

**Tillögur að úrbótum á starfsumhverfi Háskóla Íslands til að  
draga úr vinnuálagi og streitu starfsmanna**

Starfsmannasvið Háskóla Íslands

Ásta Möller  
Jónína Helga Ólafsdóttir

Október 2017



HÁSKÓLI ÍSLANDS

---

## EFNISYFIRLIT

---

1. Inngangur.....	3
2. Samantekt á helstu tillögum.....	8
3. Tillögur að breytingum á starfsumhverfi Háskóla Íslands .....	9
3.1. Kennslupáttur starfs akademískra starfsmanna.....	9
3.2. Nýir kennarar og ungir kennarar .....	11
3.3. Rannsóknáttur starfs akademískra starfsmanna.....	13
3.4. Umsjón, umsýsla og samskipti við stjórnslu.....	13
3.5. Aðrir þættir sem tengjast álagi í starfi akademískra starfsmanna .....	14
3.6. Streita meðal stjórnenda í stjórnslu.....	15
4. Einstaklingsmiðaðar aðgerðir .....	16
5. Heilsueflandi vinnustaður.....	17
6. Verklagsreglur vegna vinnutengdrar streitu.....	17
7. Lokaorð.....	17

Viðauki 1: Verklagsreglur vegna vinnutengdrar streitu

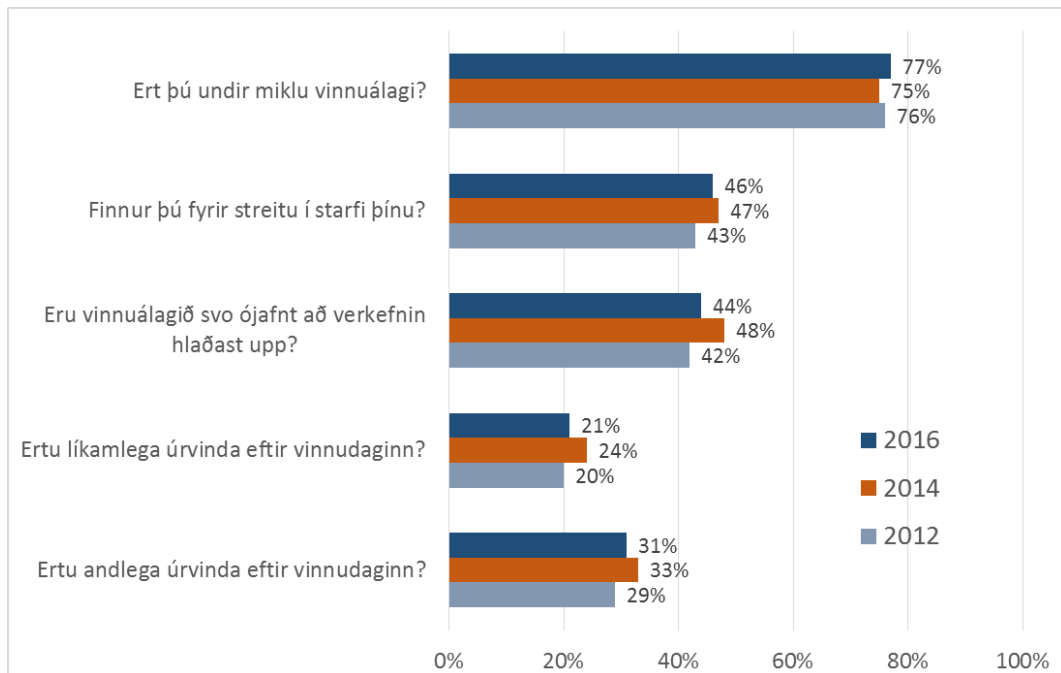
Viðauki 2: „...það eru svo margir hlutir af þessu sem eru ekki að ganga upp“. Rýnihóparannsókn um álag og streitu meðal starfsfólks Háskóla Íslands. Skýrsla Félagsvísindastofnunar um

# 1. INNGANGUR

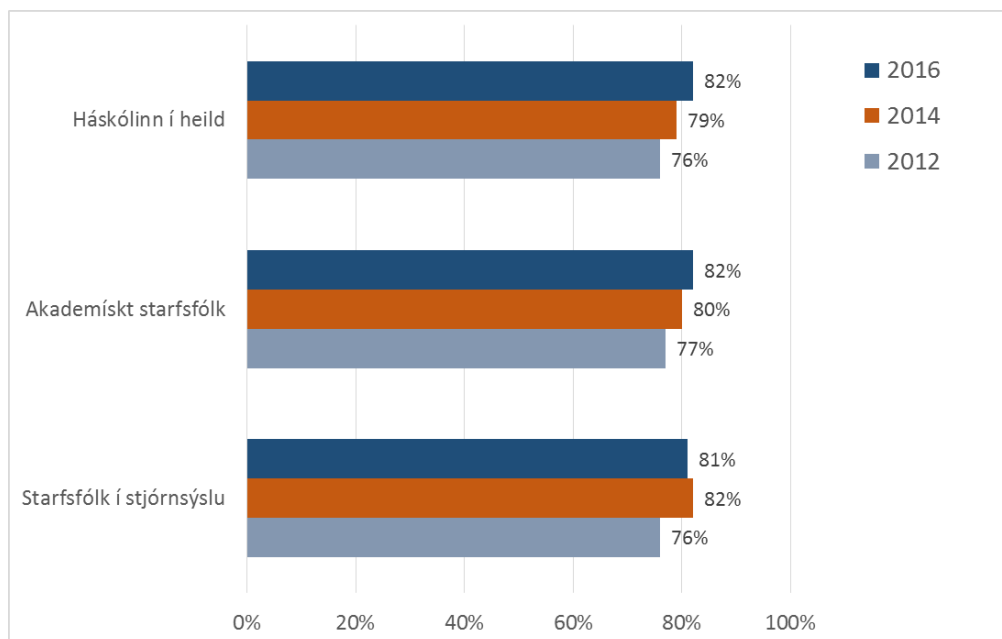
Starfsumhverfiskannanir sem Félagsvísindastofnun hefur gert fyrir starfsmannasvið Háskóla Íslands meðal starfsmanna háskólans annað hvert ár frá árinu 2012, nú síðast haustið 2016, sýna að um 75% akademískra starfsmanna telja sig vera undir miklu vinnuálagi og að um 45% þeirra finna fyrir streitu í starfi sínu (sjá mynd 1). Þessar tölur hafa lítið breyst frá árinu 2012. Sömu kannanir sýna að um 46% starfsmanna í stjórnarsýslu telur sig vera undir miklu vinnuálagi og 29% þeirra finna fyrir streitu í starfi sínu. Þrátt fyrir þessar niðurstöður eru starfsmenn háskólans almennt ánægðir í starfi og hefur starfsánægjan vaxið á tímabilinu. Það á jafnt við um akademíska starfsmenn og starfsmenn í stjórnarsýslu (sjá mynd 2).

Þessar niðurstöður um vinnuálag og streitu starfsmanna háskólans eru í samræmi við innlendar og erlendar rannsóknir á starfsumhverfi háskóla og þær benda til að háskólakennarar og aðrir akademískir starfsmenn séu í sérstökum áhættuhópi hvað varðar að finna fyrir álagi og streitu í starfi.

**Mynd 1.** Á myndinni sjást niðurstöður úr starfsumhverfiskönnun Háskóla Íslands sem lögð var fyrir starfsmenn árin 2012, 2014 og 2016. Súlnurnar sýna svarhlutfall akademískra starfsmanna sem svöruðu eftirtöldum spurningum með „alltaf/næstum alltaf“ eða „oftast“.



