



LUNDS
UNIVERSITET

Vår arbetsplats

ENKÄT TILL ANSTÄLLDA 2012 | LUNDS UNIVERSITET



Innehållsförteckning

Förord.....	3
Sammanfattning	4
Bakgrund till undersökningen.....	5
Metod	7
Resultat	7
Beskrivning av personerna och bortfallet.....	8
Allmän arbetstillfredsställelse	10
Introduktion i arbetet.....	11
Självständighet och kunskap om den egna rollen i arbetet.....	13
Balans arbetsliv och privatliv.....	15
Kontroll över arbetet, arbetsmängd, belastning och klimat.....	16
Sömnsvårigheter	19
Upplevd stress i arbetet.....	20
Diskriminering och kränkande särbehandling	21
Information, kommunikation och samarbete	23
Utvecklings- och lönesamtal.....	26
Karriär och utvecklingsmöjligheter	29
Ledarskap och ledning på olika nivåer i organisationen.....	31
Ledarskap och ledning; institutionsledning	31
Ledarskap och ledning; fakultetsledning	33
Ledarskap och ledning; Lunds universitet.....	34
Policy för jämställdhet och likabehandling, fysisk arbetsmiljö och mångfald	36
Inställning till mångfald.....	36
Övergripande syn på hur det är att arbeta vid Lunds universitet.....	38
Diskussion.....	39
Referenser	42

Förord

Lunds universitet är och har under en lång tid varit mycket framgångsrikt, såväl vad gäller utbildning och forskning som innovation och samverkan. Den framgången ska tillskrivas alla våra anställda, deras engagemang och högklassiga arbetsinsatser. Det i sig själv tyder på att våra anställda trivs med sitt arbete. Inget är dock så bra att det inte kan bli bättre. Av tradition har de personalpolitiska insatserna inte varit så i fokus som våra verksamhetsområden. Det kan framstå som paradoxalt. Med denna enkät till alla anställda har dock ett tydligt steg tagits mot ett personalpolitiskt utvecklingsarbete som kan föra Lunds universitet ännu längre fram i fronten bland världsledande universitet.

Som rektor för Lunds universitet välkomnar jag resultaten och de utmaningar som vi ställs inför när det gäller att utveckla vår personalpolitik. Både de stödjande och de kritiska resultaten hjälper oss att prioritera och göra insatser som leder till en bättre arbetssituation för våra anställda och därmed förbättrar vi ytterligare vår verksamhet.



Per Eriksson, Rektor Lunds universitet

Sammanfattning

Denna enkätundersökning riktad till de anställda vid Lunds universitet är den första i sitt slag och dess avsikt är att bidra till kunskapsunderlag för personalpolitiskt utvecklingsarbete. Frågorna omfattade sådant som introduktion i arbetet, balans mellan privat- och arbetsliv, värdighet och respekt i mötet med varandra, utvecklings- och planeringssamtal, fortbildning och karriärutveckling, mångfald, chefs- och ledarskap på olika nivåer i organisationen, självständighet och kunskap om den egna rollen i arbetet, integration och teamarbete, kommunikation, fysiska arbetsförhållanden, uppfattning om stress och arbetsbelastning samt övergripande syn på hur det är att arbeta vid Lunds universitet. Enkäten besvarades av 52% av målgruppen, anställda med minst tre månaders anställning. Resultaten visade att samtidigt som respondenterna angav att de hade ett meningsfullt arbete, hög motivation, självständighet, var allmänt nöjda med sin anställning och stolta över att arbeta på Lunds universitet hade de också en hög grad av belastning i meningen att de måste jobba extra regelbundet, privatlivet blev lidande, oro och spändhet, svårt att slappna av och sömnsvårigheter. Mellan 25% till 1/3 befanns vara i vad som skulle kunna betraktas som en riskzon. Respondenterna var i hög utsträckning nöjda med det närmaste ledarskapet medan tilliten sjönk med avståndet till de högre nivåerna. Samtidigt fanns det indikationer på att chefens mera nära engagemang i de anställdas arbete var mindre och respondenterna angav i hög grad att det inte fanns någon som bevakade deras situation. Innebörden i ett gott akademiskt ledarskap är förhållandevis utforskat, åtminstone på mikronivån. Introduktion, utvecklingssamtal och lönesamtal samt systematisk karriär- och kompetensutveckling fick en mindre positiv utvärdering vad gäller förekomst. Möjligen är det vad man skulle kunna benämna som missade möjligheter vilka både kan minska avstånden i organisationen och bidra till

starkare känsla av att man tillhör en helhet. Det fanns också indikationer på att det psykosociala klimatet kan utvecklas baserat på förekomsten av kränkande särbehandling, osäkerhet om man kan uttrycka sina åsikter utan att riskera konsekvenser, konkurrensinriktat klimat etc. I dessa avseenden stod särskilt administrativ/ teknisk och bibliotekspersonal ut vilket antyder ett spänningsförhållande till akademisk personal. I viss mån angav även akademisk personal på mellannivå osäkerhet omkring huruvida man kan uttrycka sig utan att det får konsekvenser för den enskilde. Resultaten talar mera för att det är klimatet i den egna arbetsgruppen än förhållandet till chefen som ger upphov till denna känsla. Överlag angav de flesta att de var allmänt nöjda med att arbeta vid Lunds universitet. Samtidigt tyder resultaten på att det finns cirka 25-30% beroende på vilken variabel man sätter i fokus som anger missnöjdhet. Således finns det utvecklingsmöjligheter. Jämförelser med resultaten från University of Bristol stödjer en sådan slutsats. Resultatet från deras andra enkätomgång är generellt mera positiva än resultaten från Lunds universitet.

Sammantaget demonstrerar resultaten att det är möjligt att utveckla personalpolitiken och därmed arbetssituationen för de anställda i enlighet med det beslut som rektor fattade i juni 2010 (Dnr LS 2010/450) "Anställda vid Lunds universitet är universitets viktigaste och dyrbaraste investering. Ett kontinuerligt strategiskt personalpolitiskt arbete bidrar till att stärka medarbetarnas identitet som anställda vid Lunds universitet, rekrytera medarbetare med hög kompetens, främja utveckling och prestationer hos de anställda samt öka engagemanget i utvecklingen av Lunds universitets olika verksamheter och processer. Det gör Lunds universitet rätt hanterat till en attraktiv arbetsplats och kan bidra ytterligare till universitetets framgångar."

Bakgrund till undersökningen

Rektor fattade i juni 2010 beslut om genomförande av projektet "Personlig utveckling och professionella arbetsvillkor (PUPA); Personalpolitiskt program för Lunds universitet (Dnr LS 2010/450). Utgångspunkten för PUPA var att; "Anställda vid Lunds universitet är universitets viktigaste och dyrbaraste investering. Ett kontinuerligt strategiskt personalpolitiskt arbete bidrar till att stärka medarbetarnas identitet som anställda vid Lunds universitet, rekrytera medarbetare med hög kompetens, främja utveckling och prestationer hos de anställda samt öka engagemanget i utvecklingen av Lunds universitets olika verksamheter och processer. Det gör Lunds universitet rätt hanterat till en attraktiv arbetsplats och kan bidra ytterligare till universitetets framgångar."

Som ett led i det personalpolitiska utvecklingsarbetet ingick att genomföra en enkätundersökning till universitetets anställda i vilken bland annat deras uppfattning om arbetsvillkor, stress och arbetstillfredsställelse undersöktes. I planeringen ingick också att utveckla, testa och implementera en process för återkommande enkätundersökning till anställda. Enkätundersökningar kan företrädesvis genomföras i cykler om tre- fyra år. Syftet med en återkommande enkät till anställda är att erhålla ett kunskapsunderlag baserat på de anställdas uppfattning om Lunds universitet som arbetsplats vilket kan bidra till att utveckla det personalpolitiska arbetet. Återkommande enkäter är en viktig källa till information i ett sådant utvecklingsarbete. Informationen som inhämtas via enkäter ger underlag för prioritering av strategiska insatser som behöver genomföras för universitetet som helhet respektive inom fakulteterna samt för att kunna följa upp effekterna av olika insatser. Resultaten kan även utgöra underlag för dialog om arbetets villkor, kultur och klimat i forskargrupper och därmed bidra till förändring av kulturer som verkar i negativ riktning.

Som förebild för utvecklingen av enkäten och genomförandet har Bristol University tjänat (Carter and Bak-Maier, 2007). Under en följd av år har de arbetat systematiskt för att förbättra arbetsvillkoren för de anställda och insatserna har utgått från återkommande enkätstudier om hur de anställda uppfattar sin arbetssituation och sina arbetsvillkor. Den andra omgången av enkätundersökning visade att arbetsvillkoren i flera avseenden förbättrats. De områden som frågor ställdes inom och som även återfinns i den vid Lunds universitet genomförda enkäten var; introduktion i arbetet, balans mellan privat- och arbetsliv, värdighet och respekt i mötet med varandra, utvecklings- och planeringssamtal, fortbildning och karriärutveckling, mångfald, chefs- och ledarskap på olika nivåer i organisationen, självständighet och kunskap om den egna rollen i arbetet, integration och teamarbete, kommunikation, fysiska arbetsförhållanden, uppfattning om stress och arbetsbelastning samt övergripande syn på hur det är att arbeta vid universitetet. Modifiering har gjorts för svenska förhållanden och frågor om stress och signaler på stress har

lagts till. I stora drag har enkätens innehåll behållits så lik den enkät som genomförts i Bristol så långt det varit möjligt. Därmed kan jämförelser göras både med Bristol University och med andra lärosäten som använt sig av samma frågor.

Jämförelser med andra lärosäten kan göras i vissa avseenden. Det är dock sparsamt med denna typ av heltäckande undersökningar som omfattar alla anställda vid ett lärosäte av Lunds storlek. Jämförelser kan också göras i frågor som rör stress med de stora undersökningar som gjorts i svenskt arbetsliv, SLOSH (Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health). Det gäller särskilt frågor omkring sömnproblem och indikatorer på överbelastning i arbetet. Jämförelser med publicerade forskningsresultat är svårt att göra då det finns få studier som haft akademiska miljöer som forskningsområde. Synen på människan i arbetet har varierat över tid i likhet med synen på människan inom andra områden till exempel inom hälso- och sjukvård. I stort har den gått från ett synsätt präglat av att människan underordnas arbetets villkor till ett synsätt som mera utgår från att arbetet ska anpassas till hur människor bäst fungerar. Till exempel präglades arbetslivet en period av det som populärt kom att kallas löpande bandet; arbetet styckades upp i små delar och arbetstagarerna hade ansvar för en liten del och förväntades därigenom att bli expert och kunna arbeta snabbt. Mänskliga behov åsidosattes och arbetet blev monotont och ointressant. Mc Gregor (1960) erbjöd ett annat synsätt genom teori X och Y i vilken han hävdade att människor är ansvarstagande och måste ha frihet att handla för att organisationens mål ska kunna uppnås. Motiverande faktorer i arbetet är sådana som samhörighet, erkänsla och självförverkligande. Om arbetet är stimulerande och intresseväckande behöver inte människor övervakas. Herzbergs (1959) motivations- hygien-teori (eller två-faktorsteorin) byggde på intervjuer med ingenjörer och administratörer. Han fann att det som kom att benämnas hygienfaktorer, t.ex. lön, fysisk arbetsmiljö och arbetsvillkor inte bidrog till hög arbetstillfredsställelse, bara till frånvaro av otilfredsställelse. Motivationsfaktorerna å andra sidan dvs. sådant som erkännande, ansvar, utvecklingsmöjligheter, prestation och ansvar bidrog till hög arbetstillfredsställelse. Denna modell har senare fått visst stöd i forskning inom akademiska miljöer (Smerek & Peterson, 2007). De fann att det var arbetet i sig självt, ansvar och möjlighet till avancemang som förklarade hög arbetstillfredsställelse. Undantagen från Herzbergs modell var att faktorer som i modellen ansågs vara hygienfaktorer t.ex. effektivt ledarskap och lön, i akademisk miljö, även bidrog till hög arbetstillfredsställelse.

Senare forskning rörande motivation i arbetet har fört fram att det är arbetets grundläggande egenskaper som bidrar till tillfredsställelse. De faktorer som lyfts fram är att arbetet är mångsidigt, arbetet ingår i en helhet som den enskilde kan överblicka, arbetets betydelse för andra samt autonomi och

feed back på prestationerna (Hackman and Oldham, 1976). Lacy & Sheehan (1997) genomförde en studie rörande arbetstillfredsställelse i vilken även akademiska miljöer från Sverige ingick. I den fann man att män generellt var mera nöjda. Man var nöjd med möjligheten till egna initiativ, kurser man undervisade på, relationen till kollegor, arbetssituationen som helhet medan man inte var lika nöjd med anställningstrygghet, möjlighet till befordran samt ledarskapet i den egna institutionen. Andra studier har visat att arbetsklimatet som helhet, moral, känsla av tillhörighet och relationen till kollegor bäst förklarade arbetstillfredsställelse (Oshagbemi 1997). Han fann också att akademiker i ledarskapsställning generellt var mer nöjda. Capelleras (2005) delade in respondenterna i de som var missnöjda eller tillfredsställda och fann att bland de missnöjda fanns yngre, de saknade stöd och erkännande. Den ekonomiska ersättningen var låg och tillfredsställelse med autonomi, att påverka, lärande och i vilken grad man kunde använda sin förmåga var låg. De tillfredsställda var nöjda med ekonomi, arbetstrygghet, tillit till sin förmåga att lösa sina uppgifter, de var oftare män, något äldre och hade oftare en högre akademisk anställning.

Studier som fokuserat stress har visat att akademiker generellt har högre stress än annan personal och att stressen sammanhänger med lärosätets finansiella situation samt risken för nedskärningar (Winefeld mfl 2003). Samma forskargrupp har även visat att hög stress var vanligare bland dem som var engagerade både i forskning och undervisning och hade samband med osäkerhet omkring att säkra forskningsanslag (Winefeld & Jarrett 2001). Liknande resultat har redovisats från en studie genomförd i Cardiff (Abouseri 1996) i vilken redovisades att omkring 74 % rapporterade moderat stress medan 10 % redovisade allvarlig stress. Lektorer hade den högsta förekomsten av stress.

Sammantaget finns det en del forskning om akademiska miljöer men anmärkningsvärt lite med tanke på att miljön är så dominerad av akademiker som har forskning som en av sina huvudsakliga uppgifter. Utan systematiskt underlag är det svårt att seriöst diskutera villkoren för de anställda i akademiska miljöer och göra förbättringar som gagnar både den anställda och verksamheten som helhet.

Metod

Enkätens utformning tog sin utgångspunkt i två befintliga instrument. Majoriteten av variabler kommer från Bristol University som sedan en, tid vart tredje år, genomför en enkätstudie riktad till sina anställda. Där bedrivs sedan flera år tillbaka ett personalpolitiskt utvecklingsarbete under benämningen Positive Working Environment (PWE). Enkäten har även använts av andra lärosäten bland annat i UK och Tyskland vilket gör det möjligt att jämföra med andra lärosäten. Några variabler har hämtats från Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH) (stress och sömnproblem). I båda fallen har tillstånd inhämtats från respektive utvecklare. I avsikt att kunna göra jämförelser med nämnda studier genomfördes endast marginella anpassningar till svenska och lokala förhållanden.

Urvalet för studien var alla anställda vid Lunds universitet som hade en anställning omfattande 30% eller mer. Urvalet kunde preciseras genom att sektionen Personal tog fram en förteckning över dem som uppfyllde inklusionskriterierna inför den period då undersökningen genomfördes (27 februari till 24 mars, 2012).

Genomförandet skedde i första hand genom att två elektroniska brev skickades till målgruppen. I det första brevet introducerades undersökningen och i det följande brevet fanns också en länk till enkäten. I breven förklarades syftet och genomförandet av studien. Både informationen och enkäterna fanns tillgängliga i pappersform och stöd för att få hjälp med att fylla i enkäten tillhandahölls för den som så önskade. Under den tid enkäten var öppen skickades två påminnelser till dem som ännu inte fyllt i den. Den första efter två veckor och den sista några dagar innan enkäten stängdes. Under tiden enkäten var öppen producerades också fortlöpande information som fanns tillgänglig via Lunds universitets hemsida. Både den elektroniska och den tryckta enkäten fanns tillgänglig på svenska och engelska.

Återredovisning av resultaten har skett genom att ett antal power point presentationer utvecklades, inledningsvis resultaten för hela Lunds universitet, dvs de samlade resultaten.

Därefter genomfördes återföring av resultatet nedbrutet till fakulteter eller motsvarande (gemensam förvaltning och universitetets särskilda verksamheter). I varje presentation fanns en jämförelse med resten av universitetets verksamheter så att fakulteten kunde värdera hur deras resultat såg ut i relation till resten av universitetet. Varje fakultet/motsvarande beslöt själva vilka som skulle delta i presentationen vilket innebar att det varierade från fakultetsledning enbart till fakultetens hela ledningsgrupp. Resultatet presenterades av projektledningen och i närvaro av representanter från företagshälsovården och lokala skyddsombud. I samband med presentationen överlämnades också en utskrift av resultatet över den för gruppen relevanta verksamheten. I ett senare skede har också mottagargruppen vid varje fakultet tagit emot en version av resultatet per USB-minne. Återföringen skedde före sommaruppehållet. Under den perioden fick också varje fakultet information om fördelningen av antalet personer som ansett sig ha varit utsatta för kränkande särbehandling under de senaste 6 månaderna så att fakulteten skulle kunna vidta åtgärder.

Under sommaren och fram till nu har presentationer tagits fram över samtliga institutioner/motsvarande med en minsta storlek så att anonymiteten säkras. Fakulteterna har fått dessa presentationer på USB-minne för att säkerställa att presentationer inte kom på avvägar till följd av överföringar via internet. I den mån fakulteterna så önskade har den mindre projektgruppen presenterat resultaten eller gett råd och anvisningar om presentationen av resultaten till fakulteten. Tillgången till datafilen är begränsad till den mindre projektgruppen och endast en person har arbetat med framställningen av presentationerna. Kvar återstår att göra mera djupgående analyser och internationell publicering.

Resultat

Resultaten redovisas huvudsakligen beskrivande för Lunds universitet som helhet samt i viss mån för fakulteterna. Därutöver redovisas i vilken utsträckning det förekommer

skillnader för ett antal bakgrundsvariabler. Sådana analyser är att betrakta som preliminära och kommer att fördjupas i de fortsatta analyserna av materialet.

Beskrivning av personerna och bortfallet

Enkäten sändes till 6929 personer och som tidigare nämnts fanns den tillgänglig på svenska och engelska. Efter påminnelser hade 52 % (3562) av de som fått enkäten besvarat densamma. Av dessa var 53,4% kvinnor och 44,1 % var män. I genomsnitt var de 44,9 år (sd 11,4) och de flesta hade en tillsvidare anställning (67,8 %) och anställningsgraden var huvudsakligen heltid (87 %). Merparten hade varit anställda 10 år eller mer (Tabell 1). Dock hade så många som 38% av de svarande varit anställda mindre än 5 år. De flesta levde i hushåll av typen sammanboende med barn 0-19 år (42,8 %) följt av sammanboende utan barn (32,2 %), ensamboende 17,8 % och lägst för ensamstående med barn 4 % och övriga

sammanboendeformer (3,2 %). Av de svarande var 11 % professor medan 21,1 % var övriga lärare (lektorer och adjunkter), 11 % var forskare, post doktorer eller forskarassistenter och 16 % var doktorander medan 35,5 % var administrativt teknisk personal inklusive bibliotekspersonal (Tabell 1). Chefsuppdrag med personalansvar förekom hos 9,1 % av de anställda medan 22,5% hade annat ledningsuppdrag t.ex. forskargrupsledare. Av de svarande hade 41,8 % avlagt doktorsexamen, huvudsakligen 10 år eller mera tillbaka i tiden (Tabell 1). De flesta hade avlagt doktorsexamen vid Lunds universitet (74,3%).

