

OKÄND LEDNING
Många saknar
uppfattning s 4–5

ORÄTTVISA LÖNER
Var sjunde kvinna
missnöjd s 11

BÄTTRE SAMVERKAN
Nytt stöd
till chefen s 13

GUJOURNALEN

NYHETER FRÅN GÖTEBORGS UNIVERSITET



Arbetsmiljön i fokus

Ett imponerande arbete

Rektor - **INTE MÅNGA** arbetsplatser skulle vara beredda att göra en så här grundlig arbetsmiljöundersökning som dessutom analyseras av arbetsplatsens egna forskare. Att svarsfrekvensen dessutom är hög gör naturligtvis undersökningen än mer värdefull, säger rektor Gunnar Svedberg.

ARBETSMILJÖUNDERSÖKNINGEN från 2005 visar inte på några radikala förändringar jämfört med undersökningen tre år tidigare.

- I en så stor organisation som Göteborgs universitet kan man heller inte räkna med att förändringsarbetet ska gå särskilt fort. Men i de fall ändringar skett har de gått åt rätt håll och eftersom flera siffror pekar på samma sak kan det inte handla om en slump.

Bland annat har öppenheten i organisationen ökat och förtroendet för ledningen blivit bättre.

- Det är en sund och bra utveckling. Eftersom jag tidigt deklarerade att mina första tre år som rektor skulle ägnas åt förtroendeskapande åtgärder känns det

naturligtvis roligt att förändringarna märks i organisationen. Men det är ändå många som anser att det är lågt i tak vid universitetet och det är förstås inte bra. Vi måste se till att våra chefer värnar ännu mer om öppenheten. Förtroenden tar lång tid att bygga upp men det krävs inte så mycket för att rasera dem.

De områden som mest oroar GU:s anställda är beroendet av externa medel, nedskärningar och omorganisation.

- Det som sker är en anpassning av högskolesektorn till villkoren i övriga samhället. Det finns inga reservat längre där man är garanterad att pengarna bara flyter in. Lika lite som företag kan lita på trogna kunder kan vi vara säkra på att få pengar om vi inte kämpar för det. Jag kan förstå att många känner oro men i förhållande till övriga samhället är högskolan ändå gynnad.

Drygt en tredjedel av GU:s anställda har visstidsanställningar.

- Det är däremot direkt genant för vår sektor. Högskolan har vant sig vid att leva i en värld där man ska vara 110 procent säker på att man verkligen har

intäkter för att våga ta en kostnad. Men så ser det inte ut i övriga samhället. Det skulle inte bli många anställningar inom företagsvärlden om man inte vågade göra en sannolikhetsbedömning av hur mycket medel som kommer in.

Arbetsmiljöundersökningen visar också på en sned åldersfördelning där fyrtiotalistgenerationen närmar sig pensionen samtidigt som nyanställningar sker i mindre grad.

- **SÄRSKILT UNGA KVINNOR** väljer bort en forskarkarriär eftersom de inte accepterar att ha en visstidsanställning fram tills de är närmare femtio år, säger Gunnar Svedberg. Staten borde ge oss betydligt större frihet när det gäller att anställa personal. En utredning om anställningar vid högskolan har nyligen påbörjats och förhoppningsvis kommer den att leda till bättre möjligheter i framtiden.



Gunnar Svedberg

Dessa är vi – anställda vid GU

DRYGT EN FJÄRDEDEL av universitetets personal som medverkat 2002 och 2005-års arbetsmiljöundersökningar återfinns vid Sahlgrenska akademien. Därefter i storleksordning kommer Naturvetenskapliga fakulteten, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Humanistiska fakulteten, Utbildningsvetenskapliga fakulteten, gemensamma förvaltningen, Handelshögskolan samt Konstnärliga fakulteten. De allra minsta enheterna på fakultetsnivå utgörs av universitetsbiblioteket samt IT-universitetet.

FÖRÄNDRINGARNA i personalsammansättning vid Göteborgs universitet mellan 2002 och 2005 är små. Både 2002 och 2005 utgörs 37 procent av kategorin lärare (professorer, lektorer, adjunkter, forskarassistenter samt andra lärarbefattningar). En fjärdedel är både 2002 och 2005 forskare, det vill säga forskare, biträdande forskare, doktorand eller innehavare av annan typ av forskarbefattning. Knappt en femtedel av de anställda ingår i personalkategorin administrativ service och drygt en tiondel innehar någon typ av befattning inom kategorin teknisk service. Andelen bibliotekspersonal är 4 procent både 2002 och 2005.

Könsfördelningen vid universitetet är också oförändrad. Både 2002 och

2005 är majoriteten av de anställda kvinnor (60 procent). Inte minst med tanke på att universitetet är en statlig myndighet utgörs en relativt stor och oförändrad andel av visstidsanställd personal, drygt en tredjedel både 2002 och 2005. Inom forskarkategorin är upp till 90 procent projektanställda.

En första tendens till förändring i personalsammansättningen går dock att skönja när personalen grupperas utifrån hur länge de varit anställda vid GU. Särskilt andelen nyanställda (två år eller mindre) har minskat från 20 procent 2002 till 16 procent 2005.

Samtidigt har gruppen som varit anställda 3–10 år ökat från 34 procent 2002 till 39 procent 2005. Många av dem som 2002 var nyanställda har således bytt grupp, samtidigt som andelen nyanställda har minskat något. Andelen anställda som varit anställda vid GU i 20 år eller längre minskar endast marginellt, från 27 procent år 2002 till 25 procent år 2005.

En andra tendens till förändring i resultaten visar att andelen personal som är 60 år eller äldre har ökat från 12 procent 2002 till 16 procent 2005. Detta har fått till följd att andelen mellan 50 och 59 år minskat från 35 procent 2002 till 30 procent år 2005. Personal i ålderskategorin 30 till 39 år har ökat från en femtedel till en fjärdedel. I övriga ålder-

skategorier är läget mer stabilt.

Den stora generationen 40-talister rör sig alltså mot pensionsåldern, samtidigt som universitetet i mindre grad nyanställer personal. Samtidigt finns en tendens till en ökad andel personal i åldern mellan 30 och 39 år. Inte minst denna grupp blir troligen viktig inför ett kommande generationsskifte vid universitetet.

ÅLDERSSAMMANSÄTTNINGEN, med en ökande grupp 60 och äldre, har också viss betydelse för tendensen till minskad arbetstid per vecka som kan skönjas mellan 2002 och 2005. År 2002 angav hela 12 procent att de arbetade mellan 50 och 54 timmar per vecka. År 2005 är det endast 8 procent som anger att de har en så omfattande arbetsvecka. Samtidigt visar resultaten att det skett en ökning av personal som arbetar 35 till 39 timmar en typisk arbetsvecka, från 7 procent 2002 till 11 procent 2005. I övrigt är arbetstiden relativt oförändrad.

Resultaten visar alltså att personalsammansättningen vid GU är relativt oförändrad men att andelen nyanställda minskat något.

Vill du läsa med om Arbetsmiljöundersökningen? Från den 1 juni finns den på www.gu.se

GUJ

maj

GU JOURNALEN ÄR EN PERSONAL- OCH NYHETSTIDNING FRÅN GÖTEBORGS UNIVERSITET

chefredaktör & ansvarig utgivare

Allan Eriksson/Tel: 773 1021
allan.eriksson@adm.gu.se
Tjänstledig

biträdande redaktör & stf. ansvarig utgivare

Eva Lundgren/Tel: 773 1081
eva.lundgren@adm.gu.se

frilansreporter

Kajsa Asklöf/Tel: 773 5708
kajsa.asklof@adm.gu.se

repro

Mattias Jacobsson

fotograf

Göran Olofsson/Tel: 773 2929

layout/grafisk formgivning

Anders Eurén

medverkande skribenter

Lennart Weibull, Joseph Schaller, Stefan Szücs och Marianne Leffler

korrektur

Robert Ohlson, Välskrivet i Göteborg

adress

GU Journalen, Göteborgs universitet
Box 100, 405 30 Göteborg. Fax 773 4354

e-post

gu-journalen@gu.se

internet

<http://www3.gu.se/aktuellt/gu-journalen>

tryck

Tryckeri Kompendiet AB, Göteborg.
Tidningen trycks på miljövänligt papper som uppfyller kraven för Svanen.

upplaga

5 400 ex

adressändring

Gör skriftlig anmälan till redaktionen.
För obeställt material ansvaras ej.
För ej signerat material ansvarar redaktionen.
Citera gärna, men ange källan.
ISSN 1402-9626

omslag

Delar av centrala arbetsmiljökommittén, stående från vänster: Torsten Åsemyr, Christina Svensson, David Turner, Christina Nordberg, Lennart Weibull, Lennart Olsson. Sittande från vänster: Martin Björkman, Maj-Lis Sjöbeck, P-O Rehnquist, Gunilla Bornmalm-Jardelöw, Hans Hedberg och Pam Fredman.



GÖTEBORGS
UNIVERSITET

Vi är varandras arbetsmiljö



Christina Nordberg

– **ATT SÅ MÅNGA ANSTÄLLDA** tagit sig tid att svara på enkäten känns oerhört glädjande. Det innebär ett förtroende som måste förvaltas väl. Bland annat måste vi visa att resultaten verkligen leder till åtgärder.

Så säger personaldirektör Christina Nordberg om den andra stora Arbetsmiljöundersökningen vid Göteborgs universitet.

Några åtgärder som redan är på gång är att ge fakulteterna extra medel för deras utvecklingsarbete samt att tillsätta en resursperson som stöd åt prefekter och andra chefer.

Den första stora Arbetsmiljöundersökningen vid Göteborgs universitet genomfördes 2002. Då svarade 66 procent av GU:s anställda. Nu har siffran ökat till 69 procent, vilket innebär att 3 598 personer tagit sig tid att svara på enkäten.

– Det är en siffra vi är mycket nöjda med, förklarar Christina Nordberg. Resultaten från den senaste undersökningen skiljer sig inte så väldigt mycket från undersökningen 2002. Men de skillnader som ändå finns visar att vi är på rätt väg, de siffror som borde gå upp har faktiskt gått upp och de siffror som borde gå ner, har gjort det.

En siffra som sjunkit är antalet anställda som anser att de utsatts för mobbning. Vid den förra undersökningen var antalet 14 procent – i den nya undersökningen är siffran 11 procent.

– Samtidigt har andelen anställda som upplever att de utsatts för sexuella trakasserier halverats och ligger nu på 1,3 procent, vilket är väldigt lågt. Ändå kan vi inte vara nöjda. När det gäller mobbning och trakasserier är det nolltolerans som gäller!

ÅR 2002 FANNS en stor oro för stölder. Den oron har nu nästan gått ner till hälften, vilket sannolikt hänger samman med stora satsningar på större säkerhet. Även förtroendet för ledningen har ökat.

– Det som oroar de anställda idag är framför allt tre saker: beroendet av externa medel, nedskärningar samt omorganisa-

tion, förklarar Christina Nordberg. Det handlar alltså om problem som vi inte råder över helt och håller själva. Självklart måste vi se över vår egen organisation för att undersöka vad vi kan göra för att minska problemen. Men det handlar också om att påverka premisserna för vår verksamhet, som inte alltid är så goda, och att jobba proaktivt med samhället och omvärlden.

Även om Arbetsmiljöundersökningen pekar på flera problem ger den ändå en i huvudsak positiv bild av Göteborgs universitet. Hela 94 procent av de anställda anser att stämningen är god och 82 procent menar att det finns en bra sammanhållning bland personalen.

– Vi måste dock akta oss för att slå oss för bröstet. De problem som finns måste arbetsgivaren ta ansvar för, och det är viktigt att vi visar att vi verkligen försöker åtgärda sådant som inte fungerar. Det är också viktigt att vi alla anställda söker värna miljön eftersom vi är varandras arbetsmiljö.

TVÅ ÅTGÄRDER är redan beslutade: Dels ska fyra miljoner kronor av universitetsgemensamma medel satsas på fakulteterna, fördelade efter antal heltidsanställda. Dels har Olle Persson, ledarskapsforskare vid psykologiska institutionen, anlätts som resursperson med uppgift att stödja fakulteterna när det gäller deras utvecklingsarbete.

– Vi har också, tillsammans med Linköpings universitet, fått pengar från Utvecklingsrådet för att intensifiera vårt arbetsmiljöarbete. Det innebär att vi har medel för ytterligare en Arbetsmiljöundersökning 2008, vilket känns mycket tillfredsställande eftersom vi för varje mätning får en allt klarare bild av hur organisationen ser ut. Ungefär samma frågor kommer att återkomma i nästa undersökning men det kan också tillkomma ytterligare frågor om det visar sig att det är något nytt område som behöver belysas.

Att Göteborgs universitet låter sig undersökas vart tredje år anser Christina Nordberg är ett tecken på mod hos organisationen.

– Undersökningarna är dessutom unika eftersom de gjorts enligt vetenskapliga metoder av forskare som Joseph Schaller från psykologiska institutionen, Stefan Szücs från CEFOS samt Samhällsvetenskapliga fakultetens dekan Lennart Weibull. Projektsamordnare Marianne Leffler och jag har också varit med i gruppen. Eftersom GU:s personal dessutom svarat så noggrant har vi fått ett oerhört användbart material som kommer att leva länge och som man kommer att kunna återkomma till när det gäller att få kunskap om arbetsmiljön vid Göteborgs universitet i framtiden.