**Mynd 2.** Á myndinni sjást niðurstöður úr starfsumhverfiskönnun Háskóla Íslands sem lögð var fyrir starfsmenn árin 2012, 2014 og 2016. Súlnurnar á myndinni sýna svarhlutfall þeirra sem segjast vera frekar eða mjög ánægðir þegar spurt er: þegar á heildina er lítið, hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú í starfi þínu?



Almennt er viðurkennt að streita getur skaðað bæði andlega og líkamlega heilsu og valdið heilsuleysi til lengri eða skemmri tíma. Streita getur einnig leitt til hegðunar sem reynist skaðleg heilsu, s.s. reykinga, áfengisneyslu, óholls mataræðis og áhættusamrar hegðunar.<sup>1</sup> Auk beins og óbeins skaða og kostnaðar sem af þessu leiðir fyrir viðkomandi einstakling getur kostnaður vinnuveitanda orðið töluverður, m.a. vegna neikvæðra áhrifa streitu á starfsgetu og mögulegra fjarvista. Í úttekt á umfangi og kostnaði vegna veikinda starfsmanna Háskóla Íslands árin 2014-2016, sem byggð var á veikindaskráningu þeirra, kom fram að veikindaskráningar hafa aukist verulega á þessu tímabili. Á árinu 2016 voru greiddir 230 mannmánuðir vegna veikinda starfsmanna og er það veruleg aukning frá árinu 2014 þegar 129 mannmánuðir voru greiddir af sömu ástæðum. Kostnaður háskólans vegna greiddra grunnlauna af þessum sökum voru um 135,5 milljónir króna á árinu 2016 en 66,6 milljónir króna tveimur árum fyrr.

Háskóli Íslands hefur um langt skeið lagt áherslu á að skapa starfsmönnum sínum aðstæður til að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð, meðal annars með sveigjanlegum vinnutíma.

Rannsóknir hafa sýnt að sveigjanleiki í starfi eykur almennt sjálfræði starfsmanna og starfsánægju, minnkar streitu, eykur framleiðni og getur leitt til aukins jafnvægis milli starfsskyldna og fjölskylduábyrgðar. Á vinnustöðum þar sem boðið er upp á sveigjanlegan vinnutíma er að jafnaði minni starfsmannavelta og færri veikindadagar starfsmanna en annars staðar.

Það verður hins vegar ekki fram hjá því litið að sveigjanlegur vinnutími getur einnig leitt til þess að skil á milli vinnutíma og frítíma verða óljós, til færri og styttri samskipta- og gæðastunda fjölskyldunnar og aukins vinnuálags.<sup>2,3</sup> Í viðtölum við akademíska starfsmenn í íslenskum háskólum hefur til dæmis komið fram að innleiðing tölvutækni og aðgengi að tölvusamskiptum utan vinnustaðar hefur að þeirra mati aukið vinnuálag þeirra. Stöðugt aðgengi að tölvusamskiptum, samhliða miklum starfskröfum, getur

<sup>1</sup> Kristín Rósa Ármannsdóttir og fl. (2014). Streita, *Tímarit hjúkrunarfræðinga* 4. tbl. 90. árg., bls. 32-35.

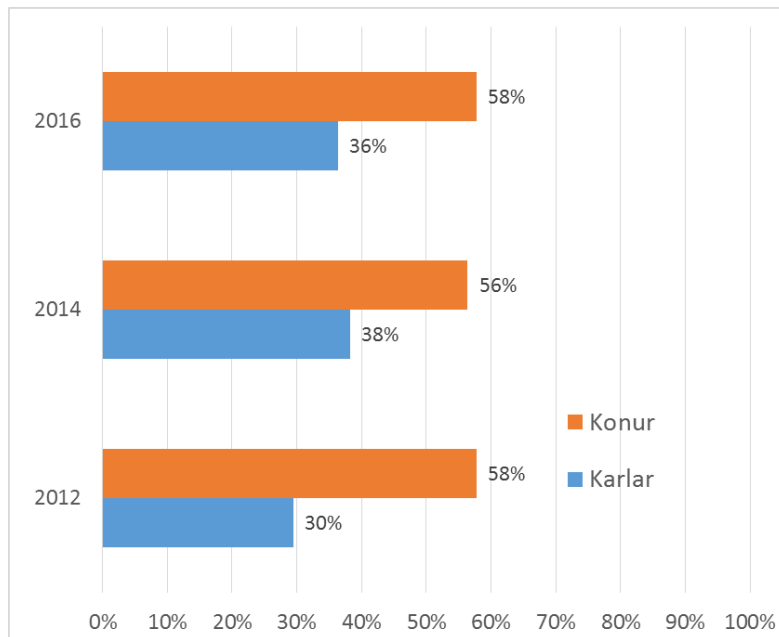
<sup>2</sup> Heistra, T.M., og Rafnsdóttir, G.L. (2010). The Internet and academics' workload and work-family balance, *Internet and Higher Education* 13, bls. 158-163.

<sup>3</sup> Heistra, T.M., Bjarnason, T., Rafnsdóttir, G.L. (2014). Predictors of gender inequalities in the rank of full professor, *Scandinavian Journal of Educational Research*, DOI 10.1080/00313831.2014.904417.

nær þurrkað út skil á milli vinnutíma og frítíma, haft neikvæð áhrif á fjölskyldulíf og jafnvel aukið hættu á kulnun í starfi.<sup>4</sup>

Starfsumhverfiskannanir Háskóla Íslands sýna að hlutfallslega fleiri konur en karlar finna fyrir álagi og streitu í starfi. Rannsóknir sýna að það á einnig við um akademíska starfsmenn í háskólum erlendis. Ein af líklegum skýringum er sú að konur bera almennt enn þann dag í dag aðalábyrgð á rekstri heimila og barnauppeldi.<sup>5</sup>

**Mynd 3.** Á myndinni sjást niðurstöður úr starfsumhverfiskönnun Háskóla Íslands sem lögð var fyrir starfsmenn árin 2012, 2014 og 2016. Súlurnar sýna kynjamun á svörum akademískra starfsmanna hvað varðar þá sem segjast alltaf eða oftast finna fyrir streitu í starfi sínu.



Í rýnihóparannsókn um álag og streitu meðal starfsmanna Háskóla Íslands 2016, sem er lögð til grundvallar þessari skýrslu, kemur fram að þó að akademískum starfsmönnum þyki starfið vera erilsamt, þeir vinni að öllu jöfnu langan vinnudag og frítími sé af skorum skammti, þá sé þetta að þeirra mati starfið sem þeir helst vildu vera í. Jafnvel þótt þeim þyki erfitt að samræma starfið fjölskyldulífi og barnauppeldi feli það í sér sveigjanleika og frelsi. Það væri eins konar lífsstíll að starfa við akademísk viðfangsefni.

Í kjölfar niðurstaðna starfsumhverfiskannana háskólans síðustu ár hafa verið gerðar ýmsar ráðstafanir til að taka á vinnuálagi og streitu starfsmanna, ekki síst á vettvangi einstakra starfseininga háskólans.

Fyrir atbeina rektors Háskóla Íslands var vorið 2016 ákveðið að hrinda úr vör verkefni þar sem skoða skyldi nánar álag og streituvalda hjá starfsmönnum skólans.

Fjögur markmið voru sett fram til að móta og skilgreina verkefnið:

1. Öðlast skilning á vinnutengdri streitu akademískra starfsmanna og starfsmanna í stjórnarsýslu háskólans.

<sup>4</sup> Heistra, T.M., Rafnsdóttir, G.L. (2010). The Internet and academics' workload and work-family balance, *Internet and Higher Education* 13, bls. 162.

