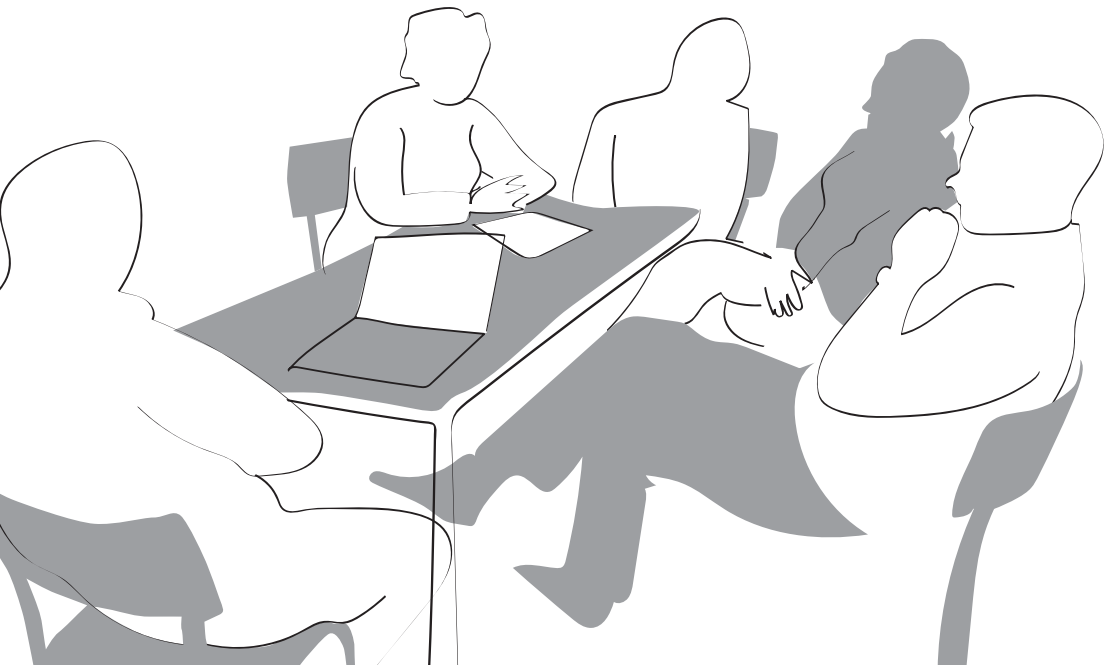




GÖTEBORGS
UNIVERSITET

GÖTEBORGS UNIVERSITETS ARBETSMILJÖ- BAROMETER

2015 Resultat från en undersökning
av anställdas arbetsmiljö



Göteborgs universitets

Arbetsmiljöbarometer 2015

Resultat från en undersökning av
anställdas arbetsmiljö

Marianne Leffler och Joseph Schaller

Göteborgs universitets Arbetsmiljöbarometer 2015

TEXT: Marianne Leffler & Joseph Schaller

OMSLAG: Anders Eurén

LAYOUT: Henny Östlund

TRYCK: Ale Tryckteam, Bohus 2015

ISBN: 978-91-7360-391-1

Fler exemplar av rapporten beställs från Personalenheten, Göteborgs universitet

www.arbetsmiljo.gu.se/sam//arbetsmiljoundersokningar/

Förord

En god arbetsmiljö; ett positivt, konstruktivt och dynamiskt samarbetsklimat; trivsel och arbetsglädje; öppenhet och respekt; adekvat arbetsbelastning – allt det är grundläggande för att också verksamheten i sig ska vara produktiv och kreativ. Göteborgs universitet strävar efter en god arbetsmiljö; en attraktiv arbetsplats där vi alla, medarbetare och studenter, trivs och mår bra. En god arbetsmiljö är en strategisk målsättning.

Många faktorer påverkar arbetsmiljöns beskaffenhet och inte sällan går arbetsliv och fritid ihop. Det gör att det finns särskild anledning att fokusera på stress, hög arbetsbelastning och höga prestationskrav som en källa till psykosociala arbetsmiljöproblem. Göteborgs universitet vill verka för en arbetsbelastning som är rimlig och adekvat för den enskilde medarbetaren och studenten samtidigt som strukturella orsaker till stress uppmärksammas.

Omvärldsförändringar påverkar också arbetsmiljön. Som arbetsgivare måste vi förhålla oss till sådana externa faktorer som kan skapa press.

Interna förändringar såsom omorganisationer skapar ofta oro och ohälsa. Sådana processer måste beaktas.

Ett särskilt viktigt område i årets arbetsmiljöbarometer är de skillnader som finns mellan kvinnors och mäns uppfattning om sina möjligheter till utveckling. Jämställdhet behöver således fortsätta att vara ett särskilt område att belysa.

Det är min förhoppning att barometern ska leda till analyser på enskilda institutioner och enheter och ligga till grund för vårt gemensamma ansvar att bygga för framtiden och att söka tillse att Göteborgs universitet är en positiv och kreativ arbetsplats. För alla.

Göteborg i december 2015

Helena Lindholm

Ordförande i Centrala arbetsmiljökommittén

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	
<i>Joseph Schaller och Marianne Leffler</i>	7
Undersökningens genomförande	7
Arbete och arbetssituation	11
Samarbete	13
Jämställdhet och likabehandling	14
Ledarskap	15
Hälsa och välbefinnande	16
Förtroende och attityder till ledning, organisation och styrning	18
Att arbeta vid Göteborgs universitet	19
Förändringar mellan 2002 och 2015	21
1. Arbetsmiljöundersökning 2015 – metod	
<i>Marianne Leffler</i>	23
Göteborgs universitet i korthet	23
Population	26
Frågeformulär	27
Fältarbete och undersökningsplan	27
Svarsfrekvens och bortfall	28
Medverkande i undersökningen	37
2. Arbete och arbetssituation	
<i>Joseph Schaller</i>	42
Arbetsklimat baserat på tydlighet genom transparens, erkänsla och rättvisa	43
Handlingsutrymme och möjlighet att påverka	45
Speciell oro på arbetet	47
Stress	50
Stress och faktisk genomsnittlig arbetstid	53
Kompetensutveckling	54
3. Samarbete	
<i>Joseph Schaller</i>	56
Samarbete	56
Konflikter	58
Öppenhet genom låg frispråkighetsrisk eller ”högt i tak”	58

4. Jämställdhet och likabehandling	
<i>Joseph Schaller</i>	62
Kvinnors och mäns möjligheter	62
Diskriminering	68
Mobbning	72
Sexuella trakasserier	73
5. Ledarskap	
<i>Joseph Schaller</i>	74
Vem är närmaste chef?	74
Vilka har chefsupdrag?	75
Hur är den närmaste chefen?	76
Personalmöten: frekvens och meningsfullhet	79
Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal	80
6. Hälsa och välbefinnande	
<i>Joseph Schaller</i>	88
Subjektiv hälsa	88
Arbetsrelaterade besvär	89
Oro för hälsorisker	91
7. Arbetsmiljö, arbetsvillkor och arbetsorganisation	
<i>Joseph Schaller</i>	94
1. Prefekten/chefen	95
2. Arbetskrav och arbetsbelastning	101
3. Lönefrågor	103
4. Anställningsförhållanden	105
5. Jämställdhet	108
6. Konflikter och konflikthantering	109
7. Psykosocial arbetsmiljö	110
8. Demokratifrågor	112
9. Ekonomi/Forskningsekonomi	113
10. Administration kontra kärnverksamhet	114
11. Lärares/forskares arbetssituation	116
12. Doktoranders arbetssituation	118
13. Personalpolitik/Rekrytering	120
14. Fysisk arbetsmiljö	121
15. IT och ”nya” system	123
16. Omorganisation/omorganisationer	124
17. Synpunkter på fakultetens arbete	127
18. Göteborgs universitets organisation och styrning	129
19. Åtgärder	134
Avslutning	135

8. Förtroende och attityder till ledning, organisation och styrning	
<i>Joseph Schaller</i>	140
Förtroende för ledningen	140
Synen på universitetsledningen	145
9. Att arbeta vid Göteborgs universitet	
<i>Joseph Schaller</i>	148
Hur nöjd är man med arbetet och arbetssituationen?	148
Nöjd med att arbeta vid Göteborgs universitet?	151
Sammanfattande index på hur nöjd man är	154
Att vara nöjd eller mindre nöjd – vad skiljer?	156
Vad skulle man vilja förändra?	160
10. Förändringar mellan 2002 och 2015	
<i>Joseph Schaller</i>	163
Arbete och arbetssituation	163
Samarbete, jämställdhet och likabehandling	164
Ledarskap	164
Hälsa och välbefinnande	166
Förtroende och attityder till ledning, organisation och styrning	166
Nöjd med att arbeta vid Göteborgs universitet?	167

Sammanfattning

Joseph Schaller och Marianne Leffler

I detta avsnitt ges en sammanfattning av huvudresultaten inom arbetsmiljöundersökningens olika områden. Sammanfattningen är avsiktligt förhållandevis lång för att läsaren skall få en bred översikt av de framkomna resultaten.

Undersökningens genomförande

Under våren 2015 genomfördes arbetsmiljöundersökning nummer fem vid Göteborgs universitet. Liksom vid de fyra tidigare undersökningarna är det en totalundersökning för universitetets samtliga anställda. Syftet med undersökningarna är att kartlägga arbetsmiljöförhållanden och kunna följa utvecklingen av arbetsmiljön. Ett syfte är också att utifrån resultaten arbeta med att göra ständiga förbättringar av arbetsmiljön.

Arbetsmiljöundersökning 2015 omfattar samtliga anställda vid Göteborgs universitet. Vid tiden för undersökningens genomförande fanns det 6 146 personer med i det centrala register som användes för urvalet. Frågeformuläret skickades till samtliga dessa personer i slutet av mars 2015. Undersökningens fältarbete pågick till den 5 juni.

Inför årets arbetsmiljöundersökning har antalet frågor i princip halverats jämfört med tidigare år, vilket innebär att flertalet frågor är desamma som i tidigare undersökningar. Mindre förändringar har gjorts avseende svarsalternativ inom frågorna. Sammantaget är det 39 frågor, jämfört med 75 frågor 2011. Arbetsmiljöundersökningen 2015 är, liksom de tidigare undersökningarna, en egenproducerad undersökning. En arbetsgrupp vid Göteborgs universitet har stått för undersökningens uppläggning, utformningen av frågeformulär och sammanställning och analys av undersökningens resultat.

Det är 3 666 personer som har medverkat i undersökningen, vilket är något färre än 2011. Antalet anställda har ökat sedan undersökningarna startade – sedan 2002 har antalet anställda ökat med nästan 1 000 personer och sedan 2011 med ca 200 personer. Bruttosvarsfrekvensen har minskat med 3,7 procentenheter sedan 2011 och är 59,6 procent 2015. Minskningen är nästan densamma som mellan 2008 och 2011. Även nettosvarsfrekvensen har minskat och är 61,4 procent för 2015.

Svarsfrekvensen varierar mellan kvinnor och män, mellan olika åldersgrupper, fakulteter och personalkategorier. Kvinnorna har i större utsträckning än männen besvarat frågeformuläret – 62,1 respektive 53,4 procent, vilket innebär att det totalt är 2 213 kvinnor och 1 380 män som har svarat (73 personer har valt att inte besvara frågan om kön). Jämfört med undersökningen 2011 har kvinnornas svarsfrekvens minskat med 4,4 procentenheter och männens med 2,1 procentenheter. Svarsfrekvensen ökar med stigande ålder för såväl kvinnor som män, bortsett från åldersgruppen 60 år och äldre. Detta undantag bryter det mönster som har varit återkommande i samtliga tidigare undersökningar. Könsmönstret kvarstår när det gäller skillnaden i svarsfrekvens mellan kvinnor och män i olika åldersgrupper – kvinnor svarar generellt i högre utsträckning än män i samtliga åldersgrupper.

Det är anställda vid Utbildningsvetenskaplig fakultet, UB och Gemensam förvaltning som i störst utsträckning har besvarat enkäten. De lägsta svarsfrekvenserna finns vid Sahlgrenska akademien, Handelshögskolan och IT-fakultet. Spridningen av svarsfrekvensen mellan fakulteterna är totalt 16,3 procentenheter. Om man ser till svarsfrekvensen fördelat på kön inom respektive fakultet kan man konstatera att kvinnorna generellt sett har en högre svarsfrekvens än männen. Ett undantag är Handelshögskolan där männen har en högre svarsfrekvens än kvinnorna, skillnaden är 2,4 procentenheter. För 2015 kan man notera att samtliga fakulteter/motsvarande förutom Humanistisk fakultet har lägre svarsfrekvenser än 2011. De största minskningarna står Samhällsvetenskaplig fakultet och Utbildningsvetenskaplig fakultet för medan Naturvetenskaplig fakultet, Handelshögskolan och IT-fakultet vardera endast har en marginell minskning. Humanistisk

fakultet har ökat sin svarsfrekvens med 3 procentenheter och har därmed intagit en fjärdeplats.

Bibliotekspersonal har fortsatt störst andel svarande med hela 81 procent. Därefter följer kategorin Administrativ service med 64 procent och lärare som återigen har minskat sin svarsfrekvens (60 procent). Gruppen forskare har, i likhet med tidigare undersökningar, en låg svarsfrekvens med 47 procent. De kvinnliga forskarna har svarat i större utsträckning än de manliga. Exkluderar man doktoranderna från kategorin forskare visar det sig att de manliga forskarna endast har 37 procent svarsfrekvens.

De lägre svarsfrekvenserna kan tyda på att intresset för att vara med i arbetsmiljöundersökningen 2015 är något lägre än vid tidigare undersökningar och den vikande trend som vi sett sedan starten 2002 tycks ha fortsatt även 2015. Svarsfrekvensen är emellertid alltså på en tillfredsställande nivå. Intresset för arbetsmiljöfrågor och att kartlägga hur det är ställt med arbetsmiljön tycks däremot inte ha minskat. Vi kan tvärtom notera ett ökat intresse och att det inom universitetet på olika håll görs ett antal "lokala" arbetsmiljöundersökningar i tiden mellan de mer övergripande. I några fall har dessa legat parallellt i tiden med Arbetsmiljöundersökning 2015, vilket kan ha påverkat intresset för att medverka från de aktuella institutionerna eller enheterna. En indikator på det ökade intresset är, förutom lokala undersökningar, en stor efterfrågan på analysstöd vid uppföljning av resultaten såväl på fakultetsnivån som på institutionsnivån. Efter undersökningen 2011 var det en märkbar ökning i denna efterfrågan och under hösten har efterfrågan på analysstöd för årets undersökning varit mycket stor.

Så snart fältarbetet hade avslutats i början av sommaren sammanställdes och distribuerades resultaten i tabellform till universitetets ledning och fakulteternas dekaner. Motsvarande gjordes för universitetets institutioner och enheter under september månad. Ett syfte med undersökningarna är att genomföra förbättringsarbeten inom arbetsmiljön där så behövs. Det är därför angeläget att bryta ner resultaten till fakultets- och institutionsnivå så att grupper av anställda kan få sina egna resultat. En nedre gräns är satt för 30 anställda och en svarsfrekvens på

minst 50 procent. Det innebär att resultatet har tagits fram i tabellform för drygt 80 grupper.

Undersökningsgruppens (dvs. de som har besvarat enkäten) sammansättning har varit påfallande likartad i de tidigare Arbetsmiljöbarometrarna och det är inga större avvikelser för den här mätningen heller. Andelen anställda som medverkat vid de olika fakulteterna har endast förändrats på ett marginellt sätt. Liksom tidigare är det drygt en fjärdedel bland de medverkande som finns vid den största fakulteten, Sahlgrenska akademien. Det är lika stor andel som de tre fakulteter/motsvarande som ligger i topp när det gäller svarsfrekvens utgör – de medverkande från Utbildningsvetenskaplig fakultet, UB och Gemensam förvaltning utgör tillsammans 25 procent av undersökningsgruppen. Om man jämför fakulteternas andelar i undersökningsgruppen med deras respektive andelar bland det totala antalet anställda vid universitetet finner man marginella skillnader som håller sig inom några procentenheter. För Gemensam förvaltning innebär det t.ex. att andelen i undersökningsgruppen är 2 procentenheter större än andelen bland det totala antalet anställda. För Sahlgrenska akademins del gäller det omvända förhållandet, att andelen i undersökningsgruppen är 2 procentenheter mindre än andelen bland det totala antalet anställda.

Den relativa fördelningen av de olika personalkategorierna bland dem som har varit med i undersökningen är i stora drag oförändrad sedan 2011 och där utgör lärare den största gruppen med 40 procent följd av Administrativ service (24 procent) och doktorander (11 procent). En motsvarande jämförelse som den som gjordes ovan avseende fakulteterna visar att andelen medverkande bland de olika personalkategorierna ligger relativt nära den andel man har bland det totala antalet anställda. Ser man till åldern bland de medverkande kan man konstatera att den ökning med fyra till fem procentenheter som varit för 60+ vid de tidigare undersökningarna byttes till en minskning med en procentenhet 2011 och årets undersökning ger ytterligare en procent minskning. Skillnaden mellan andel av totala antalet anställda och andel medverkande i undersökningen är mycket små även med avseende på ålder. För ”mittengruppen” (40-49 år) är andelarna lika, för de två äldsta grupperna är andelen medverkande något högre och

för de två yngsta grupperna är andelen medverkande i undersökningen något lägre än andelen av de totalt antal anställda vid universitetet.

Sammantaget kan man konstatera att de som har svarat på enkäten och därmed medverkar i arbetsmiljöundersökningen 2015 representerar universitetets anställda väl med avseende på organisatorisk tillhörighet, personalkategori och ålder.

Arbete och arbetssituation

För en välfungerande akademisk verksamhet är det viktigt att arbetsklimatet präglas av bland annat öppenhet, kritiskt granskande, erkänsla och rättvisa. Så uppfattar majoriteten av de anställda att förhållandena är. I stort sett tre av fyra anställda anser att *Det finns öppenhet för nya idéer* (84 procent), *Nya tankar granskas kritiskt men konstruktivt* (75 procent) och *Rätt person får äran för goda idéer* (74 procent). De två påståenden, av nio, som anställda i minst utsträckning anser stämmer för universitetet är *Oenighet löses konstruktivt* (64 procent) och *Nya idéer sprids snabbt till andra* (63 procent). Skillnaderna i upplevt arbetsklimat mellan olika fakulteter är genomgående relativt små.

Andelen positiva till det akademiska arbetsklimatet ökar. En jämförelse med 2002 visar att idag är man mer positiv till det akademiska arbetsklimatet i samtliga avseenden. De största ökningarna är med avseende på *Vi sporrar varandra till goda insatser* (12 procentenheter), *Nya idéer sprids snabbt till andra* (10 procentenheter) och *Oenighet löses konstruktivt* (9 procentenheter).

Den vanligaste formen av oro i årets undersökning utgörs av *att inte hinna göra en tillräckligt bra arbetsinsats*. Denna fråga ställdes för första gången i årets undersökning och mer än varannan svarsperson (57 procent) uppger att de under det senaste året känt oro för detta. En större andel kvinnor (60 procent) än män (53 procent) har känt oro för att inte hinna göra en tillräckligt bra arbetsinsats och framför allt gäller detta kvinnliga doktorander (74 procent).

Den näst vanligaste källan till oro handlar om *otydlig ledning* (37 procent). Samtidigt som oron för otydlig ledning ligger på ungefär samma nivå 2011 och 2015 (en ökning med två procentenheter) så har det skett ett par tydliga förändringar inom två fakulteter. Oron för

otydlig ledning har ökat inom Konstnärlig fakultet med 17 procentenheter och inom UB med 11 procentenheter.

I årets undersökning ställdes för första gången frågan om oro för att *arbetet inkräktar på privatlivet*. Drygt var tredje svarande (35 procent) uppger att de känt oro för detta. Oron för att arbetet skall inkräkta på privatlivet är vanligast förekommande bland universitetslektorer (53 procent), doktorander (50 procent) och chefer¹ (49 procent) och oron är minst förekommande bland lokalvårdare/ekonomibiträden (6 procent) och biblioteksassistenter (0 procent).

Även den tredje nya frågan för året, oro för ökade arbetskrav, har fått en toppplacering med 33 procent.

Det vanligaste stressmomentet för personalen vid Göteborgs universitet utgörs av att man *inte kan släppa tankarna på arbetet vid ledighet* (76 procent). På andra plats hamnar att man *får allt fler uppgifter att sköta* (74 procent) och på tredje plats att man ofta *tar på sig för många arbetsuppgifter* (72 procent). De tre största förändringarna, jämfört med 2011, är med avseende på att man tar på sig för många arbetsuppgifter (ökning med 8 procentenheter), att man ofta känner sig fysiskt utmattad efter en dags arbete (ökning med 6 procentenheter) och att man upplever sig få allt fler arbetsuppgifter att sköta (ökning med 5 procentenheter).

Lärare upplever signifikant högre grad av stress än var och en av de övriga personalkategorierna. Bland lärare är den upplevda stressnivån högre för kvinnor än för män, högre för lektorer än för andra lärare och högre för dem i åldrarna 40–59 år jämfört med de yngsta lärarna (yngre än 30 år) och de äldsta lärarna (60 år och äldre). Den högsta genomsnittliga stressnivån uppvisas av kvinnliga lärare i åldersgruppen 50–59 år.

Hälften av svarspersonerna (50 procent) har under det senaste året deltagit i kompetensutveckling/internutbildning anordnad av Göteborgs universitet. Motsvarande andelar 2011 var 51 procent och var 43 procent 2008. I likhet med de tidigare årens undersökningar varierar deltagande i kompetensutveckling/internutbildning stort mellan

¹ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

fakulteter. Två av tre svarspersoner (66 procent) anser att utbudet åtminstone till en ”viss del” är relevant i förhållande till deras behov.

Samarbete

De svarande bedömde samarbetsklimatet på sin arbetsplats utifrån åtta ”beskrivande adjektiv”, fyra positiva och fyra negativa. Andelen som anser att de olika adjektiven präglar samarbetet på deras enhet blev följande: *ömsesidig respekt* (77 procent), *öppenhet* (73 procent), *kompromissvilja* (62 procent), *lyhördhet* (60 procent), *revirtänkande* (52 procent), *maktkamp* (36 procent), *konflikter* (23 procent) och *misstro* (23 procent). De fyra samarbetsfrämjande (positiva) beskrivningarna hamnar före de fyra samarbetsförsvärande (negativa) beskrivningarna – dessa kan dock inte anses vara särskilt ovanliga.

På ett index baserat på alla åtta adjektiven kan det konstateras att män bedömer samarbetsklimatet något mer positivt än kvinnor, de som har chefsuppdrag klart mer positivt än de som inte har chefsuppdrag och de som har varit anställda mindre än tre år mer positivt än de som har varit anställda längre. Anställda inom teknisk service har en mer negativ syn på samarbetsklimatet än anställda inom de övriga personalkategorierna.

Enligt 28 procent av de svarande (32 procent 2002; 30 procent 2005; 28 procent 2008; 28 procent 2011) förekommer samarbetssvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt. Det är vanligast inom Konstnärlig fakultet (37 procent) och Gemensam förvaltning (34 procent) och minst förekommande inom IT-fakultet (18 procent) och UB (15 procent).

Öppenheten genom låg frispråkighetsrisk eller ”högt i tak”, dvs. vad kritiska synpunkter och resonemang kan anses få för effekter ligger nära nog på samma nivå som 2002. Andelen som anser att det finns en frispråkighetsrisk varierar (på tre ställda frågor) mellan 23 procent (”mötas av ovilja från arbetskamrater”) och 33 procent (”mötas av ovilja från chef/chefer på arbetsplatsen”), vilket är på samma nivå som i andra delar av den offentliga sektorn.

Frispråkighetsrisken är störst inom Gemensam förvaltning och minst inom Naturvetenskaplig fakultet, Handelshögskolan och IT-

fakultet. Det kan konstateras att kvinnor bedömer frispråkighetsrisken större än vad män gör och anställda inom teknisk service som större än andra grupper av anställda gör. Risken för frispråkighet bedömdes vara högst bland dem som har huvudsaklig befattning som lokalvårdare/ekonomibiträde eller som tekniker².

Jämställdhet och likabehandling

Hur bedöms kvinnliga och manliga anställdas möjligheter vid den egna institutionen/enheten? På var och en av de sju undersökta områdena anser minst hälften av svarspersonerna att möjligheterna är lika för båda könen. Bland det övriga finns en mycket klar majoritet som anser att möjligheterna är större för män. Analysen av mäns och kvinnors svar visar att män i mycket hög grad uppfattar att kvinnors och mäns möjligheter är relativt lika. Kvinnor anser att män gynnas stort i *alla* avseenden och framförallt i fråga om möjligheten *att avancera* och *att få hög lön*. Dessa skillnader gäller även på fakultetsnivå – skillnaderna är störst på Samhällsvetenskaplig fakultet och minst inom Gemensam förvaltning. Analyser på nio särskilt utvalda befattningsgrupper (som är tillräckligt stora för jämförelser mellan kvinnor och män) har resulterat i samma utfall – skillnaderna mellan kvinnors och mäns syn är störst bland professorer och universitetslektorer och minst bland biträdande forskare.

Det kan konstateras att manliga anställda, oavsett hur väl de är etablerade som akademiker och oavsett hur länge de har varit anställda anser att kvinnor och män har lika möjligheter vid Göteborgs universitet. Kvinnliga anställda, oavsett hur väl de är etablerade som akademiker, anser redan under det första anställningsåret att män har större möjligheter än kvinnor. Denna inställning blir mer allmän med ökad anställningstid.

Bland de svarande uppger 9,4 procent att de under det senaste året har blivit utsatta för kränkande särbehandling i form av mobbning på sin arbetsplats. Förekomsten av upplevd mobbning har minskat sedan 2002 då 14 procent rapporterade mobbning. Kvinnor rapporterar

² T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

mobbing i större utsträckning (11,0 procent) än män (7,1 procent). Bland de 345 personer som har uppgivit att de blivit utsatta för mobbing vid ett eller flera tillfällen har 17 procent svarat att de har fått stöd av chefen, 47 procent att de inte har fått stöd av chefen och 36 procent att de inte har sökt något stöd. Svarsfördelningen är praktiskt taget identisk med resultatet från 2011.

Av svarspersonerna uppger 1,6 procent att de under det senaste året har blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, vid något eller vid flera tillfällen. Förekomsten bland kvinnor är klart högre (2,1 procent) än bland män (0,7 procent). Förekomsten vid de fyra tidigare undersökningarna var följande – 2002: 2,7 procent; 2005: 1,3 procent; 2008: 1,0 procent och 2011: 1,0 procent.

Förändringen i absoluta tal mellan 2011 och 2015 är en uppgång med 18 personer till 56. Av dessa 56 personer har 9 svarat att de har fått stöd av chefen, 12 att de inte har fått stöd och 32 personer att de inte har sökt stöd.³

Ledarskap

De anställda uppfattar sin närmaste chef i första hand som personalorienterad, i andra hand som inspiratör, i tredje hand förändringsorienterad, i fjärde hand som beslutsför och i femte hand som uppgiftsorienterad. Det finns relativt höga samband mellan bedömningarna på ledarskapsdimensionerna – samtliga korrelationer är högre än 0,50. Sambanden indikerar att de anställda tenderar att bedöma den närmaste chefen som ”mer” eller ”mindre” aktiv i samtliga avseenden. Analys på en sammanfattande ledarskapsskala som bygger på dessa fem ledarskapsaspekter visar att inställningen till närmaste chefen är mest positiv på Naturvetenskaplig fakultet, IT-fakultet och Utbildningsvetenskaplig fakultet. Jämförelserna mellan personalkategorierna visar att doktorander bedömer sin närmaste chef mest positivt och anställda inom administrativ service minst positivt.

Andelen svars personer som har uppgivit att de har haft utvecklings-samtal med sin chef under det senaste året har genomgått en positiv

³ Tre personer har inte besvarat frågan.

utveckling sedan 2002 då endast något mer än varannan (53 procent) haft ett sådant samtal. Fram till 2011 steg andelen till 62 procent och hade i årets undersökning till 68 procent. Utvecklingssamtal förekommer i störst utsträckning inom UB (87 procent) och IT-fakultet (84 procent). De förekommer i minst utsträckning inom Handelshögskolan (64 procent) och Samhällsvetenskaplig fakultet (59 procent). IT-fakultet, som nu finns med i tåten har ökat andelen genomförda samtal från 34 procent (2008) till 84 procent (2015).

Två av tre (65 procent) uppger att utvecklingssamtalet var givande för dem, 70 procent att det var givande för chefen och 59 procent att det var givande för verksamheten. Dessa värden är praktiskt taget identiska med vad som framkom 2011 – motsvarande resultat då var 67 procent för svarspersonerna själva, 71 procent för chefen och 60 procent för verksamheten. Hälften (50 procent) av dem som haft utvecklingssamtal anser att samtalet var givande i samtliga tre avseenden, medan 22 procent anser att det inte var givande i något avseende. Jämfört med 2011 är det en procentenhet färre som anser att samtalet var givande i alla avseenden och en procentenhet fler som anser att samtalet inte var givande i något avseende.

De som inte anser att utvecklingssamtalet var givande framför en lång rad olika synpunkter som förtydligar den negativa värderingen av samtalet. Bland synpunkterna kan nämnas att chefen var ointresserad och inte förberedd, att chefen bara följde ”mallen”, att chefen pratade mycket och inte lyssnade, att chefen inte följde upp tidigare samtal och att samtalet var obehagligt eller till och med hotfullt.

Hälsa och välbefinnande

I de tre första arbetsmiljöundersökningarna hade bedömningen av hälsotillståndet⁴ blivit allt mer positiv – 2002 var medelvärdet 7,60 och 2005 ökade medelvärdet till 7,71 och 2008 var det 7,88. Under samma period minskade standardavvikelsen från 2,18 till 1,91. Bedömningarna hade blivit både mer positiva och mer homogena. Med ett medel-

⁴ Skala 0 - 10: 0 = mycket dåligt

värde på 7,61 utgjorde 2011 års undersökning ett trendbrott och medelvärde av den subjektiva hälsan var tillbaka på 2002 års nivå. En ytterligare nedgång i årets undersökning (M=7,44) innebär att bedömningen av den egna hälsan idag är lägre än vad den var 2002.

De mest positiva bedömningarna av den egna hälsan görs av assistenter⁵, anställda med ”annan befattning”⁶, anställda med annan teknisk eller laborativ befattning och anställda med annan lärarbefattning. De minst positiva genomsnittliga bedömningarna finns bland tekniker⁷ och lokalvårdare/ekonomibiträden.

De vanligaste besvären som uppfattas ha samband med arbetet är nack- eller ryggbesvär (28 procent), sömnsvårigheter (26 procent) samt trötthet och håglöshet (23 procent). De arbetsrelaterade besvären har ökat sedan 2011 – trötthet och håglöshet med 5 procentenheter, nack- eller ryggbesvär med 3 procentenheter och sömnsvårigheter med 3 procentenheter.

Oron för hälsorisker i arbetet är klart störst för psykosociala hälsorisker (50 procent har känt oro för det) följt av belastningsergonomiska hälsorisker (15 procent) och fysiska hälsorisker (13 procent). Den enda tydliga förändringen från 2011 avseende oron för hälsorisker i arbetet är uppgången med fem procentenheter avseende psykosociala hälsorisker. Därmed är den tidigare nedgången uttraderad och orosnivån har nått 2002 års nivå.

Oron för belastningsergonomiska hälsorisker har genomgått en positiv utveckling och minskat med ca en tredjedel från 2002 till 2011. I årets undersökning har oron ökat med två procentenheter. Oron för dessa risker var i särklass störst bland lokalvårdare/ekonomibiträden 2002 och så är det även 2015. Här kunde det iakttas en klart sjunkande trend från 2002 till 2011; 2002 var det 81 procent som upplevde oro för belastningsergonomin, 2005 var det 64 procent och 2008 var det 57 procent och 2011 var det 49 procent. I årets undersökning har

⁵ T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

⁶ I gruppen ingår 119 svarande som bedömde att deras anställning inte täcktes av de 22 angivna befattningarna.

⁷ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

andelen lokalvårdare/ekonomibiträden med oro för belastningsergonomiska hälsorisker ökat till 62 procent.

Förtroende och attityder till ledning, organisation och styrning

Störst förtroende har personalen för den närmaste chefen (68 procent). Drygt en tredjedel uppger att man har mycket stort förtroende för den närmaste chefen, en lika stor andel uppger ett ganska stort förtroende. Fyra procent uppger att man inte är insatt i den närmaste chefsansvarsområde. Detta resultat är nästan helt överensstämmande med vad som framkommit vid de två senaste arbetsmiljöundersökningarna.

I 2015 års undersökning uppger 58 procent att de har mycket stort eller ganska stort förtroende för prefekten/enhetschefen. Graden av förtroende för prefekten/enhetschefen är tre procentenheter högre än vid den förra undersökningen och är på samma nivå som mellan 2002 och 2008. Förtroendet både för närmaste chef och prefekt/enhetschef är stabilt – variationen mellan de olika undersökningstillfällena är tre procentenheter. 39 procent av de svarande uppger ett mycket stort eller ganska stort förtroende för fakultetens dekanus/motsvarande. Denna grad av förtroende är ungefär på samma nivå som 2002. Det är i stället i förhållande till de högre ansvarsnivåerna vid universitetet som förtroendet successivt har ökat mellan 2002 och 2008 och förblivit i princip på samma nivå 2011. I årets undersökning har förtroendet för rektor minskat med 3 procentenheter (43 procent) och för universitetets styrelse med 2 procentenheter (34 procent), men fortfarande är förtroendet för högsta ledningen klart högre än 2002 – förtroendet för universitetets styrelse har ökat med 13 procentenheter och för rektor med 19 procentenheter.

Det som anses prägla ”universitetsledningen” i störst utsträckning är att den *driver på utvecklingen* (48 procent). Därefter följer: *ger klara direktiv om ansvar och befogenheter* (33 procent), *organiserar verksamheten på ett bra sätt* (31 procent), *är demokratisk* (29 procent), *ger stöd och hjälp* (25 procent) och *lyssnar på personalen* (24 procent).

Det övergripande intrycket är att den positiva utvecklingen fram till 2008 förefaller att nästan helt ha avstannat. Förändringarna mellan 2002 och 2005 samt mellan 2005 och 2008 var substantiella, medan

förändringarna fram till 2011 var marginella. I årets undersökning har det varit en negativ utveckling inom tre områden – ”Driver på utvecklingen” har minskat med 3 procentenheter, ”Är demokratisk” minskat med 3 procentenheter och ”Lyssnar på personalen” har minskat med 7 procentenheter. Den enda positiva utveckling som kan skönjas är att en något större andel svarspersoner uppfattar en ökad tydlighet – ”Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter” har ökat med två procentenheter.

Det är viktigt att betona att det fortfarande är stora grupper – nästan hälften – som inte har någon uppfattning om universitetsledningens arbete.

Att arbeta vid Göteborgs universitet

Drygt tre av fyra svarande (78 procent) är nöjda med sitt arbete och sin arbetssituation som helhet. Störst andel nöjda finns inom IT-fakultet (86 procent), Utbildningsvetenskaplig fakultet (82 procent) och UB (82 procent) medan minst andel nöjda finns inom Gemensam förvaltning (72 procent) och Konstnärlig fakultet (71 procent).

Knappt tre av fyra personer (73 procent) har positiva känslor på väg till arbetet, vilket är 4 procentenheter lägre än 2011 och är i själva verket den lägsta andelen i de hittills genomförda arbetsmiljöundersökningarna. Andelen som känner olust inför arbetet är lika i samtliga undersökningar (11 procent).

Fakultetsjämförelserna visar att högst andel med positiva känslor inför arbetsdagen finns bland dem som arbetar inom IT-fakultet och Utbildningsvetenskaplig fakultet (båda 81 procent) och lägst andel finns inom UB (70 procent) och Gemensam förvaltning (65 procent). Högst andel som känner *olust på väg till arbetet* finns bland dem som arbetar inom Konstnärlig fakultet (16 procent) och bland dem som arbetar inom Gemensam förvaltning (15 procent).

I undersökningen efterfrågades hur nöjd man är med att arbeta på sin institution (motsvarande), på sin fakultet (motsvarande) och vid Göteborgs universitet. 76 procent är nöjda med att arbeta på sin institution, 65 procent är nöjda med att arbeta på sin fakultet och 72 procent är nöjda med att arbeta vid Göteborgs universitet.

Det finns en mycket stor variation avseende hur nöjd man är med att arbeta på sin fakultet. Mest nöjda är svarande på UB (81 procent) och inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (78 procent) och de minst nöjda finns inom Samhällsvetenskaplig fakultet (57 procent) och Naturvetenskaplig fakultet (46 procent). Notabelt är att inom Naturvetenskaplig fakultet är mer än var fjärde (29 procent) missnöjda med att arbeta inom sin fakultet – det näst starkaste missnöjet finns inom Gemensam förvaltning (13 procent).

Utifrån de fem frågor om nöjdhet som ovan redovisats har det bildats ett 7-gradigt nöjdhetsindex ($M=5,12$; $s=1,12$). Fakulteter (motsvarande) med högst poäng på nöjdhetsskalan är IT-fakultet ($M = 5,61$), Utbildningsvetenskaplig fakultet ($M = 5,54$) och UB ($M = 5,47$) och de med lägst poäng är Gemensam förvaltning ($M = 5,14$), Konstnärlig fakultet ($M = 5,08$) och Naturvetenskaplig fakultet ($M = 4,94$).

När det gäller anställda inom de 22 olika befattningarna varierar värdet på nöjdhetsindex från ett medelvärde på 5,98 för den ”mest nöjda befattningen” till 4,91 för den ”minst nöjda befattningen”. De sex mest nöjda har befattningarna biblioteksassistent, annan befattning inom biblioteksverksamhet, chef⁸, assistent⁹, annan teknisk eller laborativ befattning samt biträdande forskare. De sex minst nöjda (platserna 17-22) har befattningarna administratör¹⁰, universitetslektor, handläggare/samordnare/ansvarig, laboratorieassistent/forskningsingenjör (motsvarande), forskare och tekniker¹¹.

Svarspersonerna fick ta ställning till elva olika aspekter av arbetet och arbetsorganisationen med avseende på i vilken utsträckning de skulle vilja ändra på dem. De tre områden man i första hand skulle vilja förändra är verksamhetens resurser, lönenivån och principerna för lönesättning – dessa tre var i topp även 2011. När det gäller resurser är det i första hand lärarna som skulle vilja förändra (70 procent) och när det gäller lönenivån och principerna för lönesättning är viljan till

⁸ T.ex. kansli-, enhets-, sektions- eller gruppchef.

⁹ T.ex. administrativ-, ekonomi- eller projektassistent.

¹⁰ T.ex. ekonomi-, personal-, studie- eller systemadministratör.

¹¹ T.ex. service-, IT- eller institutionstekniker.

förändring klart mest utbredd bland de anställda inom teknisk service (72 respektive 65 procent). Störst intresse för att förändra verksamhetens resurser finns inom Konstnärlig fakultet och Naturvetenskaplig fakultet (båda 69 procent) medan man är mest intresserad av att förändra lönenivån inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (66 procent), Samhällsvetenskaplig fakultet (64 procent) och Gemensam förvaltning (64 procent). Den största andelen som skulle vilja förändra principerna för lönesättning återfinns inom Gemensam förvaltning (58 procent).

Förändringar mellan 2002 och 2015

Inställningen till det akademiska arbetsklimatet har blivit något mer positiv sedan 2002. Förändringen är på en övergripande nivå (skalnivå) signifikant, men effekten är trots detta relativt begränsad. På enskild frågenivå kan man notera en positiv förändring på samtliga nio frågor som ställdes inom området i enkäten.

Färre anställda känner oro för *olycksfall/sjukdom i arbetet* (minskning med 9 procentenheter) och *nedskränning i verksamheten* (minskning med 8 procentenheter) medan det är fler som känner oro för *omorganisationer på arbetsplatsen* (ökning med 11 procentenheter).

Stressupplevelsen 2015 ligger på ungefär samma nivå som 2002 och förändringarna på enskild frågenivå är begränsade.

Sexuella trakasserier förekommer i lägre utsträckning 2015 (1,6 procent) än 2002 (2,7 procent).

68 procent av de svarande har haft utvecklingssamtal med sin chef under det senaste året, vilket är betydligt fler än 2002 (53 procent). Samtalens kvalitet upplevs mer positivt 2015 jämfört med 2002. Andelen som anser att samtalet har varit givande för dem själva har ökat från 57 till 65 procent, att det har varit givande för chefen har ökat från 62 till 70 procent och att samtalet har varit givande för verksamheten har ökat från 49 till 59 procent.

Den egna hälsan bedöms något mindre positivt 2015 jämfört med 2002. När det gäller arbetsrelaterade besvär kan det konstateras att bedömningen är praktiskt taget identisk 2015 och 2002.

Oron för hälsorisker i arbetet har minskat inom två områden – oron för *belastningsergonomiska* hälsorisker har minskat med 4 procenten-

heter (från 19 till 15 procent) och oron för *kemiska, fysikaliska eller biologiska hälsorisker* med 4 procentenheter (från 8 till 4 procent).

I de fem arbetsmiljöundersökningarna har de svarande fått ta ställning till vilket förtroende de har för universitetets styrelse och rektor. Förtroendet för universitetets styrelse har ökat från 21 till 34 procent och för rektor har förtroendet ökat från 24 till 43 procent.

Inställningen till universitetsledningens arbete har blivit mer positiv mellan 2002 och 2015 på samtliga sex undersökta områden. Andelen som instämmer helt eller instämmer delvis har ökat på de olika områdena enligt följande: *driver på utvecklingen* har ökat med 18 procentenheter (från 30 till 48 procent), *ger klara direktiv om ansvar och befogenheter* med 15 procentenheter (från 18 till 33 procent), *ger stöd och hjälp* med 12 procentenheter (från 13 till 25 procent), *organiserar verksamheten på ett bra sätt* med 12 procentenheter (från 19 till 31 procent), *lyssnar på personalen* med 10 procentenheter (från 16 till 26 procent) och *är demokratisk* med 7 procentenheter (från 22 till 29 procent).

Både 2002 och 2015 förekom tre olika mått på nöjdhet – i vilken utsträckning man har positiva känslor inför den kommande arbetsdagen, hur nöjd man är med att arbeta på sin institution/motsvarande och hur nöjd man är med att arbeta på Göteborgs universitet.

Andelen med positiva känslor på väg till sitt arbete har minskat med 3 procentenheter (från 76 till 73 procent), andelen som är nöjda med att arbeta på sin institution/motsvarande är 76 procent, vilket helt överensstämmer med resultatet från 2002 och andelen som är nöjda med att arbeta på Göteborgs universitet har ökat med 12 procentenheter (från 60 till 72 procent).

Svarspersonerna har också fått ta ställning till i vilken utsträckning de skulle vilja förändra förhållandena på sin arbetsplats. Viljan att förändra på arbetsplatsen har blivit klart mindre 2015 jämfört med 2002 – det har skett en försvagning av förändringsviljan inom samtliga områden. Den kraftigaste nedgången från 2002 har skett med avseende på andel svarande som önskar förändra lönenivån (23 procentenheter), kompetensutvecklingen (19 procentenheter) och de egna arbetsuppgifterna (16 procentenheter).

1. Arbetsmiljöundersökning 2015 – metod

Marianne Leffler

Under våren 2015 genomfördes arbetsmiljöundersökning nummer fem vid Göteborgs universitet. Liksom vid de fyra tidigare undersökningarna 2002, 2005, 2008 och 2011 är det en totalundersökning för universitetets samtliga anställda. Sedan starten av universitetets arbetsmiljöundersökningar har det gjorts två undersökningar om studenternas arbetsmiljö¹ och två undersökningar om chefers arbetsmiljö². Syftet med undersökningarna är att kartlägga arbetsmiljöförhållanden och kunna följa utvecklingen av arbetsmiljön. Ett syfte är också att utifrån resultaten arbeta med att göra ständiga förbättringar av arbetsmiljön.

Göteborgs universitet i korthet

Göteborgs universitet är en stor organisation med nästan 37 000 studenter (25 000 helårsstudenter) och ca 6000 anställda. Det är en decentraliserad organisation med åtta olika fakultetsområden, ett universitetsbibliotek och en gemensam förvaltning. Fakulteternas verksamheter har en stor innehållsmässig bredd men varierar även med avseende på storlek, från Sahlgrenska akademien med 1700 anställda till IT-fakulteten med ca 120 anställda. Sammantaget finns det 38 institutioner.