TABELL 1 BESKRIVNING AV RESPONDENTERNA

	n=3562
Ålder medelvärde (sd)	44,92 (11,4)
Kön %	
Män	44,1
Kvinnor	53,4
Annat	0,5
Anställning %	
Tidsbegränsad	32,2
Tillsvidare	67,8
Under 50 %	1,3
50-99 %	11,7
100 %	87,0
Anställd sedan %	
Mindre än 5 år	38,0
5-9 år	16,4
10-19 år	24,9
Mer än 20 år	20,8
Anställd som %	
Professor, gästprofessor	11,0
Lektorer, adjunkter	21,1
Forskare, Postdoc, Foas	11,0
Doktorander	16,0
Adm, teknisk, bibl	35,5
Annan	5,4
Chefsuppdrag med personalansvar %	9,1
Annat ledningsuppdrag %	22,5
Doktorsexamen %	41,8
mindre än 5 år sedan	21,8
5-9 år	24,2
10-19 år	32,8
20-29 år	15,7
över 30 år sedan	5,4
Avlagd vid LU	74,3
Övriga Sverige	14,0
Europa	9,3
Utanför Europa	2,4
Hushållstyp %	
Ensamboende	17,8
Sammanboende utan barn	32,2
Sammanboende med barn 0-19 år	42,8
Ensamstående med barn 0-19 år	4,0
Övriga sammanboenden	3,2

Det är svårt att genomföra en bortfallsanalys bland annat för att studien inte omfattar alla anställda men även för att anställdas uppfattning om vilken typ av anställning man har, inte helt överensstämmer med den befintliga statistiken. Bortfallet för ett antal variabler redovisas i tabell 2 via en jämförelse mellan andelen anställda som motsvarade inklusionskriterierna och hur stor andel som besvarat enkäten. Således framgår det att andelen kvinnor bland dem som besvarat enkäten är något större än deras andel bland dem

som fått enkäten. Även andelen med en tillsvidareanställning är något större bland dem som svarat jämfört med dem som erhållit enkäten medan andelen som är tidsbegränsat anställda är underrepresenterade. Fördelningen på vilken typ av anställning man anger visar att andelen som besvarat enkäten ganska väl representerar fördelningen i urvalet för undersökningen, med undantag för adjunkter och lektorer som är något överrepresenterade.

TABELL 2 BESKRIVNING AV BORTFALLET

Kategori	Totalt vid LU	Respondenter	Andel % LU	Svarande %
Män*	3862	1629	50,6	44,1
Tillsvidare	2090	1105	27,4	69,1
Tidsbegränsad	1772	494	23,2	30,1
Kvinnor*	3765	1886	49,4	53,4
Tillsvidare	2097	1239	27,5	66,7
Tidsbegränsad	1668	619	21,9	33,3
Totalt tillsv	4187	2536	54,9	67,8
Totalt tidsb	3440	1119	45,1	32,2
Ålder**				
25-39	3056	1268	40,0	36,3
40-54	2619	1357	34,3	38,9
55+	1895	864	25,8	24,8
Anställningskategori				
Adjunkt, lektor	1310	747	17,2	21,1
Administrativ, teknisk, bibliotekspersonal	2475	1262	32,4	35,5
Annan FoU	421	190	5,5	5,4
Bitr lektor, post doc, forskare, foass, gästlärare	1060	391	14,5	11,0
Doktorand	1480	566	19,4	16,0
Gäst/adj prof/prof	818	389	10,7	11,0

* 0,5% har angett annat på frågan om kön

** Vid LU fanns 56 personer anställda som var under 24 år och som omfattas av enkäten

Svarsfrekvensen varierade över fakulteterna från 55% (gemensam förvaltning och fakulteterna för Humaniora och Teologi), 52% respektive 51% (Naturvetenskaplig respektive samhällsvetenskaplig fakultet, 50% (Juridisk fakultet), 43%, respektive, 41% och 40% (Ekonomihögskolan, LTH respektive

Medicinsk fakultet) medan lägst frekvens fanns vid universitetets särskilda verksamheter (39%) och Konstnärliga fakulteten (33%). En del av respondenterna har inte angett vilken fakultet eller institution/motsvarande de arbetade vid.

Allmän arbetstillfredsställelse

Som en övergripande variabel för att mäta allmän arbetstillfredsställelse användes en 10-gradig skala från inte alls nöjd (1) till mycket nöjd (10) (Tabell 3). Sammantaget var det cirka 22 % som angav ett värde på 6 eller lägre. Medelvärdet för samtliga svarande var 7,56 (sd 1,82) och fördelningen varierade signifikant mellan fakulteterna så att det högsta värdet uppmättes för universitetets särskilda verksamheter (7,91) följt av LTH (7,75), konstnärliga fakulteten (7,68) och samhällsvetenskapliga fakulteterna (7,62) medan det lägsta värdet

uppmättes för juridiska fakulteten (7,36), naturvetenskapliga fakulteten (7,38) samt den gemensamma förvaltningen (7,40). Inga signifikanta skillnader förekom mellan män och kvinnor, beroende av om man var tillsvidare- eller tidsbegränsat anställd, om man hade ledningsuppdrag och inte heller beroende av vilken hushållstyp man levde i.

TABELL 3

MEDELVÄRDE OCH STANDARDAVVIKELSE FÖR VARIABELN ALLMÄN NÖJDHET MED ATT ARBETA VID LUNDS UNIVERSITET FÖRDELAT PÅ FAKULTETER OCH ÖVRIGA VERKSAMHETET

	Medelvärde	Standardavvikelse
USV	7,91	1,59
LTH	7,75	1,70
Konstnärliga fakulteten	7,68	1,77
Samhällsvetenskapliga fakulteten	7,62	1,74
Medicinska fakulteten	7,55	1,85
Humaniora och teologi	7,52	1,97
Ekonomihögskolan	7,51	1,75
Gemensam förvaltning	7,40	1,76
Naturvetenskapliga fakulteten	7,38	1,83
Juridiska fakulteten	7,36	1,83

Skillnader återfanns beroende av vilken åldersgrupp man tillhörde så att ju äldre man var desto mera nöjd var man med undantag av dem mellan 25-29 år respektive dem mellan 40-44 år som avvek med högre respektive lägre värden än övriga åldersgrupper. Personer med chefsuppdrag (personalansvar) hade signifikant högre värde liksom de som inte hade avlagt doktorsexamen. Professorer, doktorander och administrativ/teknisk personal hade högre värden medan lägst värden återfanns bland forskare inklusive forskarassistenter och lärare, ej professorer. Det fanns också skillnader beroende av hur länge man varit anställd så att de som varit anställda mellan 5-9 år hade lägre värde för arbetstillfredsställelse än de med kortare eller längre anställningstid.

Variabeln, allmän nöjdhet med att arbeta vid Lunds universitet varierade signifikant med ett antal olika variabler. Till exempel var man signifikant mera nöjd med att arbeta vid Lunds universitet om man också instämde helt eller delvis i påståendet om att man hade förtroende för hur Lunds universitet leds, var stolt över att arbeta på Lunds universitet, instämde i påståendet att Lunds universitet visar att de bryr sig om sina anställda. Motsatsen återfanns för påståendet om att man regelbundet jobbade extra utöver sin ordinarie arbetstid för att hinna med sitt arbete, dvs. ju mer man instämde i påståendet desto mindre nöjd var man med att arbeta vid Lunds universitet. Allmän nöjdhet visade sig samvariera med ett antal andra variabler, positivt eller negativt (Tabell 4). Variabeln fångar således väl hur det är att arbeta vid universitet.

TABELL 4.

SAMVARIATION MELLAN ALLMÄN NÖJDHET MED ANSTÄLLNING VID LU OCH ETT URVAL ANDRA VARIABLER

	Jag är stolt över att arbeta vid Lunds universitet	Lunds universitet visar att de bryr sig om de anställda	Jag känner stark lojalitet med Lunds universitet	Jag har förtroende för hur Lunds universitet leds	Sammanfattningsvis hur uppfattade du utvecklingssamtalet?
Hur nöjd är du med att arbeta vid LU	0,59	0,53	0,46	0,40	0,44
	Jag kan identifiera möjligheter till långsiktig karriärutveckling vid Lunds universitet	Jag bedömer att utvecklingsmöjligheterna för anställda vid Lunds universitet är goda	Enligt min erfarenhet bemöter vi varandra med respekt vid Lunds universitet	Jag kan se möjligheter som är intressanta för min karriärutveckling vid Lunds universitet	Jag uppmuntras att ta egna initiativ i arbetet
Hur nöjd är du med att arbeta vid LU	0,41	0,47	0,41	0,39	0,37

Introduktion i arbetet

Introduktion av nyanställda är viktig för att förmedla såväl regelverk, förväntningar som andra aspekter av betydelse för att den nyanställda ska kunna genomföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt och för att den nyanställda ska känna sig välkommen vid lärosätet. Sådan introduktion äger rimligen rum såväl på universitetsgemensam nivå, fakultetsnivå som på institutionsnivå och där så är tillämpligt även i den grupp av forskare och lärare där personen ska ha sin tillhörighet. Totalt har 29,6% av de som besvarade enkäten deltagit i Lunds universitets introduktion för nyanställda. De som deltagit anger att introduktionen varit mycket värdefull (18,8%) eller ganska värdefull (54,7%) medan resterande anger att den varit mindre värdefull (21,1%) eller inte alls värdefull (5,3%). Färre har deltagit i någon introduktion på fakultetsnivå, 17,7% angav att de deltagit. Även i detta fall angav man i huvudsak att introduktionen varit mycket värdefull (19,7%) eller ganska värdefull (49,8%). Introduktion på institutions/avdelningsnivå var ungefär lika vanligt förekommande. 27,2% angav att de deltagit i en sådan introduktion och även i detta fall bedömdes introduktionen som mycket värdefull (28,4%) eller ganska värdefull (51,2%). I tolkningen av svaren ska man väga in att bland dem som svarat kan det finnas personer som erbjudits introduktion, men avstått. Det ska också noteras att frågan vände sig till dem som varit anställda minst ett halvt år. Procentsatsen ovan är beräknad på dem som svarat ja eller nej på frågan och inkluderar därmed inte dem som inte besvarat frågan.

Generellt varierar andelen som deltagit i Lunds universitets introduktion mellan fakulteterna, särskilda verksamheterna och den gemensamma förvaltningen (Tabell 5). Den största andelen som angav att de deltagit i introduktion vid Lunds universitet återfinns vid gemensam förvaltning (46,7%) följt av LTH (31%), Medicinska fakulteten (29,5%) samt universitetets särskilda verksamheter (28,4%) medan lägst andel återfinns vid Konstnärliga fakulteten (12,2%), Juridiska fakulteten (22,2%) och Naturvetenskapliga fakulteten (23,7%). Resterande fakulteter har en andel omkring 26%. Administrativ/teknisk eller bibliotekspersonal angav i högst grad att de deltagit i universitetsgemensam introduktion (47,3%) medan lärare oberoende av kategori har lägst andel (15,1-17,5%) och doktorander angav i 26,7% av fallen att de deltagit i introduktion på universitetsnivå. Det var en signifikant skillnad mellan män och kvinnor där andelen män som deltagit i sådan introduktion var 22,5% medan andelen för kvinnor var 35,8%.

TABELL 5
ANDEL SOM DELTAGIT PER FAKULTETS- OCH INSTITUTIONSNIVÅ SAMT ANSTÄLLNINGSTYP

Fakultet	Andel som deltagit %
Juridiska fakulteten	
Fakultetsnivå	48,6
Institutionsnivå	38,8
LTH	
Fakultetsnivå	22,4
Institutionsnivå	25,7
Naturvetenskapliga fakulteten	
Fakultetsnivå	20,0
Institutionsnivå	32,6
Medicinska fakulteten	
Fakultetsnivå	20,0
Institutionsnivå	24,6
Humaniora och teologi	
Fakultetsnivå	17,0
Institutionsnivå	16,6
Samhällsvetenskapliga fakulteten	
Fakultetsnivå	11,1
Institutionsnivå	30,8
Konstnärliga fakulteten	
Fakultetsnivå	10,1
Institutionsnivå	18,3
Ekonomihögskolan	
Fakultetsnivå	7,5
Institutionsnivå	22,8
USV	
Fakultetsnivå	14,5
Institutionsnivå	36,2
Gemensam förvaltning	
Fakultetsnivå	11,8
Institutionsnivå	32,5
Anställd som	
Professorer och gästprofessorer	
Fakultetsnivå	12,8
Institutionsnivå	15,7
Lektor/bitr lektor, post doc, fo ass och forskare	
Fakultetsnivå	11,2
Institutionsnivå	19,3
Adjunkter/gästlärare	
Fakultetsnivå	8,6
Institutionsnivå	19,2
Adm, teknisk och bibl personal	
Fakultetsnivå	15,7
Institutionsnivå	31,3
Doktorander	
Fakultetsnivå	40,8
Institutionsnivå	43,8
Annan Anställning	
Fakultetsnivå	14,6
Institutionsnivå	25,9

Skilnader relaterade till respondenternas ålder var mindre. Det var särskilt de som angav att de var 60 år och över som hade en lägre andel (24,6%) som deltagit medan för övriga åldersgrupper varierade andelen som deltagit i sådan introduktion mellan 28-33%. Anställningstiden varierade emellertid signifikant så att de som varit anställda mindre än 5 år uppgav i 34,9% av fallen att de deltagit i den universitetsgemensamma introduktionen medan de som hade en anställningstid 20 år eller mer uppgav i 22,2% av fallen att de deltagit i introduktion på denna nivå. Däremellan återfanns de som hade anställning 5-9 år (29,5%) och 10-19 år (27,1%). Denna variation stöder ett antagande om att introduktion på universitetsgemensam nivå förbättrats och att det är särskilt administrativ, teknisk personal som deltagit i sådan introduktion. Introduktion på fakultetsnivå följer i stort sett samma mönster (Tabell 5) som på universitetsnivå.

Andelen som rapporterat att de deltagit i introduktion på fakultetsnivå varierar mellan som högst (48,6%) vid Juridiska fakulteten följt av LTH (22,4%) och Naturvetenskapliga och Medicinska fakulteterna (20%) medan den lägsta andelen återfanns vid Ekonomihögskolan (7,5%), Konstnärliga fakulteten (10,1%) och samhällsvetenskapliga fakulteten (11,2%). Kvinnor hade en högre andel än män (19,0 versus 16,5%) medan andelen som rapporterade att de hade deltagit i introduktion på fakultetsnivå varierade med ålder så att ju äldre man var desto lägre andel hade deltagit i introduktion på fakultetsnivå. Samma mönster återfanns i relation till anställ-

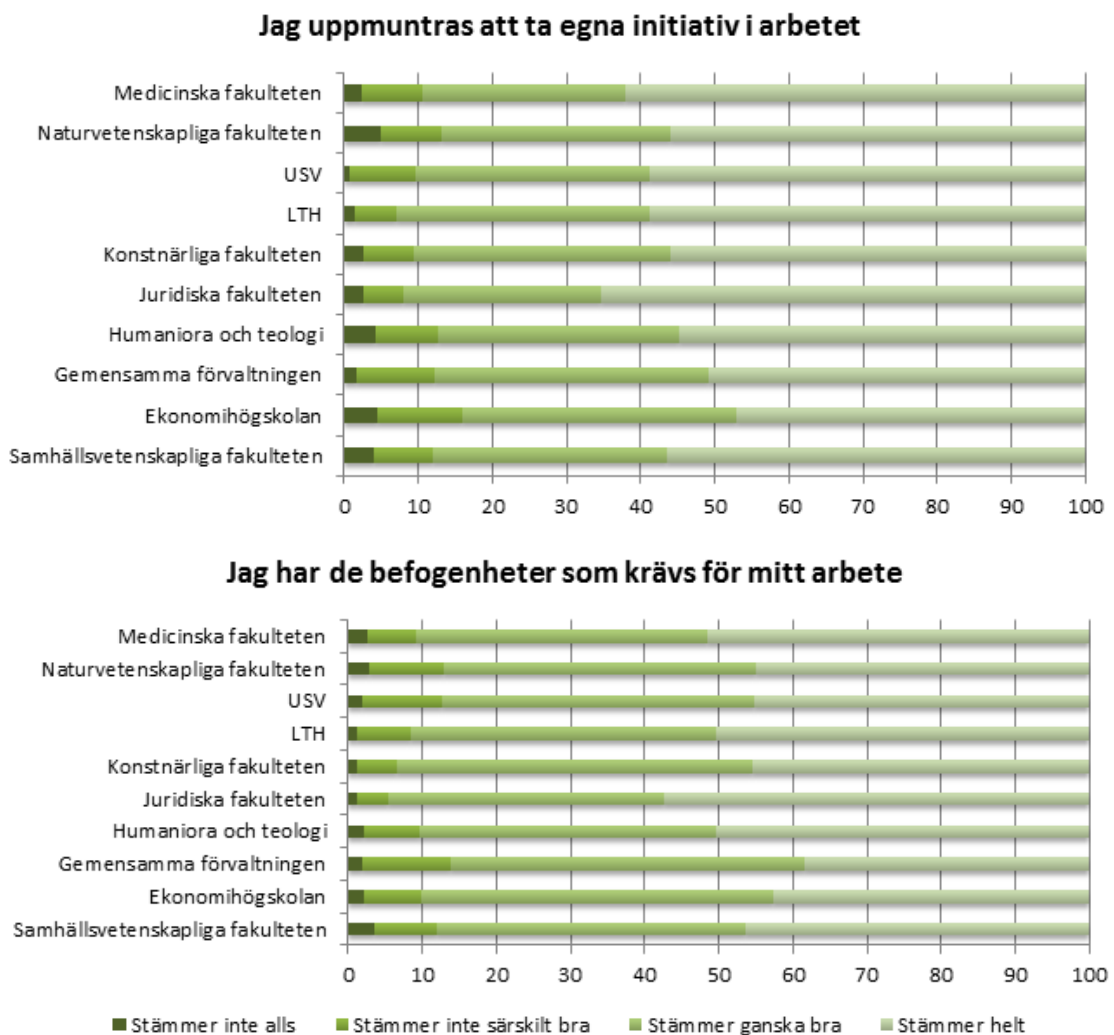
ningstid. De som anställts som adjunkter/gästlärare uppvisade lägst andel som deltagit i fakultetsgemensam introduktion följt av lektorer, post doktor, forskare och forskarassistent och professorer. Högst andel hade doktorander och administrativ, teknisk personal inklusive bibliotekspersonal (Tabell 5).

Introduktion på institutions/avdelningsnivå rapporterades något oftare och högst andel återfanns på Juridiska fakulteten (38,8%), universitetets särskilda verksamheter (36,2%), Naturvetenskaplig fakultet (32,6%) gemensam förvaltning (32,5%) och Samhällsvetenskaplig fakultet (30,8%). Lägst andel återfanns på Humanistiska-Teologiska fakulteterna (16,6%), Konstnärliga fakulteten (18,3%) följt av Ekonomihögskolan (22,8%), Medicinska fakulteten (24,6%), och LTH (25,7%) (Tabell 5). I likhet med introduktionen på fakultetsnivå fanns en relation till ålder så till vida att ju äldre man var ju mindre ofta rapporterade man att man deltagit i introduktion på denna nivå. En åldersgrupp avvek och det var de mellan 40-44 år som hade en lägre andel än de som var äldre. Mönstret var tydligare för anställningstid i relation till introduktion på institutionsnivå. Även fördelningen mellan könen uppvisade samma mönster som på fakultetsnivå med högst andel som deltagit bland kvinnor (29,2%) jämfört med män (25%). Detta sammanfaller mest troligt med anställningstyp där doktorander (43,8%) och administrativ, teknisk personal inklusive bibliotekspersonal hade högst andel (31,3%) som deltagit medan lärarpersonal varierade mellan 19,2% och 15,7%, lägst för professorer och gästprofessorer (Tabell 5).