<sup>5</sup> Heistra, T.M., Rafnsdóttir, G.L. (2010). The Internet and academics' workload and work-family balance, *Internet and Higher Education* 13, bls. 158-163.

2. Vinna tillögur að úrbótum á starfsumhverfi skólans til að draga úr streitu.
3. Vinna tillögur að einstaklingsmiðuðum aðgerðum til að aðstoða starfsmenn við að koma í veg fyrir, greina og taka á aðstæðum þegar streita hefur neikvæð áhrif á starf þeirra.
4. Semja verklagsreglur um stuðning skólans við starfsmenn sem finna fyrir álagi og streitu sem hefur neikvæð áhrif á starf þeirra.

Í þeirri skýrslu sem hér birtist er greint frá niðurstöðum þessa verkefnis. Í henni eru lagðar fram tillögur að úrbótum á starfsumhverfi háskólans annars vegar og einstaklingsbundnum aðgerðum til að draga úr streitu hins vegar. Jafnframt eru lagðar fram tillögur að verklagsreglum um stuðning við starfsmenn sem finna fyrir álagi og streitu sem hefur neikvæð áhrif á starf þeirra.

Til að fá nánari innsýn í upplifun starfsmanna háskólans á vinnutengdu álagi og streitu var ákveðið að gera rýnihóparannsókn meðal þeirra. Rannsóknin var framkvæmd af Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands á vordögum 2016. Tekin voru sjö rýnihópaviðtöl, þar af viðtöl við sex rýnihópa akademísk starfsfólks og eitt viðtal við hóp starfsfólks í stjórnýslu. Þátttakendur voru valdir í rýnihópa í þeim deildum og starfseiningum þar sem álag og streita hafði mælst hvað mest í reglubundnum starfsumhverfiskönnunum starfsmannasviðs skólans. Félagsvísindastofnun skilaði ítarlegri skýrslu um niðurstöður rannsóknarinnar og komu þar fram margar góðar upplýsingar og ábendingar. Skýrsluna má finna í viðauka 2. Niðurstöður rýnihópaskýrslunnar voru hafðar til hliðsjónar við gerð þeirra tillagna að úrbótum á starfsumhverfi skólans sem hér birtast og ætlað er að draga úr álagi og vinnutengdri streitu starfsmanna. Starfshópur akademískra starfsmanna vann með starfsmannasviði við mótun þessara tillagna. Þær varða m.a. kennslu- og rannsóknætti starfs háskólakennara, stuðning við nýja kennara og unga kennara og umsjón, umsýslu og samskipti við stjórnýslu. Jafnframt eru lagðar fram tillögur að úrbótum á starfsumhverfi starfsmanna í stjórnýslu.

Í kafla 2 er samantekt á helstu tillögum og í kafla 3 eru tillögurnar frekar skýrðar og rökstuddar m.a. með vísan til niðurstaðna rýnihóparannsóknarinnar og annarra gagna, s.s. niðurstaðna starfsumhverfiskannana háskólans 2012, 2014 og 2016 og stefnu Háskóla Íslands 2016-2021 (HÍ21).

Í kafla 4 eru lagðar fram tillögur að einstaklingsmiðuðum aðgerðum til að aðstoða starfsmenn við að koma í veg fyrir, greina og taka á aðstæðum þegar streita hefur neikvæð áhrif á starf þeirra.

Í kafla 5 eru settar fram tillögur að verklagsreglum vegna vinnutengdrar streitu meðal starfsmanna Háskóla Íslands. Þær eru starfsmönnum, yfirmönnum þeirra, mannauðsstjórum og starfsmannasviði til leiðbeiningar um viðbrögð þegar starfsmenn finna fyrir streitu sem er farin að hafa áhrif á líf þeirra og starfsgetu. Drög að verklagsreglunum voru m.a. sendar mannauðsstjórum fræðasviða til umsagnar og þær voru til umfjöllunar á föstum samstarfsfundum starfsmannasviðs og mannauðsstjóra.

Verkefninu var stýrt af starfsmannasviði skólans; í upphafi af þeim Önnu Maríu Pétursdóttur, þáv. sviðsstjóra starfsmannasviðs, og Hildi Halldórsdóttur verkefnisstjóra; en Ásta Möller, sviðsstjóri starfsmannasviðs, og Jónína Helga Ólafsdóttir verkefnisstjóri sáu um úrvinnslu gagna og gerð tillagna um úrbætur og bera þær ábyrgð á ritun skýrslunnar. Erna Einarsdóttir, verkefnisstjóri á starfsmannasviði, var þeim innan handar við gerð skýrslunnar. Jóhanna Ella Jónsdóttir, mannauðsstjóri hjá Verkfræði- og náttúruvísindasviði, er meginhöfundur að verklagsreglum um vinnutengda streitu starfsmanna Háskóla Íslands. Andrea Dofradóttir, verkefnisstjóri hjá Félagsvísindastofnun, bar ábyrgð á gerð og vinnslu rýnihóparannsóknarinnar. Guðbjörg Linda Rafnsdóttir aðstoðarrektor vísinda og nýsköpunar las skýrsluna yfir í lokadrögum og Áslaug Marínósdóttir las hana yfir með tilliti til málfars. Starfshópur, skipaður akademískum starfsmönnum háskólans, var kallaður til á ýmsum stigum í ferlinu. Hann kom

með góðar ábendingar og tillögur við vinnslu verkefnisins. Starfshópin skipuðu Arna Hauksdóttir, dósent í lýðheilsuvísindum við Læknadeild, Hulda Þórisdóttir, lektor við Stjórn málafræðideild, Gunnar Stefánsson, prófessor við Iðnaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild, og Helga Zoëga, lektor í lýðheilsuvísindum við Læknadeild. Öllum sem aðstoðuðu við gerð skýrslunnar og þeim sem tóku þátt í rýnihópum eru færðar bestu þakkir.

Í upphafi verkefnisins var sótt um styrk hjá VIRK starfsendurhæfingarsjóði og hlaut verkefnið 600.000 kr. styrk.

## 2. SAMANTEKT Á HELSTU TILLÖGUM

---

- Tillaga 1:** Kennsluskylda verði endurskoðuð.
- Tillaga 2:** Leitað verði leiða til að meta framlag kennara til kennslu og kennsluþróunar.
- Tillaga 3:** Kerfi aðstoðarmanna kennara verði gert skilvirkt.
- Tillaga 4:** Háskólakennarar fái tækifæri til að einbeita sér tímabundið að kennslu.
- Tillaga 5:** Settar verði verklagsreglur um leiðbeiningu grunn- og meistaranema.
- Tillaga 6:** Lágmarksfjöldi nemenda sem greitt er fyrir í námskeiði verði ákveðinn og hámarks-  
viðmið um fjölda nemenda sem greitt er fyrir í námskeiði verði hækkað.
- Tillaga 7:** Nýjum kennurum verði veittur afsláttur af kennsluskyldu fyrsta starfsárið sitt.
- Tillaga 8:** Undirbúningsnámskeið í kennslufræði háskóla verði í boði fyrir nýja kennara.
- Tillaga 9:** Mentorakerfi verði eflt.
- Tillaga 10:** Þjónusta við fræðimenn vegna rannsókna verði aukin, m.a. þjónusta tengd fjárhagslegri  
meðferð rannsóknastyrkja.
- Tillaga 11:** Þörf akademískra starfsmanna fyrir þjónustu stjórnslu verði könnuð hjá deildum og  
þjónustan löguð að þeirri þörf og kynnt akademískum starfsmönnum.
- Tillaga 12:** Þjónusta vegna ferðalaga starfsmanna verði aukin.
- Tillaga 13:** Upplýsingamiðlun kennara til stjórnslu verði gerð skilvirkari.
- Tillaga 14:** Umfang starfa akademískra starfsmanna sem falla ekki undir kennslu, rannsóknir og  
stjórnun verði metið.
- Tillaga 15:** Upplýsingatæknimál verði endurskoðuð.
- Tillaga 16:** Afleysingum starfsmanna í stjórnslu verði komið í fastari skorður en nú.
- Tillaga 17:** Útbúin verði námskeið, myndbönd og handbók um streitu og afleiðingar hennar.
- Tillaga 18:** Sálrænn stuðningur við starfsmenn verði efldur.
- Tillaga 19:** Háskóli Íslands verði heilsueflandi vinnustaður.