Naturvetenskapliga fakulteten bedriver utbildning och forskning inom det naturvetenskapliga området – biologi, geovetenskaper, fysik, kemi, kulturvård, matematik, miljövetenskap samt molekylärbiologi. Drygt

¹ Göteborgs universitets Studentbarometer 2007 respektive Studentbarometern arbetsmiljö 2010.

² Göteborgs universitets Chefsbarometer 2010 respektive 2013.

700 personer är anställda vid fakulteten och man utbildar ca 2 200 helårsstudenter varje år. Verksamheten bedrivs vid sex institutioner som finns på geografiskt spridda platser. Två institutioner samverkar med Chalmers.

Samhällsvetenskapliga fakulteten har drygt 700 anställda och bedriver forskning och utbildning kring alla delar av samhället. Här samsas professionsutbildningar med forskning kring demokrati och politik, arbetsliv och sociala relationer, risk och trygghet, individens anpassning och utveckling samt global förändring. Samhällsvetenskapliga fakultetens utbildningsuppdrag är det största inom Göteborgs universitet med ca 5 200 helårsstudenter.

Sahlgrenska akademien är den hälsovetenskapliga fakulteten vid Göteborgs universitet. Här finns undervisning och forskning inom farmaci, medicin, odontologi och vårdvetenskap. Antalet anställda är ca 1 700 personer och vid akademien finns ca 4 200 helårsstudenter och Sahlgrenska akademien är därmed den största fakulteten, sammanlagt bedrivs utbildning inom 18 olika program. Ett utvecklat samarbete finns med Västra Götalandsregionens olika sjukvårdsverksamheter.

Utbildningsvetenskapliga fakulteten har drygt 450 anställda. Utbildningsvetenskapen knyter inom sin forskning och utbildning samman kunskapen om människan i sitt vardagliga sammanhang. Till ämnesområdena pedagogik, ämnesdidaktik, idrottsvetenskap och hushållsvetenskap hör frågorna om människors lärande, fritid och hem. Antalet helårsstudenter är ca 2 650.

Humanistiska fakulteten har ca 580 anställda och utbildar ca 3 600 helårsstudenter. Till fakulteten hör de språkvetenskapliga och de historisk-filosofiska ämnena. Alla kurser som ges har sina rötter i språkliga och kulturella uttrycksformer, människans levnadsförhållanden och historia.

Konstnärliga fakulteten vid Göteborgs universitet är Nordens största konstnärliga fakultet med 370 anställda och ca 1 400 helårsstudenter.

Fakulteten har en internationellt sett unik bredd av utbildningar och verksamheter inkluderande konstnärligt utvecklingsarbete och konstnärlig forskning. Inom fakulteten samlas en mångfald konstarter såsom design, fotografi, filmregi, fri konst, konsthantverk, litterär gestaltning, musik, musikal, opera och teater.

Handelshögskolan har drygt 450 anställda och ca 3 850 helårsstudenter och inrymmer områdena ekonomi, juridik och kulturgeografi. Inom fakulteten finns även forskningsinstitut och ett antal forskningscentra som tillsammans med utbildningarna samarbetar med samhället och näringslivet.

IT-fakulteten är den minsta fakulteten med ca 120 anställda. Fakulteten består av de två institutionerna Data- och informationsteknik och Tillämpad informationsteknologi där ca 850 helårsstudenter bedriver sina studier. Institutionerna drivs i samverkan mellan Göteborgs universitet och Chalmers.

Universitetsbiblioteket (UB) har drygt 200 anställda, varav de flesta finns på Centralbiblioteket. Biblioteksverksamheten finns innehållsmässigt och geografiskt kopplad till fakultetsområdena och de tre biblioteksområdena är Biomedicinska biblioteken, Humanistiska biblioteken och Samhällsvetenskapliga biblioteken. De inrymmer sammanlagt åtta fysiska bibliotek och två studietorg.

Den Gemensamma förvaltningen har 680 anställda och inrymmer verksamheter som ledningskansli, ekonomi-, personal- och informationsfunktioner, studentenhet, IT-enhet och enheter för service.

Utöver dessa större verksamhetsområden finns ett särskilt organ för lärarutbildning (LUN) som inrymmer ca 700 helårsstudenter, vilka genomgår sin utbildning vid drygt 30 av universitetets institutioner. Antalet anställda vid LUN är ca 30 personer. Vidare finns ett antal nationella centrumbildningar och specialenheter inom universitetet. Sammantaget är det ca 150 anställda vid de enheter som ligger utanför

de större verksamhetsområdena och på grund av deras storlek redovisas inte resultaten specifikt för dessa enheter i föreliggande rapport. De organisatoriska enheter som definieras i resultatredovisningen av arbetsmiljöundersökningen 2015 är således Naturvetenskaplig fakultet, Samhällsvetenskaplig fakultet, Sahlgrenska akademien, Utbildningsvetenskaplig fakultet, Humanistisk fakultet, Konstnärlig fakultet, Handelshögskolan, IT-fakultet, UB och Gemensam förvaltning. Med tanke på de skillnader som finns mellan enheterna vad avser antalet anställda är det väsentligt att framhålla att det inte förekommer någon viktning av de resultat som presenteras i rapporten.

Population

Arbetsmiljöundersökning 2015 omfattar samtliga anställda vid Göteborgs universitet. Vid tiden för undersökningens genomförande fanns det 6 146 personer med i det centrala register som användes för urvalet. Frågeformuläret skickades till samtliga dessa personer. Värt att notera är att undersökningen således omfattar även personer med korttidsanställning, personer som är långtidssjukskrivna och personer som är tjänstlediga.

De anställda inom Göteborgs universitet har utifrån de ca 300 befattningsbenämningar som förekommer sammanställts i 22 kategorier i frågeformuläret. I resultatredovisningen har dessa i de flesta fall sammanförts till följande sex anställningsgrupperingar;

Lärare – professor, universitetslektor, universitetsadjunkt, forskarassistent/postdoktor/biträdande lektor, annan lärarbefattning

Forskare – forskare, biträdande forskare, doktorandanställning, annan forskarbefattning

Bibliotekspersonal – universitetsbibliotekarie, biblioteksassistent, annan befattning inom biblioteksverksamhet

Administrativ service – chef (t.ex. kansli-, enhets-, sektions-, grupp-), handläggare/samordnare/ansvarig, administratör (t.ex. ekonomi-,

personal-, studie-, system-), assistent (t.ex. administrativ-, ekonomi-, projekt-), annan administrativ befattning

Teknisk service – lokalvårdare/ekonomibiträde, tekniker (t.ex. service-, IT-, institutions-) laboratorieassistent/forskningsingenjör (motsvarande), annan teknisk eller laborativ befattning

Annan befattning – i de fall som anställda själva valt att ange denna typ av befattning

Frågeformulär

Inför den femte arbetsmiljöundersökningen har antalet frågor i princip halverats jämfört med tidigare år, vilket innebär att flertalet frågor är desamma som i tidigare undersökningar. Mindre förändringar har gjorts avseende svarsalternativ inom frågorna. Sammantaget är det 39 frågor, jämfört med 75 frågor 2011. Huvuddelen av frågorna följs av fasta svarsalternativ med tillhörande rutor att kryssa i. Tre av formulärets frågor är av mer öppen karaktär. Där handlar det om att med egna ord uttrycka sina uppfattningar.

Frågeformulärets rubriker;

- arbete och arbetssituation
- samarbete
- jämställdhet och likabehandling
- hälsa och välbefinnande
- ledarskap
- sammanfattande bedömning
- bakgrundsfrågor
- övriga synpunkter

Fältarbete och undersökningsplan

Arbetsmiljöundersökningen 2015 är, liksom de tidigare undersökningarna, en egenproducerad undersökning. En arbetsgrupp vid Göteborgs universitet har stått för undersökningens uppläggning, utformningen av frågeformulär och sammanställning och analys av undersökning-

ens resultat. Följebreven i undersökningens samtliga utskick har undertecknats av universitetets rektor. Kinnmark Information AB har genomfört kodning av universitetets anställningsfil, ombesörjt samtliga utskick liksom scanning av ifyllda formulär samt utskrift av formulärets öppna frågor.

Fältarbetet genomfördes huvudsakligen under april och maj månad 2015 och var något kortare i tid jämfört med tidigare undersökningar till alla anställda – de har genomgående gjorts på hösten och avslutats under januari månad. Nedan framgår i detalj tidsschemat för fältarbetets olika delar;

<i>23 mars</i>	utskick av enkät, följebrev och svarskuvert till alla anställda
<i>30 mars</i>	utskick av tack- och påminnelsekort till alla anställda
<i>14 april</i>	utskick av enkät, följebrev och svarskuvert till dem som inte har besvarat enkäten
<i>21 april</i>	utskick av tack- och påminnelsekort
<i>8 maj</i>	utskick av enkät, följebrev och svarskuvert till dem som ännu inte har besvarat enkäten
<i>5 juni</i>	fältarbetet avslutas

Utöver den fastställda planen har också information och påminnelser gått ut till alla anställda via GU Journalen, Rektors nyhetsbrev och allutskick via e-post. I samband med den sista påminnelsen gavs också möjlighet att besvara enkäten via webb, på såväl svenska som engelska.

Svarsfrekvens och bortfall

Av de 6 146 personer som fått frågeformuläret är det 3 666 personer som har besvarat det (tabell 1.1). Det är därmed något färre personer än 2011 som har medverkat i undersökningen. Antalet anställda har ökat sedan undersökningarna startade – sedan 2002 har antalet anställda ökat med nästan 1 000 personer och sedan 2011 med ca 200 personer. Bruttosvarsfrekvensen har minskat med 3,7 procentenheter sedan 2011 och är 59,6 procent 2015. Minskningen är nästan

densamma som mellan 2008 och 2011 (3,9 procentenheter) Även nettosvarsfrekvensen har minskat och är 61,4 procent för 2015.

Tabell 1.1 Svarsfrekvens brutto och netto

	Brutto urval	Netto urval	Andel bortfall %	Antal svar	Svarsfrekvens brutto %	Svarsfrekvens netto %
2002	5 148	4 627	10,1	3 398	66,0	73,4
2005	5 207	4 949	5,0	3 598	69,1	72,7
2008	5 485	5 104	6,9	3 685	67,2	72,2
2011	5 953	5 564	6,5	3 769	63,3	67,7
2015	6 146	5 969	2,9	3 666	59,6	61,4

I ”Andel bortfall” (tabell 1.1) innefattas den minienkät som skickades ut mot slutet av undersökningsperioden. De som då inte hade besvarat frågeformuläret gavs möjlighet att besvara minienkäten och där ange varför de inte besvarat det ursprungliga formuläret. Det var sammanlagt 48 personer som besvarade minienkäten, och skälen som uppgavs var att frågorna är för svåra, frågorna är ointressanta, att man inte har tid eller inte litar på anonymiteten. Bland de övriga i bortfallet finns de som uppgett att de i huvudsak arbetar utanför Göteborgs universitet samt de som uppgett att de har slutat sin anställning. Det var vidare ett 60-tal personer som valde att inte ange något skäl till att man inte besvarade enkäten, utan skickade in den blank.

Av dem som inte har svarat alls på enkäten är könsfördelningen relativt jämn – 52 procent kvinnor och 48 procent män. Av dem som är med i det kända bortfallet finns det en tydlig övervikt för kvinnorna.

Tabell 1.2 Svarsfrekvens med avseende på kön

	Kvinnor		Män	
	%	Antal	%	Antal
2002	69,1	2 020	59,8	1 330
2005	70,2	2 085	62,1	1 390
2008	68,9	2 156	61,7	1 454
2011	66,5	2 250	55,5	1 424
2015	62,1	2 213	53,4	1 380

Ej angett kön 2015; 73 personer (2 procent av de svarande)

Svarsfrekvensen varierar mellan kvinnor och män, mellan olika åldersgrupper, fakulteter och personalkategorier. I det följande redovisas svarsfrekvensen för dessa kategorier och i samtliga fall är beräkningarna gjorda på bruttovärden. För att kunna ange nettovärden krävs bakgrundsdata och vi har i flertalet fall använt svarsdata istället då svarspersonerna ibland valt att utelämna svar på t.ex. kön och ålder. Av de 6 146 anställda vid Göteborgs universitet är 3 562 kvinnor (58 procent) och 2 584 män (42 procent), vilket i princip är samma andel kvinnor och män som 2002, 2005, 2008 och 2011. Kvinnorna har i större utsträckning än männen besvarat frågeformuläret – 62,1 procent respektive 53,4 procent vilket innebär att det totalt är 2 213 kvinnor och 1 380 män som har svarat (tabell 1.2). Jämfört med undersökningen 2011 har kvinnornas svarsfrekvens minskat med 4,4 procentenheter och männens med 2,1 procentenheter. 73 personer har avstått från att besvara frågan om kön.

Skillnader i svarsfrekvens mellan kvinnor och män har funnits i samtliga tidigare undersökningar, men varierat i storlek. 2002 var skillnaden 9 procentenheter för att sedan sjunka till 8 respektive 7 procentenheter för åren 2005 och 2008. Den nedåtgående trenden bröts 2011 då skillnaden i svarsfrekvens mellan kvinnor och män var hela 11 procentenheter. I årets undersökning är skillnaden tillbaka på 9 procentenheter.

Det är anställda vid Utbildningsvetenskaplig fakultet, UB och Gemensam förvaltning som i störst utsträckning har besvarat enkäten (tabell 1.3). Om man ser till spridningen av svarsfrekvensen mellan fakulteterna är den totalt 16,3 procentenheter (21,9 procentenheter 2011). Fördelat på kön är spridningen av svarsfrekvensen 18 procentenheter för kvinnor (17,4 procentenheter 2011) och 18,7 procentenheter för män (20,1 procentenheter 2011). Om man ser till svarsfrekvensen fördelat på kön inom respektive fakultet kan man konstatera att kvinnorna generellt sett har en högre svarsfrekvens än männen. Skillnaderna varierar mellan 2,9 (Gemensam förvaltning) och 14,8 procentenheter (Konstnärlig fakultet) – 2011 var skillnaderna mellan 2,9 och 15,3 procentenheter. Ett undantag är Handelshögskolan där männen har en högre svarsfrekvens än kvinnorna, skillnaden är 2,4 procentenheter.

Tabell 1.3 Svarsfrekvens med avseende på organisatorisk tillhörighet och kön 2015

	Totalt		Kvinnor		Män		Antal anställda		
	%	Antal	%	Antal	%	Antal	Tot	Kv	Män
Utbildningsvetenskaplig fakultet	69,2	321	69,1	228	62,7	84	464	330	134
UB	67,0	138	69,1	96	58,2	39	206	139	67
Gemensam förvaltning	66,4	451	66,6	267	63,7	177	679	401	278
Humanistisk fakultet	62,5	362	64,1	211	57,2	143	579	329	250
Naturvetenskaplig fakultet	59,0	415	61,7	198	54,2	207	703	321	382
Samhällsvetenskaplig fakultet	58,8	422	60,0	249	54,1	164	718	415	303
Konstnärlig fakultet	58,5	216	63,4	118	48,6	89	369	186	183
Sahlgrenska akademien	54,3	926	59,3	634	45,0	286	1704	1069	635
Handelshögskolan	53,8	246	51,1	117	53,5	122	457	229	228
IT-fakultet	52,9	64	57,8	26	46,1	35	121	45	76

Anställda i enheter utöver ovan fakulteter/motsvarande; 146 personer (2,4 procent)

För 2015 kan man notera att samtliga fakulteter/motsvarande förutom Humanistisk fakultet har lägre svarsfrekvenser än 2011. De största minskningarna står Samhällsvetenskaplig fakultet och Utbildningsvetenskaplig fakultet för med 9 respektive 7 procentenheter medan Naturvetenskaplig fakultet, Handelshögskolan och IT-fakultet vardera endast har en marginell minskning med en procentenhet (tabell 1.4). Humanistisk fakultet har ökat sin svarsfrekvens med 3 procentenheter och har därmed intagit en fjärdeplats.

Tabell 1.4 Svarsfrekvens med avseende på organisatorisk tillhörighet, rangordnad efter svarsfrekvens 2015 (antal svar och procent)

	2002		2005		2008		2011		2015	
	Antal svar	%	Antal svar	%	Antal svar	%	Antal svar	%	Antal svar	%
Utbildningsvetenskaplig fakultet	342	73	334	77	352	79	335	76	321	69
UB	133	65	139	70	152	71	140	73	138	67
Gemensam förvaltning	299	71	335	75	371	74	435	72	451	66
Humanistisk fakultet	345	65	394	68	334	66	328	60	362	63
Naturvetenskaplig fakultet	486	61	493	64	503	61	484	60	415	59
Samhällsvetenskaplig fakultet	410	72	448	73	435	71	444	68	422	59
Konstnärlig fakultet	172	61	204	65	231	66	231	61	216	59
Sahlgrenska akademien	941	65	918	68	933	63	993	60	926	54
Handelshögskolan	245	58	284	64	268	65	252	55	246	54
IT-fakultet	-	-	33	59	51	67	52	54	64	53

Vid en indelning av de anställda i olika åldersgrupper kunde vi 2011 se att gruppen 30-39 år hade flest antal anställda medan gruppen 50-59 år, som tidigare varit störst, hamnade på tredje plats. Mönstret från 2011 håller i sig och gruppen 30-39 år har flest antal anställda även 2015 (tabell 1.5). Numerärt har gruppen 40-49 år ökat mest sedan 2011 (med 133 personer) medan gruppen yngre än 30 år har minskat med 112 personer och är den enda åldersgrupp som har minskat bland de anställda sedan 2011. Sammantaget är andelen anställda densamma som 2011 för åldergrupperna 50-59 år (23 procent) och för gruppen 60 år och äldre (18 procent), något högre för grupperna 30-39 år respektive 40-49 år och något lägre än 2011 för anställda yngre än 30 år.

Vad gäller svarsfrekvensen kan man konstatera att den ökar med stigande ålder för såväl kvinnor som män, bortsett från åldersgruppen 60 år och äldre. Detta undantag bryter det mönster som har varit återkommande i samtliga tidigare undersökningar. Totalt sett har skillnaden i svarsfrekvens mellan de yngsta och de äldsta svarande varit som mest 21 procentenheter (2002). För 2015 är skillnaden 16 procentenheter, något större bland kvinnor än bland män (17 respektive 15 procentenheter). Könsmönstret kvarstår när det gäller skillnaden i svarsfrekvens mellan kvinnor och män i olika åldersgrupper – kvinnor svarar generellt i högre utsträckning än män i samtliga åldersgrupper och skillnaderna varierar mellan ca 7 och 10 procentenheter.

Jämfört med undersökningen 2011 har svarsfrekvensen 2015 totalt sett minskat i samtliga åldersgrupper. Den största minskningen finns bland kvinnorna respektive männen i åldersgruppen 60 år och äldre (7,4 respektive 7,2 procentenheter) följt av kvinnor yngre än 30 år (6,9 procentenheter). Män i åldersgruppen 40-49 år avviker från mönstret med en ökning i svarsfrekvens med 1,3 procentenheter sedan 2011 års undersökning.

Tabell 1.5 Svarsfrekvens med avseende på ålder och kön

	Totalt	Kvinnor	Män	Antal	Antal	<i>Antal anställda</i>	
	%	%	%	svar	anställda	Kvinnor	Män
2002							
Yngre än 30 år	52,4	55,3	48,8	302	576	322	254
30-39 år	57,4	63,4	49,4	684	1191	685	506
40-49 år	63,3	66,8	57,8	752	1188	672	516
50-59 år	70,3	73,0	65,4	1169	1664	967	697
60 år och äldre	73,7	74,7	71,4	390	529	277	252
Ej angett ålder; 33 (1 procent av de svarande)							
2005							
Yngre än 30 år	58,2	62,3	53,0	266	457	257	200
30-39 år	64,9	68,9	59,7	843	1298	745	553
40-49 år	64,6	67,6	60,4	764	1183	688	495
50-59 år	71,1	75,0	65,8	1047	1473	848	625
60 år och äldre	69,7	72,0	67,0	555	796	432	364
Ej angett ålder eller kön; 123 (3,4 procent av de svarande)							
2008							
Yngre än 30 år	52,9	58,2	44,6	253	478	292	186
30-39 år	60,9	64,5	56,3	829	1361	768	593
40-49 år	62,8	65,1	59,4	779	1240	747	493
50-59 år	66,8	69,6	63,3	937	1402	783	619
60 år och äldre	72,6	75,8	69,0	729	1004	537	467
Ej angett ålder eller kön; 158 personer (4,3 procent av de svarande)							
2011							
Yngre än 30 år	51,0	56,3	43,9	284	557	320	237
30-39 år	55,1	59,8	48,6	843	1529	889	640
40-49 år	59,8	65,0	52,2	857	1433	854	579
50-59 år	64,8	68,4	60,2	881	1360	759	601
60 år och äldre	66,9	70,4	63,1	719	1074	564	510
Ej angett ålder eller kön; 185 personer (4,9 procent av de svarande)							
2015							
Yngre än 30 år	46,3	49,4	41,5	206	445	269	176
30-39 år	50,7	54,8	45,1	817	1611	935	676
40-49 år	57,6	60,3	53,5	902	1566	940	626
50-59 år	62,5	66,7	56,2	878	1404	842	562
60 år och äldre	59,6	63,0	55,9	667	1120	576	544
Ej angett ålder eller kön; 196 personer (5,3 procent av de svarande)							

I formuläret fick de anställda ange sin befattning genom att välja mellan 22 olika kategorier av befattningar. I resultatredovisningen har dessa lagts samman till 5 personalkategorier och alternativet ”Annan befattning”. Bibliotekspersonal har fortsatt störst andel svarande med hela 81 procent (tabell 1.6). Därefter följer kategorin Administrativ service med 64 procent och Lärare som återigen har minskat sin svarsfrekvens (60 procent). Den lägsta svarsfrekvensen har personalkategorin Teknisk service med 44 procent. Gruppen forskare har, i likhet med tidigare undersökningar, en låg svarsfrekvens med 47 procent. De kvinnliga forskarna har svarat i större utsträckning än de manliga, svarsfrekvensen är 49 respektive 42 procent. Exkluderar man doktoranderna från kategorin forskare visar det sig att de manliga forskarna endast har 37 procent svarsfrekvens.

Tabell 1.6 Svarsfrekvens med avseende på personalkategori och kön 2015

	Totalt		Kvinnor		Män		Antal anställda		
	%	Antal	%	Antal	%	Antal	Tot	Kv	Män
Bibliotekspersonal	81,4	127	80,9	89	76,1	35	156	110	46
Administrativ service	64,3	842	65,7	666	56,4	167	1310	1014	296
Lärare	59,6	1426	63,3	719	54,2	682	2393	1135	1258
Forskare	46,6	735	49,1	447	42,2	281	1576	910	666
Teknisk service	43,6	310	39,9	157	46,5	148	711	393	318

Forskare exkl. doktorander	41,8	334	44,6	197	37,3	133	799	442	357
Doktorander	51,6	401	53,4	250	47,9	148	777	468	309

103 personer (2,8 procent) har ej uppgett befattning

123 personer (3,4 procent) har svarat "Annan befattning"

Spridningen mellan personalkategoriernas svarsfrekvens har minskat något sedan 2011 och är 38 procentenheter 2015. Administrativ service har ökat sin svarsfrekvens (med 6 procentenheter) medan övriga kategorier har minskat i svarsfrekvens, mellan 1 och 15 procentenheter (tabell 1.7). Om man exkluderar doktoranderna från forskarkategorin

ser man en ökning av svarsfrekvensen bland forskare (2 procentenheter) och en minskning bland doktorander (3 procentenheter). Detta mönster har funnits sedan undersökningen 2008. Forskares svarsfrekvens har ökat med 7 procentenheter sedan dess medan doktorandernas svarsfrekvens har minskat i samma omfattning.

Tabell 1.7 Svarsfrekvens med avseende på personalkategori, rangordnad efter svarsfrekvens 2015 (antal svar och procent)

	2002		2005		2008		2011		2015	
	Antal		Antal		Antal		Antal		Antal	
	svar	%	svar	%	svar	%	svar	%	svar	%
Bibliotekspersonal	125	72	130	79	139	89	129	87	127	81
Administrativ service	604	63	659	66	676	62	739	58	842	64
Lärare	1221	69	1284	71	1433	73	1431	61	1426	60
Forskare	783	52	869	57	737	46	747	48	735	47
Teknisk service	424	57	433	61	389	59	380	59	310	44

Forskare										
exkl. doktorander					319	35	287	40	334	42
Doktorander					418	59	460	55	401	52

Sammanfattningsvis tycks intresset för att vara med i arbetsmiljöundersökningen 2015 totalt sett vara något lägre än vid tidigare undersökningar och den vikande trend som vi sett sedan starten 2002 tycks ha fortsatt även 2015. Svarsfrekvensen är alltså på en tillfredsställande nivå. Därmed inte sagt att intresset för arbetsmiljöfrågor och att kartlägga hur det är ställt med arbetsmiljön har minskat. Vi kan tvärtom konstatera att intresset har ökat och att det inom universitetet på olika håll görs ett antal ”lokala” arbetsmiljöundersökningar i tiden mellan de mer övergripande. I några fall har dessa legat parallellt i tiden med Arbetsmiljöundersökning 2015, vilket kan ha påverkat intresset för att medverka från de aktuella institutionerna eller enheterna. En indikator på det ökade intresset är, förutom lokala undersökningar, en stor efter-

frågan på analysstöd vid uppföljning av resultaten såväl på fakultetsnivån som på institutionsnivån. Efter undersökningen 2011 var det en märkbar ökning i denna efterfrågan och under hösten har efterfrågan på analysstöd för årets undersökning varit mycket stor.

Så snart fältarbetet hade avslutats i juni 2015 distribuerades resultaten i tabellform till universitetets ledning och fakulteternas dekaner. Motsvarande gjordes för universitetets institutioner och enheter under september månad. Ett syfte med undersökningarna är att genomföra förbättringsarbeten inom arbetsmiljön där så behövs. Det är därför angeläget att bryta ner resultaten till fakultets- och institutionsnivå så att grupper av anställda kan få sina egna resultat. En nedre gräns är satt för 30 anställda och en svarsfrekvens på minst 50 procent. Det innebär att resultatet har tagits fram i tabellform för drygt 80 grupper.

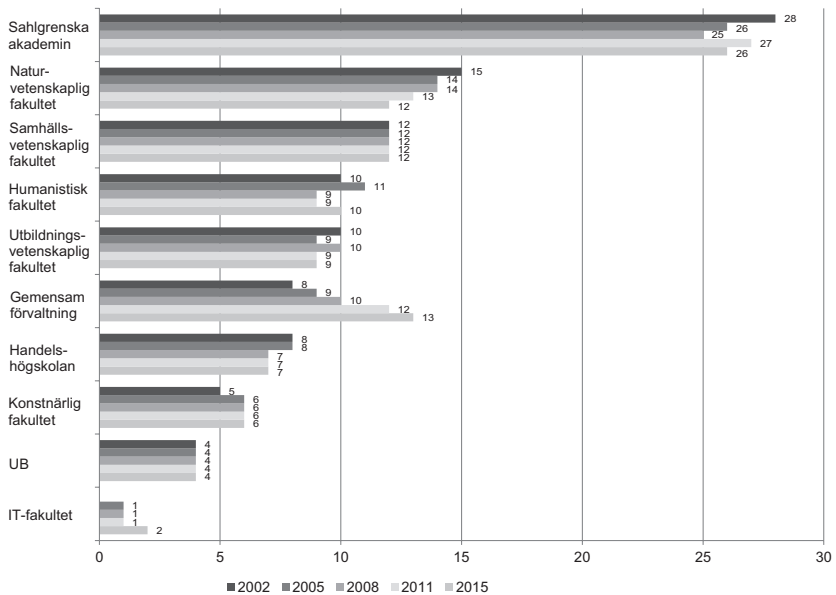
Medverkande i undersökningen³

Undersökningsgruppens (dvs. de som har besvarat enkäten) sammansättning har varit påfallande likartad i de tidigare Arbetsmiljöbarometrarna och det är inga större avvikelser för den här mätningen heller. Andelen anställda som medverkat vid de olika fakulteterna har endast förändrats på ett marginellt sätt (figur 1.1). Liksom tidigare är det drygt en fjärdedel bland de medverkande som finns vid den största fakulteten, Sahlgrenska akademien. Det är lika stor andel som de tre fakulteter/motsvarande som ligger i topp när det gäller svarsfrekvens utgör – de medverkande från Utbildningsvetenskaplig fakultet, UB och Gemensam förvaltning utgör tillsammans 25 procent av undersökningsgruppen. Värt att notera är att den ökning av andelen som Gemensam förvaltning haft tidigare år består och att ökningen nu liksom tidigare beror på en ökning av antalet anställda även om ökningstakten har minskat något sedan 2011 (en ökning med 73 personer mellan 2011 och 2015, och en ökning med 107 personer mellan 2008 och 2011). Om man jämför fakulteternas andelar i undersökningsgruppen med deras respektive andelar bland det totala antalet anställda vid uni-

³ Avsnittets historik bygger på ett återkommande kapitel i Arbetsmiljöbarometrarna 2002, 2005, 2008 och 2011 och är från början författat av Stefan Szücs.

versitetet finner man marginella skillnader som håller sig inom några procentenheter. För Gemensam förvaltning innebär det att andelen i undersökningsgruppen är 2 procentenheter större än andelen bland det totala antalet anställda. För Utbildningsvetenskaplig fakultet och UB är andelen en procentenhet större. För Sahlgrenska akademins del gäller det omvända förhållandet, att andelen i undersökningsgruppen är 2 procentenheter mindre än andelen bland det totala antalet anställda. För Handelshögskolans del rör det sig om en procentenhet mindre andel.

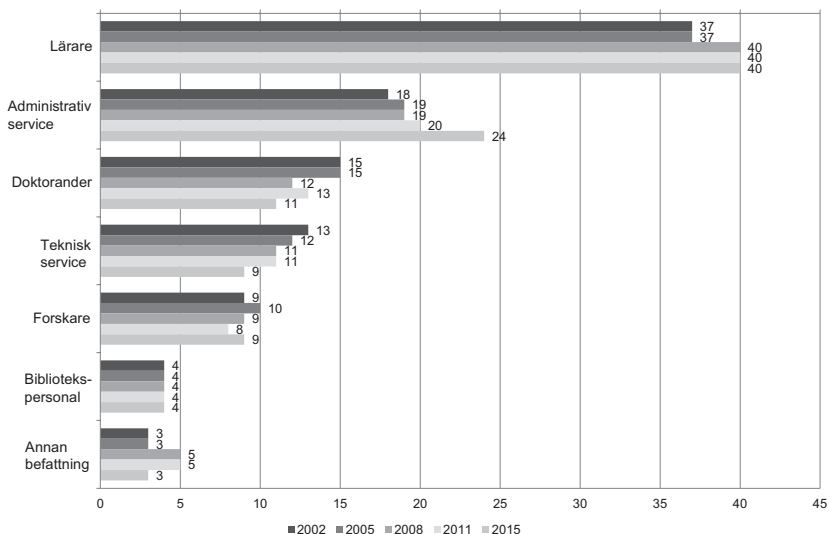
Figur 1.1 Andel medverkande i undersökningen per fakultet (procent)



Den relativa fördelningen av de olika personalkategorierna bland dem som har varit med i undersökningen är i stora drag oförändrad sedan 2008 och där utgör lärare den största gruppen med 40 procent följt av Administrativ service (24 procent) och doktorander (11 procent) (figur

1.2). De skillnader som man kan notera gäller Administrativ service som har ökat sin andel med 4 procentenheter, doktorander och Teknisk service som har minskat sina andelar med vardera 2 procentenheter och forskare som, efter att ha minskat sin andel bland de medverkande under några år, har ökat sin andel med en procentenhet. En motsvarande jämförelse som den som gjordes ovan avseende fakulteterna visar att andelen medverkande bland de olika personalkategorierna ligger relativt nära den andel man har bland det totala antalet anställda. Den största avvikelser är för forskare där andelen bland anställda är 13 procent medan andelen bland de svarande i undersökningen är 9 procent. Den största avvikelser åt andra hållet är för Administrativ service där andelen bland anställda är 21 procent medan andelen bland de svarande är 24 procent.

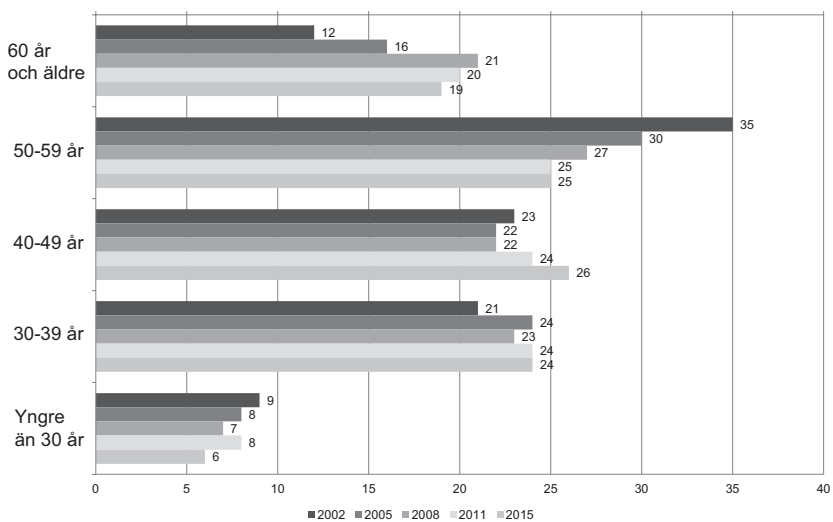
Figur 1.2 Andel medverkande per personalkategori (procent)



Ser man till åldern bland de medverkande kan man konstatera att den ökning med fyra till fem procentenheter som varit för 60+ vid de tidigare undersökningarna byttes till en minskning med en procentenhet 2011 och årets undersökning ger ytterligare en procents minskning (figur 1.3). Den kontinuerliga minskning av andelen medverkande som varit för de mellan 50 och 59 år har nu stannat upp, vilket också gäller åldersgruppen 30-39 år. Andelarna för åldersgruppen 40-49 år har ökat med två procentenheter och andelarna har minskat med lika mycket bland de svarande som är yngre än 30 år. De senare har alltid utgjort den minsta gruppen bland anställda och i undersökningarna och är 2015 mindre än tidigare – 7 procent av de anställda och 6 procent av de svarande (2011 var de 9 procent av de anställda och 8 procent av de svarande). Skillnaden mellan andel av totala antalet anställda och andel medverkande i undersökningen är mycket små även med avseende på ålder. För mittengruppen (40-49 år) är andelarna lika, för de två äldsta grupperna är andelen medverkande något högre och för de två yngsta grupperna är andelen medverkande i undersökningen något lägre än andelen av de totalt antal anställda vid universitetet.

Sammantaget kan man konstatera att de som har svarat på enkäten och därmed medverkar i arbetsmiljöundersökningen 2015 representerar universitetets anställda väl med avseende på organisatorisk tillhörighet, personalkategori och ålder.

Figur 1.3 Andel medverkande per ålderskategori (procent)



2. Arbete och arbetssituation

Joseph Schaller

I detta kapitel behandlas inledningsvis hur de anställda beskriver sin arbetsplats vid Göteborgs universitet. Därefter följer hur de anställda ser på sitt engagemang på arbetsplatsen, i vilken mån de anser att det finns möjligheter att påverka beslut, om de under det senaste året känt speciell oro för olika situationer samt i vilken mån de anställda upplever stress i arbetet. Eftersom det är viktigt att de anställda har möjlighet att utvecklas i sitt arbete avslutas kapitlet med ett avsnitt om kompetensutveckling.

Ett välfungerande universitet bör bedriva undervisning, forskning och samverkan av hög klass. En grundförutsättning för kvalitet i dessa sammanhang är naturligtvis att arbetsmiljön präglas av gynnsamma förutsättningar. Tidigare forskning om arbetsliv och arbetshälsa har bland annat lyft fram tre typer av organisatoriska förutsättningar som har stor betydelse i detta sammanhang, nämligen tydlighet, delaktighet samt hantering av särskild oro. Det är således viktigt att det organisatoriska arbetsmiljöarbetet präglas av tydlighet och delaktighet. Detta gäller både den löpande verksamheten och vid större omorganisationer.¹ Tydlighet inom den akademiska världen handlar inte bara om att organisationen, ledningen och styrningen är transparent

¹ Szücs, S (2004) Omorganisation och ohälsa. Skyddsombuden vid kommunala arbetsplatser om förändringsarbetet. Arbete och Hälsa, 2004:14. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Ahlberg, G, Bergman, P, Ekenvall, L, Parm Sund, M, Stoetzer, U, Waldenström, M & Svartengren, M (2008) Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag. Delstudie 2 inom Hälsa och framtid: ett forskningsprojekt om långtidsfriska företag. Stockholm: Karolinska Institutet, Uppsala universitet och Stockholms läns landsting.

Holmberg, K (2008) *Work-related stress in women. Assessment, prevalence and return to work* (Doctoral dissertation). Gothenburg: Department of Clinical Neuroscience and Rehabilitation/Occupational Therapy, Institute of Neuroscience and Physiology at Sahlgrenska Academy, University of Gothenburg.

i vanlig mening. Tydlighet handlar i stor utsträckning om de normer och spelregler som rör det akademiska arbetsklimatet genom möjlighet till kritisk granskning, lyhörddhet, erkänsla och rättvisa. När det gäller delaktighet inom akademien är det viktigt att medarbetare känner sig ha möjlighet att ta egna initiativ och också att det finns möjligheter att påverka besluten på arbetsplatsen.

Arbetsklimat baserat på tydlighet genom transparens, erkänsla och rättvisa

I vilken grad arbetsplatserna vid Göteborgs universitet präglas av ett tydligt akademiskt arbetsklimat, dvs. präglad av öppenhet, kritiskt granskande, erkänsla och rättvisa, har vi undersökt genom ett batteri av påståenden som personalen fick ta ställning till när vi frågade: *I vilken utsträckning kännetecknas din arbetsplats av följande?* (tabell 2.1).

Tabell 2.1 Vad kännetecknar arbetsplatsen? (procent) (Stämmer helt och hållet + Stämmer delvis)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Det finns öppenhet för nya idéer	76	76	80	80	84
Nya tankar granskas kritiskt men konstruktivt	69	70	69	73	75
Rätt person får äran för goda idéer	66	69	70	71	74
Det finns en bra balans mellan individualism och samarbete	67	70	67	71	73
Vi sporrar varandra till goda insatser	61	68	68	70	73
Vi är lyhörda för vad var och en har att bidra med	65	68	66	70	72
Det finns frihet att framföra kritiska synpunkter	71	72	71	74	72
Oenighet löses konstruktivt	55	57	57	61	64
Nya idéer sprids snabbt till andra	53	56	57	61	63

Det påstående som har fått starkast stöd genom åren är *Det finns öppenhet för nya idéer* – i årets studie är det 84 procent som instämmer i detta påstående. På andra plats hamnar påståendet *Nya tankar gran-*

skas kritiskt men konstruktivt och på tredje plats *Rätt person får äran för goda idéer*. Det minst positiva omdömet vid samtliga undersökningstillfällen har varit att *lösa oenighet konstruktivt* samt att *snabbt sprida idéer till andra*.

Andelen som är positiva till det akademiska arbetsklimatet ökar. Jämförelsen med 2011 visar att inställningen har blivit mer positiv, bortsett från ett område, där resultatet är två procentenheter lägre. Förändringarna är små, men genomgående positiva. En jämförelse med 2002 visar att man är mer positiv till det akademiska arbetsklimatet, nu jämfört med då, i samtliga avseenden. De största ökningarna är med avseende på *Vi sporrar varandra till goda insatser* (12 procentenheter), *Nya idéer sprids snabbt till andra* (10 procentenheter) och *Oenighet löses konstruktivt* (9 procentenheter). Trots den positiva utvecklingen är det viktigt att notera att *Nya idéer sprids snabbt till andra* och *Oenighet löses konstruktivt* fortfarande får klart mindre andel instämmande svar än de övriga sju påståendena.

I alla fem hittills genomförda undersökningar finns en stor överensstämmelse mellan dessa olika aspekter av akademiskt arbetsklimat vid den egna arbetsplatsen. Det betyder att den som instämmer i ett av ovanstående påståenden om arbetsklimatet, med stor sannolikhet också instämmer på liknande sätt när det gäller de andra påståendena. På motsvarande sätt visar analysen att den som inte instämmer exempelvis i att ”det finns öppenhet för nya idéer” inte heller tycker att ”rätt person får äran för goda idéer”, eller att ”oenighet löses konstruktivt”. Detta gör att vi kan visa att det bakom dessa påståenden finns en latent eller underliggande dimension eller faktor för i vilken utsträckning olika arbetsplatser vid Göteborgs universitet präglas av ett mer eller mindre gott (i bemärkelsen tydligt) akademiskt arbetsklimat².

Genomsnittet för undersökningsgruppen i sin helhet är på denna ”klimatskala” 2,86 och standardavvikelsen 0,63. Skillnaderna i upp-

² Cronbach's alfa = 0,93, vilket visar att det är möjligt att skapa en skala av de nio påståendena (värdet bör vara 0,7 eller högre). Den bildade medelvärdeskalan utgår ifrån att svarsalternativen tilldelas följande värden: stämmer inte alls = 1, stämmer inte särskilt bra = 2, stämmer delvis = 3 och stämmer helt och hållet = 4. Ju högre skalvärde desto mer positiv är inställningen till det akademiska arbetsklimatet.

levt arbetsklimat mellan olika fakulteter är genomgående relativt små. Skillnaderna är något större mellan olika personalkategorier – klimatet bedöms mest positivt av forskare och minst positivt av anställda inom teknisk service. Den mest positiva inställningen till arbetsklimatet finns bland dem som har ”annan” lärarbefattning, assistenter³, biträdande forskare och chefer⁴.

Ett intressant resultat när det gäller personalens anställningstid är att de mest positiva till arbetsklimatet är de som har arbetat kortast tid (mindre än ett år) vid Göteborgs universitet och de minst positiva är de som har varit anställda längst tid (mer än 40 år). Motsvarande resultat gäller för ålder, där arbetsklimatet i genomsnitt bedöms vara mest gott bland de anställda som är yngre än 30 år⁵. Av resultaten framgår också att män upplever det akademiska arbetsklimatet som något mer positivt än kvinnor.

Handlingsutrymme och möjlighet att påverka

Handlingsutrymme kan definieras som ”möjligheter och kunskap att göra egna professionella bedömningar och val i det dagliga arbetet”.⁶ På frågan om i vilken utsträckning man anser sig ha utrymme för egna initiativ svarar 35 procent att man har det i mycket stor utsträckning, 45 procent i ganska stor utsträckning, 12 procent i varken stor eller liten utsträckning, 6 procent i ganska liten utsträckning och 2 procent ”i mycket liten utsträckning/inte alls”. Fyra av fem (80 procent) svarande kan således sägas ha relativt gott om utrymme för egna initiativ. Störst andel svarande som anser sig ha stora möjligheter till egna initiativ återfinns inom Handelshögskolan (88 procent) och IT-fakulteten (87 procent) medan det anses finnas mindre utrymme inom UB (73 procent) och Gemensam förvaltning (70 procent).

³ T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

⁴ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

⁵ Det finns ett klart samband ($r = 0,63$) mellan ålder och anställningstid.

⁶ Houmann, A (2010). Musiklärares handlingsutrymme – möjligheter och begränsningar. Musikhögskolan i Malmö, Lunds universitet.

Det finns en betydande variation i hur man bedömer sina möjligheter att ta egna initiativ beroende på vilken befattning man har. Högst andel som anser sig ha goda möjligheter finns bland chefer⁷ (95 procent), assistenter⁸ (93 procent), professorer (91 procent) och de med befattning som forskarassistent/postdoktor/biträdande lektor (89 procent). Lägst andel som anser sig ha goda möjligheter att ta egna initiativ finns bland administratörer⁹ (65 procent), biblioteksassistenter (64 procent), bland dem som innehar ”annan befattning inom biblioteksverksamhet” (55 procent) och lokalvårdare/ekonomibiträden (53 procent).