Självständighet och kunskap om den egna rollen i arbetet

Kontroll över den egna arbetssituationen, tydlighet, kompetens och återkoppling på hur väl man uppnår de förväntade resultaten i arbetet har betydelse för arbetstillfredsställelse. Dessa aspekter utvärderades med fyra påståenden till vilka man svarade om påståendet stämmer helt, ganska bra, inte särskilt bra eller inte alls, dvs. en fyrgradig skala (Figur 1a-b). De fyra påståendena handlade om huruvida man uppmuntras att ta egna initiativ, har de befogenheter som gör att man kan utföra sina arbetsuppgifter, vet vad man förväntas göra i sitt arbete samt vet vilken kvalitet som man förväntas uppnå. Resultaten på universitetsgemensam nivå visade en hög grad av instämmande, helt eller ganska bra för de fyra påståendena, indikerande en hög grad av självständighet och tydlighet i rollen som man förväntades uppfylla. Totalt svarade 88,9% att de uppmuntrades att ta egna initiativ (stämmer helt eller ganska bra), 89,3% angav att man hade de befogenheter som gjorde att man kan utföra sina arbetsuppgifter och 83,4% angav att man visste vad som förväntades medan 84,7% angav att man visste vilken kvalitet som förväntades

på arbetet. Fördelningen mellan de två alternativen stämmer helt och stämmer ganska bra varierade något men var vanligen ungefär hälften på vardera av de två alternativen. Resultaten varierade något mellan fakulteterna (Figur 1a-b) så att påståendet om att ta egna initiativ hade något lägre värde (fler tog avstånd från påståendet) på Ekonomihögskolan. Påståendet om befogenheter uppvisade fler som tog avstånd på fakulteterna för Naturvetenskap, Samhällsvetenskap, Konst, samt Ekonomihögskolan, gemensam förvaltning och de särskilda verksamheterna. Även vetskapen om vilka förväntningar som ställs på respondenterna visade lägre värden för fakulteterna för Naturvetenskap, Samhällsvetenskap, Konst, samt Ekonomihögskolan, gemensam förvaltning och de särskilda verksamheterna. För påståendet om vilken kvalitet man förväntas uppnå i arbetet visades en högre grad av instämmande för Konstnärliga och Medicinska fakulteterna, dvs. fler instämde i att man visste vilken kvalitet som man förväntades uppnå.



Figur 1a. Fördelning per fakultet för frågor om självständighet och befogenheter i arbetet

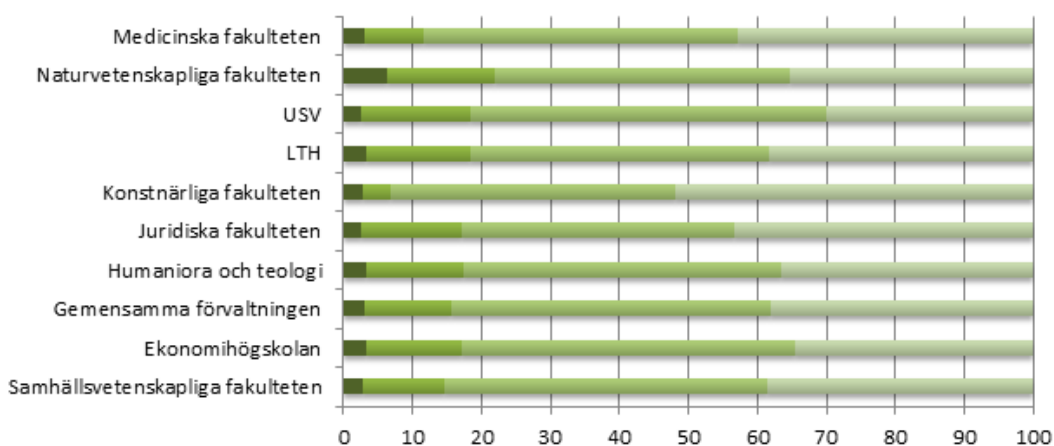
Fördelningen med avseende på kön visade att kvinnor avvek något (fler tog avstånd) i svaren om att man uppmuntrades att ta egna initiativ. I övrigt fanns inga skillnader beroende av kön för övriga påståenden. Det fanns inte heller några skillnader relaterade till hushållstyp för de fyra frågorna. De som var tidsbegränsat anställda däremot tog oftare avstånd från de fyra påståendena medan personer på chefsuppdrag eller olika varianter av ledningsuppdrag oftare instämde i påståendet jämfört med dem som inte hade chefs- eller ledningsuppdrag.

Genomgående instämde professorer oftare i samtliga fyra påståenden medan lektorer/bitr lektorer, forskarassistenter, post doktorer samt doktorander oftare instämde i påståendet om uppmuntran att ta egna initiativ. Doktorander avvek så tillvida att de var mera avståndstagande till påståendena om vetenskap om förväntningar i arbetet och förväntningar om kvalitet i arbetet. Genomgående svarade adjunkter/gästlärare och administrativ/teknisk och bibliotekspersonal mera

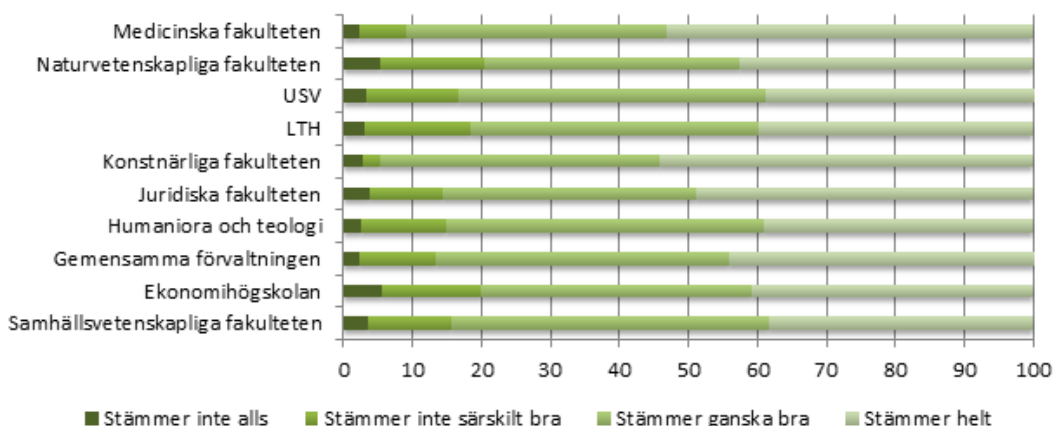
avståndstagande i förhållande till de fyra påståendena. Sammantaget tyder resultaten därmed på att de senare svarade i riktning mot mindre självständighet, klarhet och tydligheten i den roll de har. De som var disputerade svarade oftare instämmande i de fyra påståendena jämfört med dem som inte hade doktorsexamen.

Sammantaget visade resultaten en hög grad av instämmande i påståenden om initiativ, befogenheter, tydlighet i förväntningar och förväntningar om kvalitet. Det fanns en variation mellan fakulteterna och beroende av om man var tidsbegränsat, anställd respektive hade fast anställning, hade chefs- eller ledningsuppdrag och om man var anställd i administrativa/tekniska eller biblioteksfunktioner.

Jag vet vad som förväntas av mig i mitt arbete

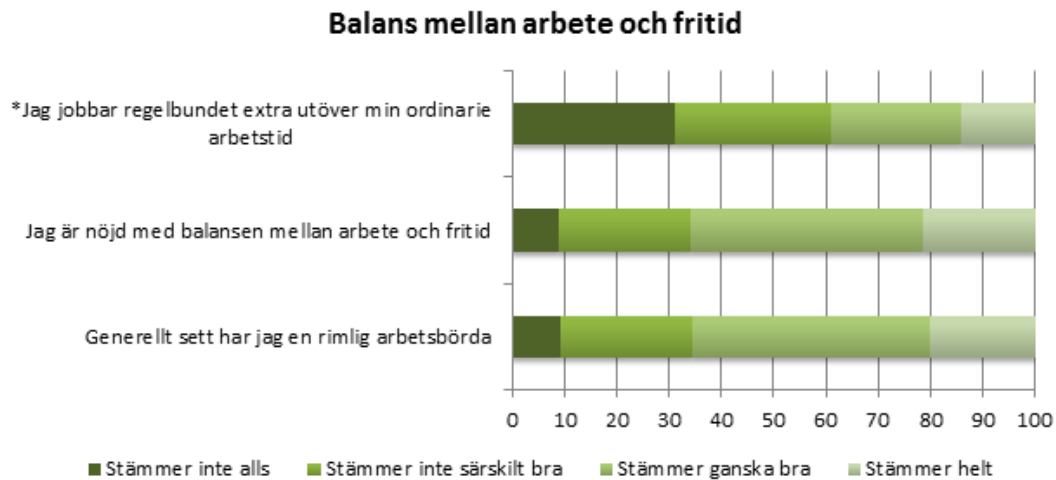


Jag vet vilken kvalitet som förväntas av mig i mitt arbete



Figur 1b Fördelning per fakultet/motsvarande för kunskap om förväntningar om arbete och kvalitet

Balans arbetsliv och privatliv



*För påståenden som markerats med * har svarsalternativen vänts så att stämmer inte alls innebär stämmer helt osv. Detta för att öka läsbarheten
 Figur 2. Upplevelsen av balans mellan arbete och fritid.

Balans mellan arbete och fritid undersöktes utifrån tre påståenden som respondenterna fick ta ställning till utifrån alternativen stämmer helt, stämmer ganska bra, stämmer inte särskilt bra och stämmer inte alls (Figur 2). Således finns det en naturlig brytpunkt i två positiva och två negativa alternativ. Påståendena avsåg om man generellt sett hade en rimlig arbetsbörda, regelbundet jobbade extra utöver ordinarie arbetstid för att hinna med sitt arbete samt om man var nöjd med balansen mellan arbete och fritid.

Andelen som ansåg att påståendet om en rimlig arbetsbörda stämde helt (20%) eller stämde ganska bra (45,6%) var totalt 65,6% medan en knapp tredjedel ansåg att det inte stämde särskilt bra (25,2%) eller inte alls (9,2%). Totalt svarade 61% att de regelbundet jobbade extra utöver ordinarie arbetstid för att hinna med sitt arbete (stämmer helt; 31%, stämmer ganska bra 30,0%) medan 24,9% ansåg att det inte stämde särskilt bra och 14,1% ansåg att det inte alls stämde. Trots det ansåg 65,9% sig vara nöjda med balansen mellan arbete och fritid (stämmer helt (21,4%) eller ganska bra (44,4%)), medan 25,4% ansåg att det inte stämde särskilt bra samt 8,8% att

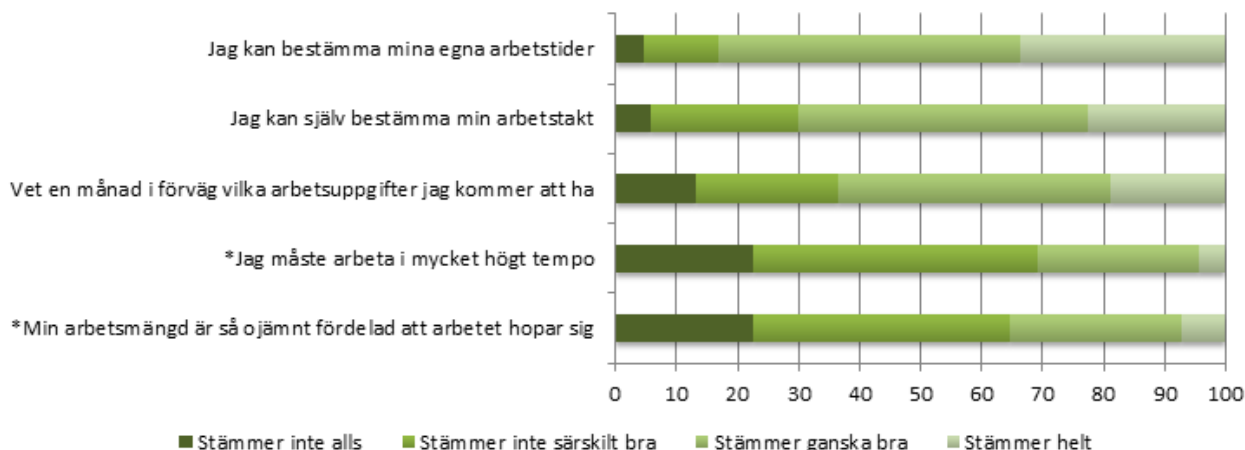
det inte stämde alls. Svaren varierade mellan fakulteterna mer än vad slumpen kan förklara. Det gällde även för ålder där de som angav att de var 55 år och äldre var mera nöjda med balansen mellan arbete och fritid. De med anställningstid kortare än 5 år angav bättre balans och instämde oftare i att de hade en rimlig arbetsbörda. Tidsbegränsat anställda angav oftare sämre balans mellan arbete och fritid, tog avstånd från att arbetsbördan var rimlig och att de regelbundet jobbade extra utöver ordinarie arbetstid. Det gällde även professorer medan administrativ personal, de med annan anställning och doktorander oftare angav balans mellan arbete och fritid och att arbetsbördan var rimlig. Anställda som hade uppdrag som chef, annat ledningsuppdrag samt hade avlagt doktorsexamen angav också oftare högre arbetsbörda, sämre balans mellan arbete och fritid samt oftare att de regelbundet arbetade extra för att hinna med. Hushållstyp hade inget inflytande förutom att de som var sammanboende utan barn oftare angav att man var nöjd med balansen mellan arbete och fritid.

Kontroll över arbetet, arbetsmängd, belastning och klimat

Ett antal påståenden (15) användes för att fånga kontroll över arbetet, arbetsmängd, belastning och klimatet i den närmaste arbetsgruppen (Figur 3-4). Tempot i arbetet skildrades utifrån påståenden om huruvida arbetsmängden var jämnt fördelad, om man behövde arbeta i högt tempo och om man ansåg att man hade för mycket att göra. Av respondenterna instämde

mellan 21,7-22,6% helt i dessa påståenden medan ytterligare 38,8-46,8% ansåg att det stämde ganska bra vilket innebär att 60% eller fler ansåg att arbetsmängden var hög och ojämnt fördelad (Figur 3).

Arbetsbelastning



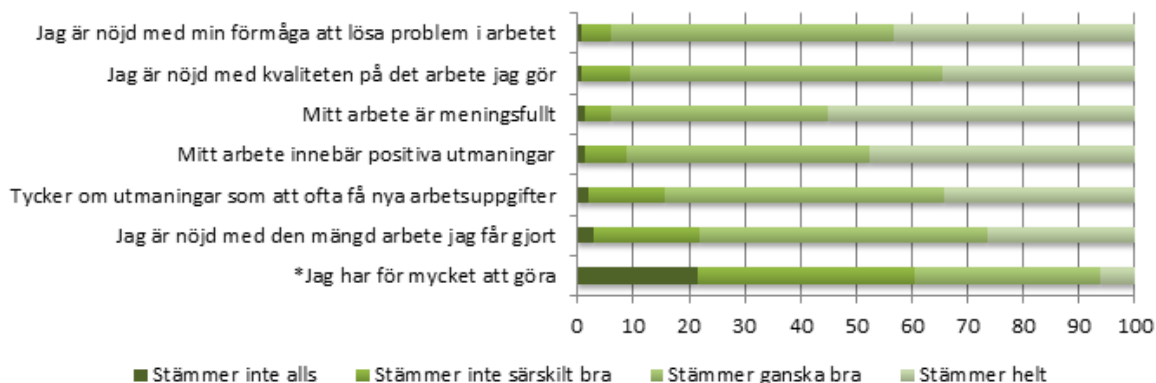
*För påståenden som markerats med * har svarsalternativen vänts så att stämmer inte alls innebär stämmer helt osv. Detta för att öka läsbarheten
Figur 3. Upplevelsen av arbetsbelastning för anställda vid Lunds universitet

På den positiva sidan fanns ett antal påståenden som skildrade utmaning, meningsfullhet, möjlighet att kontrollera arbetstakt, arbetstider och möjlighet att förutse vad som ska komma framöver. Påståendena skildrar aspekter som i forskning om arbetstillfredsställelse är kända för att ha ett positivt inflytande. Resultaten visade höga siffror för att arbetet innebar positiva utmaningar (47,7% stämmer helt och 43,6% stämmer ganska bra) och att arbetet är meningsfullt (55,2% stämmer helt och 38,8% stämmer ganska bra), möjligheten att bestämma arbetstider ansåg 33,6% stämde helt och 49,6% att det stämde ganska bra medan möjligheten att bestämma arbetstakten själv instämde 22,6% i och ytterligare 47,4% ansåg att det stämde ganska bra. Förutsebarheten,

dvs att veta en månad i förväg vilken typ av arbetsuppgifter man kom att ha instämde 18,8% helt i medan ytterligare 44,6% ansåg att det stämde ganska bra. Dessa påståenden demonstrerar att de anställda i hög grad upplevde sitt arbete som meningsfullt och att de i hög grad hade kontroll över arbetsmängden, faktorer som är positiva för arbetstillfredsställelse.

Påståenden som rör kvaliteteten demonstrerade också hög grad av tillfredsställelse (Figur 4). 34,5% svarade att man var nöjd med kvaliteten i det arbete man gör (stämmer helt) och ytterligare 56,1% ansåg att det stämde ganska bra. Ytterligare ett påstående fångade om man tyckte om utmaningar

Arbete och arbetsmängd



*För påståenden som markerats med * har svarsalternativen vänts så att stämmer inte alls innebär stämmer helt osv. Detta för att öka läsbarheten
Figur 4 Anställdas upplevelse av kvalitet, meningsfullhet och egen kompetens för att lösa arbetsuppgifter

som att ofta få nya arbetsuppgifter vilket 34,2% instämde helt i medan ytterligare 50,2% ansåg att det stämde ganska bra. Man var också nöjd med den mängd arbete man fick gjort (26,4 stämmer helt respektive 51,8% stämmer ganska bra) och med den egna förmågan att lösa problem i arbetet (stämmer helt 43,4% respektive stämmer ganska bra 50,7%). Dock ansåg endast 10,1% (stämmer helt) att det fanns någon person eller organisation som bevakade ens intressen medan 31,5% ansåg att det stämde ganska bra.

Arbetsmiljön på den egna enheten upplevdes huvudsakligen som uppmuntrande och stödjande (stämmer helt 25,5% respektive stämmer ganska bra 50%), som avslappnat och

trivsamt (26,1% stämmer helt respektive stämmer ganska bra 52,7%). Arbetsmiljön som konkurrensinriktad instämde 11,9% i helt medan ytterligare 27,9% ansåg att det stämde ganska bra. Påståendet om att miljön var misstroget och misstänksamt respektive stelt och regelstyrt stämde helt enligt 3,7% medan ytterligare 11,5% respektive 12,9% svarade att det stämde ganska bra.

Flest skillnader förekom i förhållande till fakulteterna, anställningstyp, tidsbegränsad/ tillsvidareanställd, åldersgrupp, om man avlagt doktorsexamen följt av hushållstyp. Det är ett komplext mönster som framträder och det kräver mera djupgående analys.

