

Högskolans attraktivitet som arbets- plats

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
SLUTSATSER	4
1 SYNEN PÅ HÖGSKOLAN	5
2 RÖRLIGHET	8
3 FINANSIERING OCH ANSTÄLLNING	9
3.1 LÖN	9
3.2 ANSTÄLLNINGSFORMER	10
4 ARBETSFÖRHÅLLANDEN	13
4.1 ARBETSTID	13
4.2 STRESS	14
4.3 KONFLIKTER	16
4.4 GENERELL ARBETSMILJÖ	17
5 DISKUSSION	19
6 OM ENKÄTEN	21
7 REFERENSER	22

INLEDNING

Ingenjörer återfinns i hela samhället och inom alla arbetsmarknadssektorer; privat, statlig, kommunal och i landstingen. Sveriges Ingenjörer har cirka fem tusen medlemmar som arbetar på ett universitet eller på en högskola.

Universitet och högskolor har uppdrag av staten att bedriva forskning, utbildning och samverkan med det omgivande samhället. De flesta ingenjörer som arbetar på högskolor och universitet återfinns inom ämnesområdena teknik och naturvetenskap. De utför ett viktigt arbete genom att ta fram ny kunskap men också genom att utbilda framtidens ingenjörer och forskare. Högskolans kompetensförsörjning är således en avgörande fråga för hela landet och dess konkurrenskraft.

Universitet och högskolor lever på gamla lagrar och ses som en särskild arbetsmarknadssektor med särskilda arbetsvillkor. Men det är inte en helt unik arbetsplats längre. Frågan är vilka skillnader i arbetsvillkor mellan lärosätena och övriga arbetsplatser som egentligen kan rättfärdigas på grund av sektorns särart.

Eftersom högskolesektorn bara är en möjlig arbetsmarknadssektor där ingenjörer kan arbeta måste arbetsvillkoren på högskolan ställas i relation till hur det ser ut utanför högskolan. Även om personliga preferenser finns när det gäller var ingenjörer vill arbeta finns det vissa faktorer som generellt gör arbetsplatser mer attraktiva än andra. Har högskolan en chans att lyckas rekrytera och behålla de bästa ingenjörerna, både lärare och forskare? Är högskolan en bra och attraktiv arbetsplats?

Syftet med denna rapport är att synliggöra ingenjörernas syn på universitet och högskolor som arbetsplatser, samt att jämföra arbetsvillkoren som råder där med dem på andra arbetsplatser. Vad anser ingenjörerna skulle kunna förbättras på lärosätena för att ytterligare öka deras attraktionskraft som arbetsplatser?

Rapporten baseras på en enkät som i maj 2013 skickades ut till Sveriges ingenjörers medlemmar som doktorerar eller är verksamma inom högskolan (oavsett utbildningsnivå eller tjänst) samt till dem som arbetar utanför högskolan och har en forskarexamen. Fakta och synpunkter från medlemmarna om sysselsättning, anställning, arbetsmiljö och karriär har inhämtats.

Enkäten skickades till 8 383 medlemmar och svar inkom från 3 563 medlemmar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 43 procent. 27 procent av respondenterna var kvinnor. Inom hela förbundet är andelen kvinnor 25 procent.

Ytterligare två rapporter har författats utifrån enkätresultaten. En rapport behandlar doktorandernas situation och den andra rapporten karriärvägar och rörlighet för ingenjörer.

Hädanefter i rapporten benämns universitet och högskolor med ”högskolor” för enkelhets skull.

SLUTSATSER

Det är forskarna och lärarna som tar beslut i sina karriärval och bidrar till sina lärosätens resultat. Sveriges Ingenjörer anser därmed att det är viktigt att den forsknings- och högskolepolitik som drivs måste sätta individen i fokus.

Målen måste vara att locka de bästa ingenjörerna till högskolan samt att de ingenjörer som arbetar där ska kunna få utlopp för sin drivkraft och sitt engagemang. Men då behöver arbetsvillkoren och arbetsmiljön förbättras.

Ingenjörbarometern som genomförs bland Sveriges Ingenjörers medlemmar visar att tillsvidareanställning är det som värderas allra högst hos ingenjörer när det gäller vad en arbetsgivare kan erbjuda. Sett i det ljuset är resultaten i den här rapporten nedslående eftersom den största skillnaden mellan högskolan och andra arbetsplatser som har identifierats är den mycket högre andelen visstidsanställda inom högskolan. Lärosätena måste arbeta mer med att minska mängden visstidsanställningar.

När det gäller arbetsvillkor visar resultaten i rapporten inte på drastiska skillnader mellan högskolesektorn och övriga. Men högskolan ligger sämre till i alla kategorier. Inte ens i kategorin diskussionsklimat ("högt i tak") ligger högskolan bättre till, trots att högskolan är en plats i samhället där det verkligen är meningen att nya rön, åsikter och tankar ska utbytas fritt, diskuteras och granskas kritiskt.

Resultaten visar att de disputerade ingenjörer som valt bort högskolan inte har gjort det för att de inte vill arbeta med forskning. De gör det bland annat på grund av den lägre lönenivån på högskolan. Den anledning som flest uppger som orsak till att de lämnat högskolan är att de sammantaget har en syn på högskolesektorn som de inte finner attraktiv nog. Det finns lika attraktiva arbetsuppgifter utanför högskolan.

Den fria forskning som bedrivs inom högskolesektorn utgör dess största attraktionskraft visar enkäteresultaten. Den behöver dock balanseras med rätt sorts ledarskap på alla nivåer.

När det gäller arbetsmiljön är ett problem den stora mängden övertid som ingenjörerna arbetar inom högskolesektorn jämfört med andra sektorer. Här blir det bristfälliga ledarskapet på högskolan synligt, något som har flera följdproblem. Varje forskare och lärare behöver en närmsta chef som är intresserad av och stöttar dem i deras personliga utveckling. Organiseringen av arbetet och tidsplanering behöver förbättras, precis som ledarnas kunskaper om psykisk ohälsa samt konfliktshantering.

Det råder en kultur av acceptans för de förhållanden som råder på högskolan. Den behöver brytas. Ett närmande av arbetsvillkoren på högskolan till dem som råder i resten av samhället vore välkommet. Det skulle främja rörligheten av ingenjörer mellan dessa, vilket främjar kunskapsutvecklingen för hela landet.

Sammantaget anser Sveriges Ingenjörer att det inte finns tillräckliga anledningar till skillnaderna i arbetsvillkor mellan högskolan och andra sektorer.

VI VILL ATT

- normen inom högskolan ska vara att göra karriär inom ramarna för en fast anställning.
- ledarskapet inom högskolan ska förbättras.
- bristande ledarskap måste fångas upp tidigare av arbetsgivaren och adresseras.
- personalen ska ha kontinuerliga medarbetarsamtal, utvecklingssamtal och att bättre planering av arbetet sker inom högskolan.
- den individualistiska kulturen på högskolan dämpas och att sammanhållningen stärks.
- kontaktytorna gentemot det omgivande samhället ökas.

”Det är en fantastisk arbetsplats där man får träffa många nya lovande ingenjörer varje år”.