Möjligheterna att påverka besluten på den egna arbetsplatsen upplevs vara lägre än möjligheterna att ta egna initiativ. På frågan om i vilken utsträckning man anser sig ha möjlighet att påverka besluten på sin arbetsplats¹⁰ svarar 9 procent att man har det i mycket stor utsträckning, 34 procent i ganska stor utsträckning, 31 procent i varken stor eller liten utsträckning, 19 procent i ganska liten utsträckning och 7 procent i mycket liten utsträckning. Färre än varannan svarande (43 procent) anser sig ha relativt goda möjligheter att påverka besluten på sin arbetsplats – störst andel inom IT-fakulteten (61 procent) och Samhällsvetenskaplig fakultet (53 procent) och minst andel inom UB och Gemensam förvaltning (båda 38 procent).

Högst andel som anser sig ha goda möjligheter att påverka besluten på sin arbetsplats finns bland chefer (89 procent), assistenter (63 procent), bland lärare med ”annan lärarbefattning” (56 procent) och bland professorer (54 procent) medan de lägsta andelarna återfinns bland anställda med ”annan administrativ befattning” (34 procent), lokalvårdare/ekonomibiträden (33 procent), tekniker¹¹ (30 procent) samt biblioteksassistenter¹² (21 procent).

⁷ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

⁸ T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

⁹ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

¹⁰ Frågan preciserades på följande sätt: ”genom att handlingar anslås i god tid, viktiga frågor diskuteras i beredningsgrupper mm”.

¹¹ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

¹² Procentsatsen grundas på 14 svarspersoner.

Speciell oro på arbetet

Frågor om speciell oro har ställts i samtliga undersökningar och frågan som ställdes var: *Har du under det senaste året känt speciell oro för någon eller några av följande situationer? (Flera alternativ kan markeras)*. De tänkbara källor till oro man har fått ta ställning till har genomgått vissa förändringar genom åren. Såväl 2002 som 2005 fick man ta ställning till 15 tänkbara källor till oro. Från och med 2008 års undersökning ersattes tre av de ursprungliga med sex nya och därmed har det varit möjligt att ta ställning till 18 källor till oro. Inför årets undersökning har sex potentiella källor till oro tagits bort och ersatts med tre nya.

Tabell 2.2 Andel som under "det senaste året" känt speciell oro för nedanstående situationer (procent)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015 ¹³
Att inte hinna göra en tillräckligt bra arbetsinsats	-	-	-	-	57
Otydlig ledning	-	-	35	35	37
Att mitt arbete inkräktar på privatlivet	-	-	-	-	35
Ökade arbetskrav	-	-	-	-	33
Omorganisation på arbetsplatsen	18	23	21	28	29
Beroendet av externa anslag	34	37	30	30	29
Att bli orättvist behandlad	-	-	17	19	22
Nedskärningar i verksamheten	30	33	23	27	22
Otrygga anställningsförhållanden	-	-	20	19	19
Konflikter med mina arbetskamrater	-	-	10	13	15
Konflikter med min chef	-	-	11	14	14
Att mina arbetsuppgifter försvinner	11	14	12	14	10
Varsel om uppsägning	12	14	10	10	8
Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet	15	12	9	10	6
Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknande	7	6	5	5	4

¹³ De olika källorna för oro är ordnade efter förekomstnivå 2015.

Den vanligaste formen av oro i årets undersökning utgörs av *att inte hinna göra en tillräckligt bra arbetsinsats* (tabell 2.2). Denna fråga ställdes för första gången i årets undersökning och mer än varannan svars-person (57 procent) uppger att de under det senaste året känt oro för detta – de högsta andelarna finns vid Humanistisk fakultet (67 procent), Samhällsvetenskaplig fakultet (65 procent) och på Handelshögskolan (64 procent) och de lägsta förekomsterna inom Sahlgrenska akademien, Gemensam förvaltning och IT-fakultet (samtliga 50 procent). I åldersgruppen 30-49 år är oron mer utbredd (63 procent) än i åldersgruppen 60 år och däröver. Denna oro förekommer i störst utsträckning bland chefer¹⁴, doktorander och universitetslektorer (72, 70 respektive 64 procent). En större andel kvinnor (60 procent) än män (53 procent) har känt oro för att inte hinna göra en tillräckligt bra arbetsinsats och framför allt gäller detta kvinnliga doktorander (74 procent).

Den näst vanligaste källan till oro handlar om *otydlig ledning* (37 procent) – de högsta andelarna finns inom Konstnärlig fakultet (47 procent), UB (46 procent) och inom Gemensam förvaltning (42 procent) medan andelen är klart lägst inom IT-fakultet (28 procent). Samtidigt som oron för otydlig ledning ligger på ungefär samma nivå 2011 och 2015 (en ökning med två procentenheter) så har det skett ett par tydliga förändringar inom två fakulteter. Oron för otydlig ledning har ökat inom Konstnärlig fakultet med 17 procentenheter och inom UB med 11 procentenheter.

Oro för otydlig ledning är vanligt förekommande bland dem med ”annan teknisk eller laborativ befattning” (61 procent), bland universitetsbibliotekarier (53 procent), bland handläggare/samordnare/ansvariga (52 procent) och bland administratörer¹⁵ (48 procent). Minst oro för otydlig ledning finns bland anställda med ”annan lärarbefattning” och bland lokalvårdare/ekonomibiträden (båda 22 procent).

I årets undersökning ställdes för första gången frågan om oro för att *arbetet inkräktar på privatlivet*. Drygt var tredje svarande (35 procent)

¹⁴ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

¹⁵ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

uppger att de känt oro för detta. De högsta förekomsterna av denna oro finns inom Samhällsvetenskaplig fakultet (47 procent), på Handelshögskolan (44 procent) och inom Konstnärlig fakultet (43 procent) – de lägsta förekomsterna finns inom Gemensam förvaltning (23 procent), IT-fakultet (22 procent) och inom UB (21 procent). Oron för att arbetet skall inkräkta på privatlivet är vanligast förekommande bland universitetslektorer (53 procent), doktorander (50 procent) och chefer¹⁶ (49 procent) och oron är minst förekommande bland lokalvårdare/ekonomibiträden (6 procent) och biblioteksassistenter (0 procent).

Även den tredje nya frågan för året, oro för ökade arbetskrav, har fått en topplacering med 33 procent. Oron är mest utbredd inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (41 procent), Konstnärlig fakultet (40 procent) och Gemensam förvaltning (38 procent) och minst utbredd inom UB och inom IT-fakultet (28 respektive 23 procent). Bland de 22 olika befattningsgrupperna är de fyra som utgör toppgruppen: lokalvårdare/ekonomibiträden (49 procent), universitetslektorer (44 procent), chefer¹⁷ (41 procent) och universitetsadjunkter (41 procent). Oro för ökade arbetskrav uppges i lägst utsträckning av biträdande forskare (18 procent), anställda med ”annan forskarbefattning” (14 procent) och bland assistenter¹⁸ (11 procent).

Två områden som kan vara problematiska är om det uppstår konflikter med arbetskamraterna eller konflikter med chefen – 15 procent har oroat sig för *konflikter med arbetskamraterna* och 14 procent för *konflikter med sin chef*. Oro för *konflikter med arbetskamrater* är vanligast förekommande inom Gemensam förvaltning och inom Humanistisk fakultet (båda 19 procent) och minst förekommande inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (11 procent) och IT-fakultet (9 procent). Oro för konflikter med arbetskamraterna är vanligast bland anställda med ”annan teknisk eller laborativ befattning” (26 procent), lokalvårdare/ekonomibiträden (24 procent) och bland administratörer¹⁹ (21 procent)

¹⁶ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

¹⁷ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

¹⁸ T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent och projektassistent.

¹⁹ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

och oron är lägst bland professorer (10 procent), laboratorieingenjörer/forskningsingenjörer (9 procent) och bland anställda med ”annan befattning” (8 procent). Oro för *konflikter med chefen* är vanligast förekommande inom Konstnärlig fakultet (20 procent), IT-fakultet (19 procent) och Gemensam förvaltning (17 procent) och minst förekommande inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (10 procent) och inom Handelshögskolan (9 procent). Oro för konflikter med chefen är vanligast bland anställda med ”annan teknisk eller laborativ befattning” (30 procent), anställda med ”annan administrativ befattning” (24 procent) och bland handläggare/samordnare/ansvariga (21 procent) och oron är lägst bland anställda med ”annan befattning inom biblioteksverksamhet” (5 procent), universitetsbibliotekarier (2 procent) och bland anställda med ”annan forskarbefattning” (0 procent).

Orosnivåerna för olika områden har hållit sig relativt stabila mellan 2011 och 2015. Oron för nedskärningen i verksamheten har minskat med 5 procentenheter, oron för att de egna arbetsuppgifterna skulle försvinna har minskat med 4 procentenheter, oron för att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet har minskat med 4 procentenheter och samtidigt kan det konstateras att oron för att bli orättvist behandlad har ökat med 3 procentenheter.

De anställda känner oro i genomsnitt för drygt tre olika områden ($M = 3,38$), men variationen mellan de anställda är stor. Medan 11 procent inte oroar sig för något av de 15 möjliga områdena oroar sig 2 procent av de svarande för 10 områden eller fler. Mer allmänt kan det konstateras att orosnivån är något högre bland kvinnor än bland män, att den är högst i åldersgruppen 40-49 år och lägst i den yngsta åldersgruppen (yngre än 30 år) och i den äldsta åldersgruppen (60 år och äldre).

Stress

En stor del av den ökade ohälsan i arbetslivet fram till mitten av 00-talet (och kanske särskilt inom den offentliga sektorns verksamheter) har kunnat härledas till en omfattande ökning av stressrelaterade åkommor (se exempelvis Arbetsmiljöverkets rapportering).²⁰ När man

²⁰ Arbetsmiljöstatistisk Rapport 2008:4 Arbetsmiljön 2007. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

försökt mäta förekomsten och risken för dessa symptom i arbetslivet använder man sig ofta av olika typer av mätinstrument eller skalor där det kanske mest kända är ”The Maslach Burnout Inventory” (MBI). Men eftersom detta mätinstrument begränsas till personal som arbetar med klienter har en rad andra mätinstrument utvecklats för att täcka alla, och inte bara de i klientnära arbete (t.ex. The Copenhagen Burnout Inventory, CBI).²¹ I syfte att försöka mäta stress med en motsvarande skala också i arbetsmiljöundersökningen vid Göteborgs universitet har ett liknande mått konstruerats. Instrumentet bestod vid de två första undersökningarna av åtta frågor och från och med 2008 av nio frågor.

Tabell 2.3 Andel svarande som instämmer i nio olika påståenden om sitt arbete (procent) (instämmer helt och hållet + instämmer delvis)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Jag kan inte släppa tankarna på arbetet när jag är ledig	75	73	71	76	76
Jag får allt fler uppgifter att sköta	74	70	71	69	74
Jag tar ofta på mig för många arbetsuppgifter	68	66	65	64	72
Jag känner ofta att jag inte hinner göra ett så bra arbete som jag skulle vilja göra	72	66	68	66	68
Jag har aldrig tid att reflektera i mitt arbete utan tvingas ständigt ta itu med nya uppgifter eller sådant som släpar efter	61	58	60	62	63
Jag känner mig ofta psykiskt utmattad efter en dags arbete	62	59	54	54	57
Mina arbetsuppgifter kräver mycket kvälls- och helgarbete ²²	-	-	57	55	56
Jag känner mig ofta fysiskt utmattad efter en dags arbete	55	51	47	45	51
Jag hinner inte göra klart mina arbetsuppgifter	50	44	50	50	49

²¹ Sondergard Kristensen, T & Borritz, M (2001) Copenhagen Burnout Inventory. Köpenhamn: Arbejdsmiljøinstituttet.

²² Frågan tillkom först 2008 och ingår inte i stressindex.

Det vanligaste stressmomentet för personalen vid Göteborgs universitet utgörs av att man *inte kan släppa tankarna på arbetet vid ledighet* (tabell 2.3). Sammanlagt är det hela tre fjärdedelar som helt eller delvis instämmer i att de inte kan sluta tänka på jobbet när de är lediga. På andra plats hamnar att man *får allt fler uppgifter att sköta* och på tredje plats att man ofta *tar på sig för många arbetsuppgifter*. De tre största förändringarna, jämfört med 2011, är med avseende på att man tar på sig för många arbetsuppgifter (ökning med 8 procentenheter), att man ofta känner sig fysiskt utmattad efter en dags arbete (ökning med 6 procentenheter) och att man upplever sig få allt fler arbetsuppgifter att sköta (ökning med 5 procentenheter).

På två påståenden finns det betydande variation mellan fakulteterna. Högst andel som instämmer i påståendet *mina uppgifter kräver mycket kvälls- och helgarbete* finns inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (71 procent) och Handelshögskolan (67 procent) och de klart lägsta instämmande svaren finns inom Gemensam förvaltning (26 procent) och inom UB (20 procent). Kvälls- och helgsarbete är klart vanligare bland lärare (79 procent), doktorander (72 procent) och forskare (60 procent) än bland anställda inom administrativ service (29 procent), bibliotekspersonal (19 procent) och bland anställda inom teknisk service (17 procent).

Högst andel som instämmer i påståendet *jag kan inte släppa tankarna på arbetet när jag är ledig* finns inom Konstnärlig fakultet (85 procent) och Humanistisk fakultet (83 procent) medan de lägsta andelar som instämmer i påståendet finns inom Gemensam förvaltning (67 procent) och UB (57 procent). Det är framför allt lärare och forskare som har svårt att släppa tankarna på arbetet när de är lediga – doktorander (86 procent), lärare (85 procent) och forskare (78 procent) medan andelen är lägre bland anställda inom administrativ service (68 procent), teknisk service (60 procent) och bland bibliotekspersonal (55 procent).

Utifrån stressindex²³ baserat på de åtta ursprungliga frågorna kan det konstateras att stressnivån i princip är oförändrad mellan 2002 och 2015.

²³ Stressindex är en skala mellan 1.00 och 4.00. Ju högre värde desto större stress.

Det är bland de olika personalkategorierna som det finns störst skillnader i upplevd stress. Lärare upplever signifikant högre grad av stress ($M = 2,84$) än var och en av de övriga personalkategorierna. Den grupp vars stressnivå ligger närmast lärarnas är forskare ($M = 2,71$) tätt följda av doktorander ($M = 2,70$).

I personalkategorin lärare är den upplevda stressnivån högre för kvinnor än för män, högre för lektorer än för andra lärare och högre för dem i åldrarna 40–59 år jämfört med de yngsta lärarna (yngre än 30 år) och de äldsta lärarna (60 år och äldre). Den högsta genomsnittliga stressnivån ($M = 3,02$) uppvisas av kvinnliga lärare i åldersgruppen 50–59 år.

Jämförelser mellan svars personer med olika huvudsakliga befattningar visar att högst stressnivå uppges av universitetslektorer ($M = 2,95$), chefer²⁴ ($M = 2,88$), universitetsadjunkter ($M = 2,86$) och forskare ($M = 2,85$). Den högsta genomsnittliga stressnivån av alla grupper ($M = 3,10$) uppvisar kvinnliga lektorer i åldersgruppen 50–59 år.

Fakultetsjämförelserna visar att högsta genomsnittliga nivå av stress återfinns vid Konstnärlig fakultet ($M = 2,88$) och Naturvetenskaplig fakultet ($M = 2,81$) och de lägsta stressnivåerna finns vid Gemensam förvaltning ($M = 2,66$) och vid UB ($M = 2,54$).

Stress och faktisk genomsnittlig arbetstid

Den faktiska arbetstiden, bortsett ifrån bisysslor, varierar stort bland dem som har anställning på 100 procent. Bland dessa uppger 350 personer att de arbetar mindre än 40 timmar i veckan, 1198 personer att de arbetar 40–44 timmar, 666 personer att de arbetar 45–54 timmar och 201 personer att de arbetar 55 timmar eller mer i veckan. Den mest arbetsintensiva gruppen utgörs till stor del av professorer (63 personer), universitetslektorer (59 personer), doktorander (26 personer) och forskare (17 personer).

Den upplevda stressnivån samvarierar med antal arbetade timmar per vecka – medelvärde på stressindex varierar stort mellan de som arbetar mindre än 40 timmar i veckan ($M = 2,46$) och de som arbetar 55 timmar eller mer ($M = 3,11$).

²⁴ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

Kompetensutveckling

Hälften av svarspersonerna (50 procent) har under det senaste året deltagit i kompetensutveckling/internutbildning anordnad av Göteborgs universitet. Motsvarande andelar 2011 var 51 procent och var 43 procent 2008. I likhet med de tidigare årens undersökningar varierar deltagande i kompetensutveckling/internutbildning stort mellan fakulteter (tabell 2.4).

Tabell 2.4 Andel svarande (uppdelat på fakultet) som har deltagit i kompetensutveckling under det senaste året (procent)

Fakultet	2011	2015 ²⁵
Universitetsbiblioteket	85	75
UB	49	62
Gemensam förvaltning	56	59
Konstnärlig fakultet	67	57
Humanistisk fakultet	55	56
Samhällsvetenskaplig fakultet	50	50
Handelshögskolan	43	49
Naturvetenskaplig fakultet	47	41
Sahlgrenska akademien	46	39
IT-fakultet	43	38

Kompetensutveckling förekommer oftast bland bibliotekspersonal och bland administrativ personal (75 respektive 73 procent) och mer sällan bland teknisk personal och forskare (43 respektive 35 procent).

Deltagande i kompetensutveckling varierar stort beroende på vilken typ av huvudsaklig befattning man har. De som i störst utsträckning deltar i utbildning (samtliga över 70 procent) är chefer²⁶, administra-

²⁵ Fakulteterna är ordnade efter andelen deltagare i kompetensutveckling enligt årets undersökning.

²⁶ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

törer²⁷, universitetsbibliotekarier och biblioteksassistenter. Deltagandet är lägst bland forskare, forskarassistenter/postdoktorer/biträdande lektorer, biträdande forskare och professorer (alla under 40 procent).

Två av tre svars personer (66 procent) anser att utbudet åtminstone ”till en viss del” är relevant i förhållande till deras behov.

²⁷ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

3. Samarbete

Joseph Schaller

Detta kapitel handlar om hur man som anställd uppfattar att situationen är på arbetsplatsen med avseende på samarbete och konflikter respektive öppenhet och frispråkighet.

Samarbete

När det gäller vad som kännetecknar samarbetsklimatet på arbetsplatsen fick de svarande bedöma samarbetet utifrån åtta ”beskrivande adjektiv”, fyra positiva och fyra negativa. För varje adjektiv fick man, på en fyrgradig skala, ta ställning till om det präglade samarbetsklimatet från ”i mycket stor utsträckning” till ”i mycket liten utsträckning/inte alls”.

Tabell 3.1 Vad präglar samarbetsklimatet på arbetsplatsen?¹ (procent) (1 mycket stor + 4 ganska stor utsträckning)

	2011	2015
Ömsesidig respekt	77	77
Öppenhet	71	73
Kompromissvilja	60	62
Lyhördhet	57	60
Revirtänkande	54	52
Maktkamp	37	36
Misstro	23	23
Konflikter	23	23

¹ Formuleringen i 2011 års undersökning var ”... inom den egna enheten”.

Det kan konstateras att de fyra samarbetsfrämjande (positiva) beskrivningarna hamnar före de fyra samarbetsförsvårande (negativa) beskrivningarna (tabell 3.1). *Ömsesidig respekt* toppar listan och tre av fyra svarande anser att ömsesidig respekt präglar samarbetet på arbetsplatsen.

För det andra kan det konstateras att fler än varannan svarsperson uppger att *revirtänkande* och fler än var tredje att *maktkamp* kännetecknar samarbetet på arbetsplatsen. Till detta kan läggas att närmare var fjärde svarsperson anser att samarbetet präglas av *konflikter* och *misstro*. Ingen av de samarbetsförsvårande företeelserna kan således anses vara särskilt ovanliga.

För att skapa ett sammanfattande mått på samarbetsklimat vändes skalorna för *revirtänkande*, *misstro*, *konflikter* och *maktkamp*. Därefter bildades ett medelvärdesindex, ”positivt samarbetsklimat” av samtliga åtta samarbetsaspekter. Skalan går från 1 – 4 (ju högre värde desto mer positivt samarbetsklimat) och skalans neutrala mittpunkt är 2,5.

Analyser på skalnivå visar att undersökningsgruppen i sin helhet har medelvärdet 2,76. Den genomsnittliga bedömningen av samarbetsklimatet är således något åt det positiva hållet (en fjärdedels skalsteg) räknat från den neutrala mittpunkten. Intressant nog kan noteras att resultatet från fakulteterna är nära fördelat kring universitetets medelvärde, vilket betyder att de svarande inom de olika fakulteterna bedömer samarbetsklimatet ungefär på samma sätt som man generellt gör inom Göteborgs universitet. Detta behöver givetvis inte betyda att denna likhet gäller överallt. Frågan gällde samarbetsklimatet ”på din arbetsplats”, vilket kopplas ihop med den institution eller motsvarande där den svarande arbetar. Inom en viss fakultet kan enskilda institutioners värde variera stort (både uppåt och nedåt), beroende på förhållandena på arbetsplatsen.

I övrigt kan noteras att män bedömer samarbetsklimatet något mer positivt än kvinnor, de som har chefsuppdrag klart mer positivt än de som inte har chefsuppdrag och de som har varit anställda mindre än tre år mer positivt än de som har varit anställda längre. Anställda inom teknisk service har en mer negativ syn på samarbetsklimatet än anställda inom de övriga personalkategorierna.

Konflikter

Enligt 28 procent av de svarande (32 procent 2002; 30 procent 2005; 28 procent 2008 och 28 procent 2011) förekommer samarbetssvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt ("I mycket stor utsträckning": 6 procent, "I ganska stor utsträckning": 22 procent). Förekomsten av samarbetssvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt uppges förekomma något oftare inom Konstnärlig fakultet (37 procent) och Gemensam förvaltning (34 procent) medan det är något mindre vanligt bland anställda inom IT-fakultet (18 procent) och UB (15 procent).

Om det uppstår samarbetssvårigheter eller konflikter på arbetsplatsen kan det vara viktigt att ha någon som man känner att man kan vända sig till. 90 procent skulle kunna tänka sig att vända sig till en arbetskamrat ("ja, absolut" + "ja, kanske"), 82 procent till sin närmaste chef, 57 procent till sin fackliga organisation, 53 procent till en högre chef och 50 procent till företagshälsovården. Resultatet är praktiskt taget identiskt med vad som framkom 2011.

Öppenhet genom låg frispråkighetsrisk eller "högt i tak"

Olika grad av delaktighet kan naturligtvis hänga samman med hur högt i tak det är inom en organisation eller på den egna arbetsplatsen. För att kunna uppskatta graden av en sådan s.k. frispråkighetsrisk ställdes en särskild fråga om eventuella risker med att föra fram kritiska synpunkter och resonemang.

Tabell 3.2 Hur bedöms effekten av kritiska synpunkter och resonemang (procent) (Ja, helt säkert + Ja, troligen)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Få en försämrad ställning på arbetsplatsen	27	27	25	26	25
Mötas av ovilja från chef/chefer på arbetsplatsen	36	35	34	34	33
Mötas av ovilja från arbetskamrater	25	23	23	22	23

Resultaten visar att omkring en fjärdedel av personalen uppger att de helt säkert eller troligen skulle få en försämrad ställning på arbetsplatsen och/eller mötas av ovilja av arbetskamrater om de skulle föra fram kritiska synpunkter och resonemang (tabell 3.2). En något större andel, en tredjedel, menar att de helt säkert eller troligen skulle mötas av ovilja från chefer på arbetsplatsen. Skillnaderna mellan de fem undersökningstillfällena är endast marginella.

Risken för att kritiska synpunkter och resonemang skall få negativa följder bedöms vara större inom vissa delar av universitetet än inom andra. Risken för att *få en försämrad ställning på arbetsplatsen* bedöms vara högre inom Gemensam förvaltning (31 procent) och Konstnärlig fakultet respektive Sahlgrenska akademin (båda 27 procent) än inom Naturvetenskaplig fakultet (20 procent) och IT-fakultet (18 procent). *Risken för att mötas av ovilja från chefer på arbetsplatsen* bedöms vara högre inom Gemensam förvaltning (39 procent) och Konstnärlig fakultet (38 procent) än inom Handelshögskolan (26 procent) och IT-fakultet (24 procent). *Risken för att mötas av ovilja från arbetskamrater* bedöms vara högre inom Samhällsvetenskaplig fakultet och Gemensam förvaltning (båda 28 procent) än inom Naturvetenskaplig fakultet (17 procent) och UB (15 procent).

Risken för att *få en försämrad ställning på arbetsplatsen* bedöms vara högre bland lokalvårdare/ekonomibiträden (45 procent), anställda med ”annan teknisk eller laborativ befattning” (32 procent) och bland universitetsbibliotekarier (31 procent) än bland assistenter² (13 procent), biträdande forskare (11 procent) och bland anställda med ”annan befattning inom biblioteksverksamhet” (9 procent). *Risken för att mötas av ovilja från chefer på arbetsplatsen* bedöms vara högre bland anställda med ”annan teknisk eller laborativ befattning” (50 procent), lokalvårdare/ekonomibiträden (47 procent), tekniker³ (41 procent) och universitetsbibliotekarier (41 procent) än bland biträdande forskare (18 procent), anställda med ”annan befattning inom

² T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

³ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

biblioteksverksamhet” (18 procent) och bland assistenter⁴ (12 procent). *Risken för att mötas av ovilja från arbetskamrater* bedöms vara högre bland lokalvårdare/ekonomibiträden (38 procent), anställda med ”annan teknisk eller laborativ befattning” (36 procent) och bland administratörer⁵ (29 procent) än bland laboratorieassistenter/forskningsingenjörer (15 procent), biträdande forskare (11 procent) och bland anställda med ”annan befattning inom biblioteksverksamhet” (9 procent).

Till stor del visar analysen också att det finns en konsistens i svaren såtillvida att de olika frågorna för den enskilde arbetstagaren latent representerar vad vi kan kalla en risk att uttala sig kritiskt, eller en s.k. frispråkighetsrisk vid arbetsplatsen. Det mått som kan användas för att mäta frispråkighetsrisken på ett mer övergripande sätt är ett medelvärdesindex som bildas av de tre delfrågorna (skala 1-4)⁶.

Det genomsnittliga värdet för personalen vid Göteborgs universitet är 2,17 på denna skala (variationen i de tidigare undersökningarna var mellan 2,19 och 2,17). Det betyder att den genomsnittlige anställde svarar ”troligen inte” när de olika påståendena om risker vid framförande av kritik vägs samman till en skala. När motsvarande mått prövats inom kommunsektorn var resultatet nästan detsamma.⁷ Frispråkighetsrisken bedöms således ungefär lika även i andra delar av den offentliga sektorn.

Frispråkighetsrisken är störst inom Gemensam förvaltning och minst inom Naturvetenskaplig fakultet, Handelshögskolan och IT-fakultet. Det kan konstateras att kvinnor bedömer frispråkighetsris-

⁴ T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

⁵ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

⁶ Skalvärde 1 = ”Absolut inte” och skalvärde 4 = ”Helt säkert”. Cronbach’s alfa = 0,78.

⁷ Aronsson, G & Gustafsson, K (1999) Kritik eller tystnad – en studie av arbetsmarknads- och anställningsförhållandens betydelse för arbetsmiljökritik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg. 5, nr 3, hösten 1999.

Szücs, S (2001) *Nya arbetsmarknadsrelationer inom offentlig sektor: Arbetsliv, ledarskap och personaldemokrati vid 120 arbetsplatser i offentlig och privat regi*. Göteborg: Göteborgs universitet, Centrum för forskning om offentlig sektor (Cefos), Rapport 18.

ken som större än vad män gör och anställda inom teknisk service som större än andra grupper av anställda gör. Risken för frispråkighet bedömdes vara högst bland de som har huvudsaklig befattning som lokalvårdare/ekonomibiträde eller som tekniker⁸.

⁸ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

4. Jämställdhet och likabehandling

Joseph Schaller

I detta kapitel är jämställdhet och likabehandling i fokus. Frågor om kvinnors och mäns lika möjligheter har ställts till de anställda liksom frågor om diskriminering, mobbning och sexuella trakasserier.

Kvinnors och mäns möjligheter

Frågan om möjligheterna för kvinnor och män ställdes på följande sätt: *Hur uppfattar du möjligheterna för kvinnor respektive män vid din institution/enhet/motsvarande med avseende på följande?*¹ Svartspersonerna ombads att bedöma kvinnliga och manliga anställdas möjligheter i sju olika avseenden från exempelvis att *få gehör av chefen för sina förslag till att avancera* eller *att få hög lön*. Resultaten presenteras i tabell 4.1.

Det vanligaste svaret är att män och kvinnor har lika möjligheter. Lika möjligheter för män och kvinnor anses råda i störst utsträckning när det gäller *att få stöd av sina kollegor* eller *att få gehör av sina kollegor för sina förslag* och i minst utsträckning när det gäller *att få hög lön*. Eftersom målsättningen är att möjligheterna skall vara lika för män och kvinnor är det uppenbart att det i de flesta avseenden, enligt de anställdas uppfattning, är en bit kvar till att målet kan anses ha nåtts.

¹ Det är viktigt att notera att i årets undersökning avsåg frågan ”din institution/enhet/motsvarande” till skillnad mot 2011 då frågan avsåg ”vid universitetet”. Resultaten i årets undersökning är därför inte jämförbara med 2011 års resultat.

Tabell 4.1 Bedömning av kvinnliga respektive manliga anställdas möjligheter på arbetsplatsen (procent och balansmätt)

Med avseende på:	Möjligheterna är:			Balansmätt ²
	Större för män	Lika	Större för kvinnor	
att få stöd av sina kollegor	13	78	9	+4
att få stöd av sin chef	18	75	7	+11
att få gehör av kollegor för sina förslag	17	77	6	+11
att få intressanta arbetsuppgifter	20	74	6	+14
att få gehör av chefen för sina förslag	22	72	6	+16
att avancera	30	62	8	+22
att få hög lön	39	57	4	+35

Så länge man inte har nått 100 procent i fråga om lika möjligheter kvarstår frågan om det i övrigt finns balans mellan könen, dvs. om eventuell ”favorisering” sker lika ofta till kvinnornas fördel som till männens. Av tabellen framgår det tydligt att det finns större möjligheter för män än för kvinnor i alla sju avseenden. Skillnaderna mellan könen är störst (se balansmått) med avseende på *att avancera* samt *att få hög lön*.

En fråga som kan vara intressant att närmare belysa är hur kvinnor respektive män bedömer kvinnors respektive mäns möjligheter i dessa sju avseenden. I tabell 4.2 redovisas männens uppfattning i frågan.

En stor majoritet av männen (minst 71 procent) anser att kvinnor och män har lika möjligheter på samtliga sju områden. I de fall det görs avsteg därifrån är skillnaden mellan mäns och kvinnors möjligheter relativt små och är i huvudsak till kvinnornas fördel. Män anser dock att deras möjligheter är något större än kvinnornas med avseende på *att få hög lön*.

² De sju områdena är rangordnade utifrån balansmåttens storlek.

Balansmättet står för andelen som anser att möjligheterna är större för män minus andelen som anser att de är större för kvinnor. Balansmättet kan variera mellan +100 (alla anser att möjligheterna är större för män) och -100 (alla anser att möjligheterna är större för kvinnor).

Tabell 4.2 Kvinnliga och manliga anställdas möjligheter på arbetsplatsen – enligt män
(procent och balansmätt)

Möjligheterna är:				
Med avseende på:	Större för män	Lika	Större för kvinnor	Balans- mätt
att få stöd av sina kollegor	6	82	12	- 6
att få stöd av sin chef	6	80	14	- 8
att få gehör av kollegor för sina förslag	8	84	9	- 1
att få intressanta arbetsuppgifter	6	83	11	- 5
att få gehör av chefen för sina förslag	8	81	11	- 3
att avancera	13	71	16	- 3
att få hög lön	16	74	9	+7

Tabell 4.3 Kvinnliga och manliga anställdas möjligheter på arbetsplatsen – enligt kvinnor
(procent och balansmätt)

Möjligheterna är:				
Med avseende på:	Större för män	Lika	Större för kvinnor	Balans- mätt
att få stöd av sina kollegor	18	76	6	+12
att få stöd av sin chef	25	72	3	+22
att få gehör av kollegor för sina förslag	24	73	4	+20
att få intressanta arbetsuppgifter	28	69	3	+25
att få gehör av chefen för sina förslag	31	66	3	+28
att avancera	41	56	3	+38
att få hög lön	53	46	1	+52

En klart mindre andel av kvinnorna än av männen anser att män och kvinnor har lika möjligheter. Detta gäller för alla sju områden. En mycket större andel bland kvinnor än bland män anser att män har större möjligheter. Även detta gäller för alla sju områden.

Det är framför allt för två områden som kvinnor anser att män har större möjligheter – när det gäller *att avancera* och när det gäller *att*

få hög lön. Medan endast en procent av kvinnorna anser att kvinnor har större möjlighet än män att få hög lön är det mer än varannan (53 procent) som anser att mäns möjligheter är större.

Sett till Göteborgs universitet i sin helhet framgår det tydligt att kvinnor anser att män har större möjligheter med avseende på de undersökta aspekterna. För att kunna analysera hur förhållandet är i olika delar av organisationen, t.ex. inom de olika fakulteterna är det en fördel om man kan skapa ett sammanfattande mått på hur svars-personer bedömer kvinnors och mäns möjligheter. Därför bildades ett medelvärdesindex av de sju aspekterna³, en sammanfattande ”möjlighetsskala”. Skalan går från 1,00 till 5,00. Värdet 3,00 anger att män och kvinnor anses ha lika möjligheter – värden under 3,00 anger att kvinnor anses ha större möjligheter och värden över 3,00 att män anses ha större möjligheter.

Medelvärdet för undersökningsgruppen i sin helhet är 3,20 och värdet visar att män anses ha större möjligheter (detta totala medelvärde är ett slags sammanfattning av tabell 4.1). Medelvärdet för män är 2,94, vilket antyder att män anser att kvinnor och män har praktiskt taget lika möjligheter, dock med en lätt övervikt för kvinnors möjligheter (detta medelvärde är ett slags sammanfattning av tabell 4.2). Medelvärdet för kvinnor är 3,37 vilket antyder att män, enligt kvinnor, har betydligt större möjligheter än kvinnor (detta medelvärde är ett slags sammanfattning av tabell 4.3).

Av tabell 4.4 framgår att män inom samtliga fakulteter/motsvarande, med undantag för UB, anser att möjligheterna för kvinnor och män i hög grad är lika stora. Inom flertalet fakulteter ligger medelvärdet på eller mycket nära det neutrala värdet 3,00. Inom UB anser män att kvinnor har större möjligheter än män.

Kvinnor inom samtliga fakulteter/motsvarande anser att män har betydligt större möjligheter än kvinnor. Med undantag för Gemensam förvaltning ligger kvinnornas medelvärden närmare ett halvt skalsteg högre än männens, vilket antyder en stor skillnad. Även om skillnaden inom Gemensam förvaltning är relativt sett minst bör den dock anses

³ Cronbach's alfa = 0.90

vara betydande. Av fakultetsjämförelsen dras slutsatsen att det svars-mönster som finns på universitetet i sin helhet återfinns inom var och en av fakulteterna i det undersökta avseendet.

Tabell 4.4 Kvinnors och mäns möjligheter på arbetsplatsen – enligt kvinnor respektive män, uppdelat på fakulteter (medelvärden)

Fakultet	Medelvärde		
	Män	Kvinnor	Differens
Gemensam förvaltning	2,91	3,16	0,25
IT-fakultet	2,97	3,37	0,40
Humanistisk fakultet	2,96	3,37	0,41
Naturvetenskaplig fakultet	3,00	3,44	0,44
Konstnärlig fakultet	2,98	3,42	0,44
Utbildningsvetenskaplig fakultet	2,93	3,38	0,45
Sahlgrenska akademien	2,94	3,40	0,46
Handelshögskolan	2,91	3,42	0,51
UB	2,75	3,27	0,52
Samhällsvetenskaplig fakultet	2,97	3,50	0,53

Utifrån svaret på frågan ”Vilken typ av huvudsaklig befattning har du i din anställning vid Göteborgs universitet” valdes tio grupper. Urvalskriterierna var att befattningsgrupperna skulle vara stora, bland befattningshavarna skulle det finnas män och kvinnor i en omfattning som möjliggjorde en jämförelse samt att befattningarna skulle vara relativt ”homogena” (exempelvis inte ”annan befattning”). Resultatet presenteras i tabell 4.5.

Mönstret i de tio grupperna är detsamma som tidigare – män anser att möjligheterna för män och kvinnor är lika medan kvinnorna anser att män har betydligt större möjligheter. De tre grupper som är mindre ”etablerade” i den akademiska miljön, dvs. forskarassistent/postdoktor/biträdande lektor, biträdande forskare och doktorander uppvisar samma mönster som de övriga. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors bedömning är något mindre i dessa grupper, men ändå klart bety-

dande. Dessutom bör det noteras att män i dessa tre grupper har de mest positiva bedömningarna av männens möjligheter inom Göteborgs universitet.

Tabell 4.5 Kvinnors och mäns möjligheter på arbetsplatsen – enligt kvinnor respektive män, uppdelat på befattning (medelvärden)

Befattning	Medelvärde		
	Män	Kvinnor	Differens
Biträdande forskare	3,08	3,24	0,16
Chef (enhets-, kansli-, mm)	2,82	3,15	0,33
Forskarassistent/Postdoktor/Bitr. lektor	3,06	3,40	0,34
Universitetsadjunkt	2,97	3,34	0,37
Handläggare/Samordnare/Ansvarig	2,93	3,30	0,37
Doktorand	3,05	3,43	0,38
Administratör (ekonomi-, personal-, mm)	2,95	3,35	0,40
Professor	2,93	3,45	0,52
Forskare	2,94	3,48	0,54
Universitetslektor	2,89	3,55	0,66

Även om de tre grupperna (forskarassistent mm, biträdande forskare och doktorander) är relativt sett mindre etablerade i den akademiska världen ("de mindre etablerade") kan de ändå ha olika lång anställningstid bakom sig vid Göteborgs universitet och anställningstiden i sig kan ha betydelse för hur de ser på mäns och kvinnors möjligheter på universitetet. Resultaten granskas därför närmare utifrån följande kategorier på anställningstid vid Göteborgs universitet – mindre än 1 år, 1-2 år, 3-5 år eller 6 år eller mer. Det kan samtidigt vara intressant att jämföra denna grupp med en akademiskt mer etablerad grupp bestående av professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter och forskare ("etablerade"). Resultaten presenteras i tabell 4.6.

Tabell 4.6 Anställningstidens längd och etablerade respektive mindre etablerade anställdas syn på kvinnors och mäns möjligheter på arbetsplatsen (medelvärden)

Anställningstid	Mindre etablerade		Etablerade	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Mindre än 1 år	2,97	3,28	2,87	3,13
1 – 2 år	3,13	3,35	2,82	3,51
3 – 5 år	3,05	3,44	2,89	3,50
6 år eller mer	3,02	3,48	2,94	3,50

Det kan konstateras att manliga svarande, oavsett om de är etablerade eller mindre etablerade och oavsett hur länge de har varit anställda anser att kvinnor och män har relativt lika möjligheter. Kvinnliga svarande, oavsett om de är etablerade eller mindre etablerade, anser redan under det första anställningsåret att män har större möjligheter än kvinnor. Denna inställning blir mer allmän med längre anställningstid.

Avslutningsvis kan det noteras att ålder inte är relaterat till hur kvinnors och mäns möjligheter bedöms.

Diskriminering

De svarande fick ta ställning till om de känt sig förbigångna eller diskriminerade på arbetsplatsen på grund av könstillhörighet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet.

Som ledning för de svarande uppgavs att det skulle handla om vid tjänstetillsättning/befordran, vid lönesättning eller i verksamheten, t.ex. när arbetsgrupper utses.⁴

Jämfört med kön eller ålder är förekomsten av upplevd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och könsöverskridande identitet låg (tabell 4.7).

⁴ Vid de fyra tidigare undersökningstillfällena gavs svar på var och en av dessa tre situationer. De tidigare svaren har därför kodats om för att få jämförbara data.

Tabell 4.7 Förekomst av upplevd egen diskriminering eller att ha blivit förbigången (procent)

På grund av:	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Könstillhörighet	14,6	14,4	12,6	11,4	9,5
Ålder	11,2	10,8	11,2	10,2	8,2
Etnisk tillhörighet ⁵	2,7	1,8	1,5	1,6	2,0
Funktionsnedsättning ⁶	1,0	0,8	1,0	0,7	1,0
Religion eller annan trosuppfattning ⁷	---	0,3	0,5	0,5	0,4
Sexuell läggning	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2
Könsöverskridande identitet ⁸	---	---	0,5	0,3	0,2

Förändringarna från 2002 till 2015 är tydliga i två avseenden – andelen som anser sig ha blivit diskriminerade på grund av sin könstillhörighet har minskat med 5,1 procentenheter och andelen som anser sig ha blivit diskriminerade på grund av sin ålder har minskat med 3 procentenheter.

I 2008 års undersökning efterfrågade vi för första gången i vilken utsträckning man uppfattat att det under det senaste året har förekommit diskriminering riktad mot olika personer på arbetsplatsen. Denna fråga finns med även i årets undersökning. Eftersom ”diskriminering vid flera tillfällen” utgör en relativt liten andel av den totala diskrimineringsförekomsten redovisas svarsalternativen ”vid något tillfälle” och ”vid flera tillfällen” i sammanlagd form i tabell 4.8.

De tre grupper av anställda som störst andel personer uppfattar att det förekommit diskriminering mot är kvinnor, administrativ personal och äldre personer. Lärare, forskare, teknisk personal och män upplevs i klart mindre utsträckning vara utsatta för diskriminering.

⁵ 2002 var formuleringen ”etnisk bakgrund”; från och med 2005 ”etnisk tillhörighet”.

⁶ Formuleringen var ”funktionshinder” både 2002 och 2005.

⁷ Denna fråga ställdes inte 2002.

⁸ Frågan ställdes varken 2002 eller 2005.

Tabell 4.8 Diskriminering gentemot personer inom olika kategorier på arbetsplatsen (procent)

	2008	2011	2015
Kvinnor	19	19	21
Administrativ personal	9	12	15
Äldre personer	12	11	14
Doktorander	10	10	13
Studenter	6	5	12
Yngre personer	9	8	11
Lärare	6	7	8
Forskare	6	7	8
Teknisk personal	6	7	8
Män	6	5	7

Den största förändringen mellan 2011 och 2015 är en ökning med 7 procentenheter för studenter, vilket är mer än en fördubbling. De fakulteter där högst andel uppfattar att det förekommit diskriminering mot studenter är IT-fakultet (19 procent), Konstnärlig fakultet (17 procent) och Utbildningsvetenskaplig fakultet (16 procent). Ökningen är dock ett generellt fenomen eftersom det har skett en ökning inom samtliga fakulteter.

Jämfört med övriga fakulteter är det en större andel inom Samhällsvetenskaplig fakultet som har uppfattat att det förekommit diskriminering mot kvinnor (33 procent); inom IT-fakultet mot yngre personer (19 procent); inom UB och Konstnärlig fakultet mot äldre personer (22 respektive 21 procent); inom Utbildningsvetenskaplig fakultet mot lärare (20 procent); inom Konstnärlig fakultet mot teknisk personal (21 procent); inom Konstnärlig fakultet och IT-fakultet mot administrativ personal (26 respektive 25 procent) samt inom IT-fakultet mot doktorander (25 procent).

När det gäller uppfattad diskriminering gentemot andra personer kan det vara intressant att ställa frågan i vilken utsträckning uppmärksamheten på förekommande diskriminering är generell eller selektiv. Exempelvis kan man ställa frågan om kvinnor och män uppfattar att

diskriminering gentemot kvinnor förekommer i lika stor utsträckning. Om uppmärksamheten är generell kommer de att göra det, om den är selektiv då är det troligt att kvinnor uppfattar diskriminering gentemot kvinnor i högre utsträckning än vad män gör. I tabell 4.9 ges en sammanfattande bild av hur diskriminering uppfattas av dem som hör till den kategori som berörs av diskrimineringen och hur diskriminering uppfattas av övriga anställda.

