



Hur har du det på jobbet?

En rapport från Fackförbundet ST
om doktoranders arbetsmiljö



Förord

För att prestera och må bra på jobbet fordras att den organisatoriska och sociala arbetsmiljön fungerar tillfredställande. Inte minst för landets forskarstuderande.

En stor del av de som går en forskarutbildning stannar kvar inom högskolesektorn och satsar på en akademisk karriär som lärare och forskare. En del av dem som disputerat väljer att söka sig till andra sektorer och blir experter eller ledare på företag och i organisationer, inom statsförvaltning och kommuner. Därför är det angeläget att högskolan erbjuder goda arbetsförhållanden och en demokratisk arbetsmiljö.

Dessutom spelar forskarutbildningen en central roll i samhällslivet. Genom forskning skapas ny kunskap och idéer som många gånger sprids långt utanför den akademiska världen. Här både startas och förs en viktig del av det offentliga samtalet. Därför skickade vi en enkät till samtliga av våra doktorandmedlemmar för att ta rätt på hur de har det på jobbet.

Resultatet från undersökningens kommer ST att använda för att bli ännu bättre på att driva arbetsmiljö- och villkorsfrågor för doktorander. I slutet av rapporten hittar du våra förslag för att skapa goda arbetsförhållanden för forskarutbildade.

Inledning

På jobbet möter människan arbetsmiljön som en helhet – både fysiska och psykosociala omständigheter som påverkar hur vi mår och utvecklas på och i jobbet. Det finns en hel del forskning och kunskap om vad som är utmärkande för en god arbetsmiljö och en utvecklande sysselsättning. Det handlar om att både avlägsna fysiska risker och att identifiera rätt förutsättningar för individens möjligheter till motivation och utveckling.

Ett gott arbete ger motivation, social samvaro och en känsla av sammanhang. Dessutom får människan tillfälle till egen kontroll och inflytande över det egna jobbet. Ett gott arbete kännetecknas även av möjligheten att förena det med ett rikt och hållbart privatliv. En av de betydande teorierna om sambanden mellan hälsa och arbetsliv är krav- kontroll- stödmodellen. Den visar att det inte bara är höga eller låga krav som är viktiga för stressen i arbetslivet. Vilken inverkan kraven har på stressen beror på hur stort handlings- eller beslutsutrymme individen har över jobbet utförande och den egna kontrollen av detsamma. Kontrollen kan medföra en möjlighet att utöva inflytande på verksamheten och prioritera uppgifter. Samverkan och balansen mellan krav och kontroll påverkar individens hälsa. En bra balans gör att individen kan hitta tillvägagångssätt för att hantera stress. Under rätt förhållanden, där individen har hög kontroll, kan höga krav vara välgörande.

En annan teori när man diskuterar psykosocial arbetsmiljö menar att det slit som individen lägger ner på jobbet måste vara i balans med den uppskattning eller belöning som man får av chefen. Finns där en obalans så ökar risken för ohälsa.¹

¹ Se exempelvis Theorell, T. (2012) Psykosocial miljö och stress, Lund. Studentlitteratur, Siegrist, J. (1996) Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1:1,27-41. Astvik, W & Melin, M. (2012). Coping with imbalance between job demands and resources. A study of different coping patterns and implications for health and quality in human service work. *Journal of Social Work*. 14:4.

Undersökningen

Under våren 2018 skickade Fackförbundet ST ut en enkät på engelska till samtliga doktorandmedlemmar. Vi ville veta hur doktorandernas psykosociala arbetsmiljö såg ut. Vi ställde frågor om arbetsbelastning, arbetsorganisation, ledarskap och om möjligheter till återhämtning.

Av respondenterna var drygt 54 procent kvinnor och drygt 45 procent män. Sett till hela populationen av doktorander vid landets lärosäten var 2017 ungefär 47 procent av dem kvinnor och 53 procent män. Majoriteten, 68 procent, av de svarande i vår enkät var i åldern 25 till 35 år vilket överensstämmer väl med genomsnittsåldern för populationen som helhet.²