– Högskoleanställd

1 SYNEN PÅ HÖGSKOLAN

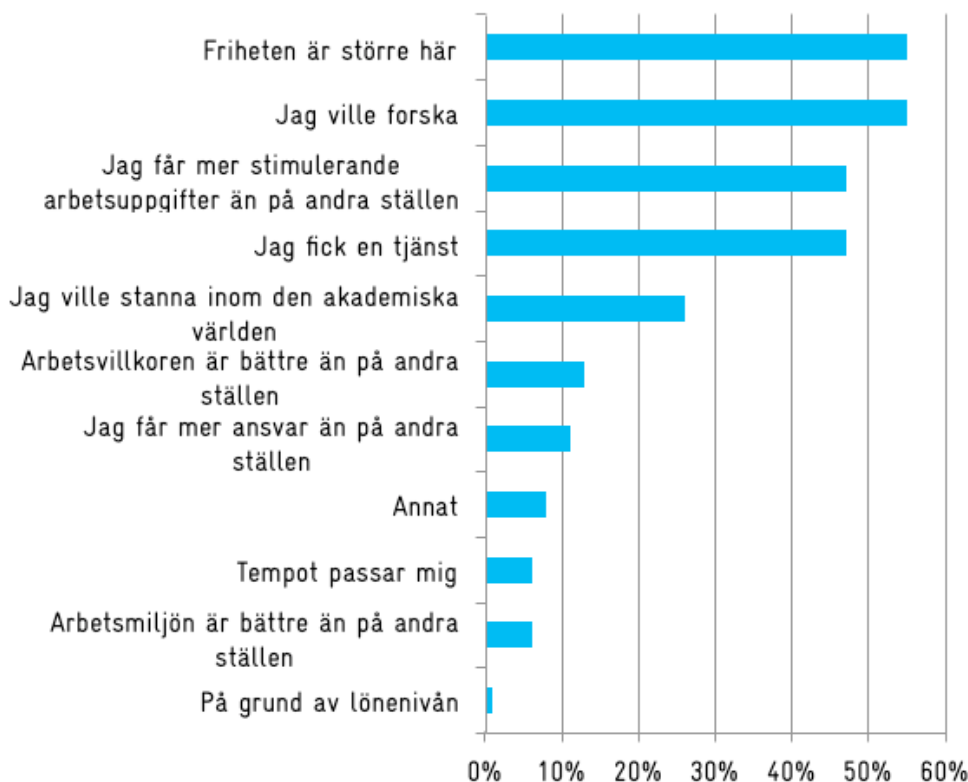
Högskolan är en växande arbetsmarknadssektor. Antal anställda på högskolor och universitet har ökat drastiskt sedan slutet på 80-talet. Nu är cirka 50 000 anställda i högskolesektorn, exklusive doktorander (Universitetskansler-ämbetet 2014). Det är främst andelen forskande och undervisande personal som har ökat. Av de 50 000 anställda inom högskolan arbetar 4500 personer inom det tekniska området och nästan 7000 inom naturvetenskap.

För att undersöka hur ingenjörer ser på högskolan som arbetsplats tillfrågades både högskoleanställda och de forskarutbildade som befinner sig utanför högskolan, varför de började arbeta inom respektive utanför högskolan.

På högskolan finns en stor möjlighet att göra verklighet av sina egna idéer, ingå samarbeten, utforska det man vill inom det område man önskar. Det är därför inte förvånande att det som flest högskoleanställda uppger som anledning till att de började arbeta inom högskolan är att friheten är större inom högskolan samt att de ville forska (figur 1). På tredje plats kom att arbetsuppgifterna på högskolan är mer stimulerande.

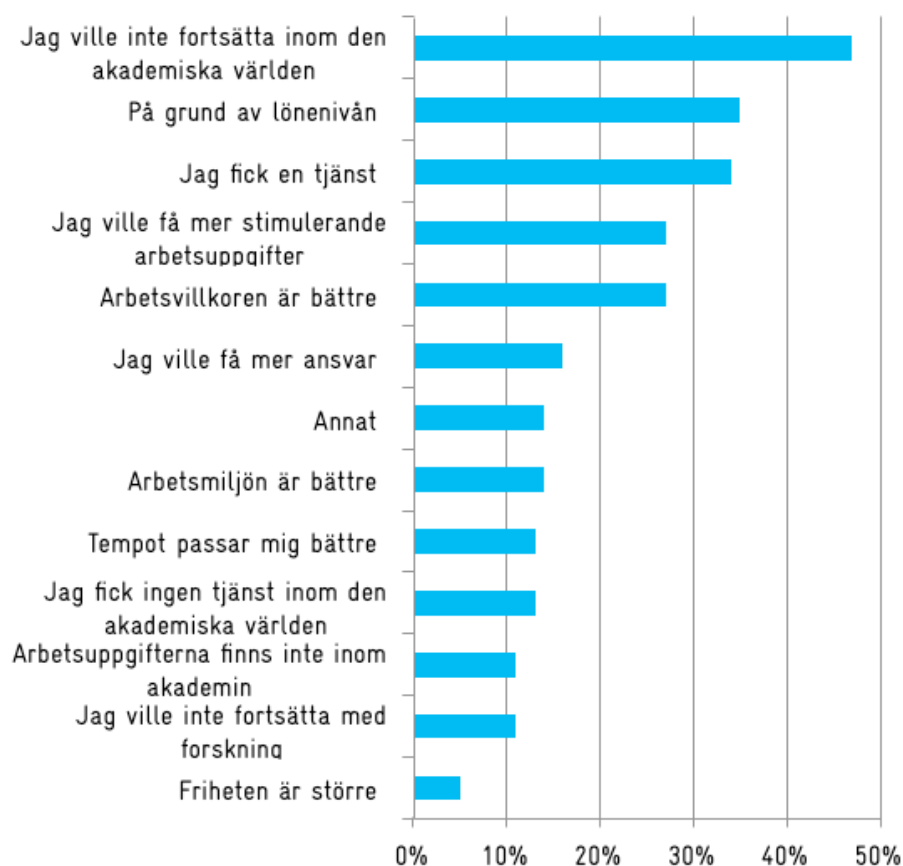
De alternativ som valdes i lägst utsträckning var lönenivån, att det är på grund av att arbetsmiljön på högskolan är bättre, samt att tempot inom högskolan skulle passa dem bättre.

Stor frihet mest attraktivt med högskolan



Figur 1. Varför valde du att börja arbeta inom högskolan? Möjlighet fanns att markera flera alternativ.

Disputerade väljer bort högskolesektorn



Figur 2. Varför valde du att börja arbeta utanför högskolan?
Möjlighet fanns att markera flera alternativ.

När de disputerade ingenjörerna som arbetar utanför högskolan tillfrågades om varför de valde att börja arbeta utanför högskolan var det mest valda alternativet ”ville inte fortsätta inom den akademiska världen” (figur 2). Det svarar nära hälften, 47 procent, av respondenterna. Det antyder att respondenterna har en generell bild av högskolesektorn som de inte finner attraktiv.

Det näst mest valda alternativet var att lönenivån är högre utanför högskolan, 35 procent, följt av ”jag fick en tjänst”, 34 procent. Endast en liten del av dem som lämnat högskolan uppger att en anledning till att de lämnade är att de faktiskt inte vill fortsätta med forskning. Att friheten är större utanför högskolan anger mycket få är anledningen till att de valt att arbeta utanför högskolan.

Resultaten antyder att det inte främst är de exakta arbetsuppgifterna på högskolan som har gjort att medlemmarna har valt bort högskolan. Det handlar snarare om förutsättningarna omkring själva arbetet, så som arbetsvillkor och lön.

För att fånga en sorts övergripande syn på högskolan bad vi respondenterna ta ställning till hur väl tio olika ord eller uttryck kännetecknar högskolan i Sverige så som de känner till den. Skalan var från 1 till 5 där 5 var bäst överensstämmande. Resultatet kan ses i bubbel-diagrammet i figur 3 där storleken på cirkeln visar hur väl överensstämmande respondenterna ansåg att uttrycket var. Skillnaderna i svaren från de högskoleverksamma och de disputerade som tidigare varit inom högskolan men nu arbetar utanför den, var små. Därför presenteras allas svar i samma diagram.

En arbetsplats som har intentionen att vara attraktiv och konkurrenskraftig för att locka till sig arbetskraft bör ha flexibilitet för att kunna möta upp snabba förändringar som sker i omvärlden. Tyvärr ges högskolans förändringsbenägenhet inte ett högt betyg (figur 3). Arbetslivsorienterad är också något som i lägre grad anses stämma in på högskolan. Det gäller även synligheten i samhällsdebatten.

Förändringsbenägenheten, graden av arbetslivsorienteringen och deltagande i samhällsdebatten har på olika sätt att göra med högskolans kontaktytor gentemot omvärlden. Denna syn på högskolan som mer svårföränderlig och inåtriktad kan göra att ingenjörer som är förändringsbenägna själva och gillar att göra en mer dynamisk karriär, till exempel byta arbetsplats ofta och röra sig mellan olika ämnesområden, väljer bort högskolan. Detta är olyckligt, eftersom inom alla typer av arbetsgrupper och verksamheter behövs inte bara människor med olika bakgrund och erfarenheter, utan även med olika personlighetstyper. Det gäller även forskning och utbildning. Förbättrade kontaktytor med omgivande samhälle samt större personrörlighet kan få fler personer som gillar en mer dynamisk karriär att välja högskolan. Det kan i sin tur förbättra högskolans interaktion med omgivande samhället ytterligare. Det medför att forskning och utbildning blir bättre och att innovationer utvecklas och når marknaden fortare till exempel.

