

"Att arbeta på kåren är fantastiskt, men det är också fruktansvärt stressigt ibland."

En enkätstudie över arvoderades arbetsmiljö under verksamhetsåren 2013/2014 och 2014/2015



Charlotte Larsson, Eva Fluor Jonson och Frida Sandberg
Maj 2015

Förord

Att vara arvoderad under ett år inom en studentkår eller ett samarbetsorgan kan vara helt fantastiskt lärorikt och roligt. Många får vänner för livet och känner att de kan vara med och påverka. Men det innebär även att gå från att vara en vanlig student till att ha ansvar för budgetfrågor, verksamhetsplan och i vissa fall vara arbetsgivare. Steget mellan studentlivet och ett år som arvoderad kan för vissa vara stort. Även om de förtroendevalda får överlämning och den utbildning som de behöver för sitt uppdrag kan det vara överväldigande och hektiskt att gå på ett uppdrag som arvoderad. Inom ramarna för ett arvoderat uppdrag finns det oftast obegränsat med arbete som man skulle kunna ta på sig. De som väljer att söka till arvoderade uppdrag har ett brinnande intresse för dessa frågor och känner därför entusiasm och en glädje i det arbete som hen utför. Men vart går gränsen mellan att göra det där "lilla extra" och arbeta så mycket att det blir skadligt för hälsan?

Arvoderade arbetar ständigt med att förbättra studenternas arbetsmiljö men hur ser egentligen de arvoderades arbetsmiljö ut? Under årens lopp har kårerna allt mer diskuterat och belyst frågan kring de arvoderades arbetsmiljö. Det har funnits en återkommande trend bland kårerna att någon arvoderad varje år bränner ut sig. Därför fick Göteborgs Universitets Studentkårers student- och doktorandombud i uppdrag att göra en kartläggning kring de arvoderades arbetsmiljö.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte.....	2
2 Metod och genomförande	2
2.1 Totalpopulation.....	2
2.2 Insamling av e-postadresser.....	2
2.3 Insamling av enkätsvar.....	2
2.4 Studiepopulationen för båda verksamhetsåren.....	3
2.4.1 Studiepopulation 2013/14.....	3
2.4.2 Studiepopulation 2014/15.....	3
2.5 Enkäten.....	3
2.6 Bortfallsanalys.....	3
2.7 Val av presentation av svaren.....	3
2.8 Metod för att jämföra de båda verksamhetsåren.....	3
3 Studentkår	4
3.1 Studentorganisationerna vid Göteborgs universitet.....	4
3.1.1 Göteborgs Förenade Studentkårer, GFS.....	5
3.1.2 Göteborgs universitets studentkårer, GUS.....	5
3.1.3 Studentkåreerna.....	5
3.1.4 Studentrepresentant.....	5
3.2 Studentkåren som arbetsplats.....	6
4 Omfattas kårernas verksamhet av arbetsmiljölagen	6
5 Hur upplever de arvoderade arbetsmiljön?	7
5.1 Den fysiska arbetsmiljön.....	7
6 Den psykosociala arbetsmiljön	8
6.1 Arbetstid.....	8
6.2 Givande arbete.....	9
6.3 Svåra situationer.....	10
6.4 Tillgänglighet.....	12
6.5 Stress.....	13
6.6 Göteborgs universitet.....	14
6.7 Översiktstabell psykosocial arbetsmiljö.....	14
7 Förebyggande arbetsmiljö.....	15
8 Föreligger det skillnader i svaren mellan verksamhetsåren?	16
8.1 Den fysiska arbetsmiljön.....	16
8.2 Den Psykosociala arbetsmiljön.....	17
8.3 Den förebyggande arbetsmiljöarbetet.....	18
9 Avslutande diskussion	19
9.1 "Arvoderad" en ansvarsfull post.....	19

9.2 Arvoderad en positiv erfarenhet.....	19
9.3 Presidieråd.....	20
10. Överväganden.....	20
Källförteckning.....	22

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Kunskap om utbrändhet och stress har under flera år uppmärksammats i studentkårerna vid Göteborgs universitet. Vissa år har flera personer slutat under pågående verksamhetsår och andra har uttalat sig efter avslutat år att det har varit påfrestande att arbeta inom studentkåren. En av Göteborgs universitets studentkårers, GUS, tidigare ordförande, Christina Dackling, uttrycker detta år 2013 i tidningen Studentliv:

" - Jag kan utan problem räkna upp tio människor som gått in i väggen eller varit mycket nära och jag vet människor som medicinerar 4-5 år efter sitt engagemang. Jag har sett folk gå hem en dag, försvinna och sedan inte gå att nå för att de är så slutkörda."¹

Som arvoderad förtroendevald² går man från att vara student till att ha ansvar för en organisation med anställda, budget och verksamhetsplan. Även om de flesta som blir del- eller heltidsarvoderade har erfarenhet från ett eller flera förtroendeuppdrag innan, kan arbetet på studentkåren bli överväldigande.

"Att vara kåraktiv är inte bara roligt, det är även väldigt lärorikt. Speciellt som heltidare lär man sig saker man aldrig trodde att man skulle arbeta med, och när man går av har man med sig många nya erfarenheter."³

För att förbereda de nyvalda på uppdraget håller studentkårerna och deras samarbetsorgan utbildningar som diskuterar arbetet i studentorganisationerna. I slutet eller början av varje verksamhetsår anordnar studentorganisationerna överlämning mellan nyvalda och avgående arvoderade. Detta skall både säkra kontinuiteten i organisationen och förbereda de arvoderade på uppgifterna de möter. Citatet nedan från utredningen ger en bild av vad en förtroendevald kan behöva hantera:

"Jag har väldigt många studentärenden, och varje enskild student är ju aldrig densamma, så det gäller att vara lyhörd och förstående för många olika problem, och kunna se lösningar, och ge stöd för dessa. Jag anser att vi borde ha mer utbildning gällande det här på överlämningsdagar."

Erfarenheten kan dock skilja sig mycket åt mellan olika förtroendevalda och överlämningen kan också variera mellan åren. Vissa år möter dessutom de arvoderade uppgifter som kan vara svåra att förbereda sig på eller som kan vara svåra att planera tidsåtgång för. Som exempel kan nämnas att studentkårerna ansöker om kårstatus vart tredje år⁴. Detta är något som är krävande och tar mycket tid i anspråk. I vissa fall

¹ Roos, Natalie. *Kåraktiva riskerar att bränna ut sig*. Studentliv. 2013.

[Http://www.studentliv.se/nyhet/k%C3%A5raktiva-riskerar-att-br%C3%A4nna-ut-sig-5620](http://www.studentliv.se/nyhet/k%C3%A5raktiva-riskerar-att-br%C3%A4nna-ut-sig-5620). (Hämtad 2015-05-28).

² Ett arvode utgår till de arvoderade förtroendevalda som oftast tar studieuppehåll från sina studier.

³ Berg, E, Blombäck, S, Boström, J, Dackling, C. *Något är ruttet i den svenska kårvärlden*. Ergo. 2013-01-23. [Http://www.ergo.nu/debatt/20130123-n%C3%A5got-%C3%A4r-ruttet-i-den-svenska-k%C3%A5rv%C3%A4rlden](http://www.ergo.nu/debatt/20130123-n%C3%A5got-%C3%A4r-ruttet-i-den-svenska-k%C3%A5rv%C3%A4rlden). (hämtad 2015-05-28).

⁴ Ett beslut om ställning som studentkår enligt 4 kap. 8 § i Höskolelag (1992:1434) gäller vanligtvis i tre år enligt 3 § och 4 § Studentkårsförordningen (2009:769).

finns det inte någon i organisationen som har gjort det tidigare. Arbetsättet och förutsättningarna för påverkansarbete skiljer sig åt på de olika studentkårerna. Ofta arbetar de arvoderade i grupp, men det finns de som arbetar ensamma under hela året, varför vissa arbetsuppgifter kan vara svåra att greppa och utföra. Arbetsmiljö är en viktig del av arbetsplatsen och studietiden, men det har trots detta inte bedrivits något större arbete eller skrivits någon rapport om hur det faktiskt är att arbeta som arvoderad på någon av universitetets studentkårer. Detta trots att många kåraktiva har varit väl medvetna om den arbetsbelastning som arbetet innebär. För att ta reda på hur de arvoderade upplever sin arbetsmiljö som arvoderad vid Göteborgs universitets olika studentorgan, beslutade GUS styrelse att genomföra en undersökning bland de arvoderade vid Göteborgs universitet. Uppdraget gick till GUS studentombud.⁵

1.2 Syfte

Syftet med denna rapport är att undersöka hur arvoderade inom studentorganisationerna vid Göteborgs universitet upplever sin arbetsmiljö, samt om det föreligger några skillnader i respondenternas upplevelser mellan de båda undersökningssåren 2013/14 och 2014/2015.

2 Metod och genomförande

2.1 Totalpopulation

Denna rapport är en enkätundersökning baserad på svar på utskick till samtliga personer som var arvoderade på 20 - 100 % vid någon av studentorganisationerna vid Göteborgs universitet verksamhetsåren 2013/14 och 2014/15. Totalt var de förtroendevalda arvoderade 48 personer.

2.2 Insamling av e-postadresser

Respondenterna erhöles genom att läsa de fyra studentkårernas⁶ och de två samarbetsorganens⁷ valprotokoll och officiella uppgifter där det uppgavs vilka som hade valts till förtroendevalda, fasta poster, för respektive år. Begäran om e-postadresser till desamma begärdes ut från studentkårerna och de båda samarbetsorganen.

2.3 Insamling av enkätsvar

Enkäten distribuerades via enkätverktyget Webropol⁸ och skickades ut till samtliga respondenter via e-postlistor som hade samlats in från de fyra studentkårerna, samt deras båda samarbetsorgan vid Göteborgs universitet. Enkäten skickades ut i början av november 2014 och därefter skickades en påminnelse efter två veckor, samt ytterligare en påminnelse en vecka senare. Resultaten samlades in den fjärde december 2014. Enkäten laddades ned via programmet Excel och bearbetades därefter i statistikprogrammet, SPSS. Samtliga tabeller är utformade i Excel.

Anledningen till att enkäten skickades ut till arvoderade under två verksamhetsår var att utredarna ville ha ett större underlag än vad endast ett verksamhetsår kunde ge. Vidare kan de två grupperna jämföras med varandra för att se om det finns skillnader mellan verksamhetsåren och huruvida arbetsmiljön upplevs lika. Det går inte alltid att utläsa ur e-postadresserna vilka som är män och vilka som är kvinnor, eftersom vissa av e-postadresserna går till en funktion och inte till en fysisk person. Dock fick

⁵Charlotte Larsson, Eva Fluor Jonson och Frida Sandberg.

⁶Göta studentkår, Konstkåren, Sahlgrenska akademiens studentkår (SAKS) och Handelshögskolan i Göteborgs studentkår (HHGS).

⁷Göteborgs universitets studentkårer (GUS) och Göteborgs Förenade Studentkårer (GFS).

⁸Ett internetbaserat webverktyg, www.webropol.se.

respondenterna fylla i kön, varför det går att utläsa antal män och kvinnor bland de som har besvarat enkäten. Det kan vara så att vissa respondenter har besvarat enkäten två gånger om de har varit arvoderade under båda verksamhetsåren, en gång för verksamhetsåret 2013/14 och en gång för verksamhetsåret 2014/15. De kan då ha innehaft olika positioner inom kårerna.

2.4 Studiepopulationen för båda verksamhetsåren

Totalt antal respondenter utgjordes av 48 arvoderade. Av dessa besvarade 27 arvoderade enkäten, vilket innebar en svarsfrekvens på ca 56 % (27/48). Av dessa var 67 % (18/27) kvinnor och 33 % (9/27) män.

2.4.1 Studiepopulation 2013/14

Totalt antal respondenter utgjordes av 24 arvoderade. Av dessa besvarade 11 arvoderade enkäten vilket utgjorde 46 % (11/24). Av dessa var 73 % (8/11) kvinnor och 27 % (3/11) män.

2.4.2 Studiepopulation 2014/15

Totalt antal respondenter utgjordes av 24 arvoderade. Av dessa besvarade 16 arvoderade enkäten vilket utgjorde 67 % (16/24). Av dessa var 63 % (10/16) kvinnor och 38 % (6/16) män.

2.5 Enkäten

Enkäten bestod av 61 frågor, se bilaga 1, varav sex var så kallade öppna frågor. Enkäten utformades av de tre student- och doktorandombuden⁹ och godkändes av GUS presidium¹⁰. Frågorna i enkäten kunde besvaras med olika svarsalternativ. De flesta svarsalternativen var: *ja* eller *nej*, men även graderade frågor såsom *aldrig*, *ibland*, *neutral*, *ofta* eller *alltid* förekom.

2.6 Bortfallsanalys

Detta är en totalundersökning i vilken svarsfrekvensen totalt är ca 56 % (27/48). I den jämförande delen av studien har dock en av studiepopulationerna en svarsfrekvens som understiger 50 %, varför en bortfallsanalys hade kunnat genomföras. Detta för att undersöka om de som har svarat är representativa för verksamhetsåret. Någon bortfallsanalys har dock inte gjorts. Procentsatserna kan därför verka höga i vissa fall där antalet respondenter är lågt, varför slutsatser måste dras med stor försiktighet.

2.7 Val av presentation av svaren

För att läsaren lättare skall kunna få en överblick över hur svaren fördelar sig, redovisas majoriteten av frågorna i "översiktstabeller". I dessa tabeller redovisas endast "extremerna", vilket innebär att alla tabeller inte kan summeras till 100 %. De som har svarat t.ex. "*neutral*" eller "*ej svar*" redovisas således inte i denna rapport. En stor andel av frågorna hade svarsalternativen *delvis* eller *ibland*. Dessa finns redovisade som noter i varje delfrågas kapitel. Dock finns samtliga tabeller i sin helhet i tillhörande tabellverk.

2.8 Metod för att jämföra de båda verksamhetsåren

För att kunna jämföra om respondenternas uppfattning om arbetsmiljön har förändrats mellan de båda undersökningsåren har en kvotmetod använts. Kvoten är

⁹Charlotte Larsson, Eva Fluor Jonson och Frida Sandberg.

¹⁰ Mathilda Johansson, ordförande och Per Karlsson vice ordförande, verksamhetsåret 2014/2015.

mellan respektive procent i utfallen i respektive enkät, i vilken täljaren utgör procentsatsen i 2014/15 års rapport, och nämnaren utgörs således av procentsatsen i 2013/14 års rapport. En sådan metod möjliggör jämförelse trots att antalet enkäter är olika i de båda undersökningarna. Om denna kvot blir 1, är således utfallet exakt detsamma i de båda enkäterna. För att kompensera för tillfälliga eller slumpvisa variationer, har ett kvotutfall mellan 0,8 och 1,2 betraktats som "samma" utfall.