Drygt en tredjedel av samtliga doktorandmedlemmar valde att svara på enkäten. Vi fick in 229 enkäter. Det innebär att resultaten enbart bör betraktas som tendenser. Undersökningen kan dock ge vägledning om hur doktoranderna har det på jobbet. Det vore intressant om liknande undersökningar även gjordes med landets samtliga doktorander. Universitetskanslersämbetets senaste undersökning om doktorandernas situation från 2016 hade en svarsfrekvens på 47,5 procent. Svarsfrekvensen är därmed väsentligt lägre än i de tidigare undersökningarna 2003 (72 procent) och 2008 (66 procent). I rapporten står: ”det är svårt att veta vad som gör att svarsfrekvensen har sjunkit i jämförelse med tidigare år. Enligt SCB har en hel del undersökningar som genomförts på senare år tappat lika mycket i svarsandel, medan andra inte har gjort det. Rent allmänt är det idag svårare att få en hög svarsfrekvens än under tidigare decennier.”³

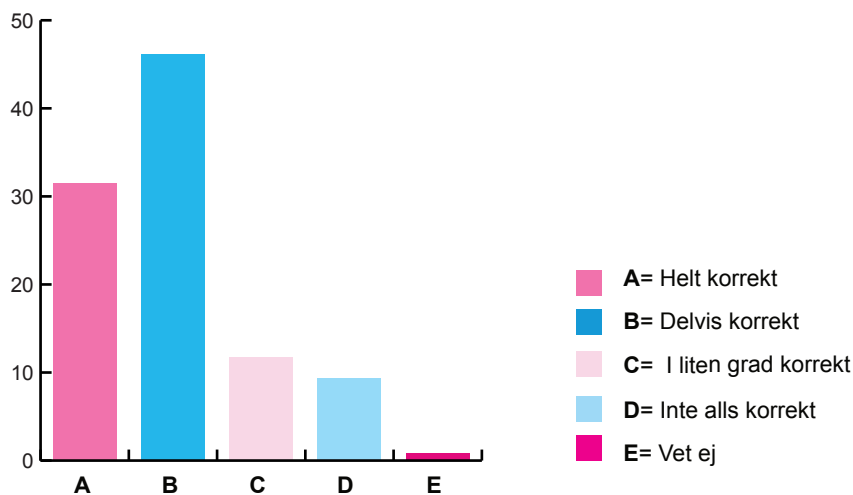
² Universitetskanslersämbetets statistikbas. Högskolan i siffror

³ Doktorandspegeln. Rapport 2016:18. Universitetskanslersämbetet.

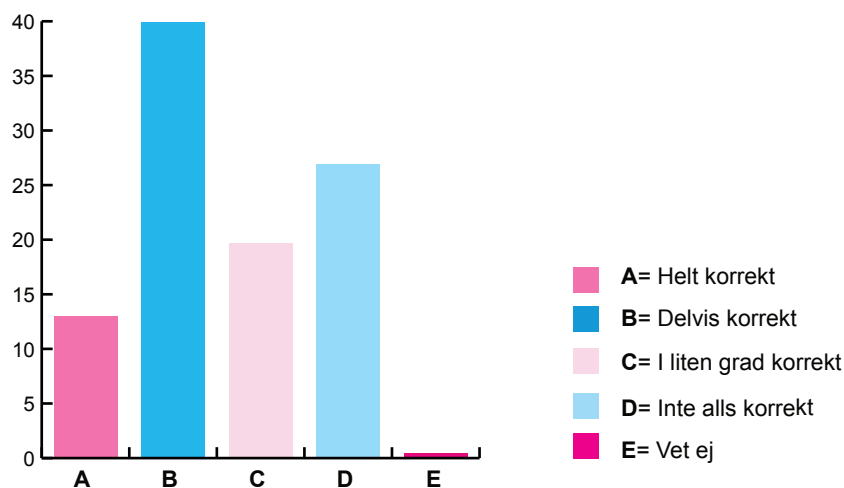
Arbetsbelastning

Det är ingen överdrift att påstå att vi mer eller mindre dagligen läser larmrapporter om sönderstressade människor som drabbas av utmattningsdepressionsliknande tillstånd. Den arbetsmängd vi har är en viktig faktor för hur vi mår - inte bara på jobbet utan även på vår fritid. När det kommer till ST s doktorandmedlemmar ansåg merparten av dem som svarade på enkäten att de hade en arbetsmängd som kändes acceptabel (diagram 1). Detsamma gäller möjligheten att påverka den egna arbetstakten och den tid man hade till sitt förfogande.