Synen på högskolan



Figur 3. Hur väl stämmer ordet/uttrycket in på högskolan så som du känner till den?

Diagrammet visar det samlade resultatet från alla respondenter, oavsett arbetsplats.

2 RÖRLIGHET

Samverkan med det omgivande samhället är ett av tre huvuduppdrag som högskolan har. I detta är personrörligheten en viktig faktor.

Han man väl lämnat högskolan är det tyvärr svårt att komma tillbaka eftersom erfarenheter utanför högskolan inte är meriterande på samma vis inom högskolan som akademiska meriter är. Detta är inte bra.

Resultaten i den här undersökningen stödjer det som redan är känt, att rörligheten av ingenjörer mellan högskolan och övriga sektorer är låg. På frågan om de högskoleanställda har arbetat utanför högskolan i minst tre månader uppgår hälften att de har gjort det. Däremot svarar en stor del av de högskoleverksamma (56 procent) att de inte har bytt lärosäte alls under sin karriär utan är kvar på samma som de gjorde sin grundutbildning på (figur 4). 17 procent svarar att de har bytt lärosäte efter forskarutbildningen och 26 procent att de har bytt lärosäte efter grundutbildningen.

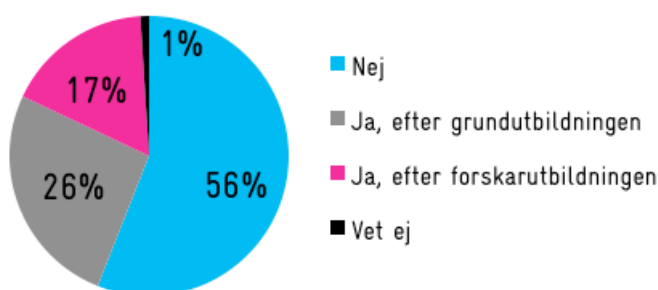
Många forskare upplever å andra sidan att om de har varit inom högskolan en längre tid så är det svårt att få arbete utanför högskolan då det saknas förståelse för hur forskares kompetens ser ut och hur de kan bidra med den till en verksamhet. Med en större rörlighet av ingenjörer sprids kunskap om vad forskare

re kan bidra med till en arbetsplats.

Ingenjörer som rör sig mellan olika arbetsplatser tar med sig viktig kunskap och erfarenhet. På lärosätena berikar kunskapen utifrån både utbildningen och forskningen. Men det handlar inte bara om kunskap inom olika ämnesområden. Det handlar också om erfarenheter av olika sätt att organisera arbete på och om hur man skapar ett gott arbetsklimat. Rörlighet är således inte bara positivt för de individer som byter arbetsplats utan även för arbetsplatsens utveckling i stort. Detta gäller även rörlighet mellan lärosäten. Nya personer som kommer utifrån med andra erfarenheter och kritiska ögon är viktiga för en livskraftig arbetsplats som utvecklas.

En rapport utförd av Naturvetarna av forskares attityder visar att även forskarna själva anser att rörlighet är viktigt (Naturvetarna 2012). Däremot visar rapporten att den bristande rörligheten i forskningsvärlden inte bara beror på förutsättningarna för att bedriva forskning. Snarare påverkas den i hög grad av forskarnas möjligheter att kombinera forskningen med sitt privatliv. Detta är ett viktigt perspektiv för lärosätena att ta med sig, att forskare precis som andra gör sina arbetsrelaterade val utifrån en helhetssyn på livet, inte bara utifrån arbetsuppgifterna i sig.

Låg rörlighet bland högskoleverksamma



Figur 4. Har du bytt lärosäte?

3 FINANSIERING OCH ANSTÄLLNING

3.1 LÖN

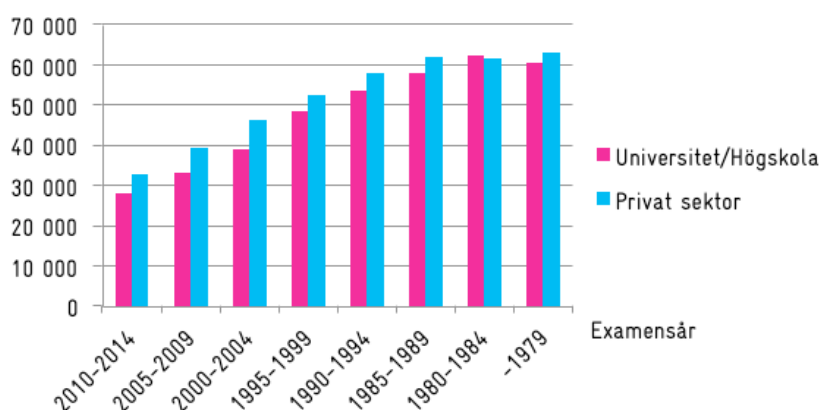
Enligt enkätsvaren har löneläget varit en viktig faktor för valet av arbetsplats för 35 procent av dem som börjat arbeta utanför högskolan. Skiljer det i lön mellan högskolan och arbetsplatser utanför?

Sveriges Ingenjörer har genom sin löneenkät som genomförs varje år bra statistik om löneläget bland sina medlemmar inom olika arbetsmarknadssektorer. I figur 5 visas medellönerna för ingenjörer på högskolan jämfört med dem som är verksamma inom forskning utanför högskolan.

Resultaten visar att den genomsnittliga löneskillnaden är som störst bland de yngsta ingenjörerna. Löneskillnaden minskar sedan för de äldre ingenjörerna. För dem som tog examen 1980-1984 är löneskillnaden utjämnad.

I diagrammet finns även de medlemmar som är under forskarutbildning med. Under forskarutbildningen är lönen vanligen lite lägre jämfört med om ingenjören hade gått ut i näringslivet för att börja arbeta. Att löneskillnaden är större för de yngsta är således inte konstigt. Denna löneskillnad utjämnas dock inte direkt efter att ingenjörerna disputerat, utan fortsätter.

Lägre lön på högskolan



Figur 5. Medellöner för Sveriges Ingenjörers medlemmar verksamma inom forskning och utveckling inom högskolan jämfört med utanför den. Ur Sveriges Ingenjörers löneenkät 2014.

3.2 ANSTÄLLNINGSFORMER

Inom högskolan förekommer mycket visstidsanställningar. Bland respondenterna i denna enkät uppger 18 procent av de högskoleanställda att de har en visstidsanställning. Bland dem som arbetar utanför högskolan är det endast 2 procent.

Anställning	Högskolan	Utanför högskolan
Tillsvidareanställd	82 %	98 %
Visstidsanställd	18 %	2 %

Tabell 1. Anställningsformer på högskolan jämfört med utanför.
Enkätresultat.

Jämfört med den offentliga statistiken för högskolan som helhet är andelen visstidsanställda inom högskolan bland respondenterna i denna enkätundersökning låg. För hela högskolesektorn är andelen 31 procent (SULF 2014). En delförklaring till skillnaden kan vara att Sveriges Ingenjörer har fler medlemmar bland dem som innehar tillsvidareanställningar på högskolan. Men det kan också bero på att andelen visstidsanställningar inom teknik är aningen lägre.

Ingenjörer har jämfört med andra en stor arbetsmarknad utanför högskolan. Det brukar göra att ingenjörer generellt sett har aningen bättre arbetsvillkor och anställningsformer på högskolan jämfört med andra yrkeskategorier. Således är det rimligt att misstänka att andelen visstidsanställningar inom det tekniska området ligger aningen lägre än inom andra områden.

Andelen visstidsanställda varierar stort mellan olika lärosäten. I SULF:s rapport om visstidsanställningar på högskolan redovisas statistik från SCB för de olika lärosätena (se figur 6). Det är de mer forskningstunga universiteten som har flest. Karolinska Institutet har nästan 50 procent visstidsanställda (helårspersoner) bland den forskande och undervisande personalen. Högst av de tekniska lärosätena ligger Chalmers med en andel på 40 procent. De lärosäten som har lägst andel visstidsanställda är mindre, yngre högskolor med mer företags- och tillämpningsnära forskning så som Högskolan Väst (12 procent) och Högskolan i Jönköping (16 procent).

