

Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor

Frisk- och riskfaktorer för forskande och undervisande personal

Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor
Frisk- och riskfaktorer för forskande och undervisande personal
Kunskapssammanställning 2024:9
ISBN 978-91-89747-81-4
Publicerad år 2024

Myndigheten för arbetsmiljökunskap
Telefon: 026-14 84 00, e-post: info@mynak.se
www.mynak.se

Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor

Frisk- och riskfaktorer för forskande och undervisande personal

Förord

Universitet och högskolor är den största statliga arbetsgivaren i Sverige, med över 66 000 anställda. Av dessa arbetar hälften inom forskning och undervisning. Den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön spelar en avgörande roll för både personalens välbefinnande och deras förmåga att leverera forskning och undervisning av hög kvalitet. En hälsofrämjande arbetsmiljö vid svenska universitet och högskolor är inte bara viktig för att forskare och lärare ska må bra och hålla sig friska, utan också för att samhällets behov av utbildning och forskning ska tillgodoses. Denna kunskapssammanställning syftar till att kartlägga, sammanfatta och dra slutsatser från befintlig forskningsbaserad kunskap om risk- och friskfaktorer inom högskolesektorn och belysa insikter som kan bidra till en hållbar och jämställd arbetsmiljö inom högskolesektorn.

Resultaten visar att arbetsmiljön på universitet och högskolor präglas av höga krav och otrygghet i anställningsförhållanden samt brist på incitament såsom anställningstrygghet och forskningsfinansiering, vilket ökar risken för ohälsa och sämre prestation. Samtidigt finns positiva faktorer, som meningsfulla relationer och möjligheten att kombinera forskning och undervisning, men dessa riskerar att undermineras av stress och osäkerhet. Ett helhetsgrepp som beaktar både risk- och friskfaktorer behövs för att främja hälsa och prestation. Flexibilitet i arbetstider och arbetsplats kan vara både en risk och en möjlighet, och mer forskning krävs för att hitta den bästa balansen.

Författarna till kunskapssammanställningen är Anna-Carin Fagerlind Ståhl, medicine doktor och frilans, samt Helene Johansson, medicine doktor vid institutionen för epidemiologi och global hälsa, Umeå universitet. På myndighetens uppdrag har docent Åsa Hirsh vid Göteborgs universitet kvalitetsgranskat kunskapssammanställningen. Ansvarig processledande analytiker vid Myndigheten för arbetsmiljökunskap har varit docent Robert Ljung. Camilla Wengelin har varit ansvarig kommunikatör för kunskapssammanställningen.

Författarna till kunskapssammanställningarna har själva valt sina teoretiska och metodologiska utgångspunkter och är ansvariga för resultaten och slutsatserna som presenteras i kunskapssammanställningen.

Jag riktar ett stort tack till såväl våra externa forskare och kvalitetsgranskare som medarbetare på myndigheten som bidragit till att ta fram denna värdefulla kunskapssammanställning.

Gävle, oktober 2024



Nader Ahmadi, Generaldirektör

Författare

Anna-Carin Fagerlind Ståhl, medicine doktor, frilans

Helene Johansson, medicine doktor, institutionen för epidemiologi och global hälsa, *Umeå universitet*.

Sammanfattning

Syfte

Denna kunskapssammanställning har tagits fram på uppdrag av Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Den syftar till att sammanfatta forskningsbaserad kunskap som återfinns i vetenskaplig och grå litteratur¹ som beskriver den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön för forskande och undervisande personal på svenska universitet och högskolor. Vilka frisk- och riskfaktorer har forskningen identifierat i forskares och universitetslärares arbetsmiljö? Finns det grupper som är speciellt utsatta respektive gynnade avseende risk- och friskfaktorer, och i så fall vad karaktäriserar dessa grupper?

Metod

Till kunskapssammanställningen söktes vetenskapligt granskad och grå litteratur i databaser samt manuellt på relevanta webbplatser, publicerad från år 2000, som undersökte fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö och upplevelser av arbetsrelaterad hälsa/ohälsa.

Sökningarna resulterade i 1 921 vetenskapliga och 422 grå publikationer. Litteraturen granskades i tre steg: (1) granskning av artikelsammanfattningar, (2) granskning av fulltexter utifrån relevans, samt (3) en kvalitetsgranskning. Därefter återstod 27 vetenskapliga och 26 grå publikationer, och det är dessa som kunskapssammanställningens resultat är baserat på.

Resultat

Generella risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Arbetet upplevs vara både ett privilegium med autonomi och friskfaktorer som främjar arbetstillfredsställelse, och något som innehåller ett flertal riskfaktorer som exempelvis hög arbetsbelastning och avsevärd tidsbrist, prestationskrav och osäkerhet. Samtidigt framkommer att det i flera fall saknas resurser i fråga om socialt stöd och erkännande för arbetsinsatsen. Vidare visar några källor hur digitala system som är tänkta att underlätta arbetet också kan öka arbetsbördan.

Risk- och friskfaktorer som är specifika för forskande och undervisande personal

Källorna visar att forskare och universitetslärare behöver hantera många parallella arbetsuppgifter med höga krav på prestation, samtidigt som många uppgifter

¹ Med grå litteratur avses forskningspublikationer som inte har publicerats som vetenskapligt granskade artiklar, till exempel avhandlingar, rapporter och bokkapitel.

tilldelas för lite tid eller ingen alls – exempelvis administration, undervisning och ansökningar om finansiering. Undervisning upplevs vara både stimulerande och belastande. Forskning och ansökning om forskningsfinansiering äger ofta rum utanför arbetstid.

Risk- och friskfaktorer relaterat till den plats där arbetet äger rum

Resultatet visar i viss utsträckning på risk- och friskfaktorer relaterade till den plats där arbetet äger rum (laboratoriemiljö, kontorsmiljö, distansarbete). Resultatet visar på både risker och möjligheter relaterat till distansarbete: det kan reducera personlig kontakt och därmed stöd och motivation, men ses även som ett sätt att hantera en hög arbetsbelastning eller andra problem i arbetsmiljön. Enstaka studier undersöker hur hälsa och välbefinnande kan påverkas av miljöer som laboratorier och aktivitetsbaserade kontor.

(O)hälsa, välbefinnande och prestation

Resultatet visar att en arbetssituation med obalans mellan krav och resurser ökar risken för ohälsa som exempelvis utbrändhet, samt är associerat med lägre arbetstillfredsställelse och prestation. Friskfaktorer som är relaterade till arbetstillfredsställelse inkluderar autonomi och flexibilitet, vad som upplevs som meningsfulla relationer till kollegor och studenter, möjligheten att kunna koppla samman undervisningen med den egna forskningen, och att uppleva sig kunna påverka omvärlden genom sitt arbete.

Risk- och friskfaktorer i villkor för anställning och finansiering

Resultatet lyfter på olika sätt hur risk- och friskfaktorer kan uppstå genom det sätt och utifrån de villkor som universitet och högskolor väljer att anställa sin personal och mäta deras prestation, samt på det sätt som forskning finansieras. Utvärderingar och prestationsmätningar kan reducera arbetstillfredsställelse och skapa stress och konkurrens i arbetsgruppen. Osäkerhet avseende finansiering och anställning skapar stress direkt men kan också öka arbetsbelastningen och påverka socialt stöd och samarbete i arbetsgruppen negativt. Arbetets flexibilitet uppskattas men ökar risken för sjuknärvaro.

Särbehandling på grund av kön, etnicitet och sexualitet

Slutligen visar resultatet att kvinnor har en sämre arbetsmiljö än män (högre krav, mindre beslutsutrymme, mindre erkännande och inflytande) och att män har mer tid och möjligheter för att forska än vad kvinnor har. Diskriminering och trakasserier på grund av kön är en vanlig form av utsatthet inom akademien. Endast två publikationer har fokus på och visar på förekomsten av särbehandling och trakasserier baserat på sexualitet och etnicitet.

Slutsatser

Sammanfattningsvis visar resultaten på en arbetsmiljö med ett flertal riskfaktorer. Arbetsmiljön karaktäriseras av höga krav och få formella men grundläggande incitament såsom anställningstrygghet, forskningsfinansiering eller tid för det arbete som behöver utföras. Detta ökar risken för ohälsa och för reducerad prestation. Det finns även friskfaktorer i arbetsmiljön. Exempel på sådana faktorer som främjar arbetstillfredsställelse är möjligheten till meningsfulla och produktiva relationer till kollegor och studenter, möjligheten att kombinera forskning med undervisning, och möjligheten att kunna påverka samhället. Dessa friskfaktorer riskerar dock att undermineras av riskfaktorer som hög tidspress, osäkerhet avseende finansiering och anställning, och fokus på mätbar prestation. För att främja hälsa såväl som förebygga ohälsa behövs ett helhetsgrepp som tar hänsyn till både risk- och friskfaktorer. Inga studier identifierades som beskriver hur hälsofrämjande arbetsmiljöer organiserats, och endast ett fåtal som fokuserar på arbetsmiljön för grupper som riskerar utsatthet på grund av att de på olika sätt bryter mot normen. Fler studier som använder mer varierade mått på prestation i relation till arbetsmiljö och hälsa skulle kunna bidra till att mer hänsyn tas till de anställdas välmående i relation till prestation. Slutligen utgör de flexibla arbetsvillkoren avseende arbetstid och arbetsplats samt generellt stort självbestämmande både en riskfaktor och en friskfaktor. Mer forskning, och diskussion lokalt på arbetsplatsen, kan bidra till att belysa hur denna flexibilitet och frihet på bästa sätt ska organiseras för att främja hälsa och arbetstillfredsställelse snarare än bidra till ökad arbetsbörda, ohälsa och bristande jämställdhet. Sammanfattningsvis finns i dagsläget en god kunskapsbas som kan användas i förebyggande arbetsmiljöarbete på universitet och högskolor.

English Summary

Aim

This literature review was commissioned and financed by the Swedish Agency for Work Environment Expertise. It aims to summarize the knowledge found in scientific and so-called grey literature (i.e. not peer reviewed) that describes the physical, organizational and social work environment at Swedish universities. What are the risk factors and the health promoting and motivational factors in researchers and university teachers work environment at Swedish universities? Are there any groups of employees that are especially vulnerable or privileged in terms of these factors, and if so, what characterizes these groups?

Method

For this literature review, searches were conducted in databases and manually on relevant websites for peer-reviewed and grey literature, published from year 2000, which investigated physical, organizational and social work environment and experiences of work-related health and illness.

The searches resulted in 1 921 peer reviewed and 422 grey publications. The literature was reviewed in three steps: (1) review of abstracts, (2) review of full texts from a perspective of relevance, and (3) review from a perspective of quality. After this there remained 27 peer reviewed and 26 grey publications, on which the result of this literature review is based.

Result

General risk- and health promoting or motivational factors in the organizational and social work environment

Several publications elucidate general risk- and health promoting or motivational factors in the organizational and social work environment. These describe a job that is considered a privilege with factors that promote job satisfaction, as well as a job that contains several risk factors such as high workload and considerable time pressure, demands for performance, and insecurity. At the same time, there is often a lack of health promoting or motivational factors such as social support or acknowledgement for efforts. Furthermore, some publications show how digital systems, aiming to facilitate work, also may increase the workload.

Risk- and health promoting or motivational factors that are specific for researchers and teaching staff

The result elucidate risk- and motivational factors that are related to the specific tasks for researchers and university teachers. The tasks require that several parallel work tasks must be handled with high demands for performance, at the same time that many of these tasks are allocated too little or no formal time at all. Examples include administrative tasks, teaching and application for research funding. Teaching is considered to be stimulating as well as source of strain. Research and applications for funding often take place outside office hours.

Risk- and health promoting or motivational factors related to the location where work takes place

The result show risks and motivational factors related to the location where the work takes place (laboratory or office environments, and teleworking). These show both risks and possibilities related to telework: it can reduce personal contact and therefore also sources of social support and motivation, but it is also appreciated and considered a means to manage a high work load or other problems in the work environment at the office. A few studies investigated how activitybased offices are perceived, and one study the risks with laboratory work.

Ill health, wellbeing and performance

The result shows associations between the work environment on one hand, and health and performance on the other. These show that a work situation where there is an imbalance between demands and resources increases the risk for ill health such as exhaustion, and is associated with reduced job satisfaction and performance. Factors related to job satisfaction include autonomy and the flexibility, meaningful social relations to colleagues and students, the possibility to combine teaching with one's research, and the experience of being able to affect or contribute to the wider society through one's work.

Risk- and health promoting or motivational factors related to employment conditions and funding

The result shows how risks as well as health promoting and motivating factors are created in the ways that universities choose to employ teachers and researchers, measure their performance, and fund research. Performance measurements may reduce job satisfaction, create stress and negative competition within the work group. The insecurity concerning employment conditions and funding may increase stress directly as well as indirectly as these conditions increase the level of job demands and reduce social support and possibilities for collaboration within work groups. The flexibility of the job is appreciated but increases the risk for sickness presence.

Discrimination and exposure based on gender, ethnicity and sexuality

The result focus on equality and show that women are exposed to more risk factors than men (higher demands, less decision latitude, less acknowledgment

and influence) and that men have more time and possibilities to do research than women have. Three peer reviewed and seven grey publications show that discrimination and harassment based on gender are a common form of exposure in academia. Only two grey publications investigate the experiences of discrimination due to sexuality and ethnicity.

Conclusion

In conclusion, the result presents a work environment with several risk factors. The work environment is characterized by high demands and few formal but fundamental rewards from the employer such as secure work conditions, funding for research, or time for the work that needs to be done. This increases the risk for ill health and is likely to affect performance negatively. There are also motivating factors in the work environment. Factors that are positively related to job satisfaction include the possibility of meaningful and productive relations to colleagues and students, opportunities to combine teaching with one's research, and the prospect of being able to contribute to society. These motivating factors are however at risk, due to the often experienced time pressure, the insecurity concerning employment and funding, and the focus on measurable performance. In order to promote health as well as prevent illness, a holistic perspective is needed that takes risks as well as motivating aspects into consideration. We have not identified any studies that describe the organization of health promoting work environments and only a few that focus on the work environment for groups that are at risk due to them breaking the norm in different ways. Studies that utilize more varied measures of performance in relation to work environment and health could highlight the importance of employee wellbeing for performance. Finally, the flexible conditions concerning work hours and location and the high degree of autonomy overall, constitute a risk as well as a health promoting and motivating factor. More research, and discussion locally at the work place, may contribute to an understanding of how to best organize this flexibility and freedom in order to promote health and job satisfaction rather than increase job demands and work hours and unequal opportunities. There is, in conclusion, much knowledge that can be utilized for making the work environment more preventive and health promoting for researchers and teachers at universities.