Diagram 1. Jag har en arbetsmängd som känns acceptabel

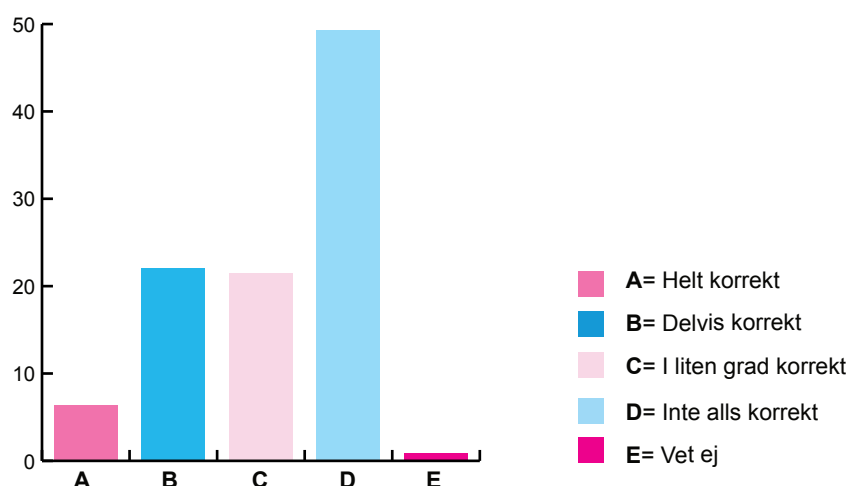


Men när vi frågade om doktoranderna kunde utföra sitt jobb inom ramen för sin normala arbetstid blev svaren något annorlunda. Då visade det sig att nästan 47 procent hade problem med att göra det.

Diagram 2. Jag hinner med mina arbetsuppgifter inom min normala arbetstid

När vi lät respondenterna ta ställning till om de inte hade några psykiskt påfrestande arbetsuppgifter visade sig majoriteten av de svarande ha en hel del psykiskt påfrestande arbetsuppgifter. Hela 70 procent uppgav att de hade det.

Diagram 3. Jag har inga psykiskt påfrestande arbetsuppgifter



Här har vi onekligen motstridiga resultat. Å ena sidan upplevs arbetsmängden som rimlig, å andra sidan hinns inte arbetet med under ordinarie arbetstid. Dessutom är det en stor grupp av respondenterna som ger uttryck för att de har psykiskt påfrestande arbetsuppgifter. I Doktorandspeglens ställs en fråga om doktoranderna upplevt någon negativ stress och resultatet visar att ”en liten majoritet uppger att de har upplevt negativ stress (54 procent). Av männen uppger 50 procent att de har upplevt sådan stress medan motsvarande siffra för kvinnor är 59 procent.”⁴ I en annan global undersökning som Nature gjort från 2017 framgår att ”en fjärdedel av forskarstudenterna känner oro för sin mentala hälsa. Mer än var tionde forskarstudent eller doktorand har sökt hjälp för ångest eller depression.”⁵

En förklaring till att respondenterna upplever att de arbetar under psykiskt påfrestande förhållanden kan vara att de som doktorander "lever sin forskning" och att det egentligen inte är något märkligt med att arbeta med sin forskning även på sin fritid. Vad gäller inslaget av psykiskt påfrestande arbetsuppgifter kan det så klart handla om stress och anspänning men det kan också vara fråga om ett kreativt, intellektuellt krävande och utmanade arbete. De flesta av oss måste allt emellanåt arbeta över eller sitta någon stund med jobbet på kvällarna. Det klarar de flesta, men en ihållande hög belastning kan leda till problem för individen. Det kan handla om sömnproblem eller om både fysisk och psykisk ohälsa. Det påverkar förstås privatlivet då det gör det svårt att orka med vänner och eventuell familj.

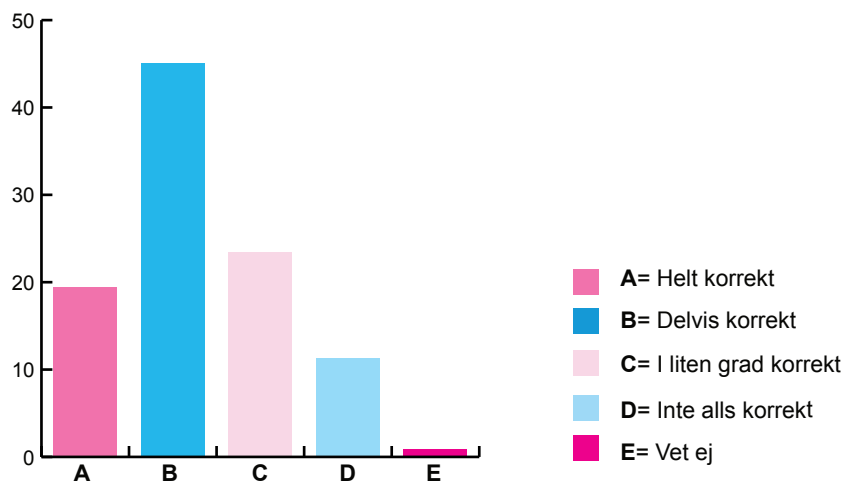
⁴ Doktorandspeglens Rapport 2016:18. Universitetskanslersämbetet.