"En lång räckta korta, tidsbegränsade anställningar med hög arbetsbelastning imponerar inte i den ålder då folk bildar familj."

– Ingenjör, verksam utanför högskolan

Det är idag möjligt att stapla temporära anställningar på varandra i princip hur länge som helst inom högskolan. Det betyder att samma person kan vara verksam inom högskolan på olika tjänster och i olika roller i 10 år eller mer efter disputation, utan att få en tillsvidareanställning.

Ingenjörbarometern är en enkätundersökning som genomförs varje år bland Sveriges Ingenjörers medlemmar (Sveriges Ingenjörer 2014). Resultaten* visar att tillsvidareanställning är det som värderas allra högst hos ingenjörer när det gäller vad en arbetsgivare kan erbjuda. Detta visar att de många visstidsanställningarna inom högskolan ökar risken att kompetenta ingenjörer väljer bort arbetsplatsen framför en tillsvidareanställning utanför högskolan, som dessutom med stor sannolikhet också har högre lön.

Visstidsanställningarna får även konsekvenser för enskilda forskare och lärare. En otrygg anställning är inget incitament för en bättre arbetsprestation. En fast anställning ökar däremot förutsägbarheten och skapar arbetsro för ingenjören så att den kan prestera så bra som möjligt. Tillsvidareanställning ökar även möjligheten att planera på längre sikt i arbetet, vilket påverkar dess kvalitet. När man till exempel vet att man kommer att vara ansvarig för en kurs även året därpå, är det lättare att känna engagemang och vilja att utveckla den kursen.

Det finns flera förklaringar till varför så många visstidsanställningar förekommer inom högskolan. En anledning som framförs är att det finns karriärvägar på vilka man provas för nästa karriärsteg. Personer behöver meritera sig för att kvalificera sig för en position som lektor eller professor. Det finns dock inget som säger att meriteringen inte kan ske inom ramarna för en tillsvidareanställning. Så ser det ut inom privat sektor.

Inom privata företag finns karriärvägar på vilka man kan avancera inom en fast tjänst. De ser olika ut beroende på verksamhet, storlek på företag och så vidare. En del större arbetsgivare har karriärstegar med väldefinierade steg. Andra har chefsledd utveckling. Men det finns inget som säger att personlig utveck-

ling samt meritering inte kan ske inom ramarna för en fast tjänst. Det som krävs för att uppnå detta inom högskolan är att de interna strukturerna för meritering och befordran förändras.

En annan ursäkt som framförs är att det är osäkert ekonomiskt för högskolorna att ha tillsvidareanställda. Detsamma gäller dock för arbetsgivarna utanför högskolan där det i många fall råder en än svårare situation när deras ekonomi är starkt beroende av försäljningsvolymerna och svängningar på en global marknad.

Att visstidsanställningarna fortsätter att användas inom högskolan beror också på att de har blivit en del av högskolekulturen. De många visstidsanställningarna är visserligen ett problem för enskilda forskare och lärare men det ses som en naturlig utmaning att hantera för dem som vill göra karriär inom högskolan. De seniora lärarna och forskarna har upplevt samma sak vilket gör att de inte ställer krav på förändring i den utsträckning de skulle kunna göra.

Denna interna kultur är destruktiv för högskolans utveckling. Hela högskolan, inklusive dess anställda, skulle tjäna på att låta konkurrensen inom högskolan handla om kompetens och arbetsprestation och inte om tålighet för sämre arbetsvillkor.

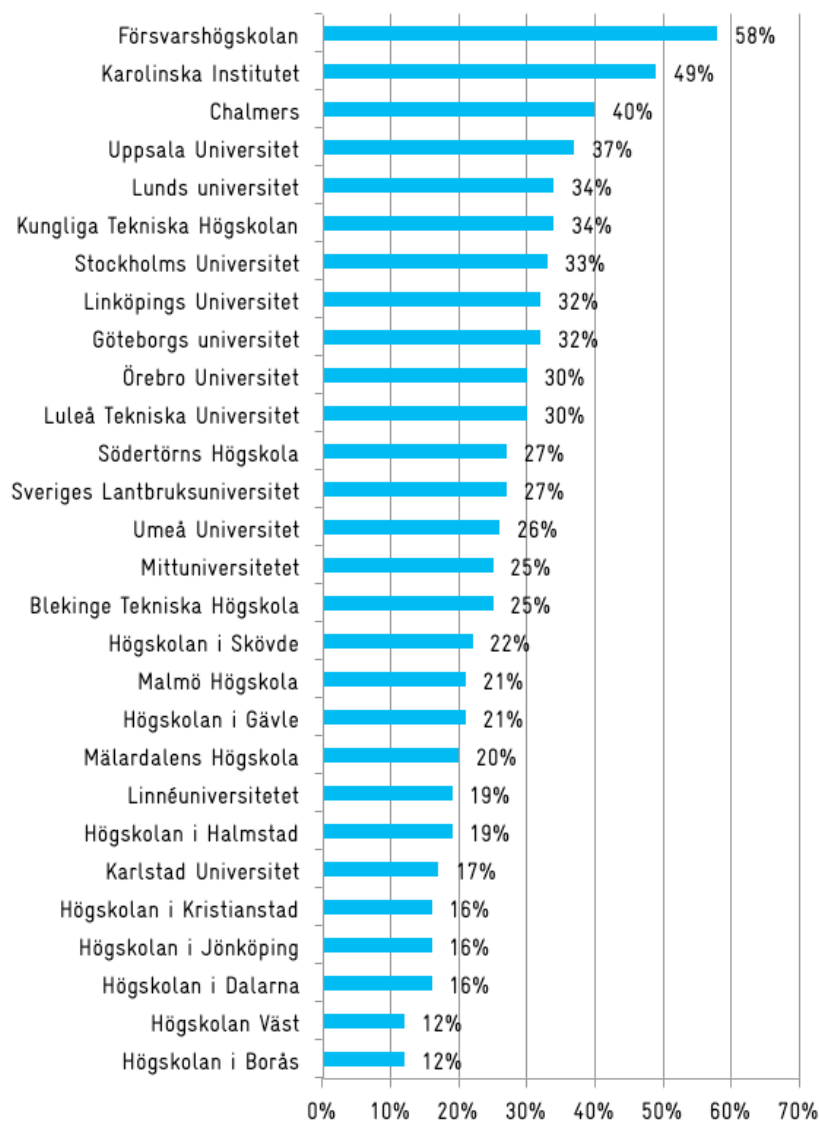
Sveriges Ingenjörer anser att normen inom högskolan ska vara att karriär görs inom ramarna för en fast anställning. Förbundet anser att den paragraf om meriteringsanställning som infördes i högskoleförordningen 2012 (kap 4, §12a) ska tas bort. Paragrafen har gett ytterligare möjligheter för lärosätena att växla mellan olika tidsbegränsade anställningar för en och samma individ.

Det är ingen naturlag med otrygga anställningar. Lärosätena måste arbeta mer med att minska de många visstidsanställningarna. Här har ledningen på högskolan en mycket viktig roll att spela genom att markera ambitionsnivån och sätta normen. Även de fackliga organisationerna på lärosätena kan bidra än mer till kulturförändringar genom att lyfta frågor om arbetsmiljö, synliggöra situationen och så som i denna rapport visa på skillnader mellan olika

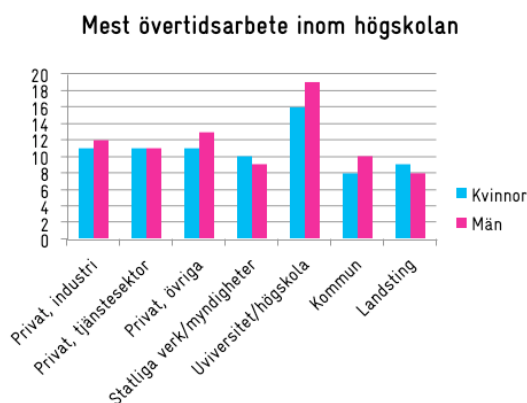
* Ingenjörbarometern genomförs bland förbundets yrkesverksamma medlemmar upp till 50 år (högskoleanställda undantagna). 2014 uppgav 83 procent att fast anställning är "mycket viktigt" följt av flexibla arbetstider 74 procent och kompetensutveckling 72 procent.

arbetsplatser och diskutera dessa. Ett problem på området anställningar handlar om att Universitetskanslerämbetet (UKÄ) som varje år tar fram statistik om högskolan inte samlar in data om hur det ser ut med andelen visstidsanställningar på högskolan. Eftersom detta är ett viktigt förbättringsområde för högskolan som helhet anser Sveriges Ingenjörer att detta är självklara uppgifter för UKÄ att presentera i sin årliga statistik.