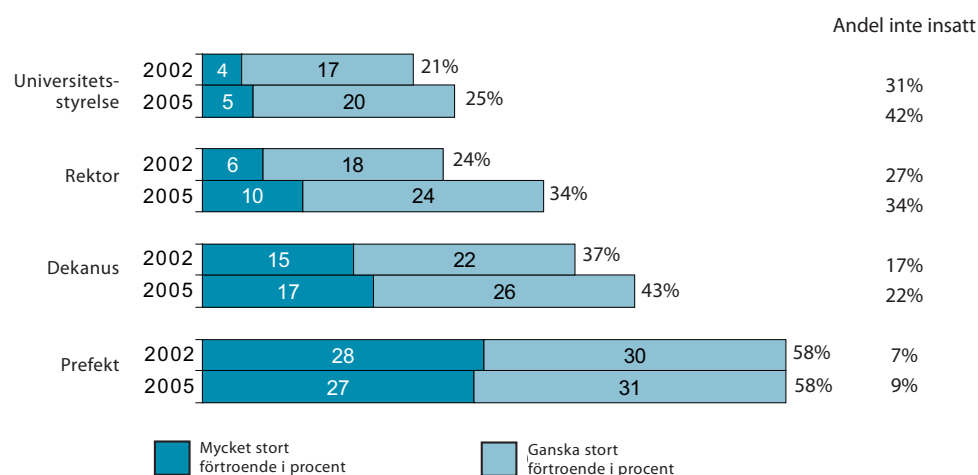
DE SOM ARBETAT MED ARBETSMILJÖBAROMETERN ÄR: CHRISTINA NORDBERG, MARIANNE LEFFLER, JOSEPH SCHALLER, STEFAN SZÜCS OCH LENNART WEIBULL. (SOM SAKNAS PÅ BILDEN).

innehåll

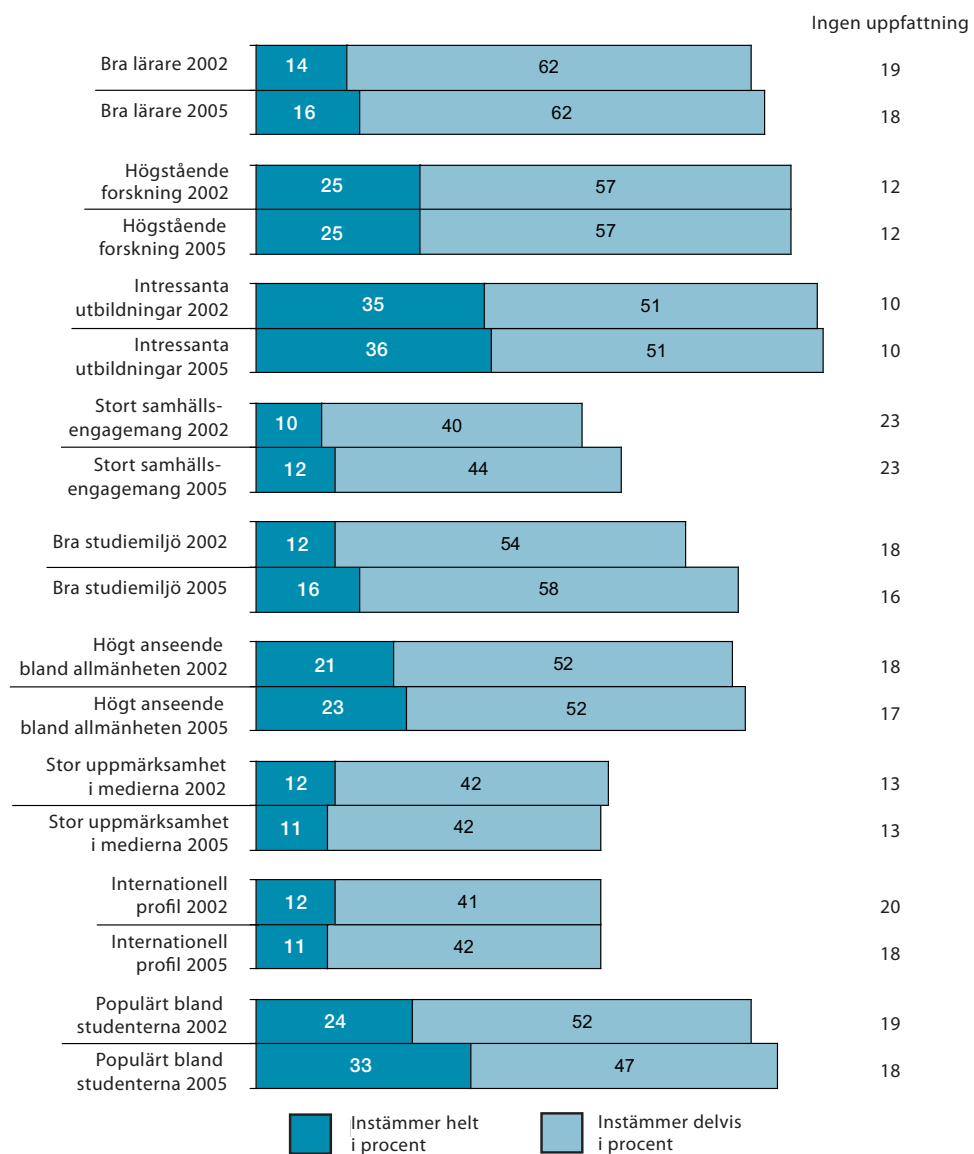
- 2 Ett åldrande universitet**
Fler blir äldre, färre nyanställs
- 4–5 Ökat förtroende för ledningen**
Men många utan åsikt
- 6 Rädd att kritisera**
Fortsatt lågt i tak
- 7 Svårt att koppla av**
Tankarna på jobbet håller oss vakna
- 8–9 Det ska vara kul att jobba**
De håller koll på arbetsmiljön
- 10–11 Orättvisa löner**
Diskriminering drabbar kvinnor
- 12 Vasaparken mest besökt**
Närheten viktig för utbyte
- 13 Svårt att vara chef**
Men nu finns stöd att få
- 14 Fakulteter har olika arbetsmiljö**
Störst skillnad i stöd och klimat
- 15 Fler har svarat**
Så här gjordes undersökningen
- 16 Lärare och studenter**
Delar uppfattning om arbetsmiljö

Många saknar uppfattning om ledningen men rektor får ökat stöd

Förtroende för ledning bland GU-anställda



Synen på Göteborgs universitet: andel som instämmer helt eller delvis och andel som saknar uppfattning.



Procenten är räknade på det antal svarepersoner som besvarat varje delfråga, 2002 som lägst 3 246 ("Bra studiemiljö") och 2005 3 494 ("Stort samhällsengagemang"). Bortfallet på enskilda ordpar varierar mellan 1 och 5 procent 2002 och 1 och 3 procent 2005.

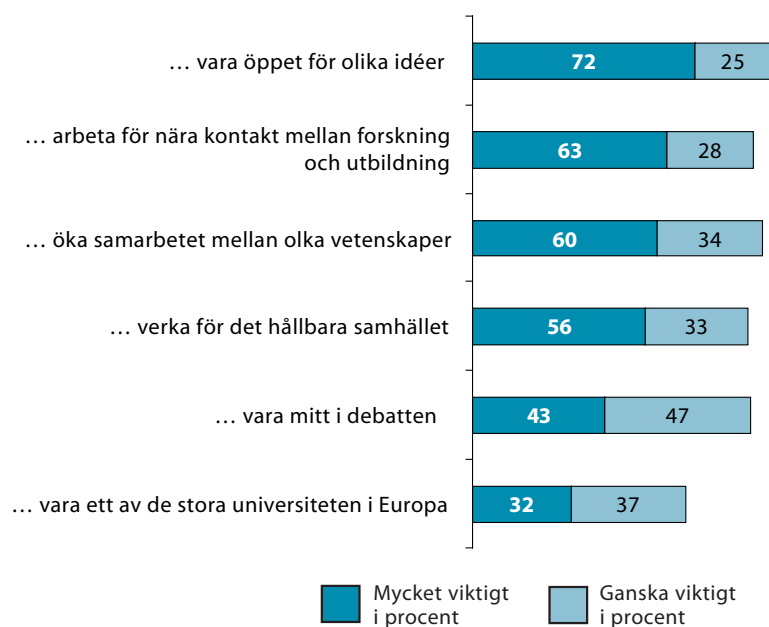
GÖTEBORGS UNIVERSITET är en stor och differentierad arbetsplats. De 5 200 anställda är fördelade över fakulteter av olika karaktär. Huvuddelen av personalens arbetsuppgifter rör sig främst inom den egna verksamhetens område, vilket för de flesta är en institution, en avdelning eller forskningsgrupp. Det kan därför ofta vara svårt att ha överblick över helheten och i 2002 års Arbetsmiljöbarometer framkom bland annat att personalen upplevde en otydlighet hos universitetsorganisationen samtidigt som man överlag var positiv till verksamheten.

DET ÄR I STORT SETT samma resultat som visade sig 2005 när frågan på nytt ställdes om vilka föreställningar som finns om Göteborgs universitets utbildning, forskning, samhällsengagemang med mera. Huvudintrycket är en anmärkningsvärd likhet i bedömningarna i de båda undersökningarna. Universitetet anses erbjuda intressanta utbildningar och bedöms ha en högtstående forskning – i detta instämmer mer än fyra av fem svarepersoner. Drygt tre fjärdedelar menar att Göteborgs universitet är populärt bland studenter, har bra lärare och har ett högt anseende bland allmänheten. Resultatet visar att det bland de anställda finns en i grunden positiv och stabil bild av hur universitetet sköter sina grundläggande uppgifter. På två områden ligger bedömningarna på en klart lägre nivå. Endast drygt hälften uppfattar att Göteborgs universitet präglas av stort samhällsengagemang eller att det har en internationell profil. På dessa två områden saknar dock en relativt stor andel uppfattning.

ÄVEN OM DET ÄR likheten i bedömningarna mellan 2002 och 2005 års mätningar som är det slående bör det samtidigt betonas att ingen enskild bedömning 2005 – utom "Stor uppmärksamhet i medierna" – ligger under resultatet tre år tidigare. På några punkter framkommer till och med en relativt stor ökning. Studiemiljön bedöms 2005 som betydligt mer positiv än den värderades 2002. En större andel uppfattar också ett samhällsengagemang hos universitetet jämfört med tidigare, även om värderingen ändå ligger relativt lågt i förhållande till flertalet andra bedömningsgrunder. Det finns dessutom samma svaga tendens att en något större andel har en uppfattning i frågan.

Med tanke på Göteborgs universitets storlek och tradition är det knappast överraskande att det finns svårigheter för en enskild medarbetare att ha överblick över helheten. Arbetsmiljöbarometern 2002 visade att den egna arbetsenheten i huvudsak

Bedömning av olika mål i måldokumentet Göteborgs universitet 2010



Rangordning eller andel mycket viktigt mål. Antal svarande varierar mellan 3 395 (öppenhet för olika idéer) och 3 266 (vara ett av de stora universiteten i Europa).

bedömdes positivt medan det fanns klart negativa bedömningar av universitetsledningen. På enskilda frågor framkom dessutom att man upplevde en otydlighet hos universitetsorganisationen. Flera av de kritiska punkterna har varit uppe till diskussion och olika åtgärder har vidtagits. Universitetsledningen har i samverkan med fakulteter och institutioner arbetat fram ett nytt visionsdokument – *Göteborgs universitet 2010* – som fastställdes 2004, där framför allt samverkan mellan universitetets olika delar betonas. Dessutom har rektor infört en ny ledningsorganisation i syfte att tydliggöra beslutsvägarna.

Åtgärder av detta slag har givet-

vis effekter först på längre sikt. Arbetsmiljöbarometern 2005 visar dock på ett klart ökat förtroende för universitetets centrala ledningsfunktioner i jämförelse med 2002. Detta gäller främst rektor, men förtroendet har ökat för såväl universitetsstyrelsen som dekanerna. Förtroendet för ledningen på högre nivåer inom universitetsorganisationen är samtidigt klart mindre för prefekter och enhetschefer. Omkring 60 procent har mycket eller ganska stort förtroende för prefekten/enhetschefen, medan motsvarande andelar för universitetsstyrelsen är cirka 25 procent och för rektor cirka 35 procent.

En viktig förklaring är att en stor

andel av personalen inte är insatt i verksamheter som ligger relativt långt ifrån det som händer inom den egna enheten. Det är framför allt de anställda vid IT-universitetet och Sahlgrenska akademien som bedömer sig mindre insatta i universitetsorganisationen, medan gemensam förvaltning och utbildningsvetenskap har de minsta andelarna.

Bland dem som anser sig insatta i verksamheten ligger förtroendet genomgående högre. Det gäller för anställda vid samtliga fakulteter. De mest positiva finns på UB, IT-universitetet och den Gemensamma förvaltningen, de något mindre positiva på Handelshögskolan och Naturvetenskapliga fakulteten. Andelarna innebär överlag betydande uppgångar i förhållande till den tidigare undersökningen.

ÅR 2004 FASTSTÄLLDE universitetsstyrelsen måldokumentet *Göteborgs universitet 2010*, som pekar ut olika mål för den närmaste femårsperioden. Det handlar både om det överordnade målet att slå vakt om integritet och kvalitet i forskning och utbildning, och om att betona ett antal specifika målområden. I Arbetsmiljöbarometern 2005 ställdes dels frågan i vad mån man kände till det, dels i vad mån man delade de mål som formuleras i *Göteborgs universitet 2010*.