⁵ <https://www.nature.com/nature/journal/v550/n7677/full/nj7677-549a.html>

Handlingsutrymme

Merparten av doktoranderna som besvarade enkäten var nöjda med det inflytande de hade över jobbet. De kunde i stor utsträckning själva planera arbetet, påverka förändringar som rörde jobbet, prioritera och ha inflytande över deadlines. Men när det gäller att påverka stopptider och deadlines svarade 35 procent att det inte alls stämde eller till liten del var så (diagram 4). Majoriteten upplevde dock att de hade tillräckligt handlingsutrymme för att göra sitt jobb.

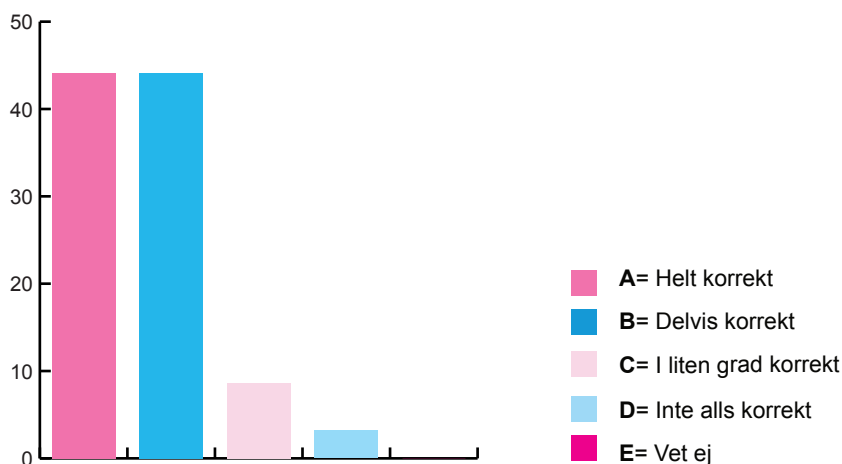
Diagram 4. Jag har möjlighet att påverka beslut om stopptider och deadlines



Arbetsorganisation

Avsnittet om arbetsorganisation innehöll frågor om befogenheter, resurser och den introduktionen STs doktorandmedlemmar fått som nyantagna till forskarutbildningen. När det gäller frågor kring ansvar och befogenheter upplevde en tydlig majoritet att de hade väl kännedom om vilket ansvar och vilka befogenheter de har.

Diagram 5. Jag vet vilket ansvar och vilka befogenheter jag har.



På frågan om det fanns tillräckliga resurser och förutsättningar för att kunna göra ett bra arbete ansåg ungefär 65 procent att så var fallet. Men knappt 35 procent menade att man saknade detta. Fördelat på kön blev resultatet att hela 39 procent av de kvinnliga respondenterna ansåg sig sakna tillräckliga resurser och förutsättningar för att göra ett bra jobb. Motsvarande resultat för männen var 26 procent (se tabell 1). Avsaknaden av resurser och schyssta förutsättningar att göra sitt jobb är ett allvarligt bekymmer som återfinns även bland personer som inte doktorerar. Fler och fler organisationer strävar efter att anställda ska arbeta mer effektivt och samtidigt göra samma arbetsuppgifter som tidigare. Detta ska göras utan att nya resurser tillförs eller att tydliga prioriteringar görs.⁶

⁶ https://st.org/sites/default/files/attachment/temperaturmataren_20160925_1.pdf

Tabell 1. Det finns tillräckliga resurser och förutsättningar för att kunna göra ett bra arbete