Arbetsmiljön på den egna enheten



*För påståenden som markerats med * har svarsalternativen vänts så att stämmer inte alls innebär stämmer helt osv. Detta för att öka läsbarheten
Figur 5 Arbetsmiljön på den egna arbetsenheten

Arbetets inverkan på privatlivet



Figur 6 Arbetets inverkan på privatlivet

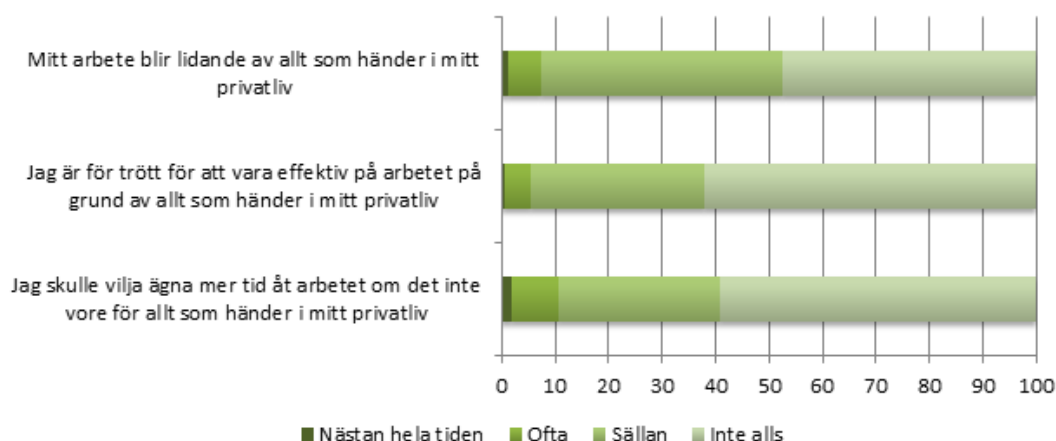
I stora drag tycks det som om den akademiska personalen, särskilt professorer och övriga lärare oftare svarat att de har hög arbetsbelastning och också hög meningsfullhet i arbetet. Administrativ/teknisk/bibliotekspersonal har en lägre grad av meningsfullhet i arbetet.

Upplevelse av hög arbetsbelastning och dess återverkan på privatlivet undersöktes med 13 påstående vilka besvarades med svarsalternativen; inte alls, sällan, ofta och nästan hela tiden samt en fråga som rörde i vilken omfattning sömnproblem förekommit under de senaste tre månaderna. En andel av påståendena avhandlade arbetets inverkan på privatlivet (Figur 6) medan resterande frågor avhandlade privatlivets

påverkan på arbetet (Figur 7). Ytterligare 8 påstående avhandlade upplevelsen av stress, oro, spändhet etc (Figur 8).

Respondenterna angav i 42,6 % respektive 11,1% av fallen att de var för trötta för att göra saker som de gärna skulle vilja göra när de kom hem från arbetet, att privatlivet inte såg ut som de skulle vilja att det gjorde på grund av arbetet (ofta (26,9%) eller nästan hela tiden (9,1%)), att de ofta förbisåg personliga behov på grund av kraven i arbetet (ofta (31,5%) eller nästan hela tiden (9,8)), och att privatlivet fick lida på grund av arbetet; ofta 27,7% eller nästan hela tiden 8,7%.

Privatlivets inverkan på arbetet



Figur 7 Privatlivets inverkan på arbetet

Omvänt var det färre som ansåg att arbetet blev lidande på grund av privatlivet ofta (6,3%) eller nästan hela tiden (1,2%), att man skulle vilja ägna mer tid åt arbetet om det inte vore för allt som hände i privatlivet (ofta (8,8%) eller nästan hela tiden (1,8%)) eller att man var för trött för att vara effektiv på arbetet på grund av allt som hände i privatlivet (ofta (4,7%) respektive nästan hela tiden (0,6%)).

Påståenden som skildrade huruvida arbetet gav energi till privatlivet eller omvänt visade att man ofta (31,8%) eller nästan hela tiden (4,8%) upplevde att arbetet gav energi att göra saker utanför arbetet och att man på grund av arbetet var på bättre humör hemma (ofta (42,5%) eller nästan hela tiden (6,2%)) samt att saker som man gjorde på arbetet hjälpte för att ta itu med personliga och praktiska saker hemma (ofta (18,8%) respektive nästan hela tiden (2,8%)). Omvänt dvs hur

privatlivet påverkade arbetet gav en delvis annorlunda bild. Påstående att man var på bättre humör på arbetet på grund av det som hände i privatlivet stämde ofta för 55,1% och nästan hela tiden för 14,0%. Privatlivet som energigivare till arbetet instämde 55,5% ofta i och ytterligare 18,6% nästan hela tiden. Privatlivet hjälpte till att slappna av och att man kände sig redo för nästa dags arbete ofta enligt 54,5% och ytterligare 21,1% svarade nästan hela tiden.

Sammantaget visar resultaten mycket hög arbetsbelastning och konsekvenser för privatlivet och samtidigt visar resultaten höga värden för de faktorer som modererar effekten av stress: meningsfullhet, kontroll över arbetet och dess genomförande, nöjdhet med kvaliteten i arbetet etc.

Sömnsvårigheter

Sömn kan vara en viktig indikator på balansen mellan anspänning och avspänning. Svartalternativen för frågan om man haft svårigheter att somna under de senaste tre månaderna hade 5 svartalternativ (Tabell 6). Drygt tjugotvå (22,3) procent svarade att man aldrig hade svårigheter att somna medan 47,3% svarade att man hade sådana svårigheter sällan, någon enstaka gång, ibland eller några gånger i månaden medan 19,9% angav sådan problem ofta/1-2 gånger i veckan och

ytterligare 7,9% angav sådana svårigheter för det mesta/3-4 gånger i veckan och 2,6% svarade alltid/ 5 gånger eller mer i veckan. Sammantaget angav 30,4% att man hade svårigheter att somna 1-2 gånger i veckan eller oftare (Tabell 6). Således förfaller det vara en betydande andel som anger svårigheter att somna.

TABELL 6
FÖRDELNING OCH SVARTALTERNATIV FÖR SÖMNPROBLEM OCH ETT ANTAL BAKGRUNDSVARIABLER.

	Aldrig %	Sällan/enstaka tillfällen ibland/ några gånger i månaden %	Ofta/1-2 gånger i veckan %	För det mesta/ 3-4 gånger i veckan %	Alltid/5 gånger eller mer i veckan %
Åldersgrupp					
25-39	20,5	49,6	20,1	7,6	2,2
40-54	23,2	47,5	19,1	7,9	2,2
55+	23,6	44,7	20,7	7,6	3,3
Kön					
Kvinna	19,6	48,2	21,2	8,4	2,5
Man	25,7	46,4	18,3	7,1	2,6
Annat	22,2	38,9	16,7	22,2	0,0
Anställningstyp					
Tidsbegränsad anställning	21,0	48,1	21,0	7,7	2,3
Tillsvidare anställning	23,1	47,1	19,1	8,0	2,7
Anställd som					
Professor	23,5	46,5	19,8	8,1	2,1
Lärare, ej professor	21,4	45,2	23,0	8,7	1,8
Forskare inkl. fo ass	21,1	47,5	20,6	8,1	2,6
Doktorand	19,6	48,6	20,2	9,4	2,2
Adm/teknisk	23,3	48,4	18,0	7,1	3,1
Annan anställning	28,1	46,5	16,2	4,9	4,3
Uppdrag/anställning som chef med personal- ansvar t.ex. prefekt, kanslichef, sektionschef, administrativ chef	26,9	44,4	17,8	8,1	2,8
Ledningsuppdrag som t.ex. forskargrups- ledare, studierektor, programdirektör (inget direkt personalansvar)	21,4	46,9	21,1	8,7	2,0

Upplevd stress i arbetet

Påståendena om upplevd stress (Figur 9) demonstrerade att från drygt 50% till omkring en tredjedel upplevde stresspåslag ofta eller nästan hela tiden. Dagar då man kände sig uppe i varv hela tiden bekräftades av 48,8% (ofta) respektive 6,7% (nästan hela tiden) medan dagar då man kände sig mycket pressad, på gränsen av vad man klarade av bekräftades av 26,1% (ofta) respektive 4,0% (nästan hela tiden). Svårigheter

att slappna av på fritiden uppgavs ofta av 28,8% och nästan hela tiden av 5,8%. Andra tecken på stress var "ofta spänd" vilket bejakades av 32,9% ofta, respektive nästan hela tiden av 6,1%, "ofta oroande tankar" 26,7% ofta, respektive nästan hela tiden (6,4%), "ofta rastlös" bejakades av 25,5% ofta, respektive 4,7% nästan hela tiden.



Figur 9 Stress, oro, spändhet och avslappning

Ytterligare indikationer på att många upplever en hög grad av stress undersöktes utifrån huruvida man inte kände sig utvilad även om man tagit det lugnt ett par dagar vilket 27,5% angav att så var det ofta och ytterligare 6,7% angav att så var det nästan hela tiden. Slutligen ställdes frågan om man hade dagar då man hela tiden kände sig stressad vilket bejakades av 35,4% ofta och ytterligare 7,3% nästan hela tiden. Sammantaget återfanns omkring en tredjedel eller mer i zonen för stresspåslag av mera varaktigt slag. Samtliga frågor besvarades utifrån hur man upplevt sin arbetssituation under de senaste 3 månaderna.

Genomgående fanns skillnader i frågor som belyste belastning i arbetslivet och hur arbetslivet påverkade privatlivet samt frågor som rörde upplevelsen av att vara stressad. Mindre ofta fanns det skillnader i frågorna som rörde hur privatlivet återverkade på arbetslivet. Det fanns variation mellan fakulteterna i de olika frågorna och de skillnaderna kräver djupare analys. I den mån det fanns skillnader mellan åldersgrupper var det till förmån för åldersgruppen 55 år och däröver. Skillnaderna på grund av kön var färre och var vanligast för gruppen som angivit annat kön än man/kvinna. I något fall svarade kvinnor oftare att belastningen återverkade negativt på privatlivet. I den mån anställningstiden visade samband med de beskrivna variablerna var det företrädesvis de med anställning kortare än 5 år eller längre än 20 år som i

mindre utsträckning kände press från arbetet. Tidsbegränsat anställda hade genomgående högre grad av upplevd arbetsbelastning. Skillnaderna beroende av vilken anställning man hade framstod tydligast i relationen akademisk personal kontra administrativ/biblioteks/teknisk personal där de senare i mindre omfattning angav högre arbetsbelastning. I något fall stod doktorander ut för högre arbetsbelastning.

För anställda med uppdrag som chef är bilden mera blandad så tillvida att det endast i hälften av alla frågor förekommer skillnader som inte kan förklaras av slumpen och i de fall det finns skillnader är bilden blandad. Chefer angav oftare hög grad av belastning men mindre grad av stress i form av spändhet, oro etc än övriga anställda. Även för personer med annat ledningsuppdrag förekom färre skillnader. Dessa var emellertid mera entydiga i meningen att de med ledningsansvar oftare indikerade såväl hög belastning som upplevd stress. I likhet med att de med akademiska anställningar upplevde högre grad av belastning och stress återfinns samma mönster för dem som svarat att de avlagt doktorsexamen respektive inte. Skillnader i flertalet frågor går entydigt i riktningen att de som avlagt doktorsexamen svarat högre grad av belastning och stress. Även hushållstyp uppvisade variation även om bilden är mera komplex. Det mest framträdande var att hushåll utan barn upplevde mindre belastning medan hushåll med barn upplevde mera belastning jämfört med övriga.

Diskriminering och kränkande särbehandling

För att fånga upplevelsen av diskriminering ställdes frågor dels om man iakttagit en diskriminering av annan person, dels om man själv upplevt att man blivit utsatt för kränkande särbehandling (Tabell 7). Som definition på kränkande särbehandling användes en strikt och vedertagen definition av vad som menas med kränkande särbehandling. Den löd: "Kränkande särbehandling (mobbing), är ett problem på en del arbetsplatser och för en del anställda. För att kalla något "mobbing" ska den kränkande särbehandlingen ske

vid upprepade tillfällen under en längre period och personen som är utsatt för detta upplever svårigheter att försvara sig. Det räknas inte som "mobbing" om två lika starka personer har en konflikt eller om det gäller en enstaka händelse."

Svarsalternativen på frågorna var ja eller nej. Respondenterna ombads också ange hur många män, respektive kvinnor de lagt märke till som blivit utsatta för kränkande särbehandling.

TABELL 7. ANDEL SOM SETT RESPEKTIVE SJÄLV BLIVIT UTSATT FÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

	LU totalt % (N=3562)
Har du lagt märke till om någon blivit utsatt för kränkande särbehandling vid arbetsplatsen under de senaste sex månaderna?	13,6
Har du själv blivit utsatt för kränkande särbehandling på din arbetsplats under de senaste sex månaderna?	7,1

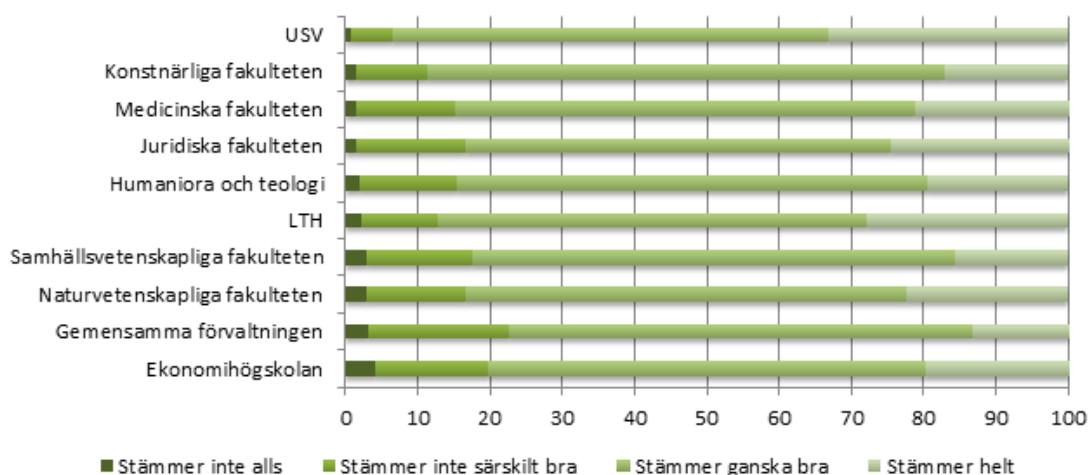
Resultaten visade att 9,4% av kvinnorna och 4,3% av männen angav att de själva blivit utsatta för kränkande särbehandling. Det finns en signifikant skillnad avseende hur länge man varit anställd där 13,9% av de som anställdes under perioden 1970-1974 medan ingen som anställdes mellan 1960-1964 angav att de lagt märke till om någon blivit utsatt för kränkande särbehandling. I övrigt varierade resultaten med anställningens längd mellan 6,1% och 8,7%. En signifikant skillnad fanns också avseende anställningskategori där 9,9% av lärarna, 9,1% av personer med annan anställning, 7,3% av administrativ/teknisk och bibliotekspersonal, 5,5% av annan forskare, 5,2% av professorerna och 4,9% av doktoranderna angav att de själva blivit utsatta för kränkande särbehandling. Även avseende hushållstyp fanns en spridning av svaren där 9,8% av de ensamstående, 8,1% ensamstående med barn, 6,5% av sammanboende med barn, 6,3% av sammanboende utan barn och 4,7% av övrigt sammanboende angav att de själva blivit utsatta för kränkande särbehandling.

Den högre siffran för observerad diskriminering förklaras av att flera personer kan ha iakttagit samma beteende.

Sammantaget visar resultaten att det på Lunds universitet finns anställda som upplever att de blivit utsatta för kränkande särbehandling och där det finns en variation avseende kön, anställningstid, anställningskategori och hushållstyp. Det finns anledning att genomföra ytterligare djupgående analyser för att förstå mer komplexa samband. Det är också viktigt att vid universitets olika verksamheter exempelvis diskutera i vilka situationer kränkningar uppstår.

Som en övergripande variabel för att mäta allmän upplevelse av respektfullt bemötande användes en fyrgradig skala från stämmer helt till stämmer inte alls. För det övergripande påståendet om man bemöter varandra med respekt vid Lunds universitet har 83,9% svarat för något av alternativen stämmer helt respektive stämmer ganska bra medan 13,7% respektive 2,4% tar delvis eller helt avstånd från att de anställda bemöter varandra respektfullt (Figur 10).

Enligt min erfarenhet bemöter vi varandra med respekt vid Lunds universitet



Figur 10 Fördelning per fakultet på påståendet om att anställda bemöter varandra respektfullt

Fördelat över fakulteterna uppgav 93,5% av respondenterna vid universitetets särskilda verksamheter att påståendet stämde helt eller ganska bra, följt av konstnärliga verksamheterna 88,6% och 87,2% vid LTH (Figur 10). Universitetets gemensamma förvaltning anslöt sig i minst utsträckning till påståendet om att anställda bemöter varandra respektfullt (77,4%). Vid Ekonomihögskolan angav 80,3% ett positivt värde men 4,2% tog helt avstånd från påståendet.

Fördelningen för kön visar en signifikant skillnad där kvinnor i större grad tar avstånd från påståendet (19,1%) jämfört med män (12,1%). Detta förhållande återspeglar sig också genom att 27,9% av männen svarar att påståendet stämmer helt

jämfört med 16,1% av kvinnorna. Genomgående instämde doktorander, forskare och professorer i påståendet medan administrativ/teknisk och bibliotekspersonal, lärare och annan anställning i större utsträckning tog avstånd från påståendet. Av de som var tidsbegränsat anställda anslöt sig 28,0% till att påståendet stämde helt medan bland de tillsvidareanställda var motsvarande siffra 18,2%. Det fanns inga skillnader relaterade till anställda med eller utan doktorsexamen, lednings- och chefsuppdrag eller hushållstyp. Sammantaget visade resultatet kring respektfullt bemötande vid Lunds universitet att det finns variationer avseende fakultetstillhörighet, anställningskategori, anställningsform och i synnerhet kön där skillnaden är signifikant.

Information, kommunikation och samarbete

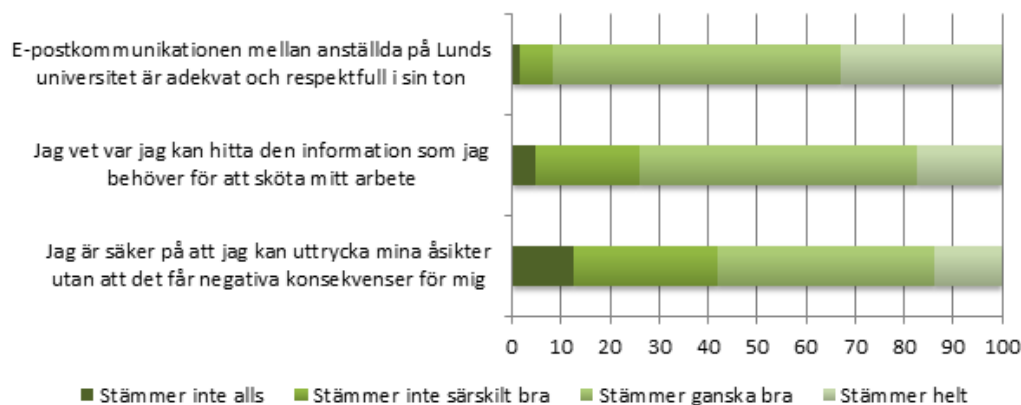
Upplevelsen av information, kommunikation och samarbete inom den egna arbetsplatsen och mellan olika enheter inom universitetet som helhet är en viktig faktor för den psykosociala arbetsmiljön och för att verksamheten ska ta vara på sin fulla potential. För att undersöka kvaliteten i information, kommunikation och i samarbete användes en fyrgradig skala från stämmer helt, stämmer ganska bra, stämmer inte särskilt bra till stämmer inte alls (se figur 11a-b). Kommunikation inom universitetet undersöktes utifrån sju olika påståenden som behandlade öppenhet i kommunikation, om anställda blir tillfrågade om beslut som berör dem, tillgänglighet i information, adekvat och respektfull e-postkommunikation, huruvida beslutsfattare lyssnar och tar förslag på allvar samt om åsikter kan uttryckas utan att det får negativa konsekvenser för anställda.