Tabell 4.9 Diskriminering gentemot personer inom olika kategorier på arbetsplatsen – hur diskriminering uppfattas av olika kategorier anställda (procent)

Diskriminering gentemot:	Diskriminering som den uppfattas av:			
Kvinnor	Kvinnor:	28	Män:	10
Äldre personer	Över 60 år:	26	Under 35 år:	6
Doktorander	Doktorander:	36	Övriga:	9
Yngre personer	Under 35 år:	25	Över 60 år:	4
Administrativ personal	Adm. personal:	29	Övriga:	10
Lärare	Lärare:	16	Övriga:	5
Forskare	Forskare:	11	Övriga:	7
Teknisk personal	Tekn. personal:	19	Övriga:	8
Män	Män:	9	Kvinnor:	6

Det finns genomgående mycket klara skillnader med avseende på hur diskriminering uppfattas av dem som hör till den kategori som berörs av diskrimineringen och andra anställda. Ett tydligt exempel är hur diskriminering gentemot kvinnor respektive män uppfattas av kvinnor och män.

Drygt var fjärde kvinna (28 procent) mot var tionde man (10 procent) uppfattar att det har förekommit diskriminering mot kvinnor. När det gäller förekomst av diskriminering mot män går uppfattningen åt motsatt håll – 9 procent av männen och 6 procent av kvinnorna uppfattar att det har förekommit diskriminering mot män. Detta förhållande gäller för all diskriminering som presenteras i tabell 4.9 och framför allt för doktorander – fler än var tredje doktorand (36 procent) uppfattar diskriminering mot doktorander.

Resultaten antyder att uppmärksamheten är selektiv – man uppmärksammar diskriminering gentemot personer i den egna personalkategorin i högre utsträckning än gentemot andra. Den selektiva uppmärksamheten styrs troligtvis av omedvetna mekanismer, man noterar helt enkelt i större utsträckning det som direkt berör en själv. En ytterligare faktor av betydelse är att anställda har större möjligheter att iaktta andra anställda som hör till samma kategori som de själva gör. Exempelvis har doktorander ofta betydligt större möjligheter att iaktta vad som sker kring andra doktorander än vad flertalet andra anställda har. Det troliga är att faktorerna *selektivitet* och *möjlighet att observera* förstärker varandra och ger upphov till de tydliga skillnaderna i tabell 4.9.

Mobbning

Bland de svarande uppger 9,4 procent att de under det senaste året har blivit utsatta för kränkande särbehandling i form av mobbning på sin arbetsplats. Förekomsten av upplevd mobbning har minskat sedan 2002 då 14 procent rapporterade mobbning. Kvinnor rapporterar mobbning i större utsträckning (11,0 procent) än män (7,1 procent). Bland de 345 personer som har uppgivit att de blivit utsatta för mobbning vid ett eller flera tillfällen svarar 17 procent att de har fått stöd av chefen, 47 procent att de inte har fått stöd av chefen och 36 procent att de inte har sökt något stöd. Svarsfördelningen är praktiskt taget identisk med resultatet från 2011.

Andelen som uppger att de har blivit mobbade under det senaste året är högst inom IT-fakultet (19,1 procent) och lägst inom Handels-högskolan och UB (5,8 respektive 5,1 procent).

Mobbning förekommer inom praktiskt taget alla typer av befattningar – förekomsten är högst bland lokalvårdare/ekonomibiträden (22,0 procent) och administratörer⁹ (15,8 procent).

⁹ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

Sexuella trakasserier

Av svarspersonerna uppger 1,6 procent att de under det senaste året har blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen, vid något eller vid flera tillfällen. Förekomsten bland kvinnor är klart högre (2,1 procent) än bland män (0,7 procent). Förekomsten vid de fyra tidigare undersökningarna var följande – 2002: 2,7 procent; 2005: 1,3 procent; 2008: 1,0 procent och 2011: 1,0 procent.

Förändringen i absoluta tal mellan 2011 och 2015 är en uppgång med 18 personer till 56. Av dessa 56 personer har 9 svarat att de har fått stöd av chefen, 12 att de inte har fått stöd och 32 personer att de inte har sökt stöd.¹⁰

Förekomsten av sexuella trakasserier uppvisar liten variation mellan fakulteterna – den högsta förekomsten är på 3,1 procent (Samhällsvetenskaplig fakultet) och den lägsta är 0,3 procent (Utbildningsvetenskaplig fakultet). I övrigt kan det noteras att inom 15 av de 22 olika typer av ”huvudsaklig befattning” som användes i undersökningen för att kategorisera anställningar finns åtminstone någon person som upplever sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier. Den klara överrepresentation som fanns bland kvinnliga doktorander 2002 (7 procent) sjönk betydligt 2005 (1,2 procent) för att 2008 stiga till 3,0 procent. I 2011 års undersökning var andelen utsatta 2,1 procent och i årets undersökning kan noteras en nära nog fördubbling då andelen kvinnliga doktorander som svarat att de varit utsatta för sexuella trakasserier är 4,0 procent.

Vid bedömningen av skillnaden mellan undersökningstillfällena är det viktigt att ta i beaktande att frågan om sexuella trakasserier inledningsvis hade en något annan formulering – 2002 var formuleringen ”könskränkningar/sexuella trakasserier” medan från och med 2005 var det ”sexuella trakasserier”.

¹⁰ Tre personer har inte besvarat frågan.

5. Ledarskap

Joseph Schaller

I detta kapitel behandlas bland annat hur närmaste chefen uppfattas av de anställda och hur utvecklingssamtal genomförs. Eftersom det inte är självklart att alla anställda uppfattar frågor kring chefskap på ett likartat sätt ägnas inledningsvis ett avsnitt åt resonemang kring dessa frågor.

Vem är närmaste chef?

Svaret på frågan om vem man har som sin närmaste chef är inte alltid så självklart som det förefaller att vara. Det är exempelvis möjligt att någon arbetar på två olika avdelningar, institutioner eller enheter och har då två olika chefer. När frågor om närmaste chef skall besvaras måste man avgöra vilken chef svaret skall avse. Det kan till och med vara svårt ibland att entydigt besvara frågan om vilken befattning den närmaste chefen har.

Enligt närmare tre av fyra svarande (72 procent) är deras närmaste chef antingen prefekt eller avdelnings-, enhets-, grupp- eller sektionschef (tabell 5.1). Vad som kan ses som något överraskande är att 8,7 procent uppger att närmaste chefen har "Annan" befattning och av dessa har 251 personer även preciserat vilken befattning de avser. Befattningarna ordnade efter hur många svarande som uppger dem är: proprefekt/viceprefekt (64), professor (56), studierektor (37), forskare (22), handledare (22), projektledare (18), samordnare (11), områdeschef (10), arbetsledare (6) och biträdande bibliotekschef (5). En rad befattningar/uppdrag har endast uppgivits av någon eller några få personer. Två personer har skrivit "Vet ej"¹.

¹ Det bör dock noteras att på den avslutande öppna frågan var det betydligt fler som uttryckte osäkerhet kring vem som var deras närmaste chef.

Tabell 5.1 Den närmaste chefs befattning enligt svarspersonerna (ordnade efter förekomst) (antal och procent)

Befattning	Antal	Procent
Avdelnings-, enhets-, grupp- eller sektionschef	1 533	44,0
Prefekt	983	28,2
Administrativ chef	388	11,1
Föreståndare	128	3,7
Rektor, dekan, överbibliotekarie, universitetsdirektör	91	2,6
Kanslichef	58	1,7
Annan	302	8,7

Dubbelsvar har avgivits av 55 personer, vilket dock inte behöver betyda att det endast är dessa personer som anser sig ha fler chefer än en. Det är möjligt att ha två olika chefer inom samma befattning (exempelvis prefekter).

Det framgår således med all tydlighet att när det refereras till ”närmaste chefen” kan det handla om väldigt varierande befattningar och i vissa fall kan det till och med förhålla sig så att chefskapet inte är till fullo formaliserat. Oavsett det är relationen till närmaste chefen naturligtvis alltid viktig och har stor betydelse för trivseln i arbetet.

Vilka har chefsuppdrag?

På en fråga om chefsuppdrag uppger 8 procent av svarspersonerna att de för närvarande har ett sådant uppdrag, 12 procent att de har annat ledningsuppdrag, 23 procent att de tidigare har haft chefs- eller ledningsuppdrag och 57 procent att de aldrig har haft vare sig chefsuppdrag eller ledningsuppdrag. Det finns en knapp överrepresentation för män bland dem med chefsuppdrag (50,7 procent män och 49,3 procent kvinnor). Jämfört med 2011 har det skett en utjämning – då var 55 procent av cheferna män och 45 procent var kvinnor. Då andelen kvinnor i undersökningsgruppen i sin helhet är 62 procent är den manliga överrepresentationen relativt sett större, vilket illustreras av att 10,5 procent av männen och 6,4 procent av kvinnorna uppger att de har chefsuppdrag.

Inom Göteborgs universitet följer man strikt Arbetsgivarverkets definition på chef: *personal med formellt personalansvar som har till uppgift att planera och leda myndighetens verksamhet på olika nivåer, oberoende av om ledningsuppgifterna avser kärn- eller stödverksamhet*. Vi kan notera att det bland de svarande är fler som uppger att de har chefsuppdrag än antalet som i PA-systemet är förtecknade som anställda med "chefsbeftattning". Samma förhållande har konstaterats även vid de tidigare arbetsmiljöundersökningarna.

En sannolik förklaring till diskrepansen är att det framför allt i kärnverksamheten finns en hel del personer, som utan att uppfylla chefsdefinitionens krav, utför arbetsuppgifter, troligen enbart i en mer begränsad omfattning, som vanligtvis hör till en chefs arbetsområde. Dessa arbetsuppgifter har då delegerats från en chef, exempelvis prefekt, och utförs med eller utan särskild kompensation. Detta resonemang stöds också av vad som framkommit när svarspersonerna uppgivit sin närmaste chefs beftattning. Antalet definierade chefer enligt de administrativa kriterierna bör betraktas som en miniminivå. Det finns fler personer än denna miniminivå som *betraktar sig själva* som chefer och det finns fler personer som *betraktas av andra* anställda som chefer. Data om chefers syn på olika aspekter av arbetet utgår i rapporten genomgående från de personer som har uppgivit att de har chefsuppdrag.

Hur är den närmaste chefen?

De anställda bedömde i vilken utsträckning femton påståenden passar in på den närmaste chefen. De fyra svarsalternativen varierade från "stämmer helt och hållet" till "stämmer inte alls". De femton frågorna är indelade i fem block som utgör viktiga funktionsområden (faktorer) för chefer. Dessa utgörs av inriktning på *personal*, *förändring*, *uppgift*, *beslutsfattande* och *inspiration*. Cronbach's alfa är tillfredsställande² för alla fem ledarskapsdimensionerna (personal: 0,90; förändring: 0,91; uppgift: 0,86; beslutsfattande: 0,81 och inspiration: 0,90). I tabell 5.2 presenteras andelen som har svarat med de två positiva

² Värdet bör vara 0,70 eller högre.

svarsalternativen (nedan kallad ”stämmer bra”). De nio första frågorna har ingått i samtliga arbetsmiljöundersökningar medan de sex sista frågorna endast har ingått i de tre senaste undersökningarna.

Tabell 5.2 De anställdas bedömning av närmaste chefen (procent) (”stämmer bra”= stämmer helt och hållet + stämmer delvis)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Litar på personalen	83	85	85	78	79
Är hänsynsfull	75	79	78	75	77
Lyssnar på personalen	74	76	78	75	76
Har idéer om förändring och utveckling	71	70	72	68	70
Driver på utvecklingen	69	69	73	69	69
Prövar och experimenterar	56	57	57	54	56
Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	54	57	58	56	57
Anger klara och tydliga mål	48	51	54	48	52
Följer och kontrollerar arbetet noga	42	46	49	45	47
Arbetar strategiskt			64	63	64
Vägar fatta obekväma beslut			65	62	63
Följer alltid upp fattade beslut			52	49	50
Är en bra företrädare för verksamheten			70	72	75
Verkar för god sammanhållning			71	70	71
Hanterar kritiska synpunkter konstruktivt			58	59	60

Av procentsatserna i tabellen framgår att bedömningen av närmaste chefens ledarskap görs på ett mycket likartat sätt vid undersöknings-tillfällena – den absolut största skillnaden på någon av frågorna mellan de fem mättillfällena begränsar sig till sju procentenheter. Huvudintrycket i fråga om hur närmaste chefens ledarskap bedöms är stabilitet, vilket är särskilt intressant med tanke på att en betydande andel av

exempelvis prefekterna bytts under de år som förflutit mellan det första och femte undersökningstillfället. Även bland chefer inom administrationen har förändringar skett under samma tidsperiod. Mycket talar således för att det inom Göteborgs universitet finns en ”chefskultur” som i huvudsak är stabil över tiden.

På var och en av de fem olika arbetsområdena beräknades för varje person en skalpoäng (medelvärdesindex)³. Därigenom blev det möjligt att arbeta med fem index istället för femton enskilda frågor.

En jämförelse mellan indexens medelvärden visar att den närmaste chefen i första hand uppfattas som personalorienterad ($M = 3,16$), i andra hand som inspiratör ($M = 3,00$), i tredje hand förändringsorienterad ($M = 2,89$), i fjärde hand som beslutsför ($M = 2,85$) och i femte hand som uppgiftsorienterad ($M = 2,57$). Det kan dessutom tilläggas att det finns relativt höga samband mellan bedömningarna på ledarskapsdimensionerna – samtliga korrelationer är högre än 0,50. Sambanden indikerar att de anställda tenderar att bedöma den närmaste chefen som ”mer” eller ”mindre” aktiv i samtliga avseenden. Eftersom detta samband finns är det möjligt att skapa ett ”sammanfattande” chefsindex⁴ som kan användas för att på en övergripande nivå göra jämförelser mellan 2011 och 2015 och även för att undersöka skillnader mellan olika fakulteter och olika personalkategorier.

På denna övergripande nivå bedöms närmaste chefen på nästan exakt samma sätt 2011 ($M = 2,85$) och 2015 ($M = 2,90$). Det har dock skett positiva förändringar ifråga om inställningen till närmaste chefen framför allt inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (en ökning från $M = 2,79$ till $M = 3,02$), inom Gemensam förvaltning (en ökning från $M = 2,68$ till $M = 2,90$) och inom Naturvetenskaplig fakultet (en ökning från $M = 2,81$ till $M = 3,02$). I årets undersökning bedöms den närmaste chefen mest positivt inom Naturvetenskaplig fakultet, IT-fakultet och Utbildningsvetenskaplig fakultet. Inom de olika personalkategorierna är det doktorander som bedömer sin närmaste chef

³ Skala 1-4. Ju högre poäng desto högre utpräglingsgrad.

⁴ Även detta index har skala 1-4. Ju högre poäng desto mer positiv bedömning.

mest positivt medan anställda inom kategorin administrativ service gör de minst positiva bedömningarna.

Personalmöten: frekvens och meningsfullhet

När det gäller personalmöten kan man tänka sig att både frekvens och meningsfullhet har betydelse för graden av delaktighet. Enkätfrågan om hur frekvent man har personalmöten ställdes så här: *Hur ofta förekommer personalmöten med hela personalen på din institution/enhet?*

År 2002 hade 15 procent personalmöten med hela personalen någon gång i veckan medan 13 procent uppgav att de hade det 2008 och 12 procent 2011 (frågan förekom inte 2005). I årets undersökning steg andelen marginellt till 14 procent. Det vanliga är att man har personalmöte åtminstone någon gång i månaden ("regelbundna" möten) – 61 procent 2002, 67 procent 2008, 68 procent 2011 (år 2002 hade 15 procent personalmöte med hela personalen någon gång i veckan medan 13 procent uppgav att de hade det 2008 och 12 procent 2011) och 70 procent i årets undersökning. Gruppen som aldrig har personalmöten har successivt minskat från 9 procent 2002 till 3 procent i årets undersökning.

Störst andel regelbundna personalmöten har man vid UB (91 procent) och vid Utbildningsvetenskaplig fakultet (88 procent). Minst andel med regelbundna personalmöten återfinns vid IT-fakultet (62 procent) och vid Sahlgrenska Akademin (51 procent).

Ett andra avgörande kriterium i detta sammanhang är naturligtvis i vilken utsträckning personalmötena uppfattas som meningsfulla. I syfte att ta reda på detta ställdes från och med 2008 års undersökning följande följdfråga: *I vilken utsträckning upplever du mötena som meningsfulla?*

Personalmötena har bedömts på ett likartat sätt vid de tre olika undersökningstillfällena – drygt varannan svarsperson (53 procent) anser att de är meningsfulla ("i mycket stor utsträckning" eller "i ganska stor utsträckning").

Störst andel som anser att mötena i mycket stor eller ganska stor utsträckning är meningsfulla finns bland personal inom administrativ service (60 procent) och bibliotekspersonal (57 procent). De fakulteter/motsvarande vid vilka den största andelen personal ser mötena som i

mycket eller ganska stor utsträckning meningsfulla är Handelshögskolan (60 procent), Naturvetenskaplig fakultet (58 procent) och Gemensam förvaltning (58 procent). Minst andelar som delar denna positiva syn på mötena finns vid Utbildningsvetenskapliga fakulteten (48 procent), Sahlgrenska akademien (47 procent) och Humanistiska fakulteten (47 procent).

De som har chefsuppdrag är klart mer positiva (70 procent) till personalmötena än de som inte har chefsuppdrag (51 procent).

Utvecklingssamtal/medarbetarsamtal

Andelen svars personer som har uppgivit att de har haft utvecklingssamtal med sin chef under det senaste året har genomgått en positiv utveckling sedan 2002 då endast något mer än varannan (53 procent) hade haft ett sådant samtal. Fram till 2011 steg andelen till 62 procent och i årets undersökning till 68 procent.

Utvecklingssamtal förekommer i störst utsträckning inom UB (87 procent) och IT-fakultet (84 procent). De förekommer i minst utsträckning inom Handelshögskolan (64 procent) och Samhällsvetenskaplig fakultet (59 procent). IT-fakultet, som nu finns med i täten har ökat andelen genomförda samtal från 34 procent (2008) till 84 procent (2015).

Förekomsten av utvecklingssamtal är högst bland bibliotekspersonal (89 procent) och lägst bland forskare (60 procent) och bland doktorander (50 procent). I de båda senare grupperna kan dock noteras en ökning sedan 2011 – för forskare med 10 procentenheter och för doktorander med 5 procentenheter. När det gäller doktorander finns den högsta förekomsten inom IT-fakultet (88 procent⁵), Utbildningsvetenskaplig fakultet (77 procent) och Naturvetenskaplig fakultet (65 procent). Utvecklingssamtal förekommer i mindre utsträckning bland doktoranderna inom Konstnärlig fakultet (43 procent), Handelshögskolan (41 procent) och inom Samhällsvetenskaplig fakultet (34 procent). Förekomsten av utvecklingssamtal är klart lägst (27 procent) bland kvinnliga doktorander inom Samhällsvetenskaplig fakultet.

⁵ Procentsatsen bygger på åtta personer. Sju av åtta doktorander har haft samtal.

Det finns en mycket stor variation mellan olika slags befattningshavare. De högsta förekomsterna av utvecklingssamtal finns bland universitetsbibliotekarier (97 procent), lokalvårdare/ekonomibiträden (84 procent) och bland administratörer⁶ (78 procent). De lägsta förekomsterna, med mindre än varannan anställd som har haft samtal, finns bland laboratorieassistenter/forskningsingenjörer (48 procent) och bland assistenter⁷ (43 procent).

Av samtliga svarande uppgav två av tre (65 procent) att utvecklingssamtalet var givande för dem, 70 procent att det var givande för chefen och 59 procent att det var givande för verksamheten. Dessa värden är praktiskt taget identiska med vad som framkom 2011 – motsvarande resultat då var 67 procent för svarspersonerna själva, 71 procent för chefen och 60 procent för verksamheten. Hälften (50 procent) av dem som har haft utvecklingssamtal ansåg att samtalet var givande i samtliga tre avseenden, medan 22 procent ansåg att det inte var givande i något avseende. Jämfört med 2011 är det en procentenhet färre som anser att samtalet var givande i alla avseenden och en procentenhet fler som anser att samtalet inte var givande i något avseende.

Om utgångspunkten är att de anställda anser att det är viktigast att samtalen fungerar bra för dem själva (och det är också det som de lättast kan bedöma) så kan man fråga sig om samtalen fungerar lika bra i olika delar av organisationen och lika bra för anställda med olika slags huvudsaklig befattning.

Variationen mellan fakulteterna är mellan 57 och 70 procent. Fakulteter med högst andel svarande som anser att samtalet var givande för dem själva är Humanistisk fakultet (70 procent), Konstnärlig fakultet (69 procent) och Samhällsvetenskaplig fakultet (69 procent) och fakulteter med lägst andel är Sahlgrenska akademien (63 procent) och Gemensam förvaltning (57 procent). De tre grupper med högst andel som svarade att samtalet var givande för dem är biblioteksassistenter (90 procent)⁸, annan befattning inom biblioteksverksamhet (79

⁶ T.ex. ekonomi-, personal-, studie-, system-.

⁷ T.ex. administrativ-, ekonomi-, projekt-.

⁸ Procentsatsen bygger på tio personer.

procent)⁹ och doktorander (77 procent). De tre minst ”nöjda” grupperna är tekniker¹⁰ (53 procent), de som har ”annan administrativ befattning” (52 procent) och de som har ”annan teknisk eller laborativ befattning” (42 procent)¹¹.

En högre andel (76 procent) bland dem som har uppgivit att de har chefsuppdrag jämfört med övriga anställda (68 procent) har under det senaste året haft medarbetarsamtal med *sina* chefer. Cheferna var dessutom mer positiva till de genomförda samtalen – anser att de är mer givande såväl för egen del, som för chefen och för verksamheten.

De som inte anser att utvecklingssamtalet var givande framförde en lång rad olika synpunkter som förtydligade den negativa värderingen av samtalet.

En synpunkt som framhålls av många handlar om att man inte tror att chefen är särskilt intresserad av att genomföra ett utvecklingssamtal, utan att det genomförs enbart för att man anser sig vara tvungen att göra det:

”Samtalet kändes mest pliktskyldigt att genomföra. Vid jämförelse med annan arbetsplats var det verkligen undermåligt genomfört. Tidsödande. Det borde vara ett krav på chefer att kunna hålla konstruktiva utvecklings-/medarbetarsamtal. Därför behöver de utbildning för att tränas i detta!” ”Samtalet skall mest avklaras för sakens skull.” ”Ett samtal som ska genomföras så att min ’chef’ gör det som är ålagt. Inget mer. Att man genomfört är viktigare än hur man använder informationen.” ”Det blev aldrig något egentligt samtal. Kändes mer som att chefen ville bocka av uppgifter på sin ’göra-lista’.” ”Det gick på max 10 min så det kändes mer som det för chefen var ’ett nödvändigt ont’ som bara måste göras och checkas av. Vi hann inte fördjupa oss eller reflektera över hur jag mår eller utvecklas eller hur jag skulle kunna utvecklas. Det var helt enkelt ett helt meningslöst samtal.”

En annan synpunkt handlar om att man inte tycker att chefen har förberett sig för samtalet:

”Formellt, ointressant, oplanerat.” ”Dåligt förberett från chefen. Oengagerad chef. Vill inte sätta sig in i våra/mina arbetsuppgifter.” ”Utveck-

⁹ Procentsatsen bygger på 14 personer.

¹⁰ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

¹¹ Procentsatsen bygger på 12 personer.

lingssamtalet kändes som ett krav och chefen måste ha dem. Han var inte förberedd!" "Dåligt förberett. Mer info än samtal." "Samtalet togs inte på allvar från överordnad. Hen hade inte förberett mötet och kom inte med någon feedback alls." "Chefen hade glömt att ta med sig förra årets utvecklingssamtalspapper, så vi kunde inte diskutera året som varit. Varje år frågar jag vad hon tycker att jag behöver göra för att utveckla mitt arbete. Varje år säger hon att vissa arbeten är svåra att utveckla." "Dålig förberedelse."

Vissa som är kritiska till samtalet uppfattade det inte som samtal utan som information. Information som gavs av chefen eller information som chefen samlade in (exempelvis en ny chef):

"Ny chef som behövde få information om verksamheten. Blev mindre fokus på min utveckling." "Chefen pratade i huvudsak om vilka brister som fanns i min 'erfarenhets- och kompetenslista'. Kändes som ett tillfälle för chefen att förbereda mig på en mycket begränsad löneökning och att göra mig medveten om att jag står mig ganska dåligt i konkurrensen om utlysta lektorat." "Det var chefen som ville ha information och jag var informatör." "Ny chef. Jag berättade om mina arbetsuppgifter och fick ingen respons." "Var mest som en intervju där jag blev intervjuad men utan feedback. Ringa möjlighet till att diskutera utveckling såväl av institutionen som av mig själv som ledare och forskare." "Upplevde det mer som förhör än ett samtal. Inget ömsesidigt utbyte."

Enligt en del svarande låg samtalets fokus någon annanstans än på dem själva som medarbetare i organisationen. Samtalet handlade då endera om större frågor i organisationen eller detaljfrågor såsom exempelvis tjänstgöringsplan:

"För stort fokus på verksamheten och för lite stöd för personlig utveckling i arbetet." "Utvecklingssamtalet utgick inte så mycket ifrån mig som medarbetare utan snarare från verksamheten och de problem/ärenden som är aktuella inom den." "Har man en chef som står idémässigt och kunskapsmässigt för långt ifrån den uppdragsfär man befinner sig i så tror jag att ett utvecklingssamtal kan bli för generellt hållet. Potentialen diskuteras inte utifrån din kompetens, erfarenhet och uppdrag du har utan mer utifrån ett allmänt förhållande till stöd/service personal." "Man känner sig mer som ett kugghjul än som en människa med viktig kompetens". "Fokus har inte varit på mig och mina arbetsprestationer. Mer prat om allmänna saker och om andra personer i min omgivning." "Kändes som man bara bockade av frågor och försökte få arbetsuppgifterna att få plats inom tjänsten." "Stor del av samtalet rörde pågående psykosociala arbetsmiljöproblem och konflikter på arbetsplatsen."

I ett antal kommentarer påpekas att det är svårt att genomföra konstruktiva samtal eftersom chefen inte är insatt i deras arbete:

”Envägskommunikation, okunnighet avseende arbetssituation och kompetens.” ”Min chef vet mycket lite om vad jag gör och ger ingen återkoppling. Saknar diskussion om min professionella utveckling i relation till verksamheten.” ”Chefen vet inte vad jag arbetar med om dagarna eller hur jag sköter det arbetet. Under samtalet berättade jag var jag gjorde och hur jag tänkt mig framtiden. Han(chefen) nickade bara. Ingen dialog. Inga åsikter från chefen.” ”Min arbetsledare är okunnig gällande mitt arbetsområde. Går därför inte att diskutera problem inom arbetet.” ”Jag upplever att chefen inte riktigt är insatt i eller förstår vad jag gör och varför det är viktigt.”

Vissa uppfattar att chefen använde samtalet till att tala om sig själv och sin egen arbetssituation:

”Chefen pratade om sitt eget arbete och sina visioner. Frågade inte om mina, men tog all tid som fanns. Mycket lite utrymme för mig. När jag avbröt och föreslog en projektidé var han ointresserad och avvisande.” ”Det handlade nästan mer om chefen och mina kollegor än om mig.” ”För mycket fokus på chefen själv.”

I en hel del fall anser man att samtalet blev för kort och ytligt:

”Ett rutinsamtal som kändes konstruerat.” ”Den som höll mötet visste tydligen inte varför de skall hållas och vad de skall innehålla. Tog två minuter.” ”Tio minuters samtal (utveckling och lön) ger ingenting.” ”Utvecklingssamtalet gick endast ut på att jag skulle rapportera vad jag presterat under året. Ingen diskussion, inga frågor om hur jag upplever mitt arbete. Kort möte under stress på några få minuter.” ”För kort tid och inte framåtsyftande.”

Chefen var allmänt osäker:

”Kände att det var jag som fick ’leda’ samtalet själv.” ”Otydlig och osäker chef. Samtalet ledde ingenstans.”

Chefen kunde uppfattas som alltför strukturerad och bunden vid ”mallen”:

”Kändes mest som en genomgång av ett frågeformulär. Hur engagerad/intresserad är min chef av detta samtal och vad ska underlaget användas till?” ”Det var för mycket fokus på att checka av de saker som chefen

hade förberett och för lite tid för att dryfta de saker jag hade förberett.”
”Innehållet bestämt på förhand utifrån mallar. Ingen dialog.” ”På grund av tidsbrist hann vi inte gå igenom allt jag ville ta upp. Min chef följde en mall och det var varken förtroligt eller personligt.” ”Samtalet kändes som om det var till för att pricka av en punkt i ett formulär. Ingen av oss visste riktigt vilken nytta vi skulle ha av det.”

En hel del kommentarer handlar om att man inte upplever att chefen lyssnar:

”Blev inte lyssnad på.” ”Känns som att chefen har en egen agenda och det spelar ingen roll vad som diskuterades.” ”Envägskommunikation.”
”En monolog hölls av min chef och jag satt och lyssnade. Gick därifrån.”
”Chefen varken lyssnade eller visade respekt för det jag sa. Hon hade redan bestämt sig för hur hon tyckte att min arbetssituation skulle förändras. Jag kände mig totalt överkörd.” ”Chefen lyssnade inte till vad jag tyckte, vad jag hade att säga. Det var som om det var förutbestämt vad jag tyckte. Jag gavs ingen tid att själv utveckla mina synpunkter.”
”Inget gehör från administrativ chef utan han pratar och jag lyssnar.”
”Chefen lyssnade tydligen inte och hörde inte det som vi pratade om. Jag försökte lyfta fram t.ex. arbetsbelastning och sedan dess är det uppenbart att inget förändrats. Meningslöst, bortkastad tid.” ”Chefen har svårt att lyssna. Chefen är irriterad och i försvar när kritik framförs. Chefen tar inte tag i problem och reder ut på ett lösningsorienterat sätt.” ”Chefen kunde lyssnat lite mer och talat lite mindre om hur hen tyckte.” ”Blev inte lyssnad på.” ”Min chef lyssnar inte, hon vet allting redan och berättar bara hur det är.”

En återkommande invändning mot samtalet är att det inte leder till någon förändring och inte följs upp:

”Har tidigare tagit upp problem som ignorerats. Saknar nu förtroende och tillit.” ”Har inte fått någon uppföljning/feedback på det som togs upp.” ”Sektionsledaren höll med om allt jag sa, men kom inte med något eget eller konkret – samtalet ändrade inte heller något längre fram och allt bara puttrade på som vanligt.” ”Ingen uppföljning från det föregående årets utvecklingssamtal. Min chef antecknade inte. Ganska ostrukturerat. Nästa gång kommer jag att påpeka detta för att försöka få till en förändring.” ”Inget av det som skulle göras med min arbetssituation sedan första samtalet har blivit genomfört.” ”Samtal är bra, men ingenting händer av de åtgärder som diskuteras fram. Nästa gång har man samma samtal som upprepas. Det leder ingenstans – alltså ett tomt samtal som gör det rätt meningslöst.” ”Finns inget riktigt engagemang i att se att jag utvecklas. Inget konkret stöd!” ”Brist på uppföljning av tidigare utvecklingssamtal. Min chef ger ett intryck av att lyssna men

tar inte in medarbetarnas synpunkter. Har tyvärr blivit maktfullkomlig, osunt!” ”Oavsett vad som sägs sker ingen uppföljning, förrän vid nästa utvecklingssamtal. Och då tas samma saker upp och så fortsätter det.”

En del svarspersoner upplever samtalsklimatet som obehagligt, hotfullt eller kränkande:

”Samtalet bestod av systematiska kränkningar, dvs. jag blev mobbad.”
”Hot, kränkande särbehandling och med bristande lojalitet som argument för dåligt lönepåslag.” ”Jag kände att min chef tryckt ner mig.”
”Min chef skällde ut mig på konstiga grunder, kunde inte besvara mina frågor. Jag vände mig till min högre chef som inte ville diskutera mitt ärende alls.” ”Samtalet upplevdes som kränkande, tillrättavisande, mäsrande och letandes efter fel och brister. När jag tog fram utvecklingsmöjligheter så var inte det alls intressant. En mycket stark känsla av olust trots att man vet att man har gjort ett bra jobb, väldigt demotiverande.”
”Helt oförberett, något hotfull stämning.” ”Chefen kom tjugo minuter sent, stressade igenom mötet, kom med indirekta hot!”

Chefen var oengagerad och visade inte något större intresse för uppgiften:

”Vi hann inte tala klart. Chefen svarade i mobiltelefonen. Vi pratade ’förbi’ varandra.” ”Rutinövning, ointressant.” ”Upplevde inte att jag fick någon respons på det jag sa.” ”Engagemanget lågt från chefen.”
”Oengagerat, brist på visioner, något som ska göras men inte något som gagnar mig, chef eller verksamhet.” ”Bristande engagemang från chefen.”
”Engagemanget; sviktande. Intresset; sviktande. Fick ej gehör för framförd kritik. Ingen tillit till varandra eftersom de frågor som tagits upp tidigare ej åtgärdats.” ”Ingen återkoppling på mina arbetsinsatser.” ”Jag fick i princip ingen feedback på min arbetsinsats eller vad jag kunde göra bättre.” ”Saknade struktur, inga anteckningar fördes, ingen kompetensutvecklingsplan. Var första samtalet med ny chef, hade förväntat större intresse för mina arbetsuppgifter och arbetsituation.”

Chefen var inte tillmötesgående eller öppen för resonemang och diskussion:

”Chefen kan inte ta emot funderingar från sin personal/mig utan hamnar på försvar och upplöser samtalsmöjligheter.” ”Vägrade att tillmötesgå rimliga krav och önskemål.” ”Chefen undviker besvärliga frågor.”

Chefen hade delegerat samtalets genomförande:

”Den jag har utvecklingssamtal med är arbetsledare för min funktionsgrupp och är inte i formell mening min chef. Jag vill ha utvecklingssamtal och lönesamtal med samma person: min chef.” ”Har de senaste åren haft utvecklingssamtal med viceprefekt men upplever det mer som ett informellt samtal utan återkoppling efteråt. Ganska oklart vad samtalet skall fylla för syfte.” ”Chefen har överlätit till samordnaren/schemaläggaren att ha utvecklingssamtal så man vet inte vad som når fram till den som fattar besluten. Eftersom samordnaren är en kollega känns det trevligt men meningslöst.”

En handfull personer lämnar positiva kommentarer:

”Jag vet inte om samtalet var givande för chefen, men det kan ha varit givande för mig.” ”Givande för mig som skulle byta enhet. Jag fick lite tips och extrautbildning på arbetstid.” ”Det kändes meningsfullt att prata med min närmaste chef och vi redde ut en del – men det får ju inga som helst konsekvenser.” ”Det handlar ganska lite om möjliga förändringar och mest om vad som gjorts. Mycket positiv input till mig dock, vilket kändes bra.” ”Ganska bra.”

En allt större andel av anställda på universitetet har medarbetarsamtal med sin chef. Denna utveckling är positiv. Samtidigt framgår det tydligt av citaten på föregående sidor att medarbetare kan uppleva att det är mycket som inte fungerar tillfredsställande i medarbetarsamtalen. Eftersom dessa samtal ses av många medarbetare som viktiga utifrån ett utvecklingsperspektiv, blir besvikelsen stor när utvecklingsaspekterna inte berörs, när planer från tidigare samtal inte följs upp eller när man upplever att man inte verkar att ”nå fram” till sin chef. Många har inte längre något hopp om att samtalet skall leda till något positivt och deltar i dem utan några förväntningar eller avstår till och med från att delta i utvecklingssamtal. Att en allt större andel anställda skall ha medarbetarsamtal med sin chef bör ses som enbart ett kvantitativt delmål. Det är minst lika viktigt för medarbetarnas upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö att de genomförda samtalen fungerar väl.¹²

¹² Schaller, J. (1992). Utvecklingssamtal i praktiken. I J. Schaller och J. Å. Johansson (red): Ledarskap och arbetsmiljö. Akademiförlaget, 1992.

6. Hälsa och välbefinnande

Joseph Schaller

I detta kapitel behandlas hur de anställda uppfattar sin hälsa, upplevelsen av arbetsrelaterade besvär samt i vilken utsträckning de anställda känner oro för hälsorisker i arbetet.

Subjektiv hälsa

Subjektiv hälsa handlar om hur man bedömer sitt allmänna hälsotillstånd. I likhet med de tidigare arbetsmiljöundersökningarna bedömde de svarande sitt hälsotillstånd på en 11-gradig skala från 0 ("mycket dåligt") till 10 ("mycket gott"). Svarsfördelningen blev följande:

Skala	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Procent	0,3	0,4	2,3	4,1	3,7	5,7	7,1	17,6	25,4	18,8	14,5

Medelvärde är 7,44 och standardavvikelsen 2,07. Jämfört med resultatet i en riksrepresentativ SOM-undersökning 2010 ($M = 7,32$) är medelvärdet marginellt högre. Män bedömer sitt hälsotillstånd något mer positivt än kvinnor (Män = 7,53; Kvinnor = 7,38).

I de tre första undersökningarna hade bedömningen av hälsan blivit allt mer positiv – 2002 var medelvärdet 7,60 och 2005 ökade medelvärdet till 7,71 och 2008 var det 7,88. Under samma period minskade standardavvikelsen från 2,18 till 1,91. Bedömningarna hade blivit både mer positiva och mer homogena. Med ett medelvärde på 7,61 utgjorde 2011 års undersökning ett trendbrott och medelvärdet av den subjektiva hälsan var tillbaka på 2002 års nivå. Den ytterligare nedgången i årets undersökning innebär att bedömningen av den egna hälsan idag är lägre än vad den var 2002.

De mest positiva bedömningarna av den egna hälsan görs av assistenter¹, ($M = 8,11$), anställda med "annan befattning" ($M = 8,06$)²,

¹ Tex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

² I gruppen ingår 119 svarande som bedömde att deras anställning inte täcktes av de 22 angivna befattningarna.

anställda med annan teknisk eller laborativ befattning (M = 8,04) och anställda med annan lärarbefattning (M = 8,00). De minst positiva genomsnittliga bedömningarna finns bland tekniker³ (M = 6,69) och lokalvårdare/ekonomibiträden (M = 6,63).

Den subjektiva bedömningen av hälsan har inget säkerställt samband med ålder.

Arbetsrelaterade besvär

I detta avsnitt behandlas besvär som kan vara arbetsrelaterade. Det ställdes inga frågor om *styrkta* arbetsrelaterade besvär utan frågan hade följande formulering: *Har du under det senaste året haft besvär som du uppfattar har samband med ditt arbete?* I den fortsatta framställningen bedöms att de svarande har besvär om de har svarat med något av svarsalternativen ”Ja, mycket ofta” eller ”Ja, ganska ofta”(tabell 6.1).

Tabell 6.1 Förekomst av besvär som uppfattas ha samband med arbetet (procent) (Ja, mycket ofta + Ja, ganska ofta)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Nack- eller ryggbesvär	26	25	24	25	28
Svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet hållit mig vaken	28	24	24	23	26
Varit trött och håglös	22	18	17	18	23
Huvudvärk	17	14	13	14	15
Torr hud eller torra slemhinnor (ögon, näsa, mun och svalg)	13	11	11	12	14
Muskel- eller ledbesvär	15	15	13	12	14
Magbesvär ⁴	12	8	8	8	10
Hjärt- och blodtrycksbesvär ⁵	-	4	4	4	5
Allergiska besvär	4	4	3	3	3

³ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

⁴ Frågan var 2002 och 2005 ställd: ”Haft halsbränna, sura uppstötningar, sveda i maggropen eller orolig mage”.

⁵ Denna fråga ställdes inte 2002.

De dominerande besvären är, i likhet med de tidigare arbetsmiljöundersökningarna, nack- eller ryggbesvär, sömnsvårigheter samt trötthet och håglöshet. Andelen som har upplevt dessa tre besvär har ökat några procentenheter sedan 2011.

Det finns stora variationer av upplevda besvär beroende på vilket innehåll man har i sitt arbete. I följande sammanställning redovisas de grupper av anställda där störst andel har rapporterat arbetsrelaterade besvär:

Nack- eller ryggbesvär	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, administratörer⁶, doktorander</i>
Haft svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet hållit mig vaken	<i>Universitetslektorer, forskare, doktorander, chefer⁷</i>
Varit trött och håglös	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, doktorander, forskare, universitetslektorer</i>
Huvudvärk	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, universitetsadjunkter, forskare</i>
Muskel- eller ledbesvär	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, administratörer⁸, universitetslektorer</i>
Torr hud eller torra slemhinnor (ögon, näsa, mun och svalg)	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, universitetsbibliotekarier, biträdande forskare</i>
Magbesvär	<i>Doktorander, handläggare/samordnare/ansvariga, universitetslektorer</i>
Hjärt- och blodtrycksbesvär	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, universitetsbibliotekarier</i>
Allergiska besvär	<i>Lokalvårdare/ekonomibiträden, forskarassistenter/postdoktorer/biträdande lektorer, anställda med annan teknisk eller laborativ befattning</i>

⁶ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

⁷ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

⁸ T.ex. ekonomiadministratör, personaladministratör, studieadministratör eller systemadministratör.

Det är framför allt lokalvårdare/ekonomibiträden som uppfattar sig ha haft att en hel del besvär som *kan* ha samband med arbetet.

Oro för hälsorisker

Oron för hälsorisker i arbetet undersöktes med en fråga där de svarande fick ta ställning till hur ofta de kände oro för olika slags hälsorisker. Om man kände oro ”mycket ofta” eller ”ganska ofta” klassificerades sådana svar som att individen kände oro för det aktuella området.

Den enda tydliga förändringen från 2011 avseende oron för hälsorisker i arbetet är uppgången med fem procentenheter avseende psykosociala hälsorisker (tabell 6.2). Därmed är den tidigare nedgången uttraderad och orosnivån har nått 2002 års nivå.

Tabell 6.2 Förekomst av oro för hälsorisker i arbetet (procent) (mycket ofta + ganska ofta)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Psykosociala, t.ex. hög arbetsbelastning, konflikter, dålig arbetsledning	49	46	46	45	50
Belastningsergonomiska, t.ex. tunga lyft, svåra arbetsställningar, monotona rörelser	19	17	15	13	15
Fysiska, t.ex. buller, damm, lukt, fukt, torr luft	15	16	14	13	13
Kemiska (t.ex. syra), fysikaliska (t.ex. strålning) eller biologiska (t.ex. blodsmitta) ⁹	8	6	5	5	4

Oro för psykosociala hälsorisker intar en särklassig topposition och varierar mellan olika befattningar – högst är oron bland universitetslektorer (61 procent), handläggare/samordnare/ansvariga (59 procent) och bland dem som har en doktorandanställning (57 procent). Oron är klart lägre bland biträdande forskare (32 procent), anställda med

⁹ 2002 ställdes tre separata frågor om kemiska, fysikaliska och biologiska hälsorisker. För att kunna jämföra med senare data där alla tre risker ingick i samma fråga genomfördes nya beräkningar på materialet från 2002.

”annan” befattning inom biblioteksverksamhet (32 procent), assistenter¹⁰ (29 procent) och biblioteksassistenter¹¹ (21 procent).

Oro för psykosociala hälsorisker är vanligast förekommande inom Konstnärlig fakultet (61 procent) och den är klart lägst inom UB (39 procent).

Det finns en tydlig relation mellan oro för psykosociala hälsorisker och den allmänna hälsobedömningen. De som bedömde sitt hälsotillstånd som dåligt (skalvärde 0-2) svarade i hög utsträckning att de känner oro för psykosociala hälsorisker i arbetet (90 procent). Motsvarande andel bland dem som bedömde sitt hälsotillstånd som mycket bra (skalvärde 8-10) är 35 procent.