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	Helt korrekt	27	22,7%	28	28,0%	0	0,0%	55	25,0%
B	Delvis korrekt	45	37,8%	46	46,0%	0	0,0%	91	41,4%
C	I liten grad korrekt	28	23,5%	19	19,0%	0	0,0%	47	21,4%
D	Inte alls korrekt	18	15,1%	7	7,0%	1	100,0%	26	11,8%
E	Vet ej	1	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,5%
Respondenter		119		100		1		220	

Vi bad även doktoranderna att ta ställning till två påståenden som handlar om hur introduktionen av nyantagna doktorander går till. Det första påståendet löd så här: *Introduktionen för nyantagna till forskarutbildningen var tillfredsställande.*

Mer än hälften av de svarande ansåg inte att introduktionen varit tillfredsställande. Fördelat på kön var det ingen skillnad.

Det andra påståendet formulerades enligt följande:

Jag blev informerad om mina rättigheter och skyldigheter som forskarstuderande

Nästan 50 procent svarade att det stämde i liten grad eller inte alls (tabell 2). Resultatet måste onekligen ses som oroande eftersom de allra flesta lärosäten fäster stor vikt vid just introduktionen. Resultatet stämmer väl överens med det som framkom i Universitetskanslersämbetets undersökning *Doktorandspegeln* från 2016. I rapporten står bland annat: ”att veta vilka regler som gäller och vad som förväntas och krävs av den enskilda ger en stabil grund för denna att bygga sina forskarstudier på. När det gäller introduktion till forskarutbildningen och information om rättigheter och skyldigheter är mer än hälften av svarspersonerna missnöjda.”⁷

Att ge information är komplext. Vi kan sträva efter att vara nästan överdrivet tydliga i vad som gäller, exempelvis om vem som har det yttersta arbetsmiljöansvaret, men vi vet nästan aldrig om budskapet gått fram. En väg att nå fram med universitetets riktlinjer gällande doktorandernas villkor kan vara att återkommande informera om dem.

⁷ Doktorandspegeln. Rapport 2016:18. Universitetskanslersämbetet.

Tabell 2. Jag blev informerad om mina rättigheter och skyldigheter som forskarstuderande

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	Helt korrekt	19	16,0%	17	17,0%	0	0,0%	36	16,4%
B	Delvis korrekt	37	31,1%	36	36,0%	0	0,0%	73	33,2%
C	I liten grad korrekt	42	35,3%	29	29,0%	1	100,0%	72	32,7%
D	Inte alls korrekt	19	16,0%	17	17,0%	0	0,0%	36	16,4%
E	Vet ej	2	1,7%	1	1,0%	0	0,0%	3	1,4%
Respondenter		119		100		1		220	

Ledarskap

Den första frågan vi ställde angående ledarskap var vem doktoranderna uppfattar som sin chef. Frågan kan tyckas märklig men erfarenheten visar att det många gånger kan vara oklart för den enskilda doktoranden vem som har personal- och arbetsmiljöansvar och vem som leder doktorandens arbete. På institutionen eller avdelningen är prefekten/motsvarande chef för doktoranden. Det innebär bland annat ett ansvar för arbetsmiljön, att genomföra lönesamtal och medarbetarsamtal med doktoranden, reglera uttag av semester med mera. I tabell 3 framgår att mindre än 60 procent visste vem som var deras chef. Att så många av doktoranderna som besvarat enkäten inte känner till detta är förvånande och kan vara ett tecken på bristande information från deras arbetsgivare. Men det kan också vara ett uttryck för hur pass mottaglig lyssnaren är. Därför finns ett skäl att löpande ta upp frågor kring arbetsgivaransvar och hur det skiljer sig mot handledarens ansvar visavi doktoranden.

Tabell 3. Vem är din chef?

		Antal	Andel
A	Prefekt/avdelningschef	123	57,7%
B	Handledaren	79	37,1%
C	Studierektor	8	3,8%
D	Dekanus	3	1,4%
Respondenter		213	

Vi ställde även andra frågor om ledarskap. Bland annat om doktoranden upplevde att hen får tillräckligt stöd av sin närmaste chef (prefekt/motsvarande) och/eller handledare. På denna fråga var det tämligen stor skillnad på hur kvinnliga respektive manliga doktorander upplevde det stöd de fick. Av dem som instämmer helt i påståendet att de får tillräckligt med stöd återfinns 33 procent av männen. Motsvarande siffra för kvinnorna är cirka 22 procent (se tabell 4).