E-postkommunikationen mellan anställda på Lunds universitet ansågs adekvat och respektfull i sin ton av 91,9% av respondenterna fördelat på de två svarsalternativen stämmer helt respektive ganska bra (58,8%). 74% angav att de kunde hitta den information som behövdes för att sköta arbetet (stämmer helt respektive ganska bra) medan en dryg fjärdedel svarade att det stämmer inte särskilt bra eller inte alls.

Anställdas uppfattning om man kunde känna sig säker på att man kan uttrycka sina åsikter utan att det får negativa konsekvenser för en själv visade att 58,1 % ansåg att det stämde helt (13,9%) eller ganska bra (44,3%), medan reserande instämde inte alls (12,7%) eller ansåg att det inte stämde särskilt bra (29,2%).

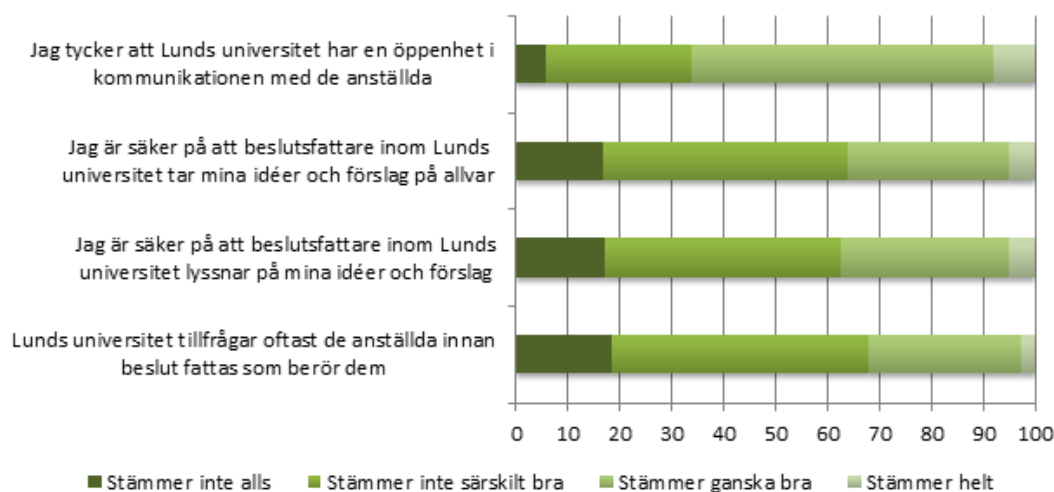
Ungefär två tredjedelar av respondenterna svarade att Lunds universitet har en öppenhet i kommunikationen med sina anställda (stämmer helt 8,2% och stämmer ganska bra 58,1%). Således var det en tredjedel som tog avstånd från påståendet. Ungefär en tredjedel av de svarande instämde helt eller delvis i påståendena om att man är "säker på att beslutsfattare inom Lunds universitet lyssnar på mina idéer och förslag" (37,4 %), "tar mina idéer på allvar" (36,4%) samt "tillfrågar oftast de anställda innan beslut fattas som berör dem" (32%). Sammantaget är det då ungefär en tredjedel som inte instämmer alls eller särskilt bra i påståendena omkring information om sådant som rör de anställda, inflytande och förslag.

Information och kommunikation



Figur 11a. Information och kommunikation inom Lunds universitet

Information, inflytande och kommunikation

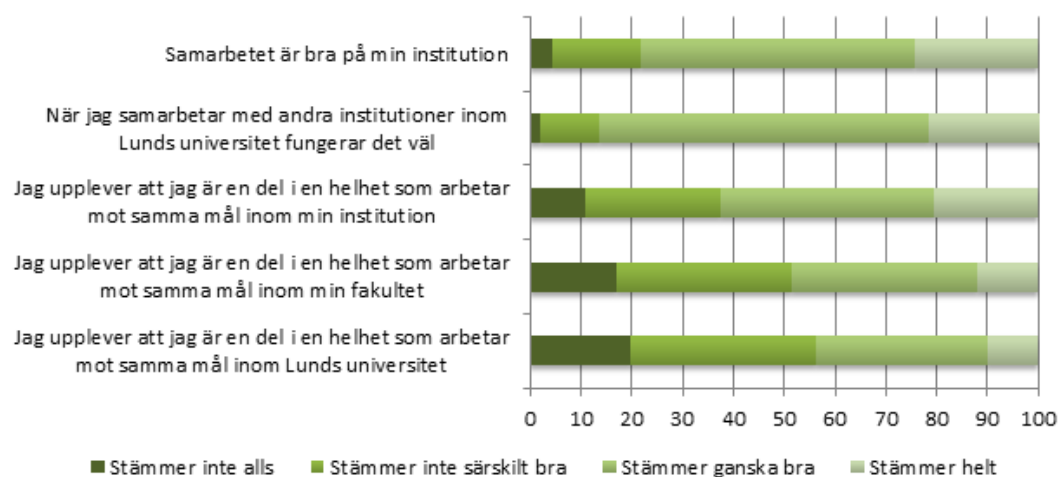


Figur 11b. Information, inflytande och kommunikation inom Lunds universitet

Gemensam förvaltning angav i minst grad att e-postkommunikationen var adekvat och respektfull. Medicinska och Samhällsvetenskapliga fakulteterna angav lägst grad av instämmanden i påståendet kring att anställda känner sig säkra på att man kan uttrycka sina åsikter utan att det får negativa konsekvenser för individen, 45,9% respektive 45,2%. Den Konstnärliga fakulteten och LTH hade den högsta andelen som instämde i detta påstående, 69,4% respektive 65,8%. Kvinnor instämde generellt mindre ofta i påståendet än män, där 46,3 % av kvinnorna och 36,9 % av männen, tog avstånd från påståendet att man kunde uttrycka sina åsikter utan att det får negativa konsekvenser för individen.

Administrativ/teknisk och bibliotekspersonal angav i större utsträckning att de visste var de kunde hitta den information som behövdes för att sköta sitt arbete. De tog också oftare avstånd från att e-postkommunikationen var relevant och adekvat. Lärare (inte professorer) tog oftare avstånd från påståendet att anställda känner sig säkra på att man kan uttrycka sina åsikter utan att det får negativa konsekvenser för individen.

Samarbete



Figur 12. Upplevelsen av hur samarbetet fungerar inom olika delar av Lunds universitet

Upplevelsen av hur samarbetet på olika nivåer fungerade utvärderades med fem olika påståenden (Figur 12). Påståendena handlade om samarbetet på den egna institutionen, med andra institutioner, upplevelsen av att vara en del i en helhet inom institution/motsvarande, fakultet/motsvarande och Lunds universitet. Totalt angav 86,2% att samarbetet med andra institutioner inom Lunds universitet fungerar väl (stämmer helt (21,6%) eller stämmer ganska bra (64,7%)) och 78,2% instämde helt (24,3%) eller ganska bra i påståendet att samarbetet på den egna institutionen är bra (53,9%). 62,5% instämde helt eller ganska bra i påståendet om att individen är en del i en helhet som arbetar mot samma mål inom sin institution. Graden av instämmande minskar successivt i jämförelse mellan de olika nivåerna så att 48,5% instämde helt eller ganska bra i att samarbetet fungerade bra på fakultetsnivå, respektive 43,9% på universitetsnivå.

Fördelat över fakulteterna/motsvarande varierade resultaten för påståendena. Universitetets gemensamma förvaltning anslöt sig generellt i högre grad till påståendet om "när jag samarbetar med andra institutioner inom Lunds universitet fungerar det väl" där 19,7% angav att påståendet stämmer helt och 70,6% att det stämmer ganska bra. Vid Ekonomihögskolan angav 17,9% att påståendet stämmer helt och 57,7% att det stämmer ganska bra vilket innebär att man vid denna fakultet oftare tog avstånd från påståendena kring samarbete. Tillsvidareanställda anslöt sig oftare till påståendena än tidsbegränsat anställda. Resultatet varierade också

mellan anställningskategorier där professorer, de med annan anställning och administrativ/teknisk och bibliotekspersonal i större utsträckning instämde i påståendena om samarbete. Exempelvis angav 20,2% av professorerna att påståendet "jag upplever att jag är en del av en helhet som arbetar mot samma mål inom min institution", stämmer helt och 43,8% att påståendet stämmer ganska bra. För samma påstående angav 15,1% av forskare (inklusive forskarassistenter) att påståendet stämmer helt och 38% att det stämmer ganska bra. Detta bekräftas av att det fanns en variation relaterat till huruvida man avlagt doktorsexamen eller inte där de utan doktorsexamen till större del anslöt sig till påståenden om samarbete. Det fanns mindre eller ingen variation i svaren till påståendena relaterat till kön, hushållstyp, åldersgrupp, anställningstid eller chefsuppsdrag.

Sammantaget finns kring påståendena om samarbete variation mellan fakulteteter, för anställningsform och anställningskategori där lärare och forskare i större utsträckning tog avstånd från påståendet. När det gäller kommunikation förekom det flest skillnader kring frågan om huruvida anställda kan känna sig säkra på att man kan uttrycka sina åsikter utan att det får negativa konsekvenser för individen, framförallt i jämförelser mellan fakulteter samt mellan män och kvinnor. I någon mån avviker också kategorin lärare i svaren på detta påstående.

Utvecklings- och lönesamtal

Återkommande utvecklingssamtal är en viktig del både för verksamheten och för den anställda. Den anställda får återkoppling på sina prestationer, hjälp med planering av kompetensutveckling samt ge sina synpunkter på verksam-

heten. För verksamheten ger utvecklingssamtalen möjlighet att identifiera svagheter och möjligheter till utveckling av verksamheten. Det stärker också känslan av identitet, dvs. att man tillhör en helhet och att ens egen del bidrar till helheten.

TABELL 8

ANDEL SOM HAFT UTVECKLINGSSAMTAL RESPEKTIVE ERBJUDITS LÖNESAMTAL UNDER DE SENASTE 18 MÅNADERNA SAMT ANDEL SOM UPPLEVDE ATT CHEFEN TOG SAMTALET PÅ ALLVAR.

	Haft utvecklings- samtal %	Närmsta chefen tog samtalet på allvar %	Blivit erbjuden lönesamtal %	Närmsta chefen tog samtalet på allvar %
LTH	63,0	87,9	25,2	78,9
Naturvetenskapliga fakulteten	54,5	84,6	31,5	74,8
Juridiska fakulteten	65,8	90,4	32,0	80,0
Samhällsvetenskapliga fakulteten	66,8	89,3	32,6	79,2
Konstnärliga fakulteten	46,7	89,7	20,0	83,3
Ekonomihögskolan	64,0	77,5	50,0	67,0
Medicinska fakulteten	62,4	85,2	33,7	84,2
Humaniora och teologi	56,5	89,9	30,4	82,4
Gemensam förvaltning	77,9	85,7	70,3	82,1
USV	63,5	87,8	30,3	67,9

En felkälla i svaren om utvecklingssamtal är att en del ännu inte haft anställning under 18 månader. Inklusionskriterium var att man skulle varit anställd minst tre månader vilket innebär att de som varit anställda mellan 3-18 månader möjligen ännu inte haft något utvecklingssamtal beroende på när i tiden samtalen planeras.

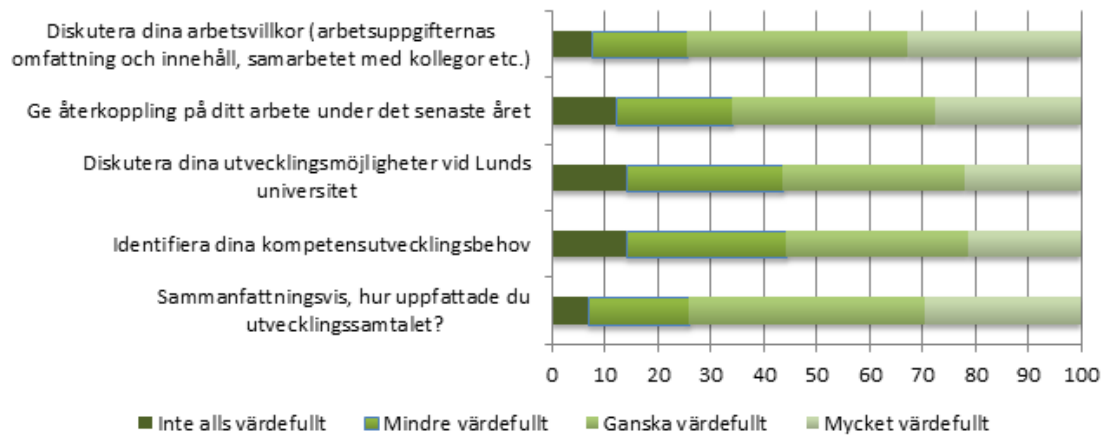
Totalt svarade 63,5% att de hade haft utvecklingssamtal inom de senaste 18 månaderna, vilket innebär att en tredjedel av de svarande inte haft något utvecklingssamtal. Av den grupp som enkäten sändes till hade 1399 personer (18%) anställts inom perioden februari 2010 till februari 2011, vilket kan innebära att en del av dem ännu inte haft tillgång till utvecklingssamtal. Frekvensen varierade mellan fakulteterna och var vanligast förekommande vid den gemensamma förvaltningen (77,9%) följt av Samhällsvetenskapliga fakulteten (66,8%) och Juridiska fakulteten (65,8%). Minst andel respondenter som sagt sig ha haft utvecklingssamtal inom den aktuella perioden återfanns på Konstnärliga fakulteten (46,7%) följt av Naturvetenskapliga fakulteten (54,5%) och fakulteterna för Humaniora och Teologi (56,5%) (Tabell 8).

Kvinnor angav något oftare att de haft utvecklingssamtal (65,6%) jämfört med män, vilket samvarierar med anställningens typ så att den administrativa/biblioteks/tekniska personalen oftare angav att de haft utvecklingssamtal än andra anställningstyper (73,3%). Det fanns inget tydligt mönster relaterat till hur länge man varit anställd vid Lunds universitet medan tidsbegränsat anställda i betydligt mindre grad angav att de haft utvecklingssamtal (49,0%) jämfört med dem som hade en tillsvidareanställning (70,4%). Administrativ/ biblioteks/teknisk personal hade den högsta andelen som angav att de haft utvecklingssamtal under den angivna perioden

(73,3%) följt av adjunkter och gästlärare (67,1%), de med annan typ av anställning (64,5%) och professorer (60,0%) medan den lägsta andelen återfanns bland doktorander (50,5%) och lektorer/bitr lektorer/post doktorer, forskarassistenter och forskare (58,6%), dvs den grupp av anställda som är på väg framåt i sin karriär. I analogi med att administrativ/ biblioteks/teknisk personal i högre grad angav att de haft utvecklingssamtal angav även en högre andel av dem som inte avlagt doktorsexamen att de haft utvecklingssamtal (65,8%) jämfört med övriga (60,1%). Anställda med uppdrag som chef angav i högre grad (68,8%) jämfört med övriga (63,0%) att de haft utvecklingssamtal. Det gäller även personer som har andra typer av ledningsuppdrag (66,1%) jämfört med övriga (62,5%). De som angett att de haft utvecklingssamtal angav i hög grad att de ansåg att närmaste chefen tog samtalet på allvar. Lägst andel fanns vid Ekonomihögskolan där 77,5% ansåg att samtalet togs på allvar medan för övriga fakulteter andelen som ansåg att samtalet togs på allvar varierade mellan 84,6%-90,4% dvs. en betydande majoritet upplevde att utvecklingssamtalet togs på allvar. Det fanns inga skillnader beroende av respondenternas ålder eller anställningens längd, tidsbegränsad respektive tillsvidareanställd, kön eller andra bakgrundsvariabler.

Innehållet i samtalen fångades med nio frågeställningar som utgick från hur värdefullt man ansåg att samtalet var för att; diskutera arbetsvillkor; utvecklingsmöjligheter; identifiera kompetensutvecklingsbehov; få återkoppling på det egna arbetet under det senaste året, samt om man uppfattade samtalet som positivt, konstruktivt, värdefullt för att lösa problem i arbetslaget samt för att ge återkoppling till närmaste chefen (Figur 13-14). Skillnader förekom för de 9 frågorna mellan fakulteterna samt för kön där de som angivit annat

Hur värdefullt var utvecklingssamtalet för att:



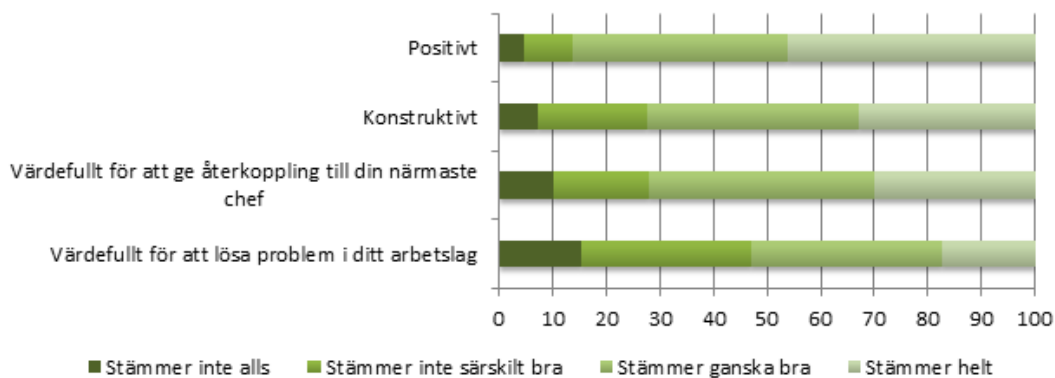
Figur 13 Uppfattning om värdet av utvecklingssamtal

kön än man/kvinna oftare tog avstånd från frågorna, de som avlagt doktorsexamen (tog oftare avstånd från påståendena, utom för diskussion om utvecklingsmöjligheter) och vilken typ av anställning man hade (i huvudsak tog professorer oftare avstånd från påståendena).

I övrigt var det få skillnader relaterade till bakgrundsvariabler som anställningstid, tidsbegränsat respektive tillsvi-

dareanställd, uppdrag som chef (instämde oftare i frågan), ledningsuppdrag. Inga skillnader fanns relaterat åldersgrupp och till vilken hushållstyp man levde i. Genomgående svarade respondenterna att de var mycket nöjda med samtalens innehåll och kvalitet vilket talar för dess betydelse och för att en ökad andel utvecklingssamtal har en positiv betydelse för de anställda och troligen också för verksamheten.

Tyckte du utvecklingssamtalet var:



Figur 14 Respondenternas värdering av utvecklingssamtalet

Lönesamtal är ytterligare en dimension av återkoppling mellan den anställda och chefer i verksamheten. Det samtalet ger den anställda kunskaper om lönepolitiken, processen och sina egna möjligheter att förbättra sin ekonomiska situation. Det är också en återkoppling till den enskilde om hur denne kan förbättra sina arbetsinsatser, utveckla sin kompetens och därmed höja sin lön. Frågan ställdes så att respondenterna svarade på om man blivit erbjuden lönesamtal inför den senaste lönerrevisionen (hösten 2011). Av respondenterna svarade 36,4% jakande på frågan. Frekvensen varierade mellan fa-

kulteterna så att högst andel återfanns vid den gemensamma förvaltningen (70,3%) följt av Ekonomihögskolan (50%) och Medicinska fakulteten (33,7%). Lägst andel återfanns vid Konstnärliga fakulteten (20%), LTH (25,2%) och universitetets särskilda verksamheter (30,3%). Även i detta avseende angav kvinnor oftare att de hade blivit erbjudna lönesamtal (39,4%) jämfört med män (33,7%). De med anställning tillsvidare angav också oftare att de erbjudits lönesamtal (47,2%) jämfört med de med tidsbegränsad anställning (13,2%).