Den subjektiva kunskapen om dokumentet visade sig vara begränsad. Endast 34 procent uppgav sig ha kunskap om dokumentet, detta är anmärkningsvärt med tanke på att det faktiskt har distribuerats till samtliga anställda. Kunskapen varierade kraftigt mellan olika kategorier av anställda. Bland bibliotekspersonalen uppgav sig över 70 procent känna till dokumentet, bland forskare, främst doktorander, endast 13 procent. De som kände till dokumentet var överlag positiva till innehållet.

I den andra frågan fick samtliga svarspersoner möjlighet att värdera vik-

ten av de sex specifika målområden som *Göteborgs universitet 2010* pekar ut som viktiga för de närmaste fem åren. När det gäller de sex delmål som pekas ut sluter en majoritet av personalen upp bakom dem (figur 5). Tre områden värderas som särskilt viktiga: att universitetet ska vara öppet för olika idéer (andelen som anser detta mycket viktigt är 73 procent), att det ska vara nära kontakt mellan forskning och utbildning (69 procent) och att samarbetet mellan olika vetenskaper ska ökas (60 procent). minst är andelarna som handlar om att GU bör att vara ett av de stora universiteten i Europa (32 procent) och för att universitetet ska vara mitt i debatten (43 procent). Det enda mål som en förhållandevis stor andel ställer sig kritiska till är att Göteborgs universitet vill vara ett av de stora universiteten i Europa. Inte oväntat har det visat sig att de som anser dokumentet viktigt överlag är mer positiva till samtliga delmål. Mer intressant är att de som inte känner till själva dokumentet i sina bedömningar ligger förhållandevis nära dem som känner till det och anser det viktigt.

VIKTIGHETSBEDÖMNINGEN är i stort sett densamma inom samtliga fakultetsområden samt för den Gemensamma förvaltningen och UB. Öppenheten för nya idéer ligger högst, med undantag för konst där "Verka för det hållbara samhället" ligger något högre och utbildningsvetenskap, där samverkan mellan utbildning och forskning bedöms som något mer viktigt. När det gäller olika personalkategorier är överensstämmelsen fullständig när det gäller de tre viktigaste målen – öppenheten för nya idéer, nära kontakter mellan forskning och utbildning samt samarbete mellan olika vetenskaper.

Är du glad när du går till jobbet?



Ann-Christine Nyberg, institutionssekreterare, företags-ekonomiska institutionen:

– Ja, jag trivs bra.



Jonas Emanuelsson, studierektor, IPD:

– Det varierar. Ibland är det roligt, andra gånger vill jag helst ligga kvar i sängen. Det beror mycket på vad jag har framför mig, vad som hänt dagen eller veckan innan.



Carina Furåker, universitetslektor, institutionen för vårdvetenskap och hälsa:

– Oftast är jag glad. Jag har aldrig tyckt att det är tråkigt att jobba.



Hanna Lennartsson, bibliotekarie på Ekonomiska biblioteket:

– Ja, jag har ett roligt jobb. Inte minst kontakterna med studenterna är spännande.



Mikael Persson, doktorand, institutionen för neurovetenskap och fysiologi:

– Ja, jag tycker att det är trevligt på min arbetsplats.

Fler vill påverka – men många är rädda för att kritisera

Drygt en tredjedel (36 procent) ingick 2002 i någon typ av beredande eller beslutande organ vid den egna arbetsplatsen. I 2005 års undersökning är motsvarande siffra 33 procent. Andelen personal som inte ingår i sådana organ ökade från 54 till 57 procent. Dessutom svarar 10 procent (oförändrat) att det inte finns några sådana organ överhuvudtaget för den egna arbetsplatsen.

ANDELEN SOM VILL vara med mer har ökat till 28 procent i 2005 års studie. Det framförallt bibliotekspersonal som fler skulle vilja vara med mer än vad som idag är fallet. Inom denna personalkategori har dessutom andelen som vill vara med mer ökat till 40 procent. De fakulteter där störst andel vill vara med mer utgörs av UB och den gemensamma förvaltningen. Inom dessa fakulteter finns samtidigt störst andel personal som svarar att de skulle vilja vara med mindre än vad som idag är fallet.

DEN SOM INGÅR i beredande eller beslutande organ vid arbetsplatsen är dessutom vanligtvis mer engagerad i verksamheten och känner att han eller hon kan påverka samt att ledningen uppmuntrar till sådant deltagande. Bärare av makten vid universitetet utgörs främst av lärarkategorin och den administrativa personalen. Minst inflytande och delaktighet återfinns vi bland personalkategorierna forskare, bibliotek och teknisk service.

Olika grad av inflytande och delaktighet kan naturligtvis också hänga samman med hur högt i tak det är. Mer än en fjärdedel av personalen anger 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. En ännu större grupp, över en tredjedel, menar att de helt säkert eller troligen skulle mötas av ovilja från chefer på arbetsplatsen. Skillnaderna mellan 2002 och 2005 är marginell.

När motsvarande mått prövats inom kommunsektorn var resultatet nästan det samma. Frispråkighetsrisken bedöms alltså likadant även i andra delar av den offentliga sektorn.

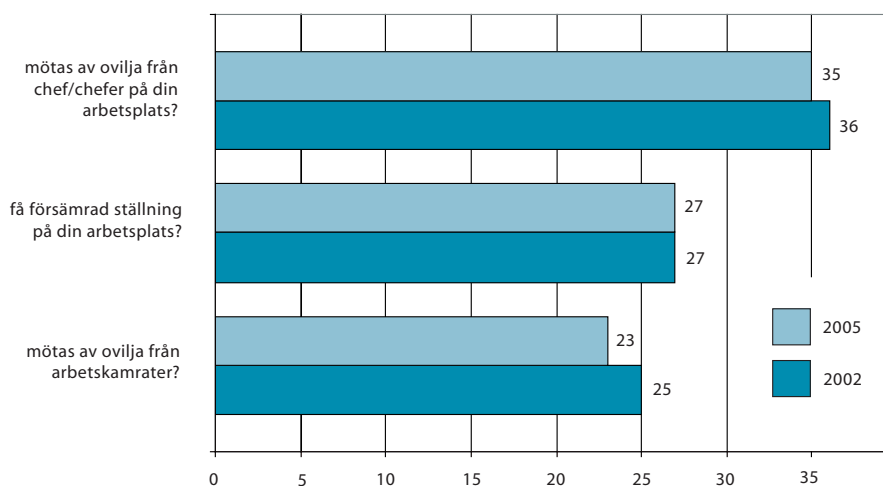
Skillnaderna mellan de olika fakulteterna är små, men variationen har ökat något mellan år 2002 och 2005. Störst risk för att vara för frispråkig upplever

personalen vid UB, Handelshögskolan och Samhällsvetenskapliga fakulteten. Minst risk upplevs 2005 vid IT-universitetet och Naturvetenskapliga fakulteten.

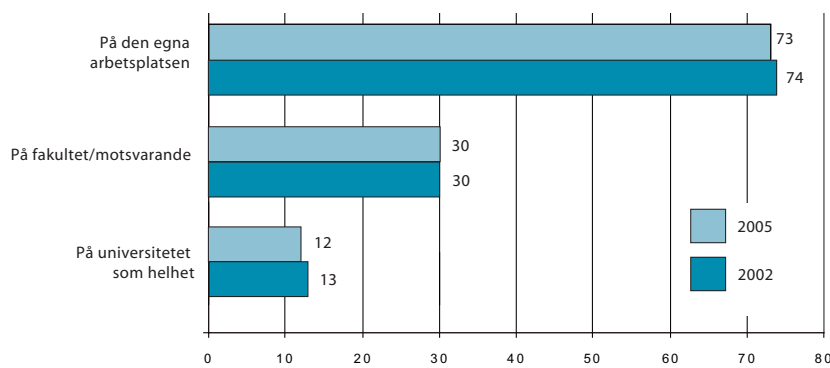
Personalgrupper med större inflytande har också något "högre i tak". Men ålder och anställningstid har också betydelse för hur frispråkig man vågar vara. Högst i tak upplever de äldsta i personalen. De frågor

som de allra flesta vill förändra rör framförallt lönenivån, verksamhetens resurser och principer för lönesättning samt förutsättningarna för kompetensutveckling. Knappt en tredjedel har försökt att påverka förhållanden som rör fakultet eller motsvarande och 13 procent har försökt att påverka förhållanden som rör universitetet som helhet.

Om du för fram kritiska synpunkter och resonemang, riskerar du då att:



Andel som har försökt att påverka



Procentandel som har försökt att påverka förhållanden de senaste 12 månaderna på den egna arbetsplatsen, fakultetet/motsvarande och/eller universitetet som helhet.

Är du rädd för att uttala kritik på din arbetsplats?



Isabell Hawelka, lokalvårdare, Samhällsvetenskapliga fakulteten:

– Nej, tycker jag att något är fel så säger jag det.



Jonas Emanuelsson, studierektor, IPD: – Nej, jag är inte alls rädd för att uttrycka kritik. Men

självklart tycker jag att det är viktigt att inte sära någon.



Anders Gustafsson, vaktmästare, institutionen för socialt arbete: – Nej, eftersom jag

har en bra chef är det inga problem att ta upp även svåra frågor.



Berith Jakobsson, institutionsadministratör på etnologiska institutionen: – Nej, det är jag

definitivt inte. Det är ju aldrig roligt att kritisera men jag har aldrig känt att jag inte kan göra det.



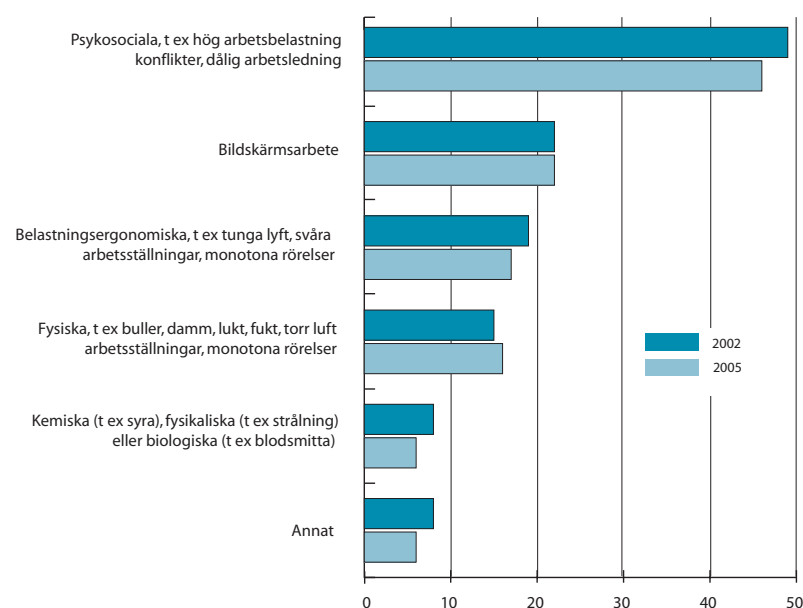
Leif Östling, universitetsadjunkt, juridiska institutionen: – Nej, jag är inte rädd men

det får konsekvenser om man gör det. Det är inte särskilt högt i tak.

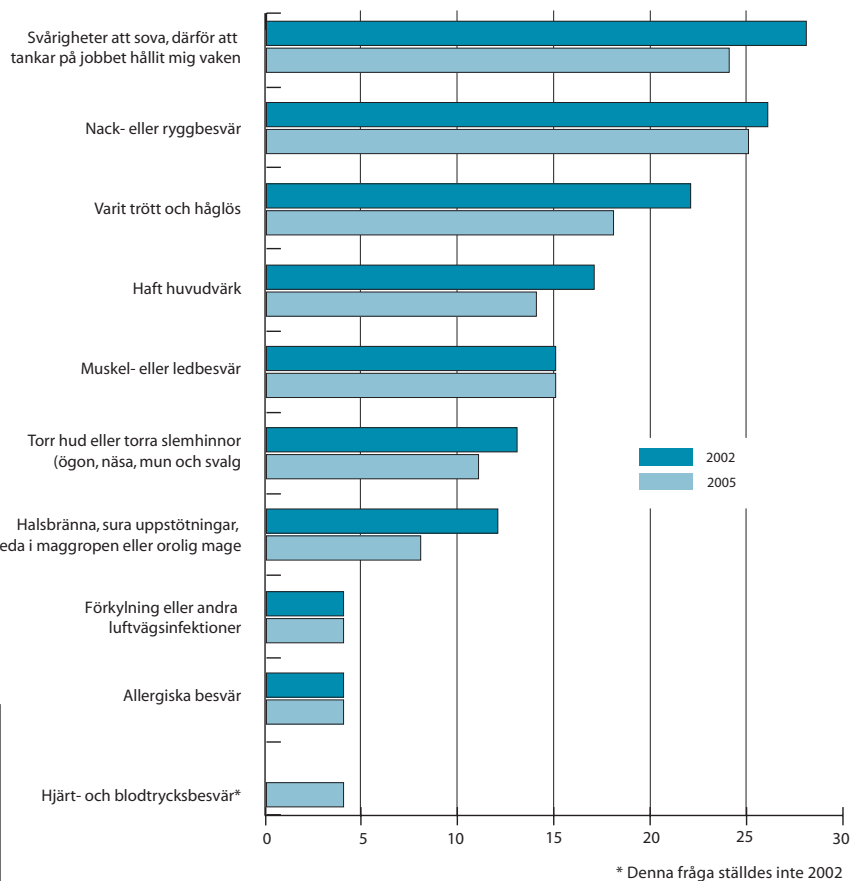
Sömnproblem vanligaste hälsorisker

ORON FÖR HÄLSORISKER i arbetet är praktiskt taget lika förekommande 2005 som 2002 – möjligen kan man tala om en begränsad minskning på fyra av de sex undersökta områdena. Oro för psykosociala hälsorisker intar en särklassig topposition och varierar mellan olika befattningar – högst är oron bland lektorer (57 procent), adjunkter (53 procent), doktorander (52 procent) och forskare (51 procent). Oron är förhållandevis liten (21 procent) bland laboratorie-assisteranter/forskningsingenjörer/forskningsskjuksköterskor och motsvarande.