Innehåll

Sammanfattning	6
English Summary	9
Inledning	14
Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön	14
Ekonomiska och strukturella förutsättningar för arbetsmiljön inom högskolesektorn.....	15
Sverige i internationell utblick	16
Syfte	17
Metod	18
Resultat	22
Generella risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön	22
Hög arbetsbelastning	22
Upplevelser av stöd och autonomi	23
Digital arbetsmiljö: system som kan vara både stöd och belastning.....	24
Risk- och friskfaktorer specifika för forskande och undervisande personal	24
Splittrat arbete med många roller och uppgifter som inte får ta tid	24
Undervisning som tar tid – på bekostnad av forskning	25
Risk- och friskfaktorer relaterat till plats där arbetet äger rum	26
Ohälsa, välbefinnande och prestation	27
Förutsättningar för arbetstillfredsställelse	27
Produktivitet och prestation i relation till arbetsmiljö och hälsa	28
Risk- och friskfaktorer i anställningsvillkor och finansiering	29
Kontroll och konkurrens genom prestationsmätningar.....	29
Osäkerhet och flexibilitet.....	29
Särbehandling och utsatthet på grund av kön, etnicitet eller sexualitet	30
Bristande jämställdhet som uppfattas olika av kvinnor och män	30
Få studier om utsattheten i att bryta mot normen.....	31
Sexuella trakasserier och andra hot – och konsekvenser för hälsa.....	32
Diskussion	34
Risk- och friskfaktorer i forskares och universitetslärares arbetsmiljö	34
Väl kända riskfaktorer – och några specifika för högskolesektorn.....	34
Färre friskfaktorer – och friskfaktorer som kan förvandlas till risker	37
Speciellt utsatta grupper.....	38
Risker när kvinnor och män ges skilda möjligheter och deras arbete värderas olika...39	
Trakasserier som skrämmar och inte tas på allvar	39
Metoddiskussion	40
Slutsatser	41
Kunskapsluckor	42
Referenser	44

Bilagor

Bilaga 1. Förteckning över söksträngar

Bilaga 2. Sammanställning av exkluderade fulltexter och orsak

Bilaga 3. Tabell över inkluderade publikationer

Rapportens bilagor presenteras i separata bilagerapporter.

Inledning

Universitet och högskolor utgör den största statliga arbetsgivaren i Sverige, med drygt 66 200 anställda mätt i heltidsekvivalenter² – varav hälften är sysselsatta med forskning och undervisning (1). Att forskare och universitetslärare har möjlighet att söka och sprida kunskap och fritt och kritiskt granska olika företeelser i samhället är en grundläggande beståndsdel i ett demokratiskt samhälle. Möjligheterna att i praktiken granska, söka och sprida kunskap påverkas av arbetsmiljön på universitet och högskolor. Den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön – vare sig det är vid datorn hemma, i lärosätets lokaler eller ute på fältet – är i hög grad av betydelse både för hur den forskande och undervisande personalen mår och hur väl de kan leverera forskning och undervisning av hög kvalitet. En hälsofrämjande arbetsmiljö på svenska universitet och högskolor är en förutsättning inte bara för att forskare och universitetslärare ska kunna hålla sig friska och må bra, utan också för att samhällets behov av undervisning, forskning och innovationer ska kunna mötas.

Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön

Ett sätt att kortfattat beskriva hur arbetsmiljön påverkar oss, vår hälsa, vårt välbefinnande och vår förmåga att prestera det som vi förväntas prestera, är genom krav–resursmodellen (2). Modellen kan användas oavsett vilket yrke det handlar om och vilka förutsättningar som individen har att utgå från. Den visar hur vi påverkas av balansen mellan de krav som ställs på oss i arbetet – vad vi ska göra, hur mycket, hur snabbt, med vilken insats – och de olika resurser som står till vårt förfogande för att leva upp till dessa krav. Forskning visar tydligt att otillräckliga resurser och höga krav i arbetet för den arbetande befolkningen generellt ökar risken för ohälsa i fråga om bland annat utmattning och depression (3) och hjärt- och kärlsjukdomar (4) men också för ergonomiska besvär i nacke och rygg som orsakas av belastning men kan avlastas med rätt resurser (4).

En riskfaktor definieras här som en aspekt av arbetsmiljön som på något sätt är relaterad till ohälsa eller stress och obehag som i längden kan orsaka ohälsa, på så sätt att det kan sägas utgöra en risk. En riskfaktor kan alltså jämföras med närvaron av sådant som innebär höga krav eller skapar en hög arbetsbelastning enligt krav–resursmodellen ovan, men det kan också jämföras med frånvaron av de resurser som den anställde behöver för att kunna utföra sitt arbete utan att det leder till ohälsa eller sjukdom. En friskfaktor definieras som en sådan aspekt av arbetsmiljön som på något sätt främjar hälsa eller välbefinnande, motivation och vilja eller förmåga att prestera och vara produktiv. I termer av

2 Mått för att beskriva personalvolymen som beräknas utifrån omfattningen av personernas anställning med hänsyn tagen till deltidsanställningar och tjänstledigheter (UKÄ 2023).

krav och resurser kan en friskfaktor jämföras med en organisatorisk eller social resurs som har motiverande potential eller som gör det möjligt att hantera arbetets krav utan att utveckla ohälsa – exempel på sådana resurser är socialt stöd, kompetensutveckling, behjälplig teknik, och erkännande för arbetsinsatsen. Frisk- och riskfaktorer behöver ses som en helhet i ett arbete med att förbättra arbetsmiljön, där en resurs kan sägas vara en friskfaktor när den är närvarande men en riskfaktor genom sin frånvaro.

Mekanismerna mellan krav och resurser i arbetsmiljön å ena sidan och olika aspekter av ohälsa och välbefinnande å den andra kan sägas vara generella och utgöra risker eller friskfaktorer oavsett vilket yrke eller vilken yrkesgrupp det handlar om. Varje yrke har dock sina specifika krav och resurser (2). För att bättre förstå vad som utgör frisk- och riskfaktorer för en specifik yrkesgrupp, eller vilka aspekter av arbetssituationen som behöver utforskas, behövs en grundläggande förståelse för kontexten eller förutsättningarna för yrkesgruppen.

Ekonomiska och strukturella förutsättningar för arbetsmiljön inom högskolesektorn

Arbetsmiljön för forskare och universitetslärare inom högskolesektorn karaktäriseras av formella såväl som informella hierarkier. Erkännanden, incitament och fördelning av resurser antas baseras på meriter, och den enskilde forskaren ansvarar, oavsett anställningsform, övervägande själv för att dra in pengar till att bedriva forskning. En stor andel anställda är osäkert anställda, antingen genom olika tidsbegränsade anställningar eller genom att deras anställning är beroende av att de drar in pengar från externa källor.

Osäkra anställningsvillkor

Andelen visstidsanställda i högskolesektorn är markant högre än i andra sektorer. Ingen annanstans på arbetsmarknaden är så många så högutbildade så osäkert anställda. Av den forskande och undervisande personalen vid universitet och högskolor är 25 procent tidsbegränsat anställda (1), vilket kan jämföras med arbetsmarknaden i stort där andelen med visstidsanställningar ligger på 17 procent (5).

Det finns flera orsaker till akademins osäkra anställningar. De främsta står att finna i högskoleförordningens meriteringsanställningar och i hur forskning finansieras. För det första medger högskolelagen fler möjligheter att anställa forskande och undervisande personal på visstid, genom så kallade meriteringsanställningar (postdoktorer, biträdande lektor, forskarassistenter), än vad som är möjligt i andra sektorer. Anledningen till denna särreglering är att det akademiska karriärsystemet bygger på meritering och kontinuerlig utvärdering av det utförda arbetet (6). Meriteringsanställningarnas syfte är alltså att forskaren och universitetsläraren ska meritera sig för en fortsatt karriär. För det andra tenderar lärosäten att ställa sig tveksamma till att tillsvidareanställa forskare eftersom det inte finns några garantier för att det kommer finnas finansiering för forskning.

Finansiering av forskning

Forskning finansieras genom statliga medel eller medel från privata organisationer. De medel som den svenska staten avsätter kan omsättas till forskning genom att fördelas direkt till lärosätena (s.k. basanslag), eller genom ett antal statliga (externa) forskningsfinansiärer. Forskning som bedrivs vid svenska universitet och högskolor är till ca 60 procent externt finansierad, via forskningsråd eller stiftelser (7). Den så kallade externfinansieringen av forskning innebär att forskare ansöker om finansiering för forskning i konkurrens med varandra.

Det finns ett tydligt samband mellan en hög andel externfinansiering och tidsbegränsade anställningar (8). Inte heller tillsvidareanställningar kan sägas vara ”trygga”: även tillsvidareanställningar sägs ofta upp i god tid före det att forskningsmedlen tar slut, och det görs med stöd av anställningsskyddslagens bestämmelser om arbetsbrist. Detta får som konsekvens att otrygga och ofta kortare anställningar, inklusive tillsvidareanställningar, under lång tid kan staplas eller följa på varandra (9).

Hierarkier och meritokratiska principer

Högskolesektorn är i hög grad meritokratisk: dess karriärsystem ska bygga på meritering (6). I teorin ska de meritokratiska principerna för karriär och forskarfinansiering säkerställa att alla individer, oavsett kön, bakgrund, läggning och livsstil också har lika möjligheter – att det helt enkelt är de mest lämpade och förtjänta som tilldelas resurser och förs fram.

Ungefär lika många kvinnor som män arbetar på svenska universitet och högskolor (10), men grupperna har skilda villkor. Bland annat innehar fler män än kvinnor meriterings- och tillsvidareanställningar, 67 procent av alla professorer är män (1), det tar i genomsnitt två år längre för kvinnor än män att erhålla professorstitel (11) och kvinnor som arbetar som forskare och lärare har i genomsnitt lägre lön än vad män har (7,12).

Sverige i internationell utblick

Skillnader avseende anställningsvillkor, karriärvägar och finansiering av forskning skapar skilda förutsättningar för forskande och undervisande personal i olika länder – vad som utgör ett orosmoment i Sverige (exempelvis en kortare anställning) behöver inte utgöra en riskfaktor i ett land med tydligare karriärvägar eller större andel basfinansiering till universiteten. Det finns även stora skillnader mellan länder när det gäller trygghetssystem utanför arbetet i akademien som (tillfälligt) arbetslösa, föräldralediga eller sjukskrivna akademiker kan förlita sig på för finansiering. Detta påverkar sannolikt exempelvis hur osäkra anställningar upplevs, vilka möjligheter det finns för kvinnor och män att kombinera arbete med familj, med mera. Sverige är ett av de fem länder i OECD vars utgifter för forskning och utveckling ligger högst i relation till BNP, med störst antal forskare i relation till befolkningsstorlek och som publicerar mest vetenskapligt i relation till befolkningsstorlek (13). Svenska lärosäten är i hög grad och i internationell jämförelse beroende av externfinansiering (9).

Syfte

Sammanfattningsvis kan akademins arbetsmiljö och villkor sägas presentera vissa risker med hänsyn till forskares och universitetslärares hälsa och välbefinnande. Denna kunskapssammanställning syftar till att sammanfatta forskningsbaserad kunskap som återfinns i vetenskaplig och grå litteratur som beskriver den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor. Kunskapssammanställningen syftar till att besvara följande frågor:

1. Vilka frisk- och riskfaktorer har forskningen identifierat i forskares och universitetslärares arbetsmiljö på svenska högskolor och universitet?
2. Finns det grupper som är speciellt utsatta respektive gynnade avseende risk- och friskfaktorer, och i så fall vad karaktäriserar dessa?

Resultatet syftar till att vara till praktisk nytta för att vägleda hälsofrämjande och förebyggande organisatoriska interventioner, och för beslut avseende styrning, ledning och finansiering av forskning och undervisning.

Metod

I kunskapssammanställningen inkluderades litteratur som undersöker arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor samt forskares och universitetslärares upplevelser av arbetsrelaterad hälsa/ohälsa. Arbetsmiljö inkluderar upplevelser av fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö, samt diskriminering och trakasserier. Rapporter om hur externfinansiering fördelas mellan kvinnor och män har inte inkluderats; både fördelningen av resurser och upplevelsen av rättvisa i processen kan förvisso påverka arbetsmiljö och hälsa, men själva beslutsprocesserna kan sägas inte utgöra en del av arbetsmiljön. Rekryteringsförfaranden och grunder för befordran har heller inte inkluderats i definitionen av arbetsmiljö. Arbetsrelaterad hälsa inkluderar både upplevelser av ohälsa och närliggande mått på sjukdom som sjukskrivning eller sjuknärvaro, och upplevelser av välbefinnande, motivation och arbetstillfredsställelse. Upplevelser och rapportering av prestation, produktivitet och liknande begrepp har inkluderats som ytterligare utfall av friskfaktorer.

Avseende population exkluderades studier som fokuserar enbart på doktorander utan att inkludera forskande eller undervisande personal med doktorexamen. Doktoranders arbetsmiljö kan sägas vara speciell och skiljer sig från andra yrkeskategorier både genom anställningsform och genom organisatoriska och sociala förutsättningar där de exempelvis undervisar och bedriver forskning men också formellt sett själva är studerande.

Vetenskapligt granskad litteratur söktes i tre databaser som informationsspecialister på Mittuniversitetet varit behjälpliga med att identifiera som de mest relevanta utifrån syftet. I de utvalda databaserna Medline, PsycInfo och Scopus söktes med sökord som *work environment* och *work condition, stress, health* och *wellbeing* men också mer specifika sökord som *decision latitude, exhaustion, presenteeism*. För att definiera relevant grupp användes sökord som *academic* och *university* i kombination med sökord som *employee, researcher* och *teacher*. Grå litteratur identifierades genom en sökning i databasen Swepub med sökorden *arbetsmiljö-, arbetsförhållande, arbetsklimat, anställ*, akademi, universitets** och *högskole**. Denna sökning genererade 406 träffar. Sökningen kompletterades med en manuell sökning av litteratur på webbplatser som bedömdes vara relevanta för syftet såsom Universitetskanslersämbetet, Vetenskapsrådet, Sveriges universitetslärare och forskare, Sveriges universitets- och högskoleförbund, National Junior Faculty Sweden, och AFA försäkring. Samtliga databassökningar genomfördes med hjälp av Mittuniversitetets bibliotekarier. Utförlig sökdokumentation inkluderas i bilaga 1.