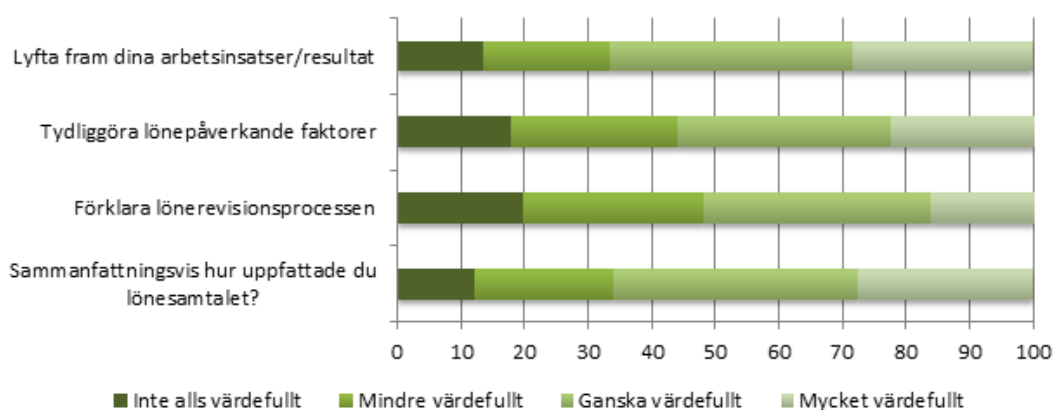
Det fanns inget tydligt samband mellan anställningstid och huruvida man erbjudits lönesamtal inför den senaste revisionen. Den lägsta andelen återfanns bland dem med anställningstid under fem år medan den högsta andelen som erbjudits samtal återfanns bland dem som varit anställda 10-19 år. Teknisk administrativ personal (53,2%) följt av dem med annan anställning (39,4%) och av lärare, inte professorer, angav oftare än övriga kategorier att de blivit erbjudna lönesamtal (38,2%). Den lägsta frekvensen återfanns bland doktorander (3,8%) och forskare inklusive forskarassistenter (23,3%). En förklaring till den låga andelen bland doktorander kan vara att de vanligen erhåller lönerevision enligt en schablon. I analogi med den höga andelen bland administrativ/biblioteks/teknisk personal fanns det också en lägre andel bland dem som avlagt doktorsexamen (34,9%) jämfört med dem som inte hade en sådan examen (37,9%). Anställda med chefsuppdrag angav oftare att de erbjudits lönesamtal (52,7%) jämfört med dem som inte har chefsuppdrag (34,9%). En något högre andel som erbjudits lönesamtal återfanns också bland dem som hade andra typer av ledningsuppdrag (38,2%) jämfört med dem som inte hade sådana uppdrag (36,6%).

Av dem som erbjudits lönesamtal angav 79,3% att samtalet togs på allvar av den som genomförde samtalet. Den högsta andelen återfanns på Medicinska fakulteten (84,2%) följt av Konstnärliga fakulteten (83,3%) och gemensamma förvaltningen (82,1%). Lägst andel återfanns vid Ekonomihögskolan (67%), följt av universitetets särskilda verksamheter (67,9%) och Naturvetenskapliga fakulteten (74,8%). Det fanns inga skillnader beroende av ålder, kön, tillsvidare eller tidsbegränsad anställning, anställningstid eller typ av anställning och inte heller om man hade ledningsuppdrag (inte chefsuppdrag). En skillnad återfanns för dem som hade haft uppdrag som chef, de angav oftare att samtalet togs på allvar (85,9%) jämfört med dem som inte hade sådant uppdrag (78%). Sammantaget angav de som erbjudits lönesamtal övervägande att samtalet tagits på allvar.

I likhet med utvecklingssamtalen utvärderades lönesamtalen med ett antal frågeställningar som berörde hur värdefullt man upplevde samtalet för att; lyfta fram den anställdes arbetsinsatser/resultat; tydliggöra lönepåverkande faktorer och för att förklara lönerevisionsprocessen samt en sammanfattande fråga om hur värdefullt man uppfattade lönesamtalet (Figur 15). På frågan om lönesamtals värde för att lyfta fram de egna arbetsinsatserna/ resultaten svarade 66,5% att det var mycket eller ganska värdefullt. Värdet för att tydliggöra lönepåverkande faktorer ansågs mycket eller ganska värdefullt av 56,2% medan samtalets värde för att förklara lönerevisionsprocessen ansågs vara mycket eller ganska värdefullt av 51,9%. I den sammanfattande värderingen av lönesamtalet angav 62,7% att det var mycket eller ganska värdefullt (se figur 15).

Det fanns inga skillnader mellan fakulteterna avseende någon av de fyra frågeställningarna, avseende anställningstiden, vad man var anställd som, om man hade ledningsuppdrag (inte chefsuppdrag), om man hade doktorsexamen, vilken hushållstyp man levde i och inte heller med avseende på kön utom för hur värdefullt man uppfattade lönesamtalet för att lyfta fram den anställdes arbetsinsatser/resultat. De som svarat annat på frågan om könstillhörighet tog oftare avstånd från frågan om hur värdefullt samtalet var för att lyfta fram den anställdes arbetsinsatser. Det fanns skillnader i alla fyra frågeställningarna relaterat till om man var tidsbegränsat eller tillsvidareanställd till förmån för dem som hade en tillsvidareanställning. De svarade oftare att samtalet var värdefullt jämfört med dem som hade en tidsbegränsad anställning. Det fanns också en skillnad som inte kan förklaras av slumpen för anställda med chefsuppdrag rörande i vilken grad samtalet var värdefullt för att tydliggöra lönepåverkande faktorer och för att förklara lönerevisionsprocessen. De med chefsuppdrag ansåg samtalet mera värdefullt i dessa avseenden än de som inte hade chefsuppdrag.

Hur värdefullt var lönesamtalet för att:



Figur 15 Respondenternas uppfattning om hur värdefullt lönesamtalet var i ett antal aspekter

Karriär och utvecklingsmöjligheter

Möjligheterna till karriär och kompetensutveckling utvärderades med 10 frågeställningar som dels handlade om huruvida man ansåg sig ha den kompetens som krävdes för att kunna sköta arbetet, kunskap om möjligheter till långsiktig karriärutveckling och vilka utvecklingsmöjligheter som finns och dels handlade om vilket utbud som finns och hur den närmaste chefen såg på den anställdes långsiktiga karriär- och kompetensutveckling (Figur 16-17).

Av de tillfrågade svarade 94,3% att de hade den utbildning som behövdes för att sköta sitt arbete (stämmer helt 53,5%,

stämmer ganska bra 40,7%) och 88,9% svarade att de kände sig motiverade av sitt arbete (stämmer helt 49,4%, stämmer ganska bra 39,5%). Möjligheter till långsiktig karriärutveckling vid Lunds universitet visade en mera varierad bild (14,8% instämde helt och 37,4% att det stämde ganska bra) medan 47,9 ansåg att det inte stämde särskilt bra eller inte alls. En liknande fördelning sågs för påståendet om att universitetet erbjöd ett relevant utbud av utvecklingsmöjligheter (13,0 % svarade att det stämde helt och 42,6% svarade att det stämde ganska bra).

Kompetens och motivation för arbetet

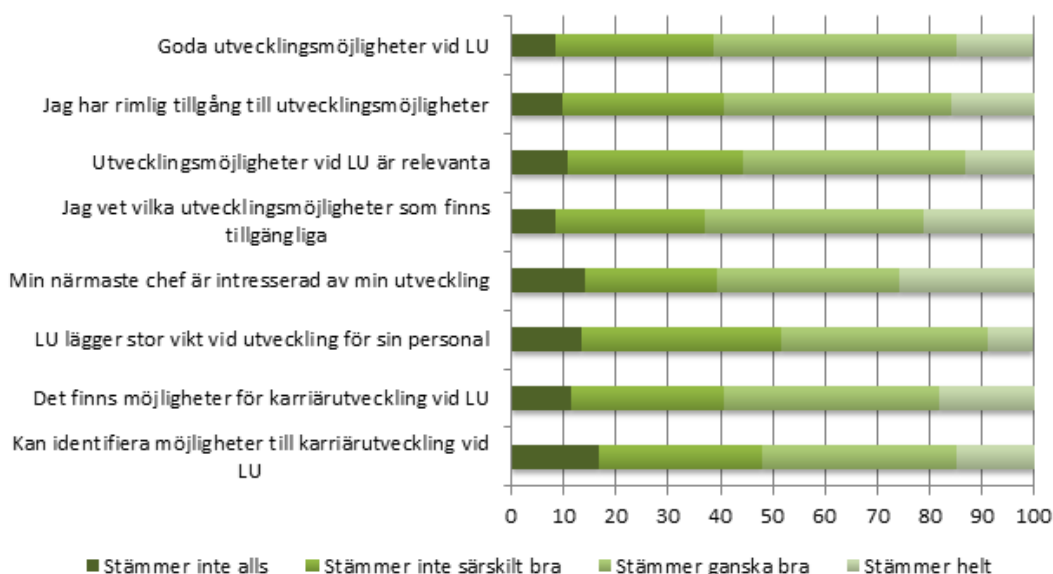


Figur 16. Kompetens och motivation för att sköta arbetet

Intressanta möjligheter för den anställdes karriärutveckling instämde 18,2% i att man kunde se och ytterligare 41,4% ansåg att det stämde ganska bra. Liknande fördelning sågs på påståendet om att man hade en rimlig tillgång till utvecklingsmöjligheter (15,7% instämde helt och 43,8% stämde ganska bra) (Figur 17). Arbetsgivaren lade vikt vid kompetens- och karriärutveckling för sina anställda ansåg 8,8% av de tillfrågade (stämmer helt) och ytterligare 39,5% att det

stämde ganska bra medan resterande 51,6% svarade att det stämmer inte särskilt bra eller inte alls. Den närmaste chefens intresse för den anställdes långsiktiga kompetens- och karriärutveckling bedömdes positivt av 60,8 (25,9% instämde helt och 34,9% det stämde ganska bra). Sammantaget bedömde 61,3% att utvecklingsmöjligheterna för anställda vid Lunds universitet var goda (stämmer helt 14,8% respektive 46,4% stämmer ganska bra).

Karriär- och utvecklingsmöjligheter vid Lunds universitet



Figur 17 Möjligheter till kompetens och karriärutveckling vid Lunds universitet

Det fanns skillnader för de flesta bakgrundsvariabler och särskilt varierade resultaten för fakulteter, vilken typ av anställning man hade, om man hade uppdrag som chef, anställningstid, åldersgrupper samt huruvida man hade avlagt doktorsexamen. Mindre ofta förekom det skillnader beroende av tidsbegränsat/tillsvidareanställd, hushåll eller andra ledningsuppdrag.

Skillnaderna beroende av anställning förekom oftast för administrativ/biblioteks/teknisk personal samt forskare inklusive forskarassistenter som i mindre grad såg möjligheter till

kompetens och karriärutveckling. Bilden av att personer med anställning inom administrativa tekniska områden hade en mera negativ syn på utvecklingsmöjligheter förstärktes av att personer med doktorsexamen oftare hade en positiv bild till karriär och utveckling jämfört med personer som inte avlagt doktorsexamen. Anställda med uppdrag som chef hade i alla påståendena en mera positiv bild av sina utvecklingsmöjligheter jämfört med personer som inte hade sådana uppdrag. För variablerna anställningstid och åldersgrupper var resultaten mera komplexa och kräver en mera djupgående analys.

Ledarskap och ledning på olika nivåer i organisationen

Ledarskap och ledning undersöktes med frågor relaterade dels till ledarskap på institutionsnivå, fakultetsnivå dels universitetsnivå. Frågorna på institutionsnivå relaterade till närmaste chef (exempelvis prefekt eller avdelningschef). De belyste huruvida man respekterade sin närmaste chef, litade på personen i fråga, huruvida chefen behandlade alla lika, om man var klar över vem som var chef följt av ett antal påståenden om chefens förhållningssätt till anställda inom den aktuella

organisationen. Frågorna relaterade till hur respondenterna såg på universitetsledningens uppfattning om de anställdas situation. Därutöver behandlades i vilken utsträckning man visste vem som ingick i fakultetens ledning. I tolkningen av dessa svar ska det påpekas att flera fakulteter nyligen hade bytt fakultetsledning när enkäten publicerades. Det kan verka både positivt och negativt. Eftersom bytet föregås av val får valet stor uppmärksamhet i organisationen.

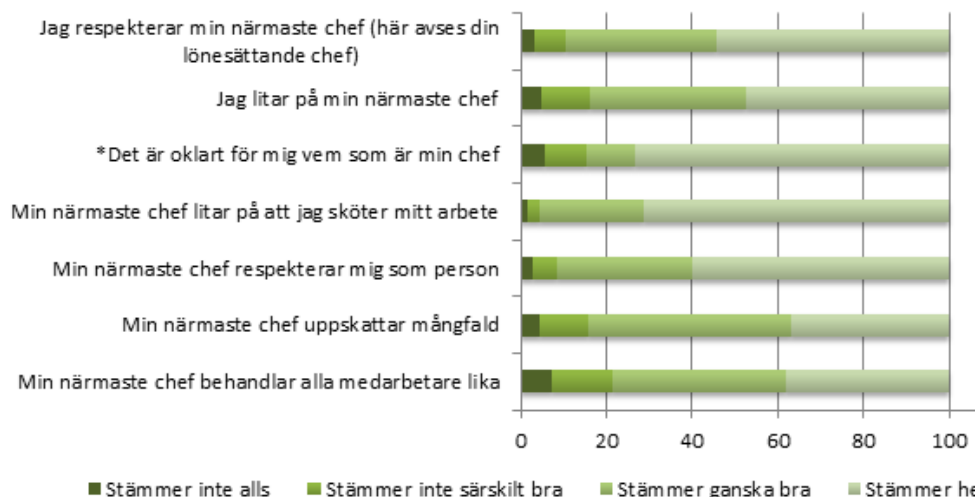
LEDARSKAP OCH LEDNING; INSTITUTIONSLEDNING

Förtroendet för den närmaste chefen är uppenbarligen högt i organisationen. Stämmer helt eller ganska bra var det dominerande svaret på om man respekterade sin närmaste chef (89,3%) varav 54,4% angav att det stämmer helt. I omvänd ordning angav 91,4% att chefen respekterade den anställda som person. Påståendet att chefen litar på att jag sköter mitt arbete visade också en hög grad av instämmande (95,6% svarade stämmer helt eller ganska bra). En liknande fördelning sågs för påståendet om att man litade på sin närmaste chef, 47,6% svarade stämmer helt och 36,4% svarade stämmer ganska bra (Figur 18). Något färre, men fortfarande en betydande andel (78,5%) svarade att den närmaste chefen

behandlade alla medarbetare lika (stämmer helt 38,2% respektive 40,4% stämmer ganska bra).

Respondenterna svarade att den närmaste chefen förstår vad respondenten gör (stämmer helt (32,5%) eller stämmer ganska bra (45,4%) och värdesätter den anställdes insatser (43,7% stämmer helt, 39,1% stämmer ganska bra). Den närmaste chefen ansågs också uppskatta mångfald i hög utsträckning (stämmer helt 36,8% och stämmer ganska bra 47,3%). Det fanns dock en viss osäkerhet om vem som var chef hos 15,4% medan 84,6% inte var osäkra.

Ledarskap och ledning institutionsnivå



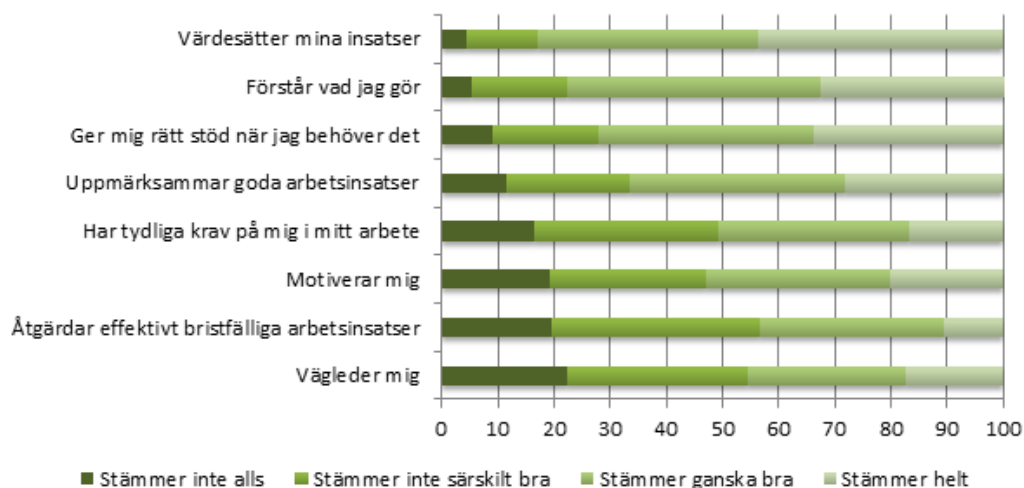
*För påståenden som markerats med * har svarsalternativen vänts så att stämmer inte alls innebär stämmer helt.

Figur 18 Uppfattning om ledarskap och ledning på institutionsnivå

På påståenden om huruvida den närmaste chefen engagerar sig genom att vägleda, motivera, ställa tydliga krav, uppmärksamma goda arbetsinsatser, effektivt åtgärda bristfälliga arbetsinsatser, ger rätt stöd när den anställde behöver det blir bilden mera blandad och demonstrerar att chefen inte är lika involverad på en nivå som handlar om arbetets innehåll. Påståendet om huruvida närmaste chefen vägleder stämde för 45,6% helt eller ganska bra med tyngdpunkt på ganska bra (28,3%), motiverar den anställde stämde för 52,8% helt eller ganska bra också här med tyngdpunkt på ganska bra (32,5%). Tydliga krav på den anställdes arbete ansåg 50,7% kännetecknade den närmaste chefs ledarskap (stämmer

helt 16,8% eller ganska bra 33,9%) medan chefen i högre grad ansågs uppmärksamma goda arbetsinsatser (66,5% stämmer helt eller ganska bra). Flertalet ansåg också att de fick rätt stöd när det behövdes (72,2% stämmer helt eller ganska bra). Man instämde i mindre omfattning i att chefen effektivt åtgärdade bristfälliga arbetsinsatser (stämmer helt 10,7%, stämmer ganska bra 32,7%) 37,1% tyckte att det inte stämde särskilt bra och ytterligare 19,5% ansåg att det inte alls stämde.

Min närmaste chef:



Tabell 19. Respondenternas uppfattning om i vilken utsträckning de får stöd från sin närmaste chef

Fördelningen för hur man svarat på dessa frågor varierade mellan fakulteterna och också mellan åldersgrupper och anställningstid, samt vilken typ av anställning man hade. Variationen är emellertid ganska komplex och kräver en djupare analys. Det fanns signifikanta skillnader för de med doktorsexamen jämfört med övriga så att de med doktorsexamen i högre grad svarade positivt på de olika påståendena. Endast i ett avseende svarade de med doktorsexamen mera

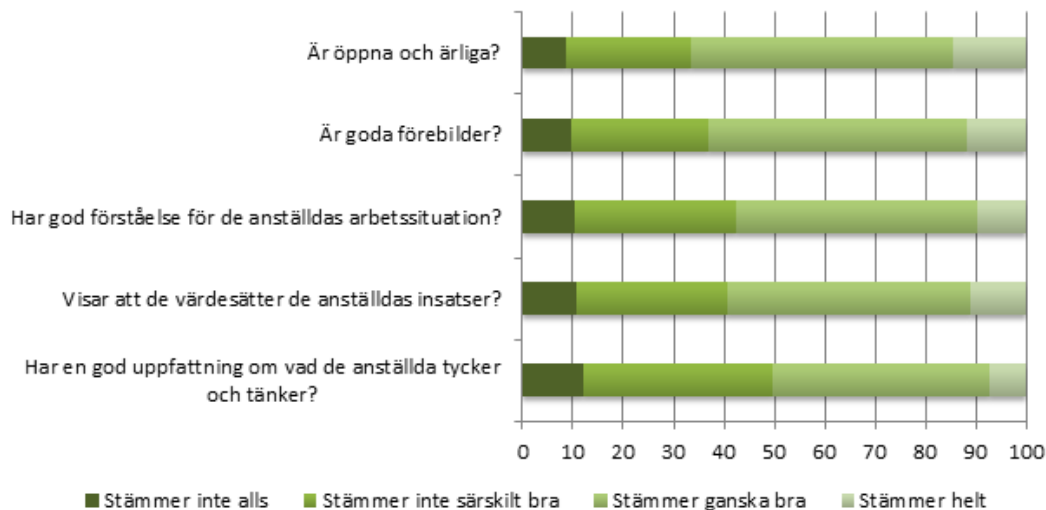
negativt än övriga och det var i vilken utsträckning man upplevde oklarhet om vem som var chef. Könsskillnader var också vanligt förekommande och det var huvudsakligen de som angivit annat kön än man eller kvinna som avvek. Det var färre skillnader mellan dem som var tidsbegränsat respektive tillsvidareanställda, de som hade chefsansvar och ledningsansvar och inga skillnader relaterade till hushållstyp.