Oron för belastningsergonomiska hälsorisker har genomgått en positiv utveckling och minskat med ca en tredjedel från 2002 till 2011. I årets undersökning har oron ökat med två procentenheter. Oron för dessa risker var i särklass högst bland lokalvårdare/ekonomibiträden 2002 och så är det även 2015. Här kunde det iakttas en klart sjunkande trend från 2002 till 2011; 2002 var det 81 procent som upplevde oro för belastningsergonomin, 2005 var det 64 procent, 2008 var det 57 procent och 2011 var det 49 procent. I årets undersökning har andelen lokalvårdare/ekonomibiträden med oro för belastningsergonomiska hälsorisker ökat till 62 procent. Andra grupper som är överrepresenterade bland dem som känner oro för belastningsergonomin är biblioteksassistenter (36 procent) anställda med annan teknisk eller laborativ befattning (32 procent) och tekniker¹² (29 procent).

Oron för fysiska hälsorisker upplevs vara störst bland lokalvårdare/ekonomibiträden (48 procent), laboratorieassistenter/forskningsingenjörer (21 procent) och bland tekniker¹³ (21 procent).

Oro för kemiska, fysikaliska eller biologiska hälsorisker förekommer i ringa utsträckning på de flesta fakulteter förutom vid Sahlgrenska akademien (8 procent) och vid Naturvetenskaplig fakultet (9 procent).

¹⁰ T.ex. administrativ assistent, ekonomiassistent eller projektassistent.

¹¹ Procentsatsen är osäker eftersom den är baserad på 14 svarande.

¹² T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

¹³ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

Oro för dessa hälsorisker är vanligast förekommande bland lokalvårdare/ekonomibiträden (21 procent), laboratorieassistenter/forskningsingenjörer (21 procent) och bland biträdande forskare (15 procent).

7. Arbetsmiljö, arbetsvillkor och arbetsorganisation

Joseph Schaller

Avslutningsvis gavs det i enkäten möjlighet att framföra synpunkter på arbetsmiljön, arbetsvillkoren eller arbetsorganisationen samt att ge råd om förbättringsåtgärder. 22 procent (796 personer) av de svarande passade på att förmedla sina tankar och förslag. Svar på den öppna frågan var vanligare inom Naturvetenskaplig fakultet (28 procent), Humanistisk fakultet (26 procent) och Handelshögskolan (26 procent) än inom Sahlgrenska akademien (19 procent), Gemensam förvaltning (18 procent) och UB (16 procent). Högst andel öppna svar gavs av anställda inom kategorin universitetslektorer (28 procent), forskarassistenter/postdoktorer/biträdande lektorer (28 procent), laboratorieassistenter/forskningsingenjörer (motsvarande) (24 procent) och doktorander (24 procent) medan de med lägst andel finns bland lokalvårdare/ekonomibiträden (10 procent), de med ”annan befattning” inom biblioteksverksamhet (10 procent) och biblioteksassistenter (0 procent).

Det finns ett tydligt samband mellan förekomst av synpunkter eller förslag och hur man trivs med sitt arbete eller sin arbetsplats. Bland dem som är nöjda med sitt arbete och sin arbetsplats gav 18 procent synpunkter och förslag; bland dem som är missnöjda med antingen arbetet, arbetsplatsen eller både arbetet *och* arbetsplatsen var det 36 procent som formulerade egna synpunkter. Det är således dubbelt så ofta förekommande att de som är missnöjda i något av dessa avseenden lämnar kommentar. Samtidigt är det viktigt att beakta att eftersom två av tre svarande (67 procent) är nöjda med både arbetet och arbetsplatsen betyder detta att flertalet synpunkter (437 av 796) formulerades av ”nöjda” anställda. Man kan naturligtvis vara i huvudsak nöjd men

ändå ha synpunkter och det är inte ologiskt att skriva: ”Jag är nöjd med mitt arbete, jag är nöjd med mina arbetskamrater, men ...”

Svaret på en öppen fråga kan handla om att ta chansen att göra sin stämma hörd och förmedla idéer om förändring och förbättring. Svaret utgörs ibland av en reflektion över tillståndet i organisationen – genom att beskriva något som upplevs fungera mindre bra förmedlas ett önskemål om något annat istället. Vissa anställda ger uttryck för oro, frustration eller irritation kopplat till stark förändringsvilja. Andra kommentarer handlar mer om uppgivenhet och vanmakt. Det är viktigt att de anställdas röster hörs, både vad de säger och hur de säger det, och därför redovisas en hel del citat i resten av detta kapitel.

Vissa områden har berörts av många svarande medan andra endast av några få. I arbetet med svaren har det inte tagits särskild hänsyn till detta – det handlar inte om att kvantifiera den kvalitativa delen av arbetsmiljöundersökningen utan mer om att visa på bredden i svaren.

Eftersom utgångspunkten är en stor textmassa som har producerats av de anställda är presentationssättet av en viss betydelse. Om det återges många citat är det lätt att uppfatta det som ”overkill” och läsaren kan tycka att ”visst, jag har ju redan förstått budskapet”. Detta borde leda till klart färre citat. Om det å andra sidan återges förhållandevis få citat är risken att frågan blir ”vad är det som döljs, egentligen”. I valet mellan dessa två, på olika sätt besvarande ifrågasättanden, blev resultatet att återge förhållandevis många citat, eftersom det då finns mindre risk att läsaren uppfattar att det finns en vilja att dölja ”obekväma” synpunkter från de anställda.

Svaren har kategoriserats i 19 olika områden. Trots det stora antalet områden finns det ändå en hel del överlappningar. Anledningen till det är bland annat att citaten i många fall har behållits som ett ”komplett” förslag trots att det innehåller olika aspekter. Detta för att det kändes viktigt att behålla så mycket som möjligt av det resonemang som den svarande följt. Många citat har dock kortats av praktiska skäl.

1. Prefekten/chefen

Det finns en rik flora av synpunkter på prefekter/chefer, vilken sorts kompetens som krävs och hur den enskilda prefekten/chefen sköter (eller inte sköter) sina uppgifter.

Kraven uppifrån på prefekt och ledning är enorma, vilket gör det hela sårbart – oro för framtiden. Tur att vår prefekt har en sådan kapacitet, men inte självklart att orka med det.

Det är problematiskt med ledningsstrukturen där prefekt ensam har personalansvar, det är för stora personalgrupper för det. Prefekt är chef på deltid, vilket är problematiskt.

Prefekt har för hög arbetsbelastning. Det medför att hon inte hinner med, klar ”försämring” under 2014-15. I övrigt är hon (trots allt) en positiv kraft. Få personer hade klarat ett sådant gigantiskt uppdrag.

Många kommentarer handlar om att prefekterna/cheferna saknar rätt bakgrund för sina uppgifter, inte fullt ut förstår sitt uppdrag och att god forskningskompetens inte kan väga upp brister i administrativa kunskaper eller social kompetens. En möjlig väg, som nämns, är att man rekryterar chefer och prefekter externt.

Med tanke på nyfunktionell administration i *GU-förnyas* finner man det högst egendomligt att man kan anställa en kanslichef som inte har kompetens inom administration. Kanslichefen är heller inte intresserad av organisationen. På grund av brist på kompetens har vi stora arbetsmiljöproblem, flera kompetenta medarbetare har slutat och de som är kvar mår dåligt och söker nya jobb.

Det fungerar inte särskilt väl att tillsätta en helt okvalificerad kanslichef till en för övrigt högt kvalificerad, erfaren verksamhet.

Att låta framstående forskare bli chefer med personalansvar strider emot all forskning på området.

Har fått en administrativ chef som inte har en aning om mitt uppdrag/kunskaper. Hon ger mig bara order från styrgruppen (chefsgruppen) att jag ska göra så eller så, trots att jag påpekade att det inte är en bra idé eller att det inte fungerar så, så ska jag göra som hon säger. Skall inte vara så.

Det måste gå lättare att anställa prefekter utifrån. Det blir inte bra att tjata på någon som till slut tar på sig uppdraget trots att man kanske inte passar så bra (eller egentligen vill). En prefekt måste kunna ta obekväma beslut eller beslut överhuvudtaget utan att uppenbart vara påverkad av sin administrativa chef i alla beslut som tas.

Prefekt borde rekryteras utifrån. Personen bör vara objektiv och kunna sköta och leda institutionen som ett företag.

Prefekten bör ha ekonomiutbildning och inte bara vara en forskare/lärare som alla oss andra.

Det finns svarspersoner som anser att vissa av bristerna i hur de upplever att prefekten fungerar skulle kunna avhjälpas genom ytterligare utbildning eller med mer systematiskt stöd från personalenheten.

Fortlöpande ledarskapsutbildning och mentorer/"mentorsprogram" för chefer behövs.

Ordna grupphandledning för chefer i blandade grupper från olika institutioner.

Ledarskapsutbildning/"chefsutbildning" behövs för forskare som hamnar som större gruppleddare. Har sett allt för många exempel på utmärkta forskare som är usla chefer.

Tycker inte man ska bli chef innan man har gått hela sin chefsutbildning. Det märks tyvärr.

Skapa ett system (ombudsman?) för att hantera klagomål om sin chef.

Det grundläggande felet är, enligt vissa, att chefen inte är tillräckligt insatt i verksamheten, att chefen inte gör det som ingår i uppdraget och är frånvarande eller i vilket fall inte tillräckligt deltagande i verksamheten. Det kan också vara så att chefen är närvarande men ledarskapet är otydligt/oprofessionellt.

Cheferna är oerhört dåligt insatta i den faktiska verksamheten men tar sig ändå friheten att styra och ställa utan att lyssna på vad medarbetaren säger. Det får förödande konsekvenser.

Chefen är mest intresserad av sin egen person och förstår inte arbetsuppgifter, lagar och förordningar som styr vår organisation inom universitetet. Dock är han mycket intresserad av att vara chef och utövar maktsspråk i form av tillsägelse bakom stängd dörr.

Min enhetschef är sällan synlig/tillgänglig varken för mig som anställd eller för mina studenter.

Närmaste chef svarar inte på mail och är onåbar. Misstänker att chefen har för hög arbetsbelastning kombinerat med låg insikt om hur stressande det är att inte blir hörd/tagen på allvar.

Min närmaste chef sköter inte sitt arbete och verkar tyvärr inte för verksamhetens bästa. Är väldigt konflikträdd. Jag söker annat jobb.

En mer närvarande enhetschef behövs som hjälper till att göra prioriteringar när det blir för mycket att göra. I dagsläget förväntas vi göra prioriteringar själva, vilket är svårt när man befinner sig i en pressad situation.

Det är väldigt oklart vem som ansvarar för arbetsledning och verksamhet: samordnaren eller chefen. Samordnaren finns i den dagliga verksamheten men får inte fatta beslut. Chefen fattar beslut men är otillgänglig och osynlig.

Jag anser att vi har stora problem som härrör sig från ett mycket otydligt och oprofessionellt ledarskap både vad gäller prefekt och dekan. Båda är i grunden extremt otrygga som personer och detta resulterar i beslut som inte är byggda på sakliga grunder utan mer handlar om att trygga sin egen position.

Med nuvarande prefekt har ledningen blivit frånvarande och otydlig. Prefekten är ofta frånvarande från möten – personalmöten leds ofta av proprefekt. Prefekten har inte närvarat vid ett enda arbetsmiljömöte (fyra stycken), och hon har inte skickat någon att företräda henne, sedan årsskiftet.

En del anställda menar att deras prefekt/chef saknar viktiga personliga egenskaper för att upprätthålla ett chefsuppdrag.

Ledningen inom enheten visar misstro mot personalen och mot personalens förmåga och kompetens. Saknar tilltro och respekt. Det är inte ett klimat där medarbetare presterar bättre, utvecklar verksamheten eller sig själva.

Prefekten underlåter medvetet att diskutera och förankra bland berörd personal sina beslutsplaner. Han kan inte heller hantera konflikter. Antalet personer som varit/är långtidssjukskrivna är anmärkningsvärt högt samt personer som slutat alt. blivit omplacerade. Flera undrar om de själva kommer att utses till nästa syndabock.

Min chef har väldigt lågt och i många fall inget förtroende hos medarbetarna. Detta beror på att han är arrogant, dryg och tror att han är världens medelpunkt. Han lyssnar inte på någon. Kommer inte ihåg saker från en dag till en annan. Kommer helt oförberedd till möten trots att material har skickats ut i god tid och att det tydligt framgått att alla skall läsa igenom. Han är otydlig och ger olika direktiv olika dagar.

Det känns som man alltid måste ”ta på sig rustningen” innan man går till jobbet. Jag är inte personligen i konflikt med någon, mer än att jag har väldigt lågt förtroende för prefekten som har givit mig dubbla budskap. Men jag upplever att jag lägger mer fokus på att inte göra fel, än att arbeta med utvecklande saker.

På vår institution är det otroligt hög personalomsättning. Detta beror på att personalen inte får något stöd alls från ledningen. Ingen feedback, ingen uppbäckning alls.

Min chef ger ingen som helst feedback, endast om jag frågar. Gör att jag ofta känner mig osäker på vad hen uppfattar är bra med mitt arbete, kvaliteten på det. Osäkerheten ger stress och oro. En chef måste vara kommunikativ, ansikte mot ansikte, även med dem hen känner sig mindre bekväm med.

I vissa fall menar man att prefekten/chefen använder sin makt på ett destruktivt sätt och låter det gå ut över vissa medarbetare. Det hävdas också att de på ett systematiskt sätt gynnar vissa och missgynnar andra.

Sektionschef och prefekt bedriver systematisk mobbning, kränkande särbehandlingar, hot, repressalier och får stå helt oemotsagda. Miljön är ofta skadlig för utveckling och ger helt bedrövlig arbetsmiljö. Jag har lämnat liknande omdöme tidigare och inte fått någon reaktion. Tvungen nu att ta hjälp av facklig organisation.

Otaliga gånger har jag känt mig kränkt av chefen, vilket de flesta i personalen gjort. Därför säger folk upp sig, likaså jag. Prefekt, proprefekt och administrativ chef håller varandra bakom ryggen. Ingen tar tag i problem trots att personalen bett om hjälp från högre instans.

Förtäckt korruption finns. Ledningsmedlemmar favoriserar varandra eller sådan personal som gynnar ledningsmedlemmarnas arbetsområde.

Chefen har sina favoriter som gynnas – nätverka med chefen verkar vara nyckeln till framgång. Det motverkar kreativitet och nytänkande inom forskning och utveckling.

Chefer måste kunna ta kritik angående arbetsmiljö på allvar och inte hitta på försvar till den. Jag upplever att chefer håller varandra om ryggen i sådana situationer, och att de som påpekar problem blir stämplade som besvärliga.

Chefen är frånvarande, delegerar allt och använder härskartekniker för att hålla ner opposition. Jag tror att chefen är utsliten och i behov av externt verksamhetsutvecklingsstöd.

Mycket tråkig inställning hos cheferna. Diktatur. Kritik mot chefernas idéer och styrning får absolut inte förekomma. När kritik eller andra idéer framförs av anställda blir de ansedda som obekväma och paria. De som aldrig säger någonting samt ja-sägarna blir belönade. Tyvärr genom-syrar den typen av ledarskap hela den enhet jag jobbar inom.

Istället för att utnyttja sina kompetenta medarbetares fulla potential så trycker min närmaste chef till och förminskar. På grund av min närmaste chefs härskartekniker är jag på väg att mista en av mina mest kompetenta kollegor som helt enkelt har fått nog. Jag förväntar mig repressalier om jag har en annan åsikt är min närmaste chef och inte är tillräckligt positivt inställd eller har en annan idé.

Kulturen på Göteborgs universitet är att hålla sig väl med sin chef eller så trakasseras man. Yngre forskare som saknar tillsvidareanställning törs inte göra sin röst hörd. Taket är lågt och krymper. Bra chefer i linjen borde värnas om, men tyvärr så blir det de dåliga som sitter kvar.

Om ledningen av verksamheten inte fungerar är det viktigt att det uppmärksammas på något sätt och i vissa fall kan man kanske till och med byta ut prefekten/chefen.

Det största problemet med arbetsmiljön, som jag ser det, är ledarskapet. Det är ofta ett dåligt ledarskap på många olika nivåer. Ingen vågar ta tag i en dålig chef, vilket leder till att bra och kompetent personal säger upp sig. Det känns som om chefer håller varandra bakom ryggen och därför kommer aldrig en dålig chef att bli omplacerad.

Jag tycker att man skall ha personalbarometrar som utvärderar chefer på alla nivåer. I nuläget har man utvecklingssamtal för personal men ingen utvärdering av universitetets chefer. I alla andra organisationer har man det.

Byt ledning – osunda maktstrukturer har uppstått. Ledningen är inte lyhörd och den trakasseras medarbetare ur olika tjänstekategorier. Dekanus och studierektor vet om det men gör ingenting, eftersom man gillar befintlig struktur.

Det är inte alltid självklart vem som är den närmaste chefen.

Väldigt dålig ledning hos oss. Otydlig, inga klara beslutsvägar, befogenheter delas ut och tas tillbaka hela tiden. Det finns ingen strategi, ingen plan för framtiden. Jag vet inte om det är prefekten som är min närmaste chef eller om det finns någon under honom.

Hur långa förordnanden bör prefekter ha?

Sexåriga förordnanden av prefekter är för långt.

Prefekter bör inte utses för längre tid än 3 år, men med eventuell möjlighet till förlängning efter att personalen fått lämna sin syn på det. Ge de fackliga organisationerna större mandat vid utseende/anställning av chefer. Vår prefekt är en katastrof för teknisk/administrativ personal samt icke disputerade i verksamheten.

2. Arbetskrav och arbetsbelastning

Många beskriver ökade krav på prestation och ökad arbetsbelastning eftersom det bland annat anses vara brist på fast anställd personal.

Det oroar mig att den undervisande personalen har en mycket hög arbetsbelastning och att det inte nyanställs personal i den utsträckning det skulle behövas.

Önskvärt: Färre möten, färre grupper, färre system, mindre antal arbetsuppgifter, kunna fokusera mer på de dagliga arbetsuppgifterna som måste utföras för att kunna ge bra service och hög kvalitet och nöjd personal som då kan känna sig tillfredsställda och stolta över sitt arbete.

Som deltidсанställd upplever jag att det är arbetsuppgifter motsvarande en heltid som är instoppade i min tjänst. Och trots påpekanden om att jag inte någonsin kommer att hinna uträtta allt som ålagts mig så görs inget åt arbetsbördan.

Antalet fastanställda har minskat sen pensionsavgångar och timanställningar har ökat, vilket ger allt större administrationsarbete för de fastanställda.

Hög arbetsbelastning på grund av besparingar. Vi lärare arbetar mycket övertid eftersom det saknas folk till kurserna. Svårt att ta ut sin övertid.

Organisationen på Gemensam förvaltning är slimmad nu. Hög belastning på dem som återstår. Obalans i grupper kring arbetsbelastning. Vissa har mycket hög arbetsbelastning och trots signal om detta görs det ingen justering.

Vi får ständigt ökade uppdrag men inte ökade resurser i samma utsträckning. Detta är destruktivt, personalen sliter ut sig.

Det verkar ligga i kulturen på Göteborgs universitet att man ska ha en hög arbetsbelastning och svårigheter att hinna med sitt arbete och framförallt att kunna kombinera arbete och fritid på ett vettigt sätt.

Jag är egentligen väldigt nöjd men jag har lite för mycket att göra helt enkelt. Känner ofta att jag inte riktigt räcker till och att jag inte hinner njuta av att något är klart och blivit bra. Jag måste rusa på nästa sak för jag ligger redan risigt till när det gäller dem.

En följd av de många arbetsuppgifterna, de många kraven och bristen på tillräckligt många anställda är stress.

För heltidsanställda lärare/forskare är arbetsbelastningen hård: mycket undervisning, krav på kompetensutveckling, mycket övertid och stress. Orolig för yngre kollegor som får hälsoproblem.

Stressig arbetsmiljö med för låg tilldelning av timmar för undervisning, kursledning och administrativt arbete.

Arbeta mer förebyggande med arbetsmiljön med fokus på stresshantering. Många anställda är idag utmattade och stressade.

Det finns stor frihet att "arbets ihjäl sig" utan att någon i ansvarig position agerar. Mycket snack om vikten av ansvar men den som tar ansvar t.ex. för kurser och projekt missgynnas ofta i längden då man inte hinner meritera sig.

Undrar varför chefer ger för stor arbetsbelastning utan att se det. Till slut bränner man ju ut sig och de blir då inte ansvariga utan man får själva konsekvenserna. Som att det var jag som inte kunde hantera den för stora arbetsbördan. Jag blev boven som skulle ha kunnat hantera för stora arbetskrav.

Mycket har blivit bättre för mig personligen, men jag ser många av mina kollegor gå in i väggen på grund av stress och/eller frustration. Vissa problem verkar svåra att bli av med.

Det finns exempel på att man anser att den stora arbetsbördan kan leda till sjukskrivningar, inverka menligt på privatlivet, får anställda att gå ner i tjänst eller söka tjänst någon annanstans.

Hög arbetsbelastning. Nya uppgifter/frågor som måste hanteras kommer "uppifrån" med väldigt kort varsel. Många långtidssjukskrivna på avdelningen.

Jag upplever ett stort engagemang och glädje i mitt arbete och ett stort ansvar. Baksidan är stress, tidsbrist och att alltid arbeta för mycket (på fritiden) för att behålla kvalitet och ett gott resultat.

Vår arbetsplats behöver arbetsledning i att prioritera våra arbetsuppgifter så att arbetsbelastningen blir mer rimlig. Vi behöver stöd med gränsläggningen mellan vad som är jobb och privatliv så man inte tar med sig jobbet ”in i sovrummet”. Vi är alltför många som ligger sömlösa av arbetsrelaterade skäl.

Jag funderar på att säga upp mig eftersom min bild av arbetet inom Göteborgs universitet är att man måste se det som en livsstil och vara beredd att arbeta både kvällar och helger för att hinna med arbetsuppgifterna. Det gör det svårt att kombinera med att vara en bra förälder.

Har sedan en tid tjänstledigt för att klara av universitetet (deltid, frivilligt). Arbetsbelastningen på heltid funkar inte. Det hade varit roligare om man kände att det gick att jobba heltid utan att bränna ut sig.

Hur ska vi kunna arbeta efter devisen god och tydlig service när vi inte hinner med att genomföra vårt arbete på ett bra sätt. Att mäta sjukskrivningar är viktigt, men lika viktigt att titta på sjukfrånvaro, flexkonton och i vilken utsträckning friskvårdstimman används. Viktigt är också att ställa sig frågan om varför anställda lämnar sin universitetsanställning till förmån för andra tjänster.

3. Lönefrågor

Kommentarerna om anställdas löner handlar till stor del om lönejämförelser, t.ex. mellan Göteborgs universitet och omvärlden.

Lönenivån bör höjas, så att vi närmar oss den nivå som finns på Stockholms universitet. Jag arbetar inom Humaniora och det är stor skillnad mellan Stockholms universitet och Göteborgs universitet inom mitt område.

Humanistiska fakulteten måste höja lönenivåerna så att vi ligger på motsvarande för andra högskolor. Om inte annat så för att vi kan rekrytera den bästa personalen.

Som utbildad ämneslärare och specialpedagog med magisterexamen är jag väldigt eftertraktad och behövd i alla våra kurser på lärarprogrammen. Min långa erfarenhet och mina 9 års universitetsstudier räknas inte som så betydelsefulla vid löneförhandlingar. Till hösten söker jag mig nog tillbaka till gymnasiet och höjer troligtvis min lön rejält. Är det så här Göteborgs universitet vill ha det?

Jag ville pröva att arbeta inom universitetet, men blev tvungen att sänka min lön. Nu provar jag detta arbete ett tag men är tveksam till om det är värt denna löneskillnad i längden.

En översyn av lönerna inom lärarutbildningen behövs. Hur jämlika är de institutionerna emellan? Orimligt att gå ner i lön när man börjar på universitetet för lärare, som kommer från grund- och gymnasieskolan. Hur förvalta de lärarutbildade adjunkternas förtroende utan att följa löneutvecklingen inom övriga skolan?

Det finns också ett antal kommentarer som handlar om löneskillnader mellan olika delar av Göteborgs universitet, t.ex. mellan olika fakulteter.

Mycket missnöjd med de stora löneskillnaderna för doktorander vid olika fakulteter inom universitetet. Framför allt är lönerna för doktorander på Handelshögskolan inte konkurrenskraftiga.

Vi är ett universitet sägs det. Varför har då Humanistisk fakultet lägre löner?

Inom universitetet är det olika lönenivåer mellan exempelvis Utbildningsvetenskaplig och Humanistisk fakultet. Eftersom båda bedriver lärarutbildning blir skillnaderna enorma inom samma organisation för liknande typ av arbete.

Löneskillnaderna mellan de olika fakulteterna och institutionerna måste minska. Att ge samma löneförhandlingsunderlag till samtliga fakulteter inom universitetet är orimligt givet de stora skillnader som idag finns.

Det finns även synpunkter på andra ”omotiverade” löneskillnader mellan anställda på universitetet, t.ex. mellan doktorander/forskare med eller utan läkarexamen, mellan lärare/forskare och administrativ personal och mellan administratörer på olika nivåer inom universitetet.

Det är inte acceptabelt att en doktorand med läkarutbildning har högre lön än andra doktorander.

Otroligt att en läkar-/tandläkarexamen kan värderas så mycket högre vid doktorandanställning än för oss andra med yrkeslegitimation och lika lång studietid.

Lönenivåerna för forskare utan läkarexamen måste korrigeras, det är under all kritik idag.

De flesta av den administrativa personalen har högskoleutbildning och det är ett gammaldags och förlegat lönesystem som inte ser alla uppgifter som ”lika” värda. Universitetet är i den här frågan oerhört omodern och

diskriminerande – löneskillnaden mellan undervisande/forskande personal och administrativ personal är alldeles för stor.

Jag tycker att man borde göra en riktigt ordenlig lönerrevision på IT-enheten, där det är väldigt stor lönespridning. Flera personer har väldigt hög lön för de arbetsuppgifter de har för tillfället, medan andra personer är kraftigt underbetalda med tanke på det jobb de gör och hur länge de har varit anställda.

Löneskillnaderna mellan administratörer på olika nivåer – centralt, fakultet och institution är grovt osakliga. Bör göras till administrativa respektive tekniska kretsar i *RALS*. Mer ansvar har kommit till institutionerna. En administratör på exempelvis fakultet utan personal/budgetansvar har högre lön än enhets- och mellanchefer på institution.

4. Anställningsförhållanden

Var fjärde svarande (25 procent) har visstidsanställning och därför är det inte helt överraskande att en hel del kommentarer rör otrygga anställningsformer. Både lärare (26 procent är visstidsanställda) och forskare (32 procent av dem är visstidsanställda) beskriver sin anställningsform i negativa termer som att det är en andra klassens tjänst som är otydlig både med avseende på rättigheter och med avseende på möjligheter. Samma slags osäkerhet förekommer bland doktorander (84 procent är visstidsanställda) och **även** bland dem som har postdoktor anställningar, är nydisputerade eller vikarierar som lärare. Otrygga arbetsförhållanden anses leda till stress och sämre arbetsmiljö.

Diskriminering råder på grund av anställningsform. Vid visstidsanställning kan man t.ex. inte vara med i institutionskommittéer och har alltså mindre möjlighet att styra och förändra universitetet eller institutionen.

Till stor del handlar mitt missnöje om min anställningsform, att jag inte har en fast anställning. Detta skapar en beroendesituation, jag vågar inte ställa krav utan tvingas vara tacksam för de jobbuppgifter jag får. Jag har mycket svårt att ställa några som helst krav. Detta skapar en stressig, otrygg situation.

Ett viktigt problem är de osäkra anställningsvillkoren, även för tillsvidareanställda forskare. Detta skapar ett A- och ett B-lag, med olika rang och olika privilegier. Detta bäddar i sin tur för maktkamp, misstro och att kritiska synpunkter inte kommer fram. Dessutom gör det planeringen inför framtiden (vad gäller både arbete och fritid) svår.

Det är problematiskt att inte veta huruvida man ska jobba kvar eller ej från termin till termin. Stort stresspåslag att behöva söka den tjänst man för tillfället har.

Jag tror jag talar för flera av oss visstidsanställda när jag menar att anställningsformen är det absolut dominerande arbetsmiljöproblemet. Att universitetet inte vill/har möjlighet att anställa mig tillsvidare påverkar starkt hur jag känner för jobbet. Skapar dessutom mycket stress då jag inte vet när jag blir arbetslös.

I möjligaste mån borde korttidsanställningar undvikas. Min erfarenhet är att det leder till stress därför att man säger ”ja” till alla uppdrag. Det är svårt att meritera sig för att få en ”riktig” tjänst t.ex. som lektor.

Man förstår inte varför det inte går att få en tillsvidareanställning när det är uppenbart att behoven finns.

Mycket nöjd från början med universitetet som arbetsgivare. Dock upplever jag det som problematiskt att vara anställd med staplade visstidsanställningar. Förordnanden på 6 månader, samtidigt som en tydlig önskan från arbetsgivarens sida finns att jag ska jobba kvar längre än så.

Det skulle vara betydligt lugnare för den tekniska personalen och verksamheten om det gick att få fasta heltidsanställningar då det visar sig att de tjänster som erbjuds behövs till 100 procent över flera år.

Jag har 40 procent i min tillsvidareanställning men får ständigt utökade anställningar runt 30-60 procent per termin. Planeringen är sen och jag vet sällan innan jag går på semester, hur stor omfattning jag ska jobba när jag kommer tillbaka. Utökningarna görs halvårsvis.

Man kan ha lång anställning bakom sig utan att ha lyckats få en tillsvidaretjänst.

De flesta av mina kollegor, inklusive jag själv, har visstid-, projekt-, eller deltidсанställning. Flera har jobbat inom universitetet i många år men får inte fast anställning. Detta leder till rädsla för att framföra kritik till chef(er) och orsakar ”baktaleri”.

Jag är i stort sett nöjd, men upplever viss oro då jag är visstidsanställd, trots sammanlagt många år vid institutionen.

Jag och många andra har en osäker tillvaro med många år av tillfällig anställning. Detta sliter mycket på mig och tar fokus och kraft från arbete och familj. Jag kan inte se att universitetet vinner på detta system.

Det behöver skapas möjliga karriärvägar om ”de bästa” skall vilja vara kvar.

Det hävdas från en del att LAS används på ett felaktigt sätt inom Göteborgs universitet.

Det största problemet med arbetsmiljön idag kan sammanfattas med ett ord: LAS. Det måste tänkas över hur detta ska tolkas och ge personal en trygg anställningsform. Att gå på 3 månaders kontrakt är inte OK och dessutom få veta att det finns pengar och chefen vill ha kvar en, men att dina månader innan du måste anställas på ”riktigt” är slut. Så tyvärr måste du gå. Att detta dessutom är och behandlas olika på olika institutioner är fruktansvärt.

Dåliga anställningsvillkor ger en hög grad av osäkerhet. Det bidrar till psykiska och fysiska problem samt försämrade arbetsinsatser. Universitetet undviker ”inlasning” på alla möjliga sätt så att personer som gjorde väldigt bra insatser är tvungna att gå.

Ge tydliga direktiv hur institutionen skall hantera LAS-reglerna så att alla följer samma regler. Nu är det så att vissa institutioner fastanställer medan andra varslar personer efter 23 månader eller ger ut halvårskontrakt i flera år i rad, det är omänskligt.

Anställningsordningen är inte bra. Jag har haft vikariat i 2 ½ år och har i allra högsta grad ett otrött anställningsförhållande. Det påverkar både mig och mitt arbete. Jag trivs på min arbetsplats och gör ett bra jobb och är uppskattad för det. Men fast anställd blir jag inte. Söker nu jobb utanför universitetet även om det kommer att innebära pendling.

Förutom ökad ekonomisk och social trygghet och mindre stress ses även andra positiva effekter av att i större utsträckning använda tillsvidareförordanden.

Fler bör tillsvidareanställas. Det är omöjligt att planera långsiktigt med kollegor som har osäkra anställningsförhållanden. Resultatet blir en undermålig utbildning, slarvig forskning och en negativ arbetsmiljö. Det måste finnas luft i maskineriet – anställ, anställ, anställ!

Öka antalet tillsvidareanställningar – detta ger inte bara ett bättre arbetsklimat utan uppmuntrar också kreativitet och risktagande.

En något uppgiven röst från början av en karriär med förhinder:

Som nydisputerad (2014) är anställningsformen urusel. Jag (och gruppen) drar in medel men institutionen kan inte fixa en postdok fastän medel finns. Dessutom får vi (visstidsanställda forskare) inte söka pengar (finns en risk för "inlasning"), delta i beslut eller stå som kursansvariga. Hur skall man då meritera sig? Vi ses hela tiden som en risk och inte en tillgång trots medel vi drar in, publiceringar etc. Vi finansierar fastanställd administration med pengarna, men vi vet inte om vi har ett jobb om 5 månader. Med den logiken kan man tro att administration och prefekt är kärnverksamheten.

5. Jämställdhet

Kommentarerna kring jämställdhet rör i huvudsak tre områden – jämställdhetsarbete, strukturella problem och lönediskriminering. Brister i fråga om jämställdhet kan drabba både kvinnor och män.

Det finns fortfarande stora brister i jämställdhet och framför allt respekt mellan olika yrkesgrupper.

Jämställdhet: Mer konkreta mål och bättre uppföljning samt mer information om detta.

Vid senaste arbetsmiljöundersökningen visade sig allvarliga brister i den psykosociala arbetsmiljön och avseende jämställdhet. Detta tas inte på allvar, prioriteras absolut inte.

Det svåraste är att som kvinna tidigt i karriären se den enorma uppförbacke som finns, just för att jag är kvinna. Frågan angående detta lyfts fram gång på gång men följs inte upp på ett konstruktivt sätt. En ledning endast bestående av män gör inte saken bättre. Att se kvinnor högre upp i hierarkin ständigt undermineras och att deras titlar inte har någon egentlig vikt är även det enormt nedtryckande.

Detta är mitt drömjobb, men frågar mig ofta till vilket pris. Som kvinna känner jag att jag måste jobba ännu hårdare för att kunna ses som likvärdig mina manliga kollegor. Finns även en negativ inställning till att vilja bilda familj eftersom jag som kvinna kommer att vara "tvungen" att vara borta längre än mannen. Svårt att ha en positiv syn på framtida karriär.

Det upplevs svårt att vara kvinna och särskilt efter föräldraskap. Det verkar t.ex. mycket krångligt att få till en deltidstjänst när man är föräldraledig.

Jag tror att kvinnor är lönediskriminerade, kanske också att de har det svårare karriärmässigt.

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor måste minska.

Möjligheterna att bli befordrad skiljer sig avsevärt mellan män och kvinnor – kvinnor blir positivt särbehandlade och män blir definitivt negativt särbehandlade. I mitt eget fall vägrade Lärarförslagsnämnden att låta min ansökan gå till sakkunniggranskning, på mycket oklara grunder.

Beakta att med universitetets nuvarande jämställdhetspolicy är medelålders, vita män i riskzonen för att bli diskriminerade. Pendeln svänger snabbt och i sin iver att vara bäst i klassen i att premiera kvinnor finns risk för att en grupp män får betala för den orättvisa som drabbat kvinnor under decennierna.

Upplever att det råder en mycket negativ attityd till män som grupp bland många anställda som är oerhört trötande. Denna syn stämmer illa överens med hur man arbetar utanför universitetet.

Vid min institution finns få kvinnor. Jag är man. Det betyder att det inte finns några framtidsutsikter för mig på universitetet. Har vid flera tillfällen rekommenderat manliga och framstående kollegor att inte överväga Göteborgs universitet som en framtida arbetsplats av just den anledningen.

6. Konflikter och konflikthantering

Huvudparten av kommentarerna kring konflikter och konflikthantering har behandlats i anslutning till avsnittet ”Prefekten/chefen” eftersom det var i anslutning till beskrivningen av ledarskapet som området berörts. Här ges ytterligare några svar som berör området.

Vårt största arbetsmiljöproblem är idag att det finns några få medarbetare som gemensamt driver protester mot ledningen om att vi har en dålig arbetsmiljö. Deras ageranden är till stora delar det som skapar vår dåliga arbetsmiljö. Det skapar mycket konflikter och ett destruktivt arbetsklimat.

Jag vill att man skall flytta fokus från den fysiska arbetsmiljön till att diskutera hur vi hanterar konflikter och meningsskiljaktigheter.

Universitetet borde erbjuda unga forskare som får stora anslag bra utbildning vad avser projektledning, ekonomisk och vetenskaplig uppföljning, konflikthantering, grupputveckling mm. Det räcker inte med att bara uppmantra forskarna att söka medel.

Arbetsledning som följer arbetet och vet något om personal och arbetsuppgifter behövs. Att "arbeta", "se" och "lyssna" när personal ber om hjälp med konflikter, inte bara organisera bort problem. Chefer behöver mod att fatta beslut och vara tydliga och kräva att personal deltar i konfliktlösande åtgärder när konflikter finns.

Jag upplever att det finns mycket spänningar och utsagda konflikter på arbetsplatsen "gammalt groll", vilket gör att jag alltid är spänd och på min vakt.

Tyvärr allt för mycket "dolda" konflikter mellan enheter inom fakulteten. Min förhoppning är att bildandet av en marin naturvetenskaplig institution skall knyta oss tätare kring ett gemensamt projekt och att denna tradition av misstro skall tyna bort.

7. Psykosocial arbetsmiljö

Kommentarerna kring den psykosociala arbetsmiljön rör antingen aspekter av den egna psykosociala arbetsmiljön som man inte är nöjd med eller också framhålls vikten av att man på arbetsplatsen uppmärksammar de psykosociala frågorna. Det finns många kommentarer om svårigheter på arbetsplatsen och också om den psykosociala arbetsmiljön i direkt relation till genomförda eller pågående omorganisationer. Ett axplock ur dessa synpunkter redovisas under rubriken "Omorganisation".

Att tro att arbetsmiljön förbättras genom att termen upprepas som ett mantra i allehanda dokument är såväl befängt som kränkande för medarbetare/anställda. En god arbetsmiljö uppstår där trygghet och förtroende finns, dvs. den har i hög grad med mänskliga relationer att göra, något som förbisetts fullständigt inom universitetets organisation. Samtidigt som arbetsmiljön sätts på piedestal införs system som förminskar människan i organisationen.

Den fysiska och psykosociala nivån borde ryckas upp ordenligt på universiteten men ingen vågar säga något eftersom alla har korta anställningar med chans till förlängning. Vi är helt rättslösa på arbetsplatsen och kontaktar man facket så blir man uthängd.

Jag skulle önska att universitetet arbetade proaktivt för att förhindra att ännu fler anställda insjuknar i stressrelaterade sjukdomar (jag är en av dem som blivit sjuk). Ta hjälp av experter på området, utbilda chefer i hur man kan förhindra stressrelaterade sjukdomar och hur man bäst bemöter och tar hand om anställda som kämpar sig tillbaka från stress-

relaterade sjukdomar. Ta gärna även hjälp av anställda som har kommit tillbaka i arbete efter stressrelaterade sjukdomar, ta tillvara deras erfarenheter, både vad gäller hur man kan göra för att ta sig tillbaka i arbete och vad som fungerat/inte fungerat i bemötande från chef och arbetsplats i rehabiliteringen.

Den psykosociala stressen är ett bekymmer som ingen vågar eller snarare är förmögen att ta itu med. Jag har egen erfarenhet av utbrändhet och vet nu bättre att hantera den (universitetet ger gott stöd genom företagshälsovård förvisso) men orsakerna till stressen på arbetsplatsen går man sällan på djupet med. Det blir istället fokus på individen och anpassning av dennes arbetsuppgifter. Det strukturella problem och mer eller mindre dolda mekanismerna i systemet (högskolan) förblir oantastade.

Universitetet har skrämmande dålig förebyggande verksamhet för den psykosociala arbetsmiljön. Dagligen hör man om kollegor som ”går in i vägen” och inte en enda gång har jag stött på en vilja att se problemet. Ergonomer och fysioterapeuter i all ära, men glöm inte att det finns sätt att identifiera när personalen är i en nedåtgående spiral i den psykiska arbetsmiljön också.

Inom forskningsgrupper är inte chefer anställda för deras kompetens inom personalansvar. Hade önskat att universitetet tog mer ansvar för hur alla anställda mår.

En arbetsmiljöfråga är också studenternas utvärdering på *GUL*. Är det rimligt att personal/lärare skall värderas på detta sätt efter varje kurs, till allas beskådande. Var sker denna utvärdering på anställda i övriga samhället? Jag har kollegor som ligger sömnlösa och som är ledsna. Det är personligt, det är sårbart och ingen talar om det.

I en del kommentarer tar man upp chefens direkta ansvar för allvarliga psykosociala problem och även passivitet när det gäller att hantera uppkomna problem.

De psykosociala aspekterna som jag i enkäten utpekade som mindre bra syftar på relationen mellan de anställda och ledningen för min sektion. Sektionsledaren är den person som skapar konflikter och som ser till att det inte finns en öppenhet.

Cheferna måste våga stå för sina beslut och sluta påstå att det som händer bara händer utan att det var deras avsikt. Ta bort komposttilldelning av undervisningstimmar, som gör att icke fast personal vågar kritisera. Med ett öppet förfarande blir det mindre viskningar, mindre skitsnack och en hälsosammare och öppnare miljö.

Som arbetstagare är du utsatt och ingen hjälp finns att tillgå när chef utför mobbning, förtal, förolämpningar, repressalier osv. på sina anställda.

De högre cheferna frågar aldrig hur jag mår eller vill ta itu med problemet. Att de bara kan se på när man dagligen blir utsatt för mobbning när det är förbjudet att mobba. Mobbningen kommer fram till högsta chefen genom min närmaste chef, men ingenting händer.

Personligen utsattes jag för mobbning, vilket framfördes till avdelningschefen. Hon gjorde inget åt detta. Jag tog kontakt med facket. Det blev ingen lösning, jag sökte mig därifrån.

Jag är för närvarande sjuk på grund av kränkande särbehandlingar och mobbning på min arbetsplats. Har försökt att kontakta den så kallade stödgruppen utan någon hjälp. Det finns tyvärr ingen speciell organisation eller grupp som man kan vända sig till.

Och ett förslag:

Det enda jag egentligen har synpunkter på är att det skulle behövas någon form av psykosocialt arbetsmiljöombud. De arbetsmiljöombud som finns fungerar bra i andra arbetsmiljöfrågor, men anser själva att de skulle behöva utbildning eller vägledning när det gäller dessa frågor.

8. Demokratifrågor

Synpunkterna på demokrati inom Göteborgs universitet rör snarare upplevd brist på demokrati. Det kan handla om att man upplever universitetet i sin helhet, eller vissa delar av det, som mer eller mindre odemokratiskt.

I dagsläget är organisationsformen odemokratisk och ogenomskinlig, samtidigt som värderingar om kollegialitet och det öppna samtalets funktion lever kvar som norm.

Ta en titt på GU-Journalens maktundersökning och de synpunkter som framkommer av kommentarerna, de säger en hel del om läget på Göteborgs universitet. Beslut tas godtyckligt, ej demokratiskt.

Universitetet har blivit mindre demokratiskt. Linjeorganisation är helt fel sätt att styra ett universitet på.

Öka medinflytandet generellt och skapa en mer demokratisk linjeorganisation.

Det finns stora risker med en prefektstyrd verksamhet av den här storleken. Veldig viktig då att en prefekt förankrar beslut om förändringar nog.

Ledningen för min arbetsplats visar mycket litet intresse för att ta del av personalens åsikter innan beslut fattas. Anteckningar från ledningsgrupp och MBL läggs inte ut på intranätet.

Lyssna mer på personalen innan man fattar beslut. Se till att besluten inte är fattade innan man tillsätter grupper som skall utreda frågan.

Det jag inte är nöjd med är att personalens åsikter inte alltid tas på allvar. Det känns som massa grupper bildas för att undersöka saker och ting och det tas ändå ingen hänsyn till deras resultat.

Jag tycker att man gick mycket konstigt och odemokratiskt tillväga vid senaste tillsättningen av rektor.

9. Ekonomi/Forskningsekonomi

Många kommentarer rör de senaste årens ekonomiska utveckling och utan undantag är det försämringar man talar om. Många synpunkter rör OH-modellen. Vissa av dessa exemplifieras här och andra presenteras under andra rubriker beroende på vad respondenten kopplar samman modellen med.

Se till att Göteborgs universitet får lika stor tilldelning för forskning från departement som andra stora universitet.

Universitetet har höga ambitioner vilket är bra men resurstilldelningen svarar inte mot ambitionerna. Man skapar förväntningar som ledningen inte kan leva upp till.