Om kvoten är större än 1,2 har färgmarkeringen grönt använts, då ett sådant utfall indikerar att en förbättring ägt rum mellan 2013/14 års utfall och 2014/15 års utfall. Om kvoten är mindre än 0,8 har istället färgmarkeringen rött använts, då ett sådant utfall utgör en indikation på att en försämring skett mellan åren.

Om frågeställningen varit negativt formulerad, har omvänd färgmarkering använts, för att grön färgmarkering alltid skall indikera att förbättring skett, och röd färgmarkering att en försämring ägt rum. Vissa av frågorna har ingen kvot, eftersom frågan kan ha 0 %. Där kvoten skulle ha stått är det därför tomt.

3 Studentkår

Studenter vid ett universitet eller vid en högskola i Sverige har rätt att organisera sig studentfackligt. I 1 kap 4 § Högskolelagen (HL) framkommer det att *studenterna skall ha rätt att utöva inflytande över utbildningen vid högskolorna* samt att *högskolorna skall verka för att studenterna tar en aktiv del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen*. En sammanslutning av studenter kan enligt 4 kap 8 § HL beviljas ställning som studentkår av ett lärosäte under en viss tid förutsatt att de krav som uppställs i 4 kap 9-14 § i Högskolelagen uppfylls. Kraven som uppställs är bland annat att en studentkårs huvudsakliga syfte skall vara att *bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid högskolan* (4 kap 9 § HL), verksamhetsområdet för en studentkår får inte täcka mer än ett lärosäte och sammanfalla med minst en geografisk eller organisatorisk avgränsad del på lärosätet (4 kap 10 § HL). Det ställs vidare krav på att en studentkår måste vara *demokratisk uppbyggd* och *kunna representera studenterna inom kårens verksamhetsområde* (4 kap 11 § HL). Enligt högskolelagen skall studentkåren ha stadgar och en styrelse (4 kap 13 § HL). Studenter inom en studentkårs verksamhetsområde har rätt att vara medlemmar i kåren om de uppfyller kraven för medlemskap och har rösträtt till studentkårens högsta beslutande organ (4 kap 12 § HL).

En studentkår skall således arbeta för att förbättra utbildningen och studiemiljön på universitetet. Den skall vara demokratiskt organiserad och ge alla studenter inom organisationens ramar möjlighet att bli medlemmar. Medlemmarna skall ha möjlighet att rösta i studentkårens högsta organ, vilket oftast är styrelse eller fullmäktige. En studentkår skall vidare representera studenternas intressen i förberedande och beslutande organ på universitets alla nivåer, program, institution, fakultet och universitetsgemensamma grupper. Studentkåren kan även arbeta med studiesociala frågor så som studentbostäder, intresseföreningar, fester, spex etc. Sammanfattningsvis har studentkårerna således en mycket bred verksamhet och en viktig roll i universitetets verksamhet.

3.1 Studentorganisationerna vid Göteborgs universitet

Vid Göteborgs universitet finns det fyra studentkårer, Göta studentkår, Sahlgrenska akademins studentkår, Handelshögskolans i Göteborg studentkår och Konstkåren. I Göteborgs finns det också två samarbetsorgan för studentkårerna, Göteborgs förenade studentkårer, GFS, och Göteborgs universitets studentkårer, GUS.

3.1.1 Göteborgs Förenade Studentkårer, GFS

GFS består av Chalmers studentkår och de fyra studentkårerna vid Göteborgs universitet. GFS arbetar med studiesociala frågor som studentbostäder, studenthälsa och ytterligare frågor som rör studentlivet, dock ej utbildningen vid universitetet. Det är genom GFS som studentkårerna äger bl.a. bostäder, gym och akademihälsan.¹¹

3.1.2 Göteborgs universitets studentkårer, GUS

Göteborgs universitets studentkårer, GUS, är ett samarbete mellan de tre¹² studentkårerna Göta studentkår, Sahlgrenska akademiens studentkår och Konstkåren. GUS arbetar endast mot Göteborgs universitet och hanterar utbildningsfrågor och frågor som är kopplade till utbildningen. GUS har två¹³ heltidsanställda student- och doktorandombud som arbetar med enskilda student- och doktorandfrågor, samt utredningar. GUS är också huvudman för studenttidningen Den Götteborgske Spionen.

3.1.3 Studentkårerna

Göta studentkår, Göta, är Göteborgs universitets största studentkår och representerar 15045 HST¹⁴ vid humanistisk fakultet, samhällsvetenskaplig fakultet, IT-fakulteten, utbildningsvetenskaplig fakultet och naturvetenskaplig fakultet. Därefter kommer Sahlgrenska akademiens studentkår, SAKS, som representerar 3991 HST, Handelshögskolans i Göteborg studentkår, HHGS, som representerar 3775 HST och Konstkåren som representerar 1100 HST.¹⁵

Studentorganisationerna leds av ett presidium¹⁶ bestående av ordförande och en eller flera vice ordförande. Några av studentorganisationerna har också anställda på ett kansli. Tillsammans har studentorganisationerna ca 500¹⁷ studentrepresentanter som sitter i råd, styrelser, fullmäktigen mm. Denna siffra är baserad på de publicerade uppgifter där en person kan ha flera uppdrag samtidigt och många studentrepresentanter kanske inte är redovisade. Det kan också finnas vakanta platser vid tiden för denna rapport. Siffran representerar endast tillsatta poster.

3.1.4 Studentrepresentant

Studentrepresentant är en student som är eller nyligen har varit antagen till en utbildning vid universitet och blivit förtroendevald av en studentkår. En studentrepresentant kan vara en student som fortfarande studerar på heltid eller deltid och har ett eller flera uppdrag vid sidan av studierna, eller arbetar som heltidsarvoderad för studentkåren. Det kan också vara en student som läser fristående kurser. För att bli vald till studentrepresentant krävs ingen specifik förkunskap, även om de flesta av studentuppdragen granskas av valberedning, styrelse och/eller

¹¹ Göteborgs förenade studentkårer. *Om GFS*. 2014.http://gfs.se/sv/om_gfs. (Hämtad 2015-05-19).

¹² HHGS valde att lämna GUS 2014-10-14.

¹³ Under verksamhetsåret 2014/2015 har det funnits tre student- och doktorandombud på GUS, Eva Fluur Jonson har varit vikarie på deltid för Frida Sandberg.

¹⁴ HST eller HÅS, helårsstudent, är en student som tar 60 högskolepoäng (hp) under ett läsår. Om det finns två studenter som läser 30 hp var under ett läsår blir de tillsammans en (1) <http://medarbetarportalen.gu.se/ekonomi/ekonomi-goteborgs-universitet/planera-budgetera-och-kalkylera/planera-och-budgetera/faq-planera-och-budgetera/anslag/?skipSSOCheck=true&referer=https%3A%2F%2Fwww.google.se> (2015-08-17)

¹⁵ Hillman Tommy, Planerings och uppföljningssektionen PM 2015-01-15, "Fördelning av ekonomiskt stöd för kärverksamhet 2015" DNR 2015/39

¹⁶ "De ledande i en förening eller offentligt organ, i allmänhet ordföranden och en eller flera vice ordförande". Nationalencyklopedin. *Presidium*. <http://www.ne.se/ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/presidium>. (Hämtat 2015-05-28).

¹⁷ Uträknat på vad studentkårerna redovisar på sina hemsidor samt vad GFS och GUS redovisar i lista och protokoll.

fullmäktige. Utredningen visar inte hur många år respondenterna har arbetat med studentpolitik, men det går att anta att de flesta har minst ett års erfarenhet från kårvärlden innan förtroendeuppdraget. Att vara förtroendevald i ett presidium kräver god kunskap inom området och förtroende bland medlemmarna.

3.2 Studentkåren som arbetsplats

Som förtroendevald finns det sällan fasta arbetstider, utan den arvoderade får ett uppdrag i form av en verksamhetsplan som skall slutföras under tiden för uppdraget. I slutet av varje verksamhetsår väljer studentorganisationen ett nytt presidium, budget och en preliminär verksamhetsplan för det kommande verksamhetsåret. Det nyvalda presidiet skall konkretisera verksamhetsplanen som därefter fastställs av styrelsen eller fullmäktige. Det är utifrån verksamhetsplanen som allt arbete, under verksamhetsåret, skall utföras. Verksamhetsplanen skall vara utformad på så sätt att de arvoderade skall kunna slutföra uppdragen inom utsatt tid. Det är styrelse eller fullmäktige som har ansvar för presidiets arbetsmiljö och arbetssituation. Styrelsen eller fullmäktige har därför mandat att ändra i verksamhetsplanen, under verksamhetsåret, med hänsyn till presidiets arbetsmiljö och arbetssituation.

4 Omfattas kårernas verksamhet av arbetsmiljölagen?

Den 1 juli 1978 trädde arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, i kraft.¹⁸ Lagen är en ramlag vilket innebär att AML anger den ram inom vilken regeringen, eller myndighet efter regeringens bestämmande, kan utfärda detaljbestämmelser inom arbetsmiljöområdet. I AML återfinns allmänna krav som uppställs på arbetsförhållandena. Intentionen är att de grundläggande kraven tydligt skall framgå i AML, men att det i övrigt lämnas utrymme för myndigheternas bedömningar och den sociala och tekniska utvecklingen.¹⁹ I 1 kap. 1 § AML stadgas att lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. I denna paragraf återfinns de grundtankar som arbetsmiljölagen bygger på. Grundtankarna handlar dels om att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet men lagen tar även sikte på arbetets innehåll. Tanken är att arbetsmiljön skall ge ett positivt utbyte genom ett rikt arbetsinnehåll, tillfredsställelse i arbetet, gemenskap och personlig utveckling.²⁰

I 1 kap. 2 § AML stycke ett framkommer att lagen omfattar alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Huruvida arbetet utförs i en privat eller offentlig verksamhet har ingen betydelse.²¹ Lagen är framförallt tillämplig när någon arbetstagare är anställd hos en arbetsgivare men även studenter vid ett universitet likställs med arbetstagare och omfattas vid tillämpning av vissa delar av lagen (1 kap 3 § AML). Frågan är dock om kårernas verksamhet omfattas av detta regelverk? Svaret är att ideella verksamheter i vissa fall omfattas av arbetsmiljölagen. Är verksamheten av ekonomisk art, drivs med regelbundenhet och är varaktig, kan den anses vara yrkesmässig. Detta gäller även om det inte finns något vinstintresse och verksamheten är avsedd att främja ett ideellt eller välgörande syfte.²² I de fall ideella föreningar har anställd personal gäller alltid arbetsmiljölagen.²³ Mot bakgrund av studentkårernas verksamhet vid Göteborgs universitet torde arbetsmiljölagen vara

¹⁸ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 1 juli 2014*, s. 3.

¹⁹ *Ibid*, s. 15.

²⁰ *Ibid*, s. 8.

²¹ *Ibid*, s. 8.

²² Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 1 juli 2014*, s. 35 och Arbetsmiljöverket <http://www.av.se/fragorochsvar/1070.aspx>. (Hämtad 150312).

²³ Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 1 juli 2014*, s. 35.

tillämplig. Även i de fall en kårs arbete inte skulle anses omfattas av detta regelverk torde kårerna eftersträva att arbeta utefter arbetsmiljölagstiftningens intentioner.

Det kan vara bra att känna till att när det gäller det praktiska arbetsmiljöarbetet finns det mer detaljerade regler utfärdade i arbetsmiljöförordningen och i arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljöverkets föreskrifter ges ut i författningssamlingen AFS. I AFS återfinns förutom föreskrifter i betydelsen bindande regler, även allmänna råd.²⁴

5 Hur upplever de arvoderade arbetsmiljön?

5.1 Den fysiska arbetsmiljön

Enligt arbetsmiljölagen skall arbetsförhållanden anpassas till människors olika förutsättningar i både fysiskt och psykiskt avseende. En arbetstagare skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation och i förändrings- och utvecklingsarbetet som rör arbetstagarens arbete. Vidare skall teknik, arbetsorganisation och arbetets innehåll utformas på ett sådant sätt att arbetstagaren utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra olycksfall eller ohälsa (2 kap 1 § AML). När det gäller fysisk arbetsmiljö finns det krav på att arbetet skall planläggas och anordnas så att det kan utföras i en sund miljö (2 kap 2 § AML). Vidare att arbetslokalen skall vara utformad och inredd på ett sådant sätt att den är lämplig från arbetsmiljösynpunkt (2 kap 3 § AML).

Tabell 1. *Fysisk arbetsmiljö* nedan visar hur respondenterna upplever den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatsen.

Tabell 1. *Fysisk arbetsmiljö*²⁵

Fysisk arbetsmiljö		Nöjd			Missnöjd		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.13	Arbetsplatsen ergonomisk?	11	11	11	33	33	33
Fr.16	Egen arbetsplats?	67	89	74	33	11	26
Fr.17	Arbetsplatsen utrymmen för förtäring?	67	78	70	33	22	30
Fr.49	Tillgång till friskvård	72	67	70	10	17	13
Fr.50	Tillgång till olycksfalls- och sjukförsäkring	39	67	48	17	0	11
Fr.53	Brandutgång och brandsläckare	89	78	85	6	22	11
Fr.54	Finns förstahjälpen-utrustning?	44	56	48	22	11	19
Fr.55	Tillgång till företagshälsovård	94	89	93	0	11	4

Majoriteten av respondenterna har tillgång till företagshälsovård. De har egen arbetsplats, och utrymmen för förtäring. De har också tillgång till friskvård.

Dock är det en tredjedel som inte anser att arbetsplatsen är ergonomisk²⁶. Var fjärde respondent har inte en egen arbetsplats.

²⁴ Ahlberg, K, *Arbetsmiljölagen med kommentarer*, s. 9.

²⁵ Fråga 13 gällande ergonomin har svaren ja och ibland lagts ihop, varför denna fråga kan uppfattas positivare än vad den egentligen är. De som har svarat ja är 11 % och det är samma för båda könen.

²⁶ Drygt hälften av respondenterna, 56 % (15/27) upplever att arbetsplatsen är "delvis" ergonomisk och det är lika fördelat mellan kvinnor och män.