Studierna behövde vara empiriska, kvalitativt eller kvantitativt rapportera deskriptiva data eller undersöka samband eller relationer mellan fenomen, samt ha utförts under generaliserbara förutsättningar. Inklusions- och exklusionskriterier beskrivs i tabell 1. Dessa kriterier avgränsades utifrån ”SPIDER” (14): population (Sample), företeelse eller fenomen (Phenomenon

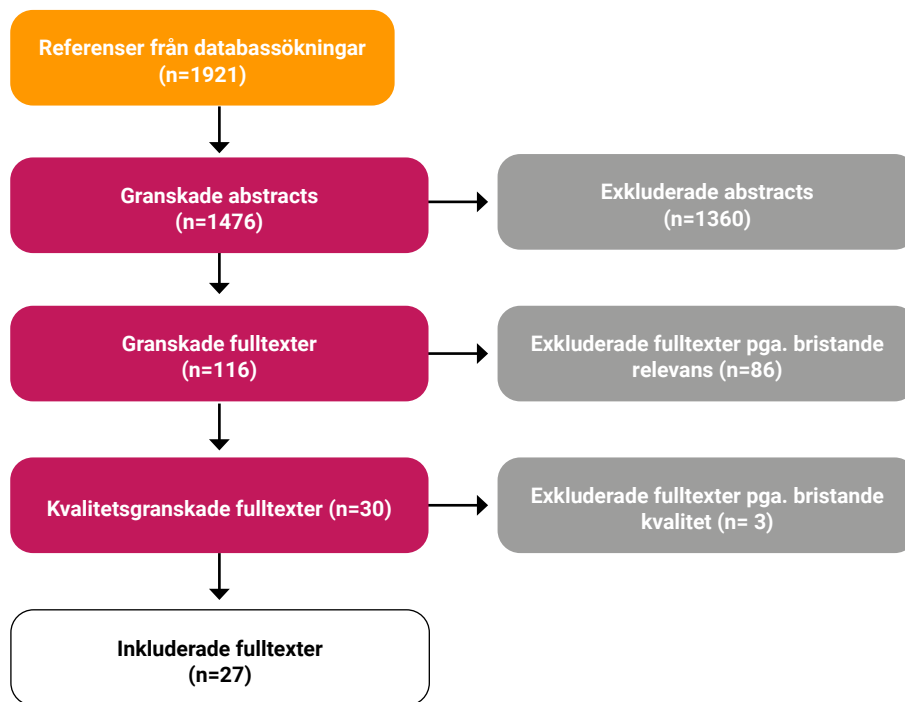
of Interest), design, utvärdering av resultat (Evaluation) och typ av forskning (type of Research). I sammanställningen inkluderades litteratur på svenska och engelska: vetenskaplig litteratur som publicerats från 2000-01-01 fram till sökdatum 2023-12-06 samt grå litteratur som publicerats från 2000-01-01 fram till 2024-01-29. Eftersom grå litteratur inte finns samlad i fulltext i vetenskapliga databaser på samma sätt som vetenskapligt granskad litteratur, och därför behöver både lokaliseras och eventuellt beställas, kunde endast grå litteratur som var tillgänglig inom projektets tidsram inkluderas i sammanställningen.

Tabell 1. Inklusions- och exklusionskriterier

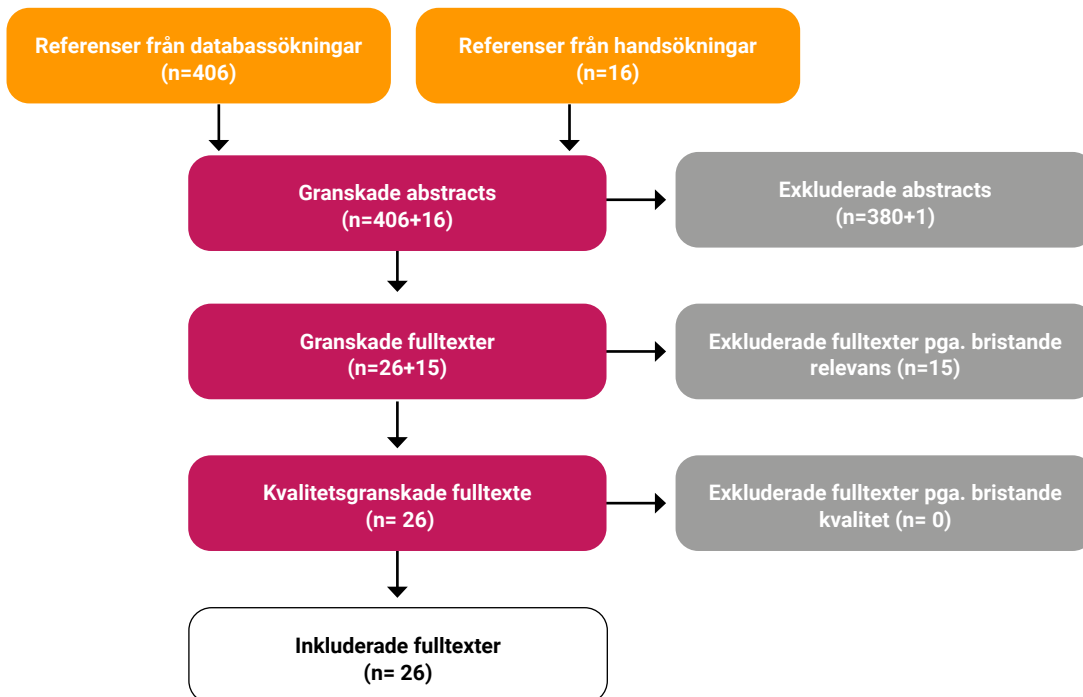
SPIDER	Inkluderas	Exkluderas
Population	Forskande och undervisande personal på svenska universitet och högskolor. Om personal från fler länder ingår har studien inkluderats om det går att särskilja svensk personal i resultatet. Även studier där populationen inkluderar administrativ universitets-/högskolepersonal och studenter har tagits med.	Studier där det inte är möjligt att skilja ut svenska förhållanden från andra länder. Studier som rör uteslutande eller övervägande administrativ personal, doktorander eller studenter.
Företeelse, fenomen	Beskrivningar och analyser av arbetsmiljö, upplevelser av arbetsrelaterad hälsa (både ohälsa och välbefinnande) under förutsättningar som kan sägas vara ordinära eller generaliserbara till arbetet på universitet och högskolor generellt. Arbetsrelaterad hälsa inkluderar såväl aspekter av ohälsa och sjukdom som välbefinnande, motivation och attityder, samt prestation och produktivitet. Arbetsmiljö inkluderar hur arbetet styrs och leds, krav och resurser i arbetsmiljön, och hur olika grupper upplever sig behandlas.	Litteratur som fokuserar mer generellt på femininitet och maskulinitet, eller på undervisningspedagogik snarare än arbetsmiljö. Företeelser från covid-19-pandemin som inte kan anses vara generaliserbara till ordinarie förutsättningar.
Design	Tvårsnittdesign, longitudinell design, experimentell design. Observationsstudier och interventionsstudier. Intervjuer, fokusgrupper, dokumentanalys.	Ingen design exkluderades.
Utvärdering, resultat	Deskriptiva data, samband och relationer mellan fenomen och upplevelser.	Diskussionsartiklar och teoretiska artiklar, policyanalyser och återrapportering/ sammanställning av statistik.
Typ av forskning	Kvantitativ, kvalitativ, mixad-metod-forskning,	Systematiska översikter, autobiografiska redogörelser.

Arbetet med att gå igenom litteraturen inleddes med att författarna exkluderade dubletter av vetenskaplig och grå litteratur. Sedan läste författarna alla sammanfattningar och gjorde oberoende av varandra en bedömning av om källan föreföll vara relevant och uppfylla kriterierna för inklusion. Vid oenighet diskuterades sinsemellan tills konsensus kunde uppnås. Detta arbete ledde till att 116 vetenskapliga källor och 41 grå kvarstod som relevanta, och dessa lästes i sin helhet av författarna. Efter detta eliminerades 86 vetenskapliga och 15 grå källor, vilket resulterade i 30 vetenskapliga och 26 grå källor som därpå kvalitetsgranskades.

Urvalet av vetenskapliga artiklar illustreras av nedanstående diagram:



Inkluderad grå litteratur valdes ut på följande vis:



Kvaliteten bedömdes med hjälp av instrumentet Mixed Method Appraisal Tool som är utformat för att kvalitetsgranska studier med varierande metod och design (Hong et al., 2018)(15). Efter kvalitetsgranskningen exkluderades tre källor. Se bilaga 2 för en sammanställning av exkluderade publikationer.

Innehållet i de inkluderade källorna sammanställdes med hjälp av nyckelord. Därefter användes mindmapping som visuellt stöd för att utifrån nyckelorden sortera studierna i olika områden. Dessa områden användes för att beskriva resultatet. Samma studie kan ingå i mer än ett område.

Resultat

I detta avsnitt redovisas resultatet av litteraturgenomgången. 27 vetenskapliga artiklar identifierades och av dessa var 20 kvantitativa och 7 var kvalitativa. Vidare inkluderades 26 grå källor i form av bland annat rapporter och bokkapitel. De flesta studier inkluderar forskare och universitetslärare med olika akademisk titel och tjänstetitel. Se bilaga 3 för en förteckning över de källor som inkluderats.

Resultatet presenteras i områden, som börjar med *generella risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön*. Detta inkluderar krav och arbetsbelastning, samt resurser som socialt stöd, erkännande och autonomi. Dessa krav och resurser är i större eller mindre utsträckning förekommande i de flesta yrken på arbetsmarknaden. Men det finns i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön också *risk- och friskfaktorer som är specifika för forskande och undervisande personal*, vilka redovisas separat. Därefter redovisas *risk- och friskfaktorer relaterade till den plats där arbetet äger rum, följt av ohälsa, välbefinnande och prestation*, där resultat som undersöker samband mellan risk- och friskfaktorer och olika utfallsmått redovisas. Därpå presenteras *risk- och friskfaktorer i villkor för anställning och finansiering*. Slutligen redovisas den litteratur som har fokuserat på *särbehandling och utsatthet på grund av kön, etnicitet och sexualitet*. Eftersom område för område presenteras snarare än artikel eller bokkapitel för sig, kan samma källa förekomma på flera ställen i resultatet.

Generella risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

De flesta källor beskriver väl kända risk- och friskfaktorer utan att utforska samband med hälsa eller ohälsa. Generella risk- och friskfaktorer i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön belyses i 8 vetenskapliga och 8 grå källor.

Vid ett universitet visade en enkätundersökning att 40 procent av drygt 2 000 forskare och universitetslärare hade upplevt något slags hälso- eller arbetsmiljöproblem den senaste veckan (16). Bland 662 forskare från ett flertal universitet ansågs arbetet i akademien över lag vara stressigt och innebära hög press (17). Fyra av fem forskare och universitetslärare vid ett universitet upplevde sig enligt en undersökning ha för mycket att göra och många upplevde sig ha för lite inflytande och stöd (18). Arbetet kunde upplevas kognitivt och emotionellt kravfyllt, gränslöst och psykiskt belastande (18–20).

Hög arbetsbelastning

Ett flertal studier bekräftar att kravnivån och arbetsbelastningen är hög. Majoriteten forskare och universitetslärare arbetar i en situation som karaktäriseras av höga krav och hög kontroll (s.k. aktiva arbeten), men många upplever sig inte kunna hantera arbetsuppgifterna inom normal arbetstid (21).

Intervjuer med lektorer vittnar om stor tidspress och svårigheter att möta de höga kraven (22). Intervjuer med professorer lyfter hur prestationskraven upplevs som höga (20). Arbetsbördan för universitetslärare som utbildar lärare är ofta tung och många upplevde en otydlighet avseende vad som väntas av dem (23). En facklig rapport baserad på enkätdata menar att arbetsbelastning och otydlighet, ökade administrativa uppgifter och förväntningar på att vara tillgänglig utgjorde huvudsakliga orsaker till stress (24). Ett centralt tema i intervjuer med forskare och universitetslärare i Sverige och Storbritannien var den höga arbetsbördan och det alltmer intensiva arbetet (25). Intervjuer med universitetslärare och doktorander visar att arbetsbelastningen upplevs vara hög, och tidsbristen avsevärd (19). Intervjuer med forskare och doktorander visar att det till och med kan finnas förväntningar på att man ska arbeta ”jämt”, och att inte göra så leder till dåligt samvete, frustration och stress (26). De intervjuade placerar hinder för arbete och prestation i privatlivet och hos sig själva, snarare än i hur arbetet är organiserat och upplagt.

Slutligen visades att fikaraster kan utgöra såväl krav som resurs. För vissa utgör fika en improduktiv arbetsbörda och ett emotionellt arbete som bryter av flytet i arbetsdagen och tar tid och energi, medan det för andra utgör ett tillfälle för socialt stöd, ett sätt att knyta kontakter och därmed främja produktivitet och välbefinnande (27).

Upplevelser av stöd och autonomi

I intervjuer framkommer att akademien förknippas med frihet, autonomi, stimulans och goda karriärmöjligheter, vilket gör att arbetet upplevs vara ett privilegium (19). Men som framkommer i andra studier finns det riskfaktorer i fråga om bristande organisatoriska och sociala resurser, vilket kan sägas vara en frånvaro av friskfaktorer. En rapport från Sveriges professorsförening och Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) visar att professorer saknar och efterfrågar autonomi på individnivå, alltså att i högre utsträckning ha möjlighet att fatta beslut som rör deras eget arbete (28). Ett ytterligare problemområde, som identifieras i en facklig rapport baserad på enkätdata, var det bristande stödet från chefer och ledning (24), och en vetenskaplig publikation (21) visar att forskare och universitetslärare upplevde högre nivå av stöd från kollegor än från sina chefer.

Chefernas egen situation belyses i intervjuer med lektorer som på olika sätt har erfarenheter av att arbeta som chef inom akademien. I intervjuerna framkommer att administrationen som akademikerna själva ska sköta har ökat och att möten har tillkommit på grund av regelverk och organisationsstyrning (29). Ledningsuppdraget beskrivs som något som sker inom ett alltmer begränsat handlingsutrymme där ekonomiska ramar och regelverk är mycket tydligt definierade högre upp i organisationen, och kontrollspannen är breda med upp till 100 medarbetare per prefekt (29). I intervjuer med 21 kvinnliga lektorer framgår att arbetssituationen ofta upplevs ”inte gå ihop” i fråga om tid och belastning, något som förvärras av oklarheter kring vad som värderas högst (22). Lektorerna menar att det gränslösa arbetslivet innebär att man försöker möta de höga kraven genom att arbeta på fritiden.