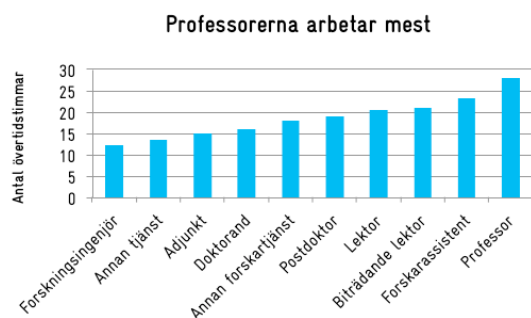
Andel visstidsanställningar varierar med lärosäte



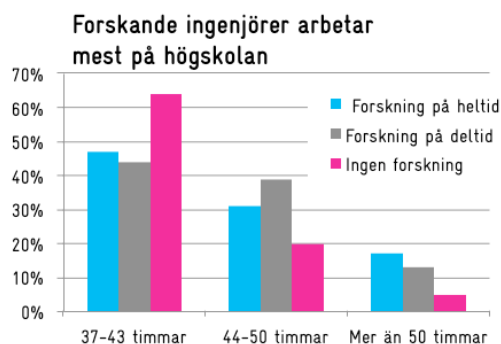
Figur 6. Andel visstidsanställda på ett urval av lärosäten. Bland forskande och undervisande personal. (SULF 2014)



Figur 7. Antal arbetade övertimmar per månad.
Ur Sveriges Ingenjörers löneenkät 2013.



Figur 8. Antal arbetade övertimmar per månad.
Ur Sveriges Ingenjörers löneenkät 2013.



Figur 9. Arbetstid per vecka utifrån hur stor del av arbetstiden respondenterna bedriver forskning.

4 ARBETSFÖRHÅLLANDEN

4.1 ARBETSTID

Sveriges Ingenjörers medlemmar arbetar generellt mycket övertid. Men högskolan är den arbetsmarknadssektor där medlemmarna uppger att de arbetar allra mest. Det kan vi se i förbundets årliga löneenkät.

Män uppger att de arbetar allra mest på högskolan (figur 7). Att män arbetar mer är dock inte ett mönster som gäller över alla sektorer. Inom landsting och statliga myndigheter uppger kvinnor att de arbetar mer än män. En annan skillnad mellan högskolan och övriga sektorer är att de högskoleanställda sällan kompenseras för övertiden.

Hur mycket tid ingenjörerna arbetar beror på typen av tjänst. De som uppger att de arbetar mest inom högskolan är professorerna, forskarassistenterna samt lektorerna (figur 8).

Att arbeta mycket behöver inte vara negativt för individen om det är självvalt och baseras på inre motivation och nyfikenhet. Men det är en skör balans. Det kan också leda till stress, sömnsvårigheter och andra hälsoproblem. Även arbetsprestationen och arbetslusten kan försämrats.

I enkätresultaten kan vi se att det är de som arbetar med forskning som arbetar mest, jämfört med dem som arbetar med undervisning eller annat (figur 9). Det är inte förvånande, eftersom det är forskarna som arbetar mest prestationsbaserat inom högskolan. Mer framgångsrik forskning ger mer forskningsmedel och större möjligheter att bedriva ytterligare forskning. Detta gäller även på lärosätetsnivå. Mer framgång ger mer resurser.

Incitamentssystemen som finns för forskning finns inte inom undervisningen. Högskolan behöver bättre system för att premiera bra lärare och skapa incitamentsstrukturer för att gynna kvaliteten av den högre utbildningen.

4.2 STRESS

De som arbetar på högskolan uppger att de är mer stressade än de som arbetar utanför. Bland de högstskoleverksamma uppger 54 procent att de är stressade varje vecka och 12 procent att de är stressade dagligen (figur 10). Generellt för båda kategorierna kan dock konstateras att siffrorna är mycket höga.

Det finns flera möjliga källor till stress. Därför gav vi respondenterna som svarade att de är stressade varje vecka eller dagligen, möjlighet att ta ställning till av vilken anledning de känner sig stressade. Bland resultaten återfinns några intressanta tendenser (figur 11).

I statistiken över vad som stressar syns en del könsskillnader. Kvinnor stressas i högre grad än män av oklara förväntningar från omgivningen, otydlighet i arbetsuppgifter, konflikter samt brist på kompetens. Män uppger i högre grad än kvinnor att de känner sig stressade på grund av tidsbrist och för mycket administrativa uppgifter. Men skillnaderna är små.

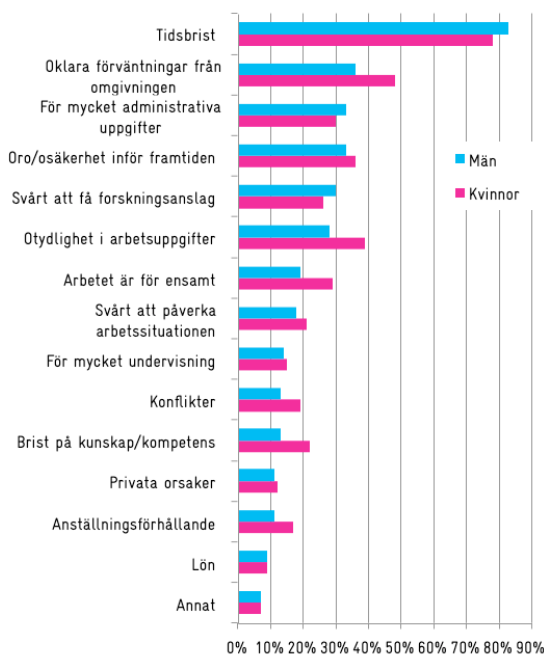
Vissa forskare tvingas söka medel för att finansiera hela sin lön. Vissa andra har en nästan fullt finansierad anställning från lärosätet. Detta ger mycket olika förutsättningar för personer med likvärdiga arbetsuppgifter, vilket är problematiskt. Ett intressant arbete pågår för närvarande på Chalmers där anställningarna ska göras om till att baseras på 75 procent garanterad lön för lärare och forskare. Resterande delen av lönen, 25 procent, ska bestå av externa medel. Detta skapar mer förutsägbarhet för lärosätet, men också mer likvärdiga förutsättningar och en tryggare situation för de anställda.

En större andel visstidsanställda uppger att de är stressade oftare än dem som har en tillsvidareanställning (figur 12), men skillnaderna är små. Det verkar utifrån dessa resultat mer som att hela högskolan generellt har ett problem med en stressig arbetssituation för de anställda än att detta är knutet till typen av anställningsform.



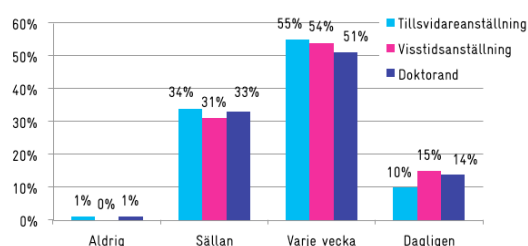
Figur 10. Hur ofta känner du dig stressad på din arbetsplats?

Tidsbrist stressar mest



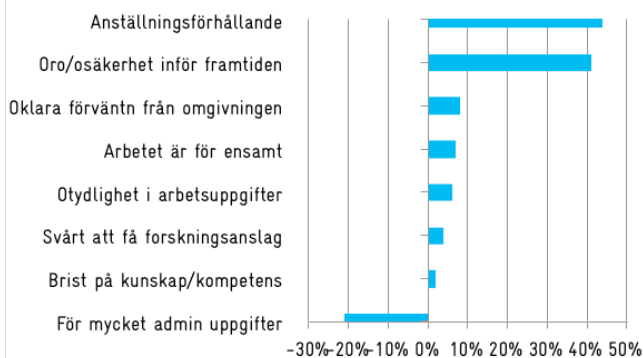
Figur 11. Vad stressar dig? (Högskoleanställda).