Respondenterna är nöjda med:

- *tillgång till företagshälsovård,*
- *kännedom om brandutgång och brandsläckare,*
- *egen arbetsplats.*

Respondenterna är mindre nöjda med:

- *arbetsplatsen är ej ergonomisk,*
- *ej egen arbetsplats.*

6 Den psykosociala arbetsmiljön

En god arbetsmiljö innebär inte bara att den fysiska arbetsmiljön skall vara god. Det är även en miljö där de som arbetar har möjlighet att påverka sin arbetssituation samt att det inte förekommer en för hög psykisk belastning eller starkt styrt eller bundet arbete.²⁷ I följande kapitel presenteras kategorier som kan ha inverkan på de arvoderares psykosociala arbetsmiljö.

6.1 Arbetstid

Hur mycket studentorganisationen förväntar sig att den förtroendevalda skall arbeta är oftast inte fastslaget i organisationen. Informellt brukar dock de flesta räkna med åtta timmars arbetsdag, vilket är normen i samhället. Flera studentorganisationer i Sverige har bestämmelser angående arbetstid, men långt ifrån alla. De förtroendevalda arbetar tills uppdraget är slutfört. En röst från undersökningen tar upp problematiken kring att vara förtroendevald och de förväntningar som uppställs citeras nedan:

"Jag anser att vi i XX hade väldigt bra arbetsmiljö att det inte förväntades att man skulle arbeta mer än 40 timmar i veckan, men alla andra kårer + alla kårer i Sverige förväntade att man skulle jobba 200+h annars var man skit. Och som ordförande fanns pressen att konstant bemöta alla vänligt och lyssna på så mycket gnäll från medlemmar, anställda och arvoderade att du kunde inte släppa jobbet på samma sätt och gnället påverkade dig länge för du gjorde aldrig ett bra jobb. Det var det absolut värsta, gnället och missnöjet som aldrig tog slut = ALDRIG. Det skulle säkert hanteras lättare om man skulle ha stannat ett år till eller 5 år till, men i ett år och när man är en person som har höga förväntningar på sig själv och höga ambitioner så blir det hemskt när folk aldrig blir nöjda, alltså jag skojar inte när jag säger ALDRIG. "

I nedan tabell 2. *Arbetstid* går det att utläsa hur respondenterna besvarat frågor kring arbetstid.

²⁷ Ahlberg, K, *Arbetsmiljölagen med kommentarer*, s. 24.

Tabell 2. Arbetstid

Arbetstid	Nöjda			Missnöjda			
	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	
	n=18 %	n=9 %	n=27 %	n=18 %	n=9 %	n=27 %	
Fr.8	Studentrepresentantuppdrag inom arvodering?	71	78	73	18	11	15
Fr.11	Hinner med uppdrag inom arbetstid?	39	44	41	56	56	56
Fr.44	Accepterat om inte tid finns för verksamhetsplan?	56	67	59	6	11	7
Fr.46	Tid för oförutsedda arbetsuppgifter?	28	55	37	22	11	19
Fr.47	Kan en kollega ta över Dina arbetsuppgifter?	56	33	48	44	67	52

Majoriteten av respondenterna upplever att de hinner med studentrepresentantuppdragen som inte ingår i det ordinarie uppdraget inom arvoderingen. Drygt hälften upplever att det är accepterat om inte allt i verksamhetsplanen verkställs. Drygt hälften av respondenterna upplever att en kollega inte kan ta över arbetsuppgifterna.²⁸

Respondenterna är nöjdast med:

- *hinner med studentrepresentantuppdragen inom arvoderingen,*
- *accepterat om inte tid finns för verksamhetsplanen.*

Drygt hälften av respondenterna anser att de *inte* hinner med uppdragen som de fått av sin studentorganisation inom arbetstiden. De anser inte heller att en kollega kan ta över arbetsuppgifterna. Detta gäller främst manliga respondenter.

Respondenterna är mindre nöjda med:

- *hinner ej med uppdragen inom arbetstiden,*
- *en kollega kan ej ta över arbetsuppgifter.*

Denna studie visar att de flesta inom studentorganisationerna vid Göteborgs universitet har studentrepresentantuppdrag utanför sitt ordinarieuppdrag i organisationen. I kommentarerna framgår det att många uppdrag ligger på kvällar, alternativt att de ligger på dagen och att det ordinarie uppdraget då måste tas igen efter ordinarie arbetstid. Det är dock skillnad mellan åren, under 2014/2015 uppgav 56 % att de hinner med uppdragen inom ordinarie arvodering, medan endast 18 % ansåg att de hann med året dessförinnan.

6.2 Givande arbete

Majoriteten av respondenterna anser att arbetet på studentorganisationen är viktigt och givande och att de känner att de åstadkommer något positivt. De känner också att de har stöd av kollegor. Dock är det 15 % (4/27) som har svarat att det inte alltid känns positivt att gå till arbetet på morgonen. Detta förefaller att vara vanligare bland de kvinnliga respondenterna.²⁹

I nedan tabell 3. *Givande arbete* går att utläsa att respondenterna är nöjdast med att:

- *arbetet känns viktigt,*
- *arbetet är givande,*
- *åstadkomma något positivt,*
- *ha stöd av kollegor.*

²⁸ Fråga 46. "Ibland" 19 %.

²⁹ Samtliga frågor har svarsalternativet "ibland". Fråga 23, 4 % och fråga 24, 15 %. Övriga har 0 % .

Tabell 3. Givande arbete

Personlig bekräftelse		Nöjda			Missnöjda		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.21	Är Ditt arbete givande?	89	78	85	0	0	0
Fr.22	Åstadkommer Du något positivt i arbetet?	83	77	81	0	0	0
Fr.23	Har Du stöd av kollegor?	83	77	81	0	11	4
Fr.24	Positivt att gå till arbetet på morgonen?	56	55	56	17	11	15
Fr.25	Känns arbetet viktigt?	83	100	89	0	0	0

6.3 Svåra situationer

Många av de frågor som kommer till studentkåren kan vara komplicerade och har ofta pågått under en längre tid. En del av den arvoderades arbete innebär därför att möta studenter och även universitetsföreträdare i svåra situationer. Dessa handlar ofta om problem i en students studiesituation som kan ta sig olika uttryck. Studenten kan förvänta sig att ett omöjligt problem kan lösas på ett enkelt sätt och de kan bli ledsna, arga och/eller aggressiva. Här måste den arvoderade vara lyhörd och försöka hitta en så bra lösning som möjligt både för studenten och universitetet. Det är därför viktigt att den arvoderade får eget stöd efter denna typ av möte.

Röster från undersökningen:

"De flesta frågor jag möttes av var svårhanterliga. Det som var svårt var att varje fråga var en ny situation och nästan inga hade med studier att göra. Det handlade ofta om arbetsmiljö, sjukdomar, funktionsnedsättningar, föräldraledighet och doktorandlön, dvs. en mängd olika slags diskriminering. Ibland var studenten mycket arg, ibland otroligt ledsen, ibland skadad för livet. Ibland tyckte studenterna att eftersom man försökte medla inte stod helt och hållet på deras sida (hur påverkar sådant medlemsiffror?). En ytterligare svårighet var längden på ärendena, vissa gick över terminerna, vissa studenter mötte återkommande diskriminering, vissa fall tar längre tid att lösa när man arbetar med sega universitet och deras personal som har för många/stora ansvarsområden. Det kan vara skrämmande att möta en student som ska berätta om sitt ärende, som man inte helt vet vad det är, men förväntas ha en lösning på hur man ska gå vidare med det under själva mötet. Som arvoderad kastas man in i dessa svårhanterliga ärenden från dag ett, ofta utan någon egentlig mentor eller bakgrund och förväntas ändå utgöra ett professionellt stöd till studenter som allt oftast skulle behöva laglig hjälp för att bristerna i hantering av studenter så ofta är bristfälliga. (Tack och lov för det enorma stöd man får av GUS ombuden!)"

"Det kunde vara studenter som utsatts för obehagliga situationer av lärare eller handledare. Det kunde också vara kårengagerade som var arga eller ledsna på grund av saker som uppkommit i samband med deras kårengagemang. Det

var svårhanterligt på grund av att det inte alltid var helt lätt att hitta en väg att hjälpa studenterna."

"Då problem uppstått för studenter är de ofta så långt gångna eller så finns det inget sätt att åtgärda utan bara konstatera att studenten sitter i ett dödläge".

"Det kan vara frågor man inte har svar på. - Man möter studenter som mår dåligt där man ska verka som både empatisk och professionell samtidigt ibland har inte studenten rätt".

"De arbetade med svårhanterliga studentärenden, radikala studenter, psykiskt sjuk student som hotade kåren (bombhot), som hotade dem individuellt, som trakasserade dem online, över mail och telefon, studentföreningar som misskötte sig finansiellt, studenter som uttalade sig missvisande om kåren, som hade problem med studenttidningen, som hade kollegor som inte skötte sina uppdrag, som fick för många uppdrag efterhand, som hade misskommunikation mellan olika kollegor, som inte hade kommunikation med andra kollegor, som hade för många anställda, som hade anställda som knappt gjorde nått, som hade ekonomi som inte går ihop sig, som drack alkohol alldeles för ofta, som arbetade sjukligt många timmar om dygnet månader i sträck, som hade ett oengagerat fullmäktige, för att det var så tungrott och långtgående och det var svårt att se tydliga resultat och viss universitetspersonal tog inte en själv, en situation eller en systematisk situation på allvar och så vidare."

I nedan tabell 4. Svåra situationer går det att utläsa att majoriteten av respondenterna uppger att de möter studenter i svåra situationer och drygt hälften uppger att de möter kollegor och personal på GU i svåra situationer. Dock anser majoriteten att de kan diskutera svåra situationer med kårkollegor.

Tabell 4. Svåra situationer

Svåra situationer		Nöjda			Missnöjda		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.26	Möter student i svåra situationer?	22	33	26	78	67	74
Fr.28	Möter personal, Gu, i svåra situationer?	39	56	44	61	44	56
Fr.30	Möter kollegor i svåra situationer?	44	33	41	56	67	59
Fr.32	Möjlighet att diskutera svåra ärenden med kollegor?	89	89	89	11	11	11

I enkäten framkom det att vissa personer inom universitetet uppfattades vara negativt inställda till studentrepresentanter och ifrågasatte studentkåren eller signalerade att studentrepresentanten var dåligt insatt i ärendet som diskuterades.

Röster från undersökningen:

“Kändes ofta som att studentrepresentanterna gjordes till syndabockar i kontroversiella beslut”

“Jag företräder samtliga studenter inom kårens verksamhetsområde gentemot GU, men personal från GU ifrågasätter kårens legitimitet pga min kårs anslutningsgrad bland studenterna.”

“Kommer speciellt ihåg en situation då jag och den andra studentrepresentanten i fakultetsstyrelsen fick stå till svars för beslut fakultetsstyrelsen fattat till en studentgrupp. Det var jobbigt då vi upplevde att studentgruppens kritik berodde på att prefekten på institutionen skyllde på studentrepresentanterna för de nedskärningar som gjorts i institutionens budget. Efter att ha förklarat hur studentrepresentation fungerar (är lagstadgat) och hur man utser studentrepresentanter kändes det bättre. Så egentligen var det inte studenterna som var svårhanterliga utan snarare GU personal som ifrågasatte studentkårens uppdrag.”

Kommentarerna ovan visar att studentrepresentanten måste vara beredd på att försvara sin position om någon från universitet ifrågasätter studentkårens legitimitet.

Även kontakten med kollegor kan vara svår, något som drygt hälften av respondenterna ansåg. Det kan vara kollegor i kris, stressade kollegor, personer som missbrukar sin makt, personer som anser att någon inte gör ett tillräckligt bra arbete, utmattade, överbelastade kollegor, samt att de är svårt att skilja arbete från privatliv.

Röster från undersökningen:

“Gränsen mellan vänskap och arbete är väldigt bred och ibland måste vi ta tag i saker som känns väldigt obehagligt för oss då studenter kan uppleva oss som vänner men vi måste ta beslut som förtroendevalda. Även mellan arvoderade är detta ett problem. Vissa saker är svårt att ta itu med för att risken är att det tas personligt istället för kollegialt.”

6.4 Tillgänglighet

Som nämnts tidigare finns det sällan fasta arbetstider, utan den arvoderade får ett uppdrag i form av en verksamhetsplan som skall slutföras under tiden för uppdraget. På senare tid har studentorganisationerna valt att ha ett presidieråd³⁰, en person som har varit förtroendevald tidigare och väl förtrogen med arbetssituationen, för att presidiet skall kunna diskutera sin arbetssituation och därmed förhindra utbrändhet.

I nedan tabell 5. *Tillgänglighet* går det att utläsa i vilken utsträckning respondenterna upplever att de måste vara tillgängliga och om de upplever att de förväntas arbeta mer än 8 timmar per dag.

³⁰ Göteborgs universitets studentkårer, *Arbetsbeskrivning för GUS presidieråd*. Stym 2014/2015:02. Bilaga 12b http://gu.se/digitalAssets/1348/1348288_arbetsbeskrivningpresidierad_111013.pdf. 2015-05-19.

Tabell 5. Tillgänglighet

Tillgänglighet		Nöjd			Missnöjd		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.36	Tillgänglig under kvällar/helger?	11	11	11	39	44	41
Fr.37	Förväntas arbeta mer än 8 h /dag?	17	22	19	50	56	52
Fr.38	Möjlighet till ledighet utöver helger?	22	56	33	6	22	11
Fr.39	Möjlighet att vara sjukskriven?	28	33	30	39	56	44

Majoriteten av respondenterna upplever att de förväntas arbeta mer än åtta timmar per dag. Knappt hälften av respondenterna anser inte heller att de har en möjlighet att vara sjukskrivna och detta gäller främst manliga respondenter. Detta resonemang kan förefalla lite paradoxalt. Som nämnts ovan har en arvoderad inte fasta arbetstider och kan därför vara ledig när arbetsbördan så tillåter.³¹ Att inte ha fasta arbetstider kan vara både positivt och negativt. Den arvoderade kan vara ledig om arbetet tillåter det men personen måste ändå hinna med att slutföra sitt uppdrag. En tredjedel av respondenterna anser att det är möjligt att vara ledig utöver helger. Detta samtidigt som många respondenter svarat att de förväntas vara tillgängliga under helger och kvällar.

6.5 Stress

I nedan tabell 6. *Stress* går det att utläsa hur respondenterna har besvarat frågor kring stress.