Digital arbetsmiljö: system som kan vara både stöd och belastning

Digitala system är ofta tänkta att vara verktyg som underlättar arbetet, men det är inte självklart att de gör det. Några vetenskapliga och grå källor undersöker hur digitala system upplevs. Intervjuer och observationer vid Lunds universitet visar att digital teknik kan både underlätta och försvåra arbetet för forskare och universitetslärare (30). Digital teknik kan vara en resurs som gör det enklare att kommunicera med studenter, men tekniken kan också öka kraven: tillföra arbetsuppgifter, göra arbetsdagen mer splittrad, innebära oförutsägbara arbetsuppgifter, samt skapa tidsbrist och stress när tekniken inte fungerar. I en annan studie har man intervjuat akademiker som arbetar med att utbilda framtida lärare på fyra olika universitet, och informanterna där bekräftar att digitala system kan öka arbetsbördan. Det gäller både i fråga om ansvar och inte minst i fråga om administrativa uppgifter – som också upplevs kräva företräde. Samtidigt beskriver informanterna att det inte finns tid att prioritera kompetensutveckling och att de upplever att de inte får tillräckligt med stöd och tydlighet från arbetsgivaren (31). En facklig rapport med enkätdata pekar ut teknikproblem och bristande it-stöd som en källa till stress (24).

Risk- och friskfaktorer specifika för forskande och undervisande personal

Åtta grå källor utforskar risk- och friskfaktorer som kan kopplas till de olika arbetsuppgifter och roller som forskare och universitetslärare behöver hantera, det vill säga sådant som är specifikt för anställda på universitet och högskolor. Arbetstidens fördelning på olika arbetsuppgifter skiljer sig åt mellan ämnesområden och anställningskategorier. Exempelvis ägnar lektorer i genomsnitt 47 procent av sin arbetstid åt undervisning, 30 procent åt forskning och 23 procent åt övriga arbetsuppgifter (32). Brommesson med flera (33) konstaterar att även om lektorer i Sverige formellt sett har samma anställningsform kan skillnaden i undervisningsplikt liksom compensationen i tid för likvärdiga undervisningsuppdrag variera mycket mellan lärosäten. Över en hel karriär är detta något som får konsekvenser för lektorers möjligheter att bedriva undervisning och forskning parallellt. Det upplevs råda tidsbrist inte minst avseende undervisning samt planering och utveckling av denna (33).

Splittrat arbete med många roller och uppgifter som inte får ta tid

Flera grå publikationer lyfter att det saknas balans mellan olika arbetsuppgifter, att arbetstiden inte räcker till, och att mycket tid går åt till arbetsuppgifter som inte synliggörs i arbetstidsplaneringen, såsom hanteringen av ett ständigt inflöde av mejl och av teknikproblem (18,19,24,34,35). Åtta av tio anställda vid ett universitet upplevde att deras arbete i hög utsträckning var splittrat över många samtidiga arbetsuppgifter, något som i fritextsvar beskrevs både som en stimulerande variation och en kognitiv utmaning när det gäller att

ständigt behöva växla mellan olika arbetsuppgifter (34). Detta bekräftas av en intervjustudie med universitetslärare och doktorander vid tre lärosäten som visar hur arbetet är både mångsidigt och splittrat, vilket upplevs skapa både omväxling och stress (19). Omställningen mellan arbetsuppgifterna innebär att det går bort ”spilltid” och att det är svårt att få kontinuitet och upprätthålla kvalitet i arbetet. Allt upplevs behöva prioriteras men med splittrade arbetsuppgifter och bristande kontinuitet blir det svårare att avsätta den tid som behövs för fördjupning, vilket påverkar arbetet negativt.

Undervisning som tar tid – på bekostnad av forskning

En facklig enkätundersökning som besvarades av drygt 4 000 medlemmar indikerar att ju mer undervisning som högskoleanställda har, desto mer övertid arbetar de (24). Ytterligare publikationer visar att kraven på lärarrollen är höga och upplevs ha ökat över tid, bland annat i fråga om tillgänglighet (19). Det prestationsbaserade finansieringssystemet innebär att överintag av studenter ofta tillämpas för att antalet examinerade ska ligga så nära det antal studenter som man har planerat för som möjligt. Större undervisningsgrupper ger mindre undervisningstid för varje student, mindre tid till förberedelse och efterarbete samtidigt som lärarna ska leva upp till kraven på god kvalitet och genomströmning av studenter (19,24). Dessutom upplevs studentgrupperna vara mer heterogena med allt fler studenter som inte har de förkunskaper som behövs, vilket innebär att de har ett större behov av stöd (24). Intervjuer med forskare och universitetslärare visar att undervisningen är krävande eftersom denna upplevs inte kunna bortprioriteras, och många väljer att lägga tid som inte finns eller finansieras på undervisning och på att stötta studenter (36). Undervisningen upplevs både positivt, som något stimulerande och en källa till arbetsgemenskap och stabilitet i yrkesutövandet, och som en belastning som slukar engagemang och tid på bekostnad av forskning, men utan att ge något erkännande (22). Den upplevs också föra med sig underordning och sämre förutsättningar för att kunna göra karriär, eftersom forskning värderas högre än undervisning vid ansökning om tjänster (22). Samtidigt tenderar en hög grad av undervisning att skapa en cirkel som är svår att bryta sig fri från: det finns helt enkelt inte den tid som krävs för att ägna sig åt ansökningar om forskningsfinansiering eller forskning, vilket eliminerar möjligheterna att fylla arbetstiden med annat än mer undervisning (36).

Övriga arbetsuppgifter som kräver tid och ansträngning är som ovan nämnts ansökningar om finansiering. Enligt Universitetskanslersämbetet (32) används i genomsnitt 4 procent av arbetstiden till ansökningar om forskningsmedel, men det varierar mellan 1 och 9 procent beroende på anställningskategori. Intervjuer med forskare och universitetslärare visar att ansökningar om forskningsfinansiering i hög utsträckning sker på kvällar, helger och semestrar. Det är också svårt att hitta sammanhängande tid till att ta fram forskningsresultat, skriva publikationer och ansöka om forskningsmedel (24,36). Rapporter visar att forskningen på grund av hög arbetsbelastning riskerar att nedprioriteras till förmån för andra arbetsuppgifter såsom undervisning och administration (19,24,35). Att forskningsrelaterade arbetsuppgifter inte i tillräcklig utsträckning hinns med

inom ordinarie arbetstid bekräftas av statistik från SCB (2023)(37). Av den totala övertiden uppskattas 84 procent utgöras av arbetsuppgifter relaterade till forskning och utveckling. Professorer är den grupp som med ett genomsnitt på omkring 3,9 timmar per vecka totalt sett utför mest forskning på sin övertid.

Risk- och friskfaktorer relaterat till plats där arbetet äger rum

Sju vetenskapliga artiklar och en grå källa handlar om risk- och friskfaktorer som har sin grund i utformningen av den fysiska arbetsmiljön. Det gäller exempelvis i införandet av/tillgången till hjälpmedel, hur kontorsmiljöerna designats och var arbetet sker, samt exponering för risker i laboratoriemiljö.

Ett fåtal studier fokuserar på den fysiska arbetsmiljön. Arbeta i laboratoriemiljö och exponering för lösningsmedel eller bakterier, forskning med djur och cellteknik innebär en marginellt förhöjd risk för gravida kvinnor i fråga om för tidig eller för sen födsel och påverkan på barnets födelsevikt (38). Aktivitetsbaserade kontor (öppen planlösning utan personliga skrivbord) på ett universitet framställs i intervjuer med anställda och deras chefer som något som ökar arbetsbelastningen, bland annat i fråga om mängden elektronisk kommunikation och svårigheter att koncentrera sig (39). Samtidigt som kraven ökade, reducerades sociala resurser när de interpersonella relationerna och kommunikationen med såväl kollegor som studenter påverkades negativt. Cheferna menade även att det blev svårare att se tecken på ohälsa hos medarbetare. En enkätstudie bekräftar att den sociala sammanhållningen upplevdes reduceras och det sociala stödet från chefer och kollegor upplevdes försämrats över tid; arbetstillfredsställelsen minskade, anställda arbetade oftare hemifrån och sökte sig också till nya jobb efter flytten till aktivitetsbaserat kontor (40).

Fyra artiklar och en grå publikation undersöker distansarbetets förutsättningar och konsekvenser. Enligt intervjuer med forskare och universitetslärare från olika universitet kan distansarbete ses som en naturlig del av det akademiska arbetet, men också som en nödvändig resurs som gör det möjligt att hantera och återhämta sig från de höga kraven, och som ett sätt att få vara ifred och kunna arbeta ostört (41). Att det på arbetsplatsen formellt regleras hur man ska få arbeta på distans upplevdes som ett hot mot autonomi och mot möjligheter att hantera de höga kraven (41). Intervjuer med chefer visar att medarbetarnas intresse för sitt arbete och den tillit och solidaritet som finns inom arbetsgruppen underlättade övergången till distansarbete (42). Negativa konsekvenser upplevdes enligt cheferna bero på den minskade interaktionen i arbetsgruppen – den ledde till försvagade sociala relationer och minskade möjligheter till socialt stöd, och påverkade motivation och arbetstillfredsställelse (42). Distansarbete riskerar även att ses som ett accepterat alternativ till sjukfrånvaro när man är sjuk (41). En enkätundersökning på sex olika universitet fann att distansarbete inte var associerat med vare sig hälsa, stress, återhämtning, motivation, eller balans mellan arbete och fritid (43). Urvalet var dock relativt litet ($n = 392$)

och svarsfrekvensen låg på endast 14 procent, vilket kan bidra till att förklara avsaknaden av samband. Däremot visade undersökningen att anställda som arbetade hemifrån flera gånger i veckan upplevde en större otydlighet avseende arbetets organisering och fler konflikter än anställda som arbetade hemifrån mindre än en gång i månaden. Frågan huruvida distansarbetet är en orsak till eller en konsekvens av dessa problem kvarstår. Avseende ergonomi vid distansarbete fann en studie en större variation mellan stående och sittande över dagen under distansarbete jämfört med kontorsarbete, samt indikationer på lägre stress (44). Slutligen jämförde en studie problem med rösten och halsen vid undervisning på distans respektive i klassrum, och fann att universitetslärare upplevde något färre problem vid distansundervisning (45).

Ohälsa, välbefinnande och prestation

Elva vetenskapliga artiklar och sju grå publikationer undersöker hur arbetsmiljön upplevs påverka hälsa, ohälsa och prestation. Flera rapporter, avhandlingar och vetenskapliga artiklar lyfter hur arbetsbelastning och tidspress på olika sätt orsakar stressrelaterad ohälsa hos den forskande och undervisande personalen. En enkätundersökning som besvarats av drygt 2 000 anställda på ett universitet visar att en arbetssituation där ansträngningen upplevs inte vägas upp av tillräckliga incitament exempelvis i form av erkännande, karriärmöjligheter eller lön, var associerat med symtom på utbrändhet, konflikt mellan arbete och privatliv, och negativt associerat med självs kattad hälsa (46). En hög grad av upplevd belöning som sådan var associerat med färre symtom på utbrändhet, och bättre självs kattad hälsa. Intensivt arbete och hög komplexitet var relaterat till symtom på stress, bristande återhämtning och sämre balans mellan arbete och fritid bland anställda (47). Intervjuer visar att lärare och doktorander (19) och forskare (25) upplever att den höga arbetsbelastningen och det alltmer intensiva arbetet med avsevärd tidsbrist orsakar stress och påverkar välbefinnandet negativt. I en facklig rapport som bygger på data från enkäter och intervjuer framkommer att höga krav, bristande social gemenskap samt bristande inflytande och erkännande ökar risken för att uppleva stress, och att den höga arbetsbelastningen och tidspressen upplevs utgöra det främsta hotet för hälsa och välbefinnande (36). En artikel som undersöker vilka strategier som används för att hantera de höga kraven finner att forskare och universitetslärare som hanterar kraven genom att arbeta på fritiden och hoppa över pauser upplever mer stress, sämre återhämtning och sämre balans mellan arbete och fritid än forskare som är restriktiva genom att prioritera och begränsa sina uppgifter, ber om stöd eller sänker kvaliteten på arbetet (47). Tydliga roller och riktlinjer var associerat med färre stresssymtom, mer återhämtning och bättre balans mellan arbete och fritid (47).

Förutsättningar för arbetstillfredsställelse

Arbetsmiljöundersökningar vid tre olika universitet visar att cirka åtta av tio anställda är nöjda med sina arbetsuppgifter och sitt arbete (18,34,48). Arbetet beskrivs som flexibelt, fritt, omväxlande, intellektuellt stimulerande med positiva utmaningar och möjligheter till utveckling. Arbetstillfredsställelse är positivt associerat med en god social gemenskap på arbetet, möjligheter till inflytande

och erkännande för arbetsinsatsen (36). Som hinder för arbetstillfredsställelse upplevs den höga arbetsbördan och tidsbrist (23,36) liksom de höga kraven på prestation (20).

Arbetstillfredsställelsen främjas av goda och meningsfulla relationer till studenter och kollegor, autonomi i arbetet och möjligheten att koppla samman undervisning med forskning och kunna påverka genom detta (18–20,23,34). Enligt en enkät till forskare och lärare vid ett universitet är det just arbetsuppgifterna som sådana som man är nöjd med (48). I intervjuer lyfte professorer ett antal faktorer som viktiga för att hantera de generellt höga kraven på prestation, och för att uppleva arbetstillfredsställelse. Informanterna nämnde här kontextuella och personliga resurser (som nyfikenhet och kunskap), och strategier för att skapa autonomi och påverkansmöjligheter samt ett gott klimat i arbetsgruppen (20). Aspekter av arbetstillfredsställelse inkluderar möjligheter att påverka samhället och forskarvärlden, men också att vara en del av en forskargrupp (20). Intervjuer med lektorer som också har erfarenhet av att vara chefer visar att motivation och arbetsglädje skapas i forskargruppens eller lärarlagets informella aktiviteter, medan formella strukturer och formellt ansvariga personer inte upplevs vara stimulerande eller motiverande (29). Arbetstillfredsställelse och hälsa påverkar i sin tur viljan att fortsätta arbeta efter 65 års ålder (49).