Tabell 4. Jag får tillräckligt stöd av min närmaste chef (prefekt/motsvarande och/eller handledare

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	Korrekt	24	20,9%	32	33,0%	0	0,0%	56	26,3%
B	Delvis korrekt	40	34,8%	30	30,9%	0	0,0%	70	32,9%
C	I liten grad korrekt	21	18,3%	14	14,4%	1	100,0%	36	16,9%
D	Inte alls korrekt	17	14,8%	12	12,4%	0	0,0%	29	13,6%
E	Vet ej	13	11,3%	9	9,3%	0	0,0%	22	10,3%
Respondenter		115		97		1		213	

Vi ser ett liknade mönster då vi frågade om doktoranderna upplevde att de fick tillräckligt med handledning. Männerna föreföll vara nöjdare med sin situation.

Tabell 5. Jag får vid behov tillräcklig handledning i mitt arbete

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	Korrekt	49	42,6%	53	54,6%	0	0,0%	102	47,9%
B	Delvis korrekt	33	28,7%	18	18,6%	1	100,0%	52	24,4%
C	I liten grad korrekt	21	18,3%	11	11,3%	0	0,0%	32	15,0%
D	Inte alls korrekt	12	10,4%	14	14,4%	0	0,0%	26	12,2%
E	Vet ej	0	0,0%	1	1,0%	0	0,0%	1	0,5%
Respondenter		115		97		1		213	

Avhandlingsarbetet och forskarstudierna är många gånger mycket krävande och emellanåt svåröverskådligt. Mot den bakgrunden ville vi undersöka om STs doktorandmedlemmar kunde räkna med stöd om arbetsinsatsen blev för stor. Svaren tyder på att det inte är självklart att prefekten eller handledaren hjälper till med prioriteringar eller gränsdragningar i arbetet. Det är inte heller givet att prefekten eller handledaren tydliggör gränser för innehåll och omfattning i doktorandens arbete (se tabell 6 och 7).

Tabell 6. Min chef och/eller handledare ingriper när jag har allt för mycket arbete att utföra

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	11	9,6%	14	14,4%	0	0,0%	25	11,7%	11
B	26	22,6%	22	22,7%	0	0,0%	48	22,5%	26
C	34	29,6%	27	27,8%	1	100,0%	62	29,1%	34
D	30	26,1%	25	25,8%	0	0,0%	55	25,8%	30
E	14	12,2%	9	9,3%	0	0,0%	23	10,8%	14
Respondenter	115		97		1		213		115

Tabell 7. Min chef och/eller handledare tydliggör gränser för innehåll och omfattning av mina arbetsuppgifter

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	Helt korrekt	9	7,8%	13	13,4%	0	0,0%	22	10,3%
B	Delvis korrekt	39	33,9%	36	37,1%	0	0,0%	75	35,2%
C	Till liten del korrekt	37	32,2%	22	22,7%	0	0,0%	59	27,7%
D	Inte alls korrekt	24	20,9%	20	20,6%	1	100,0%	45	21,1%
E	Vet ej	6	5,2%	6	6,2%	0	0,0%	12	5,6%
Respondenter		115		97		1		213	

Förväntningar, respons och tid för handledning

För att göra ett bra jobb underlättar det om den anställda vet vad chefen förväntar sig. Det är också viktigt att få respons på hur väl man lyckats med sitt arbete. När det gäller doktoranderna och huruvida de känner till vad chefen och/eller handledaren förväntar sig av dem är svaren delvis oroväckande. Detsamma kan sägas när det kommer till möjligheten att få respons på sitt jobb. Ungefär 30 procent av respondenterna angav att de till liten del eller inte alls känner till vad som förväntas av dem. Tittar man på hur svaren om att få respons på sitt arbete fördelar sig uppgav hela 36 procent av kvinnorna att de får respons till liten del eller inte alls. Motsvarande andel av männen var 29 procent.

Hur ens chef bemöter en har även det stor betydelse för hur bra man utför sitt jobb men också för hur man trivs på arbetsplatsen. På frågan om doktoranderna blev bemötta med respekt svarade drygt 85 procent att det stämde helt och fullt eller delvis. Men drygt 10 procent svarade att de inte blev bemötta med respekt.

Handledaren och handledningen under en forskarutbildning är utan tvekan det allra viktigaste för att en doktorand ska lyckas med sin avhandling. Därför frågade vi hur mycket handledning doktoranderna fått under 2017. Svaren är minst sagt oroväckande.