Oro för psykosociala hälsorisker är vanligast förekommande inom IT-universitetet (58 procent), Konstnärliga fakulteten (57 procent) och Samhällsvetenskapliga fakulteten (52 procent) medan de lägsta förekomsterna finns bland anställda inom gemensam förvaltning (41 procent), Sahlgrenska akademien (40 procent) och Bibliotek (36 procent). Det finns en klar relation mellan oro för psykosociala hälsorisker och den allmänna hälsobedömningen. De som bedömde sitt hälsotillstånd som dåligt svarade i hög utsträckning att de känner oro för psykosociala hälsorisker i arbetet (89 procent). Motsvarande andel bland dem som bedömde sitt hälsotillstånd som mycket bra är 35 procent.



En viss nedgång av oron för hälsorisker i arbetet kan noteras. Oron för psykosociala hälsorisker är klart vanligast. Denna oro är ungefär lika förekommande i de flesta grupper av anställda.



De upplevda arbetsrelaterade besvären har minskat något inom flera områden. Lokalvårdare/ekonomibiträden och biblioteksanställda rapporterar högst förekomst av arbetsrelaterade besvär.

Konflikter slätas över

ENLIGT 30 PROCENT av de svarande (32 procent 2002) förekommer samarbetsvärigheter och konflikter som påverkar arbetet negativt. De tre vanligaste sätten att hantera samarbetsvärigheter och konflikter är att "slåta över", "inte låtsas om konflikten" och att "sopa konflikten under mattan". Enligt de anställda väljs alltså i första hand passiva metoder, vilket antyder att man hoppas att konflikterna ska försvinna av sig själva. Bland anställda som uppger liten förekomst av samarbetsvärigheter på sin arbetsplats är det vanligt att man säger att problemen hanteras direkt.

Vad oroar dig mest på jobbet?



Lars-Johan Erkell, universitetslektor på zoologiska institutionen:
– Det som oroar mig är stressen och att inte orka med.



Berith Jakobsson, institutionsadministratör på etnologiska institutionen:
– Det som just nu känns oroande är alla sammanslagningar av institutioner. Det finns inga planer när det gäller min institution men det känns ändå oroande att man inte riktigt vet vart sammanslagningarna kommer att leda.



Anders Gustafsson, vaktmästare, institutionen för socialt arbete:
– Det enda jag ibland oroar mig för är ryggbesvär eftersom jag gör en del tunga lyft på jobbet.



Carina Furåker, universitetslektor, institutionen för vårdvetenskap och hälsa:
– Vi som undervisar inom vårdpedagogik är inte så många vilket gjort mig orolig för att ämnet ska försvinna. Men nu ska man satsa på två nya lektorer i vårdpedagogik, så därför är jag inte särskilt orolig längre.



Jonas Emanuelsson, studierektor, institutionen för pedagogik och didaktik:
– Under vissa perioder oroar jag mig för hur jag ska hinna med det jag har framför mig – men det är inte så farligt. Andra perioder oroar jag mig för hur jag ska hinna med det jag inte hann med förra veckan – det är värre.

På spaning efter den goda arbetsmiljö

Centrala arbetsmiljökommittén har till uppgift att göra det roligare att gå till jobbet. Just nu analyserar de resultatet av undersökningen och letar strategier för att förädla den miljö där så många befinner sig en stor del av sina liv. Här är några frågor som den nya barmetern har väckt.



Pam Fredman



P-O Rehnquist



Lennart Weibull

Extra viktig fråga att arbeta med

– Kategorin lärare och forskare behöver få bättre karriärmöjligheter. Nu har många tillfälliga förordnanden ända upp i 50-årsåldern. Vi riskerar att tappa en massa duktigt folk som inte ställer upp på det, säger P-O Rehnquist.

– Vi måste försöka komma ner på institutionsnivå när vi analyserar våra mätningar och låta de lokala arbetsmiljökommittéerna arbeta med institutionerna, säger Lennart Weibull.

– Hur man skapar en bra arbetsgrupp är A och O. Ju mer man känner varandra, desto bättre arbetsmiljö, säger Pam Fredman.

– Det är uppseendeväckande många som inte kan lämna tankarna på jobbet på fritiden. Det är symtomatiskt, säger Martin Björkman.

– Studenter vill ha mer tid med sina lärare. Lärarna har inte tillräckligt med administrativt stöd, säger Caroline Öhman.

– Det jag tycker är trist är att det inte upplevs vara högt i tak inom hela universitetet. Det ska det vara. Tjugofem procent känner oro för att säga ifrån. Vi borde inte ha mer än tio till femton procent och allra helst skulle den vara noll, säger Lennart Weibull.

– När det gäller administrativ personal tycker jag att man ska uppmuntra folk att röra sig mer. Det skulle stimulera den enskilde, öka samhörigheten och få större effekt för hela universitetet, säger P-O Rehnquist.

Oron för extern finansiering har ökat – drygt en tredjedel är inte fast anställda

– Om vi vill stärka vår forskning måste vi ha externa pengar, men externa pengar skapar oro. Vi måste hitta ett sätt att klara av tillsvidareanställningar. Kanske måste vi organisera oss annorlunda, säger Lennart Weibull.

– GU-anställda måste i större utsträckning få tillsvidareanställningar. Det är inte för evigt, om pengarna tar slut kan man sägas upp. Jag tycker att arbetsgivaren kan vara lite djärvare och mer generös, säger Martin Björkman.

– Vi måste ta mer ansvar för de tillfälligt anställda. Många utan fast anställning kan flyttas över till nya projekt när den ursprungliga projektanställningen går ut, säger Pam Fredman.

– Egentligen skulle jag vilja att alla seniora forskare på en institution var anställda som lärare och som i sin anställning också bedrev forskning. När projekt beviljas borde man säga att pengarna är till för projektets bemanning men att den sker utifrån ett institutionsperspektiv, säger Gunilla Bornmalm-Jardelöv.

Den mest stressade personalgruppen är lärare

– Det är svårt att säga exakt vad stressen handlar om. Det är säkert en kombination av arbetsplatsen och hemmet. Det vi kan göra är att ha en trevligare arbetsmiljö. Det ska vara kul att gå till jobbet, säger Pam Fredman.

Många känner sig psykiskt och fysiskt utmattade efter en dags arbete

– Det måste vara något i organisationen som är fel. Vi måste göra något åt detta, för på sikt får det konsekvenser för sjukskrivningen, säger Gunilla Bornmalm-Jardelöv.

Oro för omorganisation har ökat

– Vi måste vänja oss vid att vår organisation hela tiden är ett provisorium. Vi behöver underlätta för den anställda att flytta mellan enheter inom organisationen utan att behöva känna otrygghet. Tryggheten ligger i din kompetens och att du kan leva med förändring, säger P-O Rehnquist.

– Omorganisation behöver inte innebära att man säger upp folk. Den innebär ofta att man behöver nya kompetenser. Det är en utvecklingsmöjlighet för de anställda, och det är också vårt ansvar att se till att de får den kompetensutvecklingen, säger Pam Fredman.

– Vi behöver arbeta mer strukturerat med våra bemanningsplaner när många nu går i pension. Vi har ett arbetsgivaransvar att

se till att vi har rätt bemanning, säger Pam Fredman.

Mobbning och sexuella trakasserier har minskat

– När fler och fler engagerar sig i dessa problem ökar med tiden kunskapen om hur de ska hanteras. Jag tror att det nu finns en större medvetenhet om att även subtila trakasserier är allvarliga, säger Pam Fredman.

– Det är roligt att åtgärderna har haft effekt, men det är svårt att veta om det är handlingsprogrammen eller medvetandeprocessen i sig, säger P-O Rehnquist.

– Vi kan göra skyddsronderna mer inriktade på psykosociala frågor, säger Martin Björkman.

Arbetet påverkas negativt av konflikter, uppger 30 procent, och många tycker att de ignoreras eller slätas över

– Vi måste bli bättre på att upptäcka och hantera konflikter snabbt. Ju fortare en oberoende part kommer in, desto bättre. Det kan vara företagshälsovård eller en psykologkonsult. Den medarbetare eller det arbetsmiljöombud som först försöker lösa konflikten måste få stöttning av sina chefer, säger Pam Fredman.

– Det är mycket av en chefsfråga. Vi kanske får träna cheferna ännu mer i att vara observanta och gå in tidigt, säger P-O Rehnquist.

– Det ligger i universitetstraditionen att vara konsensusinriktad. Vi blir också allt fler och det skapar friktioner. Jag tror inte att vi kan åstadkomma förändringar bara via chefsrekryteringar, men våra rekryteringsmetoder är heller inte de bästa, säger Lennart Weibull.

– Vi har stödgrupper som medarbetare kan vända sig till när de råkar ut för något som de inte vet hur de ska hantera. Med stödgruppens medlemmar kan de diskutera om han eller hon bör gå vidare, säger Pam Fredman.

miljön

– Vi måste lära oss att begära hjälp och utnyttja de resurser som faktiskt finns inom GU. Vi ska vara förebilder för våra studenter när det gäller en god arbetsmiljö, säger Martin Björkman.

– Vi bör ha en policy och handlingsplan för konflikter. Prefekten ska veta vart han eller hon vänder sig när sådana uppstår, säger Gunilla Bornmalm-Jardelöw.

– Vi får ofta höra att människor härifrån inte kan jobba i team. Ett sätt att förbättra situationen är att redan på studentnivå börja arbeta i team. Vi måste inse att alla är lika mycket värda och att var och en har något att bidra med, säger Pam Fredman.

Bara 53 procent har haft löne- och utvecklingssamtal med sin chef och många är missnöjda med dem

– Det är information och utbildning som gäller så att båda parter vet vad som ska diskuteras. Det är viktigt att ha en bra arbetsrelation mellan chef och medarbetare så att man vågar säga saker i båda riktningarna, säger Pam Fredman.

– Siffran är anmärkningsvärt låg. Från fackligt håll är vi förvånade över att så få har haft löne- och utvecklingssamtal. Det är faktiskt så att alla ska erbjudas detta, säger Martin Björkman.

– Kollegor som går in en period och blir prefekter har svårt att ha de här samtalen. Vi behöver förbereda båda parter. Den enskilde måste också förstå vad det är som bestämmer löner, säger Gunilla Bornmalm-Jardelöw.

Få kvinnor har ledningsuppdrag

– Vi får se till så att vi inte lägger på kvinnor i ledande funktioner för mycket för snabbt, för då kommer de efter forskningsmässigt. Representationen ska vara 40-60, men om ett fåtal kvinnor ska täcka 40 procent i alla kommittéer får de sitta i väldigt många, säger Pam Fredman.

– Kvinnor här som borde vara aktuella för ledningsuppdrag är så inne i sina forskningsprojekt att de inte vinnlägger sig om det just nu, säger Gunilla Bornmalm-Jardelöw.

Kommunikation och mötesplatser

– Det jag tycker återstår inom förvaltningen är att förbättra den interna kommunikationen. Hur kan man få medarbetarna att känna mer delaktighet och kunna påverka hur man ska jobba? säger P-O Rehnquist.

– Det är återkommande att det finns behov av ytterligare platser att träffas på. Det är bara en fjärdedel som känner gemenskap med universitetet i stort, men arbetsmiljön skulle få extra plus av det, säger Lennart Weibull.

– En viktig sak är att alla känner delaktighet. Här spelar ledarskap och organisation en mycket stor roll, säger Pam Fredman.

Organisation

– Både anställda och studenter ser brister i tydlighet i organisation och administration, säger Caroline Öhman.

– Organisationsstrukturen behöver bli tydligare. Alla har naturligtvis rätt att veta vem som är närmaste chef. Om man inte vet det, hur ska man då kunna föra fram sina åsikter? säger Pam Fredman.

Ledning

– Det finns en romantisk föreställning om att det finns individer som har allt, men alla har sina styrkor och svagheter. De senare borde kompletteras med att någon annan kan gå in. Jag förespråkar ledningsgrupper framför enskilda ledare, säger Gunilla Bornmalm-Jardelöw.

Text: Kajsa Asklöf

Fotnot: Centrala arbetsmiljökommittén har en temadag på Jonseder's herrgård den 17 maj då resultatet från Arbetsmiljöbarometern diskuteras, liksom vilka åtgärder som bör vidtas.

fakta

Centrala arbetsmiljökommittén

Centrala arbetsmiljökommittén ska bara syssla med de frågor som angår hela universitetet. De andra frågorna ska tas i den lokala arbetsmiljökommittén som finns på varje fakultet. Dit kan institutioner och skyddsombud vända sig.