Visstidsanställda mer stressade



Figur 12. Hur ofta känner du sig stressad på din arbetsplats?

Skillnad i stressfaktorer mellan visstidsanställda och tillsvidareanställda



Figur 13. Skillnad i hur många av de visstidsanställda och tillsvidareanställda som angav att detta var en stressfaktor. Det som stressar visstidsanställda mer är åt den positiva axeln.

Bland de högskoleanställda med visstidsanställning uppger däremot fler att en stressfaktor är oro/osäkerhet inför framtiden samt deras anställningsförhållande (figur 13).

I samband med att frågan ”vad stressar dig?” ställdes gavs möjlighet att lägga till egna kommentarer om arbetssituationen. En majoritet av kommentarerna handlar om ledarskap, arbetsorganisering och planering. Bristande korrelation mellan antal uppgifter och den tid som finns till förfogade är något som återkommer. Det saknas målstyrning och uppföljning. Respondenterna upplever sig splittrade när arbetsuppgifterna blir för många och är av olika karaktär; forskning, söka forskningsmedel, undervisning, administration, sitta i kommittéer och råd på lärosätet och så vidare.

De näst vanligaste kommentarerna var relaterade till organisatoriska faktorer, så som att de högskoleanställda tyngs av administrativa uppgifter samt att det saknas tekniskt stöd.

”Nuvarande forskningsfinansierings-system är evolutionärt, men fel personer överlever. Det är inte de som är goda forskare, utan de som är bra på att skriva ansökningar.”

– Högskoleanställd

4.3 KONFLIKTER

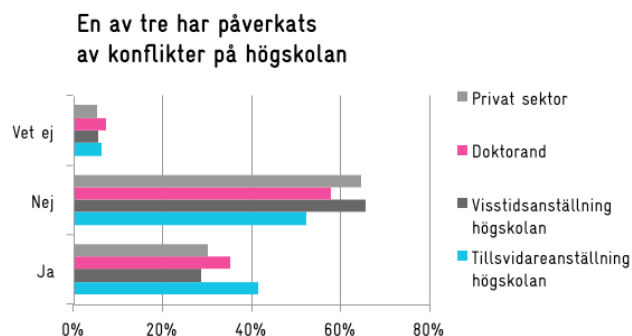
I enkäten ställdes frågan ”har du varit involverad i konflikter på din arbetsplats?”. Det är fler bland de tillsvidareanställda inom högskolan som svarar ja på frågan än inom privat sektor (figur 14). De tillsvidareanställda inom högskolan har arbetat längre än de visstidsanställda, därför är det inte orimligt att fler svarar ja på frågan.

Om man däremot jämför hur bra stöd de har fått som anger att de själva varit involverade i konflikter är det betydligt fler i privat sektor som anser att de fått bra stöd än inom högskolan (figur 15). Inom högskolan är det endast cirka 30 procent som anser att de har fått bra stöd. Här brister lärosätena tydligt i sitt arbetsmiljöansvar. Konflikter kan inte helt elimineras på en arbetsplats, men bör åtminstone kunna hanteras väl när de uppstår. Konflikter som inte hanteras på ett adekvat sätt riskerar ge effekter för individer även på lång sikt men det kan också påverka hela klimatet på arbetsplatsen negativt.

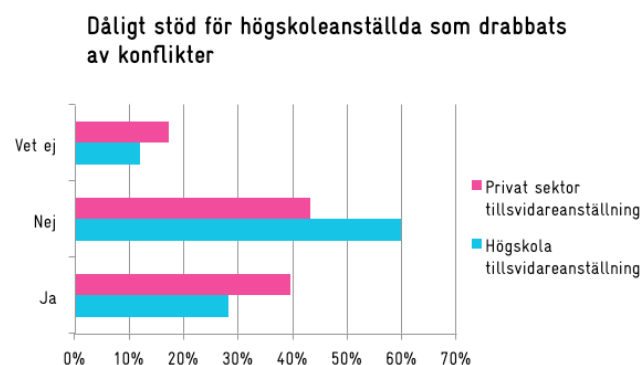
De som uppgav att de inte blivit påverkade av konflikter fick frågan om de trodde att de skulle få bra stöd om de hamnade i konflikt. Doktorander och privatanställda anger i högre grad att de tror att de skulle få tillgång till bra stöd (figur 16). Mest uppseendeväckande är den mycket höga andel som svarat ”vet ej”, cirka 40 procent. Tillsammans med dem som svarar nej på frågan utgör de hälften av alla, både inom högskolan och utanför. De anställdas osäkerhet över om de skulle få bra stöd vid en konflikt bekräftas således av dem som varit i konflikt och just inte fått tillräckligt stöd. Det här är inget tecken på en psykosocialt trygg arbetsmiljö.

”Inom akademien tillåts övertramp och kränkningar som aldrig skulle tolereras i det privata näringslivet.”

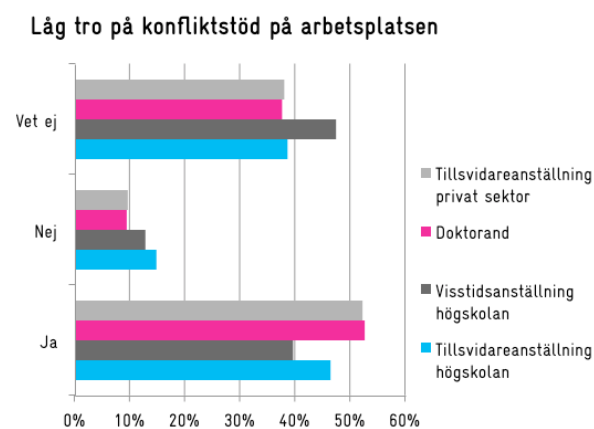
– Ingenjör, ej längre på högskolan



Figur 14. Har du påverkats av konflikter på din arbetsplats?



Figur 15. Fick du bra stöd när du var drabbad av konflikt?

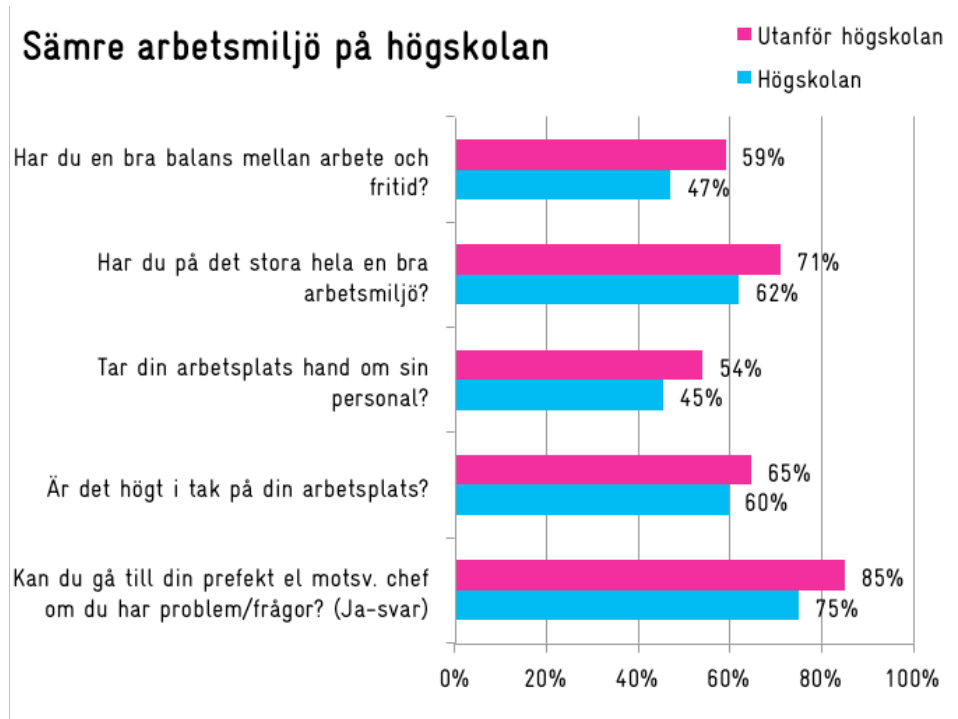


Figur 16. Om det skulle uppstå konflikter på din arbetsplats, tror du att du skulle få tillgång till bra stöd?