### 3. TILLÖGUR AÐ BREYTINGUM Á STARFSUMHVERFI HÁSKÓLA ÍSLANDS

---

Í stefnu Háskóla Íslands 2016-2021 (HÍ21) er vikið að vinnuálagi kennara og leiðum til að skapa þeim betra starfsumhverfi en áður. Meðal annars eru sett fram markmið um að lækka hlutfall nemenda á kennara til að auka gæði náms og kennslu og draga úr vinnuálagi á kennara. Það yrði m.a. gert með því að breyta fyrirkomulagi við inntöku nemenda í nám, fjölga kennurum og auka samvinnu eða sameiningu faglegra eininga. Jafnframt er þar fjallað um aukinn stuðning við kennslu í grunnnámi, m.a. með því að koma á skilvirku kerfi aðstoðarmanna kennara í deildum m.a. til að draga úr kennsluálagi. Þá má nefna að í stefnu Háskóla Íslands er varðar starfsumhverfi er fjallað um að innleiða mentorakerfi fyrir nýja akademíska starfsmenn og að innleiða samskiptaáætlun á öllum fræðasviðum undir leiðsögn starfsmannasviðs. Hið síðastnefnda tengist vinnu við gerð samskiptastefnu og verklagsreglna um hvernig tekið skuli á erfiðum samskiptum innan skólans, sem getur verið stór streituvaldur hjá starfsmönnum.

Vakin er athygli á því að tillögurnar sem hér eru settar fram að breytingum á starfsumhverfi Háskóla Íslands hafa ríka samsvörun við stefnu Háskóla Íslands 2016-2021, markmið hennar og aðgerðaáætlun. Í rökstuðningi með tillögunum er vísað í HÍ21 eftir því sem við á.

Í niðurstöðum rýnihóparannsóknar Félagsvísindastofnunar þar sem álag og streita í starfi akademískra starfsmanna og stjórnenda í stjórnsýslu voru skoðuð voru greindir meginþættir sem höfðu þar áhrif. Í undirköflum hér á eftir er stutt samantekt á helstu þáttum sem komu fram hjá starfsmönnum háskólans og settar eru fram tillögur til úrbóta með rökstuðningi. Þættirnir eru flokkaðir á eftirfarandi hátt:

- 3.1. Kennsluþáttur starfs akademískra starfsmanna
- 3.2. Nýir kennarar og ungir kennarar
- 3.3. Rannsóknarþáttur starfs akademískra starfsmanna
- 3.4. Umsjón, umsýsla og samskipti við stjórnsýslu
- 3.5. Aðrir þættir sem tengjast álagi í starfi akademískra starfsmanna
- 3.6. Streita meðal stjórnenda í stjórnsýslu

#### 3.1. KENNSLUÞÁTTUR STARFS AKADEMÍSKRA STARFSMANNA

Í rýnihópaskýrslu Félagsvísindastofnunar komu fram ýmsir kennslutengdir þættir er valda kennurum streitu og álagi. Hér er stutt samantekt á því sem þar kemur fram:

Kennsluþátturinn er fyrirferðarmesti hluti starfsins og að mati kennara er hann í raun tímafreakari en almenn viðmið um skiptingu starfa þeirra í rannsóknir, kennslu og stjórnun gera ráð fyrir. Undir kennsluþátt falla, auk undirbúnings fyrirlestra og kennsluna sjálfa, þættir eins og umsjón og skipulagning námskeiða, námsmat og samskipti við nemendur, svo sem vegna upplýsingamiðlunar og fyrirspurna, t.d. vegna skilafrests og undanþága. Þau sjónarmið komu fram að setja þurfi nemendum mörk vegna slíkra samskipta eða koma samskiptunum í ákveðinn farveg. Að mati kennaranna er ekki tekið tillit til framangreindra þátta í mati á formlegum starfsskyldum og vinnuframlagi og forsendum að baki þeim.

Kennarar vilja að öllu jöfnu leggja sig fram um að þróa kennslu, prófa sig áfram með fjölbreyttar kennsluaðferðir og veita nemendum góða þjónustu. Viðmælendur finna fyrir togstreitu milli þess að standa sig vel í kennslu og að skapa svigrúm til að sinna öðrum meginþætti starfs síns, rannsóknum. Þeir telja sig vera undir stöðugri mælistiku gæðamats af ýmsum toga, s.s. kennslukönnunum, árlegum

könnunum á gæðum náms meðal nemenda og brautskráðra, auk reglubundins gæðamats á kennslu. Þetta skapar kennurum verulega pressu.

Skólayfirvöld leggja mikla áherslu á gæði náms og kennslu. Að mati viðmælenda fá kennarar litla umbun fyrir að leggja alúð í kennslu og þjónustu við nemendur þar sem árangur í starfi er fyrst og fremst metinn út frá rannsóknvirkni. Að því leyti stangist skilaboð háskólayfirvalda á.

Viðmælendur benda einnig á að þótt fjöldi nemenda fari yfir ákveðin mörk (t.d. 90 nemendur) fái kennarar lítið sem ekkert greitt fyrir nemendur umfram tiltekinn fjölda í stórum námskeiðum. Fari fjöldi nemenda í námskeiði á hinn bóginn undir tiltekinn fjölda þurfi kennarar að kenna fleiri námskeið til að uppfylla kennsluskyldu sína. Það sé lýjandi og valdi miklu álagi. Benda má á að slík viðmið eru ekki samræmd á milli deilda skólans. Það er á höndum deilda að taka slíkar ákvarðanir.

Viðmælendur voru almennt sammála um að tíminn sem færi í að leiðbeina og sinna nemendum sem væru að skrifa lokaverkefni eða doktorsverkefni væri, eins og kennslan, vanmetin í vinnumati. Nemendur þurfa mismikla leiðsögn, auk þess sem það tekur þá mislangan tíma að klára verkefni.

Aðrar ábendingar sem komu fram varða m.a. flókna vinnu við skipulagningu klínískrar kennslu á starfsvettvangi, t.d. í Hjúkrunarfræðideild, og að fjar- og staðnám, sem áður var aðskilið, s.s. á Mennta- vísindasviði, hafi í auknum mæli verið fellt saman. Sú tilhögun hefur aukið álag á kennara og haft neikvæð áhrif á þjónustu við nemendur.

Þá bentu viðmælendur á að sá niðurskurður á greiðslum fyrir kennslu sem varð við efnahagshrunið hafi ekki gengið til baka. Kennarar hafi gjarnan bætt við sig aukavinnu til að mæta slíku tekjutapi.

**Tillaga 1: Kennsluskylda verði endurskoðuð.** Fram fari mat á umfangi kennslu sem verði grundvöllur til endurskoðunar á kennsluskyldu. Í því felst einnig mat á útreikningum á bak við vinnuálag kennslustunda.