Låt anslagen till utbildningen följa löneutvecklingen. Just nu pågår en förödande ”effektivisering”.

Ändringen i hur man räknar kostnader har medfört mycket oro och stress på min institution, för alla. Från att ha varit i perfekt balans få ett underskott på flera miljoner/år, med påföljande nedskärningar och uppsägningar. Klåfingrig ledning (universitetsledning) som inte gjort konsekvensanalyser.

Det är ett märkligt (och mycket dåligt) fördelningssystem som innebär att framgångsrika institutioner, där en stor andel lektorer drar in betydande externa forskningsanslag och där institutionerna har gjort ”rätt” – tillsvi-

dareanställt lektorer i stället för visstidsanställningar – skall straffas med dålig ekonomi och drabbas av nedskärningar. Vilka signaler skickar det?

Sluta med centrala ”särskilda satsningar” och ge mer forskningspengar till institutionerna att disponera. Tvärvetenskap går inte att tvinga fram uppifrån.

For research staff, the national and international grant processes create a boom-bust economy and cause a lot of stress. The university leadership could ameliorate this by giving more money directly to researchers or small research groups without adding further competition. Instead, there have been more competitive grants at the university and faculty levels, which only increase the problem.

Tycker Tekniker/Service ska ansvara för egen budget och inte låta institutioner/fakultet besluta om vad som ska införskaffas/uppgraderas.

Jag har gjort stora ansträngningar för att förstå hur OH-systemet fungerar, men inte lyckats. Vi har pinsamt små kursbudgetar, övervägde nyligen att sluta ge vissa kurser eftersom vi kan ha så lite lärarledd undervisning.

Vi måste sänka OH, vi är inte konkurrenskraftiga och förlorar forskare till lärosäten med betydligt lägre OH. Att vi förnekar att OH är hög gör det hela än sämre.

Det är inte acceptabelt att administrationen är så stor som den är och att OH-kostnaden är så hög på extern finansiering. Detta kommer att förgöra forskningen vid Göteborgs universitet.

Overheadavgifterna på externa anslag är på tok för höga. Dessa avgifter går till administrationen som är överbetald och inte tillgodoser de behov som finns på institutions och avdelningsnivå. Bör effektiviseras och omorganiseras.

10. Administration kontra kärnverksamhet

Många svar kring administrationen handlar om den centrala administrationen. De rör ekonomi, administrativa processer, struktur eller upplevelsen av att inte få det stöd man kan behöva ute på institutionerna. Det är också en vanlig kommentar att det läggs allt fler administrativa uppgifter på institutionerna. Det finns många som anser att i en krympande ekonomi är det institutionerna och inte den centrala administrationen som bär den största bördan och att den centrala administrationen tillåts växa på kärnverksamhetens bekostnad. Eftersom det finns

väldigt många synpunkter på fakultetens verksamhet tas de upp under en särskild rubrik.

Det blir mer och mer papper och administration från alla håll. Detta åter upp arbetstiden och man hinner inte med det som krävs för att studenterna ska få bra utbildning. Vi är här för DEM!

Upplever att administrativa uppgifter tar allt mer tid, samt att utvärdering och kontroll ersätter tillit och tilltro till kreativitet och eget ansvar. I övrigt ett fantastiskt roligt jobb.

Det största problemet med arbete inom universitetet är den administrativa ökade belastningen. Jag har anställts för en slags kompetens men tvingas in i enorma mängder uppgifter av administrativt slag.

Jag tycker att den ökade administrationsbördan för forskare och lärare börjar bli ett arbetsmiljöproblem. Orimligt mycket arbetstid läggs enligt min åsikt ner på saker som att försöka förstå egenrapporteringssystemet eller tidsbokningssystem, individuella studieplaner etc. Jag tror det är fel väg att gå. Låt dem som kan administrationen arbeta med den och låt forskare och lärare göra det de är bra på.

Administrativa arbetsuppgifter tar allt mer tid från kärnverksamheten för alla grupper, upplever jag. System som skall vara till hjälp blir en börda, t.ex. inköpssystemet och KLARA. Farhågan är att alla till slut bara sitter vid en dator och ingen har tid för studenter. Kompetens används inte på rätt sätt.

En negativ utveckling vid vår institution är en ökad administration. Jag har fått uppfattningen att detta är något som genomsyrar stora delar av verksamheten på universitetet och det bekymrar mig. Jag minns med saknad när vår tidigare rektor Jan Ling i vår interna tidning uttryckte att lärarens viktigaste funktion var att ge god och högklassig undervisning och kursgivning. Jag önskar den andan åter.

Vi har gått från en tillvaro där grunden är förtroende till att grunden idag är misstroende. Idag skall allt utvärderas och kontrolleras. Allt sköts om av en stor och växande administration. Organisation och budget är centralt i stället för utbildning och forskning.

Det som borde prioriteras är de verksamheter universitetet faktiskt ska syssla med; utbildning, forskning och samverkan. Istället prioriteras en allt större administrativ överbyggnad. När gemensamma förvaltningen ska spara är det dock inte den administrativa överbyggnaden man drar ner på, utan väsentliga funktioner inom universitetet, som studievägledning. Detta är ganska provocerande.

Jag upplever att arbetet som laboratorieassistent har blivit mycket upp-splittat med alla möjliga nya administrativa regler och system (inköps-system, *GURIA*, fakturahanteringssystem mm.). Allt detta och mycket därtill gör arbetet mycket splittat och det blir svårare att koncentrera sig på det som från början var meningen med arbetet, nämligen laborativt arbete.

Den centrala administrationen arbetar ganska ineffektivt och verkar inte insatt i institutionernas arbete. Det tar lång tid att få besked och man verkar inte intresserad av att ge service, lite vattentäta skott mellan centrala administrationen och institutionerna.

Jag har haft tillfälle att observera hur administrativ personal leds och utför sitt arbete och hur undervisande och forskande personal arbetar. Stödets integrering i kärnverksamheten skulle kunna förbättras om vi kunde utveckla en tydligare gemensam syn på vad våra mål är och en bättre relation mellan stöd och kärnverksamhet. Vi jobbar med detta, men frågan är relevant för alla universitetets institutioner och hör ihop med universitetets styrning med kollegiala traditioner å ena sidan och management av myndighet å andra sidan.

11. Lärares/forskares arbetsituation

Det finns många undervisande lärare som har små eller inga möjligheter till forskning och efterlyser ökade möjligheter.

Det är sannolikt fler än jag som nämner lönenivån. Men om jag skulle prioritera, så skulle jag hellre vilja ha mer forskning i tjänsten.

Arbetsvillkoren för vikariatanställd personal måste förbättras. I min situation som vikarierande universitetslektor får jag bara 10 procent forskningstid (som försvinner i undervisningen). Dessutom får jag mindre resurstid än mina kollegor och högre arbetsbörda. Man skapar så ett A och ett B-lag. Det är orättvist och psykiskt påfrestande.

Alla lektorer skulle ha 50 procent forskning i tjänsten, då kunde vi slopa forskningsfinansierare och all tid som läggs ner på att skriva ansökningar, stressen skulle minska dramatiskt. Vi skulle dela på undervisningen och det vore även bättre för studenterna.

Vi har stort beroende av externa anslag samtidigt som konkurrensen om medel är mycket stor. På min institution har vi 0 procent forskning i tjänsten. Jag tycker att lektorer åtminstone borde ha 30 procent forskning i tjänsten. Att hela tiden behöva söka medel skapar stress och försvårar långsiktigheten i forskningen som också blir mer styrd.

Jag anser att universitetslektorer skulle ha 20 procent mer kompetensutveckling och lektorer med docentkompetens 30 procent om universitetet vill vara mer framgångsrik på den internationella arenan när det gäller forskning. Lektorer är belastade med massiv undervisning och är beroende av extern finansiering av forskning. Det saknas tid att ansöka. Det råder brist på undervisande personal på många institutioner.

I do feel that a heavy emphasis is placed on teaching, at least at my institute, and in a number of small ways we are actually discouraged from doing research. When I and my colleagues have raised this issue, we've been told that "that's just the way things are".

Goteborgs universitet borde möjliggöra för anställd personal att söka medel för snabba och mindre forskningsuppgifter (mellan 5-75000 SEK/år och person). Lägg inte alla Vision 2020 pengar på stora samarbeten. Ni får fler artiklar per krona om ni också tillåter mikroanslag – särskilt viktigt för självständiga, och nytänkande yngre forskare (men också för äldre lektorer som behöver hjälp t.ex. assistent för en veckas kodning/analys).

Tilldelningen av timmar har minskat, kraven på lärare har ökat och de administrativa uppgifterna har blivit fler.

Undervisningen måste organiseras bättre, lektorer måste ges tid till undervisningsförberedelser och efterarbete, inklusive inläsning och bevakning av kursernas ämnesområde, samt examination.

Jag har spenderat massor av tid – kvällar och helger – med rättning av uppgifter och tentor, tid som inte reflekteras i mina "klocktimmar" i tjänsteplan. Tre år av detta! Min hälsa skadas.

Att arbeta som lärare har alltid varit spännande och utvecklande. Senare är dock ett alltmer byråkratiskt styr-system utifrån en gammal Tayloristisk styrmodell med kontroll och tidsstudieman som underlag. Lärande- och studentperspektiv har allt mer försvunnit när ett byråkratstyrt system tagit över vilket begränsat utrymmet för reflektion, eftertanke och ett kritiskt förhållningssätt.

Situationen känns hopplös. Jag drunknar i arbetsuppgifter. När man halverade kurserna till 7,5hp (tidigare 15hp) fördubblades antalet studentmöten, schemaläggning, examinationer, respons till studenter, kursrapporter och lärarmöten. Jag kan samtidigt vara inne i 4-5 kurser. Har svårt att tänka mig att jobba till 65 år, kommer inte att orka.

Jag är frustrerad över kursbudget som krymper – jag skäms och betalar med min egen tid (obetald) för att kunna ge studenterna det de behö-

ver för att klara en högre utbildning, exempelvis vid rättning av tentor. Minskade kursbudgetar rimmar mycket illa med politiska beslut att göra universitetsstudier tillgängliga för fler.

Allt skall göras snabbare och på kortare tid idag. Ingen tid över till reflektion och eftertänksamhet. Det gäller att vara snabbtänkt, effektiv och energisk. Är du inte det platsar du inte i systemet. Så sorgligt när kloka tankar skall tänkas och universitetet skall stå för fördjupning och förnyelse som skall bygga på hållbarhet. Allt handlar om pengar.

Jag skulle vilja se mera konkret administrativ hjälp med sådana ärenden som nu för tiden förväntas att man ska ta hand om själv (bokning av resor åt mina medarbetare inklusive gäster från utlandet, försändelse av paket (inrikes/utrikes), installation av datorer, diverse inköp osv.) Det är alldeles för mycket av min arbetstid som går åt för dessa ärenden samtidigt som handledning av studenterna, skrivande av bra ansökningar om externa forskningsanslag osv. blir lidande. Det är en förskräcklig utveckling/arbetsituation och kan knappast motiveras med den fantastiskt höga OH som dras av våra forskningsanslag.

Utred hur en lektors arbetsituation ser ut i praktiken. Vilka är förväntningarna? Vad händer i praktiken när en lärare blir sjuk? Belys vilka traditioner vi har inom akademien: att kunna jobba hur mycket som helst, inte bli sjuk, individualism, hierarkier, förväntningar om att en dispute-rad person kan allt angående administration. Timplanen för tighet – vi går ibland på knäna. Måste det vara så? Varför? Själv känner jag stor glädje i arbetet. Trivs bra, men detta utesluter inte arbetsrelaterad stress.

Vikten av att få uppskattning:

Som forskargrupp är man en ”ö”. Så länge allt går som det skall, dvs. man drar in tillräckligt med externa medel, bryr sig ingen om vad man gör. Det är underbart med autonomi men det hade varit trevligt med lite intresse för verksamheten även när det går bra.

Jag har nyss varit på 6 månader sabbatical, betald av fakulteten, vilket har varit lysande – det bästa som hänt på länge. Alla fastanställda professorer/lektorer vid Göteborgs universitet borde erbjudas detta vart 4:e år, för den positiva effekten är markant.

12. Doktoranders arbetsituation

Många doktorander har berört den otrygga anställningssituationen, bristen på meriteringstjänster och den osäkra framtiden. De problem som de visstidsanställda har gäller även för dem som för närvarande

innehär en doktorandanställning. Det finns emellertid även andra slags svårigheter som doktoranderna berör, exempelvis beroendeförhållandet till handledaren, undervisningskrav, andra krav och stress samt deras allmänna utsatthet.

Universitetet måste ta ohälsosam stress hos doktorander på mycket större allvar. En anställningskategori som ständigt uppvisar ohälsosam stress kan inte avfärdas längre.

Doktorander borde få fler timmar för samma jobb gällande institutions-tjänstgöring t.ex. undervisning. Det läggs betydligt mer tid än vad som utdelas. Detta gäller främst vid första gångerna i nya kurser/arbetsuppgifter.

Undervisningen för doktorander borde ses över. Jag upplever att den är dåligt planerad, man får väldigt lite stöd när man börjar sin undervisning samt att man får betydligt färre timmar än vad undervisningen tar.

Inte mycket stöd och trygghet för doktorander om det av någon orsak inte fungerar med handledaren.

Det finns doktorander som har problem med sina handledare. Borde införas körkort för att få handleda en doktorand.

Arbetsvillkoren för doktorander behöver förbättras radikalt. Det krävs mycket tydligare regler för vad som ingår i en handledares uppgifter. Dessa regler bör så långt som möjligt utformas lika för hela universitetet. Handledare som har flera doktorander som inte blivit klara/hoppat av bör inte få handleda fler doktorander. Det måste finnas uppföljning av detta så att en dålig handledare inte kan fortsätta att använda doktoranden som lågt betald arbetskraft för egen vinning. De undersökningar som redan gjorts specifikt av doktoranders situation bör följas upp snarast.

Mina största problem är relaterade till handledning (eller brist på handledning).

Mer stöd/samarbete behövs mellan seniora och doktorander, för mycket ensamarbete. Man behöver känna att man har fler än egna handledare i "ryggen" i sitt arbete.

Det uppstår ett speciellt problem om handledaren har dubbla roller.

Doktorander som har utvecklingssamtal skall inte behöva ha det med sin handledare om hon/han är studierektor.

Om din forskningshandledare också är din chef, vem skall du då gå till om du är missnöjd med din handledare?

Stöd behövs för doktorandhandledare vid institutionen, då många av de doktorander jag möter som förtroendevald anser att otidlighet från handledare är en av de största riskfaktorerna vad det gäller stress. Detta gäller särskilt då handledare i allt större utsträckning även fungerar som projektledare. Detta upplever jag ibland vara problematiskt, då projektledarrollen respektive handledarrollen inte alltid överensstämmer i mål och syften.

13. Personalpolitik/Rekrytering

Det finns naturligtvis en hel del synpunkter som tidigare redovisats och som mycket väl kunde ha redovisats under denna rubrik. De har då hamnat exempelvis under rubriken ”Prefekten/chefen”, ”Anställningsförhållanden” eller ”Lönefrågor”. I det här avsnittet redovisas ytterligare synpunkter som rör universitetets personalpolitik, eller snarare den förväntan man har på personalpolitiken.

Lärare som anställs för att ersätta lärare som slutar på grund av pensionsavgång borde anställas ett år innan avgående lärare försvinner för att åstadkomma en infasning respektive utfasning. Arbetsituationen är idag många gånger ohållbar för nyanställda lärare.

Jag tycker att man är alldeles för rädd att ”inläsa” anställda. Vi har gått miste om toppkrafter på grund av detta. Man kan alltid säga upp anställda på grund av arbetsbrist, om det problemet skulle uppstå. Andra universitet tänker annorlunda än Göteborgs universitet när det gäller detta.

Det största arbetsmiljöproblemet för unga forskare som jag ser det är det gapande svarta hålet på karriärsstegen efter post-doc.

Det borde finnas ett bättre system för att garantera att verklig akademisk kompetens spelar roll för karriärutvecklingen. Nu spelar den enskildes sociala kompetens och möjligheterna att utnyttja denna kompetens alltför stor roll. Viktiga beslut om karriär borde flyttas bort från både institutioner och fakultet. Dessa beslut borde i större utsträckning regleras av individer som står helt utanför institutionernas/fakultetens inflytande och sociala sfär.

En institution som får en prestigefylld forskningstjänst knuten till sig måste också vara beredd till motprestation genom att erbjuda anställning efteråt.

Som forskare finns det inget/ringa beröm för arbetet inom universitetet. Ingen naturlig befodringsgång.

På min institution finns ingen karriärhjälp och klyftan är stor mellan undervisning och forskning, som drar i en från olika håll.

Överväg att införa klara och tydliga möjligheter för tillsvidareanställda forskare att beföras till lektor.

Det behövs tydligare karriärvägar för juniora forskare, dvs. tiden efter post-doc.

Det finns önskemål om en mer omsorgsfull rekrytering av chefer.

Förbättra rekryteringsprocessen av prefekt, eftersom denna befattning kräver ett mycket gott ledarskap.

Nya chefer bör vara kompetenta för sitt uppdrag, vara lyhörda, respektfulla, följa universitetets regler och inte trakassera sin personal. Vid anställning av chefer bör lämplighetstest införas.

Chefsrekrytering bör ses över. Otydligt ledarskap och okvalificerat (utan akademiska meriter) sätter stopp för utveckling.

Mycket märkligt att man tillsätter en ny chef som nästan aldrig finns i Göteborg utan tillbringar sin mesta tid i Stockholm. Hon betonade vid sin tillsättning att hon skulle flytta till Göteborg, men nu presenterar hon sig som veckopendlare – skulle vilja kalla det dagpendlande då hon nästan aldrig syns till.

14. Fysisk arbetsmiljö

Flertalet av kommentarerna om den fysiska arbetsmiljön rör fyra områden – ventilation/luftkvalitet (klart vanligast), trångboddhet, buller/störande ljud och ergonomiska frågor.

Arbetsrummet har varit utrett för hög inomhustemperatur (25-30 grader när solen skiner oavsett årstid) och det har konstaterats att det inte är inom gränsvärdet för arbetsmiljöriktiga förhållanden. Ett år har gått och inget händer mer än att man konstaterat att det beror på att det inte finns utvändigt solskydd utanför arbetsrummets fönster.

Ventilationsarbetet som genomförts av akademiska hus där man stänger av kontorsventilationen mellan 20.00 och 06.00. Det märks tydligt om man börjar 07 att rummen inte är vädrade. Eftersom vi arbetar på suter-rängvåning i ett gammalt hus där det faktiskt kryper gräshoppor på

golvet kan man sluta sig till att det finns fukt i huset. Då skall man inte dra ned på ventilationen.

Vår fakultet/avdelning knusslar inte med ergonomiska insatser, men inomhusklimatet med fönster som inte kan öppnas är som en flygplanskabin där virus och bakterier cirkulerar och periodvis har vi hög sjukfrånvaro med all stress det innebär för de friska.

Inluften vore bra ifall man tog någon annanstans än där folk står och röker och där lastbilar står och levererar flytande kväve till NMR-centrum. Det luktar avgaser och tobaksrök i våra lokaler.

Arbetsrummen är inte dimensionerade för det antal personer som institutionen anser att det bör vara, på grund av platsbrist. Detta innebär att luften i rummen tar slut väldigt snabbt och man måste ha dörren till korridoren öppen, vilket ger dålig arbetsmiljö då det är mycket störande aktiviteter i korridoren.

Fler arbetsplatser behövs för doktorander. För mycket att dela rum med 2-5 personer, svårt att få arbetsro. Dålig luft, ibland för kallt ibland för varmt. Mycket torr luft. Se över ljuddämpning i lunchrum etc.

Det är ett fläktsystem ovanför oss som larmar rätt mycket då och då. I början trodde jag det var byggnadsarbetare eller passerande spårvagnar som larmade men det verkar vara fläkten. Många på min arbetsplats nyser och blir snuviga på ett sätt de säger att de inte blir hemma. Vet inte om det är damm, mögel eller andra partiklar i luften eller torr luft som gör det.

Vad gäller arbetsmiljö skulle det självklart vara bra om det gick att få ner buller och nivån på damm i träverkstaden på HDK.

Stora kontorslandskap är inte bra. Vi sitter 10 personer i ett rum. Svårt att arbeta så, det blir aldrig tyst, att prata i telefon stör ju andra också.

Inför höj- och sänkbara skrivbord som standard. Eller se åtminstone till att det finns ergonomisk rådgivning att tillgå.

Alla medarbetare skall ha rätt till höj- och sänkbara skrivbord.

Det finns synpunkter på städning av lokaler.

Korridorer (i Haga) är fulla av damm och det blir ohälsosamt att jobba på universitetet. Man vill stanna hemma och jobba där om man kan för att universitetet har väldigt dålig luft. Om fakulteten betalar mer till städare så kan de moppa korridorerna varje vecka.

Städningen är mycket dålig. Att tvätta golv på toaletter en gång/månad räcker inte. Handfat och toalettstol är dåligt städade. Köket är dåligt skött. Dörrar är väldigt kladdiga. Sämre städning än på offentliga toaletter på ett köpcentrum.

Det finns också synpunkter på behovet av upprustning.

Lokalerna är inte verksamhetsanpassade. Inom Företagsekonomiska institutionen finns det inga naturliga mötesplatser, inga arenor att mötas på. Detta ger mycket dålig sammanhållning. Miljön är även extremt icke-kreativ med alldeles för dåligt utbyte mellan grupperingar.

Finansiering behövs för att ordna gemensamma utrymmen – olika typer av mötesplatser, ställen att fika på, diskutera på, sitta och läsa vid, handleda studenter etc. Behövs whiteboards, sköna fåtöljer, mysig belysning etc.

Mycket kan förbättras när det kommer till arbetsmiljö. Trivselfaktorn kan ökas avsevärt genom att rusta upp/fräscha upp lokaler. Möbler och utrymmen är mycket slitna. Gardinerna har aldrig bytts eller tvättats. Inga växter finns..

Även arbetsmiljöarbetet i sig kan behöva en viss stimulans.

Arbetsmiljöarbetet är viktigast för en god arbetsplats. Det är emellertid känt att det finns enheter inom universitetet där senaste arbetsmiljöronden ligger två år tillbaka i tiden, där stora delar av personalen saknar relevant brandutbildning, där första-hjälpen utbildad personal är sällsynt och där ledningen av arbetsmiljöarbetet är svag.

15. IT och ”nya” system

De svarandes synpunkter på IT handlar om att det finns alldeles för många administrativa system, att systemen inte är användarvänliga och att de orsakar merarbete.

Jag tycker att det är under all kritik att man centralt inte satsar mer (mycket mer) än vad man gör på att förbättra våra administrativa system. Våra administratörer sitter och lägger ner väldigt mycket dubbelarbete på grund av att exempelvis *E-rek* inte fungerar som det ska, att man inte har ett bra budgetverktyg, att Kursplanegubas inte är tydligt och hoppar över saker. Jag vet att vi ska få nya system men fram tills att dessa är på plats behövs det läggas pengar även på de gamla då t.ex. *E-rek* faktiskt upplevs som ett arbetsmiljöproblem.

Bra med datasupport. Bra med möjlighet till kompetensutveckling speciellt på IT-området.

Man har infört alltför många system som inte fungerar bra och som inte är kompatibla med varandra. Samtidigt är en del system alltför föråldrade vilket innebär att de inte är till hjälp utan orsakar merarbete – t.ex. *Perspektiv* som blivit en katastrof.

Stressmoment leder till framför allt psykisk ohälsa: Införandet av olika administrativa system som inte testats tillräckligt och som inte motsvarar kraven, exempelvis *GU-print* – dålig service, tidskrävande och stress hos personal. *STIG* är svåradministrerat.

GUL fungerar dåligt. Egenrapportering är kass.

Verktygen (internet) är väldigt dåliga och omständiga. Hela delen som gäller internet borde ses över. *Palasso* är riktigt dåligt och den tid vi tvingas lägga ner varje gång något skall rapporteras är oacceptabelt. År 2015 känns det som vi är 1986.

En sak som inte kommit fram genom frågorna är hur forskningspersonalens arbetsbelastning ökat på grund av våra administrativa system. Att rapportera en enkel resa tar flera timmar och de måste besvara ett stort antal mail för att attestera en faktura för/inom ett projekt.

GU-print – vem kom på detta oerhört invecklade teknik- och övervakningssystem som gjort mitt arbete mer ineffektivt med överkomplicerade IT-gränssnitt? Återgå till hur det var förut, spara pengar genom att inte kränga till IT med överambitiösa projekt.

Universitetet styrs av administration och administrativa system som inte hänger ihop och tar en massa resurser till vilken nytta. Finns det någon som har översikt?

Man inför system och fattar beslut som gör att personalen ständigt får sitta emellan när systemen inte fungerar. Vi behöver inte system som pådyvlas uppifrån. Istället ska man bygga system som stödjer vår verksamhet och som är en hjälp i vårt arbete med forskare och studenter.

16. Omorganisation/omorganisationer

Det har framkommit en hel del synpunkter på genomförda eller pågående förändringsarbeten. Vissa menar att förändringsarbetet var/är toppstyrt, odemokratiskt och att de inte ens förstår vad förändringen skulle vara bra för. Andra menar att informationen har varit knapphändig och att man inte fick vara en aktiv del i processen.

Har någon tittat på additionseffekten av alla förändringar? ”Vägen till helvetet är kantad av goda föresatser».

Hur tror man att Göteborgs universitet ska kunna vara ett lärosäte med god arbetsmiljö om neddragningar och omorganisationer leder till ohälsbar arbetsbelastning med personal som mår dåligt?

Vår nya organisation kräver en kulturförändring avseende hur vi ser på chefskap. Vikten av denna förändring har underskattats vid den (obefintliga?) riskbedömning i detta avseende som föregick omorganisationen.

Organisationen ”GU förnyas” är inte funktionell vad gäller t.ex. Gemensam förvaltnings indelning i områden. Det är stuprör med mer byråkrati och fler chefer. Ekonomi och personal (särskilt det sistnämnda) bör inte vara organiserat i det som heter administrativt stöd. Personal är ett strategiskt verksamhetsstöd, inte ett administrativt stöd.

Jag är chef för en enhet, som utsätts för ett mycket stort förändringstryck, vilket ställer stora krav på medarbetare, chefer samt administrativ personal. Universitetet bör avsätta tydliga resurser för att vid dylika omställningar stötta förändringsprocessen.

Påverkansmöjligheter:

En genomgripande organisationsförändring har genomförts sedan ca 1½ år vilket har försämrat arbetsmiljön och arbetsvillkoren. Problemet är inte anledningen till förändringen (jag kan förstå att den delvis var nödvändig) utan på det sätt den genomförts – utan kommunikation och information och med en tillsättning av befogenheter. Mellancheferna ”handplockades” av cheferna. Allt detta har medfört att en tidigare öppen tillitsfull och positiv arbetsmiljö har förbytts i misstro och negativ arbetsmiljö.

Låt personalen vara med i diskussionerna när en omorganisation skall ske. Låt synpunkter få komma fram. Även om resultatet blir detsamma är det alltid bättre att få vara med i hela processen och inte bara fram till målnöret.

En omorganisation genomfördes under året. Mellanchefer infördes. Mellanchefer utan kunskap om respektive område. Förankring och diskussion om förändring fanns ej. Chefen skällde ut personalen och omyndigförklarade alla. Synpunkter fick inte komma fram. Många kände sig oerhört kränkta, däribland jag.

Omorganisationer anses kunna leda till oro, ökad arbetsbelastning eller en försämrad arbetsmiljö.

Ständigt pågående omorganisationer (antingen på institutions- fakultets- eller universitetsnivå) är mycket tidskrävande, skapar oro och gör det svårt att strukturera arbetet.

Omorganisationen kanske blir bra i slutändan med det är ett stort minus att den orsakat mycket stor psykisk ohälsa hos flera medarbetare.

Om det finns en omorganisation och någon riskerar omplacering/upsägning borde mer göras för att säkerställa den personens trygghet. Och ta tillvara dennes erfarenhet och rutin. Skärp er!

Vill erkänna att omorganisationen orsakat ledsamhet för mig, att bli uppryckt från institution till Campusservice. Den känns fortfarande inte lyckad. Vi är inte jämbördiga kollegor (ett B-lag). Verkar som utveckling av medarbetare sker på institution. Där får man uppskattning, ansvar och uppdrag.

Hopslagningen till en ny institution har helt misslyckats. Mycket merarbete för många kollegor som inte mår bra. Det är fortfarande i många fall två institutioner.

Det är faktiskt rätt kaotiskt på vår institution med den omorganisation som vi är mitt inne i. Prefekten har tagit initiativet men driver inte arbetet. Följden blir att vi andra, inklusive mellanchefer, drar åt alla möjliga håll med hopp om att få verksamheten att flyta på. Svårt läge!

Det mesta är bra men vi har haft en ganska turbulent tid i och med och som en konsekvens av den senaste omorganisationen och allt har inte fallit på plats ännu.

De som är trötta på omorganisationer.

Sluta omorganisera hela tiden och låt folk få arbetsro. Och om det ska omorganiseras, gör ordentliga konsekvensanalyser först.

Sluta omorganisera hela tiden, låt folk göra sitt jobb istället. Kostnaderna är alldeles för höga, medan rektorn sitter med ett överskott svalter verksamheten ihjäl. Vi borde sätta resurser på forskning och undervisning, inte på att flytta institutioner fram och tillbaka.

Försök minska dessa ständiga omorganisationer. Gör utvärderingar av de omorganisationer som är gjorda och lär av dem. Utvärdera och lär

av misstag – ta vara på det som var bra. Alla omorganisationer kräver mer jobb, skapar oro och dålig psykosocial arbetsmiljö – är det värt det?

Omorganisation är inte det samma som utveckling som kanske några vill tro och hävda. Eller som någon sa: Omorganisation är alltid ett hårt jobb, medan utveckling i bästa fall kan bli en av flera effekter med den.

De som börjar få ett långt arbetsliv bakom sig har kanske varit med om ett antal större omorganisationer, flyttar mm. (OBS! med kanske 10 års mellanrum) och också fått ta del av de effekter och jobb som dessa innebär. Om man ställer det i relation till att många de senaste 5-6 åren upplever att de befinner sig i en konstant omorganisationsprocess, så förstår jag att vi håller på att skapa ett arbetsmiljöklimat som garanterat kommer att bidra till ännu mer långtidssjukskrivningar. Vi riskerar att få en riktigt omorganisationstrött verksamhet som kommer att ha ganska dåliga förutsättningar att gå in i nya omorganisationer. Så vida man inte tänker att människor kommer att bytas ut däremellan.

17. Synpunkter på fakultetens arbete

När det gäller fakulteter är förtroendefrågan alltid i förgrunden. De svarande ger också exempel på att både gamla och aktuella konflikter med fakultetsledningen påverkar arbetsklimatet på institutionsnivån. En fråga som är aktuell är vilken funktion fakulteten skall ha eller om man skall ha fakulteter över huvud taget.

Det är ganska förvirrande vad fakulteterna nu fyller för funktion. Först togs beslut om att de skulle fasas ut. Sedan ska de vara kvar, nu med mindre/färre ansvarsområden. Jag upplever inget stöd av min fakultet (förutom från en person som är nyanställd och är superbra) utan den är mer som en controllerfunktion. Om de nu skall vara kvar skulle jag önska att stödfunktionen stärks. Annars hamnar vi i meningslösa makt-kamper och behov av att visa vem som ”bestämmer”/har rätt.

Synpunkter på fakultetsledningens arbete:

Fakultetsledningen fungerar inte. Behövs bättre chefsmaterial i ledande positioner. Funkar inte med gamla avdankade professorer. Ser ingen framtid på denna fakultet, kommer att söka mig till annat universitet efter avklarad utbildning.

Invest more in research and education. Money standing still in the faculty's account do not help any of these areas. University has to be a place for research and education, and not a place for making MONEY! Dean's with "Big Ego" problems should be taken out of the university.

Universitetet som helhet har jag en ganska positiv uppfattning om vad gäller arbetsmiljö/arbetsvillkor etc. men fakultetens dekanus och ledning är inget man är stolt över, snarare tvärt om. Det finns en ytlighet i anslaget och en konservativ unken atmosfär. Vackra fraser på webb och glättat papper men inte någon verkstad.

Fakultetsledningen är katastrofal och det pågår öppet krig mot de mest framgångsrika institutionerna för att omfördela resurserna mot universitetsledningens intentioner – utan att något händer. Universitetsledningen och rektor måste återta kontrollen.

There is a failure in leadership – especially at the faculty level – to couple resource allocation to objectives. This may be quality in research, quality in education, quality of appointments etc. The practice of specifying quite vague objectives and not using resources to achieve targeted resources has the consequence that little is achieved and a lot of detrimental things happen that are completely outside of the control of the leadership. I think that leadership has to learn to couple objectives with resource allocation if they really want to see improvements. At least it would be clearer to everyone what they really wish to achieve.

Äldre konflikter kan fortsätta att ha effekter på samarbetsklimatet och förtroendet.

Tyvärr har vi haft en bitter och nedbrytande konflikt mellan institution och fakultetsledningen, som aldrig har bilagts utan bara dämpats. Förtroendet är minimalt (antagligen på båda sidor). Bristen på transparens och demokrati är stor vid Göteborgs universitet. Förordnanden sker som det passar fakultet och universitetet centralt.

Stora problem med dålig fakultetsledning, som har skapat ett klimat med dolda agendor, möjlighet för vissa enheter att göra sig starka på andras bekostnad, repressalier mot kritiska röster. När denna ledning trots uttalat svagt stöd från fakulteten får totalt stöd från universitetsledningen lämnar det institutionerna i ett hjälplöst tillstånd.

Konflikt mellan fakultet och institution har pågått under lång tid och påverkar arbetsmiljön negativt.

En aktuell öppen konflikt mellan fakultetsledning och institutionsledning ger upphov till många reaktioner. I en arbetsmiljöundersökning är det naturligt att många passar på att föra fram synpunkter – nedan ges tre exempel.

Jag har verkligen trivts bra på Göteborgs universitet men tyvärr har det förändrats. På min fakultet har jag alltid trott att vi har haft demokrati men så är tydligen inte fallet. Att man kan peta en chef på så lösa och diffusa grunder är mycket obehagligt. En chef som har högt förtroende och som skapar en fantastiskt trygg arbetsplats får avgå utan att vi har något som helst att säga till om – det är fruktansvärt frustrerande. Jag har inget som helst förtroende för varken dekanus eller pro-dekanus. Innan hade jag nog gärna velat stanna kvar på universitetet men så känns det inte längre.

Göteborgs universitet är linjestyrt men utger sig samtidigt för att vara en demokratisk organisation. I en demokrati tar man hänsyn till de åsikter som medarbetarna i organisationen har. I detta fall kör dekanen sitt race utan hänsyn tagen till medarbetarna. Det är knappast ett lyhört chefskap och definitivt inte ”högt i tak”. Dekanen är tydlig med att det är hon som styr. Tydligt ansvar hos en ledare är bra, men maktfullkomlighet är det inte.

Arbetsmiljön påverkas negativt av pågående konflikt mellan personalen vid institutionen och dekanen angående prefekt för kommande mandatperiod. Dekanen har visat stor oskicklighet och agerat okänsligt och delvis hänsynslöst mot både prefekt och personal. Vi har protesterat men universitetsledningen ingriper inte.

Ett förslag om vad fakulteterna borde satsa på:

Stärka/driva på frågor om arbetskultur, organisationskultur och sammanhållning. Motivera mer till samarbete över institutions- och fakultetsgränser.

Och ett radikalt förslag:

Stryp fakultetsnivån och tryck ut makt och resurser till institutionerna och våra kärnverksamheter.

18. Göteborgs universitets organisation och styrning

Under denna rubrik berörs synpunkter på organisationen, på New Public Management, på bristande lyhördhet på synpunkter från verksamheten samt några synpunkter på styrning och ledarskap.

Synpunkter på linjeorganisationen:

Linjeorganisationen är föråldrad och hindrar flöde av obekvämt information uppåt i linjen. Många i linjeorganisationen förefaller tro att de

inte kan erkänna brister i organisationen för sina underordnade kanske för att de blivit tillsagda att bete sig så? Moderna företag har övergivit linjeorganisation till förmån för plattare strukturer, och det borde även universitetet göra.

Linjeorganisationen som införts på universitetet har lett till en odemokratisk, oflexibel och okreativ arbetsmiljö. Man gömmer sig bakom fattade beslut, att det ligger utanför ens påverkansmöjligheter och att vi alla ska "förhålla oss" till detta. Var ska kritiska och konstruktiva diskussioner föras gällande organisation och ledning? Var finns utrymme för att ifrågasätta felaktiga beslut?

Linjeorganisationen – där rektor, dekan, prefekt fungerar som VD:ar i en privat koncern – stämmer dåligt med universitet som en organisation för fria tankar och med de demokratiska ambitioner som formuleras i visionerna. Högt utbildade personer, kompetenta och vana att tänka själva blir inte lyssnade på eller blir tillsagda att rätta in sig i ledet.

Linjeorganisationen och de dåliga chefer som hamnat i den förstör hela universitetets struktur. Mycket energi i organisationen går åt till frustration över toppstyrda beslut på central och fakultetsnivå. För lite fokus på kärnverksamheten.

Det finns ett besvärligt problem med organisationen av lärarutbildningen, där många beslut fattas av LUN, alltså i en organisation som inte ligger i "linjen". Dels blir det oklart vilka beslut som gäller, LUN:s eller den egna fakultetens/institutionens. Dels blir det svårt för den egna institutionen – som t.ex. har arbetsgivaransvaret – att planera strategiskt.

Göteborgs universitet bör omvärdera linjeorganisationen i förhållande till det kollegiala inflytandet. Delegationsordningen bör ses över dvs. vad gäller i ledningen/linjeorganisationen. Man bör också precisera vad en "avstämning" är mellan chefer i "linjen". Den bör revideras och en mall bör införas där man kan bocka av om den undre chefen skött sig eller ej. Utifrån detta kan man sen avgöra om en chef ska få vara kvar eller ej – det skall finnas svart på vitt varför en chef ej har fortsatt förtroende.

Synpunkter på New Public Management:

Det största arbetsmiljöproblemet på Göteborgs universitet är universitetsledningens (topp) styrning och NPM-inspirerande förändringar. Jag har arbetat på flera högskolor, både gamla-stora och små-nya. Ett kännetecken hos universitetet är att dess personal (jag kan bara tala om min institution) är mer kuvad än på andra ställen. Det var kanske avsikten, men det är inget som gynnar.

Tänk om gällande New Public Management – det passar inte i akademien. Lägg krutet på kvalitet istället för kvantitet.

Jag upplever att centralisering/större enheter, ”kvalitetsmätningar” och new public management i organisationen har lett till ett ökat fokus på form framför innehåll. Det blir viktigt att det (som är mätbart och synligt) ser bra ut, inte att det är det.

Omorganisationen har flyttat makt från kärnverksamheten och detta är ett allvarligt problem både för forskning och för undervisning. Sluta se på universitetet som ett företag.

Börja arbeta så fort som möjligt med att avlägsna alla de negativa effekter NPM har haft på Göteborgs universitet. Ta bort linjeorganisation, centralisering av all administrativ personal, det överdrivna förlitandet på ytliga mätkriterier, de stora organisationsenheterna, de många byråkratiska småcheferna och den överdrivna positiva värderingen av social kompetens på bekostnad av intellektuell kompetens.

Synpunkter på ”GU-förnyas”:

Transparens, öppenhet, kommunikation, samhörighet, tydlighet om gemensamma mål och visioner. Allt detta har enorm förbättringspotential och det har blivit sämre gradvis under de senaste 2 åren. Gemensamma förvaltningens nya organisation i områden är i sig mycket bra men man har tappat bort den gemensamma agendan. Chefer i den nya organisationen saknar drivkraft utifrån gemensamma mål och man skickar istället ut offerlamm i form av lägre chefer eller verksamhetsutvecklare som inom otydliga ramar drivs mot en försämrad psykosocial status. Synd, för väldigt mycket kring *GU-förnyas* inleddes med kraft och beslutsamhet. En viss tröthet har infunnit sig.

Arbetsorganisationen på Gemensam förvaltning är på väg åt fel håll. Verksamheterna vid förvaltningen förklaras allt mer i motsats till intentionerna. Tillsättning av ny chefsnivå inom de nya områdena är en katastrof. Jag saknar en tydlig gemensam riktning av verksamheten från rektor och universitetsdirektören. Det känns som om de inte samarbetar.

I den ledarskapsutbildning jag haft, samt ser och läser om eftersträvar man att söka få mer ansvar och beslut till de som arbetar med ärenden. I mångt och mycket tyder det mesta på att man inom Gemensam förvaltning snarare vill skapa fler och fler chefspositioner, istället för att söka få personal längre ner att ta mer aktiv del.

GU-förnyas var ett stort skämt. Det måste nu utvärderas. Campusorganisationen verkar heller inte fungera som tänkt.

Är förundrad över universitetets ledning som beslutar om sparpaket för Gemensam förvaltning innan den nya organisationen hunnit sätta sig.

GU-förnyas har varit extremt dåligt för arbetsklimatet. Ta bort strategiska satsningar som bara blåser upp befintliga grupper.

Efter *GU-förnyas* behöver roller/funktioner/uppgifter/ansvar ses över. Funktioner/resurser och uppgifter behöver följas åt. Inom Gemensam förvaltning har det gjorts stora besparingar men uppgifterna ligger kvar. Det går inte ihop. Tillsättning av chefer/ledare på ännu fler nivåer skapar ”stuprör”, vilket leder till ineffektivt arbete. Linjestrukturen försvårar arbetet och arbetsmiljön blir sämre när informationen filtreras både uppåt och nedåt, för att chefen skall framstå som ”lyckad”.

Vikten av att ledningen lyssnar på synpunkter från verksamheten:

Universitetsledningen uppvisar en stundtals häpnadsväckande nonchalance och okunskap vad gäller hur verksamheten fungerar: utan att lyssna ”nedåt” fattas och drivs beslut igenom som är kontraproduktiva och ineffektiva och som skadar verksamheten. Ren maktutövning i kombination med bristande omdöme och insikt är farligt och stick i stäv med allt ett universitet skall stå för.

Jag vill uppmana universitetsledningen att skicka färre enkäter och istället komma ut i verksamheten och bilda sig en uppfattning av hur de på bästa sätt ska kunna stötta verksamheten. Jag ser sällan eller aldrig representanter för fakulteten eller universitetsledningen. Ledningen vet inte vad vi på ”golvet” gör och vi vet inte vad ledningen gör. Ni behöver komma närmare verksamheten.

Universitetets ledning och styrelse är dålig på att hämta kunskap från organisationen och lyssna på synpunkter från verksamheten.

Om decentralisering:

De stora problemen uppstod som jag ser det i samband med omorganisationer 2012/2013. Att ansvaret ökade på institutionsnivå utan klara direktiv uppifrån om hur en institution ska/bör organiseras har orsakat stora problem. Exempelvis infördes krav på en administrativ chef på varje institution utan specifikationer på vad denna befattning innebär.

Tror inte på den decentralisering av viss administration som nu skett. Är definitivt ingen kostnadsbesparing totalt sett och stordriftsfördelarna försvinner. Begränsa decentraliseringen.

Att kлона den centrala förvaltningen för att dölja dess storlek, som t.ex. att placera ett centralt organ som institutet för innovation och samhällsförändring på Handelshögskolan, lurar ingen att tro att man effektiviserar. Att lägga ner delar av den centrala förvaltningen som är viktig för samhällets svagare grupper, som t.ex. den centrala studievägledningen, visar på universitetsledningens förakt för sina medarbetare och omvärlden. Fina ord i *Vision 2020* som ingen i central ledningsfunktion behöver bry sig om att leva efter.

Mycket märkligt att som enda universitet inte längre ha någon central studievägledning. Påverkar kvaliteten för potentiella studenter som vänder sig till oss studievägledare på ämnesnivå, vi kan inte vägleda de studenterna och har inte utrymme att lära oss allt det som skulle behövas. Har påverkat vår arbetsmiljö – ovana frågeställningar som jag inte kan svara på.

Decentraliseringen är inte fel, men det finns ingen tydlig ledning och universitetet tenderar snabbt att bli flera delar – myndighetsåtaganden fullföljs inte, samordningen sviktar. Var är ledarskapet, ambitionerna och utvecklingskraften i hela organisationen?