LEDARSKAP OCH LEDNING; FAKULTETSLEDNING

På frågan om man hade kännedom om vilka som ingick i fakultetsledningen svarade 29,7% alla medan 55,1% svarade några. Ytterligare 3,5% svarade ingen eller vet inte (11,7%). Sammantaget var det 84,8% som svarade alla eller några. Frågan var ställd så att man svarade på fakultetsledning eller motsvarande för att täcka in de anställda som inte ingick i en fakultet. Fem påståenden användes för att fånga hur de anställda uppfattade sin fakultetsledning eller motsvarande. Fakultetsledningen/motsvarande visade att de värdesatte de anställdas insatser i 59,2% av fallen (stämmer helt 11,0% och ganska bra 48,2%) medan 30,2% ansåg att det inte

stämde särskilt bra och ytterligare 10,6% ansåg att det inte alls stämde. 63,2% ansåg att ledningen var goda förebilder (11,9% stämmer helt, 51,3% ganska bra). De ansågs ha en god förståelse för de anställdas arbetssituation (stämmer helt 9,7% eller stämmer ganska bra 47,9%) medan 32,1% ansåg att det inte stämde särskilt bra och ytterligare 10,2% ansåg att det inte alls stämde. Ledningen som öppen och ärlig bejakades av 66,6% (stämmer helt 14,7% eller ganska bra 51,9%) medan 24,9% ansåg att det inte stämde särskilt bra och ytterligare 8,5% ansåg att det inte alls stämde.

Tycker du att de som leder fakulteten/motsvarande:



Figur 20 Uppfattning om ledning och ledarskap för fakulteter/motsvarande

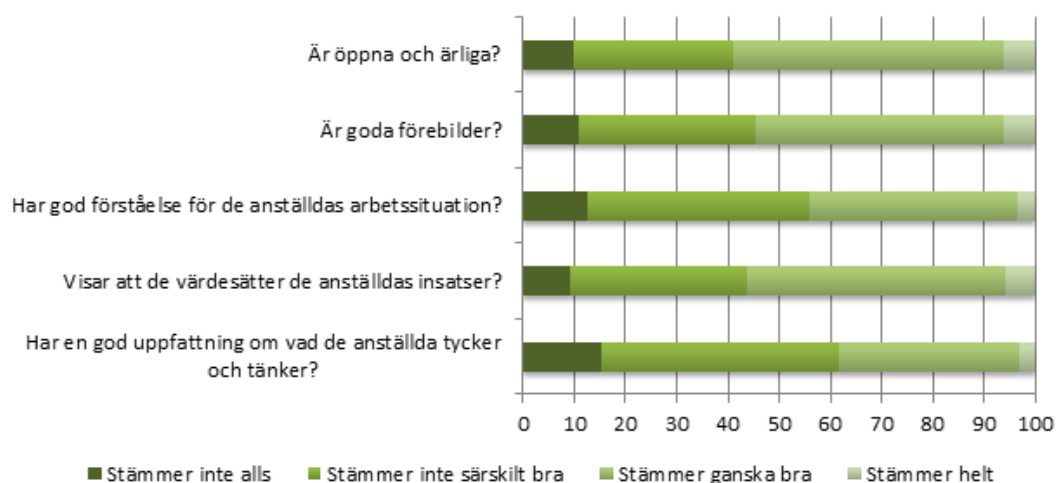
I likhet med övriga svar ansåg ungefär hälften (50,3%) att ledningen hade en god uppfattning om vad de anställda tycker och tänker medan resterande ansåg att det inte stämde särskilt bra (37,6%) eller inte alls (12,1%). I likhet med variationen i uppfattning om ledning för institutionsnivån varierade svaren signifikant mellan fakulteterna, beroende av åldersgrupp,

anställningstid och anställningstyp. Variationen är komplex och kräver en fördjupad analys. Det fanns mindre eller ingen variation i svaren relaterade till kön, uppdrag som chef eller annat ledningsuppdrag, tidsbegränsat- eller tillsvidareanställning samt om man avlagt doktorsexamen.

LEDARSKAP OCH LEDNING; LUNDS UNIVERSITET

Samma frågor som ställdes om fakultetsledning ställdes också om universitetsledning och visade att 83,1% visste alla eller några som ingick i universitetsledningen medan 16,9% svarade ingen eller vet inte. På påståendet om att de var goda förebilder svarade 54,6% att det stämde helt eller ganska bra medan 34,5% och ytterligare 10,9% svarade inte särskilt

bra eller inte alls. Respondenterna ansåg i 44,1% av fallen att universitetsledningen hade en god förståelse för de anställdas arbetssituation (stämmer helt 3,6% och ganska bra 40,5%) medan 43,5% respektive 12,4% tog avstånd helt eller delvis från påståendet.

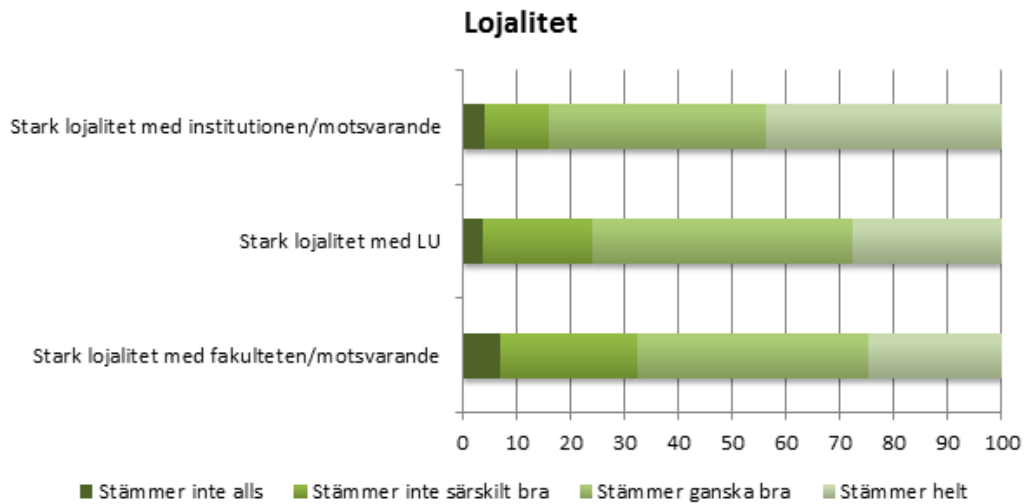
Tycker du att de som leder Lunds universitet:

Figur 21 Uppfattning om de som leder Lunds universitet

En likartad svarsfördelning sågs på frågan om de värdesatte de anställdas insatser (56,3% svarade stämmer helt eller ganska bra) medan 34,4% svarade stämmer inte särskilt bra eller inte alls (9,3%).

Respondenterna ansåg i 38,5% av fallen att universitetsledningen hade en god uppfattning om vad de anställda tycker och tänker medan 46,2% respektive 15,3% tog avstånd från påståendet. Slutligen ansåg man i 58,9% av fallen att universitetsledningen var öppna och ärliga medan 31,4% ansåg att det inte stämde särskilt bra och ytterligare 9,7% ansåg att det stämde inte alls.

Även för dessa påståenden fanns en variation relaterad till vilken fakultet respondenterna tillhörde, ålder, kön (huvudsakligen de som angett annat kön än man/kvinna), anställningstid, anställningstyp och avlagd doktorsexamen (svarade mera avståndstagande från påståendena). Uppdrag som chef, annat ledningsuppdrag och hushållstyp hade ingen betydelse för variationen i svaren.



Figur 22 Respondenternas upplevelse av lojalitet mot olika delar av organisationen

I likhet med hur svaren fördelades rörande ledarskap och ledning syns en högre grad av lojalitet med institution, och mindre med universitetsledning och fakultetsledning (Figur 22). Stark lojalitet med institutionsledning instämde 83,9% i helt eller ganska bra medan för fakultetsledningen var mot-

svarande siffror 67,7% och för universitetsledningen instämde 75,9% helt eller ganska bra. Fördelningen av svaren varierar för samtliga bakgrundsvariabler utom för huruvida man avlagt doktorsexamen och för vilken hushållstyp man angivit.

Policy för jämställdhet och likabehandling, fysisk arbetsmiljö och mångfald

Kunskapen om styrdokument för jämställdhet, likabehandling och mångfald, arbetsmiljöplan tillgång till företagshälsovård, skyddsombud och fackliga företrädare var överlag mycket hög. Frågan var formulerad som en ja/nej fråga. Kunskap om att det fanns skyddsombud bejakades av 92,7% och 92,1% svarade att de visste att det fanns universitetsgemensam policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald. Tillgången till företagshälsovård kände 89,6% till medan 88,4% svarade att de visste att det fanns fackliga företrädare och ytterligare 84,7% svarade att de visste att det fanns en arbetsmiljöplan. Det ställdes inga frågor om man följde policy och planer eller om man hade kontakt med olika organ för personalens välbefinnande.

Upplevelsen av den fysiska arbetsmiljön och inställningen till säkerhet och hälsa demonstrerade genomgående höga positiva värden. Således instämde 92% i att de hade en säker ar-

betsmiljö (instämmer helt 44,5% eller ganska bra 47,5%) och 84,4% att de hade en god fysisk arbetsmiljö (instämmer helt 37,7 eller ganska bra 46,8%). Man ansåg också att hälso- och säkerhetsproblem åtgärdades så snart de uppstod (stämmer helt 25,8% eller ganska bra 49,4%) och hälsa och säkerhet var högprioriterat på den egna arbetsplatsen (stämmer helt 24,8% eller ganska bra 49,1%). Respondenterna ansåg att även hälsa och säkerhet var högprioriterade frågor vid Lunds universitet (stämmer helt 18,5% eller ganska bra 55,8%).

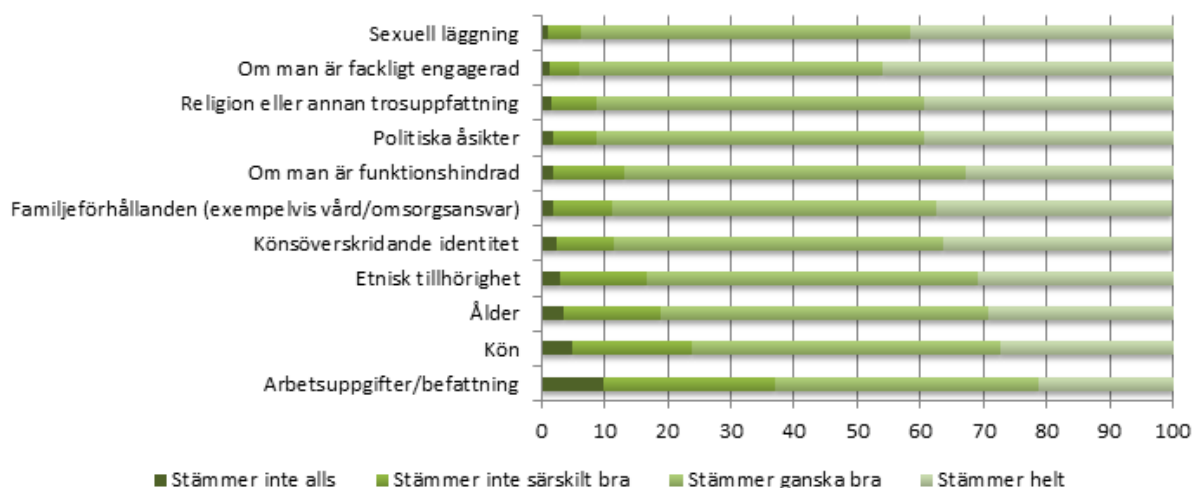
Det fanns signifikanta skillnader mellan fakulteterna, beroende av anställningens typ och om man hade uppdrag som chef. Det fanns endast få eller inga skillnader relaterade till ålder, anställningstid, tidsbegränsat eller tillsvidareanställd, kön, ledningsuppdrag, om man avlagt doktorsexamen eller hushållstyp.

Inställning till mångfald

Som beskrivits ovan finns det policy och handlingsplaner för jämställdhet, likabehandling och mångfald vid Lunds universitet. Även i den strategiska planen finns uttalanden som betonar allas lika värde. Ett antal påståenden användes för att undersöka hur de anställda uppfattar att dessa värden uppfylls. Respondenterna ställdes inför följande ingress; "Enligt min erfarenhet behandlas alla vid Lunds universitet

lika oberoende av" som följdes av följande variabler: kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, ålder, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, religion eller annan trosuppfattning, politiska åsikter, om man är fackligt engagerad, arbetsuppgifter/ befattning, familjeförhållanden (exempelvis vård/ omsorgsansvar) (se figur 23).

Enligt min erfarenhet behandlas alla vid Lunds universitet lika oberoende av:



Figur 23 Respondenternas uppfattning om huruvida alla behandlas lika oberoende av ett antal variabler som kan ge upphov till ojämlik behandling

Totalt 94 % angav att alla behandlades lika (stämmer helt eller ganska bra) i relation till fackligt engagemang, trosuppfattning och politiska åsikter (91,3 %), följt av familjeförhållanden (88,9 %) och könsoverskridande identitet (88,5 %). Färre instämde i att alla behandlades lika beroende av arbetsuppgifter/befattning (62,9 % angav att påståendet stämde helt eller ganska bra). Vid en jämförelse för bakgrundsvariabler för de olika grupperna för likabehandling återfanns de största variationerna mellan fakulteterna inom kategorierna etnisk tillhörighet och funktionshinder. Arbetsuppgifter/befattning hade generellt färre som instämde i påståendena om att alla behandlades lika även om det fanns variation där 53,5 % på Samhällsvetenskaplig fakultet ansluter sig till stämmer helt eller stämmer ganska bra, följt av Ekonomihögskolan (54,7 %). På LTH var det flest som anslöt sig till påståendet (72,9 %). Fördelningen avseende kön visade att kvinnor i större utsträckning tog avstånd från påståendena med lägre grad av instämmande i samtliga kategorier. Till exempel instämde 55,8 % av kvinnorna och 71,3 % av männen att alla behandlades lika dvs. oberoende av arbetsuppgifter/befattning. Det

finns signifikanta skillnader beroende av hur länge man varit anställd där de som varit anställda fem år eller mindre, samt de som varit anställda 20 år eller mer oftare instämde i att alla behandlades lika. Generellt angav doktorander, forskare och professorer högre värden och i någon mån angav administrativ/teknisk och bibliotekspersonal lägre grad av instämmande i påståendet om att alla behandlades lika oberoende av arbetsuppgifter/befattning. Ensamstående med barn angav generellt lägre grad av instämmande än övriga hushållstyper.

Sammantaget visade resultaten att anställda inom Lunds universitet tar oftare avstånd från likabehandling beroende av arbetsuppgifter/befattning, kön och ålder och högre grad av instämmande för att förhållanden som sexuell läggning och fackligt engagemang innebär att man behandlas lika. De största variationerna i uppfattningen om att arbetsuppgifter/befattning kan ligga till grund för olika behandling fanns mellan fakulteter, kön och anställningskategorier.

Övergripande syn på hur det är att arbeta vid Lunds universitet

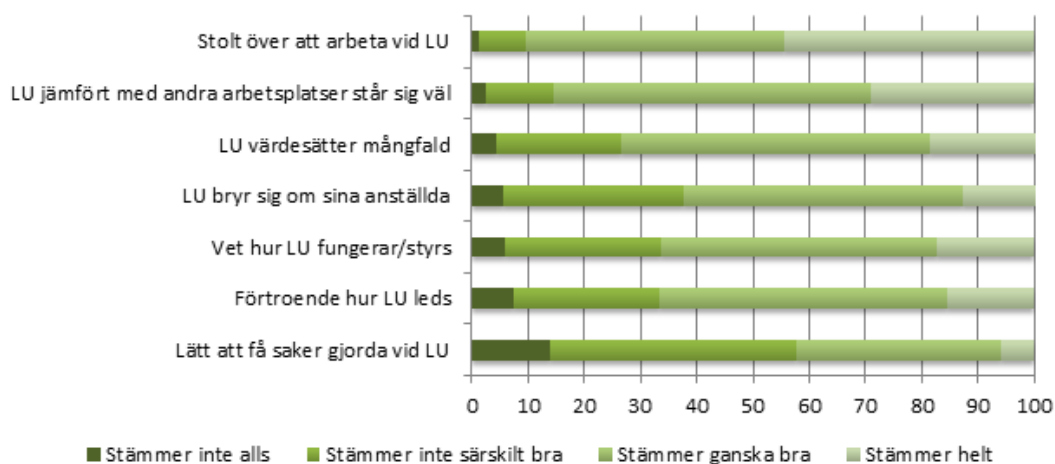
Enkäten avslutades med ett antal övergripande påståenden om Lunds universitet som arbetsplats (Figur 24). Påståendena avhandlade hur väl Lunds universitet står sig som arbetsplats jämfört med andra arbetsplatser, i vilken grad LU bryr sig om sina anställda, värdesätter mångfald, stolt över att arbeta vid LU, lätt att få saker gjorda vid LU samt i vilken grad man har förtroende för hur LU leds. Påståenden om lojalitet med institution, fakultet och universitet ingår också i denna grupp av påståenden men redovisas under avsnittet om ledarskap (Figur 24).

Knappt två tredjedelar (62,3%) instämde i påståendet, helt eller ganska bra om att Lunds universitet visar att de bryr sig om sina anställda medan 32,0% respektive 5,7% ansåg att det stämde inte särskilt bra eller inte alls. En större andel anser att LU värdesätter mångfald bland de anställda (73,7% instämmer helt eller ganska bra) medan resterande dryga fjärdedelen tog avstånd från påståendet delvis eller helt. Respondenterna är mera tveksamma till påståendet om att det

är lätt att få saker gjort vid LU (42,2% svarar stämmer helt eller ganska bra) medan 43,8% svarar att det inte stämmer särskilt bra och ytterligare 13,9% svarar att det inte stämmer alls. Fler anser att de vet hur LU fungerar och styrs (66,4% stämmer helt eller ganska bra), resterande cirka en tredjedel svarar att det inte stämmer särskilt bra eller inte alls. Cirka en tredjedel av respondenterna anger att det har förtroende för hur LU leds (66,8%; 15,5% stämmer helt och 51,3% stämmer ganska bra) medan resterande anser att det inte stämmer särskilt bra (25,7%) eller inte alls (7,5%).

En betydande majoritet (85,4%) svarar att LU står sig väl jämfört med andra arbetsplatser (stämmer helt 29,2%, stämmer ganska bra 56,2%) och en ännu större andel svarar att de är stolta över att arbeta vid Lunds universitet (90,3%; 44,6% stämmer helt, 45,7% stämmer ganska bra).