**Rökstuðningur:** Í rýnihóparannsókninni kom skýrt fram það mat háskólakennara að kennslu- þátturinn væri fyrirferðarmesti hluti starfsins. Hann væri jafnframt tímafrekari en almenn viðmið um skiptingu starfa þeirra í rannsóknir, kennslu og stjórnun gera ráð fyrir. Jafnframt hefur verið bent á að útreikningar á bak við vinnuálag kennslustunda séu ógagnsæir og mismunandi eftir sviðum og deildum. Í því getur falist ákveðin ósanngirni.

**Tillaga 2: Leitað verði leiða til að meta framlag kennara til kennslu og kennsluþróunar.**

**Rökstuðningur:** Háskólakennarar benda á að árangur og gæði starfs þeirra sé fyrst og fremst metið út frá rannsóknvirkni. Þeir telja mikilvægt að kennsla og þjónusta við nemendur verði metin til jafns við rannsóknir og vísindastörf. Í stefnu Háskóla Íslands, HÍ21, segir m.a. að deildir umbuni kennurum fyrir mikilvægt kennsluframlag á öllum námsstigum á grundvelli skýrra viðmiða um gæði kennslu. Lögð er áhersla á að aðferðir til að meta árangur og gæði kennslu feli ekki í sér auknar kröfur um skil á gögnum frá kennurum.

**Tillaga 3: Kerfi aðstoðarmanna kennara verði gert skilvirk.** Aðstoðarmenn aðstoði m.a. við kennslu og yfirferð verkefna og prófa, veiti nemendum ráðgjöf og leiðbeiningar vegna námskeiða, aðstoði við skil á verkefnum og að veita skilafrest á verkefnum. Einnig veita þeir kennara aðstoð við rannsóknir

*hans og fleira. Aðstoðarmenn geta verið úr röðun nemenda og störf þeirra eru þá metin til námseininga eða með öðrum hætti. Nemendur sem hafa verið aðstoðarmenn kennara fá það skráð í prófskírteini.*

**Rökstuðningur:** Þátttakendur í rýnihóparannsókni nefndu að samskipti og þjónusta við nemendur væri tímafrek og oft sérstakur streituvaldur. Þar skiptu breyttir samskiptahættir miklu þar eð þeir gera kennarann aðgengilegan á öllum tímum en ekki eingöngu í kennslustundum og viðtalstímum eins og tíðkaðist fyrir tíma rafrænna samskipta. Einnig hefur nemendahópurinn breyst umtalsvert síðustu ár. Kennarar þurfa í æ meira mæli að laga sig að aðstæðum nemenda með fjölskyldur og lítil börn eða í fullri vinnu með námi. Þessi tillaga um aðstoðarmenn er í samræmi við stefnu HÍ21 þar sem segir m.a. „koma á skilvirku kerfi aðstoðarmanna kennara í deildum til að draga úr kennsluálagi og efla endurgjöf“.

**Tillaga 4: Háskólakennarar fá tækifæri til að einbeita sér tímabundið að kennslu.** Þeim standi til boða að breyta starfsskyldum sínum tímabundið til að þróa kennsluþátt starfs síns, t.d. í 1-2 misseri á fimm ára fresti. Hægt væri að reikna rannsóknastig á slíku tímabili t.d. sem meðaltal rannsóknastiga síðustu 3-5 ára á undan.

**Rökstuðningur:** Þetta fyrirkomulag gefur kennurum aukið svigrúm til að þróa kennslu sína og fá tækifæri til að kynna sér nýjungar í kennsluháttum og prófa sig áfram með þær án þess að það hafi áhrif á réttindi þeirra og framgang. Vísað er í HÍ21 þar sem lögð er áhersla á þróun kennsluhátta og nýsköpun í kennslu.

**Tillaga 5: Settar verði verklagsreglur um leiðbeiningu grunn- og meistaranema.** Réttindi og skyldur nemenda og kennara verði skilgreind m.a. varðandi leiðsögn í námskeiðum og leiðbeiningu í loka- verkefnum. Þetta getur falið í sér endurmat á tímafjölda/þjónustustigi sem kennari hefur til að leiðsagnar nemenda.

**Rökstuðningur:** Skilgreindur réttur nemenda til að leita aðstoðar kennara síns afmarkar um leið skyldur kennara gagnvart nemendum sínum, samræmir verklag og setur þeim samskipta-reglur. Það á við um leiðsögn í námskeiðum og ekki síður um leiðbeiningu við lokaverkefni. Skýrt verklag auðveldar nemendum að skipuleggja og nýta þann tíma sem þeir fá í leiðsögn kennara.

**Tillaga 6: Lágmarksfjöldi nemenda sem greitt er fyrir í námskeiði verði ákveðinn og hámarksviðmið um fjölda nemenda sem greitt er fyrir í námskeiði verði hækkað.** Reiknaður fjöldi nemenda í námskeiði verði ákveðið lágmark, hvað varðar kennsluskyldu kennara, þótt nemendur séu í raun færri en lágmarksviðmiðið. Að sama skapi yrði þak fyrir hámarksfjölda nemenda sem greitt er fyrir hækkað.

**Rökstuðningur:** Kennarar sem kenna námskeið með fáum nemendum þurfa að kenna fleiri námskeið en ella til að ná upp í kennsluskyldu. Þetta eykur álag á þá og hefur áhrif á möguleika til að stunda rannsóknir. Greining á niðurstöðum starfsumhverfiskönnunar Háskóla Íslands 2016 leiðir í ljós að aukinn nemendafjöldi eykur streitu og álag á kennara, einkum konur.

## 3.2. NÝIR KENRARAR OG UNGIR KENRARAR

Í rýnihópaskýrslu Félagsvísindastofnunar komu fram ýmsir þættir er varða nýja kennara og unga kennara er valda þeim streitu og álagi. Hér er stutt samantekt á því sem þar kemur fram:

Mikið álag er á nýjum starfsmönnum við að fóta sig og koma sér fyrir í nýju starfi m.a. við mótun og skipulagningu nýrra námskeiða og undirbúning fyrirlestra. Enn fremur er mikil pressa á þeim að koma sér af stað í rannsóknum. Rannsóknavirkni er forsenda mats á frammistöðu, framgangi og möguleikum

á ótímabundnum ráðningum. Eldri og reyndari fræðimenn eru líklegri til að hafa aðstoðarmenn, fá rannsóknastyrki og fá birtar rannsóknaniðurstöður en þeir sem yngri eru.

**Tillaga 7: Nýjum kennurum verði veittur afsláttur af kennsluskyldu fyrsta starfsárið sitt.** Nýráðnir kennarar fá kennsluafslátt fyrsta starfsárið, sem nemur kennsluskyldu eins misseris. Hægt væri að dreifa kennsluafslætti á tvö ár.

**Rökstuðningur:** Tímabundin lækkun kennsluskyldu til handa nýjum kennurum var samþykkt í háskólaráði í byrjun árs 1991.<sup>6</sup> Þeim reglum hefur ekki verið beitt frá árinu 2003 en umsóknum kennara um lækkun kennsluskyldu hafði fækkað smám saman. Kennsluafsláttur fyrir nýja kennara tíðkast nú hjá Verkfræði- og náttúruvísindasviði og er ánægja með það fyrirkomulag. Í stefnu HÍ21 er lagt til að nýir akademískir starfsmenn hafi ekki fulla kennsluskyldu og fái stofnfé til að byggja upp kennslu- og rannsóknaférl.