Ordförande för Centrala arbetsmiljökommittén var tidigare rektor, men i hans ställe sitter där nu förvaltningschef P-O Rehnquist. Arbetsgivarsidan representeras också av fyra dekaner: Pam Fredman, Lennart Weibull, Hans Hedberg och Gunilla Bornmalm-Jardelöw. Arbetstagarna är i majoritet med två representanter från Saco, Inger Wilgotson-Lundh och Martin Björkman, två från Seco Lennart Olsson och Torsten Åsemyr samt två från OFR-S, Ingvar Karlsson och Eva Sjögren. Studenterna som har närvaro- och yttranderätt representeras av Jenny Högström och Caroline Öhman (en tredje studentplats är vakant). Personalchef Christina Nordberg är adjungerad och Christina Svensson är sekreterare.



Gunilla Bornmalm-Jardelöw



Martin Björkman



Caroline Öhman

Fortsatt diskriminering av kvinnor

ANTALET PERSONER som anser sig ha blivit mobbade har minskat mellan 2002 och 2005. I vilken mån detta är ett resultat av gjorda satsningar kan inte avgöras. Oavsett vad som ligger bakom den lägre förekomsten är detta ur personalsynpunkt klart tillfredsställande. Att hälften av dem som anser sig ha blivit mobbade uppger att de inte har fått stöd av chefen, och att nästan var tredje inte ens har sökt stöd av chefen, är däremot klart otillfredsställande. Det är viktigt att arbeta för ett arbetsklimat där chefen har en självklar och konstruktiv roll i hanteringen av mobbing. Antalet personer som anser sig ha blivit utsatta för sexuella trakasserier har minskat betydligt mellan 2002 och 2005, vilket är mycket tillfredsställande oavsett vilka faktorer som har bidragit till minskningen. Även här är det viktigt att chefen spelar en aktiv och konstruktiv roll. Utan en sådan roll kan det vara svårt att nå långsiktiga och positiva resultat. När det gäller upplevd diskriminering finns en möjlig positiv förändring. Diskriminering på grund av könstillhörighet är fortfarande klart störst och det är viktigt att det görs fortsatta insatser.

11 PROCENT (14 procent 2002) har uppgett att de under det senaste året blivit, vid minst ett tillfälle, utsatta för kränkande särbehandling i form av mobbing på arbetsplatsen – andelen är större bland kvinnor (12 procent) än bland män (9 procent).

Bland de 394 personer som har uppgett att de själva blivit utsatta för mobbing vid ett eller flera tillfällen har – 17 procent svarat att de hade fått stöd av chefen
– 52 procent inte fått stöd av chefen
– 31 procent har inte sökt något stöd
– 1,3 procent (2,7 procent 2002) har uppgett att de under det senaste året bli-

vit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen – kvinnor i högre utsträckning (1,4 procent) än män (0,8 procent). Skillnaden mellan 2002 och 2005 i absoluta tal är en nedgång från 92 personer till 44 personer.

Av de 44 personerna har fyra svarat att de fått stöd av chefen, 14 att de inte fått stöd, 16 att de inte sökt stöd och 10 personer har inte besvarat frågan om chefsstöd.

14,7 procent av kvinnorna (17 procent 2002) och 2 procent av männen (2 procent även 2002) har uppgett att de känt sig förbigångna eller diskriminerade i samband med lönesättning på grund av sin könstillhörighet.

Jämfört med könstillhörighet eller ålder är förekomsten av upplevd diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning låg. Förändringarna mellan 2002 och 2005 är få och relativt marginella. Huvudtrenden är dock att diskriminering har blivit något mindre förekommande.

Chefen litar på personalen men ger oklara direktiv

FLERTALET AV GU:s anställda uppfattar sin närmaste chef som "personalorienterad": 85 procent anser att hon/han litar på personalen, minst tre fjärdedelar anser att chefen är hänsynsfull, lyssnar på personalen och är demokratisk.

En något mindre andel uppfattar chefen som "förändringsinriktad": till exempel anser 69 procent att chefen driver på utvecklingen.

Omkring varannan anställd uppfattar chefen som "uppgiftsinriktad", till exempel ger klara direktiv om ansvar och befogenheter eller följer upp och kontrollerar arbetet nog.

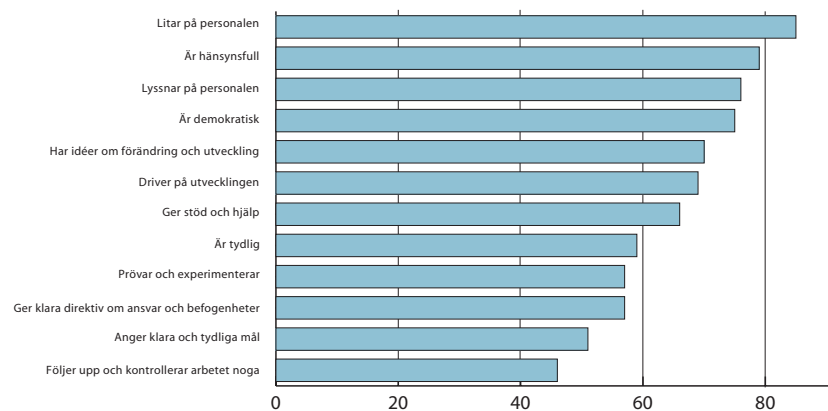
Intresse för chefs- och ledningsuppdrag?

Det finns en omfattande erfarenhet av chefs- och ledningsuppdrag i undersökningsgruppen:
– 9 procent har för närvarande chefsuppdrag (40 procent av dem är kvinnor)

– 14 procent har annat ledningsuppdrag (50 procent kvinnor)
– 28 procent har tidigare haft chefs-/ledningsuppdrag (52 procent kvinnor).

Många är beredda att ta uppdrag:
– 35 procent har relativt stort intresse för chefsuppdrag
– 47 procent har relativt stort intresse för annat ledningsuppdrag.

Många som har eller haft chefsuppdrag är intresserade av att ta på sig nya uppdrag igen och var femte som aldrig haft chefsuppdrag är intresserad av att ha chefsuppdrag – möjlighet för både kontinuitet och förnyelse.



Den närmaste chefen beskrivs på praktiskt taget samma sätt 2002 och 2005, trots att en hel del chefer har blivit utbytta under mellanperioden.

Känner du till något fall av mobbing vid Göteborgs universitet?



Jonas Emanuelsson, IPD:
– Mobbing kan sägas handla om att någon system-

atiskt behandlar någon annan illa för att till exempel stöta ut den personen. Jag känner inte till något tydligt sådant fall vid min arbetsplats. Men visst kan det bli tuffa tag i diskussioner där folk sätter sig på andra för att skaffa sig fördelar.



Hanna Lennartsson, bibliotekarie på Ekonomiska biblioteket:
– Nej, det känner jag inte till.



Leif Östling, universitetsadjunkt, juridiska institutionen:
– Sådant förekommer, jag känner till fall

där folk tvingats sluta på grund av mobbing.



Berith Jakobsson, institutionsadministratör på etnologiska institutionen:
– Nej, det har jag inte hört något om.



Anders Gustafsson, vaktmästare, institutionen för socialt arbete:
– Nej, det känner jag inte till.

Missnöje med löner och meningslösa lönesamtal

Vad chefer gör – och inte gör

ÅTERKOPPLING på bra jobb får 74 procent av de anställda av sina kollegor men bara 60 procent av närmaste chefen. Återkoppling på ett dåligt jobb får 23 procent från kollegor och 18 procent av chefen.

53 procent av GU-anställda har haft lönesamtal under det senaste året. Störst andel hade bibliotekspersonal (86 procent).

Bland de anställda som inte har haft lönesamtal svarade 83 procent att de inte blivit erbjudna samtal med sin chef.

36 procent ansåg att lönesamtalet hade varit meningsfullt, 33 procent att det inte varit särskilt meningsfullt.

53 procent av de anställda hade haft utvecklingssamtal med chefen under det senaste året (lika stor andel som 2002): störst andel bland bibliotekspersonal (61 procent) och minst andel bland forskare (47 procent).

61 procent ansåg att samtalet var givande för dem, 65 procent att det varit givande för chefen och 55 procent att det varit givande för verksamheten. Alla tre procentsatser är några enheter högre denna gång jämfört med 2002.

Drygt var fjärde av dem som har haft samtal ansåg att samtalet varken varit givande för dem själva, för deras chefer eller för verksamheten. Det fanns många kritiska synpunkter som handlade bland annat om att samtalen var oförberedda, det var envägskommunikation, det brast i dokumentation, det brast i uppföljning eller att samtalet klumpades ihop med lönesamtalet.

Vad vet de anställda om lönesättning?

BLAND DEM SOM besvarade frågorna om lönesättning svarade:

- 47 procent att de känner väl till kriterierna som används (2002: 44 procent)
- 54 procent att kriterierna är relevanta (2002: 45 procent)
- 43 procent att tillämpningen av kriterierna är rättvis (2002: 33 procent).

Ungefär var sjunde person avstod från att besvara frågorna om kriteriernas relevans eller kriteriernas tillämpning.

Bland dem som har chefsuppdrag svarade 73 procent att de känner väl till kriterierna som används, 75 procent att kriterierna är relevanta och 65 procent att tillämpningen av kriterierna är rättvis.

Hur vill man att löner sätts?

PÅ SENARE ÅR har det diskuterats inom universitetet hur löner ska sättas och därför har de anställda fått ta ställning till tre alternativ:

- Förslag från prefekt eller motsvarande och beslut efter förhandling med de fackliga organisationerna ("Som nu")
 - Beslut av prefekt eller motsvarande efter direkt förhandling med den anställda ("Prefektbeslut")
 - Ingen individuell lönesättning utan tillämpning av automatiskt verkande regler knutna till arbetsuppgifter och anställningstid ("Som förr").
- Det nuvarande lönesättningsystemet valdes av 39 procent, lönesättning efter prefektbeslut av 33 procent och den modell som fanns innan individuell lönesättning infördes förordades av 28 procent.

Vad anser facken?

Eva Sjögren, ordförande för ST-sektionen vid GU: – Kunskapen om hur man för lönesamtal är inte hundra procent överallt. Det handlar ju inte om envägskommunikation utan om en dialog, båda parter bör vara väl förberedda. Man ska känna till vilka lönekriterier som gäller och vad man kan göra för att höja sin lön. Att lönesättningen inte alltid uppfattas som rättvis ligger i sakens natur. Många tycker exempelvis att det är fel att nyanställda får samma lön som den som arbetat på ett visst ställe i många år. Men samtidigt kan ju även den nyanställde ha en massa erfarenhet. På ett sätt var den lönesättning man hade förr mer rättvis eftersom man gick efter vissa normer, som exempelvis antal anställningsår. Men samtidigt var det orättvist på så sätt att det inte gick att få högre lön hur man än ansträngde sig och gjorde ett bra jobb. Ett annat argument för individuella löner är att de kan leda till att även den generella lönenivån höjs.

Hur som helst anser jag att man måste tolka resultaten i arbetsmiljöundersökningen med försiktighet. Men självklart är det viktigt att löner och lönesättning diskuteras.

Lennart Olsson, ordförande för Seko: Det finns ett avtal om att alla anställda har rätt till lönesamtal. Om det avtalet inte fungerar så är antingen avtalet fel eller så gör arbetsgivarsidan något fel. Alltså måste man undersöka varför det så ofta inte blir bra. Hur många tackade nej till lönesamtal? Gjorde de det för att de har dåliga erfarenheter? Hur går lönesamtalet till? Får man överhuvudtaget veta hur man ska göra för att få högre lön? Chefen ska inte lova kronor och ören utan berätta vad den anställde ska göra för att höja lönen. Om ingenting fungerar kanske man ska lägga ner systemet?

Inom SEKO har vi aldrig älskat

individuella löner utan menar att kollektiva lönesättningar är mer rättvisa. Individuella löner innebär ju inte bara att lönerna är individuella utan också att bedömningarna är det. Vid våra cirka 60 institutioner sitter olika chefer som förstås har olika uppfattning om värdet av ett visst arbete. Och varför ska exempelvis en professor i humaniora ha lägre lön än en professor i medicin? Men visst finns det ett problem med kollektiva lösningar också, hur premierar man till exempel dem som gör det där lilla extra?

Inger Wilgotson-Lundh, ordförande för SACO: Att enbart 53 % haft lönesamtal är förvånande, dels med tanke på att det står i det lokala RALS-avtalet att arbetsgivaren ska erbjuda lönesamtal, dels eftersom, då vi frågar, att arbetsgivaren säger att alla erbjudits lönesamtal, men vissa tackat nej. Det stämmer således inte. Skärpning är väl det minsta man kan begära. Om så många som 33 % upplever att det inte är meningsfullt med lönesamtal, borde det vara viktigt att se över hur lönesamtalen går till och utbilda arbetsgivaren bättre. Vissa som vi talar med, menar att arbetsgivaren lovat att det ska bli en bra höjning, men efteråt visar det sig att förväntningar och verklighet inte stämmer överens. Självklart är det inte alls tillfredsställande om en så stor del av de anställda inte känner sig nöjda med vare sig lönesamtal eller lön. Vår ambition är att tillsammans med arbetsgivaren försöka få fram lönekriterier som anpassas till olika yrkeskategorier och som är rensade från värderingar som hänger ihop med hur arbetsgivaren uppfattar personligheter hos individen. Exempel på detta är samarbetsförmåga och social kompetens. Vad innebär detta egentligen? Är det den som vågar säga ifrån som uppfattas ha god social kompetens eller är det istället så kallade "jasägare"?