Produktivitet och prestation i relation till arbetsmiljö och hälsa

Krav och resurser är också av betydelse för produktivitet och prestation. Studier visar att forskare och universitetslärare som upplevde problem med arbetsmiljön men hade ett gott ledarskap, gott socialt klimat, rolltydlighet och stort beslutsutrymme hade lägre produktionsförlust än andra, och de som hade problem med arbetsmiljön kombinerat med höga krav hade mycket större produktionsförlust (50). De som upplevde arbetsmiljöproblem eller hälsoproblem menade att detta på något sätt påverkade deras förmåga att prestera på arbetet (16). Ett gott ledarskap där ledare anses vara rättvisa och hänsynsfulla, liksom ett stödjande socialt klimat på arbetet, förklarade framtida forskningsprestation, främst kvalitet (mätt som citeringar) på publiceringar (21). Sjuknärvaro, sjukfrånvaro och utmattning är associerat med upplevt reducerad prestation (51). Den psykosociala arbetsmiljön och stress pekas i en studie ut som det största hindret för att kunna göra ett bra jobb (33). En hög grad av motivation, arbetstillfredsställelse och organisatorisk hängivenhet gör att hälso- och arbetsmiljöproblem inte leder till lika stor produktivitetstförlust (självskattad produktionsförlust) (52). Det vill säga: med motivation och arbetstillfredsställelse kan man prestera även om det finns problem.

Risk- och friskfaktorer i anställningsvillkor och finansiering

Fem vetenskapliga artiklar och sex grå källor lyfter på olika sätt hur frisk- och riskfaktorer kan uppstå genom det sätt och under de villkor som universitet och högskolor väljer att anställa sin personal på och mäta deras prestation, samt det sätt på vilket forskning finansieras.

Kontroll och konkurrens genom prestationsmätningar

Ett flertal artiklar betonar hur det ställs krav på mätbar prestation, något som kan innebära både stress och reducerad produktivitet, men inte nödvändigtvis måste göra det. Enligt en enkät till slumpvis utvalda forskare och universitetslärare upplevdes vissa prestationsmätningssystem som ett hot mot möjligheterna att själv kunna påverka sin forskning och som ett ifrågasättande mot identiteten som forskare. Detta gällde system som upplevdes vara ett uttryck för vertikal kontroll, d.v.s. viktigt för chefer och överordnade (53). Däremot kan prestationsmätningar som upplevs vara viktiga för forskaren själv snarare stärka upplevelsen av autonomi och identitet som forskare. I intervjuer med forskare lyfts svårigheterna med att leva upp till prestationskrav: produktionsfokus gör att man kan få ge avkall på kreativitet och utforskande (25). Detta skapar en upplevelse av att man underpresterar eller inte är förmögen att göra ett bra jobb, något som upplevs påverka arbetstillfredsställelsen negativt. Även ständiga utvärderingar upplevs enligt intervjuer med universitetslärare och doktorander leda till stress (19). Krav på utvärdering och ett klimat på gruppnivå som betonar vikten av att ”ställa sig i ledet” var i en enkätstudie som besvarades av 711 slumpvis utvalda tillsvidareanställda forskare från olika lärosäten i Sverige associerat med ökad rivalitet, tävlingsinriktning och cynism. En intervju- och observationsstudie lyfter hur kontrollsystem också kan vara uttryck för ”mjuk” makt och subtilt integrerade i verksamheten: Morley med flera (27) beskriver fikapauser som ett uttryck för en nyliberal övervakning, där både lojalitet gentemot organisationen och medarbetarnas interpersonella färdigheter kan utvärderas.

Osäkerhet och flexibilitet

I några källor finns stöd för hur osäkerheten avseende både anställning och finansiering skapar stress och problem, bland annat när det gäller medelstildelning och fördelning av forskningstid (28). En enkät till drygt 5 000 forskare och universitetslärare och intervjuer med drygt 50 forskare och universitetslärare på uppdrag av SULF visar tydligt på den upplevda osäkerheten avseende finansiering och anställning (36). Det finns positiva aspekter av externfinansiering, såsom möjligheter till nya samarbeten och tillfredsställelsen av att erhålla finansiering, men ansökningsprocessen upplevs uppta väldigt mycket tid och leda till kortsiktighet i forskningen. Den höga graden av externfinansiering innebär att även tillsvidareanställningar i realiteten är osäkra. Det framgår i intervjuer hur osäkerheten avseende finansiering och anställning skapar stress och till detta relaterad ohälsa, men också påverkar arbetsmiljön när kortsiktighet och konkurrens ersätter långsiktiga samarbeten (36). Å andra

sidan visar en artikel hur den arbetssituation där en hög ansträngning inte vägs upp av tillräcklig belöning (som beskrivs ovan) ökade risken för utbrändhet, sämre självskattad hälsa och större konflikt mellan arbete och fritid endast för tillsvidareanställda – inte tidsbegränsat anställda (46). Författarnas förklaringar handlar om hur enkätverktygen inte tar hänsyn till det incitament som betyder mest för tidsbegränsat anställda, nämligen att få en tillsvidareanställning. Enkätverktygen tar inte heller hänsyn till den teoretiska möjligheten att tidsbegränsat anställda i högre grad än tillsvidareanställda accepterar att ansträngningen inte uppvägs av belöning, eftersom de ser situationen som just tidsbegränsad.

Osäkerheten och externfinansieringen leder till att många behöver arbeta på fritid och ledighet: tidsbegränsat anställda vittnar om hur de tar sig an ett stort antal arbetsuppgifter av rädsla för att annars inte få förlängt eller ha finansiering (36). Det faktum att arbetsmiljön kännetecknas av frihet och flexibilitet i kombination med hög arbetsbelastning kan skapa oro att inte hinna med arbetsuppgifter på ordinarie arbetstid och att inte leva upp till kraven. Det kan även leda till långa arbetsveckor, övertid, och arbete på helger (34). I två fackligt gjorda undersökningar till forskare och universitetslärare sade sig 68 procent arbeta mer än 40 timmar/vecka (35), var tredje rapporterade sig arbeta på kvällar, var fjärde på helger och var femte på semestern, främst på grund av den höga arbetsbelastningen och omgivningens förväntningar på tillgänglighet (24). Andra studier visar på ett snitt på 46 timmar/vecka (34) eller att majoriteten svarande i genomsnitt arbetade 55 timmar i veckan (25). Flexibilitet avseende arbetstid i kombination med hög arbetsbelastning ökar risken för sjuknärvaro – det vill säga att man arbetar trots sjukdom eller ohälsa som gör att man egentligen borde sjukskriva sig – speciellt eftersom det inte finns ersättare som kan göra arbetet vid sjukdom (34). Sjuknärvaro ökar i sin tur risken för symtom på utmattning (51).

Särbehandling och utsatthet på grund av kön, etnicitet eller sexualitet

Sex rapporter identifierades som fokuserar på jämställdhet och kvinnors och mäns förutsättningar på högskolor och universitet. Ingen vetenskaplig artikel fokuserar specifikt på jämställdhet även om de i sina resultat också lyfter skillnader mellan kvinnor och män. Vidare identifierades ett bokkapitel som fokuserar på hur homosexuella särbehandlas, och ett annat som utforskar särbehandling av icke-vita forskare med migrationsbakgrund. Fyra vetenskapliga artiklar och sju grå källor undersöker förekomsten och konsekvenserna av sexuella trakasserier och andra hot.

Bristande jämställdhet som uppfattas olika av kvinnor och män

Män uppfattar sin arbetsplats som mer jämställd än vad kvinnor gör (11,18,54,55). Fler män än kvinnor anser att kvinnor och män behandlas likvärdigt vid tjänstetillsättningar (18,54), tilldelning av forskningsmedel,

möjligheter att påverka beslut, stöd från arbetskamrater och överordnade, samt när det gäller den personliga integriteten (18). Kvinnor, däremot, upplever i lägre utsträckning än män att de blir tillräckligt informerade om ärenden som rör dem själva och kan påverka beslut som gäller deras arbete (11,18). En undersökning vid två fakulteter vid ett universitet visar att många forskare och universitetslärare upplever att arbetets villkor och förutsättningar skiljer sig åt beroende på könstillhörighet, där medarbetare bedöms både formellt och informellt efter normer och ideal som präglas av maskulinitet, där forskningen prioriteras före privatlivet (56). Fler kvinnor än män har erfarenhet av orättvisor som att inte bli bjuden, sedd, hörd, läst, refererad till eller att någon annan fick eller tog åt sig äran av ett arbete som hen ansvarat för, men både kvinnor och män upplever i högre grad att de blivit orättvist behandlade när det motsatta könet dominerar institutionen (11).

Kvinnor upplever genom hela den akademiska karriären högre krav och har mindre inflytande, får mindre erkännande, har mindre beslutsutrymme (55) och ställs generellt sett inför fler hinder än vad män gör under sin karriär från doktorexamen till professorsnivå (11). Exempelvis undervisar kvinnliga forskare tidigare i karriären i väsentligt högre utsträckning än män.

Kvinnor rapporterar i högre utsträckning än vad män gör konflikt mellan arbete och privatliv (55). Intervjuer belyser hur kvinnor och män reagerar olika på förväntningarna på att behöva arbeta ”jämt”. Där är det främst kvinnor som gör motstånd genom att prioritera privatlivet före forskarkarriären, medan män talar om familj och barn som hinder för karriären (26). När privatlivet förväntas anpassas efter forskarkarriären kan det ha en gallrande effekt som exkluderar de som inte kan eller väljer att inte göra denna prioritering (56).

Även i övriga inkluderade studier, som inte haft jämställdhet eller genus som fokus, kan man finna skillnader i resultatet för kvinnor och män. Exempelvis är intresset för att arbeta efter 65 års ålder större hos män än kvinnor (49), och för kvinnor var upplevd hälsa en viktig faktor. Enligt SCB (18) har kvinnor högre krav, lägre inflytande och mindre stöd än män, och de känner oftare olust inför att gå till jobbet än vad män gör. Kvinnor upplever mer problem avseende både arbetsmiljö och hälsa än vad män på samma arbetsplatser gör – detta gäller speciellt yngre kvinnor (16).

Få studier om utsattheten i att bryta mot normen

Homosexuella akademiker beskriver i intervjuer sina erfarenheter av allt från subtila negativa antydningar och utslutningar till ren diskriminering och hot om våld (57). Ett centralt tema i intervjuerna är de sociala stämningarna på arbetet, hur sätt att prata och skämta definierar den inre kretsen (heterosexuell manlighet) på institutionen.

Intervjuer med icke-vita svenska forskare med migrationsbakgrund visar på att det görs skillnad mellan människor med utgångspunkt i idéer om ras, kultur och etnicitet. De intervjuade beskriver bland annat att de behöver bekräfta att de är en del av universitetsvärlden och bevisa sin kompetens och seriositet och arbeta hårt för att få intellektuell auktoritet även om de är professorer (58).

Sexuella trakasserier och andra hot – och konsekvenser för hälsa

Diskriminering och trakasserier på grund av kön är en vanlig form av utsatthet i akademien och kvinnor är mer utsatta än män (18,54,59–61). Kvinnor uppger sig i högre utsträckning vara utsatta för mobbning på arbetsplatsen jämfört med män. I en nationell undersökning där en enkät besvarades av 8 494 anställda, fördelade på 38 lärosäten, uppger 5 procent av kvinnorna och 2 procent av männen (andelsskattningar) att de blivit utsatta för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna (61). I en annan enkätstudie bland 2 736 anställda på ett universitet rapporterar 25 procent av kvinnorna och 7 procent av männen att de har exponerats för sexuella trakasserier minst en gång under anställningstiden (vilket kan bero på en selektion där personer som utsatts i högre utsträckning svarade) (60,62). De vanligaste trakasserierna handlar om ovälkomna kommentarer, antydande blickar, gester eller beröring och inträffar under universitetets vardagliga verksamhet.

En enkätundersökning visar att 39 procent av 2 847 forskare och universitetslärare någon gång blivit utsatta för någon form av hot eller trakasserier, via mejl, öga mot öga eller i sociala medier (63). Majoriteten av de utsatta är kvinnor och de vanligaste förövarna är studenter följt av kollegor vid samma lärosäte.

Forskare och universitetslärare som utsätts för sexuella trakasserier rapporterar högre grad av stress, fler symtom på utbrändhet (61) och generellt sämre hälsa (59,60,62). De uttrycker också i högre grad en önskan att lämna sitt arbete (61) och rapporterar lägre arbetstillfredsställelse (59).

Relationen mellan trakasserier och arbetsmiljön i stort

Forskare och universitetslärare som utsätts för sexuella trakasserier rapporterar sämre stöd från kollegor och chefer (61,64) eller sämre socialt organisationsklimat (59) och högre krav (64) samt lägre grad av erkännande (61) än vad övriga gör. Det finns också ett samband mellan att utsättas för sexuella trakasserier, och att utsättas för andra typer av trakasserier (65). Problem i en akademisk arbetsmiljö såsom oförenliga rollkrav samt bristande inflytande, socialt stöd och ledarskap ökar över tid risken för anställda att bli utsatta för mobbning (64)).

Bristande stöd från organisationen

Slutligen visar ett antal källor att majoriteten av de som utsätts för sexuella trakasserier inte gör någon formell anmälan, eller berättar om sina upplevelser för någon ansvarig (60,61). I flera studier framkommer det i intervjuer att detta beror på att man upplever en osäkerhet kring om de sexuella trakasserierna var tillräckligt allvarliga, men också att maktstrukturer, akademisk kollegialitet och framstående forskares särställning vid institutionen påverkar både viljan att anmäla – och hur en anmälan om sexuella trakasserier faktiskt hanteras (62,66,67). Framstående forskare kan anses stå över det formella systemet, med stöd från finansärer och rektorer, och att anmäla upplevs kunna vara förenat med repressalier och kunna få negativ inverkan på karriär (66,67) och påverka

kontaktnät och möjligheter till fortsatt finansiering för den som anmäler (62). Visstidsanställda säger sig inte våga anmäla av rädsla för sin fortsatta karriär och det finns en risk att den som utsätts, liksom kollegor som behöver ta ställning i frågan, upplever sig stå i tacksamhetsskuld till den framstående forskaren (62). Ärendehanteringens präglas av skam och rädsla, trovärdigheten hos den som anmäler upplevs ifrågasättas och ledningen upplevs vara passiv eller handfallen i frågan, oförberedd för de arbetsmiljöåtgärder som problemet kräver. Allt detta kan leda till att den som anmäler känner sig ytterligare utsatt och dubbelt bestraffad (62,66,67). Även homosexuella akademiker beskriver att ledningen inte agerat när de utsatts för hot eller obehag, och att det förklarats med att kollegor blivit provocerade (57).