4.4 GENERELL ARBETSMILJÖ

Enligt arbetsmiljölagen har arbetsgivaren ett ansvar för både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska enligt arbetsmiljölagen vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstare utsätts för ohälsa eller olycksfall. Den ska också bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Respondenterna fick i enkäten ta ställning till frågan ”anser du att du på det stora hela har en god arbetsmiljö?”. Resultaten visar att arbetsmiljön upplevs vara bättre utanför högskolan, även om det inte är stor skillnad (figur 17). Det är endast 45 procent som anser att högskolan tar väl hand om sin personal och endast 47 procent anser att de har en bra balans mellan arbete och fritid (4 eller 5 på en 5-gradig skala).



Figur 17. De tre översta staplarna visar sammanlagda alternativ 4 och 5 på en 5-gradig skala där betyg 5 är högst. Nedersta stapeln visar ja-alternativet av ja och nej.

Idéer och forskningsresultat ska granskas, diskuteras och spridas på högskolan. Det är del av högskolans innersta väsen. Man skulle kunna vänta sig att om någon parameter vore bättre på högskolan än utanför, så borde det vara ”högt i tak”. Dessvärre är det inte så. Endast 60 procent som anser att det är högt i tak (4 och 5 på en 5-gradig skala).

I figur 17 kan ses att 62 procent ger arbetsmiljön betyget 4 eller 5 på en 5-gradig skala. Mer än 1 av 10 de högskoleanställda (ej med i figuren) anser att arbetsmiljön är undermålig (mindre än 3 på en 5-gradig skala). Det är inte en acceptabel siffra. Arbetsmiljölagen säger inte att det räcker att en majoritet av arbetstagarna har en bra arbetsmiljö. Det har alla rätt till.

Det är färre inom än utanför högskolan som svarar ja på frågan om de kan gå till sin prefekt eller motsvarande chef.

I enkäten ställdes den öppna frågan ”skulle något i din arbetsmiljö kunna förbättras?”. Även frågan ”vad skulle lärosätet kunna göra för att bättre ta hand om sin personal?” ställdes. Svaren på båda frågorna tas upp tillsammans här, eftersom svaren handlar om liknande saker.

Det är betydligt fler svar som handlar om den psykosociala arbetsmiljön än den fysiska, även om det finns kommentarer om den senare. Precis som i den öppna frågan som ställdes om vad som skapar stress, pekar respondenterna främst på hur ledarskapet brister inom högskolan.

”Vi vet alla vilka chefer som är ett problem. Men ingen gör något så länge dessa drar in pengar och skriver artiklar”

– Högskoleanställd

Många uppger att ledarna främst är fokuserade på forskningen och inte på att leda personal. Ledarna tillsätts i för hög grad baserat på forskningsmeriter istället för ledaregenskaper. Ledarna intresserar sig inte tillräckligt mycket för de anställdas utveckling och de saknar kompetens för att göra det på ett bra sätt. Det handlar om bristande, eller obefintliga, medarbetar- samt utvecklingssamtal. Kompetensutveckling sker inte heller kontinuerligt och på ett strukturerat sätt.

Respondenterna anser också att ledarna saknar kunskap om psykisk ohälsa, vilket gör att missförhållanden inte upptäcks i tid och inte hanteras på ett effektivt sätt när de upptäcks. Det bekräftas av resultaten om tillgången till stöd vid konflikter.

Många uppfattar att det råder en individualistisk kultur på högskolan där personer agerar mer som egenföretagare än som anställda. Forskaren ska förutom att bedriva sin egen forskning, söka egna forskningsmedel – ofta även till sin egen lön - vilket belastar forskarna med administrativt arbete. Att arbeta mycket ses inte heller bara som ett måste för att klara sig kvar inom den akademiska världen, utan ses också en signal om att man är framgångsrik.

På högskolan kan man på ett annat sätt än inom det privata vara konkurrenter trots att man är på samma arbetsplats. Det ställer än högre krav på bra ledare som kan hantera eventuella konflikter som kan uppstå och påverka verksamheten negativt.

I många kommentarer efterlyses mer åtgärder för att öka känslan av samhörighet på arbetsplatsen. De önskar se fler gemensamma aktiviteter för en ökad sammanhållning och bättre stämning. Detta kan gynna forskningen då samarbeten underlättas i en miljö där många möten sker.

Näst efter ledarskapet och samhörigheten på arbetsplatsen handlar kommentarerna om personalpolitik och anställningar. En genomtänkt, förankrad och långsiktig kompetensförsörjning efterlyses. Tillsättningarna av tjänster måste vara transparenta och rättvisa, likaså karriärvägarna. De många visstidsanställningarna skapar osäkerheter och ibland rena konflikter, då det upplevs som en ständig kamp att hävda sig gentemot andra kollegor och ledningen för att få behålla sin temporära anställning eller lyckas få en tillsvidareanställning eller mer forskningsmedel.

”Det ser bra ut på pappret, men jag anser att ledningen inte ”ser” sin personal”

– Högskoleanställd

5 DISKUSSION

I enkätundersökningen har högskoleanställda ingenjörer samt disputerade ingenjörer som befinner sig utanför högskolan fått svara på en mängd frågor. Jämförelser har gjorts mellan svaren utifrån vilka arbetsplatser ingenjörerna arbetar på. Även annan statistik har använts i jämförelserna, bland annat från Sveriges Ingenjörers årliga löneenkät.

Det är i de flesta fall inte stora skillnader mellan högskolan och utanför högskolan, men det är tydligt att **högskolan ligger sämre till på alla parametrar som studerats**. Den största skillnaden som identifierats är den mycket större andelen visstidsanställningar på högskolan jämfört med utanför högskolan.

Enligt statistiken från SCB är 31 procent visstidsanställda inom högskolesektorn totalt (helårspersoner). Det är de större och mer forskningstunga lärosätena som har flest visstidsanställningar (sett till de lärosäten där flest ingenjörer är verksamma). Bland respondenterna i den genomförda enkäten är 18 procent visstidsanställda men endast 2 procent bland dem som arbetar utanför högskolan.

”Roliga arbetsuppgifter utan anställningstrygghet är inte så lockande för en civilingenjör”

– Doktorand

Sveriges Ingenjörers enkätundersökning ”Ingenjörbarometern” som genomförs bland Sveriges Ingenjörers medlemmar visar att fast anställning är det som värderas allra högst hos ingenjörer när det gäller vad en arbetsgivare kan erbjuda, följt av flexibla arbetstider och kompetensutveckling. Sett i det ljuset är resultaten i den här rapporten nedslående.

Inom högskolan kan ingenjörer gå från en visstidsanställning till en annan under mycket lång tid utan att få en fast anställning (se stycke 3.2). Det handlar oftast om yngre forskare och lärare som befinner sig i den ålder då det blir aktuellt med familjebildning och trygghet är särskilt viktigt.

Den stora osäkerheten gällande fast anställning är väl känd bland ingenjörer och minskar således attrak-

tiviteten hos högskolan som arbetsplats. Detta skapar en utsortering av människor som inte är baserad på kompetens eller intresse för olika arbetsuppgifter utan handlar om hur gärna man kan tänka sig att acceptera att arbeta under dessa arbetsvillkor. Detta ger problem i kompetensförsörjningen till högskolan som behöver de bästa ingenjörer som finns i landet för att utbilda nya ingenjörer och bedriva forskning.

För att minska mängden visstidsanställningar finns ett antal möjliga åtgärder som kan göra skillnad. För det första behöver problemet synliggöras. **Universitetskanslerämbetets årliga statistik om högskolesektorn bör innehålla statistik om andelen visstidsanställda på högskolan**. Det kan skapa ett större tryck för en förändring.

Sveriges Ingenjörer anser vidare att **den instiftade paragrafen om meriteringsanställning i högskoleförordningen ska tas bort**. Den gör det möjligt att med stöd i förordning stapla visstidsanställningar på varandra under lång tid. Detta är en politisk fråga. Men oavsett vad politikerna gör med högskoleförordningen finns idag möjlighet för lärosätena själva att inse att en tillsvidareanställning utgör en stor attraktionskraft och ta ställning för att använda dessa i högre grad än idag. Vissa lärosäten har redan antagit utmaningen och arbetar aktivt med att minska andelen visstidsanställningar.