Har du haft något lönesamtal det senaste året och hade det någon betydelse?



Isabell Hawelka, lokalvårdare, Samhällsvetenskapliga fakulteten: – Ja, det har

jag och jag tyckte att det var bra.



Lars-Johan Erkell, universitetslektor på zoologiska institutionen: – Ja, det har

jag. Om det har haft någon betydelse är svårt att svara på eftersom jag inte vet hur det skulle ha varit om jag inte haft samtalen.



Hanna Lennartsson, bibliotekarie på Ekonomiska biblioteket: – Ja, det har jag. Men jag

tror inte att lönesamtalen spelar särskilt stor roll, det finns inte så stort utrymme för lönehöjningar utan lönesamtalet kändes mest som ett planerings- och arbetsamtal.



Anders Gustafsson, vaktmästare, institutionen för socialt arbete: – Nej. Jag

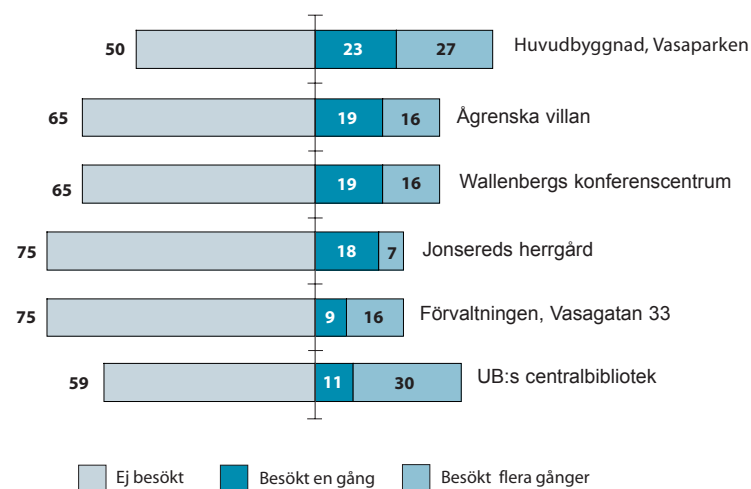
hade kunnat få lönesamtal om jag hade velat men jag tycker inte att det verkar så meningsfullt.



Berith Jakobsson, institutionsadministratör på etnologiska institutionen: – Ja, det har

jag och jag tycker att det var givande.

Vasaparken mest besökta platsen vid GU

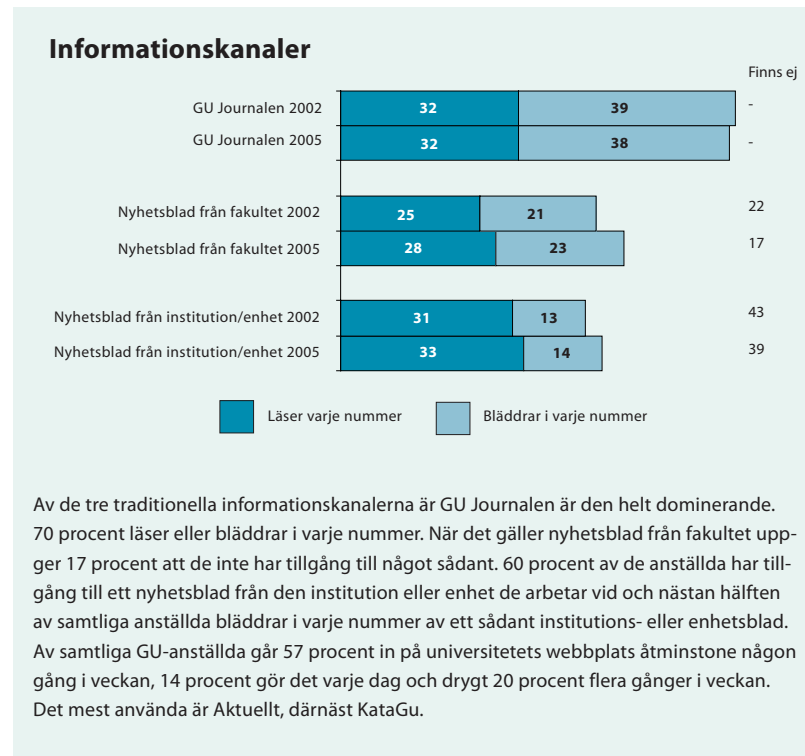


Andel besökare på olika universitetsgemensamma platser under de senaste sex månaderna 2005 (procent)

INFORMATIONSKANALER är ett sätt att skapa delaktighet inom Göteborgs universitet, ett annat och troligen effektivare sätt är att människor från olika delar av universitetet träffas och delar med sig av sina erfarenheter om arbetsplatsen. För detta krävs dels att det finns gemensamma mötesplatser, dels att man faktiskt besöker dem. För att belysa villkoren för mänskliga möten inom Göteborgs universitet ställdes en fråga om i vilken utsträckning man under de senaste sex månaderna besökt någon av ett antal gemensamma mötesplatser inom universitetet. Det gällde bland annat huvudbyggnaden i Vasaparken, Ågrenska villan, Wallenbergs konferenscentrum (Lyktan) och Jonsereds herrgård. Tanken bakom var att ett besök på sådana platser skulle öka sannolikheten för att träffa människor från andra delar av universitetet.

Den mest besökta platsen under de senaste sex månaderna var huvudbyggnaden i Vasaparken. Hälften av alla svarspersoner uppger sig ha varit där minst en gång under de senaste sex månaderna. Av dessa är det i sin tur nästan hälften som varit där mer än en gång – nästan en fjärdedel av samtliga anställda (de som arbetar på platsen räknas givetvis inte som besökare). Andelen kan förefalla överraskande stor, men om man vid sidan av tjänsteärenden tar i beaktande det ökande antalet så kallade universitetsseminarier i sal 10 och dessutom rektors terminsavslutningar med öppet hus är siffran inte orimlig. Det är i större utsträckning administrativ personal som besöker huvudbyggnaden (73 procent minst någon gång) medan forskare, särskilt doktorander, inte är några flitiga besökare (28 procent).

Universitetsbibliotekets centralbib-



Av de tre traditionella informationskanalerna är GU Journalen är den helt dominerande. 70 procent läser eller bläddrar i varje nummer. När det gäller nyhetsblad från fakultet uppgår 17 procent att de inte har tillgång till något sådant. 60 procent av de anställda har tillgång till ett nyhetsblad från den institution eller enhet de arbetar vid och nästan hälften av samtliga anställda bläddrar i varje nummer av ett sådant institutions- eller enhetsblad. Av samtliga GU-anställda går 57 procent in på universitetets webbplats åtminstone någon gång i veckan, 14 procent gör det varje dag och drygt 20 procent flera gånger i veckan. Det mest använda är Aktuellt, därefter KataGu.

liotek vid Näckrosdammen har besökts av 41 procent av de GU-anställda minst någon gång de senaste sex månaderna. Det är den enda av platserna där lärare och forskare är överrepresenterade i förhållande till administrativ personal.

ANSTÄLLDA VID HUMANIORA är föga överraskande de flitigaste besökarna (över 90 procent minst en gång). De närmast mest besökta platserna är Ågrenska villan och Wallenbergs konferenscentrum. Även här gör sig närhetsfaktorn gällande: när det gäller enskilda fakulteter ligger humaniora högst i fråga om Ågrenska villan (54 procent har varit där minst en gång under de senaste sex månaderna) och Sahlgrenska akademin högst för Wallenbergsalen (45 procent).

En fjärdedel av de anställda har under de senaste sex månaderna besökt Jonsereds herrgård. Störst andel har

gemensamma förvaltningen och konstnärliga fakulteten. Även den gemensamma förvaltningens lokaler på Vasagatan 33 har en fjärdedel av de anställda besökt. Här dominerar den administrativa personalen.

Det är svårt att värdera utfallet av besök på gemensamma platser. Ett resultat är att det är administrativ personal som genomsnittligt är bland de flitigaste besökarna på nästan samtliga platser. Något tillspetsat kan man säga att administrationen är mest universitetsgemensam. Andra ytterligheten är då forskarna, särskilt doktoranderna, som både är mindre intresserade av universitetsinformation, utom det rent lokala och ämnesmässiga, och som med undantag för UB är de minst flitiga besökarna på universitetsgemensamma platser; för dem är det egna ämnet det centrala.

Anser du att det är lätt att få information om ditt arbete?



Jonas Emanuelsson, studierektor, IPD: – För den som vill, finns information, bland annat

styrelse- och nämndprotokoll på nätet, och det tror jag fungerar bra. Däremot finns exempelvis inte befattningsbeskrivningar till alla tjänster, exempelvis inte till min. Men jag kan förstås skriva en själv.



Ann-Christine Nyberg, institutionssekreterare, företagsekonomiska institutionen:

– Ja, vi har informationsmöten och ett nätverk. Om det är ytterligare något man vill veta går det ju att fråga.



Lars-Johan Erkell, universitetslektor på zoologiska institutionen: – På zoofysiologen har

vi regelbundna möten och om man inte känner sig tillräckligt informerad är det bara att fråga. Så jag tycker att det fungerar bra.



Hanna Lennartsson, bibliotekarie på Ekonomiska biblioteket: – Jag tycker

att det fungerar mycket bra. Vi har ett intranät och många möten.



Anders Gustafsson, vaktmästare, institutionen för socialt arbete: – Det tycker

jag, vi har både möten och information på webben. Om det är något speciellt är det sällan några problem att prata med chefen.

Ny satsning

Lokala chefer får chans till extra stöd



Olle Persson ska bistå med individuell och kontinuerlig rådgivning till chefer som vill utveckla sin ledarförmåga med utgångspunkt från resultaten.

Ett visst missnöje med chefers förmåga att hantera konflikter och hålla lönesamtal syns i Arbetsmiljöbarometern. I höst prövas därför en ny form för att ge chefer stöd på institutionell nivå. De erbjuds möjlighet till personlig rådgivning när de ska tolka resultaten och planera åtgärder.

– **CHEFSSTÖDET ÄR ETT** erbjudande, men det är förstås helt frivilligt, säger Olle Persson, arbets- och organisationspsykolog samt lektor vid psykologiska institutionen. Det är svårt att vara chef över sina kollegor, anser han. Risken för både rollsammanblandning och rollförvirring är stor. Men om det ska vara någon mening med arbetsmiljömätningarna måste man arbeta med

lokalt utvecklingsarbete mellan dem. Då är det viktigt att cheferna får möjlighet att tolka resultaten rätt. Speciellt när de visar att det är något som behöver förbättras på den egna arbetsplatsen.

– Chefen ska få stöd i att dra upp riktlinjer för det egna lokala utvecklingsarbetet. Jag tror på ett lokalt styrt förändringsarbete. Det är för komplicerat och individuellt färgat för att kunna styras centralt, säger Olle Persson.

PREFEKUTBILDNINGAR är bra, men något annat än detta som främst handlar om att analysera resultaten i lugn och ro, anser Olle Persson. Om inte analysarbetet är grundligt kan man få för sig att göra fel saker eller vidta åtgärder för snabbt efter-

som man gärna vill agera handlingskraftigt.

– Min uppgift är att hjälpa lokala chefer att diskutera möjliga åtgärder och kanske ge förslag på sådana. Det här är psykologiskt sett ett intimare forum än vad utbildningar och informationsdagar kan vara. Här kan jag som chef exempelvis få säga att jag tycker att resultaten är orättvisa och ventilerar detta.

ÄVEN OM CHEFER ibland kan få förväntningar på sig som inte står Gud långt efter, så finns det mycket att vinna på att förkovra sig i sin chefsroll. Ett bra ledarskap ger ökad trivsel, produktivitet och effektivitet.

– Om vi kan få chefer att samverka mer får vi en bättre arbetsmiljö och mindre stress. Ett chefsstöd kan leda till att man

reflekterar över sin ledarstil och antar en mer tydlig och demokratisk hållning i en i övrigt relativt auktoritär kultur. Eller, om man har en låt-gå-attityd, att man tar sin uppgift mer på allvar. Forskning visar att det sammantaget ger en bättre arbetsmiljö och mindre stress.

TROTS ATT 30 PROCENT av dem som har svarat på arbetsmiljöenkäten uppger att konflikter påverkar arbetet negativt, finns det fortfarande en benägenhet att inte ta tag i konflikter vid GU. Dessutom tyder resultaten på att konflikterna är värst på de ställen där man ignorerar dem, och minst där man försöker att lösa dem konstruktivt. Det talar sitt tydliga språk och ansvaret vilar tungt på cheferna.

– Ledningsstrukturen inom den akademiska världen är platt, decentraliserad och väldigt mager. Man skulle kunna säga att vi har en slags underbemanning bland cheferna, och det är ett väldigt tryck på dem som är det, säger Olle Persson.

MEDAN MAN INOM näringslivet jagar toppchefer med speciella egenskaper har man inom akademin historiskt sett inte lagt så stor vikt vid det formella chefskapet, även om det har ändrats radikalt de senaste tio åren. Andra särdrag för akademin är att många som arbetar där jobbar för att meritera sig, och att ett stort antal inte har fast anställning. Individuellt inriktade medarbetare är svåra att styra. När det går mindre bra i arbetet är det lätt att skylla på att man inte har fått rätt förutsättningar eller stöd från chefen, menar Olle Persson.