Diskussion

Denna kunskapssammanställning syftar till att sammanfatta forskningsbaserad kunskap som beskriver den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön för forskande och undervisande personal på svenska universitet och högskolor. Den syftar även till att belysa frisk- och riskfaktorer, samt undersöka om det finns några grupper som är speciellt utsatta respektive gynnade. Kunskapssammanställningen är baserad på svenska studier som publicerats i form av 27 vetenskapligt granskade artiklar och 26 grå publikationer (främst rapporter och bokkapitel). I följande avsnitt kommer resultatet diskuteras i relation till internationell forskning och till forskning kring arbetsmiljö, arbetsvillkor, hälsa och ohälsa generellt och för andra yrkesgrupper, samt utforska hur resultatet kan förstås och tillämpas praktiskt. Detta inleds med en diskussion om de frisk- och riskfaktorer som har identifierats i vetenskaplig och grå litteratur, och fortsätter med en diskussion om utsatta grupper. Därefter diskuteras metodologiska betänkligheter. Slutligen presenteras de slutsatser som kan dras utifrån resultatet, inklusive en kort diskussion huruvida det behövs mer kunskap om något område.

Risk- och friskfaktorer i forskares och universitetslärares arbetsmiljö

Litteraturen som identifierats lyfter hur ett flertal aspekter i arbetsmiljön har potential att främja forskande och undervisande personals engagemang och arbetstillfredsställelse. Det finns dock en kraftig övervikt åt riskfaktorer och konsekvenserna av dessa. Till viss del kan detta förklaras av att ett perspektiv som fokuserar på risker och ohälsa dominerar arbetsmiljöforskningen över lag, men resultatet tyder också på att dessa riskfaktorer är betydande och inte bör avfärdas till förmån för att endast fokusera på sådant som är positivt och bra.

Väl kända riskfaktorer – och några specifika för högskolesektorn

Sammanfattningsvis identifierades riskfaktorer i form av tidsbrist och hög arbetsbelastning, bristande socialt stöd från chefer och kollegor, avsaknad av erkännande och inflytande samt osäkerhet avseende anställning och finansiering. Kränkande särbehandling och trakasserier utgjorde ytterligare riskfaktorer. Även prestationsmätningar eller utvärderingar kan utgöra en riskfaktor liksom de flexibla arbetsvillkoren (men de behöver inte nödvändigtvis göra det), och ett fåtal studier identifierade risker i den fysiska arbetsmiljön.

De flesta av de identifierade artiklarna beskrev eller problematiserade på olika sätt arbetsmiljön för forskande och undervisande personal. Färre undersökte kvantitativt eller kvalitativt *sambanden* mellan riskfaktorer i arbetsmiljön å ena sidan, och olika mått på ohälsa, välbefinnande, produktivitet och dylikt å den

andra. Dock är sambandet mellan de riskfaktorer som har identifierats och olika mått på ohälsa väl etablerat över lag när det gäller andra yrkesgrupper (68). Höga krav och ansträngning samt bristande socialt stöd, beslutsutrymme, erkännande och trygghet är faktorer i arbetsmiljön som ökar risken för ohälsa såsom hjärt- och kärlsjukdom (4), utmattning och depression (3). Krav-resursmodellen som presenteras i inledningen sammanfattar och beskriver hur höga krav ökar risken för ohälsa och kan påverka produktivitet och prestation negativt, medan psykosociala eller organisatoriska resurser i arbetsmiljön fungerar motiverande och kan vara behjälpliga för att hantera arbetets krav (2). Samma generella mönster gäller för forskande och undervisande personal på universitet och högskolor som för andra yrkesgrupper, hos andra arbetsgivare. Alla yrken och arbetsplatser kan dock också ha sina specifika risk- och friskfaktorer baserat på de specifika arbetsuppgifternas egenskaper och på de organisatoriska och ekonomiska förutsättningar under vilka dessa uppgifter ska utföras. Internationell forskning bekräftar att de riskfaktorer som har identifierats här förekommer och utgör betydande risker för ohälsa och sjukdom för forskande och undervisande personal på universitet och högskolor. Litteraturöversikter visar att akademiker internationellt sett upplever en hög grad av stress och utbrändhet som orsakas av höga krav och intensivt arbete (69–71). Forskare i Nederländerna fann att forskande och undervisande universitetspersonal som utsattes för höga krav i form av komplexa problem, många ärenden, tidskrävande byråkratiska processer, samt hade tillgång till begränsade resurser i fråga om kontroll, medbestämmande och stöd, också löpte en högre risk för att drabbas av utmattning (72).

De riskfaktorer som identifierades i resultatet som kan sägas vara specifika för just forskare och universitetslärare uppstår i organiseringen av de arbetsuppgifter som är specifika för yrkesgruppen. Det gäller till exempel tidsbristen som uppstår i uppdrag som rör undervisning, och den sårbarhet och utsatthet som akademins osäkra anställningar tillsammans med det meritokratiska idealet innebär. En internationell utblick bekräftar kunskapssammanställningens resultat som pekar på specifika stressorer i hög arbetsbelastning, upplevelsen av ett ökande antal arbetsområden och undervisning med ett ökande antal studenter, med otillräcklig finansiering (73).

Riskabel arbetsbelastning och tidsbrist

I resultatet framstår tidsbrist som en riskfaktor. Dels är arbetsbelastningen hög med många olika uppgifter som ska utföras, dels finns det inte tillräckligt med tid för olika arbetsuppgifter. Främst nämns undervisning, ansökning om finansiering och ökad administration (kopplad till digitala system som skapar merarbete) som sådant som tilldelas mindre tid än vad uppgifterna vanligtvis kräver. Flera källor nämner att det upplevs som att alla uppgifter är prioriterade. Detta kan ses som en organisatorisk fråga om tjänstgöringsplanering, schemaläggning och bemanning där mer resurser som tid, personal och stöd (exempelvis it- och administrativt stöd) har potential att reducera arbetsbelastningen. Samtidigt har förutsättningar i anställningsvillkor, arbetsförhållanden och undervisningspraktik förändrats med ökade krav på att bedriva en effektiv verksamhet: med ett nyliberalt perspektiv är

studenterna kunder och köpare av universitetens tjänster och forskning ska vara vinstgenererande (74). Antalet studenter växer snabbt, samtidigt som de ska behandlas som kunder. I kombination med ökade krav på att generera forskningsfinansiering ökar arbetsbelastningen med stress och stressrelaterad fysisk och psykisk ohälsa som konsekvens (70). Smithers med flera (75) lyfter fram hur akademien liksom samhället i stort accelererar i betydelsen att alltmer ska produceras och erfaras på allt mindre tid. Hur universitet och högskolor väljer att mäta sina forskares och lärares prestation kan utgöra en möjlig riskfaktor som orsakar stress och upplevelser av att inte duga, rivalitet och likriktning, och reducera arbetstillfredsställelse.

En mer marknadsbaserad universitetsstyrning är en ytterligare orsak till ökad konkurrens mellan akademiker: den nyliberala institutionen och tävlingsinriktade akademiska kulturen kräver resultat från alla. Ett ledarskap som upplevs prioritera ekonomi (73) och bristande organisatoriskt stöd avseende karriärmöjligheter och finansiering (70) utgör andra orsaker till stress.

De många riskerna med osäkerheten

En grundläggande riskfaktor är villkoren för anställning och finansiering. Denna faktor ökar risken för stress och ohälsa direkt, dessutom ökar den andra riskfaktorer som arbetsbelastning, och reducerar friskfaktorer som erkännande och socialt stöd. Även internationellt har litteraturöversikter visat att otrygga anställningar och otydligheter avseende karriärvägar och befordran skapar konkurrens och tävlan mellan kollegor i en utsträckning som leder till stress och ohälsa för forskare och universitetslärare (70). OECD³ talar om *det akademiska prekariatet*. Med detta menas den internationellt relativt stora och växande grupp högutbildade forskare och universitetslärare med tillfälliga anställningar som arbetar med forskning och undervisning utan några garantier för att deras tillfälliga anställningar kommer förnyas eller så småningom leda till någon mer säker tillsvidareanställning. Den stora andelen osäkra anställningar, kombinerat med en stor frihet att själv bestämma när och var arbetet ska utföras inom ramen av årsarbetstid, skapar ett mer eller mindre obligatoriskt ”val” att arbeta utanför betald tid och arbeta ”dolda timmar” i hemlighet för att man inte ska framstå som ineffektiv och därmed gå miste om framtida uppdrag (75).

Osäkra anställningsvillkor ligger även bakom andra riskfaktorer såsom bristande socialt stöd och avsaknad av erkännande. Arbeta kan ses som en överenskommelse mellan den anställde som ställer sin tid och energi till en verksamhets förfogande och organisationen som i gengäld förväntas ge inte bara en rimlig lön utan även ett mått av trygghet, karriärmöjligheter, anseende och erkännande (76). När denna överenskommelse brister och ansträngningen inte vägs upp av tillräcklig belöning ökar risken för ohälsa som depression, utbrändhet samt hjärt- och kärlsjukdomar (3,4). En arbetsgivare som inte erbjuder sin personal en trygg anställning skapar en sådan obalans. De osäkra anställningsvillkoren riskerar också att skapa en kortsiktighet i samarbeten och

3 <https://www.oecd.org/sti/science-technology-innovation-outlook/research-precariat/>

konkurrens mellan kollegor, och därmed reducera friskfaktorer som socialt stöd och socialt kapital, och följaktligen både öka risken för ohälsa och reducera arbetstillfredsställelse och välbefinnande.

Färre friskfaktorer – och friskfaktorer som kan förvandlas till risker

Friskfaktorer som främjar både arbetstillfredsställelse och prestation identifieras i väl kända resurser som socialt stöd, erkännande för arbetsinsatsen och inflytande. Goda möjligheter att påverka sitt arbete och att använda sina färdigheter är relaterat till upplevelser av arbetsglädje, engagemang, motivation och produktivitet (2). Stöd från kollegor kan vara dels instrumentellt, det vill säga behjälpligt i att lösa problem och göra jobbet bättre och enklare, dels emotionellt och därmed behjälpligt i att hantera svårigheter. Att kunna dela idéer med varandra och uppleva att man arbetar mot ett gemensamt mål kan sägas vara en friskfaktor som är motiverande och positivt relaterat till arbetsglädje (77).

Det motiverande i att kunna kombinera forskning och undervisning

De friskfaktorer som främst nämns i resultatet är erkännande, inflytande och socialt stöd. Men det framkommer även friskfaktorer för forskande och undervisande personal i form av möjligheter att kombinera undervisning med forskning, meningsfulla relationer till kollegor och studenter, och möjligheten att bedriva forskning och undervisning som upplevs vara av betydelse – arbetsuppgifter och förutsättningar som motiverar och främjar arbetstillfredsställelse. Även dessa friskfaktorer kan främjas på arbetsgivarnivå och organisatorisk nivå. Resultatet visar på problem med hur undervisning och forskning värderas och organiseras som riskerar att förhindra dessa friskfaktorer. Eftersom undervisning värderas lägre än forskning är det inte attraktivt att undervisa om man vill göra karriär och få erkännande, och de med möjlighet (exempelvis forskningsfinansiering) väljer bort undervisningen. Det gör att den ackumuleras hos de som inte har lyckats få forskningsfinansiering – det skapas två parallella spår som både låser individer i en eller annan cirkel, och effektivt separerar forskning från undervisning.

Trygghet som grund för samarbete

Att främja friskfaktorer som goda relationer mellan kollegor och till studenter kan vara svårt. Konkurrens och rivalitet mellan kollegor riskerar förhindra att man söker emotionellt eller instrumentellt stöd från andra. Konkurrens och rivalitet uppstår när det krävs att man tävlar om knappa resurser, och när man jämförs med varandra. Det argumenteras å ena sidan vara positivt att få sina forskningsidéer prövade i nationell konkurrens och ”om kvaliteten är tillräckligt hög, få sin forskning finansierad” (78). Denna konkurrens sägs å ena sidan vara ett sätt att säkerställa att det är den bäst planerade och mest relevanta forskningen som finansieras, och ses därför också som positiv för forskningens kvalitet (79). Å andra sidan argumenteras en hög grad av externfinansiering hota autonomi och styra forskare mot på förväg bestämda ämnen (9), hämma snarare än främja prestation på lärosätetsnivå (se t.ex. Sandström & Van den

Besselaar) (80), och inte minst påverka anställningsformerna för forskande och undervisande personal. För att främja samarbeten och goda relationer till andra behöver samtliga inblandade dels uppleva trygghet, dels ha tid och rum för dessa samarbeten. En organisation som inte säkerställer att medarbetarna känner sig trygga i sin anställning eller kan se det som sannolikt att de kommer (få) arbeta kvar kan förhindra att långvariga samarbeten mot gemensamma mål initieras och utvecklas.

Arbetsstillfredsställelse hos engagerade anställda

Slutligen bör nämnas att resultatet visar att många framstår som nöjda med sitt arbete. Den forskande och undervisande personalens engagemang som beskrivs av chefer och de anställda själva, kan vara både underlättande, som när arbetet behövde utföras på distans under covid-19-pandemin, och en risk: när normen är att arbeta dygnet och året runt, inklusive under sjukdom. Det är dock inte de anställdas engagemang som orsakar stressrelaterad ohälsa – att brinna är inte en tillräcklig orsak för att bränna ut sig. Den främsta riskfaktorn för stressrelaterad ohälsa som utbrändhet finns i arbetsmiljön, i en hög arbetsbelastning och bristande resurser (81,82). Det faktum att forskande och undervisande personal i hög utsträckning är engagerade ställer bara högre krav på arbetsgivaren att tillräckligt belöna denna ansträngning – exempelvis i fråga om karriärmöjligheter, anställningstrygghet, lön och andra incitament (76).

Distansarbetet och digitaliseringens dubbelnatur

Distansarbete och flexibla villkor för när och var arbetet kan utföras beskrivs som en förutsättning för att hantera en arbetsbelastning som annars upplevs vara överväldigande och en arbetsmiljö som upplevs vara problematisk. Det utgör därmed en friskfaktor eller en resurs för att hantera kraven. Distansarbete som strategi kan också innebära risker i form av långa arbetsveckor och sjuknärvaro. Samtidigt blir det svårare för chefer att kolla av måendet hos medarbetare och det sociala stödet riskerar att minska när den personliga kontakten mellan kollegor eller mellan chef och medarbetare försvinner eller reduceras. Därmed försvinner också möjligheten till en resurs som både kan vara behjälplig i att hantera arbetets krav och vara motiverande. På liknande sätt lyfts både positiva och negativa aspekter av digitala verktyg – dessa verktyg upplevs både förbättra möjligheterna till kommunikation med studenter, och innebära en belastning genom oförutsebara arbetsuppgifter, teknikproblem och bristande kompatibilitet mellan olika digitala verktyg.