Synpunkter på styrning och ledarskap:

Ett stort problem är universitetsledningens odemokratiska styrning. Man försöker t.ex. "prioritera" vissa områden. På detta sätt missar man stora anslag och förhindrar frihet. Ett annat stort problem är den till synes helt inkompetenta upphandlingsorganisationen. Om man har ramavtal som fördyrar inköp ska man åtminstone kunna försöka motivera dessa (om det finns icke-ekonomiska aspekter som vägts in). Datorinköp är ett exempel, resor ett annat.

Största problemet är att Göteborgs universitet har övergivit det kollegiala systemet. Vi håller på att bli en konsultbyrå med ekonomiska styrmedel som ledstjärna. Vi har inte längre ett samhällsuppdrag utan vi ska gå med vinst. Systemet med matematiska modeller för att styra verksamheten är förödande. En skicklig prefekt idag är en person som är duktig på att styra verksamheten för att optimera inkomsterna. Jag vill se ett system där institutionerna återigen får uppdraget att bedriva bra forskning och undervisning till gagn för samhället.

Rektor bör visa på starkare ledarskap. Ekonomin är inte allt – en verksamhet med nöjda medarbetare är bättre i längden.

Rektor måste tydligare ta tag i den inre verksamheten och inte hänvisa till "linjen" när linjen uppenbart är dysfunktionell. Större krav måste ställas på dekaners kompetens avseende ledarskap och förmåga att lyssna

på verksamheten och förstå sin roll som god ledare och inte diktator. Prefekter måste ges ökade befogenheter. Fakultetsnivån kan läggas ned, onödig kostnad.

Vi måste hitta en ny rektor som vågar ta tag i den interna organisationens problem. Mer resurser till forskning som drar in externa bidrag. Fokuseringen på kompletta miljöer har gått för långt och sänker istället möjligheten att fortsätta bedriva framgångsrik forskning.

Alldeles för mycket överbyggnad. Det blir fler och fler prefekter/vice prefekter, dekaner och vice dekaner, rektorer och vicerektorer. Dessa tar initiativ för all del. Men det vore bättre att låta de kreativa forskarna forska i lugn och ro och belasta dem mindre.

19. Åtgärder

Det finns en oro från vissa att arbetsmiljöundersökningens resultat inte skall leda någonstans. En del anställda undrar om det verkligen har genomförts några förändringar som en följd av tidigare arbetsmiljöundersökningar.

Min generella uppfattning angående arbetsmiljön på Göteborgs universitet (både fysisk och psykosocial) är att det görs många undersökningar och det finns ett stort intresse för arbetsmiljö, men det görs väldigt lite åt de problem som finns. Jag skulle vilja att det lades mer krut på åtgärder. Från förra undersökningen har det gjorts väldigt lite åt de psykosociala problem som kom fram.

Jag är trött på att ställa upp på alla dessa utvärderingar som aldrig leder till något. Jag har en fot utanför akademien och kommer nog att ge mig av så fort jag får tillfälle.

Jag får ett intryck av att denna undersökning är värdelös. Varför presenteras inte åtminstone ett exempel på att tidigare undersökningar har lett till förbättringar? Borde stå på den inledande sidan.

Det har gjorts arbetsmiljöundersökningar för några år sedan vid min institution med usla resultat men den sopades under mattan och ledde inte till någonting.

I följebrev till denna arbetsmiljöundersökning skriver rektor bland annat att resultaten från tidigare undersökningar har haft stor betydelse när det gäller att påverka arbetsmiljöarbetet med syfte att minska de problem som undersökningarna pekat på. Någon minskning av dessa problem har dock inte märkts av. Dessa problem har istället ökat. I rektors följebrev står även: "Förhoppningen är att undersökningen skall visa på effekter

av olika förbättringsåtgärder som vidtagits sedan den förra undersökningen 2011". Vilka är dessa förbättringsåtgärder? De har inte märkts av. I GU-Journalen nr 4 2014 skrivs om "Ny handlingsplan ska främja god hälsa". Är denna plan stoppad? Den har inte märkts av. Dokumentet "Vision 2020" nämner bland annat Göteborgs universitets värdegrund och arbetsmiljö som inspirerar, men detta tillåts inte sättas i verket överallt inom universitetet, fungerar det någonstans inom universitetet? Är det genom det nyligen utrullade GURIA (GU system för risk-, incident- och avvikelse), som anställda äntligen skall få komma till tals och få adekvat hjälp? Eller till vem vid universitetets ledning skall man vända sig för att få adekvat hjälp?

Det är en sak att ta reda på hur arbetsmiljön vid Göteborgs universitet ser ut, en annan att göra något åt den. Den dagen man tar överlastade lärares situation på allvar och faktiskt gör något skall jag fira. Lycka till!

Åtgärder kan försvåras av kortare formulär.

Utmärkt att undersökningen görs. Jag saknar dock tidigare års frågeformulär. Det här blir bara en enklare "barometer" utan möjligheter att reflektera och följa upp – ytterligare en "nedutveckling" av organisationen.

Avslutning

När anställda har möjlighet att, utan risk för att få sin identitet röjd, ge förslag till förändringar är det knappast förvånande att det formuleras många kritiska synpunkter. Detta ligger i sakens natur eftersom det på varje arbetsplats och i varje organisation finns mycket som kan förändras till det bättre. Problemet blir besvärande stort först om de ansvariga tror att förbättringsutrymmet är begränsat eftersom det mesta redan fungerar optimalt bra.

De som är kritiska till resultat som baseras på respondenters svar på öppna frågor menar att resultaten knappast kan anses vara representativa och undrar hur många anställda som har nämnt ett visst område. Är det möjligt att få en "sann" bild av verkligheten, framför allt när det är få personer som framhåller en viss åsikt, som dessutom ibland kläs i en ganska utmanande språklig dräkt. Det finns inget rätt svar på den frågan, förutom att svaret är "sant" för den person som har formulerat det. I denna sammanställning har det inte gjorts några försök att bedöma hur representativa synpunkterna kan tänkas vara. Är man intresserad av hur *utbrett* missnöjet inom ett visst område är finns det

ingen genväg – man måste ställa samma frågor till alla anställda, eller i vilket fall till ett representativt valt stickprov bland de anställda.

Nitton olika områden, i enlighet med gjord kategorisering, har berörts av de anställda. Det är många områden, men det är ändå inte förvånande. Det finns inom Göteborgs universitet många olika yrkeskategorier, anställda som befinner sig i olika skeden i yrkeskarriären och arbetsplatser i olika utvecklingsfaser. Alla 19 områden är naturligtvis viktiga, men här kommer endast några av dem att beröras, utan att för den sakens skull tona ner betydelsen av de andra. De sex områden som här särskilt berörs är: *Anställningsförhållanden, Administration kontra kärnverksamhet, IT och ”nya” system, Omorganisationer, Göteborgs universitets organisation och styrning* och *Händer det något utifrån svaren?*

Anställningsförhållanden

I likhet med de tidigare genomförda arbetsmiljöundersökningarna kommenterar svarspersonerna även denna gång de otrygga anställningsformer som många har. Detta gäller i hög grad forskare, men förekommer i relativ stor utsträckning även bland lärare, som menar att bristande långsiktighet går ut över deras välmående och även över undervisningens kvalitet. Det finns reaktioner mot överdriven försiktighet och rädsla för att utlysa anställningar.

Administration kontra kärnverksamhet

Svaren antyder att det finns en tydligare ”vi” och ”de” uppdelning, där ”vi” står för kärnverksamheten och ”de” står för administrationen. Det problem som beskrivs är bristande förståelse för situationen inom kärnverksamheten, bristande administrativt stöd och att den centrala administrationen växer samtidigt som det läggs allt fler administrativa uppgifter på lärare och forskare. Detta menar man sker samtidigt som det ekonomiska stödet för kärnverksamheten minskar – tilldelningen till undervisningen minskar och OH-kostnaderna ökar.

IT och ”nya” system

Det finns reaktioner mot centraliseringen av IT, men framför allt mot

införandet av ”nya” system. Dessa har blivit ännu fler under de senaste åren och barnsjukdomarna hos dem är stora och mycket tidskrävande för användarna. Förutom de långvariga inkörningssvårigheterna hos de nya systemen anses vissa av dem vara direkt olämpliga ur ett användarperspektiv – problemen blir särskilt stora för ”sällan-användare”. Från centralt administrativt håll är det lätt att tänka i termer av att varje system i sig är en marginell förändring och samtidigt glömma att det handlar om en ”additiv” effekt som dessutom, till skillnad mot tidigare, även inkluderar lärare och forskare.

Omorganisationer

Inom en stor organisation som Göteborgs universitet pågår vid varje given tidpunkt åtminstone någon organisationsförändring i någon del av verksamheten. För att kunna föra utvecklingen i önskad riktning är organisationsförändringar ibland absolut nödvändiga. Oavsett vilka skäl det finns för en organisationsförändring är det viktigt att ledningen förankrar processen bland de berörda så långt det är möjligt. En förändringsstrategi som upplevs vara toppstyrd möter ofta på motstånd, leder till långvarigt missnöje, varaktiga konflikter och samarbets svårigheter som kan vara i årtal. Respondenternas fritt formulerade svar antyder att det finns en osäkerhet hos ”ledningen” när det gäller hantelandet av organisationsförändringar. Osäkerhet som kan ta form som toppstyrning, bristande förankring och avsaknad av dialog.

Det är viktigt att konstatera att det är utomordentligt svårt att genomföra ett förändringsarbete utan att det uppstår en mångfald av olika reaktioner. Vanligtvis finns det många viljor som drar åt olika håll. Ofta är det många som inte vill åt något håll alls utan vill ha allt, eller åtminstone det mesta, oförändrat. Det vilar ett tungt ansvar på cheferna när de skall ”ratta” förändringsarbetet eftersom målet är att både arbete och samarbete skall fungera bättre efter förändringarna än vad det gjorde innan. Det man riskerar är att både arbetsresultat och relationer ibland försämras under en förhållandevis lång period under och efter förändringsarbetet.

Inom Göteborgs universitet är det vanligt med chefsbyten eftersom exempelvis både dekaner och prefekter byts med jämna mellanrum. Av

detta följer att vid varje given tidpunkt finns det relativt många chefer som har haft sitt uppdrag under förhållandevis kort tid. Det är också troligt att flertalet chefer saknar erfarenhet av att leda ett större förändringsarbete. Det kan i själva verket vara så att för flertalet chefer är den aktuella organisationsförändringen deras allra första över huvud taget. Om det förhåller sig så, kan det vara bra att utarbeta en särskild strategi för chefstöd i samband med organisationsförändringar.

Bland synpunkterna från respondenterna finns att man inte förstår varför en omorganisation skall genomföras, man efterlyser konsekvensanalys och man tycker att innan en omorganisation har hunnit "sätta sig" är man redan på gång med nästa omorganisation. Många anser sig ha dåliga erfarenheter av de senare årens omorganisationer och befarar att en ny omorganisation inte leder till de förväntade positiva effekterna. Förändringströttheten växer sig allt starkare.

Göteborgs universitets organisation och styrning

Organisationen beskrivs bland annat som "gammalmodig" med tilltagande byråkratisering och centralstyrning. Den genomförda översynen och förändringen av universitetets organisation anses vara ett exempel på detta. Transparensen försvåras av att det finns informella maktstrukturer. De växande återrapporteringskraven tar mycket energi från kärnverksamheten. Det pågår samtidigt alldeles för många processer på olika nivåer, allt skall prioriteras och alla underlag från kärnverksamheten borde ha lämnats in "redan igår". Alla parallella satsningar, vilkas syfte rimligtvis är att utveckla kärnverksamheten, beskrivs av en del som processer som lever sitt eget liv och inte upplevs främja kärnverksamheten. Hos dem som upplever mångfalden av aktiviteterna på detta sätt leder det till öppet eller maskerat motstånd.

Det finns en sorts kritik som chefer i allmänhet har svårt att ta till sig och det är när medarbetare säger att organisationen är hierarkisk och toppstyrd. De som är "högre upp" i organisationen brukar hävda att kritiken är orättvis eftersom man gör sitt bästa för att medarbetarna inte skall uppleva det på det viset. Vad man försöker att inte låtsas om är att de flesta organisationer faktiskt är hierarkiska och toppstyrda. Medarbetarnas synpunkter handlar inte heller om bristande medveten-

het om att hierarkin de facto existerar, och att det mesta av styrningen utgår ovanifrån, utan de handlar om att man känner att ledningen, det behöver inte ens vara den högsta ledningen, har "glömt" att lyssna till vad gräsrötterna har att förmedla i de frågor som är viktiga för dem – de upplever kort och gott bristande lyhörddhet.

Händer det något utifrån svaren?

Det sista området handlar om den osäkerhet som ett antal personer har framfört om huruvida det är lönt att föra fram synpunkter över huvud taget. Kommer det att ske något? Är det någon som bryr sig? Har det hänt något efter de tidigare arbetsmiljöundersökningarna? Hur har resultaten använts på den egna arbetsplatsen? Skall man våga föra fram kritiska synpunkter? Frågor av det här slaget är både viktiga och berättigade.

I en välfungerande organisation skall det vara självklart att det läggs mycket möda på att rätta ut samtliga dessa frågetecken. Kritik, och förslag till förändringar och förbättringar, bör betraktas som friskhetstecken – den dag dessa uteblir har man allvarliga problem i organisationen.

För att arbetsmiljöundersökningar skall ha trovärdighet krävs en tydlighet i redovisningen av vilka åtgärder som har vidtagits på universitetsgemensam nivå, på fakultetsnivå och på nivån institution/enhet.

8. Förtroende och attityder till ledning, organisation och styrning

Joseph Schaller

I föreliggande kapitel görs en redovisning av två frågor i arbetsmiljöundersökningen – den som behandlar förtroendet för universitetsledningen och den näraliggande frågan om de anställdas attityder i förhållande till ledning, organisation och styrning. Först följer en presentation av personalens förtroende för hur olika ledningsfunktioner fullföljer sina uppgifter och därefter sker en redovisning av hur personalen uppfattar universitetsledningen.

Förtroende för ledningen

Göteborgs universitet har i princip fyra beslutsnivåer: institution/avdelning, fakultet (motsvarande), rektor och styrelse. Med den gällande decentraliserade organisationen ligger ansvaret för större delen av verksamheten på fakulteterna, och en inte obetydlig del har vidaredelegerats till institutionsnivå. Bilden är mer komplex än vad som går att fånga upp med några få frågor. I frågeformuläret har vi därför valt att begränsa oss till att belysa personalens syn på ledningsfunktionerna genom att fråga vilket förtroende man har för ledningen på respektive nivå inom universitetsorganisationen med fokus på den högste chefen (universitetsstyrelse, rektor, dekan och prefekt).

Frågan som ställdes lød: *Hur stort förtroende har du för hur nedanstående fullgör sina uppgifter?* Svarsalternativen omfattade följande ledningsfunktioner: Universitetets styrelse, Universitetets rektor, Fakultetens dekanus/motsvarande, Prefekt/Enhetschef samt Din närmaste chef. Den använda bedömningsskalan var femgradig, från mycket stort till mycket litet förtroende. Dessutom fanns alternativet ”Jag är inte insatt i ansvarsområdet” med för att få en bild av hur många som uppfattar sig ha överblick av organisationen.

Störst förtroende har personalen för den närmaste chefen (68 procent). Drygt en tredjedel uppger att man har mycket stort förtroende för den närmaste chefen, en lika stor andel uppger ett ganska stort förtroende. Fyra procent uppger att man inte är insatt i den närmaste chefens ansvarsområde (tabell 8.1). Detta resultat är nästan helt överensstämmande med vad som framkommit vid de två senaste arbetsmiljöundersökningarna.

Tabell 8.1 Mycket eller ganska stort förtroende för fullgörande av ledningsuppgifter (procent och balansmätt)

	Undersökningsår					Balansmätt
	2002	2005	2008	2011	2015 ¹	
Närmaste chef			66	65	68	+54
Prefekt/Enhetschef	58	58	58	55	58	+44
Rektor	24	34	47	46	43	+33
Fakultetens dekanus/ motsvarande	37	43	42	38	39	+23
Universitetets styrelse	21	25	37	36	34	+23

Kommentar: I syfte att öka enhetligheten flyttades svarsalternativen för denna fråga om i samband med 2008 års undersökning, vilket kan ha påverkat resultaten något.

I 2015 års undersökning uppger 58 procent att de har mycket stort eller ganska stort förtroende för prefekten/enhetschefen. Graden av förtroende för prefekten/enhetschefen är tre procentenheter högre än vid den förra undersökningen och är på samma nivå som mellan 2002 och 2008. Förtroendet både för närmaste chef och prefekt/enhetschef är stabilt – variationen mellan de olika undersökningstillfällena är tre procentenheter. 39 procent av de svarande uppger ett mycket stort eller ganska stort förtroende för fakultetens dekanus/motsvarande. Denna grad av förtroende är ungefär på samma nivå som 2002. Det är i stället

¹ Om förtroendet enbart räknas på dem som har åsikt blir resultatet följande: Närmaste chef (70 procent), Prefekt/Enhetschef (64 procent), Rektor (54 procent), Fakultetens dekanus/motsvarande (49 procent) och Universitetets styrelse (46 procent).

i förhållande till de högre ansvarsnivåerna vid universitetet som förtroendet successivt har ökat mellan 2002 och 2008 och förblivit i princip på samma nivå 2011. I årets undersökning har förtroendet för rektor minskat med 3 procentenheter och för universitetets styrelse med 2 procentenheter, men fortfarande är förtroendet för högsta ledningen klart högre än 2002 – förtroendet för universitetets styrelse har ökat med 13 procentenheter och för rektor med 19 procentenheter.

Våra två första undersökningar (2002 och 2005) visade att förtroendet i detta sammanhang följde en *närhetsprincip*, dvs. ju närmare ledningen befinner sig i förhållande till respondenten, desto starkare är förtroendet. Det innebär att det mest omfattande förtroendet hade prefekten, följt av dekanus och rektor samt universitetsstyrelsen. Från och med 2008 års barometer gäller inte detta förhållande längre, då rektor har ett starkare förtroende än fakulteternas dekanus/motsvarande. Faktum är att om balansmått används för en sammanfattande bedömning av förtroendenivån är universitetets styrelse på samma nivå som dekaner/motsvarande. En bidragande faktor kan vara att det är en större andel av personalen som är insatt i verksamheter som ligger relativt långt ifrån det som händer inom den egna enheten. Andelen som inte ansåg sig ha någon kunskap om universitetsstyrelsens ansvarsområde har minskat med 18 procentenheter i förhållande till 2005. Andelen som uppger sig inte insatta i rektors ansvarsområde har sjunkit under samma period med 12 procentenheter.

I 2015 års undersökning finns det stora skillnader mellan anställda inom de olika fakulteterna i fråga om förtroende till universitetsledningen (styrelse och rektor). Högst förtroende för *universitetets styrelse* finns vid Gemensam förvaltning (47 procent mycket stort eller ganska stort förtroende,) IT-fakultet (43 procent) och Utbildningsvetenskaplig fakultet (40 procent). Lägst förtroende för universitetets styrelse finner vi vid Naturvetenskaplig fakultet (27 procent) och Samhällsvetenskaplig fakultet (25 procent).

Det är inom samma tre fakulteter som förtroendet är högst även för *rektor*. Högst förtroende för rektor finns vid Gemensam förvaltning (60 procent mycket stort eller ganska stort förtroende), följd av IT-fakultet (55 procent) och Utbildningsvetenskaplig fakultet (48 procent). Lägst

förtroende för universitetets rektor finner vi vid Handelshögskolan och Samhällsvetenskaplig fakultet (34 respektive 31 procent).

Bland olika personalgrupper finns en viss variation i förtroendet för universitetsledningen. Högst förtroende för universitetets styrelse finns bland personal inom administrativ service (43 procent mycket stort eller ganska stort förtroende) medan förtroendet bland de övriga grupperna ligger kring 30 procent. Variationen i förtroendet för rektorn följer samma mönster som variationen för styrelsen. Förtroendet är starkast bland personal inom administrativ service (57 procent) medan förtroendet bland de övriga grupperna varierar mellan 33 och 41 procent.

Förtroendet för fakultetens *dekanus* varierar stort både mellan de olika fakulteterna och över tid. Högst förtroende i 2015 års undersökning för dekanus finns vid Utbildningsvetenskaplig fakultet (60 procent mycket stort eller ganska stort förtroende) följt av Konstnärlig fakultet (53 procent) och Handelshögskolan (53 procent). Lägst förtroende för dekanus (motsvarande) finns vid UB (31 procent), Naturvetenskaplig fakultet (31 procent) och vid Samhällsvetenskaplig fakultet (26 procent).

Det finns förändringar avseende förtroendet för dekaner mellan 2011 och 2015 från en förtroendeökning med sju procentenheter (Utbildningsvetenskaplig fakultet) till en förtroendeminskning med elva procentenheter (UB).

Förtroendet för fakulteternas dekanus/motsvarande har växlat betydligt över tid och på flertalet fakulteter har det skett både betydande ökning och minskning av förtroendet sedan 2002. En fakultet där dekanus successivt tappat i förtroende i förhållande till tidigare undersökningar är Samhällsvetenskaplig fakultet (från 64 procent 2005 till 43 procent 2008, 31 procent 2011 och till 26 procent 2015). Kraftig minskning har förekommit även på IT-fakultet (från 69 procent 2005 till 43 procent 2008) och något mindre kraftig på Naturvetenskaplig fakultet (från 45 procent 2005 till 35 procent 2008 och 26 procent 2011) och Handelshögskolan (från 51 procent 2005 till 42 procent 2008).

Tydliga ökning av förtroendet för dekanus finner vi vid Sahlgrenska akademien (från 24 procent 2002 och 36 procent 2005, till 38 pro-

cent 2008) och UB (från 30 procent 2002 till 47 procent 2005 och 2008) och på Handelshögskolan (från 42 procent 2008 till 57 procent 2011).

Det finns även exempel på både snabba uppgångar och nedgångar på samma fakultet. Den största förtroendeökningen, med hela 36 procentenheter, förekom på Utbildningsvetenskaplig fakultet (från 35 procent 2005 till 71 procent 2008). Hälften av denna uppgång (18 procentenheter) försvann till 2011 då förtroendet hamnade på 53 procent. På Humanistisk fakultet var utvecklingen den motsatta – nedgång mellan 2005 och 2008 från 47 procent till 30 procent som följdes av en uppgång 2011 till 45 procent.

Förtroendet för prefekter/enhetschefer uppvisar stor variation mellan olika fakulteter. Förtroendet är störst inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (71 procent), Humanistisk fakultet (68 procent), Naturvetenskaplig fakultet (68 procent) och inom Samhällsvetenskaplig fakultet (67 procent). På en klart lägre nivå återfinns Gemensam förvaltning (49 procent), UB (48 procent) och Sahlgrenska akademien (45 procent).

Den största förtroendeökningen i förhållande till 2011 års undersökning har skett vid Utbildningsvetenskaplig fakultet (ökning med 17 procentenheter) och Naturvetenskaplig fakultet (ökning med 14 procentenheter). Den största minskningen i förtroende för prefektnivån/motsvarande i förhållande till mätningen 2011 har skett vid IT-fakultet (9 procentenheter).

Inom samtliga fakulteter är förtroendet för prefekter/enhetschefer större än förtroendet för dekaner/motsvarande. Särskilt stora är skillnaderna inom Samhällsvetenskaplig fakultet (41 procentenheter), Naturvetenskaplig fakultet (36 procentenheter), Humanistisk fakultet (29 procentenheter) och inom IT-fakultet (23 procentenheter).

Förtroendet för närmaste chef uppvisar en mer modest variation mellan olika fakulteter. Förtroendet är störst inom IT-fakultet (79 procent), Naturvetenskaplig fakultet (74 procent), Handelshögskolan (72 procent) och Utbildningsvetenskaplig fakultet (71 procent). På en något lägre nivå återfinns Gemensam förvaltning (65 procent), Sahlgrenska akademien (65 procent) och UB (62 procent).

Svarspersoner som har chefsuppdrag, jämfört med dem som inte har chefsuppdrag, har genomgående större förtroende för hur chefspersoner på alla nivåer fullgör sina uppdrag.

Synen på universitetsledningen

I undersökningen 2015 har det i likhet med de fyra tidigare undersökningarna även ställts en specifik attitydfråga, där svarspersonerna fått bedöma universitetsledningens arbete i sex olika avseenden. Frågan som ställdes var: *Hur anser du att följande påståenden stämmer in på universitetsledningen?* Beteckningen "Universitetsledningen" har valts medvetet i syfte att fånga upp ett slags sammanfattande bild. Den första iakttagelsen är att en relativt hög andel av de anställda saknar uppfattning, i genomsnitt drygt 40 procent av personalen. Andelen anställda som inte anser sig tillräckligt insatta 2015 är ungefär lika stor som 2011.

Tabell 8.2 Attityder till universitetsledningen (procent) (Stämmer helt och hållet + Stämmer delvis)

	Undersökningsår				
	2002	2005	2008	2011	2015
Driver på utvecklingen	30	34	47	51	48
Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	18	23	31	31	33
Organiserar verksamheten på ett bra sätt	19	26	32	31	31
Är demokratisk	22	29	31	32	29
Lyssnar på personalen	16	25	29	31	26
Ger stöd och hjälp	13	20	24	24	25

Det övergripande intrycket är att den positiva utvecklingen fram till 2008 förefaller att nästan helt ha avstannat. Förändringarna mellan 2002 och 2005 samt mellan 2005 och 2008 var substantiella, medan förändringarna fram till 2011 var marginella. I årets undersökning har det varit en negativ utveckling inom tre områden – "Driver på utvecklingen" och "Är demokratisk" har båda minskat med 3 procentenheter

och ”Lyssnar på personalen” har minskat med 5 procentenheter. Den enda positiva utveckling som kan skönjas är att en något större andel svarspersoner uppfattar en ökad tydlighet – ”Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter” har ökat med två procentenheter (tabell 8.2).

Trots att den allmänna bilden har blivit mer positiv sedan 2002 är det naturligtvis inte bra att endast en minoritet av personalen helt eller delvis instämmer med dessa påståenden. Av de sex uppgifter som bedömdes är det fyra som får godkänt genom att det fanns fler som menade att det stämmer än som menade att det inte stämmer. När det gäller påståendet att ”universitetsledningen ger stöd och hjälp”, är andelen som inte instämmer 2 procentenheter större än andelen som instämmer och likaledes när det gäller påståendet att ”universitetsledningen lyssnar på personalen” – andelen som inte instämmer är 4 procentenheter större än andelen som instämmer i påståendet.

Det finns en tydlig variation mellan fakulteter med avseende på synen på universitetsledningens arbete. I det följande anges den högsta respektive lägsta andelen inom olika fakulteter som har uppgivit att de olika påståendena stämmer (åtminstone delvis) med ledningens arbete. ”Driver på utvecklingen” Gemensam förvaltning (60 procent) respektive Naturvetenskaplig fakultet och Sahlgrenska akademien (båda 42 procent), ”Lyssnar på personalen” Gemensam förvaltning (35 procent) respektive Samhällsvetenskaplig fakultet (19 procent), ”Ger klara direktiv om ansvar och befogenheter” Utbildningsvetenskaplig fakultet (46 procent) respektive Handelshögskolan (26 procent), ”Ger stöd och hjälp” Utbildningsvetenskaplig fakultet (32 procent) respektive Samhällsvetenskaplig fakultet (18 procent), ”Organiserar verksamheten på ett bra sätt” Utbildningsvetenskaplig fakultet (40 procent) respektive Samhällsvetenskaplig fakultet (23 procent) samt ”Är demokratisk” Utbildningsvetenskaplig fakultet (37 procent) respektive Samhällsvetenskaplig fakultet (22 procent). Den generella bilden är att beskrivningen av universitetsledningens arbete är mest positiv inom Utbildningsvetenskaplig fakultet och inom Gemensam förvaltning och minst positiv inom Samhällsvetenskaplig fakultet.

Svarspersoner som har chefsuppdrag, jämfört med dem som inte har chefsuppdrag, är genomgående mer positiva till universitetsledningens arbete.

Det är viktigt att betona att det fortfarande är stora grupper – nästan hälften – som inte har någon uppfattning, vilket fortsatt också antyder att genomslaget av företagna förändringar varit begränsat. Det är dock svårt att avgöra vad som kan anses vara en rimlig nivå. Allt talar för att en verksamhet av Göteborgs universitets storlek och struktur alltid måste räkna med att stora grupper inte har någon uppfattning om helheten.

9. Att arbeta vid Göteborgs universitet

Joseph Schaller

I detta kapitel beskrivs, utifrån olika perspektiv, hur nöjd man är med sitt arbete och sin arbetssituation som helhet, vad som i huvudsak skiljer dem som är nöjda, från dem som är mindre nöjda med att arbeta vid Göteborgs universitet och avslutningsvis vad man skulle vilja förändra på sin arbetsplats.

Hur nöjd är man med arbetet och arbetssituationen?

På en sjugradig skala bedömde de svarande i vilken grad de var nöjda med sitt arbete och sin arbetssituation som helhet¹. I tabell 9.1 presenteras resultaten från de fem personalundersökningarna och jämförs med vad som framkommit i en riksrepresentativ undersökning på SOM-institutet 2003 (Riks-SOM).

Tabell 9.1 Jämförelser mellan sex olika studier om hur nöjd man är med arbetet och arbetssituationen som helhet (procent)

	Undersökningsår					Riks-SOM
	2002	2005	2008	2011	2015	
Helt nöjd	8	8	7	8	6	14
Mycket nöjd	33	35	37	40	30	31
Ganska nöjd	42	41	42	38	42	38
Varken eller nöjd eller missnöjd	8	8	8	8	10	9
Ganska missnöjd	6	5	5	5	8	5
Mycket missnöjd	2	1	1	1	3	2
Helt missnöjd	0,7	0,4	0,3	0,2	1	1

¹ I årets undersökning var formuleringen: ”Om du ser ditt arbete och arbetssituation som helhet, hur nöjd är du då?” I de tidigare undersökningarna var formuleringen snävare, nämligen: ”Om du ser ditt arbete som helhet, hur nöjd är du då med ditt arbete?”

Resultaten från de fyra första undersökningstillfällena är i hög grad överensstämmande. Vid första undersökningstillfället var 83 procent i varierande grad nöjda med sitt arbete och vid andra tillfället var det 84 procent, vid det tredje 86 procent och även 2011 var det 86 procent. I årets undersökning har andelen nöjda sjunkit med 8 procentenheter till 78 procent. Om denna nedgång är en följd av att frågan breddats till att omfatta även "arbetssituationen" är inte möjligt att avgöra.

Andelen nöjda med sitt arbete uppvisade 2011 en relativt begränsad variation mellan olika fakulteter – samtliga fakulteter låg inom en variation av 7 procentenheter. I årets undersökning har variationsvidden ökat till 15 procentenheter. Störst andel nöjda finns inom IT-fakultet (86 procent), Utbildningsvetenskaplig fakultet (82 procent) och UB (82 procent) medan minst andel nöjda finns inom Gemensam förvaltning (72 procent) och Konstnärlig fakultet (71 procent).

Störst andel nöjda finns bland forskarassistenter/postdoktorer/ biträdande lektorer (88 procent), anställda i "annan teknisk eller laborativ befattning" (86 procent)², professorer (84 procent), chefer (84 procent)³ och biträdande forskare (83 procent). Störst andel *missnöjda* finns bland forskare (18 procent), tekniker⁴ (16 procent), universitetslektorer (15 procent), handläggare/samordnare/ansvariga (15 procent) och universitetsadjunkter (14 procent).

Ett annat sätt att undersöka den övergripande inställningen till arbetet är att fråga om vilka känslor folk vanligtvis har på väg till arbetet. I detta fall görs jämförelserna dels med resultaten från 2002, 2008⁵, 2011 och dessutom med en stor SACO-undersökning 2006⁶, samt med ackumulerad jämförelsedata från tidigare psykosociala undersökningar inom både privat och offentlig sektor (N = 9 333).

² Procentsatsen bygger på 22 svarspersoner.

³ T.ex. kanslichef, enhetschef, sektionschef eller gruppchef.

⁴ T.ex. servicetekniker, IT-tekniker eller institutionstekniker.

⁵ Frågan ställdes inte 2005.

⁶ Akademikernas arbetsvillkor. En jämförande studie av akademikernas arbetsvillkor 1992 och 2006. Undersökningens resultat grundas på svar från 5 384 yrkesverksamma akademiker (61 procent svarsfrekvens).

Tabell 9.2 Jämförelser mellan fem olika studier om känslor som man vanligtvis har på väg till sitt arbete (procent)

	Undersökningsår				SACO	Jämförelse- data
	2002	2008	2011	2015		
Glad och tillfreds	22	27	26	21	15	15
Ganska positiv känsla	54	50	51	52	57	57
Varken positiv eller negativ	13	12	12	16	18	20
Känner en viss olust	9	9	9	9	10	7
Känner stark olust	2	2	2	2	1	1

Knappt tre av fyra personer (73 procent) har positiva känslor på väg till arbetet, vilket är 4 procentenheter lägre än 2011 och är i själva verket den lägsta andelen i de hittills genomförda arbetsmiljöundersökningarna (tabell 9.2). I årets undersökning är det den minsta andel som har valt det mest positiva svarsalternativet, den är dock fortfarande högre än i de två jämförelsegrupperna. Andelen som känner olust inför arbetet är lika i våra fyra arbetsmiljöundersökningar där denna fråga har ingått.

Fakultetsjämförelserna visar att högst andel med positiva känslor inför arbetsdagen finns bland dem som arbetar inom IT-fakultet och Utbildningsvetenskaplig fakultet (båda 81 procent) och lägst andel finns inom UB (70 procent) och Gemensam förvaltning (65 procent). Högst andel som känner *olust på väg till arbetet* finns bland dem som arbetar inom Konstnärlig fakultet (16 procent) och bland dem som arbetar inom Gemensam förvaltning (15 procent).

En större andel bland lärare och doktorander (79 respektive 75 procent) har positiva känslor inför arbetet jämfört med personal inom administrativ service (68 procent) och teknisk service (61 procent). Den högsta andelen med positiva känslor inför arbetet finns bland biblioteksassistenter⁷ (92 procent), professorer (85 procent), anställda med ”annan forskarbefattning” (82 procent) och forskarasistenter/postdoktorer/biträdande lektorer (81 procent).

⁷ Procentsatsen bygger på 13 personer.

I undersökningsgruppen i sin helhet uppgav var nionde anställd (11,4 procent) att de vanligtvis går till arbetet med en känsla av olust. Inom vissa befattningar är det vanligare än så och vanligast förekommande är det bland tekniker⁸ där var femte (21 procent) går till arbetet med en känsla av olust. Andra anställda med "överrepresentation" av olust är handläggare/samordnare/ansvariga (17 procent), administratörer⁹ (16 procent) och forskare (14 procent).

Nöjd med att arbeta vid Göteborgs universitet?¹⁰

I föregående avsnitt redovisades två mått på nöjdhet – hur nöjd man är med arbetet och arbetssituationen och i vilken utsträckning man har positiva känslor inför den kommande arbetsdagen. Dessa två områden har kompletterats med hur nöjd man är med sin arbetsplats – den allra närmaste arbetsplatsen ("nöjd med att arbeta på sin institution/motsvarande"), den något vidare arbetsplatsen ("nöjd med att arbeta på sin fakultet/motsvarande")¹¹ och den övergripande arbetsplatsen ("nöjd med att arbeta vid Göteborgs universitet").

Jämförelserna över tid visar på en uppgång i nöjdhet mellan 2002 och 2005, framför allt när det gällde att arbeta vid Göteborgs universitet. Uppgången till 2005 förstärktes ytterligare något både 2008 och 2011. Årets resultat innebär ett trendbrott då vi istället för de stegvisa små positiva ökningarna av balansmåttan har en minskning med sex enheter för institutionsnivån och med tre enheter för både fakultetsnivån och för Göteborgs universitet.

Samtidigt kan det konstateras att andelen nöjda med att arbeta på sin fakultet är klart lägre än andelen nöjda på de två andra nivåerna (tabell 9.3).

⁸ T.ex. service-, IT- och institutionstekniker.

⁹ T.ex. ekonomi-, personal-, studie- och systemadministratörer.

¹⁰ Detta avsnitt är baserat på en text som tidigare skrivits av Lennart Weibull (2002, 2005 och 2008).

¹¹ Frågan om hur nöjd man är med att arbeta på sin fakultet/motsvarande tillkom 2008.

Tabell 9.3 Bedömning av hur nöjd man är med arbetet på institutions-, fakultets- och universitetsnivå (procent och balansmätt)

	Mycket nöjd	Varken nöjd			Mycket missnöjd	Balans- mätt
		Ganska nöjd	eller missnöjd	Ganska missnöjd		
Nöjd med att arbeta på institution/enhet						
2002 (n=3312)	28	48	13	10	3	+63
2005 (n=3537)	34	45	12	8	2	+69
2008 (n=3533)	33	46	12	7	2	+70
2011 (n=3606)	38	42	12	7	2	+71
2015 (n=3578)	34	42	13	8	3	+65
Nöjd med att arbeta på sin fakultet/motsvarande						
2008 (n=3533)	21	44	25	8	2	+55
2011 (n=3538)	25	43	22	8	3	+57
2015 (n=3511)	23	42	24	7	4	+54
Nöjd med att arbeta på Göteborgs universitet						
2002 (n=3312)	15	44	30	8	2	+49
2005 (n=3537)	23	47	25	4	1	+65
2008 (n=3519)	26	46	23	5	1	+66
2011 (n=3605)	30	44	21	5	1	+68
2015 (n=3567) ¹²	28	43	21	6	1	+65

Anmärkning: Balansmättet står för andelen som är mycket eller ganska nöjda minus andelen som inte är särskilt eller inte alls nöjda. Ett sådant mått kan gå mellan +100 (alla är nöjda) och -100 (ingen är nöjd)

¹² Summan av de två ”nöjda” svarsalternativen skall vara 72 på grund av avrundning.

Det finns en mycket stor variation avseende hur nöjd man är med att arbeta på sin fakultet. Mest nöjda är svarande på UB (81 procent) och inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (78 procent) och de minst nöjda finns inom Samhällsvetenskaplig fakultet (57 procent) och Naturvetenskaplig fakultet (46 procent). Notabelt är att inom Naturvetenskaplig fakultet är mer än var fjärde (29 procent) missnöjda med att arbeta inom sin fakultet – det näst starkaste missnöjet finns inom Gemensam förvaltning (14 procent). Jämfört med 2011 har andelen nöjda minskat inom Naturvetenskaplig fakultet med 8 procentenheter och inom Gemensam förvaltning med 7 procentenheter samtidigt som andelen nöjda har ökat inom Samhällsvetenskaplig fakultet med 6 procentenheter.

Det finns även betydande variation mellan fakulteterna med avseende på hur nöjd man är med att arbeta vid Göteborgs universitet. Mest nöjda är de anställda inom IT-fakultet, Utbildningsvetenskaplig fakultet och UB (87, 83 respektive 82 procent), relativt sett minst nöjda är anställda vid Handelshögskolan (66 procent), inom Samhällsvetenskaplig fakultet (65 procent) och inom Naturvetenskaplig fakultet (58 procent) (tabell 9.4). Jämfört med 2011 har andelen nöjda minskat inom Naturvetenskaplig fakultet med 11 procentenheter, inom Gemensam förvaltning med 7 procentenheter och inom Humanistisk fakultet också med 7 procentenheter samtidigt som andelen nöjda har ökat vid IT-fakultet med 8 procentenheter.

En intressant iakttagelse är att de med kortast anställning (mindre än ett år), jämfört med dem som har varit anställda elva år eller mer, är mest nöjda med att arbeta på sin institution (88 respektive 74 procent), på sin fakultet (81 respektive 60 procent) och vid Göteborgs universitet (84 respektive 66 procent).

Om vi utgår från att nöjdheten också innehåller ett drag av identifikation som kommer till uttryck i att man är mest nöjd med det som ligger närmast, exempelvis mer nöjd med sin institution än med Göteborgs universitet, blir det av intresse att även fråga hur nöjd man är med att arbeta på sin fakultet. Vi skulle därför kunna förvänta oss att man är mer nöjd med att arbeta på fakulteten än med att arbeta vid Göteborgs universitet. Så visar sig dock inte vara fallet. Anställda

inom samtliga fakultetsområden utom Handelshögskolan och Konstnärlig fakultet är mer nöjda med att arbeta vid Göteborgs universitet än på sin fakultet. Särskilt tydligt är detta inom IT-fakultet, Gemensam förvaltning och Naturvetenskaplig fakultet.

Tabell 9.4 Bedömning av hur nöjd man är med att arbeta på sin fakultet (motsvarande) respektive vid Göteborgs universitet bland anställda vid olika fakulteter (procent)
(mycket nöjd + ganska nöjd)

	Göteborgs universitet	Fakultet/ motsvarande	Skillnad ¹³
IT-fakultet	87	72	+15
Gemensam förvaltning	79	66	+13
Naturvetenskaplig fakultet	58	46	+12
Samhällsvetenskaplig fakultet	65	57	+8
Sahlgrenska akademien	71	66	+5
Utbildningsvetenskaplig fakultet	83	78	+5
Humanistisk fakultet	70	67	+3
UB	82	81	+1
Konstnärlig fakultet	67	68	-1
Handelshögskolan	66	70	-4

Sammanfattande index på hur nöjd man är

I tidigare avsnitt har det redovisats fem mått på nöjdhet – hur nöjd man är med arbetet och arbetssituationen, i vilken utsträckning man har positiva känslor inför den kommande arbetsdagen, hur nöjd man är med att arbeta på sin institution/motsvarande, hur nöjd man är med att arbeta på sin fakultet/motsvarande och hur nöjd man är med att arbeta vid Göteborgs universitet. Samtliga mått på nöjdhet har moderat till höga samband med varandra. Det högsta sambandet är mellan hur nöjd man är med sitt arbete och sin arbetssituation och hur nöjd man är med att arbeta på sin institution ($r = 0,71$). Det lägsta samban-

¹³ Andel nöjda med att arbeta vid Göteborgs universitet minus andel nöjda med att arbeta på sin fakultet.

det är mellan hur nöjd man är med att arbeta vid Göteborgs universitet och hur positiva känslor man har på väg till sitt arbete ($r = 0,35$).

Utifrån dessa fem frågor bildades ett medelvärdesindex¹⁴ över graden av nöjdhet ($M = 5,12$; $s = 1,12$). En jämförelse mellan de fem frågorna visar att medelvärdet är högst (mest positivt) för att arbeta på sin institution/enhet ($M = 5,46$) och därefter att arbeta vid Göteborgs universitet ($M = 5,36$), känslorna på väg till arbetet ($M = 5,21$), att arbeta på sin fakultet ($M = 5,10$) och slutligen nöjd med sitt arbete och sin arbetssituation ($M = 5,02$). Det är viktigt att poängtera att skalans mittpunkt är 4,00 och att alla fem är klart över skalans neutrala mittpunkt.

Nöjdhetsindexet är högre för dem som har varit anställda mindre än tre år än för dem som har varit anställda längre och högre för dem som har uppgett att de för närvarande har chefsuppdrag än för dem som inte har det. Av de fem åldersgrupperna är nöjdhetsindexet klart högre i den yngsta åldersgruppen (yngre än 30 år) än i någon annan av de övriga åldersgrupperna och de med mer osäkra anställningsformer (visstidsanställda, provanställda och vikariatsanställda) har högre nöjdhetsindex än de som har en tillsvidareanställning.

Fakulteter/motsvarande med högst poäng på nöjdhetsskalan är IT-fakultet ($M = 5,61$), Utbildningsvetenskaplig fakultet ($M = 5,54$) och UB ($M = 5,47$) och de med lägst poäng är Gemensam förvaltning ($M = 5,14$), Konstnärlig fakultet ($M = 5,08$) och Naturvetenskaplig fakultet ($M = 4,94$).