Tabell 6. Stress

Stress		Nöjda			Missnöjda		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.40	Tid att umgås med familj och vänner?	39	22	33	33	44	37
Fr.41	Upplever Du negativ stress i Ditt arbete?	0	0	0	50	44	48
Fr.42	Funderar Du på Ditt arbete när Du är ledig?	0	11	4	66	55	63
Fr.43	Sömnpblem kopplade till arbetet?	11	0	7	34	22	30

En tredjedel av respondenterna upplever att de har tid att umgås med familj och vänner samtidigt som drygt en tredjedel av respondenterna anser motsatsen. Knappt en tredjedel har sömnpblem kopplade till arbetet. Detta gäller främst kvinnliga respondenter. Hälften av de kvinnliga respondenterna upplever stress i samband med arbetet och majoriteten av både män och kvinnor funderar på arbetet när de är lediga.³²

³¹ Samtliga frågor har svarsalternativet "ibland". Fråga 36. 48%, Fråga 37. 30%, Fråga 38. 56%. Här är det skillnader mellan könen där 72% av kvinnorna har svarat ibland och 22% av männen), Fråga 39. 26%.

³² Samtliga frågor i tabell 6 har svarsalternativet "ibland". Fråga 40, 30%, Fråga 41, 15%, Fråga 42, 4%, Fråga 43, 26%.

6.6 Göteborgs universitet

I uppdraget som arvoderad ingår det att kritiskt granska universitetet. För att uppnå ett bra resultat i dessa diskussioner krävs det att den arvoderade har känsla för hur kritiken skall framföras. Istället för att se universitetet som en motpart kan den arvoderade välja att se universitetet som en medpart och de anställda som arbetskollaborer. Detta för att båda parter arbetar för samma studenter och borde vilja uppnå samma mål. Med detta i åtanke blir mötet med universitetet oftast positivt.

I nedan tabell 7. *Göteborgs universitet* går det att utläsa att majoriteten av de arvoderade upplever att de har stöd från universitetet i arbetet som förtroendevald. Dock förefaller det som om de kvinnliga respondenterna upplever detta i något högre grad än vad män gör.

Tabell 7. *Göteborgs universitet*

Göteborgs universitet		Nöjda			Missnöjda		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.34	Stöd av Gu i arbetet som förtroendevald?	78	67	74	22	33	26
Fr.35	Utsatt för represalier från Gu?	89	78	85	11	22	15

6.7 Översiktstabell psykosocial arbetsmiljö

I nedan tabell 8. *Psykosocial arbetsmiljö*, översikt presenteras en översikt över tabellerna som ingår i psykosocial arbetsmiljö återfinns en översikt över respondenternas svar kopplade till dessa frågor. I den framkommer att respondenterna förefaller att vara nöjdast med:

- *arbetet känns viktigt*
- *möjlighet att diskutera svåra ärenden med kollegor,*
- *arbetet är givande,*
- *åstadkommer något positivt i arbetet,*
- *stöd av kollegor,*
- *studentrepresentantuppdrag rymms inom arvodering.*

Vidare att respondenterna förefaller att vara mindre nöjda med:

- *möter studenter i svåra situationer*
- *funderar på arbetet vid ledighet*
- *möter kollegor i svåra situationer.*

Tabell 8. Psykosocial arbetsmiljö, översikt

Psykosocial arbetsmiljö		Nöjda			Missnöjda		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.8	Studentrepresentantuppdrag inom arvodering?	71	78	73	18	11	15
Fr.11	Hinner med uppdrag inom arbetstid?	39	44	41	56	56	56
Fr.21	Är Ditt arbete givande?	89	78	85	0	0	0
Fr.22	Åstadkommer Du något positivt i arbetet?	83	77	81	0	0	0
Fr.23	Har Du stöd av kollegor?	83	77	81	0	0	0
Fr.24	Positivt att gå till arbetet på morgonen?	56	55	56	0	0	0
Fr.25	Känns arbetet viktigt?	83	100	89	0	0	0
Fr.26	Möter student i svåra situationer?	22	33	26	78	67	74
Fr.28	Möter personal, Gu, i svåra situationer?	39	56	44	61	44	56
Fr.30	Möter kollegor i svåra situationer?	44	33	41	56	67	59
Fr.32	Möjlighet att diskutera svåra ärenden med kollegor?	89	89	89	11	11	11
Fr.34	Stöd av Gu i arbetet som förtroendevald?	78	67	74	22	33	26
Fr.35	Utsatt för represalier från Gu?	89	78	85	11	22	15
Fr.36	Tillgänglig under kvällar/helger?	11	11	11	39	44	41
Fr.37	Förväntas arbeta mer än 8 h /dag?	17	22	19	50	56	52
Fr.38	Möjlighet till ledighet utöver helger?	22	56	33	6	22	11
Fr.39	Möjlighet att vara sjukskriven?	28	33	30	39	56	44
Fr.40	Tid att umgås med familj och vänner?	39	22	33	33	44	37
Fr.41	Upplever Du negativ stress i Ditt arbete?	0	0	0	50	44	48
Fr.42	Funderar Du på Ditt arbete när Du är ledig?	0	11	4	66	55	63
Fr.43	Sömnproblem kopplade till arbetet?	11	0	7	34	22	30
Fr.44	Accepterat om inte tid finns för verksamhetsplan?	56	67	59	6	11	7
Fr.46	Tid för oförutsedda arbetsuppgifter?	28	55	37	0	0	0
Fr.47	Kan en kollega ta över Dina arbetsuppgifter?	56	33	48	44	67	52

7 Förebyggande arbetsmiljö

I början av februari efterfrågades dokument angående arbetsmiljö från studentkårerna³³. Av sex tillfrågade organisationer uppgav två att de har ett dokument som nämner arbetsmiljö eller arbetsbelastning för de förtroendevalda. Konstkåren har ett dokument som reglerar den förväntade arbetstiden för en vecka beroende på hur omfattande uppdraget är och Göta studentkår har bestämmelser för de förtroendevalda som säger att "Göta studentkårs alla arvoderade ska ha en tillfredställande arbetsmiljö". Förutom detta har studentorganisationerna enligt egna utsagor inga bestämmelser om arbetsmiljö för förtroendevalda. En av organisationerna ville inte uppge huruvida de har ett dokument eller inte. Det varierar mycket mellan vilka studentkårer i Sverige som har arbetsmiljödokument, vissa studentkårer har mycket utförliga dokument och vissa har inget alls.³⁴ I nedan tabell 9. *Förebyggande*

³³ Personlig kommunikation. Den 3 februari 2015 skickades en förfrågan ut till studentorganisationerna. Svar inkom från: Söderpalm, Josefin; ordförande, GFS 2015-02-03, Börjesson Johanna; ordförande, SAKS 2015-02-03, Kilhamn Henrik; vice ordförande, Konstkåren 2015-02-03, Brandt Daniel; ordförande, Göta studentkår 2015-02-03, Johansson Mathilda; ordförande GUS 2015-02-03, Kisch Marta; talman HHGS 2015-02-05

³⁴ http://studentkareniboras.se/wp-content/uploads/2014/02/Studentk%C3%A5ren-i-Bor%C3%A5s-Policy-f%C3%B6r-heltidsarvoderade-f%C3%B6rtroendevalda_FAST_131002.pdf (2015-06-02)

http://wiki.studentkaren.se/images/6/6c/Arvoderingsavtal_f%C3%B6r_arvoderad_f%C3%B6rtroendevald_inom_Studentk%C3%A5ren_i_Sk%C3%B6vde_%282014-05-28%29.pdf (2015-06-02)

arbetsmiljö går det att utläsa hur respondenterna har svarat på frågor rörande aspekter som kan kopplas till förebyggande arbetsmiljöarbete.

Tabell 9. Förebyggande arbetsmiljö

Förebyggande arbetsmiljö		Nöjda			Missnöjda		
		Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %	Kvinna n=18 %	Man n=9 %	Totalt n=27 %
Fr.14	Är Du ofta ensam på arbetsplatsen?	28	56	37	72	44	63
Fr.48	Vet vem som är arbetsmiljöansvarig?	94	67	85	6	33	15
Fr.51	Diskuterar arbetsbelastning	94	100	96	6	0	4
Fr.52	Kunskap om konfliktlös. mellan kollegor	61	67	63	39	33	37
Fr.56	Finns skyddsombud	22	33	36	39	44	41
Fr.57	Arbetsmiljöbestämmelser för arvoderade	6	0	4	44	56	48
Fr.58	Plan för att förebygga utbrändhet	17	33	22	56	44	52

Det förefaller som om majoriteten av respondenterna ofta är ensamma på arbetsplatsen och hälften uppger att det inte finns någon plan för att förebygga utbrändhet. De flesta har inga arbetsmiljöbestämmelser för arvoderade och det finns inga skyddsombud. Dock är de nöjda med att arbetsbelastning diskuteras på arbetsplatsen och de vet också vem som är arbetsmiljöansvarig. Majoriteten av respondenterna har också kunskap om hur man löser konflikter mellan kollegor.

Respondenterna förefaller att vara nöjdast med:

- kan diskutera arbetsbelastning,
- vet vem som är arbetsmiljöansvarig,
- kunskap om konfliktlösning mellan kollegor.

8 Föreligger det skillnader i svaren mellan verksamhetsåren?

Det förefaller som om de arvoderade verksamhetsåret 2014/2015 upplever tiden som arvoderad något mer positivt än vad de arvoderade gjorde året dessförinnan. När undersökningen genomfördes hade dock de förtroendevalda för 2014/2015 varit förtroendevalda i fyra månader medan de som var förtroendevalda 2013/2014 hade avslutat sitt år på studentorganisationen.

8.1 Den fysiska arbetsmiljön

I nedan tabell 10. *Fysisk arbetsmiljö* redovisas en jämförelse av svaren gällande den fysiska arbetsmiljön. Det förefaller som om den fysiska arbetsmiljön har förbättrats något sedan förra verksamhetsåret i de flesta detaljer. Det som har försämrats är att det inte finns en fungerande förstahjälpen utrustning i lika stor utsträckning som under förra verksamhetsåret.

Det som fler arvoderade verkar ha tillgång till verksamhetsåret 2014/15 är:

- tillgång till olycksfalls- och sjukförsäkring,
- arbetsplatsen har utrymmen för förtäring,
- arbetsplatsen är ergonomisk

<http://ksk.nu/wp-content/uploads/2013/08/Policy-f%C3%B6r-arvoderade-p%C3%A5-Kristianstad-Studentk%C3%A5r.pdf> (2015-06-02)

Bland de manliga arvoderade har tillfredställelsen med arbetsplatsens utrymmen för förtäring ökat mest och bland de kvinnliga arvoderade är det kännedom om olycksfalls- och sjukförsäkring som har ökat mest.

Tabell 10. Fysisk arbetsmiljö

Fysisk arbetsmiljö Positiv	År 2013/14			År 2014/15			Kvot mellan åren		
	Kvinna n=8 %	Man n=3 %	Totalt n=11 %	Kvinna n=10 %	Man n=6 %	Totalt n=16 %	Kvot Kvinna	Kvot Man	Kvot Totalt
Fr.13 Arbetsplatsen ergonomisk?	13	0	9	10	17	13	0,77		1,44
Fr.16 Egen arbetsplats?	63	67	64	70	100	81	1,11	1,49	1,27
Fr.17 Arbetsplatsen utrymmen för förtäring?	63	33	55	70	100	81	1,11	3,03	1,47
Fr.49 Tillgång till friskvård	63	67	64	80	67	75	1,27	1,00	1,17
Fr.50 Tillgång till olycksfalls- och sjukförsäkring	25	67	36	50	67	56	2,00	1,00	1,56
Fr.53 Brandutgång och brandsläckare	75	67	73	100	83	94	1,33	1,24	1,29
Fr.54 Finns förstahjälpen-utrustning?	63	100	73	30	33	31	0,48	0,33	0,42
Fr.55 Tillgång till företagshälsovård	88	100	91	100	83	94	1,14	0,83	1,03

8.2 Den psykosociala arbetsmiljön

I nedan tabell 11 *Psykosocial arbetsmiljö* redovisas en jämförelse mellan svaren gällande den psykosociala arbetsmiljön. Det förefaller som om arvoderade 2014/15 är nöjdare, över lag, med sin psykosociala arbetsmiljö än vad arvoderade 2013/14 var.

Det som främst har förändrats i positiv riktning, totalt, är:

- *positivt att gå till arbetet på morgonen,*
- *hinner med uppdragen inom normal arbetstid,*
- *förväntas inte arbeta mer än 8h/dag,*
- *tid för oförutsedda arbetsuppgifter,*
- *en kollega kan ta över arbetsuppgifterna.*

Det som främst har förändrats i positiv riktning bland de kvinnliga arvoderade är:

- *positivt att gå till arbetet på morgonen,*
- *hinner med uppdrag inom normal arbetstid,*
- *förväntas ej arbeta mer än 8 timmar/dag,*
- *tid för oförutsedda arbetsuppgifter.*

Det som främst har förändrats i positiv riktning bland de manliga arvoderade är:

- *stöd av GU i arbetet som förtroendevald,*
- *tid för oförutsedda arbetsuppgifter,*
- *möjlighet att vara sjukskriven,*
- *möter inte lika ofta personal på GU i svåra situationer.*

De manliga arvoderade upplevde oftare att de hade stöd bland kollegor verksamhetsåret 13/14 och de förväntades även att arbeta mindre. Både manliga och kvinnliga arvoderade upplevde att de hade mer tid för att umgås med familj och vänner, samt att det var mer accepterat om det inte fanns tid för att fullfölja verksamhetsplanen.