**Tillaga 8: Undirbúningsnámskeið í kennslufræði háskóla verði í boði fyrir nýja kennara.** Nýráðnum kennurum verði boðið að taka undirbúningsnámskeið vegna kennslu hjá Kennslumiðstöð á fyrsta starfsári sínu<sup>7</sup> og mætti tengja þau kennsluafslætti, sbr. tillögu 7. Einnig kemur til greina að gera kröfu um að nýir kennarar taki 10 eininga námskeið í kennslufræði fyrir háskóla gegn sambærilegum kennsluafslætti á móti.

**Rökstuðningur:** Til að styðja nýja kennara í kennsluhlutverki sínu og meta hvernig þeir leitast við að efla kennslufræðilega hæfni sína og sinna kennsluþróun er gerð krafa um að þeir sem sækja um ótímabundna ráðningu ljúki stuttu námskeiði í kennslufræði háskóla við Kennslumiðstöð Háskóla Íslands. Ekki hefur verið skilgreint nákvæmlega hvað í þessu námskeiði felst, en framgangsnefnd Háskóla Íslands hefur haft stutt námskeið í huga en ekki 10 eininga námskeið í kennslufræði háskóla sem háskólakennurum stendur nú til boða. Bent hefur verið á að aðrir háskólar sem Háskóli Íslands ber sig saman við, m.a. á Norðurlöndum og víða í Evrópu, gera kröfu um að nýir háskólakennarar fari í gegnum heildstætt kennslufræðilegt prógram. Sú tilhögun á að tryggja að nýir kennarar fái leiðsögn um helstu verkefni sem þeir glíma við í kennslu, s.s. að gera kennsluáætlanir, semja próf, ákvarða vinnuálag í námskeiðum og nýta sér námsumsjónarkerfi. Akademískir starfsmenn Háskóla Íslands sem hafa sótt 10 eininga námskeið í kennslufræði háskóla við Kennslumiðstöð háskólans Íslands hafa lýst ánægju sinni með það og þeir telja sig vera betur í stakk búna að takast á við kennsluþátt starfs síns að því loknu.

**Tillaga 9: Mentorakerfi verði eflt.** Nýir akademískir starfsmenn, sem það kjósa, fái mentor til stuðnings fyrstu tvö árin í starfi. Kröfur til mentora og umfang starfa þeirra verði skilgreind.

**Rökstuðningur:** Mentorakerfi hefur staðið nýjum kennurum til boða á nokkrum fræðasviðum þar sem reyndir fræðimenn styðja nýliða í starfi, bæði hvað varðar kennslu og rannsóknir. Mannauðsstjórar fræðasviðanna halda utan um þetta starf. Setja þarf þetta verkefni í fastari skorður og skýrari ramma og m.a. endurskoða leiðbeiningar fyrir mentora. Í stefnu HÍ21 er rætt um að innleiða mentorakerfi fyrir nýja akademíska starfsmenn.

<sup>6</sup> Samþykkt á fundi háskólaráðs 24. janúar 1991 og svo virðist sem þær reglur hafi ekki verið aflagðar, en skv. athugun kennslusviðs á gögnum í Námunni virðist sem síðasta beiðni þar sem vísað er í þessar reglur hafi borist á árinu 2003.

<sup>7</sup> Kennslumiðstöð hefur boðið nýjum kennurum upp á námskeið og að fylgja þeim gegnum fasta áfanga í kennslunni á tilteknu misseri, frá undirbúningi námskeiðs til námsmats.

### 3.3. RANNSÓKNAPÁTTUR STARFS AKADEMÍSKRA STARFSMANNA

Í rýnihópaskýrslu Félagsvísindastofnunar komu fram nokkur atriði er varða rannsóknabátt starfs akademískra starfsmanna sem valda þeim streitu og álagi. Hér er stutt samantekt á því sem þar kemur fram:

Að mati háskólakennaranna hefur rannsóknahluti starfs þeirra, sem þeir eru áhugasamir að sinna og sem frammistaða þeirra er metin eftir, tilhneingingu til að mæta afgangi hvað tíma varðar. Ástæðan er fyrst og fremst að kennsluhluti starfs þeirra krefst mikils tíma. Þeir sögðu að rannsóknum væri oft sinnt utan hefðbundins vinnutíma, um helgar, á orlofstíma eða í öðrum skilgreindum fríum.

Þátttakendur ræddu talsvert um að mikill tími færi í ýmiss konar umsýslustörf í kringum rannsóknir, sem reyndust þeim tímafrek og streituvaldandi. Þetta á t.d. við um rekstur rannsóknaverkefna og bókhaldsvinnu þeim tengda. Að þeirra mati er mikilvægt að til sé þekking í stofnuninni í tengslum við rekstur rannsóknaverkefna þannig að kennararnir þurfi ekki alltaf að vera að finna upp hjólið.

**Tillaga 10: Þjónusta við fræðimenn vegna rannsókna verði aukin, m.a. þjónusta tengd fjárhagslegri meðferð rannsóknastyrkja.** *Stuðningur við rannsóknahluta starfs akademískra starfsmanna hefur eflst hin síðari ár í takt við áherslur skólans en stuðninginn þarf að efla enn frekar. Greina þarf hvers konar stuðning kennarar þurfa í tengslum við rannsóknahluta starfsins og hvernig best megi veita hann. Hér er m.a. átt við aðstoð og stuðning við styrkjasókn, gerð rannsóknáætlana, stuðning við að hrinda rannsóknum af stað, við að finna samstarfsfólk í rannsóknum og við fjármál og rekstur rannsókna.*

**Rökstuðningur:** Markmið í HÍ21 falla vel að þessari tillögu um að þjónusta vegna rannsóknaverkefna verði aukin og sniðin að þörfum rannsakenda. Benda má á að í starfs-umhverfiskönnun Háskóla Íslands haustið 2016 kom fram að þeir kennarar á fræðasviðunum sem reka verkefnastofur voru mun ánægðari með stoðþjónustu í tengslum við styrkumsóknir í samkeppnisjóði, einkaleyfaumsóknir og hagnýtingu rannsóknaniðurstaðna en þeir sem gera það ekki. Á Heilbrigðisvísindasviði og Menntavísindasviði eru ekki reknar verkefnastofur en þar telja 85% (HVS) og 79% (MVS) akademískra starfsmanna sig þurfa meiri rannsóknastuðning en þeir fá nú. Hins vegar telja eingöngu 43% akademískra starfsmanna á Verkfræði- og náttúruvísindasviði og 53% akademískra starfsmanna á Félagsvísindasviði sig þurfa meiri stoðþjónustu vegna rannsókna en þeir fá nú. Geta má þess að á síðastnefndu sviðunum eru reknar verkefnastofur.

### 3.4. UMSJÓN, UMSÝSLA OG SAMSKIPTI VIÐ STJÓRNSÝSLU

Í skýrslu Félagsvísindastofnunar var akademískum starfsmönnum tíðrætt um samskipti sín við stjórn-sýslu og eru þau sögð valda álagi og streitu. Annars vegar var rætt um stuðning stjórn-sýslunnar við akademíska starfsmenn og hins vegar kröfur sem starfsfólk stjórn-sýslunnar gerir til kennaranna. Hér er stutt samantekt á þáttum er komu til umræðu:

Margir viðmælendur töldu að ýmiss konar stoðþjónusta af hálfu starfsfólks í stjórn-sýslu fræðasviðs síns væri takmörkuð og þeir hafa á tilfinningunni að úr henni hefði dregið þrátt fyrir að starfsfólki þar hefði fjölgað. Margir töldu að áherslurnar hefðu snúist við, þ.e. í stað þess að stjórn-sýslan styddi akademíska starfsfólkið, færði stjórn-sýslan í auknum mæli kennurum ýmiss konar verkefni í hendur og vaktaði störf þeirra. Í þessari umræðu sögðu kennarar að starfsfólk stjórn-sýslu fræðasviða teldi sig fyrst og fremst eiga að sinna nemendum og því hallaði á ýmiss konar aðstoð við kennara. Nokkuð mismunandi var eftir rýnihópum hvaða atriði skorti í tengslum við þjónustu stjórn-sýslunnar en nefnd voru dæmi um að

aðstoð við að kynna/auglýsa námsgreinar skorti, sem og þjónustu í tengslum við fjarkennslutækni, þjónustu vegna skipulagningar á klínísku námi og það að halda utan um vinnuframlag stundakennara, svo að nokkur dæmi séu nefnd. Þá telja akademískir starfsmenn að umtalsverður tími hjá þeim fari í umsýslu sem tengjast vinnuferðum, svo sem í að leita að hagstæðum fargjöldum og að skila ýmsum skjölum til stjórnýslunnar. Það var mat margra að betra væri að einhver tiltekinn aðili í stjórnýslunni sæi um að skipuleggja vinnuferðir akademísku starfsfólks.