– Det finns en norm på svenska arbetsplatser att om det inte går bra så skyller man på chefen, som är en institutionaliserad syndabock. Men många av de krav vi ställer på chefen är också rimliga att ställa på medarbetarna.

Kajsa Asklöf

Har du rimligt med tid för ditt arbete?



Mikael Persson, doktorand, institutionen för neurovetenskap och fysiologi:
– För mig personligen räcker tiden till men det beror bland annat på att jag haft tur. Om man måste göra om resultat eller allt inte går som man tänkt sig är det svårt att hinna med.

sonligen räcker tiden till men det beror bland annat på att jag haft tur. Om man måste göra om resultat eller allt inte går som man tänkt sig är det svårt att hinna med.



Hanna Lennartsson, bibliotekarie på Ekonomiska biblioteket:
– Jag tycker inte att jag har

tid att sätta mig in i saker och ting på det sätt jag skulle vilja. Det vore bra om det fanns avsatt tid för att läsa in sig på olika uppgifter, det är inte alltid man själv kan avgöra hur mycket tid man borde lägga på en uppgift.



Leif Östling, universitetsadjunkt, juridiska institutionen:
– Det går upp och ner. Det finns inget

planeringsstystem som tar hänsyn till när något inträffar vilket innebär att även om antalet timmar per år kanske är lagom är det vissa perioder extremt mycket att göra – och andra inte alls så mycket.



Carina Furåker, universitetslektor, institutionen för vårdvetenskap och hälsa:
– Jag jobbar mycket mer än mina 40 timmar. Det man inte orkar göra på vardagarna får man ta igen på helgen. Eftersom jag också sitter i institutionsstyrelsen blir det lätt ganska många timmar.

– Jag jobbar mycket mer än mina 40 timmar. Det man inte orkar göra på vardagarna får man ta igen på helgen. Eftersom jag också sitter i institutionsstyrelsen blir det lätt ganska många timmar.



Jonas Emanuelsson, studierektor, IPD: – Efter som jag är studierektor, men dessutom

ska försöka hinna med min andra halvtid, egen forskning, har jag svårt att få tiden att räcka till. Det blir lätt så att jag i första hand tar tag i det som är mest akut medan annat, som kanske i en mening är viktigare, får vänta – det blir ofta forskningen.

Hur står det till idag då?

Små och stora förändringar mellan 2002 och 2005

TIDIGARE FORSKNING om arbetsliv och arbetshälsa har lyft fram ett antal organisatoriska faktorer av betydelse för att motverka den stressrelaterade ohälsan. Ett syfte med undersökningen har varit att identifiera och mäta förekomsten av olika organisatoriska hälsofaktorer vid Göteborgs universitet. Enligt den modell vi ställt upp bör arbetet inte bara präglas av stark gemenskap och ett arbetsklimat baserat på erkänsla och rättvisa, med möjlighet till inflytande, delaktighet och hög i tak. Det bör också finnas ett samspel mellan krav och kontroll i det egna arbetet som ger utrymme för återhämtning utan starka orosmoment.

De två mest framträdande faktorerna utgörs av en stark gemenskap vid den egna arbetsplatsen och en hög nivå av kontroll eller autonomi i det egna arbetet. Förändringarna mellan 2002 och 2005 är endast av marginell natur. Snarare än att tala om förändringar måste vi här tala om att det finns potential för vissa positiva tendenser. Det sociala stödet, kontrollen över det egna arbetet och det akademiska arbetsklimatet verkar ha stärkts något, samtidigt som belastningen och stressen tenderar att minska något i omfattning.

DET SOCIALA STÖDET och det akademiska arbetsklimatet varierar mest mellan de olika fakulteterna. Dessa två faktorer är i genomsnitt starkast vid Utbildningsvetenskap och vid IT-universitetet, följt av den gemensamma förvaltningen. Den största positiva förändringen finns vid UB. Flera fakulteter ligger dock väldigt nära medelvärdet för universitetet som helhet. Detta gäller både Naturvetenskapliga fakulteten, Sahlgrenska akademien, UB, Humanistiska fakulteten och Konstnärliga fakulteten. Svagast är dessa faktorer vid Samhällsvetenskapliga fakulteten och Handelshögskolan.

Precis som i 2002 års studie är faktorerna för krav/belastning och stress, i kombination med motsvarande nivå av kontroll över det egna arbetet, överlägset störst i lärarkategorin. Risker för ohälsa utlöst av för spånt arbete – stark belastning i kombination med liten kontroll – kan finnas inom vissa personalgrupper inom kategorin teknisk service.

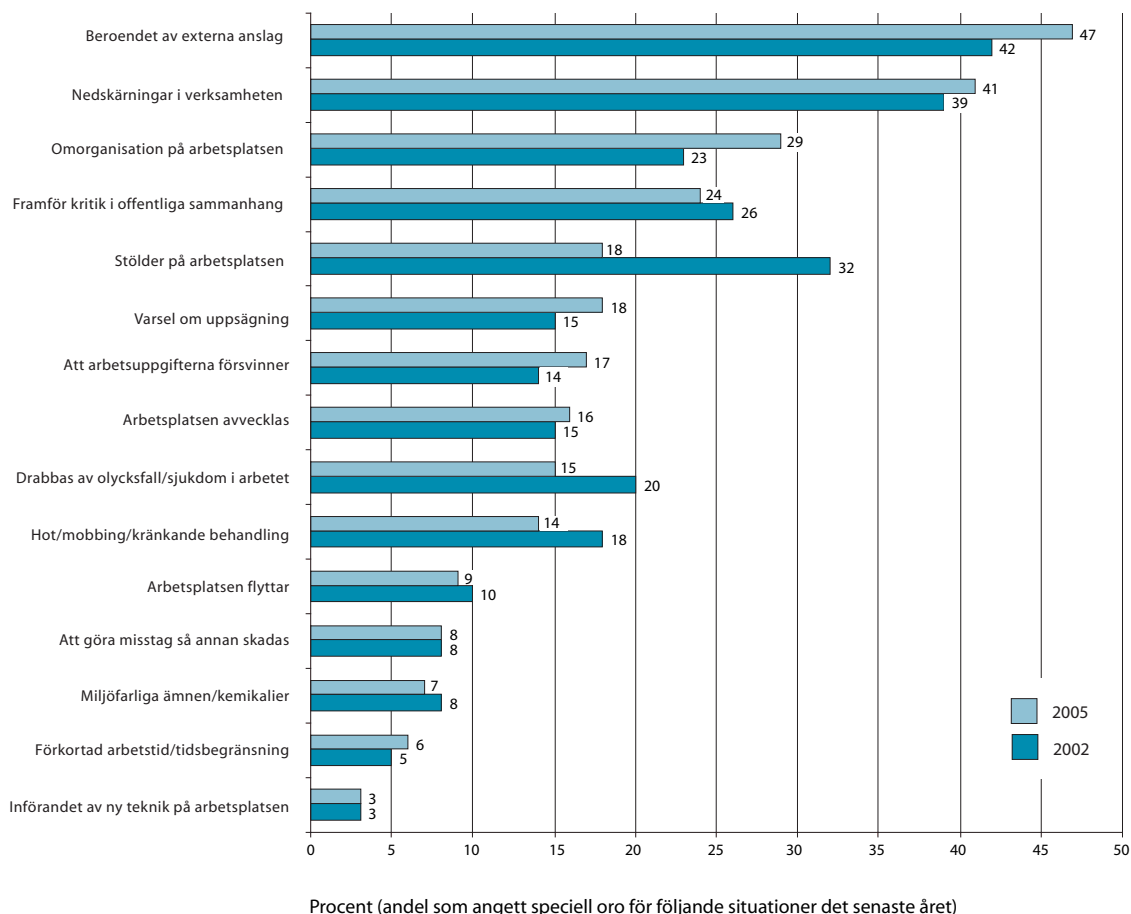
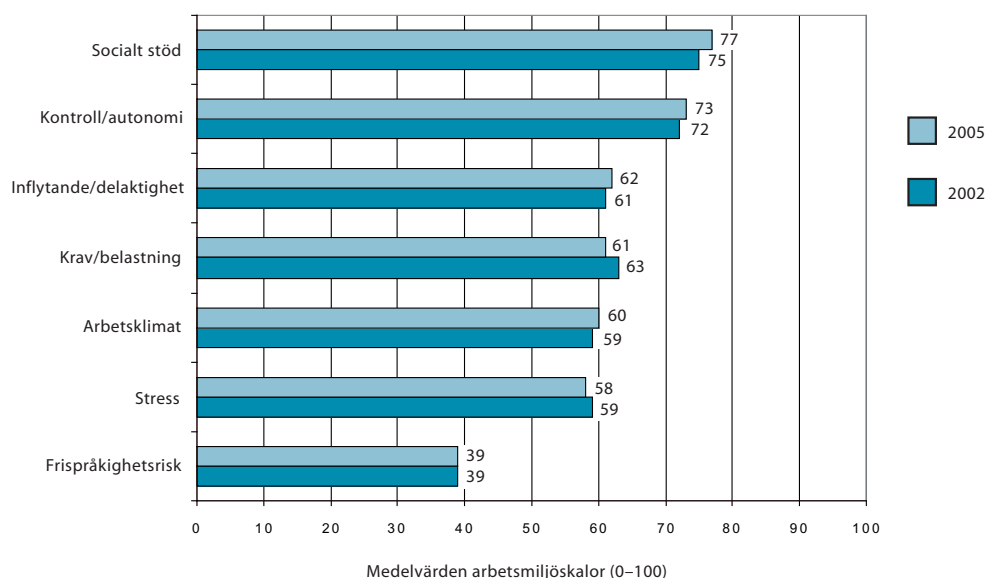
DELAKTIGHET, engagemang och frispråkighet – och därmed livskvalitet och hälsa allmänhet – har mycket att göra med reellt inflytande, det vill säga om man själv sitter med i styrelse, nämnd eller beredningsgrupp. Den som sitter med i en sådan är både 2002 och 2005 mer engagerad i verksamheten, har större möjligheter att påverka och anger att ledningen uppmuntrar till sådant deltagande. En ökande andel anger att de skulle vilja vara med mer än vad som är fallet. Det finns därför ett

stort överskott av personal som vill sitta med i styrelse, nämnd eller beredningsgrupp vid den egna arbetsplatsen. Detta gäller kanske särskilt kvinnodominerade arbetsplatser.

Den stora förändring som skett mellan 2002 och 2005 handlar dock om att särskilt oron för stölder vid arbetsplatsen minskat. Men även oron för olycksfall i det egna arbetet och oron för hot, mobbing eller

kränkande behandling är något mindre idag. Det verkar således som om det omfattande säkerhetsarbetet mot stölder, mot olycksfall i arbetet och mot trakasserier har burit frukt. De åtgärder som satts in har troligen haft avsedd effekt och mest så när det gäller att bättra på olika säkerhetsaspekter för att förhindra stölder. Men samtidigt har den särskilda oron för olika externa orosmoment ökat. En allt

större andel av personalen känner speciellt oro för beroendet av externa anslag. Oron för nedskärningar och omorganisation ökar också i omfattning. Kanske borde universitetet fundera på att arbeta mer systematiskt och strategiskt även när det gäller beroendet av externa anslag, nedskärningar och omorganisationer.



Arbetsmiljöundersökning 2005 – så här gjordes den

ARBETSMILJÖUNDERSÖKNING 2005 omfattar samtliga anställda vid Göteborgs universitet. Vid tiden för undersökningens genomförande fanns 5 207 personer med i det centrala register som användes för urvalet. Frågeformuläret skickades till samtliga dessa personer. Värt att notera är att undersökningen således omfattar personer med korttidsanställning, personer som är långtidssjukskrivna och personer som är tjänstlediga.