Tabell 11. Psykosocial arbetsmiljö

Psykosocial arbetsmiljö Positiv		År 2013/15			År 2014/15			Kvot mellan åren		
		Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvot	Kvot	Kvot
		n=8 %	n=3 %	n=11 %	n=10 %	n=6 %	n=16 %	Kvinna	Man	Totalt
Fr.8	Studentrepresentantuppdrag inom arvodering?	63	67	64	70	83	75	1,11	1,24	1,17
Fr.11	Hinner med uppdrag inom arbetstid?	25	0	18	50	67	56	3,11		3,11
Fr.21	Är Ditt arbete givande?	76	66	73	100	84	73	1,00	1,27	1,00
Fr.22	Åstadkommer Du något positivt i arbetet?	63	66	64	100	83	94	1,47	1,26	1,47
Fr.23	Har Du stöd av kollegor?	63	100	73	100	66	88	1,21	0,66	1,21
Fr.24	Positivt att gå till arbetet på morgonen?	25	0	18	80	84	81	4,50		4,50
Fr.25	Känns arbetet viktigt?	76	100	82	90	100	94	1,15	1,00	1,15
Fr.26	Möter student i svåra situationer?	25	0	18	20	50	31	1,72		1,72
Fr.28	Möter personal, Gu, i svåra situationer?	50	33	45	70	50	63	1,40	1,52	1,40
Fr.30	Möter kollegor i svåra situationer?	50	0	36	40	50	44	1,22		1,22
Fr.32	Möjlighet att diskutera svåra ärenden med kollegor?	88	67	82	90	100	94	1,15	1,49	1,15
Fr.34	Stöd av Gu i arbetet som förtroendevald?	63	33	55	90	83	88	1,60	2,52	1,60
Fr.35	Utsatt för represalier från Gu?	75	67	73	100	83	94	1,29	1,24	1,29
Fr.36	Tillgänglig under kvällar/helger?	0	0	0	20	17	19			
Fr.37	Förväntas arbeta mer än 8 h /dag?	0	33	9	30	17	25	2,78	0,52	2,78
Fr.38	Möjlighet till ledighet utöver helger?	13	33	18	30	67	44	2,44	2,03	2,44
Fr.39	Möjlighet att vara sjukskriven?	25	33	27	30	33	31	1,15	1,00	1,15
Fr.40	Tid att umgås med familj och vänner?	38	0	27	40	33	38	1,41		1,41
Fr.41	Upplever Du negativ stress i Ditt arbete?	0	0	0	0	0	0			
Fr.42	Funderar Du på Ditt arbete när Du är ledig?	0	0	0	0	17	6			
Fr.43	Sömnpromblem kopplade till arbetet?	0	0	0	20	0	13			
Fr.44	Accepterat om inte tid finns för verksamhetsplan?	75	67	73	40	67	50	0,68	1,00	0,68
Fr.46	Tid för oförutsedda arbetsuppgifter?	13	33	18	40	66	50	2,78	2,00	2,78
Fr.47	Kan en kollega ta över Dina arbetsuppgifter?	38	33	36	70	33	56	1,56	1,00	1,56

8.3 Det förebyggande arbetsmiljöarbetet

Frågorna 56-58 har svarsalternativet "Vet ej" vilket övriga frågor i nedanstående tabell 12 visar. *Förebyggande arbetsmiljö* inte har. Knappt hälften av de arvoderade innevarande verksamhetsår har besvarat frågorna 56-58 med "Vet ej" varför det är svårt att dra några slutsatser vad gäller hur dessa frågor har förändrats mellan de båda verksamhetsåren.

Det som dock har förändrats i positiv riktning mellan verksamhetsåren är:

- *plan för att förebygga utbrändhet,*
- *kunskap om konfliktlösning mellan kollegor,*
- *inte lika ofta ensam på arbetsplatsen.*

Tabell 12. Förebyggande arbetsmiljö

Förebyggande arbetsmiljö Positivt		År 2013/14			År 2014/15			Kvot mellan åren		
		Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvot	Kvot	Kvot
		n=8 %	n=3 %	n=11 %	n=10 %	n=6 %	n=16 %	Kvot	Kvot	Kvot
Fr.14	Är Du ofta ensam på arbetsplatsen?	63	33	55	80	50	69	1,27	1,52	1,25
Fr.48	Vet vem som är arbetsmiljöansvarig?	100	67	91	90	67	81	0,90	1,00	0,89
Fr.51	Diskuterar arbetsbelastning	100	100	100	90	100	94	0,90	1,00	0,94
Fr.52	Kunskap om konfliktlös. mellan kollegor	63	33	55	60	83	69	0,95	2,52	1,25
Fr.56	Finns skyddsombud	25	33	27	20	33	25	0,80	1,00	0,93
Fr.57	Arbetsmiljöbestämmelser för arvoderade	0	0	0	10	0	6			
Fr.58	Plan för att förebygga utbrändhet	25	0	18	10	50	25	0,40		1,39

9 Avslutande diskussion

Syftet med denna rapport var att undersöka hur arvoderade på hel eller deltid inom studentorganisationerna vid Göteborgs universitet upplever sin arbetsmiljö, samt om det föreligger några skillnader i upplevelser mellan de båda undersökningsåren 2013/14 och 2014/2015.

När enkäten skickades ut hade respondenterna verksamhetsåret 2014/2015 arbetat i fyra månader, medan de från året innan hade slutfört sitt år. Detta gör att respondenterna har olika lång erfarenhet av att vara arvoderade. För att kunna förmedla en mer rättvisande bild av synen på och arbetet med arbetsmiljö som arvoderad kan GUS eller någon annan organisation göra uppföljningar av arbetsmiljöundersökningen.

Verksamhetsåret 2013/2014 innehöll många konflikter mellan studentkårerna, något som återspeglas i kommentarerna. Detta kan bidra till att vissa frågor visar mer negativa svar än de skulle ha gjort annars.

9.1 "Arvoderad", en ansvarsfull post

Arbetet som arvoderad kräver ingen specifik utbildning eller erfarenhet, trots att många av studentorganisationerna har fast anställd personal och en förhållandevis stor budget. Detta innebär att den arvoderade blir arbetsgivare och har både personalansvar och budgetansvar. I de flesta fall är den arvoderade inte utbildad till att sköta varken personal eller budget och utöver detta tillkommer möten med studenter och företrädare från Göteborgs universitet för att medla och hitta lösningar på långt gångna studentärenden. Att vara arvoderad kan vara en snabbkurs i att kunna hantera en mängd saker som personen kan ha användning av i sitt framtida liv, både privat och i arbetslivet. I denna rapport framkommer det att de arvoderade ofta upplever att de måste vara tillgängliga både kvällar och helger, samt att det är svårt att lämna arbetet bakom sig efter arbetsdagens slut. Några upplever också sömnproblem kopplade till arbetet, samt negativ stress.

9.2 "Arvoderad", en positiv erfarenhet

Trots att arbetet som arvoderad kräver mycket förefaller det som om de flesta anser att arbetet är givande och viktigt. De känner också att de åstadkommer något positivt och att de har stöd av sina kollegor i det arbete de utför som arvoderade. Det som främst har förändrats i positiv riktning sedan förra verksamhetsåret är:

- *positivt att gå till arbetet på morgonen,*
- *hinner med uppdragen inom normal arbetstid,*
- *förväntas inte arbeta mer än 8h/dag,*
- *tid för oförutsedda arbetsuppgifter,*
- *en kollega kan ta över arbetsuppgifterna.*

9.3 Presidieråd

Under hösten 2009³⁵ skapades en ny position inom GUS. Denna position kallas för presidieråd och innehas oftast av en person som har varit arvoderad tidigare och som är väl insatt i hur arbetet som arvoderad fungerar. Presidierådet skall återrapportera till styrelse/fullmäktige så att dessa, som presidiets arbetsgivare, har insyn i presidiets arbetssituation. Under verksamhetsåret 2014/2015 var det dock bara GUS som har ett presidieråd. I kommentarerna framkommer det att även andra organisationer skulle ha behov av ett presidieråd. SAKS har under våren 2015 infört att det ska finnas ett styrelseråd till förfogande för alla i styrelsen, GFS har diskuterat möjligheten att ha ett presidieråd och de övriga organisationerna har inget presidieråd eller liknande³⁶. Det är däremot många som har kontakt med tidigare presidialer för att diskutera frågor som löper över flera år.

10 Överväganden

Det har framkommit i undersökningen att studentorganisationerna arbetar med att erbjuda en god arbetsmiljö för sina förtroendevalda. Det organiseras utbildningsdagar, överlämning och föreläsningar. Det verkar dock behövas en stödjande struktur under hela verksamhetsåret och speciellt under perioder som är mer intensiva. Denna funktion skulle kunna vara ett presidie- och styrelseråd dit alla som vill kan vända sig. Detta skulle kunna vara en del av lösningen och det verkar som att studentorganisationerna bli mer och mer medvetna om behovet.

Studentorganisationerna måste vara medvetna om hur de skall hantera situationer där konflikter kan uppstå. Universitetet erbjuder en rad utbildningar inom konflikthantering och arbetsmiljö som kommer studentorganisationerna till användning via GUS utbildningsdagar och övriga utbildningar. Även under "överlämningar" verkar de flesta organisationer ta upp arbetsbelastning och konflikthantering.

För att förhindra att de förtroendevalda arbetar ut sig krävs en kontinuerlig belysning av arbetsmiljön och hur organisationen, på bästa sätt, skall skapa en god arbetsmiljö. Det är viktigt att arvoderade synliggör varandra och ser till att organisationen följer de riktlinjer som finns och diskuterar arbetsbelastning, stress och arbetstid. Detta kommer att sända signaler om att organisationen bryr sig om de förtroendevalda, samt att det finns en funktion som förhindrar att någon hamnar i en utbrändhetssituation. Även universitetet kan arbeta med bemötandet av studenter och studentrepresentanter. Ju fler universitetsanställda som är medvetna om studenternas

³⁵ StyM 200910:1 http://gus.gu.se/digitalAssets/1287/1287269_Protokoll_StyM_01.pdf

³⁶ Personlig kommunikation. Förfrågan utskickad till studentorganisationerna 2015-06-08. Svar inkom från: Brandt Daniel; ordförande, Göta studentkår 2015-06-09, Söderpalm, Josefin; ordförande, GFS 2015-06-09, Kilhamn Hendrik; ordförande, Konstkåren 2015-06-09, Börjesson Johanna; ordförande, SAKS 2015-06-09 Johansson Mathilda; ordförande, GUS 2015-06-09

lagstadgade rätt att påverka sin utbildning, desto bättre bemötande kommer studentrepresentanterna att få. Som student är det omöjligt att vara lika insatt i universitetets alla uppgifter som de anställda, något som måste respekteras. Att universitetets medarbetare ifrågasätter studenternas medverkan i styrelser och organ påverkar inte verksamheten i en positiv riktning. Detta kan få förödande konsekvenser för en student med intresse att påverka. Avslutningsvis skulle utredarna rekommendera att vidare studier om förtroendevaldas arbetsmiljö företogs, där även förtroendevalda som inte är arvoderade ingår i studien

Källförteckning

a) Tryckta källor

Ahlberg, K, *Arbetsmiljölagen med kommentarer*, 10:e upplagan, Ödeshög, Prevent, 2013.

Göteborgs universitets studentkårer, *Arbetsbeskrivning för GUS presidieråd*. Stym 2014/2015:02. Bilaga 12b

http://gu.se/digitalAssets/1348/1348288_arbetsbeskrivningpresidierad_111013.pdf.

2015-05-19 Tägström, M, (red) Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 1 juli 2014*, Stockholm, Danagård LiTHO, 2014.

SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen.

SFS 1992:1434. Högskolelag.

SFS 1993:100. Högskoleförordning.

SFS 2009:769. Studentkårsförordning.

Hillman Tommy, Planerings och uppföljningssektionen PM 2015-01-15, "Fördelning av ekonomiskt stöd för kårverksamhet 2015" DNR 2015/39

b) Internetkällor

Arbetsmiljöverket. *Vad har frivilligarbetare för rättigheter?*

<http://www.av.se/fragorochsvar/1070.aspx>. (Hämtad 150312).

Berg, E, Blombäck, S, Boström, J, Dackling, C. *Något är ruttet i den svenska kårvärlden*. Ergo. 2013-01-23. <http://www.ergo.nu/debatt/20130123-n%C3%A5got-%C3%A4r-ruttet-i-den-svenska-k%C3%A5rv%C3%A4rlden>. (hämtad 2015-05-28).

Göteborgs förenade studentkårer. *Om GFS*. 2014. http://gfs.se/sv/om_gfs. (Hämtad 2015-05-19).

Nationalencyklopedin. *Presidium*. <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/presidium>. (Hämtad 2015-05-28)

Roos, N. *Kåraktiva riskerar att bränna ut sig*. Studentliv. 2013.

<http://www.studentliv.se/nyhet/k%C3%A5raktiva-riskerar-att-br%C3%A4nna-ut-sig-5620>. (Hämtad 2015-05-28).

<http://medarbetarportalen.gu.se/ekonomi/ekonomi-goteborgs-universitet/planera-budgetera-och-kalkylera/planera-och-budgetera/faq-planera-och-budgetera/anslag/>

Tabellverk

Arbetsmiljöundersökning

för arvoderade

verksamhetsåren 2013/14 & 2014/15

Fråga 1. Kön

I den nuvarande enkäten deltog 16 respondenter fördelade på tio kvinnor och sex män. Svarefrekvensen var 67% (63% kvinnor och 38% män).

I den tidigare enkäten deltog 11 respondenter fördelade på 8 kvinnor och tre män. Svarefrekvensen var 46% (73% kvinnor och 27% män).

Fråga 2. Ålder

Innevarande år

	18-24		25-30		31-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	60%	4	40%	0	0%	0	0%	10	100%
Män	1	17%	4	67%	1	17%	0	0%	6	100%
	7	44%	8	50%	1	6%	0	0%	16	100%

Föregående år

	18-24		25-30		31-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	50%	4	50%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	3	100%
	5	45%	6	55%	0	0%	0	0%	11	100%

Fråga 3. Är Du förälder/vårdnadshavare till barn?

Innevarande år

	Ja		Periodvis		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	10	100%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	6	100%	0	0%	6	100%
	0	0%	0	0%	16	100%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Periodvis		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	8	100%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	11	100%	0	0%	11	100%

Fråga 4. Vad har Du för uppdrag?

Innevarande år

	Ordförande		Vice ordförande		Annat		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	50%	5	50%	0	0%	0	0%	10	100%
Män	4	67%	2	33%	0	0%	0	0%	6	100%
	9	56%	7	44%	0	0%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ordförande		Vice ordförande		Annat		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	50%	4	50%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	3	100%
	5	45%	6	55%	0	0%	0	0%	11	100%

Fråga 5. Hur många procent av heltid är Ditt uppdrag?

Innevarande år

	20-40%		41-60%		61-80%		81-100%		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	0	0%	10	100%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	2	33%	4	67%	6	100%
	0	0%	0	0%	2	13%	14	88%	16	100%

Föregående år

	20-40%		41-60%		61-80%		81-100%		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	13%	0	0%	0	0%	7	88%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
	1	9%	0	0%	0	0%	10	91%	11	100%

Fråga 6. Har Du studentrepresentantuppdrag utöver Ditt uppdrag på kåren?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	60%	4	40%	0	0%	10	100%
Män	5	83%	1	17%	0	0%	6	100%
	11	69%	5	31%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	88%	1	13%	0	0%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	10	91%	1	9%	0	0%	11	100%

Fråga 7. Om ja, hur många timmar per månad?

Innevarande år

	1-5 timmar		6-10 timmar		11 timmar-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	71%	1	14%	1	14%	0	0%	7	100%
Män	1	20%	3	60%	1	20%	0	0%	5	100%
	6	50%	4	33%	2	17%	0	0%	12	100%

Här har en kvinna svarat som har svarat nej på fråga 6.