Akademískir starfsmenn bentu á að þjónusta við þá væri mismunandi eftir deildum og fræðasviðum og að hún sé ekki nægilega vel kynnt. Hið sama eigi við um kynningu á þjónustu miðlægrar stjórnýslu.

Mörgum viðmælendum fannst að starfsfólk í stjórnýslu og akademískt starfsfólk væru tveir aðskildir hópar og að það væri gjá þarna á milli. Fyrir vikið væri samstarf stundum óþjálmt og samskipti erfið.

Margir gerðu að umtalsefni ýmiss konar upplýsingagjöf þeirra til stjórnýslu sviðs eða miðlægrar stjórnýslu. Hér er m.a. átt við framtal starfa og upplýsingagjöf og umsýslu tengda launum stundakennara. Akademískir starfsmenn færir t.d. upplýsingar um framtal starfa sinna inn í Kol og því liggja þessar upplýsingar fyrir í kerfum skólans. Samt sem áður þyrftu þeir að taka saman sömu upplýsingar og senda til vísinda- og nýsköpunarsviðs.

**Tillaga 11: Þörf akademískra starfsmanna fyrir þjónustu stjórnýslu verði könnuð og þjónustan löguð að þeirri þörf og kynnt akademískum starfsmönnum.** Lagt er til að fræðasvið og deildir háskólans kanni þörf og óskir akademískra starfsmanna um þjónustu stjórnýslunnar og endurskoði þjónustu sína með hliðsjón af þeim niðurstöðum. Jafnframt geri miðlæg stjórnýsla og stjórnýsla fræðasviða áttak í að kynna fyrir akademísku starfsfólki þá þjónustu sem því stendur til boða.

**Rökstuðningur:** Deildir eða einingar eru mismunandi samsettar og þarfir þeirra því ólíkar. Til þess að tími kennara nýtist sem best í kennslu og við rannsóknir er mikilvægt að stoðþjónusta og umsýsla sé sniðin að þörfum kennaranna og kynnt þeim.

**Tillaga 12: Þjónusta vegna ferðalaga starfsmanna verði aukin.** Kannaðir verði möguleikar á því að koma á laggirnar miðlægri þjónustu vegna ferða starfsmanna bæði innanlands og erlendis. Í henni fælist m.a. að gera samninga við hótél, finna hagstæð flugfargjöld, ganga frá pappírsvinnu o.fl.

**Rökstuðningur:** Fyrir utan það að slík þjónusta dregur úr álagi á akademíska starfsmenn vegna þessa þáttar skapast möguleikar á aukinni hagkvæmni og sparnaði í rekstri.

**Tillaga 13: Upplýsingamiðlun kennara til stjórnýslu verði gerð skilvirkari.** Fengin verði heildarsýn yfir þær upplýsingar sem akademískum starfsmönnum er skylt að veita sameiginlegri stjórnýslu. Leitað verði leiða til einfalda þessa upplýsingamiðlun, upplýsingar verði samnýttar, þ.e. sömu upplýsingar verði nýttar í ólíkum tilgangi og þær gerðar rafrænar í meira mæli en nú er.

**Rökstuðningur:** Slík tilhögun felur í sér vinnusparnað, minnkar álag á starfsmenn og eykur hagkvæmni.

### 3.5. AÐRIR ÞÆTTIR SEM TENGJAST ÁLAGI Í STARFI AKADEMÍSKRA STARFSMANNA

Í rýnihópaskýrslu Félagsvísindastofnunar kom fram hjá viðmælendum að ýmsir þættir í starfi þeirra, sem ekki falla undir kennslu, rannsóknir og stjórnun, valdi þeim álagi í starfi. Þetta væru alla jafna verkefni sem ekki væru sérstaklega metin til launa. Hugtakið „akademísk heimilisstörf“ (academic housework) hefur verið notað um þessi verkefni. Hér eru nefnd nokkur atriði:

Háskólinn gerir kröfur til akademískra starfsmanna um þátttöku í stefnumótunarvinnu af ýmsum toga sem ekki er greitt sérstaklega fyrir, svo sem innleiðingu Bologna-samkomulagsins og sjálfsmatsskýrslur deilda vegna gæðamats skólans. Sömuleiðis kom fram að kennarar væru oft beðnir að taka sæti í fagráðum, meta starfsumsóknir og fleira í þeim dúr.

Þó nokkur tími fer, að sögn viðmælenda, í að skrifa meðmælabréf með nemendum sem eru að sækja um skólavist erlendis eða að taka á móti erlendum gestum, kollegum og í sumum tilvikum nemendum.

Töluverður tími fer í að ritrýna greinar eða ritstýra tímaritum.

Margir kennarar líta á það sem skyldu sína að kynna rannsóknir sínar úti í samfélaginu og verja því tíma í að halda fyrirlestra og sækja fundi sem þeir fá iðulega lítið eða ekkert greitt fyrir.

**Tillaga 14: Umfang starfa akademískra starfsmanna sem falla ekki undir kennslu, rannsóknir og stjórnun verði metið.** Gefinn verði kostur á að upplýsingar um verkefni sem tengjast starfi kennara en falla ekki undir kennslu, rannsóknir eða stjórnun verði sett inn á framtal starfa.

**Rökstuðningur:** Störfum háskólakennara er skipt upp í kennslu, rannsóknir og stjórnun. Margir kennarar verja tíma sínum í verkefni sem tengjast störfum þeirra og sérþekkingu en falla ekki undir þessa þrjá þætti og eru ekki metin til launa.

### 3.6. STREITA MEÐAL STJÓRNENDA Í STJÓRNSÝSLU

Viðmælendur rýnihóparannsóknarinnar sem starfa innan stjórnsýslunnar nefndu nokkur atriði sem hvað helst valda streitu í þeirra starfi:

Margir þátttakendur töldu skort á almennilegu upplýsingakerfi vera einn helsta vanda í störfum þeirra og að mikilvægt væri að skólinn innleiddi í auknum mæli slík kerfi. Sérstaklega var nefnt mannauðskerfi og kerfi sem heldur utan um rannsóknastyrki akademísku starfsfólks. Mikill tími og orka fer í að halda utan um þessar upplýsingar. Eins og staðan er í dag „tala kerfin ekki saman“ og oft þarf að skila sömu upplýsingum inn í mörg kerfi.

Breyttar kröfur til akademískra starfsmanna hafa jafnframt þau áhrif að störf stjórnsýslunnar hafa aukist og breyst.

Nefnt var að í sumum störfum í stjórnsýslu eru ekki tilgreindir afleysingastarfsmenn og það veldur því að verkefni hlaðast upp í leyfum starfsmanna og er það því sérstakur streituvaldur.