Speciellt utsatta grupper

Kunskapssammanställningen identifierar några grupper som kan sägas vara speciellt utsatta. Det handlar främst om utsatthet baserat på kön, där kvinnor på olika sätt utsätts för högre krav och har tillgång till färre resurser än män, och också är mer utsatta för trakasserier och kränkande särbehandling än vad män är. Ett fåtal studier har fokus på och visar på förekomsten av särbehandling och trakasserier baserat på sexualitet och en studie på etnicitet.

Risker när kvinnor och män ges skilda möjligheter och deras arbete värderas olika

Resultatet visar att kvinnor och män på universitet och högskolor på flera sätt arbetar i skilda arbetsmiljöer och med skilda arbetsuppgifter. Kvinnor utsätts genom sin arbetsmiljö genomgående för fler riskfaktorer än män både när det gäller förekomsten av höga krav och frånvaron av resurser, och deras arbete värderas lägre än männens. Kalm (83) kallar det osynliga och ofta lågt värderade arbetet som i hög utsträckning utförs av kvinnor för akademiskt hushållsarbete. Det är ofta detta arbete som på olika sätt får arbetet i arbets- eller forskargruppen att flyta smidigt, och för kvinnorna som utför det utgör det en arbetsbelastning samt tar tid från andra arbetsuppgifter.

Rekryteringar och befordringar på högskolor och universitet har anklagats för att brista i transparens och mer eller mindre vara riggade (11,84). Detta leder till en risk för att det på mer eller mindre subjektiva bedömningsgrunder är möjligt att hävda att de personer som får tillgång till resurser och som meriteras är de som är mest förtjänta av dem, samtidigt som det blir svårt att protestera eller ifrågasätta. Bristande transparens tillsammans med knappa resurser (som eftertraktad finansiering och trygg anställning) riskerar att vidmakthålla orättvisor: den grupp som har mest resurser från början har goda möjligheter att behålla dem (85,86).

Kvinnor lägger mer tid på administration och har mer arbetstid för det än vad män har. De har därmed mindre tid för att söka forskningsfinansiering och män erhåller följaktligen också mer av denna finansiering (11). Avseende skillnader i tid som läggs på forskning respektive undervisning kan denna till viss del förklaras genom att kvinnor och män utgör majoritet i olika ämnesområden (12). De ämnen där kvinnor är i majoritet erbjuder också sämre finansieringsmöjligheter till forskning (87). Orsaken till skillnaden i möjligheter för kvinnor och män att söka och få forskningsfinansiering förläggs alltså ämnesområdet, snarare än till medvetna val bland forskningsfinansiärer och universitet.

Trakasserier som skrämmer och inte tas på allvar

Resultatet visar att många av de som utsätts för sexuella trakasserier väljer att inte göra en formell anmälan. En anledning som lyfts fram är oro för att en anmälan kan få negativa konsekvenser för karriären. Det framkommer även att det finns en osäkerhet kring om de skulle bli trodda. En studie om hanteringen av sexuella trakasserier vid svenska universitet belyser att ämnet upplevs som särskilt känsligt. Den akademiska miljön präglas av en viss tystnadskultur, där skam, osäkerhet och obehag kan påverka både viljan att rapportera händelser och hanteringen av dem (67). Trots dessa utmaningar finns möjligheter att skapa en tryggare miljö. Genom att universiteten etablerar ett organisatoriskt fokus på hantering av sådana ärenden, med ett tydligt arbetsmiljöperspektiv samt stödjande strukturer, kan tystnadskulturen minska och de utsatta få bättre stöd (67,88).

Universitets- och högskolerådets kartläggning av det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier på svenska universitet och högskolor visar att den upplevda största utmaningen är den akademiska strukturen och kulturen (88). Sexuella trakasserier betraktas som ett avgränsat situationsbaserat individproblem och man

fokuserar inte på aspekter som skapar förutsättningar för att sexuella trakasserier inträffar och tillåts fortsätta, och därmed blir arbetet ineffektivt (88).

Metoddiskussion

Kunskapssammanställningen sammanfattar litteratur som beskriver arbetsmiljön och arbetsvillkoren för forskande och undervisande personal på svenska universitet och högskolor. Den är inte en förteckning över samtliga risk- och friskfaktorer som finns inom området, utan en sammanställning av de resultat som har identifierats, och därmed beroende av avgränsningar och sökstrategi. Ett stort antal sökord och publikationer från de senaste 24 åren inkluderades. Det breda angreppssättet innebär att studier med olika metod och fokus inkluderades. Trots en relativt stor variation har resultatet övervägande pekat åt samma håll, och variationen i metod och design – som kvalitativ och kvantitativ metod och tvärsnitt respektive longitudinell design – har fördjupat snarare än splittrat förståelsen för resultatet. Resultatet kan i stora drag bekräftas av internationell forskning.

Det finns för- och nackdelar med inklusions- och exklusionskriterierna. Förutsättningarna för att bedriva forskning och undervisning, liksom lärosätenas praxis kring anställningsförfaranden och stöd i karriären, varierar mellan olika länder. Därför fokuserades endast på arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor, vilket har begränsat antalet källor. Detta har hanterats genom att inkludera inte bara vetenskapligt granskade artiklar utan även rapporter, avhandlingar och bokkapitel, så kallad grå litteratur. Grå litteratur utgör en god källa till kunskap, och är ett viktigt komplement till vetenskapligt granskad litteratur; grå litteratur ska inte ses som källor av sämre kvalitet även om den inte följer samma standardiserade struktur för rapportering som vetenskapligt publicerade artiklar (89). Grå litteratur minskar risken för publiceringsbias, det vill säga att studier med positiva resultat har större chans att publiceras än studier med negativa resultat, och ingår i SBU:s och Cochranes systematiska litteraturoversikter (89). De grå publikationer som är inkluderade i kunskapssammanställningen har granskats lika systematiskt och dess relevans och kvalitet har bedömts efter samma kriterier som den inkluderade vetenskapliga litteraturen.

Kunskapssammanställningens andra frågeställning handlade om specifika grupper som antingen var utsatta eller gynnade. Resultatet gör tydligt att kvinnor på flera sätt missgynnas jämfört med män, och att andra grupper som på olika sätt bryter mot normen (personer med utländsk bakgrund eller en annan sexuell läggning än den heterosexuella) upplever en belastning i fråga om att behöva bevisa sin kompetens, och i högre utsträckning utsätts för trakasserier. Det är sannolikt att det också hade funnits skillnader mellan olika anställningskategorier, om även internationell forskning hade inkluderats, och därmed antalet källor hade ökat. Risken är dock stor att dessa resultat skulle vara svårtolkade eftersom inte bara förutsättningarna utan även titlarna skiljer sig mellan olika länder.

Slutsatser

Denna kunskapssammanställning har sammanfattat kunskapen kring arbetsmiljön för forskare och universitetslärare på svenska högskolor och universitet. Resultatet visar på risker, främst i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, närmare bestämt relaterat till arbetsbelastning, men också till kränkande särbehandling och trakasserier.

Orsaker till den höga arbetsbelastningen som har identifierats står främst att finna i en arbetssituation som ställer krav på att många arbetsuppgifter ska utföras mer eller mindre parallellt och ofta under tidsbrist. En annan orsak till den höga arbetsbelastningen identifieras i vad som beskrivs som ”osynliga” arbetsuppgifter, uppgifter som tar tid men inte formellt tilldelas någon sådan. Exempel på osynliga arbetsuppgifter som ofta nämns är undervisning och administration. Den höga arbetsbelastningen och tidsbristen ökar risken för stressrelaterad ohälsa och sjukskrivning. De flexibla arbetsvillkoren, möjligheten att relativt fritt bestämma var och när arbetet ska utföras, beskrivs både som en resurs för att hantera en hög arbetsbelastning, och som en riskfaktor som orsakar långa arbetsdagar och arbetsveckor samt sjuknärvaro, med ohälsa och sjukdom som konsekvens på lång sikt.

Friskfaktorer undersöks främst avseende sådant som främjar arbetstillfredsställelse. Som sådana faktorer identifieras erkännande för arbetsinsatsen, autonomi och inflytande samt socialt stöd. Socialt stöd och meningsfulla relationer till både kollegor och studenter får framträdande roller som friskfaktorer. Det framgår även hur dessa aspekter av arbetet hotas av osäkra och kortsiktiga anställningsvillkor, fördelning av forskningsmedel i konkurrens och fokus på mätbar prestation. Även möjligheten att kombinera forskning med undervisning lyfts fram som motiverande och tillfredställande. Även denna friskfaktor förefaller stå under hot på grund av den upplevda tidsbristen och arbetsbelastningen som karaktäriserar undervisningen.

Resultatet visar att kvinnor och män på universitet och högskolor på flera sätt arbetar i skilda arbetsmiljöer och med skilda arbetsuppgifter. Kvinnor utsätts genom sin arbetsmiljö genomgående för fler riskfaktorer än män både avseende förekomsten av höga krav och frånvaron av resurser, och deras arbete värderas lägre än mäns. Kvinnor är också mer utsatta för trakasserier än vad män är.

För att förbättra arbetsmiljön behöver frisk- och riskfaktorer ses som en helhet. En resurs kan sägas vara en friskfaktor när den är närvarande men en riskfaktor genom sin frånvaro. Det är heller inte möjligt att främja hälsa och välbefinnande utan att först ta hänsyn till det som orsakar ohälsa och obehag. Risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön skapas av det sätt på vilket verksamheten är organiserad. För att främja hälsa och motverka ohälsa behövs därför insatser på organisatorisk nivå (90). Exempelvis kan de principer enligt vilka resurser

fördelas i verksamheten antingen bygga tillit mellan kollegor eller konkurrens, och därmed vara av betydelse för socialt klimat och stöd. Hur universitet och högskolor väljer att anställa sina medarbetare och finansiera forskning är en organisatorisk fråga som är av betydelse för risk- och friskfaktorer på arbetsplatsnivå. Det faktum att kvinnor utsätts för fler riskfaktorer än män genom hela sin karriär kan motverkas genom att undersöka hur arbetsuppgifter, osynliga såväl som synliga, och meriterande såväl som icke-meriterande, fördelas mellan kvinnor och män och vilken arbetsbelastning denna fördelning innebär. Vad som prioriteras på strategisk nivå – exempelvis olika arbetsuppgifter som forskning respektive undervisning – kan sätta parametrarna för i vilken utsträckning det finns resurser som tid och personal, och därmed påverka arbetsbelastningen för olika grupper av anställda.

Kunskapsluckor

Denna kunskapssammanställning identifierar ett antal risk- och friskfaktorer för forskande och undervisande personal på svenska universitet och högskolor. Även om kunskapssammanställningen är baserad på ett relativt litet antal källor går resultatet avseende generella risk- och friskfaktorer i linje med annan forskning. Detta gäller både forskning som identifierat risk- och friskfaktorer i arbetsmiljön för den arbetande befolkningen generellt och internationell forskning om arbetsmiljön i högskolesektorn specifikt. Baserat på detta kan det sägas att god kunskap finns om vilka risker respektive hälsofrämjande eller motiverande faktorer som forskande och undervisande personal på universitet och högskolor utsätts för. Denna kunskap kan med fördel användas av chefer, HR-partner, skyddsombud och andra aktörer involverade i förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete på universitet och högskolor.

Sökningen genererade inga publikationer som beskriver goda exempel, det vill säga miljöer inom högskolesektorn där riskfaktorer är reducerade till ett minimum, där anställdas hälsa och välbefinnande liksom arbetets kreativitet och kvalitet främjas. Det kan sägas föreligga en kunskapslucka med plats för beskrivningar av hur dessa miljöer skapas och vad de får för konsekvens för anställda, för undervisning och forskning.

Endast två publikationer undersökte upplevelser relaterade till ohälsa eller hälsa hos grupper som på olika sätt skiljer sig från normen för anställda i högskolesektorn vad gäller bakgrund, etnicitet eller sexualitet. Forskning som fokuserar på dessa gruppers arbetsmiljö kan sannolikt bidra till att minska risken för utsatthet.

De prestationsmått som använts i litteraturen som har identifierats, begränsas till mått på citeringar, publiceringar och självskattad prestation. Ett incitament för förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete kan vara att tydligt visa på betydelsen av arbetsmiljö och hälsa för möjligheten att göra ett bra jobb – betydelsen av anställdas välbefinnande för verksamhetens lönsamhet. Ett sådant förtydligande skulle kunna gynnas av att fler aspekter av prestation används i forskning, så att det exempelvis inkluderar kvalitet på undervisning, kreativitet,

arbetsplatsens/forskarmiljöns attraktivitet, eller andra aspekter som inkluderas i det som värderas av universitet och högskolor och skapas av dess anställda.

Slutligen kan de flexibla arbetsvillkoren avseende arbetstid, möjlighet till distansarbete och den höga graden av autonomi förtjäna ytterligare fördjupning. Resultatet visar att möjligheterna att själv i hög grad få bestämma över sin arbetstid och arbetsplats kan sägas vara en friskfaktor som både attraherar och motiverar och att begränsningar i flexibiliteten upplevs som något negativt. Men resultatet visar också att denna flexibilitet utgör en riskfaktor för gränslöst arbete och osynlig arbetsbörda, med ökad risk för stress och ohälsa relaterad till detta. Vidare forskning kan belysa hur denna flexibilitet ska organiseras för att fortsätta vara en friskfaktor, utan att riskera att bli en riskfaktor, men det är sannolikt också en fråga för diskussion på arbetsplatserna.