Föregående år

	1-5 timmar		6-10 timmar		11 timmar-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	57%	2	29%	1	14%	0	0%	7	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%	3	100%
	6	60%	3	30%	1	10%	0	0%	10	100%

Fråga 8. Hinner Du med dessa inom Din arvodering på kåren?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	70%	2	20%	1	10%	10	100%
Män	5	83%	0	0%	1	17%	6	100%
	12	75%	2	13%	2	13%	16	100%

Här har en kvinna svarat som har svarat nej på fråga 6.

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	71%	2	29%	0	0%	7	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%

Fråga 9. Om nej, varför?

Innevarande år

Det är möten och arbetsuppgifter som antingen ligger på kvällar och helger, eller också uppgifter som tar tid ifrån mina dagliga uppgifter och gör att jag måste arbeta igen det som ingår i mitt uppdrag på kvällar och helger.

Jag tycker att en studentrepresentation ska vara studenter som samtidigt studerar. Det är då relevanta frågor uppstår! Jag ser mitt arbete som en samordnare, någon som erbjuder studenter chansen att påverka, och sitter därför inte i några uppdrag förutom mitt ordförandeskap och vad det innebär.

Föregående år

Det arronderade arbetet tog för mycket tid.

Mötena ägde rum på kvällstid, eller kunde inte genomföras under kontorstimmor på grund av att andra som jag samarbetade med exempelvis studerade då.

Nej, jag hann med dem utanför mitt uppdrag. Ev. förstår jag inte frågan. Ett arvoderat uppdrag i kåren har inga riktiga tidsbegränsningar... även om vi försöker stötta varandra i att sätta dem.

Fråga 10. Hur många utöver Dig arbetar på Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ensam		1 person		2-4 pers		5-7 pers		8-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	3	30%	4	40%	2	20%	0	0%	1	10%	10	100%
Män	1	17%	1	17%	1	17%	0	0%	3	50%	0	0%	6	100%
	1	6%	4	25%	5	31%	2	13%	3	19%	1	6%	16	100%

Föregående år

	Ensam		1 person		2-4 pers		5-7 pers		8-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	13%	1	13%	2	25%	1	13%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	1	33%	1	33%	0	0%	1	33%	0	0%	3	100%
	1	9%	2	18%	3	27%	1	9%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 11. Känner Du att Du hinner med Dina uppdrag inom Din arbetstid?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	50%	5	50%	0	0%	10	100%
Män	4	67%	2	33%	0	0%	6	100%
	9	56%	7	44%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	25%	5	63%	1	13%	8	100%
Män	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
	2	18%	8	73%	1	9%	11	100%

Fråga 12. Hur många timmar arbetar Du i sittande ställning per dag?

Innevarande år

	0-2 timmar		3-5 timmar		6 timmar-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	1	10%	9	90%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	6	100%	0	0%	6	100%
	0	0%	1	6%	15	94%	0	0%	16	100%

Föregående år

	0-2 timmar		3-5 timmar		6 timmar-		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	2	25%	6	75%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
	0	0%	2	18%	9	82%	0	0%	11	100%

Fråga 13. Upplever Du att Din arbetsplats är ergonomisk gällande t.ex. stol, bord, belysning och luft?

Innevarande år

	Ja		Delvis		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	10%	6	60%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	1	17%	4	67%	1	17%	0	0%	6	100%
	2	13%	10	63%	4	25%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Delvis		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	13%	4	50%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	1	9%	5	45%	5	45%	0	0%	11	100%

Fråga 14. Är Du ofta ensam på Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	20%	8	80%	0	0%	10	100%
Män	3	50%	3	50%	0	0%	6	100%
	5	31%	11	69%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	38%	5	63%	0	0%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	5	45%	6	55%	0	0%	11	100%

Fråga 15. Om ja, hur upplever Du det?

Innevarande år

	Bra		Neutralt		Dåligt		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	4	100%	0	0%	4	100%
Män	1	25%	1	25%	2	50%	4	100%
	1	13%	5	63%	2	25%	8	100%

Här har tre personer svarat som har svarat nej på fråga 14.

Föregående år

	Bra		Neutralt		Dåligt		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	40%	1	20%	2	40%	5	100%
Män	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%
	2	29%	3	43%	2	29%	7	100%

Här har två personer svarat som har svarat nej på fråga 14.

Fråga 16. Har Du egen arbetsplats d.v.s. skrivbord, dator, telefon etc?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%
	13	81%	3	19%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	7	64%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 17. Har Din arbetsplats tillfredsställande utrymmen för förtäring?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%
	13	81%	3	19%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	6	55%	5	45%	0	0%	11	100%

Fråga 18. Besöker Du olika delar av Gu i Ditt arbete?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%
	13	81%	3	19%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	88%	1	13%	0	0%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	10	91%	1	9%	0	0%	11	100%

Fråga 19. Har Din arbetsplats tillgång till parkeringsplats?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	30%	7	70%	0	0%	10	100%
Män	4	67%	2	33%	0	0%	6	100%
	7	44%	9	56%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	50%	4	50%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	1	33%	1	33%	3	100%
	5	45%	5	45%	1	9%	11	100%

Fråga 20. Finns det hiss på Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ja		Ja, men otillgängligt		Nej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	60%	3	30%	1	10%	10	100%
Män	4	67%	2	33%	0	0%	6	100%
	10	63%	5	31%	1	6%	16	100%

Föregående år

	Ja		Ja, men otillgängligt		Nej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	7	64%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 21. Upplever Du Ditt arbete på kåren som givande?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	0	0%	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	1	17%	4	67%	1	17%	0	0%	6	100%
	0	0%	0	0%	1	6%	11	69%	4	25%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	2	25%	3	38%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	1	33%	1	33%	1	33%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	3	27%	4	36%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 22. Känner Du att Du åstadkommer något positivt i Ditt arbete?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	0	0%	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	1	17%	2	33%	3	50%	0	0%	6	100%
	0	0%	0	0%	1	6%	10	63%	5	31%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	3	38%	5	63%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	1	33%	1	33%	1	33%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	4	36%	6	55%	1	9%	0	0%	11	100%

Fråga 23. Känner Du att Du har stöd av Dina kollegor?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	0	0%	5	50%	5	50%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	1	17%	1	17%	2	33%	2	33%	0	0%	6	100%
	0	0%	1	6%	1	6%	7	44%	7	44%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	3	38%	3	38%	2	25%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	3	27%	4	36%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 24. Känns det positivt att gå till arbetet på morgonen?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	1	10%	1	10%	7	70%	1	10%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	1	17%	4	67%	1	17%	0	0%	6	100%
	0	0%	1	6%	2	13%	11	69%	2	13%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	2	25%	4	50%	2	25%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%	0	0%	0	0%	3	100%
	0	0%	3	27%	6	55%	2	18%	0	0%	0	0%	11	100%

Fråga 25. Upplever Du att Ditt arbete är viktigt?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%		0%	1	10%	6	60%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	0	0%	0	0%	2	33%	4	67%	0	0%	6	100%
	0	0%	0	0%	1	6%	8	50%	7	44%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	2	25%	5	63%	1	13%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	2	18%	6	55%	3	27%	0	0%	11	100%

Fråga 26. Möter Du i Ditt arbete studenter i svåra/svårhanterliga situationer?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
Män	3	50%	3	50%	0	0%	6	100%
	11	69%	5	31%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	75%	2	25%	0	0%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	9	82%	2	18%	0	0%	11	100%

Fråga 27. Om ja, på vilket sätt är situationen svårhanterlig?

Innevarande år

veta vem man ska kontakta ibland, det sak helst vara klart innan kursen är slut vilket kan var mindre än fem veckor.

Problem med CSN, jobbar deltid samtidigt som heltidsstudier, osäkerhet kring examinationer.

Jag kan känna att jag får frågor eller arbetsuppgifter som jag inte förväntade mig ingick i min arbetsuppgift, men som jag måste hantera ändå. Svårigheten är att bli sams med känslan kring "varför är det här MITT jobb helt plötsligt", eftersom jag kan bli orolig kring var och när jag har rätt att sätta gränser.

Det kan både röra sig om kärengagerade som har svårt att förstå eller acceptera käreans regler och om studenter som är i dåliga eller väldigt svåra sociala situationer med sina handledare. Det kan även handla om kärengagerade som är överbelastade och tycker att deras uppdrag är för tunga.

Ibland upplever man att man inte har tillräckligt på fötterna för att kunna hjälpa studenten på optimalt sätt och om man är ensam på kontoret vid det tillfället har man ingen att rådfråga. Dock brukar detta lösa sig på bästa sätt ändå. Ibland kan det även vara svårt att sätta gränser för vad som ingår i ens arbete.

Man hanterar människors olika problem som i många fall påverkar deras livssituation direkt. Det kan handla om trakasserier, att man riskerar att bli av med csn, har ingenstans att bo, stress, uppgivenhet inför myndigheten.

Oftast så är det studentrepresentanter som är i komplicerade situationer eller behöver hjälp att bolla en fråga eller relation med medstudent/GU.

...snarare svårhanterliga studentrepresentanter

Då problem uppstår för studenter är de ofta så långt gångna eller så finns det inget sätt att åtgärda utan bara konstatera att studenten sitter i ett dödläge.

Det kan vara frågor man inte har svar på. - Man möter studenter som mår dåligt där man skaverka som både empatisk och professionell samtidigt ibland har inte studenten rätt.

Jag har väldigt många studentärenden, och varje enskild student är ju aldrig densamma, så det gäller att vara lyhörd och förstående för många olika problem, och kunna se lösningar, och ge stöd för dessa. Jag anser att vi borde ha mer utbildning gällande det här på överlämningsdagar.

Föregående år

Studenterna hade ofta problem med att klara sina studier, personliga problem och/eller meningskiljaktigheter med lärarna som ofta var svårösta.

Ibland innebär uppdraget som företrädare för studenter att vara realistisk, och att en student inte alltid har rätt. En måste ibland förklara för studenten att hen inte hade rätt till det som hen önskade/kände/ville.

Kommer speciellt ihåg en situation då jag och den andra studentrepresentanten i fakultetsstyrelsen fick stå till svars för beslut fakultetsstyrelsen fattat till en studentgrupp. Det var jobbigt då vi upplevde att studentgruppens kritik berodde på att prefekten på institutionen skyllde på studentrepresentanterna för de nedskärningar som gjorts i institutionen.

Då studenterna kom fanns sällan något att göra åt saken. Antingen finns inga åtgärder att göra, utan det är bara att acceptera rådande situation eller så vet jag att studenten inte kommer få ett tillfredsställande besked. Också det faktum att då processer tar så lång tid är det i princip så att studenterna inte pallar att göra något utav situationen.

Det kunde vara studenter som utsatts för opbehagliga situationer av lärare eller handledare. Det kunde också vara kärengagerade som var arga eller ledsna på grund av saker som uppkommit i samband med deras klärengagemang. Det var svårhanterligt på grund av att det inte alltid var helt lätt att hitta en väg att hjälpa studenterna.

Studenter med problem inte bara inom skolvärlden men även problem i att finna jobb, bostad, mm. -Problem jag inte kunde lösa tyckte jag var svårast att hantera eftersom jag inte kunde göra mycket för dem.

Komplicerade konflikter mellan student och institution

Allt från studenter som inte får de stöd från GU som de borde få till politiska studentorganisationer som inte rättar sig efter de regler som universitetet har satt upp.

De flesta frågor jag möttes av var svårhanterliga. Det som var svårt var att varje fråga var en ny situation och nästan inga hade med studier att göra. Det handlade ofta om arbetsmiljö, sjukdomar, funktionsnedsättningar, föräldraledighet och doktorandlön, dvs. en mängd olika slags diskriminering. Ibland var studenten mycket arg, ibland otroligt ledse

Fråga 28. Möter Du i Ditt arbete personal på GU i svåra/svårhanterliga situationer?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	30%	7	70%	0	0%	10	100%
Män	3	50%	3	50%	0	0%	6	100%
	6	38%	10	63%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	50%	4	50%	0	0%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	6	55%	5	45%	0	0%	11	100%

Fråga 29. Om ja, på vilket sätt är situationen svårhanterlig? (*OBS två av citeten är samma*)

Innevarande år

I vissa fall är de anställda negativt inställda till ens arbete som representant för studenterna. I andra fall handlar det om anställda som vänder sig till kåren för stöd då GU gör förändringar.

Alla är inte samarbetsvilliga. Vissa tycker en inte hör hemma i det sammanhang en är inbjuden till att medverka i.

Jag företräder samtliga studenter inom kårens verksamhetsområde gentemot GU, men personal på GU ifrågasätter kårens legitimitet pga min kårs anslutningsgrad bland studenterna.

Det händer att jag möter personal på GU som dels inte alls förstår studentkårens funktion och syfte men också ett bemötande från personal när man lyfter viktiga frågor som är viktiga för studenterna i stil med "äh nej vad vill de nu" eller "ja ja det har vi hört förr". Det känns som att man som studentrepresentant inte alltid

Det händer att jag möter personal på GU som dels inte alls förstår studentkårens funktion och syfte men också ett bemötande från personal när man lyfter viktiga frågor som är viktiga för studenterna i stil med "äh nej vad vill de nu" eller "ja ja det har vi hört förr". Det känns som att man som studentrepresentant inte alltid

Föregående år

Ofta var personal som skulle ta beslut jäviga eller i beroendeställning till berörda personer när de skulle ta beslut i sitt arbete vilket gjorde det omöjligt att ta vissa beslut, trots att de var övertygade om att dessa beslut var de rätta.

Alltid svårt att stå upp mot en så pass stor organisation som GU är. Lite David mot Goliat, en känsla av att en var naiv och jobbig var ibland ofrånkomlig. Även om en oftast inte var det.

Se svar på föregående fråga. Plus att det hände ett flertal gånger under året. Kändes ofta som att studentrepresentanterna gjordes till syndabockar i kontroversiella beslut.

Situationen har ingen lösning. Den anställde på universitetet är lika förbryllad över situationen som jag och studenten. Eller att den anställde redan har en uppfattning som inte går att rubba.

Konflikthantering mellan institution och student

det involverade svårhanterliga studentärenden eller samarbete mellan olika kårer

Fråga 30. Möter Du i Ditt arbete kollegor i svåra/svårhanterliga situationer?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	60%	4	40%	0	0%	10	100%
Män	3	50%	3	50%	0	0%	6	100%
	9	56%	7	44%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	50%	4	50%	0	0%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	7	64%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 31. Om ja på vilket sätt är situationen svårhanterlig?

Innevarande år

Blir ofta kontaktad av studenter som har problem med CSN, jobbar deltid samtidigt som heltidsstudier, osäkerhet kring examinationer.

Främst att de måst psykiskt dåligt och inte kan hantera sina uppdrag. Även konflikter mellankollegor förekommer förstås.