När det gäller anställda inom de 22 olika befattningarna varierar värdet på nöjdhetsindex från ett medelvärde på 5,98 för den ”mest nöjda befattningen” till 4,91 för den ”minst nöjda befattningen”. De sex mest nöjda har befattningarna biblioteksassistent, annan befattning inom biblioteksverksamhet, chef¹⁵, assistent¹⁶, annan teknisk eller

¹⁴ Eftersom en av frågorna hade 7 svaralternativ, och de övriga fyra hade 5 svaralternativ, omvandlades samtliga frågor till en skala från 1 till 7. Skala 1-7, ju högre värde desto mer nöjd. Skalans reliabilitet är tillfredsställande (Cronbach's alfa=0,84).

¹⁵ T.ex. kansli-, enhets-, sektions- eller gruppchef.

¹⁶ T.ex. administrativ-, ekonomi- eller projektassistent.

laborativ befattning samt biträdande forskare. De sex minst nöjda (platserna 17–22) har befattningarna administratör¹⁷, universitetslektor, handläggare/samordnare/ansvarig, laboratorieassistent/forskningsingenjör (motsvarande), forskare och tekniker¹⁸.

Att vara nöjd eller mindre nöjd – vad skiljer?

Med utgångspunkt från nöjdhetsskalan utvaldes de 11 procent mest nöjda och de 11 procent minst nöjda.¹⁹ Helt i linje med resultaten i föregående avsnitt finns i den nöjda gruppen en överrepresentation av anställda från IT-fakultet, Utbildningsvetenskaplig fakultet och UB och det finns samtidigt en underrepresentation för Konstnärlig fakultet, Gemensam förvaltning och för Naturvetenskaplig fakultet. Kvinnor och män är lika representerade i båda grupperna. I det följande jämförs de som är mest nöjda med dem som är minst nöjda inom ett antal olika områden som rör deras arbetssituation för att se i vilka avseenden grupperna skiljer sig åt.

Samarbetsklimat

Det finns mycket stora skillnader mellan de mest nöjda och de minst nöjda med avseende på hur de bedömer samarbetsklimatet på arbetsplatsen (tabell 9.5).

Skillnaderna mellan de mest och minst nöjdas beskrivning av samarbetsklimatet på den egna enheten är mycket stora. Den minsta skillnaden, mätt i procentenheter, är 49, vilket antyder att det är två klart skilda upplevda verkligheter som beskrivs. Enligt de mest nöjda präglas samarbetet i första hand av *ömsesidig respekt, öppenhet, lyhördhet* och *kompromissvilja*, medan samarbetet beskrivs av de minst nöjda i första hand vara präglad av *revirtänkande, maktkamp, misstro* och *konflikter*.

¹⁷ T.ex. ekonomi-, personal-, studie- eller systemadministratör.

¹⁸ T.ex. service-, IT- eller institutionstekniker.

¹⁹ 11 procent motsvarar värdena 1 och 2 respektive 8 och 9 på den 9-gradiga stanseskalen. I gruppen ”mest nöjda” har samtliga 6,7 poäng eller däröver på den 7-gradiga skalans och gruppen ”minst nöjda” 4,0 poäng eller lägre. Det bör noteras att skalans mittpunkt är 4,0.

Tabell 9.5 Vad kännetecknar samarbetet på arbetsplatsen enligt de mest och de minst nöjda (procent och procentenheter) (I mycket stor utsträckning + I ganska stor utsträckning)

	Mest nöjda	Minst nöjda	Skillnad ²⁰
Kompromissvilja	90	17	73
Öppenhet	96	24	72
Lyhördhet	88	16	72
Ömsesidig respekt	94	31	63
Maktkamp	12	74	62
Misstro	5	67	62
Revirtänkande	29	78	49
Konflikter	8	57	49

Utifrån ovanstående är det lätt att förstå att 75 procent av de minst nöjda, jämfört med 8 procent av de mest nöjda, anser att det finns samarbetsvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt. Dessutom anser de minst nöjda i klart större utsträckning än de mest nöjda att om de framför kritiska synpunkter riskerar de att få en försämrad ställning på arbetsplatsen (65 respektive 5 procent), mötas av ovilja från chef/chefer (72 respektive 8 procent) och riskerar även att mötas av ovilja från arbetskamrater (44 respektive 8 procent). Nästan var tredje (31 procent) av de minst nöjda uppger att de under det senaste året har blivit utsatta för mobbning på arbetsplatsen (3 procent av de mest nöjda) och 2,8 procent att de under samma period har utsatts för sexuella trakasserier (1,1 procent av de mest nöjda).

En stor majoritet (91 procent) av de minst nöjda känner ofta oro för psykosociala hälsorisker i arbetet. Motsvarande andel bland de mest nöjda är 16 procent.

²⁰ Skillnaden anges i procentenheter. Arbetsaspekterna är ordnade efter skillnadernas storlek (absolut mått).

Arbetet

På samtliga nio frågor som rör stress och arbetsbelastning instämmer de mest nöjda i mindre utsträckning än de minst nöjda (tabell 9.6).

Tabell 9.6 Stress och arbetsbelastning enligt de mest och de minst nöjda (procent)
(Instämmer helt och hållet + Instämmer delvis)

	Mest nöjda	Minst nöjda	Skillnad ²¹
Jag känner mig ofta psykiskt utmattad efter en dags arbete	30	84	54
Jag känner mig ofta fysiskt utmattad efter en dags arbete	29	75	46
Jag hinner inte göra klart mina arbetsuppgifter	26	69	43
Jag känner ofta att jag inte hinner göra ett så bra arbete som jag skulle vilja göra	44	87	43
Jag har aldrig tid att reflektera i mitt arbete utan tvingas ständigt ta itu med nya uppgifter eller sådant som släpar efter	41	80	39
Jag får allt fler uppgifter att sköta	61	82	21
Jag kan inte släppa tankarna på arbetet när jag är ledig	68	87	19
Mina arbetsuppgifter kräver mycket kvälls- och helgarbete	53	68	15
Jag tar ofta på mig för många arbetsuppgifter	63	68	5

Bortsett från att båda grupperna i nästan lika hög grad uppger att de tar på sig för många arbetsuppgifter anser en betydligt större andel av de ”minst nöjda” att deras arbete leder till hög arbetsbelastning och stress.

I den mest nöjda gruppen uppger dessutom en mycket större andel än i den minst nöjda gruppen att de har möjlighet att ta egna initiativ (95 procent jämfört med 43 procent) och även kan påverka besluten på sin arbetsplats (77 procent jämfört med 7 procent).

²¹ Eftersom fokus är på skillnader mellan grupperna är områdena ordnade efter skillnadernas storlek. Skillnaden anges i procentenheter.

I den minst nöjda gruppen svarar en större andel än i den mest nöjda gruppen att de har känt oro för var och en av de femton efterfrågade aspekterna av arbetet. De områden där skillnaderna mellan grupperna är störst återges i tabell 9.7.

Tabell 9.7 Andelen av de mest och de minst nöjda som under det senaste året känt speciell oro för nedanstående situationer (procent)

	Mest nöjda	Minst nöjda	Skillnad ²²
Otydlig ledning	9	78	69
Att bli orättvist behandlad	7	56	49
Konflikter med min chef	3	47	44
Omorganisation på arbetsplatsen	10	51	41
Ökade arbetskrav	15	52	37
Att mitt arbete inkräktar på privatlivet	20	55	35

Närmaste chefen

Närmaste chefen spelar en viktig roll i alla sammanhang, även när chefen inte direkt nämns. Givetvis har chefen betydelse för samarbetsklimatet på arbetsplatsen och chefen är inte oviktig när det gäller faktorer som skapar stress – även om man inte bör underskatta de anställdas egna ambitioner i skapandet av stress. Vi har också sett att chefen i betydande utsträckning kan bidra till att vissa medarbetare känner en speciell oro på arbetsplatsen.

I tabell 9.8 redovisas resultat avseende utvecklingssamtal/medarbetarsamtal för de anställda som är mest respektive minst nöjda. Det kan noteras att när det gäller det faktiska förhållandet att medarbetarsamtalet har ägt rum är skillnaden mellan grupperna begränsad till 8 procentenheter. När det gäller *upplevelsen* av samtalen är grupp-skillnaderna däremot mycket stora.

²² Eftersom fokus är på skillnader mellan grupperna är områdena ordnade efter skillnadernas storlek. Skillnaderna anges i procentenheter.

Tabell 9.8 Jämförelsegruppernas resultat avseende utvecklingssamtal/medarbetarsamtal (procent samt skillnad i procentenheter)

	Mest nöjda	Minst nöjda	Skillnad
Har haft samtal	71	63	8
Samtalet givande för medarbetaren	90	29	61
Samtalet givande för chefen	91	41	50
Samtalet givande för verksamheten	86	22	64

Vad skulle man vilja förändra?

Ett sätt att undersöka hur nöjd man är med olika aspekter av arbetet är att fråga om vad man skulle vilja förändra. Svarspersonerna fick ta ställning till elva olika aspekter av arbetet och arbetsorganisationen med avseende på i vilken utsträckning de skulle vilja ändra på dem.

Tabell 9.8 Vad de anställda skulle vilja förändra på arbetsplatsen (procent) (I mycket stor utsträckning + I ganska stor utsträckning)

	Undersökningsår ²³			
	2002	2005	2011	2015
Verksamhetens resurser	72	69	61	59
Lönenivån	80	73	62	57
Principer för lönesättning	70	63	54	49
Planeringen av arbetet	52	47	48	48
Verksamhetens organisation	52	48	48	44
Arbetsmiljön	51	45	46	43
Kompetensutveckling	61	56	48	42
Verksamhetens ledning	46	43	43	39
Jämställdhet	40	37	33	27
Egna arbetsuppgifter	36	30	29	30
Förläggningen av arbetstiden	20	16	14	15

²³ Frågan ställdes inte 2008.

De tre områden man i första hand skulle vilja förändra är verksamhetens resurser, lönenivån och principerna för lönesättning – dessa tre var i topp även 2011. När det gäller resurser är det i första hand lärarna som skulle vilja förändra (70 procent) och när det gäller lönenivån och principerna för lönesättning är viljan till förändring klart mest utbredd bland de anställda inom teknisk service (72 respektive 65 procent). Störst intresse för att förändra verksamhetens resurser finns inom Konstnärlig fakultet och Naturvetenskaplig fakultet (båda 69 procent) medan man är mest intresserad av att förändra lönenivån inom Utbildningsvetenskaplig fakultet (66 procent), Samhällsvetenskaplig fakultet (64 procent) och Gemensam förvaltning (64 procent). Den största andelen som skulle vilja förändra principerna för lönesättning återfinns inom Gemensam förvaltning (58 procent).

Viljan att förändra på arbetsplatsen har blivit klart mindre 2015 jämfört med 2002 – det har skett en försvagning av förändringsviljan inom samtliga områden. Den kraftigaste nedgången från 2002 har skett med avseende på andel svarande som har önskat förändra lönenivån (23 procentenheter), principerna för lönesättning (21 procentenheter) och kompetensutvecklingen (19 procentenheter). Viljan att förändra inom området ”jämställdhet” var 2002 klart större bland kvinnor än bland män (48 respektive 28 procent) och samma förhållande gäller även 2015, fast på en lägre nivå för både kvinnor och för män (33 respektive 18 procent).

När viljan att göra förändringar på arbetsplatsen görs om till en skala visar det sig att man i genomsnitt skulle vilja göra förändringar inom drygt fyra områden ($M = 4,42$). Det finns svarande som inte önskar förändring inom något område (309 personer), men det finns även de som skulle vilja ha förändringar inom alla 11 områdena (65 personer). Kvinnor skulle i genomsnitt vilja förändra inom fler områden än män. De fakulteter där man skulle vilja förändra inom flest områden är Konstnärlig fakultet ($M = 5,36$), Gemensam förvaltning ($M = 4,86$) och Samhällsvetenskaplig fakultet ($M = 4,64$) och i genomsnitt minst antal förändringar vill man ha inom UB ($M = 3,88$) och inom IT-fakultet ($M = 3,52$).

På frågan om vilka förhållanden man skulle vilja förändra på sin arbetsplats (det fanns elva områden att ta ställning till) svarade en klart större andel bland de ”minst nöjda” att de ville förändra på vart och ett av dessa områden. Sett utifrån *hur många* områden varje svarsperson vill förändra framstår en tydlig skillnad mellan grupperna mest respektive minst nöjda – de minst nöjda vill i genomsnitt förändra betydligt fler förhållanden än de mest nöjda ($M = 7,01$ respektive $M = 2,20$).

10. Förändringar mellan 2002 och 2015

Joseph Schaller

Innehållet i det frågeformulär som har använts i de fem hittills genomförda arbetsmiljöundersökningarna har varierat något över tid. Vissa frågor har utgått och aldrig återkommit, andra frågor har utgått vid något tillfälle, men senare återkommit och det har också tillkommit helt nya frågor vid varje undersökning. Merparten av årets frågor har dock funnits med sedan tidigare. Det fanns redan från början (2002) en ambition att kunna följa utvecklingen över tid inom ett antal olika arbetsmiljörelaterade områden. I detta kapitel redovisas förändringarna mellan 2002 och 2015.

Arbete och arbetssituation

Inställningen till det akademiska arbetsklimatet har blivit något mer positiv sedan 2002. Förändringen är på en övergripande nivå (skalnivå) signifikant, men effekten är trots detta relativt begränsad. På enskild frågenivå kan man notera en positiv förändring på samtliga nio frågor som ställdes inom området i enkäten. De största ökningarna är med avseende på *Vi sporrar varandra till goda insatser* (12 procentenheter), *Nya idéer sprids snabbt till andra* (10 procentenheter) och *Oenighet löses konstruktivt* (9 procentenheter).

Det är ungefär lika ”högt i tak” nu som 2002 och möjligheten att påverka besluten på arbetsplatsen har genomgått en svagt positiv utveckling. Färre anställda känner oro för *olycksfall/sjukdom i arbetet* (minskning med 9 procentenheter) och *nedskärning i verksamheten* (minskning med 8 procentenheter) medan det är fler som känner oro för *omorganisationer på arbetsplatsen* (ökning med 11 procentenheter).

Stressupplevelsen 2015 ligger på ungefär samma nivå som 2002 och förändringarna på enskild frågenivå är begränsade. Smärre positiva förändringar kan noteras avseende *att känna sig psykiskt utmattad efter en dags arbete* (minskning med 5 procentenheter), *att känna sig fysiskt utmattad efter en dags arbete* (minskning med 4 procentenheter) och *att inte hinna göra ett så bra arbete som man skulle vilja göra* (minskning med 4 procentenheter). Samtidigt kan det noteras att andelen som *tar på sig för många arbetsuppgifter* har ökat med 4 procentenheter.

Samarbete, jämställdhet och likabehandling

Samarbetsvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt har minskat något. 2002 var det var 32 procent som uppgav att samarbetsvårigheter och konflikter förekom i stor eller ganska stor utsträckning, i årets undersökning är det 28 procent.

Bland de svarande har 10 procent uppgivit att de har blivit utsatta för mobbning under det senaste året, vilket klart understiger förekomsten 2002 (14 procent). Nedgången har skett generellt över fakulteter, men mest på de fakulteter där förekomsten var högst 2002 – nedgången är 11 procentenheter inom Handelshögskolan, 10 procentenheter på UB, 6 procentenheter inom Konstnärlig fakultet och 5 procentenheter inom Gemensam förvaltning.

Även sexuella trakasserier förekommer i lägre utsträckning 2015 (1,6 procent) än 2002 (2,7 procent). Nedgången har även här skett generellt över fakulteter, och mest på de fakulteter där förekomsten var högst 2002 – nedgången är 3 procentenheter inom Humanistisk fakultet, 2,2 procentenheter inom Handelshögskolan och 1,9 procentenheter inom Samhällsvetenskaplig fakultet.

När det gäller upplevd diskriminering är förändringarna från 2002 till 2015 tydliga i två avseenden – andelen som anser sig ha blivit diskriminerade på grund av sin könstillhörighet har minskat med 5,1 procentenheter och andelen som anser sig ha blivit diskriminerade på grund av sin ålder har minskat med 3 procentenheter.

Ledarskap

I vilken utsträckning de anställda uppfattar sin närmaste chef som

personalorienterad, förändringsorienterad eller uppgiftsorienterad har endast marginellt förändrats mellan 2002 och 2015. Inom chefens uppgiftsorientering kan skönjas en ökad tydlighet – *följer och kontrollerar arbetet noga* (ökning med 5 procentenheter), *anger klara och tydliga mål* (ökning med 4 procentenheter) och *ger klara direktiv om ansvar och befogenheter* (ökning med 3 procentenheter).

Regelbundna möten (minst en gång i månaden) med hela personalen förekommer mer 2015 jämfört med 2002 (70 respektive 61 procent). Denna förändring skapas i huvudsak inom två fakulteter – Naturvetenskaplig fakultet (en ökning med 36 procentenheter, från 41 till 77 procent) och på Humanistisk fakultet (en ökning med 33 procentenheter, från 48 till 81 procent). Inom Sahlgrenska akademien förekommer regelbundna möten med hela personalen i lägre utsträckning 2015 än 2002 (en minskning med 11 procentenheter).

68 procent av de svarande har haft utvecklingssamtal med sin chef under det senaste året, vilket är betydligt större andel än 2002 (53 procent). Uppgången i undersökningsgruppen i sin helhet mellan 2002 och 2015 kan till betydande del förklaras av stora förändringar inom tre fakulteter – andelen genomförda samtal har ökat på Konstnärlig fakultet med 26 procentenheter (från 55 till 81 procent), inom Gemensam förvaltning med 27 procentenheter (från 48 till 75 procent) och inom Humanistisk fakultet med 27 procentenheter (från 39 till 66 procent).

Samtalens kvalitet upplevs mer positivt 2015 jämfört med 2002. Andelen som anser att samtalet har varit givande för dem själva har ökat från 57 till 65 procent, att det har varit givande för chefen har ökat från 62 till 70 procent och att samtalet har varit givande för verksamheten har ökat från 49 till 59 procent. Andelen som ansåg att samtalet var givande för dem själva har ökat mest inom Samhällsvetenskaplig fakultet (från 46 till 69 procent) och inom UB (från 47 till 66 procent); att samtalet var givande för chefen har ökat mest inom Samhällsvetenskaplig fakultet (från 52 till 72 procent) och inom Naturvetenskaplig fakultet (från 61 till 74 procent) och att samtalet var givande för verksamheten har ökat mest inom Samhällsvetenskaplig fakultet (från 40 till 61 procent) och inom Naturvetenskaplig fakultet (från 46 till 59 procent). Det kan dessutom noteras att en lägre andel svarspersoner

inom Gemensam förvaltning ansåg att samtalet var givande för dem själva (en minskning med 9 procentenheter mellan 2002 och 2015).

Hälsa och välbefinnande

Den egna hälsan bedöms något mindre positivt 2015 jämfört med 2002. När det gäller arbetsrelaterade besvär kan det konstateras att bedömningen är praktiskt taget identisk 2015 och 2002.

Oron för hälsorisker i arbetet har minskat inom två områden – oron för *belastningsergonomiska* hälsorisker har minskat med 4 procentenheter (från 19 till 15 procent) och oron för kemiska, fysikaliska eller biologiska hälsorisker med 4 procentenheter (från 8 till 4 procent).

Förtroende och attityder till ledning, organisation och styrning

I alla fem arbetsmiljöundersökningarna har de svarande fått ta ställning till vilket förtroende de har för universitetets styrelse och rektor. Förtroendet för universitetets styrelse har ökat från 21 till 34 procent och för rektor har förtroendet ökat från 24 till 43 procent.

Förtroendet för styrelsen har i varierande utsträckning ökat inom samtliga fakulteter och mest inom Utbildningsvetenskaplig fakultet med 18 procentenheter (från 22 till 40 procent). Även förtroendet för rektor har ökat på samtliga fakulteter och mest inom Gemensam förvaltning med 27 procentenheter (från 33 till 60 procent) och inom Utbildningsvetenskaplig fakultet med 21 procentenheter (från 27 till 48 procent).

Andelen respondenter som har svarat med svarsalternativet ”Jag är inte insatt i ansvarsområdet” har minskat för universitetets styrelse med 4 procentenheter (från 31 till 27 procent) och för rektor med 5 procentenheter (från 27 till 22 procent).

Inställningen till universitetsledningens arbete har blivit mer positiv mellan 2002 och 2015 på samtliga sex undersökta områden. Andelen som instämmer helt eller instämmer delvis har ökat på de olika områdena enligt följande: *driver på utvecklingen* har ökat med 18 procentenheter (från 30 till 48 procent), *ger klara direktiv om ansvar och befogenheter* med 15 procentenheter (från 18 till 33 procent), *ger stöd och hjälp* med 12 procentenheter (från 13 till 25 procent), *organiserar*

verksamheten på ett bra sätt med 12 procentenheter (från 19 till 31 procent), *lyssnar på personalen* med 10 procentenheter (från 16 till 26 procent) och *är demokratisk* med 7 procentenheter (från 22 till 29 procent). Det är dock viktigt att betona att det fortfarande är stora grupper – nästan hälften av respondenterna – som inte anser sig kunna redovisa någon uppfattning om universitetledningens arbete.

Nöjd med att arbeta vid Göteborgs universitet?

Både 2002 och 2015 förekom tre olika mått på nöjdhet – i vilken utsträckning man har positiva känslor inför den kommande arbetsdagen, hur nöjd man är med att arbeta på sin institution/motsvarande och hur nöjd man är med att arbeta vid Göteborgs universitet.

Andelen med positiva känslor på väg till sitt arbete har minskat med 3 procentenheter (från 76 till 73 procent). De största förändringarna finns inom Gemensam förvaltning (nedgång med 8 procentenheter), UB (nedgång med 5 procentenheter) och inom Konstnärlig fakultet (nedgång med 5 procentenheter). Handelshögskolan avviker från huvudtrenden genom en uppgång med 3 procentenheter.

Andelen som är nöjda med att arbeta på sin institution/motsvarande är 76 procent, vilket helt överensstämmer med resultatet från 2002.

Andelen som är nöjda med att arbeta vid Göteborgs universitet har ökat med 12 procentenheter (från 60 till 72 procent). Förutom Humanistisk fakultet, där det inte har skett någon förändring, har det skett positiva förändringar på alla fakulteter. Uppgången är störst inom Sahlgrenska akademien (17 procentenheter) följt av Utbildningsvetenskaplig fakultet och UB (båda med en ökning på 15 procentenheter).

Svarspersonerna har också fått ta ställning till i vilken utsträckning de skulle vilja förändra förhållandena på sin arbetsplats. Viljan att förändra på arbetsplatsen har blivit klart mindre 2015 jämfört med 2002 – det har skett en försvagning av förändringsviljan inom samtliga områden. Den kraftigaste nedgången från 2002 har skett med avseende på andel svarande som hade önskat förändra lönenivån (23 procentenheter), kompetensutvecklingen (19 procentenheter) och de egna arbetsuppgifterna (16 procentenheter). Viljan att förändra inom området ”jämförbarhet” var 2002 klart större bland kvinnor än bland män

(48 respektive 28 procent) och samma förhållande gäller även 2015, fast på en lägre nivå för både kvinnor och för män (33 respektive 18 procent).

... och 2018?

Den allmänna bild man får av jämförelsen mellan 2002 och 2015 är att det sker en svagt positiv utveckling. En stor del av förändringarna är positiva men i flertalet fall är förändringarna små. I vissa fall är stegen så små att det lär dröja innan förändringarna får någon reell betydelse för verksamheten (t.ex. förbättring av arbetsklimat respektive minskad stress). I andra fall, t.ex. förekomst av samarbetssvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt, har den tidigare positiva trenden planat ut. Om ambitionen är att ytterligare minska förekomsten av dessa ”oönskade” beteenden är det viktigt är att det görs konkreta insatser på institutions- och enhetsnivån.

Det finns även vissa tydliga förändringar. Exempelvis är det i dag en större andel som har medarbetarsamtal och det är en större andel som anser att samtalet är givande för dem själva, för chefen och för verksamheten. En fortsatt utveckling i denna riktning lägger en bra grund för en positiv utveckling av såväl arbetet som sådant som för klimatet i arbetsgrupper och relationen till närmaste chefen.

En annan tydlig förändring, fast negativ, är att andelen som går till arbetet med positiva känslor är lägre än någonsin tidigare – tre procentenheter lägre än 2002. Trots dessa förändringar är, jämfört med 2002, en större andel nöjda med att arbeta vid Göteborgs universitet samtidigt som andelen nöjda med att arbeta på sin fakultet inte når samma höga nivå. Ytterligare en tydlig förändring är det ökade förtroendet både för universitetets styrelse och för rektor. Mot bakgrund av förändringen av universitetets organisation är det intressant att notera att både rektor och universitetets styrelse har kvar praktiskt taget hela förtroendeökningen som fanns mellan 2002 och 2011.

Även om de huvudsakliga förändringarna mellan 2002 och 2015 är positiva finns det anledning att reflektera över årets resultat eftersom det i ett antal fall handlar om att en tidigare positiv trend fram till 2011 har brutits. Exempelvis kan nämnas att besvär som uppfattas kunna

ha samband med arbetet har ökat med några procentenheter, oron för psykosociala hälsorisker har ökat och även oron för belastningsergonomiska hälsorisker. I detta fall kan särskilt nämnas den mycket positiva utvecklingen för lokalvårdare/ekonomibiträden där oron hade minskat kraftigt från 2002 till 2011 (från 81 procent till 49 procent) för att i årets undersökning stiga till 64 procent. Trendbrott kan noteras även med avseende på förekomst av sexuella trakasserier generellt och bland kvinnliga doktorander speciellt.

Ett nytt frågeområde för 2015, ”kvinnors och mäns möjligheter vid den egna institutionen/enheten”, gav mycket tydliga resultat – män anser huvudsakligen att kvinnor och män har lika möjligheter. En stor majoritet av de kvinnor som inte anser att möjligheterna för män och kvinnor är lika anser att män har större möjligheter. Resultatet bekräftar det som framkom 2011 då frågan ställdes mer generellt om kvinnors och mäns möjligheter vid Göteborgs universitet.



Arbetsmiljöundersökning 2015 Work Environment survey 2015*

Syftet med enkätundersökningen är att öka kunskaperna om arbetsmiljön vid Göteborgs universitet. Undersökningen omfattar samtliga anställda, sammanlagt ca 5 900 personer.

Det är femte gången det görs en undersökning av detta slag inom Göteborgs universitet. Arbetsmiljöundersökningarna har kommit att bli en viktig utgångspunkt för förbättringsarbeten på en rad områden. Föreliggande undersökning syftar till att följa upp detta arbete och ge en bild av situationen idag.

De flesta frågor i undersökningen kan besvaras enkelt med att kryssa i tillämplig ruta. För att få rättvisande resultat i undersökningen är det mycket viktigt att alla svarar. Varje svar som uteblir försämrar undersökningens tillförlitlighet. Men det är naturligtvis du själv som avgör om du vill vara med eller inte.

Dina svar behandlas så att den personliga integriteten skyddas och att ingen obehörig kan ta del av svaren. Det innebär att det inte går att utläsa vad enskilda personer har svarat. De lämnade uppgifterna skyddas av personuppgiftslagen (1998:204) och offentlighets- och sekretesslagen (2009:400, kap. 9)

När ditt svar inkommer anonymiseras enkäten genom att individkoden ersätts med en uppgift om institutionstillhörighet eller motsvarande. Detta görs av den som ansvarar för administrationen av enkäten, Kinnmark Information AB.

Svaren kommer att sammanställas och presenteras övergripande under försommaren 2015. Resultaten kommer endast att redovisas för olika kategorier av anställda och kan inte användas för att beskriva någon enskild individ eller små igenkännbara arbetsgrupper eller enheter. Däremot kommer resultaten att kunna redovisas som genomsnitt för fakultets- och institutionsnivå. Detta är av stor betydelse om det skall gå att få en bild av vilka åtgärder för att förbättra arbetsmiljön som är de mest relevanta.

Vi ber dig att fylla i enkäten och återsända den snarast, och helst inom en vecka i det bifogade portofria svarskuvertet.

Om du har frågor om undersökningen eller om enkäten, ring eller skriv till undersökningens koordinator Marianne Leffler, tel. 786 1327, e-post: marianne.leffler@gu.se

***For information in English** about this survey and to have the questionnaire in English, please go to www.kinnmark.se or contact Magnus Kinnmark e-mail: magnus@kinnmark.se

1. ARBETE OCH ARBETSSITUATION

1.1 Hur länge har du sammanlagt varit anställd vid Göteborgs universitet?

- | | | | |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Mindre än 1 år | <input type="checkbox"/> 3–5 år | <input type="checkbox"/> 11–20 år | <input type="checkbox"/> 31–40 år |
| <input type="checkbox"/> 1–2 år | <input type="checkbox"/> 6–10 år | <input type="checkbox"/> 21–30 år | <input type="checkbox"/> Mer än 40 år |

De följande frågorna handlar om din arbetsplats. Det kan till exempel vara den institution, avdelning eller enhet där du arbetar. Om du arbetar på mer än en plats, tänk på den där du arbetar mest när du besvarar frågorna.

1.2 I vilken utsträckning anser du att din arbetsplats kännetecknas av följande?

(Markera med ett kryss på varje rad)

	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls
Det finns öppenhet för nya idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nya idéer sprids snabbt till andra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rätt person får äran för goda idéer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oenighet löses konstruktivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi är lyhörda för vad var och en har att bidra med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi sporrar varandra till goda insatser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nya tankar granskas kritiskt men konstruktivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det finns frihet att framföra kritiska synpunkter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det finns en bra balans mellan individualism och samarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.3 I vilken utsträckning anser du att du har möjlighet att ta egna initiativ i ditt arbete?

I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I ganska liten utsträckning	I mycket liten utsträckning/ Inte alls
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.4 I vilken utsträckning anser du att det finns möjlighet att påverka besluten på din arbetsplats (genom att handlingar anslås i god tid, viktiga frågor diskuteras i beredningsgrupper mm)?

I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I varken stor eller liten utsträckning	I ganska liten utsträckning	I mycket liten utsträckning
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.5 Hur ställer du dig till följande påståenden?

	Instämmer helt och hållet	Instämmer delvis	Instämmer knappast	Instämmer inte alls
Jag kan inte släppa tankarna på arbetet när jag är ledig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har aldrig tid att reflektera i mitt arbete utan tvingas ständigt ta itu med nya uppgifter eller sådant som släpar efter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får allt fler uppgifter att sköta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig ofta fysiskt utmattad efter en dags arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner ofta att jag inte hinner göra ett så bra arbete som jag skulle vilja göra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur ställer du dig till följande påståenden?

	Instämmer helt och hållet	Instämmer delvis	Instämmer knappast	Instämmer inte alls
Jag tar ofta på mig för många arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag hinner inte göra klart mina arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mina arbetsuppgifter kräver mycket kvälls- och helgarbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig ofta psykiskt utmattad efter en dags arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.6 Har du under det senaste året känt speciell oro för någon eller några av följande situationer?

(Flera alternativ kan markeras)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Att inte hinna göra en tillräckligt bra arbetsinsats | <input type="checkbox"/> Att drabbas av olycksfall/sjukdom i arbetet |
| <input type="checkbox"/> Ökade arbetskrav | <input type="checkbox"/> Att bli orättvist behandlad |
| <input type="checkbox"/> Omorganisation på arbetsplatsen | <input type="checkbox"/> Konflikter med mina arbetskamrater |
| <input type="checkbox"/> Beroendet av externa anslag | <input type="checkbox"/> Konflikter med min chef |
| <input type="checkbox"/> Nedskärningar i verksamheten | <input type="checkbox"/> Otydlig ledning |
| <input type="checkbox"/> Att mina arbetsuppgifter försvinner | <input type="checkbox"/> Otrygga anställningsförhållanden |
| <input type="checkbox"/> Varsel om uppsägning | <input type="checkbox"/> Att mitt arbete inkräktar på privatlivet |
| <input type="checkbox"/> Miljöfarliga ämnen/kemikalier eller liknande | |

1.7 Har du under det senaste året deltagit i kompetensutveckling/internutbildning anordnad av Göteborgs universitet?

- Ja Nej

1.8 Anser du att utbudet av internutbildning vid universitetet är relevant i förhållande till dina behov?

- Ja, i stort sett Ja, till viss del Nej, inte särskilt Nej, inte alls Vet ej

1.9 Hur lång är din faktiska arbetstid (gäller inte bisyssla) per vecka i genomsnitt under innevarande termin/halvår?

- | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1–19 timmar | <input type="checkbox"/> 35–39 timmar | <input type="checkbox"/> 50–54 timmar |
| <input type="checkbox"/> 20–29 timmar | <input type="checkbox"/> 40–44 timmar | <input type="checkbox"/> 55–59 timmar |
| <input type="checkbox"/> 30–34 timmar | <input type="checkbox"/> 45–49 timmar | <input type="checkbox"/> 60 timmar eller mer |

1.10 Om du ser ditt arbete och arbetssituation som helhet, hur nöjd är du då?

- | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--|--|--|
| Helt nöjd <input type="checkbox"/> | Mycket nöjd <input type="checkbox"/> | Ganska nöjd <input type="checkbox"/> | Varken nöjd eller missnöjd <input type="checkbox"/> | Ganska missnöjd <input type="checkbox"/> | Mycket missnöjd <input type="checkbox"/> | Helt missnöjd <input type="checkbox"/> |
|------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--|--|--|

2. SAMARBETE

2.1 I vilken utsträckning anser du att nedanstående kännetecknar samarbetsklimatet på din arbetsplats?

	I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I ganska liten utsträckning	I mycket liten utsträckning/ Inte alls
Öppenhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Revirtänkande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompromissvilja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

I vilken utsträckning anser du att nedanstående kännetecknar samarbetsklimatet på din arbetsplats?

	I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I ganska liten utsträckning	I mycket liten utsträckning/ Inte alls
Misstro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ömsesidig respekt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lyhördhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maktkamp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2 Om du för fram kritiska synpunkter och resonemang, riskerar du då att:

	Ja, helt säkert	Ja, troligen	Nej, troligen inte	Nej, absolut inte
få en försämrad ställning på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mötas av ovilja från chef/chefer på din arbetsplats?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mötas av ovilja från arbetskamrater?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3 I vilken utsträckning finns det på din arbetsplats samarbetsvårigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt?

I mycket stor utsträckning	I ganska stor utsträckning	I ganska liten utsträckning	I mycket liten utsträckning/ Inte alls
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.4 Om det skulle uppstå samarbetsvårigheter eller konflikter på din arbetsplats – vem skulle du då kunna tänka dig att vända dig till?

	Ja, absolut	Ja, kanske	Nej, troligen inte	Nej, absolut inte
Min närmaste chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Högre chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetskamrat/-er	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min fackliga organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Företagshälsovården	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING

3.1 Hur uppfattar du möjligheterna för kvinnor respektive män vid din institution/enhet/motsvarande med avseende på:

	Mycket större möjligheter för kvinnor				Mycket större möjligheter för män	
	1	2	3	4	5	
att få intressanta arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att avancera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att få stöd av sin chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att få stöd av sina kollegor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att få gehör av chefen för sina förslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att få gehör av kollegor för sina förslag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
att få hög lön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.2 Har du under det senaste året uppfattat diskriminering gentemot personer inom någon/några av följande kategorier på din arbetsplats?

	Nej	Ja, vid något tillfälle	Ja, vid flera tillfällen
Kvinnor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Män	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yngre personer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Äldre personer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forskare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teknisk personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Administrativ personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doktorander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Studenter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.3 Har du känt att du själv har blivit förbigången eller diskriminerad på din arbetsplats (vid tjänstetillsättning/befordran, vid lönesättning eller i verksamheten, t.ex. när arbetsgrupper utses) på grund av något av följande?

	Nej	Ja
Könstillhörighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etnisk tillhörighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion eller annan trosuppfattning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Funktionsnedsättning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuell läggning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Könsöverskridande identitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ålder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Har du under det senaste året blivit utsatt för kränkande särbehandling i form av mobbning på din arbetsplats?

Nej	Ja, vid något tillfälle	Ja, vid flera tillfällen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du har blivit utsatt för kränkande särbehandling i form av mobbning – anser du då att du fått det stöd av din chef/överordnade som du haft behov av?

Ja	Nej	Har inte sökt något stöd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.5 Har du under det senaste året blivit utsatt för sexuella trakasserier på din arbetsplats?

Nej	Ja, vid något tillfälle	Ja, vid flera tillfällen
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du har blivit utsatt för sexuella trakasserier – anser du då att du fått det stöd av din chef/överordnade som du haft behov av?

Ja	Nej	Har inte sökt något stöd
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. HÄLSA OCH VÄLBEFINNANDE

4.1 Hur bedömer du ditt allmänna hälsotillstånd?

Svara med hjälp av nedanstående skala, där 0 motsvarar ”mycket dåligt” och 10 motsvarar ”mycket gott”.

Mycket dåligt												Mycket gott
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

4.2 Hur ofta känner du oro för nedanstående hälsorisker i ditt arbete?

	Mycket ofta	Ganska ofta	Sällan	Nästan aldrig eller aldrig
Psykosociala, t.ex. hög arbetsbelastning, konflikter, dålig arbetsledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastningsergonomiska, t.ex. tunga lyft, svåra arbetsställningar, monotona rörelser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kemiska (t.ex. syra), fysikaliska (t.ex. strålning) eller biologiska (t.ex. blodsmitta)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fysiska, t.ex. buller, damm, lukt, fukt, torr luft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Har du under det senaste året haft besvär som du uppfattar har samband med ditt arbete?

	Ja, mycket ofta	Ja, ganska ofta	Ibland	Nej, sällan	Nej, aldrig
Torr hud eller torra slemhinnor (ögon, näsa, mun och svalg)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nack- eller ryggbesvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muskel- eller ledbesvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allergiska besvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Varit trött och håglös	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Huvudvärk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svårigheter att sova, därför att tankar på jobbet har hållit mig vaken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Magbesvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hjärt-/blodtrycksbesvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.4 Vad har du vanligtvis för känslor, när du är på väg till ditt arbete?

Känner mig glad och tillfreds vid tanken på arbetet som väntar <input type="checkbox"/>	Har en ganska positiv känsla inför arbetet <input type="checkbox"/>	Vare sig positiva eller negativa känslor inför arbetet <input type="checkbox"/>	Känner en viss olust inför arbetet <input type="checkbox"/>	Känner en stark olust inför arbetet <input type="checkbox"/>
---	--	---	--	---

5. LEDARSKAP

5.1 Hur ofta förekommer personalmöten med hela personalen på din institution/enhet?

Någon gång i veckan <input type="checkbox"/>	Några gånger i månaden <input type="checkbox"/>	Någon gång i månaden <input type="checkbox"/>	Mer sällan <input type="checkbox"/>	Aldrig <input type="checkbox"/>
--	---	---	---	------------------------------------

5.2 I vilken utsträckning upplever du mötena som meningsfulla?

*Vi har inga
personalmöten*

I mycket stor
utsträckning

I ganska stor
utsträckning

I ganska liten
utsträckning

I mycket liten
utsträckning

5.3 Har din chef/överordnade och du haft utvecklingssamtal/medarbetarsamtal under det senaste året?

Ja

Nej

Om Ja, upplevde du att samtalet var givande:

	I mycket hög grad	I ganska hög grad	I ganska låg grad	Inte alls
för dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
för chefen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
för verksamheten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Om du inte upplevde samtalet som givande:

ange vad du upplevde som bristande i samtalet _____

5.4 Hur anser du att följande påståenden stämmer in på din närmaste chef?

Min närmaste chef:	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte sär- skilt bra	Stämmer inte alls	Vet ej
driver på utvecklingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prövar och experimenterar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
har idéer om förändring och utveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lyssnar på personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
litar på personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är hänsynsfull	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
följer och kontrollerar arbetet noga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
anger klara och tydliga mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
följer alltid upp fattade beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verkar för god sammanhållning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är en bra företrädare för verksamheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
arbetar strategiskt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hanterar kritiska synpunkter konstruktivt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vågar fatta obekväma beslut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.5 Hur stort förtroende har du för hur nedanstående fullgör sina uppgifter?

	Mycket stort förtroende	Ganska stort förtroende	Varken stort eller litet förtroende	Ganska litet förtroende	Mycket litet förtroende	<i>Jag är inte insatt i ansvarsområdet</i>
Universitetets styrelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Universitetets rektor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fakultetens dekanus/motsvarande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prefekt/Enhetschef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Din närmaste chef	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.6 Hur anser du att följande påståenden stämmer in på universitetsledningen?

	Stämmer helt och hållet	Stämmer delvis	Stämmer inte särskilt bra	Stämmer inte alls	Vet ej
Universitetsledningen:					
driver på utvecklingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
lyssnar på personalen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ger klara direktiv om ansvar och befogenheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ger stöd och hjälp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
organiserar verksamheten på ett bra sätt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
är demokratisk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.7 Har du egna erfarenheter av chefs-/ledningsuppdrag?

Har för närvarande chefsuppdrag

Har för närvarande annat ledningsuppdrag

Har tidigare haft chefs-/ledningsuppdrag

Har aldrig haft chefs-/ledningsuppdrag

5.8 Vilken befattning/uppdrag har den person som är din närmaste chef?

- Administrativ chef
- Avdelnings-/Enhets-/Grupp-/Sektionschef
- Föreståndare
- Kanslichef

- Prefekt
- Rektor, Dekan, Överbibliotekarie, Universitetsdirektör

- Annan _____

6. SAMMANFATTANDE BEDÖMNING

6.1 Om du gör en sammanvägning av de olika aspekter som berörs i frågorna i detta formulär, hur nöjd skulle du då vilja säga att du är med att arbeta:

	Mycket nöjd	Ganska nöjd	Varken nöjd eller missnöjd	Ganska missnöjd	Mycket missnöjd
på din institution/enhet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
på din fakultet/motsvarande vid Göteborgs universitet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2 Om du ser till din arbetsplats i sin helhet, är det då något du skulle vilja förändra?

Jag skulle vilja förändra förhållandena på min arbetsplats vad gäller:

	Ja, i mycket stor utsträckning	Ja, i ganska stor utsträckning	Nej, i ganska liten utsträckning	Nej, inte alls
Arbetsmiljön	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planeringen av arbetet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förläggningen av arbetstiden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Egna arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens ledning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verksamhetens resurser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lönenivån	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Principer för lönesättning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kompetensutveckling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jämställdhet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. BAKGRUNDSFRÅGOR

7.1 Vilken typ av huvudsaklig befattning har du i din anställning vid Göteborgs universitet? (Ange endast ett alternativ)

Undervisande och forskande personal

- Professor
- Universitetslektor
- Universitetsadjunkt

- Forskarassistent/Postdoktor/Biträdande lektor
- Annan lärarbefattning

- Forskare
- Biträdande forskare
- Doktorandanställning
- Annan forskarbefattning

Bibliotekspersonal

- Universitetsbibliotekarie
- Biblioteksassistent
- Annan befattning inom biblioteksverksamhet

Administrativ och teknisk personal

- Chef (t.ex. kansli-, enhets-, sektions-, grupp-)
- Handläggare/Samordnare/Ansvarig
- Administratör (t.ex. ekonomi-, personal-, studie-, system-)
- Assistent (t.ex. administrativ -, ekonomi-, projekt-)
- Laboratorieassistent/Forskningsingenjör (motsvarande)
- Tekniker (t.ex. service-, IT-, institutions-)
- Lokalvårdare/Ekonomibiträde
- Annan administrativ befattning
- Annan teknisk eller laborativ befattning

- Annan befattning

7.2 Vilken anställningsform har du? (Ange endast ett alternativ.)

Tillsvidareanställd

Visstidsanställd

Provanställd

Vikariatsanställd

7.3 Vilken omfattning har din nuvarande anställning vid Göteborgs universitet?

Svar: _____ procent

Om din anställning understiger 100 procent, har du någon annan anställning/arbete än din anställning vid Göteborgs universitet?

Ja

Nej

7.4 Är du kvinna eller man?

Kvinna

Man

7.5 Vilket år är du född?

Årtal: 19 _____

8. ÖVRIGA SYNPUNKTER

8.1 Här kan du framföra synpunkter på arbetsmiljö/arbetsvillkor/arbetsorganisation inom Göteborgs universitet och ge råd till arbetsplatsen om förbättringsåtgärder.

ETT STORT TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

Om du har synpunkter på någon enskild fråga eller formuläret som helhet är vi tacksamma för att få ta del av dessa.

Lägg den ifyllda enkäten i det portofria svarskuvertet
och posta så snart som möjligt!



GÖTEBORGS
UNIVERSITET