Referenser

1. T1. UKÄ/SCB. Universitet och högskolor. Personal vid universitet och högskolor 2023. SCB; 2024.
2. Bakker AB, Demerouti E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *J Occup Health Psychol.* juli 2017;22(3):273–85.
3. SBU. Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU); 2014.
4. SBU. Arbetsmiljöns betydelse för hjärt-kärlsjukdom. En systematisk litteraturöversikt. Stockholm: Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU); 2015.
5. SCB. Utvecklingen för tidsbegränsat anställda 2005-2019. SCB; 2020.
6. SOU. Trygghet och attraktivitet: en forskarkarriär för framtiden: betänkande. Vol. 2016:29. Stockholm: Statens offentliga utredningar; 2016.
7. UKÄ/SCB. Universitet och högskolor Personal vid universitet och högskolor 2020. SCB; 2021.
8. Åmossa K. "Herregud! Det verkar som om det värsta som kan hända ett lärosäte är att man råkar tillsvidareanställa någon..."- Om tidsbegränsade anställningar och kvalitet i akademien. Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare; 2013.
9. SUHF. System för forskningsfinansiering & kvalitet – en internationell kunskapsöversikt. Sveriges universitets och högskoleförbund; 2015.
10. UKÄ/SCB. Universitet och högskolor Personal vid universitet och högskolor 2022. SCB; 2023.
11. Vetenskapsrådet. Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning. Stockholm: Vetenskapsrådet; 2021.
12. UKÄ. Kvinnor och män i högskolan. Stockholm: Universitetskanslerämbetet; Report No.: 20:16.
13. Vetenskapsrådet. Forskningsbarometern 2023: svensk forskning i internationell jämförelse. Stockholm: Vetenskapsrådet; 2023.
14. Cooke A, Smith D, Booth A. Beyond PICO: The SPIDER Tool for Qualitative Evidence Synthesis. *Qual Health Res.* oktober 2012;22(10):1435–43.
15. Hong QN, Fàbregues S, Bartlett G, Boardman F, Cargo M, Dagenais P, m.fl. The Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) version 2018 for information professionals and researchers. *Educ Inf.* 18 december 2018;34(4):285–91.
16. Lohela-Karlsson M, Nybergh L, Jensen I. Perceived health and work-environment related problems and associated subjective production loss in an academic population. *BMC Public Health.* 2018;18(1):257–257.
17. Signoret C, Ng E, Da Silva S, Tack A, Voss U, Lidö HH, m.fl. Well-Being of Early-Career Researchers: Insights from a Swedish Survey. *High Educ Policy.* 2019;32(2):273–96.
18. SCB. Arbetsmiljön på svenska universitet och högskolor. Statistiska centralbyrån; 2002.
19. Källhammer E. Akademien som arbetsplats : hälsa, ohälsa och karriärmöjligheter ur ett genusperspektiv. Luleå: Luleå tekniska universitet; 2008.
20. Larsson G, Alvinus A. "An undisturbed afternoon of writing": a qualitative study of professors' job satisfaction. *J Appl Res High Educ.* 2019;11(4):719–32.
21. Jensen I, Bjorklund C, Hagberg J, Aboagye E, Bodin L. An overlooked key to excellence in research: a longitudinal cohort study on the association between the psychosocial work environment and research performance. *Stud High Educ.* 2021;46(12):2610–28.
22. Angervall P, Beach D. Akademiens "hemmafruar": Om kvinnliga lektorers arbete i högskolans service- och tjänstesektor. I: Agnafors M, redaktör. Universitet AB Om kommodifiering, marknad och akademi. Göteborg: Daidalos AB; 2017.
23. Malm B. On the complexities of educating student teachers: teacher educators' views on contemporary challenges to their profession. *J Educ Teach.* 2020;46(3):351–64.
24. Willart M. Det akademiska skruvstället - om it-stress och all annan press. Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare; 2019.

25. Raiden A, Räisänen C, Kinman G. Behavioural ambidexterity: effects on individual well-being and high performance work in academia. *J Furth High Educ.* 2020;44(4):568–82.
26. Silfver E. Dam och herr i det könsneutrala rummet. I: Öhrn E, Lundahl L, redaktörer. *Kön och karriär i akademien En studie inom det utbildningsvetenskapliga fältet.*
27. Morley L, Angervall P, Berggren C, Dodillet S. Repurposing fika: rest, recreation or regulation in the neoliberalized Swedish University? *Eur J High Educ.* 2018;8(4):400–14.
28. Sandberg M, Keskitalo C, Söhrman I. Ingen tid för forskning - om professorers arbetsvillkor. Stockholm: SULF:s professorers förening, SPF; 2018.
29. Ekman Rising M, Packendorff J. Omgiven av instrumentalister: Har det akademiska medborgarskapet gått förlorat? I: Alvesson M, Sveningsson S, redaktörer. *Ledning och (sned-)styrning i högskolan. Upplaga 1.* Lund: Studentlitteratur; 2020.
30. Aili C, Bjarnason E. Lärares digitala arbetsmiljö vid Lunds universitet : Slutrapport för LärDA projektet 2019/2020.
31. Roumbanis Viberg A, Forslund Frykedal K, Sofkova Hashemi S. "The teacher educator's perceptions of professional agency—a paradox of enabling and hindering digital professional development in higher education". *Educ Inq.* 2021;14(2):213–30.
32. UKÄ. Universitets- och högskolors årsrapport 2023. Universitetskanslerämbetet; 2023.
33. Brommesson D, Erlingsson G, Karlsson Schaffer J, Ödalen J, Fogelgren M. Att möta den högre utbildningens utmaningar. Stockholm: IFAU Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering; 2016.
34. Holmberg C, Erlandsson J. Tidsanvändningsstudien: En studie av arbetsmiljön vid Växjö universitet. Växjö: Institutionen för samhällsvetenskap; 2004.
35. Andersson R. Nu får det vara nog! – om det gränslösa, obetalda arbetet i akademien. Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare; 2021.
36. Fagerlind Ståhl AC. I skuggan av osäkerheten: om externfinansiering, osäkra anställningar och arbetsmiljön i akademien. Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare; 2021.
37. SCB. FoU bortom den officiella statistiken. övertid och mikroföretag. SCB, Statistiska centralbyrån Avdelningen för ekonomisk statistik och analys; 2023.
38. Wennborg H, Bonde JP, Stenbeck M, Olsen J. Adverse reproduction outcomes among employees working in biomedical research laboratories. *Scand J Work Environ Health.* februari 2002;28(1):5–11.
39. Muhonen T, Berthelsen H. Activitybased work and its implications for the academic work environment. *J Appl Res High Educ.* 2020;13(3):889–99.
40. Berthelsen H, Muhonen T, Toivanen S. What happens to the physical and psychosocial work environment when activity-based offices are introduced into academia? *J Corp Real Estate.* 2018;20(4):230–43.
41. Widar L, Heiden M, Boman E, Wiitavaara B. How Is Telework Experienced in Academia? *Sustain Switz.* 2022;14(10).
42. Widar L, Wiitavaara B, Heiden M, Rosengrad C. Telework in academia – Opportunities and challenges for well-being at work. Gävle: Gävle University Press; 2022.
43. Heiden M, Widar L, Wiitavaara B, Boman E. Telework in academia: associations with health and well-being among staff. *High Educ.* 2021;81(4):707–22.
44. Widar L, Wiitavaara B, Boman E, Heiden M. Psychophysiological Reactivity, Postures and Movements among Academic Staff: A Comparison between Teleworking Days and Office Days. *Int J Environ Res Public Health.* 2021;18(18).
45. Evitts PM, Allebeck M, Åberg OE. Effects of Virtual Teaching on Swedish Teachers' Voices During the COVID-19 Pandemic. *J Voice Off J Voice Found.* 30 december 2022;
46. Tanimoto AS, Richter A, Lindfors P. How do Effort, Reward, and Their Combined Effects Predict Burnout, Self-rated Health, and Work-family Conflict Among Permanent and Fixedterm Faculty? *Ann Work Expo Health.* 2023;67(4):462–72.
47. Melin M, Astvik W, Bernhard-Oettel C. New work demands in higher education. A study of the relationship between excessive workload, coping strategies and subsequent health among academic staff. *Qual High Educ.* 2014;20(3):290–308.
48. Schaller J. Arbetets karaktär. I: Leffler M, redaktör. *Arbetsmiljöbarometern III - arbetsmiljöundersökningen vid Göteborgs universitet 2008.* Göteborg: University of Gothenburg; 2009.

49. Kadefors R, Schaller J, Thång PO, Pestat E. Attitudes among male and female university professors, and other categories of university employees, to working up to and beyond normal retirement age. *Nord J Work Life Stud.* 2016;6(1):133–46.
50. Lohela-Karlsson M, Hagberg J, Bergström G. Production loss among employees perceiving work environment problems. *Int Arch Occup Environ Health.* 29 november 2015;88(6):769–77.
51. Aboagye E, Björklund C, Gustafsson K, Hagberg J, Aronsson G, Marklund S, m.fl. Exhaustion and Impaired Work Performance in the Workplace: Associations with Presenteeism and Absenteeism. *J Occup Environ Med.* 2019;61(11):E438–44.
52. Lohela-Karlsson M, Jensen I, Björklund C. Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *Int J Environ Res Public Health.* 2022;19(2).
53. Gerdin J, Englund H. Vertical, horizontal, and self control in academia: Survey evidence on their diverging effects on perceived researcher autonomy and identity. *Br Account Rev.* 2022;54(5).
54. Schaller J. Samarbete, konflikter och diskriminering. I: Leffler M, redaktör. *Arbetsmiljöbarometern III - arbetsmiljöundersökningen vid Göteborgs universitet 2008.* Göteborg: University of Gothenburg; 2009.
55. Fagerlind Ståhl AC. *Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt.* Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare; 2022.
56. Peixoto A, Wyndhamn AK. En kvalitativ intervjustudie av jämställdhet och normer vid naturvetenskapliga fakulteten, Göteborgs universitet. I: *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet.* Göteborgs universitet; 2012.
57. Sandell K. *Framgångstrika homosexuella akademiker: ett villkorat innanförskap?* I: Sandell K, redaktör. *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien.* Göteborg ; Stockholm: Makadam; 2014.
58. Andersson M. *Närvaro som märks. Rasifiering och tillhörighetsarbete i den svenska akademien.* I: Sandell K, redaktör. *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien.* Göteborg ; Stockholm: Makadam; 2014.
59. Muhonen T. Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *J Appl Res High Educ.* 2016;8(1):131–42.
60. Agardh A, Priebe G, Emmelin M, Palmieri J, Andersson U, Östergren PO. Sexual harassment among employees and students at a large Swedish university: who are exposed, to what, by whom and where - a cross-sectional prevalence study. *BMC Public Health.* 2022;22(1):2240–2240.
61. Rudolfsson L, Dahlman-Wright K, Löfgren-Mårtenson L, Toropova A, Björklund C. Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Karolinska Institutet; Kungliga Tekniska Högskolan; Malmö universitet; Nationella sekretariatet för genusforskning; 2022.
62. Agardh A, Andersson U, Björklund H, Elén E, Emmelin M, Lindell L, m.fl. *Tellus- sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling vid Lunds universitet : Resultat baserade på enkät-, intervju- och fokusgruppsdata från anställda, doktorander och studenter.* 2020.
63. Brax D. *Delrapport: Hot och hat mot forskare och lärare i svensk högskolesektor.* Nationella sekretariatet för genusforskning/SULF/SUHF; 2022.
64. Björklund C, Vaez M, Jensen I. Early work-environmental indicators of bullying in an academic setting: a longitudinal study of staff in a medical university. *Stud High Educ.* 2021;46(12):2556–67.
65. Pilgaard F, Agardh A, Östergren PO, Priebe G. Association between Experiences of Different Types of Harassment or Derogatory Treatment and Sexual Harassment among Employees at a Large Swedish University. *Int J Environ Res Public Health.* 2023;20(1).
66. Salmonsson L. *”Hans liv fortsätter som vanligt”. Om upplevelser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid svenska högskolor och universitet, från utsatta kvinnors perspektiv.* I: *Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier En undersökning på regeringens uppdrag.* Stockholm: Universitets- och högskolerådet; 2019.
67. Keisu BI, Regnö K. *Vad innebär nolltolerans i praktiken? En studie om sexuella trakasserier i akademien.* Umeå universitet; Karolinska institutet; 2021.

68. Harvey SB, Modini M, Joyce S, Milligan-Saville JS, Tan L, Mykletun A, m.fl. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med.* april 2017;74(4):301–10.
69. Watts J, Robertson N. Burnout in university teaching staff: a systematic literature review. *Educ Res.* mars 2011;53(1):33–50.
70. Urbina-Garcia A. What do we know about university academics' mental health? A systematic literature review. *Stress Health.* december 2020;36(5):563–85.
71. Naidoo-Chetty M, Plessis MD. Systematic Review of the Job Demands and Resources of Academic Staff within Higher Education Institutions. *Int J High Educ.* 20 februari 2021;10(3):268.
72. De Jonge J, Peeters MCW, Taris TW. Feeling Vital or Fatigued? Relations with Demands and Resources in a University Context. *Int J Environ Res Public Health.* 13 augusti 2019;16(16):2893.
73. Gillespie NA, Walsh M, Winefield AH, Dua J, Stough C. Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work Stress.* januari 2001;15(1):53–72.
74. Wheaton A. Shift happens; moving from the ivory tower to the mushroom factory. *High Educ Res Dev.* 02 januari 2020;39(1):67–80.
75. Smithers K, Spina N, Harris J, Gurr S. Working every weekend: The paradox of time for insecurely employed academics. *Time Soc.* februari 2023;32(1):101–22.
76. Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol.* 1996;1(1):27–41.
77. Fagerlind AC, Gustavsson M, Johansson G, Ekberg K. Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *J Vocat Behav.* oktober 2013;83(2):161–70.
78. Vetenskapsrådet. Vägval för framtidens forskningssystem: kunskap, kvalitet och integritet. Stockholm: Vetenskapsrådet; 2019. 53 s.
79. SOU. Trygghet och attraktivitet– en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av Forskarkarriärutredningen. Stockholm; 2016.
80. Sandström U, Van Den Besselaar P. Funding, evaluation, and the performance of national research systems. *J Informetr.* februari 2018;12(1):365–84.
81. Maslach C. Finding solutions to the problem of burnout. *Consult Psychol J Pract Res.* juni 2017;69(2):143–52.
82. Hobfoll SE, Halbesleben J, Neveu JP, Westman M. Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav.* 21 januari 2018;5(1):103–28.
83. Kalm S. Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning. *Sociol Forsk.* 2019;56(1): 5–26.
84. Lundgren A, Claesson Pipping G, Åmossa K. Ett spel för galleriet? Om anställningsprocesserna i akademien. Stockholm: Sveriges universitetslärare och forskare; 2018.
85. Acker J. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gend Soc.* augusti 2006;20(4):441–64.
86. Yarrow E. Knowledge hustlers: Gendered micro-politics and networking in UK universities. *Br Educ Res J.* juni 2021;47(3):579–98.
87. Vetenskapsrådet. Forskningens framtid! Jämställdheten i högskolan och Vetenskapsrådets forskningsstöd. Stockholm: Vetenskapsrådet; 2015. 39 s.
88. Universitets och högskolerådet. Universitets- och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag. 2019. Report No.: 2019:2.
89. Folkhälsomyndigheten.Handledning för litteraturöversikter. Förutsättningar och metodsteg för kunskapsframtagande baserat på forskningslitteratur vid Folkhälsomyndigheten. Folkhälsomyndigheten; 2017.
90. Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. Stockholm; 2015. Report No.: AFS 2015:4.



Myndigheten för
arbetsmiljökunskap

www.mynak.se

ISBN 978-91-89747-81-4