Arbetet är stressfullt och det är svårt att skilja jobb från privatliv. Vissa ärenden och händelser påverkar in på själen.

Gränsen mellan vänskap och arbete är väldigt bred och ibland måste vi ta tag i saker som känns väldigt obehagligt för oss då studenter kan uppleva oss som vänner men vi måste ta beslut som förtroendevalda. Även mellan arvoderare är detta ett problem. Vissa saker är svårt att ta itu med för att risken är att det tas personligt istället för kollegialt.

Relationer inom och mellan kårer är fan inte lätt, alltså.

Kollegor kommer för sent, ställer in överenskommen kontorstid och gör inte vad de åtar sig och lovar i stor utsträckning.

Inte mina närmaste kollegor men kollegor från andra studentkårer på GU. Ständigt ifrågasättande och pikar om att vi inte gör ett bra jobb. Tråkigt att höra. Det tar mycket energi från den ordinarie verksamheten. Tyvärr har man börjat vänja sig.

De kan ha hamnat i kläm och vet inte hur de ska hantera vissa situationer.

- Alla personer har situationer i sin vardag som är svårhanterliga och vi försöker ha ett öppet arbetsklimat där det är okej att nämna om någonting speciellt tynger en, så vi vet vad vi kan förvänta oss av varandra. Och vi har kommit överens om att det är

Utnyttjar sin maktposition

Föregående år

Många kollegor var mycket överarbetade och stressade.

Konflikter mellan andra, konflikter mellan GU + allmänna arbetsmiljöproblem.

Ingen organisation är konfliktfri, och det fanns personer inom min kår som kom mer eller mindre väl överens, och det var en ju tvungen att hantera.

Flera av mina kollegor hade svåra personliga problem. En utbränd och den andra genomgick ett uppbrott av förhållande samt hade dödsfall i familjen. Då läget är så känslomässigt svårt var det mycket svårt att finna ett rätt sätt att prata om problem. Då man jobbar så nära varandra så många timmar måste man vakta sina relationer. Det tog ett tag att

Kollegor som var väldigt utmattade och överbelastade, och som en följd av detta inte klarade att göra sitt arbetet fullt ut som planerat. Det är svårt att hantera den här typen av situationer eftersom vi inte bara är kollegor utan även vänner.

Konflikter i samarbetsorgan. Jag blev mordhotad av en förtroendevald (i en kommitté) då denne kände sig förbigången trots tydliga instruktioner. Ryktesspridning och allmänt dålig attityd från äldre (personer som varit i kärvärlden längre) engagerade är väldigt vanligt samt enormt psykologisk nedbrytande.

De arbetade med svårhanterliga studentärenden, radikala studenter, psykisksjuk student som hotade kåren (bombhot), som hotade dem individuellt, som trakasserade dem online, över mail och telefon, studentföreningar som misskötte sig finansiellt, studenter som uttalade sig missvisande om kåren, som hade problem med studenttidningen, som had

Fråga 32. Har Du möjlighet att diskutera svåra ärenden och arbetsuppgifter med kollegor?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
Män	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%
	15	94%	1	6%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	88%	1	13%	0	0%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	9	82%	2	18%	0	0%	11	100%

Fråga 33. Upplever Du att Du får stöd av Din chef/motsvarande gällande frågorna 26, 28 och 30?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	8	80%	2	20%	0	0%	10	100%
Män	4	67%	2	33%	0	0%	6	100%
	12	75%	4	25%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	75%	2	25%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	7	64%	4	36%	0	0%	11	100%

Fråga 34. Känner Du att Du får stöd från universitetets representanter i Ditt arbete som förtroendevald?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
Män	5	83%	1	17%	0	0%	6	100%
	14	88%	2	13%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	6	55%	5	45%	0	0%	11	100%

Fråga 35. Har Du upplevt att Du blir utsatt för represalier/hot om represalier av representanter från Gu?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	10	100%	0	0%	10	100%
Män	1	17%	5	83%	0	0%	6	100%
	1	6%	15	94%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	25%	6	75%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	3	27%	8	73%	0	0%	11	100%

Fråga 36. Upplever Du att det förväntas av Dig att vara tillgänglig under kvällar och helger?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	40%	2	20%	4	40%	10	100%
Män	2	33%	1	17%	3	50%	6	100%
	6	38%	3	19%	7	44%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	38%	0	0%	5	63%	8	100%
Män	2	67%	0	0%	1	33%	3	100%
	5	45%	0	0%	6	55%	11	100%

Fråga 37. Upplever Du att det förväntas att Du skall arbeta mer än åtta timmar per dag?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	40%	3	30%	3	30%	10	100%
Män	3	50%	1	17%	2	33%	6	100%
	7	44%	4	25%	5	31%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	0	0%	3	38%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	7	64%	1	9%	3	27%	11	100%

Fråga 38. Upplever Du att Du har möjlighet att ta ledigt utöver helger om Du behöver det?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	30%	0	0%	7	70%	10	100%
Män	4	67%	1	17%	1	17%	6	100%
	7	44%	1	6%	8	50%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	13%	1	13%	6	75%	8	100%
Män	1	33%	1	33%	1	33%	3	100%
	2	18%	2	18%	7	64%	11	100%

Fråga 39. Upplever Du att Du har möjlighet att vara sjukskriven om Du behöver det?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	30%	4	40%	3	30%	10	100%
Män	2	33%	3	50%	1	17%	6	100%
	5	31%	7	44%	4	25%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	25%	3	38%	3	38%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	3	27%	5	45%	3	27%	11	100%

Fråga 40. Upplever Du att Du har tid att umgås med vänner/familj/partner?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	40%	6	60%	0	0%	10	100%
Män	2	33%	4	67%	0	0%	6	100%
	6	38%	10	63%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ibland		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	38%	0	0%	5	63%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	3	100%	3	100%
	3	27%	0	0%	8	73%	11	100%

Fråga 41. Upplever Du negativ stress i Ditt arbete på kåren?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	3	30%	3	30%	3	30%	1	10%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	1	17%	3	50%	2	33%	0	0%	0	0%	6	100%
	0	0%	4	25%	6	38%	5	31%	1	6%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	3	38%	4	50%	1	13%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	1	33%	1	33%	1	33%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	4	36%	5	45%	2	18%	0	0%	11	100%

Fråga 42. Funderar Du på Ditt arbete när Du är ledig?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	4	40%	3	30%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	1	17%	1	17%	2	33%	1	17%	1	17%	0	0%	6	100%
	1	6%	1	6%	6	38%	4	25%	4	25%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	0	0%	2	25%	3	38%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	0	0%	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	2	18%	4	36%	5	45%	0	0%	11	100%

Fråga 43. Upplever Du att Du har sömnproblem kopplade till arbetet?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	20%	1	10%	5	50%	0	0%	2	20%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	2	33%	4	67%	0	0%	0	0%	0	0%	6	100%
	2	13%	3	19%	9	56%	0	0%	2	13%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	3	38%	1	13%	3	38%	1	13%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	1	33%	0	0%	1	33%	1	33%	0	0%	3	100%
	0	0%	4	36%	1	9%	4	36%	2	18%	0	0%	11	100%

Fråga 44. Om det ej finns tid för att fullfölja verksamhetsplanen är det accepterat?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	4	40%	1	10%	5	50%	10	100%
Män	4	67%	1	17%	1	17%	6	100%
	8	50%	2	13%	6	38%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	75%	0	0%	2	25%	8	100%
Män	2	67%	0	0%	1	33%	3	100%
	8	73%	0	0%	3	27%	11	100%

Fråga 45. Brukar Du arbeta på helgerna inom kåren?

Innevarande år

	Ja, ofta		Ja, ibland		Nej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	7	70%	3	30%	10	100%
Män	0	0%	3	50%	3	50%	6	100%
	0	0%	10	63%	6	38%	16	100%

Föregående år

	Ja, ofta		Ja, ibland		Nej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	13%	6	75%	1	13%	8	100%
Män	1	33%	1	33%	1	33%	3	100%
	2	18%	7	64%	2	18%	11	100%

Fråga 46. Finns det plats för oförutsedda arbetsuppgifter i Din tidsplanering?

Innevarande år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	1	10%	5	50%	2	20%	2	20%	0	0%	10	100%
Män	0	0%	1	17%	1	17%	2	33%	2	33%	0	0%	6	100%
	0	0%	2	13%	6	38%	4	25%	4	25%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Aldrig		Ibland		Neutralt		Ofta		Alltid		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	3	38%	4	50%	1	13%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	0	0%	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%	3	100%
	0	0%	3	27%	6	55%	2	18%	0	0%	0	0%	11	100%

Fråga 47. Kan en kollega ta över Ditt arbete om Du är överbelastad?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	70%	3	30%	0	0%	10	100%
Män	2	33%	4	67%	0	0%	6	100%
	9	56%	7	44%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	38%	5	63%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	4	36%	7	64%	0	0%	11	100%

Fråga 48. Vet Du vem som är arbetsmiljöansvarig på kåren?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
Män	4	67%	2	33%	0	0%	6	100%
	13	81%	3	19%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	8	100%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	10	91%	1	9%	0	0%	11	100%

Fråga 49. Har Du tillgång till friskvård på Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	8	80%	1	10%	1	10%	10	100%
Män	4	67%	1	17%	1	17%	6	100%
	12	75%	2	13%	2	13%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	0	0%	3	38%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	7	64%	1	9%	3	27%	11	100%

Fråga 50. Har Du tillgång till olycksfalls- och sjukdomsförsäkring via Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	50%	1	10%	4	40%	10	100%
Män	4	67%	0	0%	2	33%	6	100%
	9	56%	1	6%	6	38%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	25%	2	25%	4	50%	8	100%
Män	2	67%	0	0%	1	33%	3	100%
	4	36%	2	18%	5	45%	11	100%

Fråga 51. Diskuterar Ni arbetsbelastning på Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	9	90%	1	10%	0	0%	10	100%
Män	6	100%	0	0%	0	0%	6	100%
	15	94%	1	6%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	8	100%	0	0%	0	0%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	11	100%	0	0%	0	0%	11	100%

Fråga 52. Upplever Du att Din arbetsplats har kunskapen att lösa konflikter mellan kollegor?

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	60%	4	40%	0	0%	10	100%
Män	5	83%	1	17%	0	0%	6	100%
	11	69%	5	31%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	3	38%	0	0%	8	100%
Män	1	33%	2	67%	0	0%	3	100%
	6	55%	5	45%	0	0%	11	100%

Fråga 53. Vet Du var brandutgångar och brandsläckare finns på Din arbetsplats?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%
Män	5	83%	1	17%	0	0%	6	100%
	15	94%	1	6%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	6	75%	1	13%	1	13%	8	100%
Män	2	67%	1	33%	0	0%	3	100%
	8	73%	2	18%	1	9%	11	100%

Fråga 54. Har Din arbetsplats en förstahjälpenutrusting?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	3	30%	2	20%	5	50%	10	100%
Män	2	33%	1	17%	3	50%	6	100%
	5	31%	3	19%	8	50%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	5	63%	2	25%	1	13%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	8	73%	2	18%	1	9%	11	100%

Fråga 55. Har Du tillgång till företagshälsovård?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%
Män	5	83%	1	17%	0	0%	6	100%
	15	94%	1	6%	0	0%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	88%	0	0%	1	13%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	10	91%	0	0%	1	9%	11	100%

Fråga 56. Finns det skyddsombud på arbetsplatsen?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	20%	2	20%	6	60%	10	100%
Män	2	33%	3	50%	1	17%	6	100%
	4	25%	5	31%	7	44%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	25%	5	63%	1	13%	8	100%
Män	1	33%	1	33%	1	33%	3	100%
	3	27%	6	55%	2	18%	11	100%

Fråga 57. Finns det egna arbetsmiljöbestämmelser för arvoderade?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	10%	2	20%	7	70%	10	100%
Män	0	0%	3	50%	3	50%	6	100%
	1	6%	5	31%	10	63%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	0	0%	6	75%	2	25%	8	100%
Män	0	0%	2	67%	1	33%	3	100%
	0	0%	8	73%	3	27%	11	100%

Fråga 58. Finns det en handlingsplan för att förebygga utbrändhet och överbelastning på arbetsplatsen?

Innevarande år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	1	10%	4	40%	5	50%	10	100%
Män	3	50%	1	17%	2	33%	6	100%
	4	25%	5	31%	7	44%	16	100%

Föregående år

	Ja		Nej		Vet ej		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	2	25%	6	75%	0	0%	8	100%
Män	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%
	2	18%	9	82%	0	0%	11	100%

Fråga 59. Upplever Du att något av det ovannämnda gällande frågorna 53, 54, 55, 56 , 57 och 58 behövs?

Föregående år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	10	100%	0	0%	0	0%	10	100%
Män	5	83%	1	17%	0	0%	6	100%
	15	94%	1	6%	0	0%	16	100%

Innevarande år

	Ja		Nej		Ej svar		Totalt	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kvinnor	7	88%	0	0%	1	13%	8	100%
Män	3	100%	0	0%	0	0%	3	100%
	10	91%	0	0%	1	9%	11	100%

Fråga 60. Vill Du tillägga något gällande Din arbetsmiljö på kåren?

Innevarande år

Att arbeta på kåren är fantastiskt, men det är också fruktansvärt stressigt ibland. Både jag själv och folk runt mig ställer väldigt höga krav på prestation och tillgänglighet, och ju mer man lever upp till det, desto högre krav ställs. Det är en väldigt ohälsosam trend.

Inom kåren är det viktigt att ha förtroendevalda som kan mycket om organisationen, speciellt de som är centrala presidialer. Något som är ännu viktigare är att kunna vara goda, inspirerande och trygga ledare. Detta tycker jag inte vi har på min arbetsplats vilket leder till en del osäkerhet, irritation och förlorat förtroende.

Väldigt gott kollegialt stöd, men det är en stress med budget som är begränsad vilket förhindrar en från att lägga pengar på sådant som nog skulle behövas. Men i det stora hela, en helt okej arbetssituation.

Det behövs ett större fokus på arbetsmiljön på studentkårerna. På tok för många har bränt ut sig och många är alldeles för stressade. Bra initiativ med den här undersökningen!

det är väldigt svårt att veta vad det innebär att var arvoderad på heltid. Ingen aning om i vilken omfattning det menas, det finns ett alldeles för stort område att vara insatt i för ett fåtal personer och samtidigt ska man lyckas nå ut och informera om sitt arbete till studentpopulationen, samt medlemsrekrytera.