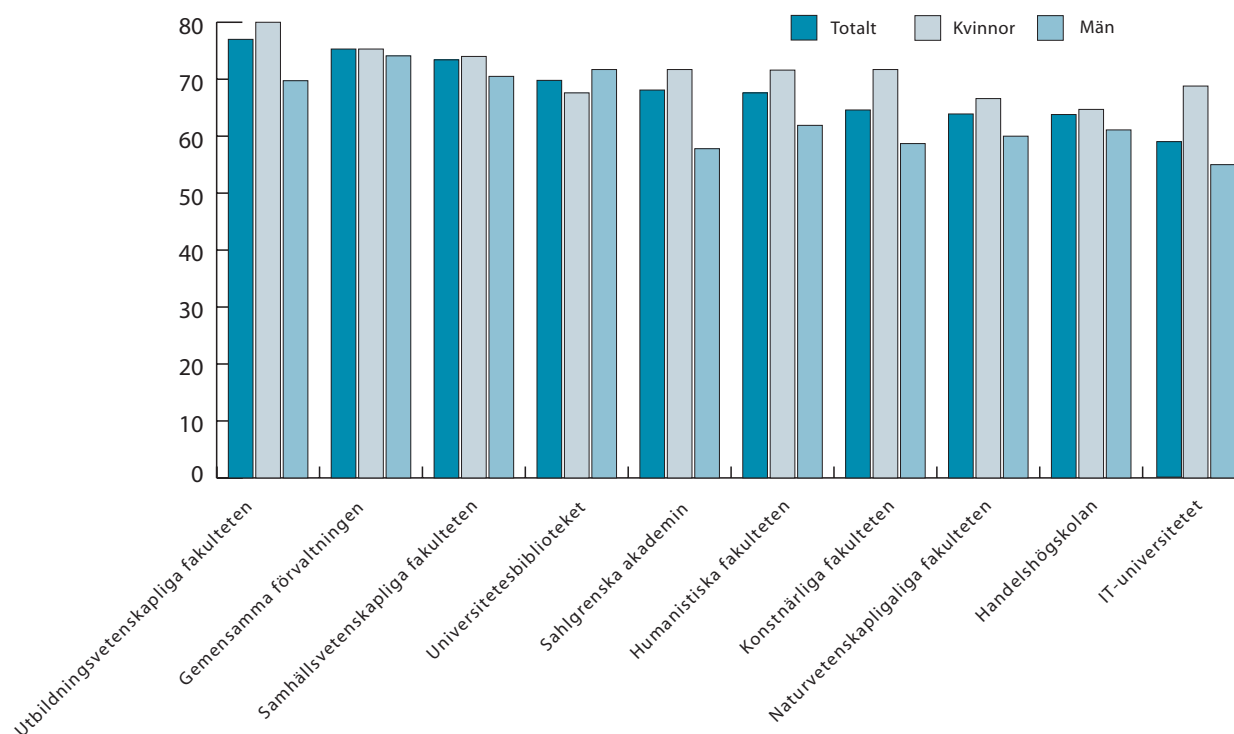
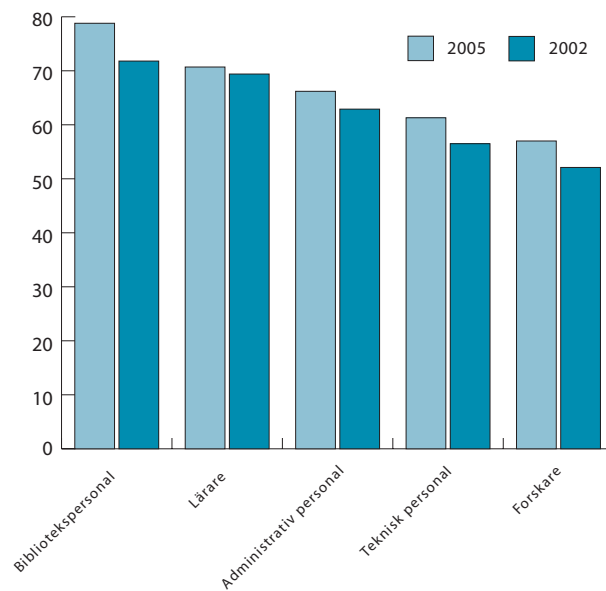
Frågeformuläret i årets undersökning omfattar 62 frågor på sammanlagt 12 sidor, vilket är en minskning sedan förra undersökningen. Några frågor har alltså tagits bort men några nya frågor har också tillkommit. Enstaka frågor har också omformulerats för att bli mer precisa och alla anställda har fått besvara samma frågor. Formuläret besvarades under oktober och november 2005.

Det är ett externt företag, Kinnmark Information AB, som har stått för kodning, utskick och skanning av inkomna svar. I den resultatfil som vi i arbetsgruppen får att arbeta vidare med framgår det alltså inte vilka personer som har svarat. Däremot vet vi inom vilka organisatoriska enheter de arbetar. Utifrån svaren kan vi också gruppera de svarande i till exempel olika personalkategorier, åldersgrupper och utifrån kön.

AV DE 5 207 PERSONER som fått frågeformuläret har 3 598 svarat. Det är därmed 200 fler personer som besvarat formuläret jämfört med 2002 (3 398 personer). Antalet anställda har ökat med 59 personer sedan förra mätningen och bruttosvarsfrekvensen har således ökat från 66 procent till 69,1 procent.

I bortfallet 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 163 personer (3,1 procent) som besvarade minienkäten (521 personer eller 10,1 procent 2002). I bortfallet finns ytterligare 95 personer

(1,8 procent) och bland dem är det 40 personer (42,1 procent) som angett att de är tjänstlediga, 25 personer (26,3 procent) att de är långvarigt sjuka och 30 personer (31,6 procent) som angett att de inte behärskar svenska språket.



Tror du att Arbetsmiljöundersökningen kommer att leda till konkreta åtgärder?



Leif Östling, universitetsadjunkt, juridiska institutionen:

– Nej, det kommer varje år olika undersökningar men det händer inte så mycket. Det mesta rullar på som vanligt.



Mikael Persson, doktorand, institutionen för neurovetenskap och fysiologi:

– Ja, det tror jag. Det är viktigt att göra den här typen av undersökningar för att uppmärksamma de problem som finns.



Carina Furåker, universitetslektor, institutionen för vårdvetenskap och hälsa:

– Jag tycker att det är bra att den här typen av undersökningar görs så att man får veta hur det står till vid GU. Men jag är tveksam till att det leder till särskilt många konkreta åtgärder.



Jonas Emanuelsson, studierektor, IPD:

– Nej. Vid den här typen av undersökning måste man, åtminstone till viss del, betrakta universitetet som en homogen helhet. Det tror jag inte fungerar eftersom GU består av så olika delar och som arbetar under väldigt olika villkor.



Isabell Hawelka, lokalvårdare, Samhällsvetenskapliga fakulteten:

– Ja, det tror och hoppas jag, det är ju det som är meningen.

Studenter mindre nöjda med samarbete än lärare

UNIVERSITETET HAR OCKSÅ ett ansvar för studenternas arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen omfattar i de centrala avsnitten även studerande, till exempel att arbetsgivaren systematiskt ska planera, leda och kontrollera verksamheten så att föreskrivna krav på en god arbetsmiljö uppfylls. Den fysiska arbetsmiljön är således i stor utsträckning densamma för anställda och studenter, men när det gäller den sociala miljön är, något tillspetsat, lärare och studenter varandras arbetsmiljö.

ARBETSMILJÖBAROMETERN är inriktad på arbetsmiljön bland anställda vid Göteborgs universitet. Men parallellt med Arbetsmiljöbarometern genomförde Samhällsvetenskapliga fakulteten en studentundersökning där det ställdes ett antal frågor som motsvarar Arbetsmiljöbarometerns. Undersökningen riktade sig till grundkursstudenter och studenter på fördjupningsnivå vid fakultetens alla utbildningar, bland annat vid Förvaltningshögskolan, JMG, psykologiska institutionen, institutionen för socialt arbete samt socialantropologiska institutionen. Svarefrekvensen var cirka 55 procent. Därmed kan vi göra jämförelser mellan hur lärare och studenter bedömer olika saker inom en och samma fakultet.

NÄR DET GÄLLER hur samarbetet mellan lärare och studenter fungerar anser 20 procent av lärarna att det fungerar mycket bra, motsvarande andelar bland grundkursstudenter är 18 och bland studenter på fördjupningsnivå 16 procent. Sammantaget upplever 92 procent av lärarna att det fungerar mycket eller ganska bra och av studenterna är det 84 procent. Lärare och studenter gör således en relativt likartad bedömning.

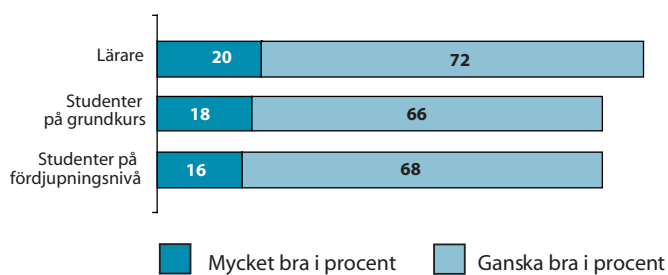
Ett annat exempel är hur anställda och studenter upplever psykosociala hälsorisker. Bland lärarna på Samhällsvetenskaplig fakultet bedömer 57 procent att det finns psykosociala risker i arbetet, att

jämföra med 25 procent bland grundkursstudenterna och 36 procent bland studenterna på fördjupningsnivå. När det gäller övriga personalkategorier är andelen bland forskarna, företrädesvis doktorander, 50 procent och bland administrativ och teknisk personal 44 procent. Bakom den relativt höga siffran för lärare kan anas ökande studentgrupper; bland studenterna finns en ökad oro för den psykosociala

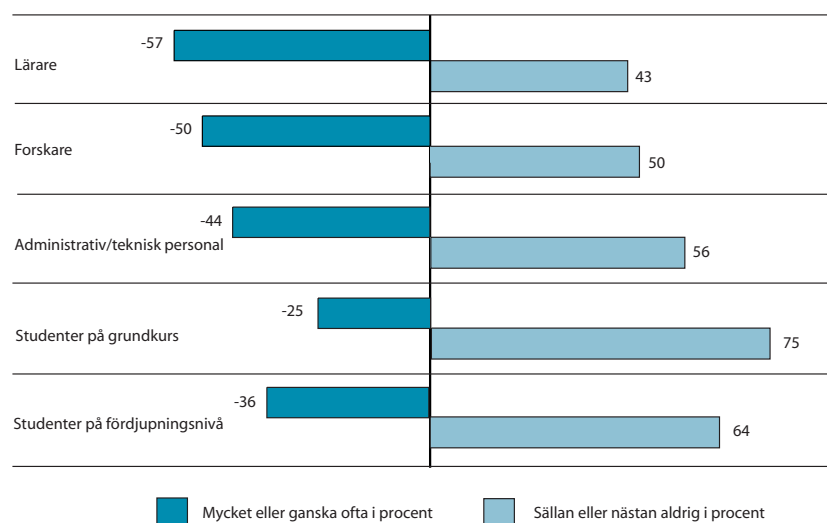
hälsan när man befinner sig i utbildningens slut.

Inom Samhällsvetenskapliga fakulteten pågår ett fortsatt analysarbete för att få en bättre bild av förhållandet mellan lärare och studenter. Även på andra fakulteter finns planer på att göra motsvarande undersökningar av hur studenterna värderar sin arbetsmiljö.

Synen på hur samverkan mellan studenter och lärare fungerar bland nybörjarstudenter, studenter på fördjupningsnivå och lärare 2005.



Synen på hälsorisker – Andel som upplever psykosociala hälsorisker bland lärare/forskare, fördjupningsnivå 2005, administrativ/teknisk personal, nybörjarstudenter och studenter på fördjupningsnivå 2005.



Fråga: Arbetsmiljöundersökning 2005: "Hur tycker du att samarbetet i det stora hela fungerar inom eller mellan olika grupper på din arbetsplats?" Student-SOM 2005: "Hur tycker du att samarbetet i det stora hela fungerar inom eller mellan olika grupper på din institution/ din fakultet?" Fem svarsalternativ: Mycket bra, Ganska bra, Ganska dåligt, Mycket dåligt samt Ej relevant för mig.

Fråga: Arbetsmiljöundersökning 2005: "Hur ofta känner du oro för nedanstående hälsorisker i ditt arbete?" Student-SOM 2005: "Hur ofta känner du oro för nedanstående hälsorisker i dina studier?" Fyra svarsalternativ: Mycket ofta, Ganska ofta, Sällan samt Aldrig.

Studenterna måste bli mera medvetna

– Studenterna är ofta omedvetna om vilka regler som gäller, vem som har ansvar och vart man ska vända sig om man har problem, berättar Caroline Öhman, vice ordförande för GUS.

Bland annat därför startade våren 2005 ett projekt med studentarbetsmiljöombud, SAMO-projektet. Målet är att varje institution ska ha en egen SAMO.

CAROLINE ÖHMAN, som är ansvarig för projektet, berättar att studenterna mycket väl märker av den arbetsbelastning som bland andra lärarna ger uttryck för i Arbetsmiljöundersökningen.

– Vi får mindre tid för feedback och

konstruktiv kritik och ibland kommer inte scheman eller litteraturlistor i tid. Jag tror att studenterna ofta har förståelse för att saker och ting kan bli fel när man har mycket att göra, men tyvärr blir ju undervisningen lidande. Särskilt de som behöver extra stöd riskerar att falla ur systemet om lärarna inte hinner med studenterna. Caroline Öhman ser gärna att GU i framtiden gör arbetsmiljöundersökningar även när det gäller studenterna.

– Man skulle kunna ha en mall som är gemensam för alla fakulteter och institutioner med ett antal frågor som ställs till alla studenter. Sedan kan det dessutom finnas möjlighet att precisera ett antal frågor som

är viktiga för just den speciella utbildning det gäller. På så sätt skulle man få ett jämförelsematerial som gäller hela universitetet, men där man också kan följa en enskild institution eller utbildning år för år.

MEN DET STORA problemet för studenterna är för närvarande att många inte känner till att arbetsmiljölagstiftningen även gäller dem.

– Därför hoppas jag mycket på SAMO-projektet som görs tillsammans med universitetet och Studenthälsan och som har till syfte att stärka studenternas delaktighet när det gäller arbetsmiljön vid GU. Tanken är att en SAMO ska kunna

samverka med exempelvis lärare, prefekter, arbetsmiljöombud och studentkåren genom att observera och kanalisera eventuella arbetsmiljöproblem och delta i arbetsmiljöronder. SAMO deltar även i ett nätverk med studenter från andra institutioner och från de lokala arbetsmiljökommittéerna, där erfarenheter och idéer utbyts. Idag finns tretton SAMO – jag hoppas förstås att det blir fler, helst en vid varje institution.