Övergripande syn på Lunds universitet som arbetsplats



Figur 24 De anställdas övergripande syn på Lunds universitet som arbetsplats

Det finns signifikanta skillnader i samtliga eller flertalet av dessa variabler mellan fakulteterna och också relaterat till ålder, anställningstid, om man är tidsbegränsat anställd respektive tillsvidareanställd samt om man har annat ledningsuppdrag (tex. forskargrupsledare). Skillnaderna varierar

mellan de olika variablerna och kräver en mera djupgående analys. Skillnaderna var få relaterat till hushållstyp, kön, om man hade uppdrag som chef eller om man avlagt doktorsexamen respektive inte avlagt doktorsexamen.

Diskussion

Denna undersökning ger en inblick i hur det upplevs att arbeta vid Lunds universitet. Den visar både styrkor och svagheter som kännetecknande för arbetsvillkoren och arbetets innehåll vid universitetet och därmed pekar resultaten också på ett antal utvecklingsmöjligheter. Undersökningen är så vitt vi känner till den första som genomförts av så omfattande slag som denna. Svarsfrekvensen ligger väl i nivå med vad generella enkätstudier tenderar att göra. Det hade varit önskvärt med en högre svarsfrekvens men med tanke på att det är första gången en så bred undersökning genomförs får den anses tillfredsställande. Frågor och reaktioner som ställdes under svarsperioden indikerade en misstänksamhet omkring anonymitet och omkring hur resultaten skulle användas. Det är rimligt att anta att en uppföljande enkät mottas med större tilltro till att avsikterna med att göra denna typ av undersökning är goda, dvs syftar till att utveckla personalpolitiken vid Lunds universitet så att universitetet framstår som en attraktiv arbetsplats.

Det är väl känt att bland de viktigaste aspekterna för hög arbetstillfredsställelse är faktorer som relaterar till arbetets innehåll. Det är särskilt aspekter som att arbetet upplevs meningsfullt, att man har god kontroll över sin egen arbets-situation, kan arbeta självständigt och att man uppfattar att den egna arbetsinsatsen är av god kvalitet. I den meningen framstår Lunds universitet som en god arbetsplats. De som besvarade enkäten demonstrerade en uppenbart positiv inställning till påståenden som illustrerade dessa aspekter. Dit hör sådant som möjligheter att ta egna initiativ (Figur 1a-b), befogenheter, kunskap om vad som förväntas och med vilken kvalitet. Dit hör även aspekter som meningsfullhet, positiva utmaningar, nöjdhet med den egna förmågan och kvaliteten i det man utför (Figur 4). I flertalet av dessa påståenden instämmer 75-85% av respondenterna helt eller anser att det stämmer ganska bra. De egenskaper i arbetet som resultaten pekar på är en extremt god tillgång. Denna tillgång ligger i det akademiska arbetets natur. Egenskaperna som framträder är kända för att bidra till hög arbetstillfredsställelse. På den övergripande frågan om hur nöjd man var med att arbeta vid Lunds universitet svarade respondenterna också överlag att de var positiva till sin anställning. På en skala från 1-10 varierade medelvärdena från 7,38-7,91 (Tabell 3) vilket innebär att omkring 20- 25% angav sin allmänna nöjdhet till värden från sex eller lägre. Det finns således utrymme för förbättring även om resultaten kan betraktas som goda vad gäller innehållet i arbetet. Det fanns variation mellan olika yrkeskategorier. Dessa skillnader behöver analyseras ytterligare för att rätt rikta förbättringsarbetet. En tendens var emellertid tydlig och det var att gruppen yngre forskare, forskare som inte har en läroanställning och som har varit anställda en tid vid universitetet var mindre nöjda. Allmän nöjdhet är en variabel som samvarierar med ett antal andra variabler vilka får antas ha betydelse för engagemang och identifikation med universitetet (se Tabell 4). Det är rimligt att anta att allmän nöjdhet

också har betydelse för prestation i arbetet. Således är allmän nöjdhet en viktig indikator och i stort var svaren övervägande positiva samtidigt som det finns utrymme för förbättring.

Medaljens baksida, dvs. baksidan av det goda arbetet så som den illustreras i resultaten är aspekter relaterade till arbetsbelastning och stress. I den mån arbetet kännetecknas av egenskaper som meningsfullhet, självständighet, kontroll och kunskap om förväntningar kan dessa moderera negativa effekter av hög arbetsbelastning och stress i arbetet. Resultaten pekade på en hög grad av belastning och upplevd stress. En betydande andel ansåg att de inte hade en rimlig arbetsbörda, att de regelbundet jobbade över, att man måste arbeta i högt tempo, att man hade för mycket att göra (figur 3-4), att privatlivet blev lidande på grund av arbetet och att man var för trött efter arbetsdagens slut för att göra saker man skulle vilja göra (Figur 6) medan få eller inga svarade att privatlivet inverkar negativt på arbetslivet. En indikator på att arbetet har negativa effekter är det förhållandet att en betydande andel upplevde stress, spändhet, oro, högt varv, rastlöshet etc. och att man hade svårt att slappna av på fritiden och svårt att återhämta sig efter några dagars vila (Figur 9). Resultaten pekar på att mellan 25%-40-50% svarade att så var det nästan hela tiden eller ofta. Således arbetar många på en mycket hög stressnivå, kanske på en nivå som innebär fysiska såväl som psykosociala hälsorisker. Ytterligare en signal på att arbetsbelastningen är så hög att den kan ge upphov till negativa effekter är förekomsten av sömnproblem. Även här var det 25-30% som de senaste tre månaderna haft sömnproblem ofta, för det mesta eller alltid (Tabell 6). Variationerna i resultaten tyder både på att pressen är olika för fakulteterna och olika relaterat till yrkeskategori. Akademisk personal, forskargrupsledare och kvinnor står ut negativt i förhållande till övriga. Även här krävs emellertid en djupare analys. En del av de här aktuella frågorna är hämtade från den svenska longitudinella studien om arbetsmiljö och hälsa. Jämförelse med resultaten därifrån tyder på att svårigheter att somna är vanligare hos anställda vid Lunds universitet än hos de som ingår i nämnda studie.

Den höga stressnivån kan förklaras på olika sätt och de villkor som kännetecknar universitetens villkor, tex. finansieringssystemet bidrar troligen till att driva upp tempot. Den höga egna kontrollen över arbetet kan också bidra. Den enskilde sätter i hög utsträckning själv sina gränser och det innebär att det inte ges en tydlig signal som säger att detta är bra nog. Det var en betydande andel av de svarande som ansåg att det inte fanns någon som bevakade deras intresse (Tabell 5). Även i resultaten från påståendena om ledarskap finns en antydning till att den anställde är "sin egen lyckas smed". Resultaten pekar på att såväl stresshantering som arbetsbelastning eller kontroll över att arbetsbelastningen inte blir för hög är viktiga utvecklingsområden.

Chefs- och ledarskap är ytterligare en viktig komponent för de anställdas upplevelse av arbetet och arbetstillfredsställelse. Enkäten har fokuserat de tre tydligaste nivåerna av ledarskap: närmaste chefen, vanligen prefekten, fakultetsledning/motsvarande och universitetsledning. Bilden varierar beroende av vilken nivå som var i fokus.

Det var uppenbart att förtroendet för den närmaste chefen är högt och att man uppfattade det som ömsesidigt, respondenterna litade på sin närmaste chef, chefen behandlade alla lika, förstod och värdesatte den anställdes insatser. Således framträder en mycket positiv bild av tilliten till den närmaste chefen. Dock blir inte närmaste chefs roll i förhållande till den anställdes insatser lika påtaglig. Det är omkring 50% som svarar bekräftande på sådant som vägledning, stöd, återkoppling på goda insatser, motiverar etc. (Figur 18-20). Medan chefen uppenbarligen i hög grad uppmärksammade goda arbetsinsatser (Figur 19) var det inte lika vanligt att chefen effektivt åtgärdade bristfälliga arbetsinsatser (cirka 50-50). Det senare är möjligtvis en viktig signal då åtgärder i förhållande till bristfälliga arbetsinsatser signalerar vilken standard som verksamheten ska uppnå. Avsaknad av åtgärder skickar den motsatta signalen dvs. att det är okey. Hitintills har ingen specifik analys gjorts av hur chefer på denna nivå upplever sin arbetssituation. En sådan analys kan vara värdefull för att identifiera hur man ytterligare kan stärka deras roll och arbetssituation.

Förtroendet för ledningsnivåerna ovanför den närmaste chefen var inte lika hög vilket förefaller rimligt med tanke på organisationens storlek och distansen till nästa nivå. Omkring en tredjedel eller fler svarade avståndstagande på påstående som rörde sådant som känsla av att den anställdes insatser värdesattes, ledningen var goda förebilder, hade god förståelse för de anställdas situation etc (Figur 20). Ännu några fler svarade avståndstagande på frågor i relation till universitetsledning. Denna bild förstärks av frågor som rör lojalitet där över 80% kände stark lojalitet med sin institutionsledning/motsvarande medan motsvarande siffra för fakultetsledningen var 67,7% och för universitetsledning 75,9%. Avståndet till den högsta ledningen illustreras också av områden som illustreras i figur 24. Man tar avstånd från att det är lätt att få saker gjorda, en tredjedel eller något färre anser att universitet inte bryr sig om sina anställda, man vet inte hur universitet styrs och tar avstånd från påståendet om att de har förtroende för hur universitet leds. På andra sidan är man stolt över att arbeta vid universitetet och att universitetet står sig väl jämfört med andra arbetsplatser. Dessa aspekter är troligen mera kopplade till varumärket än kopplat till den aktuella ledningen.

Sammantaget uppskattas uppenbarligen den närmaste ledningen högt medan ledningsnivåerna däröver är mera ano-

nyma och distanserade i förhållande till de anställda. Det är fullt möjligt att dessa resultat är vad man kan förvänta sig i en så stor organisation som Lunds universitet. Det kan också vara så att en del möjligheter till mindre distans och större förståelse för helheten missas. De "missade möjligheterna" kan vara en mera systematiserad introduktion vid anställning, utvecklingssamtal och lönesamtal. Resultaten demonstrerade en förhållandevis låg nivå av introduktion såväl på universitets- fakultets- som institutionsnivå. Resultaten demonstrerade också en förhållandevis låg nivå av utvecklingssamtal och lönesamtal.

Andelen som deltagit i introduktion varierade från strax under 30% på universitetsnivå och från som högst strax under 50% till omkring 12% på fakultetsnivå. För institutionsnivå varierade resultaten från 38% som högst och som lägst 16% som deltagit i introduktion på institution/motsvarande. Introduktion av nyanställda är viktigt ur flera aspekter. Det är ett sätt att förmedla de regelverk som den nyanställde förväntas följa och det är också ett sätt att förmedla de "mjuka värden" som universitetets, fakultetens eller institutionens anställda förväntas upprätthålla. Även utvecklingssamtal och lönesamtal fyller delvis en sådan funktion. De fyller även funktionen av personlig och ömsesidig kommunikation om den enskildes arbetssituation, prestationer och upplevelse av sina villkor. Mellan 45-78% svarade att de haft utvecklingssamtal medan 25-70% uppgav att de erbjudits lönesamtal inför den senaste förhandlingsomgången. Det tycks särskilt vara i förhållande till den akademiska personalen som samtalen inte äger rum samtidigt som det är den akademiska personalen som svarar hög grad av arbetsbelastning och stress. Systematisk introduktion på olika nivåer kan gagna verksamheten och känslan för Lunds universitet, den egna fakulteten eller institutionen som helhet.

Introduktion, utvecklingssamtal och lönesamtal är rimligen ett utmärkt medel för att stärka känslan av tillhörighet och identifikation med Lunds universitet som helhet. De som haft samtal är i allmänhet mycket nöjda. Sammantaget utgör systematisering av introduktion, utvecklings- och lönesamtal värdefulla medel för utveckling av känslan av tillhörighet och identifikation med Lunds universitet och olika nivåer av organisationen.

Även karriär och kompetensutveckling är instrument för att öka arbetstillfredsställelsen och för att den anställde ska se och förhålla sig till sina personliga utvecklingsmöjligheter och i sådant fall vilka insatser det kräver. Generellt gick svaren på påståenden i relation till karriär- och kompetensutveckling i riktning mot att sådana möjligheter var mediokra. Mindre än hälften ansåg att arbetsgivaren lade vikt vid dessa aspekter, att utvecklingsmöjligheterna var goda, tillgången, kunskapen om vad som fanns, närmaste chefs intresse för frågan, kar-

riärutveckling etc (Figur 17). De som oftast tog avstånd från dessa påståenden var administrativ/teknisk och bibliotekspersonal samt forskare i mitten av sin akademiska utveckling. Konsekvenserna av att inte se utvecklingsmöjligheterna kan vara att man blir mindre motiverad att ge det lilla extra eller att man lämnar arbetsplatsen. För forskare och forskarsister krävs möjligen en tydligare karriärväg och stöd i den utvecklingen. Förstärkta utvecklingsmöjligheter för administrativ personal är troligen en större utmaning men lika viktigt som stöd till unga forskare så att de kan göra medvetna val omkring att vara kvar eller lämna den akademiska världen.

Det interna arbetsklimat, fysiskt och psykosocialt är ytterligare ett område som bör ägnas uppmärksamhet. Det som talar för det är förekomsten av diskriminering som låg omkring 7% som personlig erfarenhet de senaste sex månaderna (Tabell 7). Frekvensen varierade emellertid stort mellan olika institutioner/motsvarande. Eftersom en strikt och vedertagen definition använts är det rimligt att anta att resultaten är tillförlitliga. I stort bedömdes klimatet på den egna enheten som stödjande och uppmuntrande respektive avslappnat och trivsamt. Det var emellertid runt 25% som helt eller delvis tog avstånd från dessa påståenden. Det var också strax under 40% som bedömde arbetsklimatet på den egna enheten som konkurrensinriktat (Figur 5). Det var en betydande andel (strax under 60%) som svarade att de inte uppfattade att det fanns en person eller organisation som bevakade personens intresse. Även på institutionsnivå indikerar resultaten att man i mindre grad ansåg att man ingick i en helhet som strävade mot samma mål (Figur 12). Fler än 40% tog avstånd från påståendet om att man kunde uttrycka sina åsikter utan att det fick negativa konsekvenser för en personligen. Det är ytterligare en indikator på att det finns en misstänksamhet och misstrohet i organisationen (Figur 11). Kvinnor tog oftare avstånd från dessa påståenden vilket också sammanfaller med att administrativ- biblioteks- teknisk personal oftare tog avstånd. De senare tog också oftare avstånd från att e-post kommunikationen var adekvat och respektfull. I viss mån stod också forskare/lärare i mellanställning ut i meningen att de oftare tog avstånd från påståendena. Även påståendena om inställning till mångfald pekade i samma riktning. Arbetsuppgifter/ befattning var den variabel som man i högst utsträckning tog avstånd från (strax under 40%, helt eller delvis) medan kön kom på andra plats (omkring 25% tog avstånd) (Figur 23). Även i detta avseende stod administrativ/ teknisk och bibliotekspersonal ut. Resultaten kan tolkas på olika sätt och en mera djupgående analys krävs. De tyder emellertid på att förhållandet mellan akademisk personal och administrativ personal kan förbättras, särskilt kan respekt förbättras för den professionella kompetens som administrativ personal har. Resultaten pekar också på att den psykosociala arbetsmiljön i vilken samarbete och kommunikation är en viktig del kan förbättras. Möjligen illustrerar dessa påståenden

det som populärt brukar benämnas den akademiska kulturen där yttrandefrihet ibland används som argument för att man ska kunna säga vad man vill och hur man vill även om det innebär att man är nedlåtande eller kränkande mot andra.

Vid en yttlig jämförelse med resultaten som erhöles vid University of Bristol (2007) ligger resultaten från Lunds universitet lägre dvs. pekande på att situationen för de anställda är mindre positiva. Jämförelsen sker då med den andra omgången av enkätundersökning som genomfördes vid University of Bristol och då hade ett antal åtgärder satts in för att förbättra arbetsmiljön. Det hade skett ett flertal signifikanta förbättringar som ett resultat av insatserna vilket talar för att även Lunds universitet kan förvänta sig förbättringar i arbetstillfredsställelse förutsatt att relevanta åtgärder satts in. I jämförelsen ser man även att mönstren är de samma vid de båda lärosätena, dvs där Lunds universitet har höga värden har även University of Bristol höga värden och omvänt.

Genomförandet av denna enkätstudie kommer att redovisas särskilt för att ge underlag till kommande uppföljningar av insatser för att förbättra arbetssituationen för de anställda. Fördjupade analyser med fokus på särskilda frågor och grupper kommer att genomföras framöver och redovisas löpande. Materialet är rikt och ger därmed mycket information till verksamheten. I genomförandet av enkätstudien har en tydlig skillnad upprätthållits mellan dem som genomför och redovisar resultaten och de som ansvarar för åtgärder (ytterst nuvarande vice rektor med ansvar för ledarskap, lärarskap och medarbetarskap). Således är det en begränsad grupp som har tillgång till datafilen och som gör alla analyser. Det har varit en viktig åtskillnad och möjligen kan den skillnaden kommuniceras bättre till de anställda och därmed öka svarsfrekvensen. Resultaten har återredovisats till olika nivåer för att man på respektive nivå ska kunna vidta åtgärder. Kostnaden för genomförandet har varit modest huvudsakligen kopplat till de insatser som genomförts av projektledaren, assistent som utarbetat och genomfört enkäten samt tagit fram resultaten för samtliga fakulteter och institutioner/motsvarande och fört in resultaten i power pointpresentationer.

Som vid alla enkätstudier måste resultaten tolkas och förstås i den verksamhet där de redovisas. Således är workshops, seminarier och samtal om resultaten det bästa sättet att tolka och också det bästa sättet att komma fram till de mest relevanta åtgärderna. På den övergripande nivån är det den universitetsgemensamma nivån och fakultetsnivåerna/motsvarande som kan ansvara för övergripande och generella insatser som tar sikte på att förbättra arbetssituation för anställda vid Lunds universitet. Sådana insatser leder förmodligen till ännu bättre arbetsinsatser bland Lunds universitets anställda.

Referenser

Abouserie, R. 1996. Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16(1) 49-55.

Capelleras, J-L. 2005. Attitudes of academic staff towards their job and organisation; An empirical assessment. *Tertiary Education and Management*, 11, 147-166.

Carter, C., Bak-Maier, M. 2007. Towards a positive working environment. The 2007 positive working environment survey report. Bristol University.

Herzberg, F., Mausner B., Snyderman, BB. 1959. The motivation to work. John Wiley & Sons, New York.

Kinsten, A., Magnusson Hanson, L., Hyde, M., Oxenstierna, G., Westerlund, H., Theorell, T. 2006. SLOSH 2006. En riksrepresentativ studie av arbetsmiljö och hälsa. Institutet för Psykosocial medicin, Karolinska Institutet.

Lacy, FJ., Sheehan, BA. 1997. Job satisfaction among academic staff; An international perspective. *Higher Education*. 46(3), 305-322.

McGregor, D. 1960. *The Human Side of Enterprise*, New York, McGrawHill.

Hackman, JR., Oldham, G. 1976. Motivation through the design of work: test of a theory. *Organisational Behavior and Human performance*, 16, 250-279

Oshagbemi, T. 1997. Job satisfaction profiles of university teachers. *Journal of Managerial Psychology*, 12(1) 27-39.

Smerek, RE., Peterson, M. 2007. Examining Herzbergs theory: improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education*. 48(2), 229-250.

Winefield, AH., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J.N Boyd, C. 2003. Occupational stress in Australian university staff: Results from a national survey. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 51-61.

Winefield, AH., Jarrett, R. 2001. Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 285-297