Tabell 8. Hur många timmar handledning har du fått under 2017?

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	0 timmar	0	0,0%	1	1,0%	0	0,0%	1	0,5%
B	1–5 timmar	21	18,3%	12	12,4%	0	0,0%	33	15,5%
C	6–10 timmar	18	15,7%	15	15,5%	1	100,0%	34	16,0%
D	11–15 timmar	15	13,0%	10	10,3%	0	0,0%	25	11,7%
E	16–20 timmar	20	17,4%	17	17,5%	0	0,0%	37	17,4%
F	20> timmar	41	35,7%	42	43,3%	0	0,0%	83	39,0%
Respondenter		115		97		1		213	

Återhämtning

Nästan 80 procent av respondenterna uppger att de har arbetstider eller scheman som passar dem utmärkt. Samtidigt svarade 45 procent att de till liten grad eller inte alls känner sig utvilade och motiverade när de kommer till jobbet. Nästan lika många (40 procent) svarade att de knappt eller inte alls har någon tid över för reflektion över hur arbetet avlöpt. En tredjedel uppgav att de inte kan koppla av från jobbet under raster. En allt för stor andel av de svarande saknade också kraft att göra något annat efter jobbet.

Tabell 9. Jag har ork kvar för att göra andra saker efter arbetsdagens slut.

		Kvinna		Man		Annat		Totalt	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
A	Helt korrekt	13	11,3%	19	20,0%	0	0,0%	32	15,2%
B	Delvis korrekt	53	46,1%	39	41,1%	0	0,0%	92	43,6%
C	Till liten del korrekt	30	26,1%	24	25,3%	0	0,0%	54	25,6%
D	Inte alls korrekt	19	16,5%	11	11,6%	1	100,0%	31	14,7%
E	Vet ej	0	0,0%	2	2,1%	0	0,0%	2	0,9%
Respondenter		115		95		1		211	

På frågan om man kunde tänka på annat än jobb på sin fritid visade det sig – kanske inte så förvånande – att det var lättare sagt än gjort. Drygt 40 procent av respondenterna sa att de kunde det till liten del eller inte alls. Resultatet måste tas på allvar eftersom det indikerar att doktorander i allt för låg grad upplever att de kan vila från jobbet. Det ger intryck av att avhandlingsarbetet inflätas snart sagt i varje skrymsle av en doktorands liv.

Sjukskrivningar och sjuknärvaro

Slutligen ställde vi två frågor om sjukskrivningar och om att gå till jobbet trots att man är sjuk. Här blir könsskillnaderna tydliga. En dubbelt så hög andel kvinnor (20 procent) som män (10 procent) bland de svarande har varit sjukskrivna under 2017 och drygt 60 procent av kvinnorna har varit på jobbet trots sjukdom. Motsvarande siffra för männen är knappt 50 procent. I Doktorandspegeln från 2016 ställdes liknade frågor och resultatet därifrån sammanfaller med vårt. ”58 procent svarade att de jobbat fast de var sjuka (63 procent av kvinnorna och 54 procent av männen”.

Det är alltså väldigt många som gått till jobbet trots att de varit sjuka. Kanske det beror på att doktoranderna upplevt en stark press att bli klara med någon del av sin avhandling eller inte har kunnat lämna över det akuta arbetet till någon kollega – det är ju särskilt knepigt när du som doktorand undervisar. Eller att de gånger man valt att gå till jobbet trots sjukdom har man kanske inte varit speciellt dålig.

Förslag på åtgärder

Utbilda chefer om deras arbetsgivaransvar. Prefekten måste ägna doktoranderna uppmärksamhet. Gör tydligt vem som har arbetsgivaransvaret för doktoranderna.

Informera doktoranderna om deras rättigheter och skyldigheter och gör det återkommande. Följ arbetstids- och semesterlagen. Prefekten måste ta sitt arbetsgivaransvar och seniora forskare bör sträva efter att vara förebilder.

Ta fram praktiska avhandlings- och stresshanteringsverktyg som skapar kontroll över avhandlingsarbetet, och minskar stress.

Förbättra återkopplingen till doktoranderna kring deras arbetsinsatser. Förtydliga vilka förväntningar som institutionen har på doktoranden.

Ta fram riktlinjer om minsta antal handledningstimmar per termin.



Fackförbundet ST
Box 5308, 102 47 Stockholm
Telefon: 0771-555 444
info@st.org, www.st.org