Föregående år

Som ordförande för Göta (ja det är Rebecka som svarar, det går fan inte att vara anonym) fanns det inga skrivna handlingsplan gällande förebyggande av stress. Men det överlämnades väldigt bra från förra året och det fanns en viss praxis angående förebyggande av stress. Och angående företagshälsövård hade vi tillgång

Gott stöd internt, och oftast en god kultur. En var bra på att säga till sina kollegor om att de skulle gå hem, och jag upplevde aldrig att det förväntades att jag skulle jobba 24/7. Väldigt viktigt då en själv annars är den som med hjälp av sitt samvete reglerar arbetstiden.

Jag lärde mig väldigt mycket om mig själv och hur jag fungerar. Framförallt under press och i nya situationer.

Det är extremt belastande att arbeta inom studentkårsvärlden, men samtidigt väldigt givande. Jag tror att alla heltidsarvoderade skulle ha nytta av ett "presidieråd" såsom GUS har.

Vi var själva ansvariga för den precis som vi var för allt annat.

Fråga 61. Vill Du tillägga något gällande frågorna i enkäten?

Innevarande år

Fett bra med en sån här undersökning!

19. Vet ej. 34. Både ja och nej. (se 29.) 36. De enda tillfällena jag har känt att det har förväntats av mig att vara tillgänglig under kvällar och helger har varit under en konfliktsituation med en annan kår, då den andra kåren har legat på, bl.a. genom facebook. 48. Min kår har ingen person med särskilt arbetsmiljöansvar. 58. Min kår har en tydlig a

Enkäten ger inget grepp om huruvida man varit arvoderad ett år eller mer. Att fylla i enkäten två gånger ger endast samma svar två gånger, men inget egentliga resultat i hur det påverkat en.

Föregående år

Många frågor som 43,44,45,46, skulle man gärna utveckla mera. Förstås att det är kvantitet vi är ute efter men det vore bra med kvalitativ aspekt också. T.ex jag anser att vi i Göta hade väldigt bra arbetsmiljö att det inte förväntades att man skulle arbeta mer än 40 timmar i veckan, men alla andra kårer + alla kårer i sverige förväntade att man skulle Sjukt viktigt att denna enkätundersökning (äntligen) görs!!

Angående repressalier/ hot om repressalier från GU anställda. Jag upplevde aldrig direkta repressalier/hot om repressalier från gu anställda. Men genom ex. en studentgrupp men också i mail i stil "vet ni egentligen vad det är för beslut ni tagit? Och vad det får för konsekvenser?" vilket inte var så kul.

Detta är mitt andra år som arvoderad och dessa frågor var anpassade efter personer som endast varit arvoderade ett år. Jag tror att det är en viktig vinkel då jag vet att många är arvoderade under fler än ett års tid och väljs om till ett annat eller samma uppdrag. Synd att inte den var med.



GUS

GÖTEBORGS UNIVERSITETS
STUDENTKÅRER

Arbetsmiljöenkät för arvoderade

1. Kön

Kvinna

Man

Annat kön

2. Ålder

18-24 år

25-30 år

31 år och äldre

3. Är Du förälder/vårdnadshavare till barn?

Ja

Periodvis

Nej

4. Vad har Du för uppdrag?

Ordförande

Vice ordförande

Annat

5. Hur många procent av heltid är Ditt uppdrag?

20-40%

41-60%

61-80%

81-100%

6. Har Du studentrepresentantuppdrag utöver Ditt uppdrag på kåren?

Ja

Nej

7. Om ja hur många timmar per månad?

1-5 timmar

6-10 timmar

11 timmar eller fler

8. Hinner Du med dessa inom Din arvodering på kåren?

Ja

Nej

9. Om nej varför?

10. Hur många, utöver Dig arbetar på Din arbetsplats (kåren)? Här ingår både arvoderade och anställda.

Jag är ensam

1

2-4

5-7

Fler än 7

11. Känner Du att Du hinner med Dina uppdrag inom Din arbetstid?

Ja

Nej

12. Hur många timmar arbetar Du i sittande ställning per dag?

0-2 timmar

3-5 timmar

6 timmar eller fler

13. Upplever Du att Din arbetsplats (kåren) är ergonomisk gällande t.ex. stol, bord, belysning och luft?

Ja

Delvis

Nej

14. Är Du ofta ensam på Din arbetsplats?

Ja

Nej

15. Om ja, hur upplever Du det?

Bra

Neutralt

Dåligt

16. Har Du en egen arbetsplats, d.v.s. skrivbord, dator, telefon etc?

Ja

Nej

17. Har Din arbetsplats (kåren) tillfredsställande utrymmen för förtäring?

Ja

Nej

18. Besöker Du olika delar av Gu i Ditt arbete?

Ja

Nej

19. Har Din arbetsplats (kåren) tillgång till parkeringsplats?

Ja

Nej

20. Finns det tillgång till hiss på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Ja, men den är ej lättillgänglig

Nej

21. Upplever Du Ditt arbete, på kåren, som givande?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

22. Känner Du att Du åstadkommer något positivt i Ditt arbete?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

23. Känner Du att Du har stöd av Dina kollegor?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

24. Känns det positivt att gå till arbetet på morgonen?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

25. Upplever Du att Ditt arbete är viktigt?

1 2 3 4 5

Aldrig



Alltid

26. Möter Du i Ditt arbete studenter i svåra/svårhanterliga situationer?

Ja

Nej

27. Om ja, på vilket sätt är situationen svårhanterlig?

	5
	6

28. Möter Du i Ditt arbete personal på Gu i svåra/svårhanterliga situationer?

Ja

Nej

29. Om ja, på vilket sätt är situationen svårhanterlig?

	5
	6

30. Möter Du i Ditt arbete kollegor i svåra/svårhanterliga situationer?

Ja

Nej

31. Om ja, på vilket sätt är situationen svårhanterlig?

	5
--	---

32. Har Du möjlighet att diskutera svåra ärenden och arbetsuppgifter med kollegor?

Ja

Nej

33. Upplever Du att Du får stöd av Din chef/motsvarande gällande frågorna 26, 28 och 30?

Ja

Nej

34. Känner Du att Du får stöd från universitetets representanter i Ditt arbete som förtroendevald?

Ja

Nej

35. Har Du upplevt att Du blir utsatt för represalier/ hot om represalier av representanter från Gu?

Ja

Nej

36. Upplever Du att det förväntas av Dig att vara tillgänglig under kvällar och helger?

Ja

Nej

Ibland

37. Upplever Du att det förväntas att Du skall arbeta mer än åtta timmar per dag?

Ja

Nej

Ibland

38. Upplever Du att Du har möjlighet att ta ledigt utöver helger om Du behöver det?

Ja

Nej

Ibland

39. Upplever Du att Du har möjlighet att vara sjukskriven om Du behöver det?

Ja

Nej

Ibland

40. Upplever Du att Du har tid att umgås med vänner/familj/partner?

Ja

Nej

Ibland

41. Upplever Du negativ stress i Ditt arbete på våren?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

42. Funderar Du på Ditt arbete när Du är ledig?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

43. Upplever Du att Du har sömnproblem kopplade till arbetet?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

44. Om det ej finns tid för att fullfölja verksamhetsplanen är det accepterat?

Ja
 Nej
 Vet ej

45. Brukar Du arbeta på helgerna inom kåren?

Ja, ofta
 Ja, ibland
 Nej

46. Finns det plats för oförutsedda arbetsuppgifter i Din tidsplanering?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

47. Kan en kollega ta över Ditt arbete om Du inte hinner eller är överbelastad?

Ja
 Nej

48. Vet Du vem som är arbetsmiljöansvarig på kåren?

Ja
 Nej

49. Har Du tillgång till friskvård på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

50. Har Du tillgång till olycksfalls- och sjukdomsförsäkring via Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

51. Diskuterar Ni arbetsbelastning på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

52. Upplever Du att Din arbetsplats har kunskapen att lösa konflikter mellan kollegor?

Ja

Nej

53. Vet Du var brandutgångar och brandsläckare finns på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

54. Har Din arbetsplats (kåren) en förstahjälpenutrustning?

Ja

Nej

Vet ej

55. Har Du tillgång till företagshälsovård?

Ja

Nej

Vet ej

56. Finns det skyddsombud på arbetsplatsen (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

57. Finns det egna arbetsmiljöbestämmelser för arvoderade?

Ja

Nej

Vet ej

58. Finns det en handlingsplan för att förebygga utbrändhet och överbelastning på arbetsplatsen (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

59. Upplever Du att något av det ovannämnda, gällande frågorna 53, 54, 55, 56, 57 och 58 behövs?

Ja

Nej

60. Vill Du tillägga något gällande Din arbetsmiljö på kåren?

	5
	6

61. Vill Du tillägga något gällande frågorna i enkäten?

	5
	6



Arbetsmiljöenkät till före detta arvoderade

1. Kön

Kvinna

Man

Annat kön

2. Ålder

18-24 år

25-30 år

31 år och äldre

3. Var Du förälder/vårdnadshavare till barn under Din period som arvoderad?

Ja

Periodvis

Nej

4. Vad hade Du för uppdrag?

Ordförande

Vice ordförande

Annat

5. Hur många procent av heltid var Ditt uppdrag?

20-40%

41-60%

61-80%

81-100%

6. Hade Du studentrepresentantuppdrag utöver Ditt uppdrag på kåren?

Ja

Nej

7. Om ja hur många timmar per månad?

1-5 timmar

6-10 timmar

11 timmar eller fler

8. Hann Du med dessa inom Din arvodering på kåren?

Ja

Nej

9. Om nej varför?

10. Hur många, utöver Dig, arbetade på Din arbetsplats (kåren)? Här ingår både arvoderade och anställda.

Jag är ensam

1

2-4

5-7

Fler än 7

11. Kände Du att Du hann med Dina uppdrag inom Din arbetstid?

Ja

Nej

12. Hur många timmar arbetade Du i sittande ställning per dag?

0-2 timmar

3-5 timmar

6 timmar eller fler

13. Upplevde Du att Din arbetsplats (kåren) var ergonomisk gällande t.ex. stol, bord, belysning och luft?

Ja Delvis Nej

14. Var Du ofta ensam på Din arbetsplats (kåren)?

 Ja Nej

15. Om ja, hur upplevde Du det?

 Bra Neutralt Dåligt

16. Hade Du en egen arbetsplats, d.v.s. skrivbord, dator, telefon etc?

 Ja Nej

17. Hade Din arbetsplats (kåren) tillfredsställande utrymmen för förtäring?

 Ja Nej

18. Besökte Du olika delar av Gu i Ditt arbete?

 Ja Nej

19. Hade Din arbetsplats (kåren) tillgång till parkeringsplats?

Ja

Nej

20. Fanns det tillgång till hiss på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Ja, men den var ej lättillgänglig

Nej

21. Upplevde Du Ditt arbete, på kåren, som givande?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

22. Kände Du att Du åstadkommer något positivt i Ditt arbete?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

23. Kände Du att Du hade stöd av Dina kollegor?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

24. Kändes det positivt att gå till arbetet på morgonen?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

25. Upplevde Du att Ditt arbete var viktigt?

1 2 3 4 5

Aldrig



Alltid

26. Mötte Du i Ditt arbete studenter i svåra/svårhanterliga situationer?

Ja

Nej

27. Om ja, på vilket sätt var situationen svårhanterlig?

	5
	6

28. Mötte Du i Ditt arbete personal på Gu i svåra/svårhanterliga situationer?

Ja

Nej

29. Om ja, på vilket sätt var situationen svårhanterlig?

	5
	6

30. Mötte Du i Ditt arbete kollegor i svåra/svårhanterliga situationer?

Ja

Nej

31. Om ja, på vilket sätt var situationen svårhanterlig?

	5
--	---

32. Hade Du möjlighet att diskutera svåra ärenden och arbetsuppgifter med kollegor?

Ja

Nej

33. Upplevde Du att Du fick stöd av Din chef/motsvarande gällande frågorna 26, 28 och 30?

Ja

Nej

34. Kände Du att Du fick stöd av universitetets representanter i Ditt arbete som förtroendevald?

Ja

Nej

35. Har Du upplevt att Du blev utsatt för represalier/ hot om represalier av representanter från Gu?

Ja

Nej

36. Upplevde Du att det förväntades av Dig att vara tillgänglig under kvällar och helger?

Ja

Nej

Ibland

37. Upplevde Du att det förväntades att Du skulle arbeta mer än åtta timmar per dag?

Ja

Nej

Ibland

38. Upplevde Du att Du hade möjlighet att ta ledigt utöver helger om Du behövde det?

Ja

Nej

Ibland

39. Upplevde Du att Du hade möjlighet att vara sjukskriven om Du behövde det?

Ja

Nej

Ibland

40. Upplevde Du att Du hade tid att umgås med vänner/familj/partner?

Ja

Nej

Ibland

41. Upplevde Du negativ stress i Ditt arbete på våren?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

42. Funderade Du på Ditt arbete när Du var ledig?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

43. Upplevde Du att Du hade sömnproblem kopplade till arbetet?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

44. Om det ej fanns tid för att fullfölja verksamhetsplanen var det accepterat?

Ja
 Nej
 Vet ej

45. Brukade Du arbeta på helgerna inom kåren?

Ja, ofta
 Ja, ibland
 Nej

46. Fanns det plats för oförutsedda arbetsuppgifter i Din tidsplanering?

Aldrig 1 2 3 4 5 Alltid

47. Kunde en kollega ta över Ditt arbete om Du inte hann eller var överbelastad?

Ja
 Nej

48. Visste Du vem som var arbetsmiljöansvarig på kåren?

Ja
 Nej

49. Hade Du tillgång till friskvård på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

50. Hade Du tillgång till olycksfalls- och sjukdomsförsäkring via Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

51. Diskuterade Ni arbetsbelastning på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

52. Upplevde Du att Din arbetsplats hade kunskapen att lösa konflikter mellan kollegor?

Ja

Nej

53. Visste Du var brandutgångar och brandsläckare fanns på Din arbetsplats (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

54. Hade Din arbetsplats (kåren) en förstahjälpenutrustning?

Ja

Nej

Vet ej

55. Hade Du tillgång till företagshälsovård?

Ja

Nej

Vet ej

56. Fanns det skyddsombud på arbetsplatsen (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

57. Fanns det egna arbetsmiljöbestämmelser för arvoderade?

Ja

Nej

Vet ej

58. Fanns det en handlingsplan för att förebygga utbrändhet och överbelastning på arbetsplatsen (kåren)?

Ja

Nej

Vet ej

59. Upplevde Du att något av det ovannämnda, gällande frågorna 53, 54, 55, 56, 57 och 58 behövdes?

Ja

Nej

60. Vill Du tillägga något gällande Din dåvarande arbetsmiljö på kåren?

	5
	6

61. Vill Du tillägga något gällande frågorna i enkäten?

	5
	6