Förbättringar skulle kunna göras på ett antal andra områden för att öka högskolans attraktionskraft för ingenjörer. Att **ledarskapet inom högskolan behöver förbättras är något som tydligt kommer fram i enkätresultaten**. Samma indikationer ger en rapport från Naturvetarna 2013.

Ledarskapets kvalitet och omfattning på högskolan är centralt för både de enskilda anställda och för hela lärosätets framgång. Resultaten i den här rapporten identifierar ett antal viktiga områden där ledarskapet påverkar utfallet och där förbättringar behöver göras. Resultaten visar att högskolan är den arbetsmarknadssektor där ingenjörer arbetar allra mest. Det är baksidan med högskolans främsta attraktionskraft, friheten i arbetet. Högskolans frihet behöver bevaras och vidareutvecklas. Däremot är det viktigt att even-

tuella negativa konsekvenser av den undviks, så som för mycket övertidsarbete. För mycket övertidsarbete riskerar leda till stress och hälsoproblem.

För att de anställda ska få en rimlig arbetssituation är det avgörande med en chef som ser den situation forskare och lärare befinner sig i och bidrar till att stödja dennes personliga utveckling. I det ingår att förebygga en osund arbetsbelastning och bromsa om det behövs. **Kontinuerliga medarbetarsamtal, utvecklingssamtal och bättre planering är nycklar i det arbetet.** Men det är också viktigt att institutionerna arbetar med sin övergripande verksamhetsplanering så att den är rimlig gentemot de resurser som finns tillgängliga. Som en person kommenterar i enkätsvaren är det inte rimligt att arbetsplatsen präglas av attityden "arbetstid är en oändlig resurs".

Högskolan är en arbetsplats där arbetsgivaren har ett ansvar för arbetsmiljön. I detta har ledarna på arbetsplatsen en viktig roll. Arbetsgivaren har ett ansvar i att se till att ledarna har de ledaregenskaper och den kompetens som de behöver. Det räcker inte med sakkunskap inom det egna ämnesområdet inom vilket man verkar. **Det är av stor vikt att bristande ledarskap fångas upp av arbetsgivaren och adresseras.** Ledare som brister i sin ledarroll riskerar inte bara skada dennes direkta medarbetares arbetsprestation och hälsa. Det påverkar även högskolans rykte.

I ett privat företag är den individuella prägeln på arbetet svagare än inom högskolan. Vad som ska studeras och utvecklas där bestäms i högre grad av ledningen än av den enskilde forskaren. På högskolan är ledarskapet från arbetsgivarens sida svagare och kontrollen och styrningen mindre än i privat sektor gällande själva forskningsuppgifterna. Å andra sidan arbetar man på ett företag på ett mer påtagligt sätt för en gemensam sak, företagets framgång. **En större känsla av samhörighet på högskolan är något som efterlyses i de öppna svaren i enkäten.** Det

är något som skulle kunna byggas upp mer både på institutionsnivå mellan de anställda, men även centralt från lärosätet som helhet.

Ett av högskolans uppdrag är att samverka med det omgivande samhället. Men ingenjörerna anser att högskolan är tämligen lite arbetslivsorienterad och inte så synlig i samhällsdebatten. Mer behöver göras av högskolorna för att **förbättra kontaktytorna gentemot det omgivande samhället** för att kunna rekrytera mer sociala och rörliga ingenjörer samt för att stärka forskning, utbildning och innovation.

Målsättningen med arbetet och sättet att arbeta på skiljer sig delvis åt mellan högskolan jämfört med andra arbetsplatser. Men även om detta tas i beaktning kan inte de sämre arbetsvillkor som råder på högskolan rättfärdigas.

Skillnaderna i arbetsvillkor som finns på högskolan jämfört med utanför konserveras till viss del på grund av den bristande rörlighet som råder där emellan. Med en större rörlighet även mellan högskolan och andra arbetsplatser utanför högskolan, skulle arbetsmarknaden för forskare kunna vidgas vilket skulle gynna hela landet.

Ingenjörer som flyttar mellan olika arbetsplatser tar med sig kunskap, personliga kontakter men även erfarenheter av olika sätt att organisera arbete på. Kunskap om vad som skapar ett gott arbetsklimat tas med till nästa arbetsplats och kan utveckla den. Rörlighet är således inte bara positivt för individerna utan även för arbetsplatsens utveckling i stort.

Idag ses högskolan som en egen arbetsmarknadssektor. En utveckling pågår dock mot en större profilering av universiteten och högskolorna. Sveriges Ingenjörer välkomnar denna utveckling. Vi ser gärna att lärosäten också går före för att stärka sin konkurrenskraft som arbetsgivare genom att förbättra arbetsvillkoren för forskare och lärare.

6 OM ENKÄTEN

Enkäten skickades ut till 8 383 medlemmar inom Sveriges ingenjörer som hade en doktors- eller licentiatexamen och som arbetade inom högskolan eller utanför akademien samt de som var anställda inom högskolan oavsett utbildning. Svar inkom från 3 563 medlemmar vilket resulterade i en svarsfrekvens på 43 procent.

Av de svarande var 27 procent kvinnor och 73 procent män. Kvinnorna var något bättre på att svara, 44 procent jämfört med 42 procent för männen. Vid en jämförelse mot populationen så var andelen kvinnor en procentenhet högre i svarsgruppen.

Åldersmässigt fördelar sig svaren som följer; yngre än 35 år, 25 procent, 35-49 år, 47 procent och 50 år och äldre, 27 procent. De yngre svarade i något högre utsträckning. Det är dock ingen större skillnad i fördelningen mellan population och svar för de olika åldersgrupperna.

Av de svarande tillhör strax under hälften, 49 procent, högskolesektorn, följt av privat sektor exklusive forskningsinstitut 39 procent. Se figur 18.

Av de som har svarat på enkäten har 79 procent en tillsvidareanställning, åtta procent en visstidsanställning och 14 procent en visstidsanställning forskarutbildning (doktorand).

I medlemsregistret finns även information om högre utbildning. 65 procent av de som svarade hade en teknologie doktorsexamen, 19 procent en teknologie licentiat och 17 procent en annan forskarexamen (t.ex. filosofie doktor, filosofie licentiat, ekonomie doktor). Doktoranderna har exkluderats (de kan ha en forskarexamen registrerad utan att ha en färdig examen). Svar och population fördelar sig relativt lika mellan grupperna.

Populations- och svarsfördelning stämmer väl överens vad gäller kön och ålder för de med en forskarexamen.

Om man gör en uppdelning på de tre grupperna teknologie doktor, teknologie licentiat och annan högre utbildning och ställer det i förhållande till kön och ålder så visar detta att det var de kvinnliga teknologie doktorerna som var



Figur 18. Respondenternas arbetsmarknadssektorer.

de som har den högsta svarsfrekvensen, 45 procent. Sämst svarsfrekvens hade män med annan forskarexamen, 39 procent.

Åldersmässigt varierade svarsfrekvensen för teknologie doktorer mellan 38 procent för de 60 år och äldre upp till 52 procent för de som är under 30 år. För teknologie licentiaterna hade den yngsta gruppen endast 26 procent i svarsfrekvens medan 35-39 åringar samt 50-54 åringar hade en svarsfrekvens på 42 procent. Svarsfrekvensen för de med annan högre utbildning varierade mellan 30 procent för de under 30 år upp till 54 procent för de som är mellan 30 och 34 år.

Populations- och svarsfördelning stämmer väl överens för teknologie doktorer och teknologie licentiater. För de med annan högre utbildning är andelen svar något högre bland 30-34-åringarna och något mindre i gruppen 50-54 år.

7 REFERENSER

Naturvetarna, 2012. *"Jag kan inte men andra borde..." Mobilitetens status bland svenska forskare.*

Naturvetarna, 2013. *Alla bestämmer – ingen bestämmer. Om ledarskap i den svenska högskolan.*

SULF, 2014. *Siffrorna som saknas. SULF:s skuggrapport 2014.*

Sveriges Ingenjörer, 2014. *Ingenjörssbarometern 2014.*

Universitetskanslerämbetet, 2014. *Universitet och högskolor. Årsrapport 2014.*