**Tillaga 15: Upplýsingatæknimál verði endurskoðuð.** Lagt er til háskólinn setji í forgang að móta stefnu í upplýsingatækni m.a. með samhæfingu hugbúnaðarkerfa að leiðarljósi.

**Rökstuðningur:** Í HÍ21 er lagt til að upplýsingatækni verði nýtt betur en nú er gert, m.a. með heildstæðri hönnun hugbúnaðarkerfa. Mikill tímasparnaðar felst í heildstæðum upplýsingakerfum þar sem kerfi eru samhæfð. Undanfarin ár hefur mikil áhersla verið lögð á svokallað Big Data, þ.e. að nýta töluleg gögn til stjórnunar og nota tölfræðigögn til að taka upplýstar ákvarðanir.

**Tillaga 16: Afleysingum starfsmanna í stjórnsýslu verði komið í fastari skorður en nú.** Ávallt verði ljóst hver skuli leysa starfsmenn í stjórnsýslu í orlofi af.

**Rökstuðningur:** Það veldur sérstöku álagi meðal starfsmanna þegar ekki er tilnefndur tiltekinn starfsmaður til að leysa starfsmann í orlofi af. Verkefnið hlaðast þá upp og bíða eftir því að viðkomandi starfsmaður snúi til baka úr fríi.

## 4. EINSTAKLINGSMIÐAÐAR AÐGERÐIR

---

Starfsumhverfi háskóla er flókið og margþætt og þess eðlis að aldrei verður hægt að koma í veg fyrir alla þá þætti sem valda álagi. Upplifun og viðbrögð einstaklinga við álagi er einnig mjög mismunandi. Það sem ýtir undir streitu hjá einum starfsmanni hefur mögulega lítil sem engin áhrif á samstarfsfélag hans. Til viðbótar þessu geta aðstæður í lífi hvers og eins haft áhrif á hvernig hann bregst við aðstæðum í vinnuumhverfinu.

Til þess að bregðast við þessum þætti eru lagðar til einstaklingsmiðaðar aðferðir sem bæði miða að því að koma í veg fyrir streitu og að takast á við hana á uppbyggilegan hátt. Í sumum tilvikum geta verið til einfaldar lausnir með töluverðum ávinningi, s.s. að hrista upp í gömlum venjum eða að forgangsraða vinnu með öðrum hætti en hingað til. Í öðrum tilvikum þarf meira til.

**Tillaga 17: Útbúin verði námskeið, myndbönd og handbók um streitu og afleiðingar hennar.** Skipulögð verði námskeið um ýmsa þætti er varða einkenni og afleiðingar streitu og streitustjórnun sem standi starfsmönnum til boða. Einnig verði boðið upp á tengd námskeið, s.s. um tímastjórnun, hugleiðslu/núvitund, markmiðasetningu, sérstök námskeið fyrir stjórnendur o.s.frv. Þá verði gerð myndbönd og handbækur í sama skyni. Lögð verði áhersla á að laga handbókina að háskólanum, s.s. að merkja á korti góðar gönguleiðir á háskólasvæðinu, finna staði innan háskólans sem eru heppilegir fyrir hugleiðslu/núvitundaræfingar (orkustöðvar), hafa tiltækar upplýsingar um ýmsa verkferla innan háskólans, s.s. varðandi áfengisvandamál, og finna streituæfingum og ráðgjöf við streitu stað í starfsemi íþróttahússins.

**Rökstuðningur:** Þessar aðferðir eru vel þekktar og gagnlegar til að koma upplýsingum á framfæri með æfingum og ráðum sem hjálpa fólki að takast á við streituvalda og temja sér rétt viðbrögð við streitu.

**Tillaga 18: Sálrænn stuðningur við starfsmenn verði efldur.** Starfsfólki, sem finnur til streitu sem hefur neikvæð áhrif á störf og frammistöðu, skuli leiðbeint um að leita til markþjálfara/vinnusálfræðings til að fá aðstoð við að finna út þá þætti sem valda streitunni, finna leiðir til að breyta þeim þáttum og bæta aðferðir við að sinna daglegum störfum. Farið verði að reglum skólans um fjárhagslegan stuðning vegna kostnaðar af þessari aðstoð. Jafnframt skuli vísað á verklagsreglur um viðbrögð við streitu meðal starfsmanna.

**Rökstuðningur:** Þegar streitueinkenni eru orðin mjög mikil og aðferðir eins og breytt mataræði og slökun eru ekki nægar til þess að draga úr einkennum, getur verið mikilvægt að fara í róttækari aðgerðir með því að fá einstaklingsmiðaða þjálfun. Líkt og þegar einstaklingar leita sér aðstoðar hjá einkaþjálfara þegar þeir hafa misst tök á mataræði sínu og eru komnir í ofþyngd, geta einstaklingar þurft að leita sér aðstoðar hjá „einkaþjálfara“ áður en þeir missa tök á verkefnum sem þarf að sinna og lenda í hættu á að komast í þrot.



## 5. HEILSUEFLANDI VINNUSTAÐUR

---

Ein leið til að koma í veg fyrir streitu og draga úr henni er að stuðla að heilbrigðum lífsháttum. Margar rannsóknir hafa sýnt að hreyfing / líkamsrækt dregur úr líkamlegum einkennum streitu.

Í fjölmörg ár hefur háskólinn gert ótal margt til heilsueflingar meðal starfsmanna sinna. Má þar í fyrsta lagi nefna íþróttahúsið sem háskólinn rekur og er opið bæði nemendum og starfsfólki gegn vægu gjaldi. Í boði eru bæði skipulagðir tímar í sal samkvæmt stundatöflu, aðstaða í tækjasal og skipulagðir hlaupahópar. Háskólaborgurum gefst einnig kostur á að skrá sig í Háfit – háskólabjálfun en það er fjarþjálfun þar sem lögð er áhersla á að öll leiðsögn sé fagleg, vönduð og árangursrík.

Í áratug hefur starfsmannasvið háskólans staðið fyrir heilsumánuði. Ýmislegt hefur verið í boði og hafa t.d. nemendur í hjúkrunarfræði mælt blóðþrýsting og blóðsykur, nemendur í sjúkrþjálfun boðið upp á þolmælingar, ótalmargir fræðimenn skólans haldið hádegiserindi sem tengjast heilsueflingu og boðið hefur verið upp á matreiðslunámskeið, svo að fátt eitt sé nefnt. Heilsumánuðurinn hefur síðan endað á háskólahlaupinu þar sem starfsfólki og nemendum gefst kostur á að hlaupa 7 km með tímatöku eða taka þátt í 3 km skemmtiskokki.

Einnig má nefna að starfsfólki gefst reglulega kostur á að fá til sín sjúkrþjálfara sem veitir persónulega fræðslu um starfsaðstöðu, s.s. hvernig stilla á stóla, borð og tölvuskjái og hvaða líkamsbeiting er góð til að koma í veg fyrir óþægindi í vöðvum og liðum.

**Tillaga 19: Háskóli Íslands verði heilsueflandi vinnustaður.** *Unnið verði að því að gera Háskóla Íslands að heilsueflandi vinnustað í enn ríkari mæli er verið hefur. Unnið verði að skriflegri áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað í samræmi við vinnuverndarlög.*

**Rökstuðningur:** Á heimasíðu Embættis landlæknis kemur fram að heilsuefling á vinnustöðum sé góð fjárfesting í mannauði og að hún sé líkleg til að skila ávinningi fyrir vinnustaði, starfsmenn og þjóðfélagið í heild ef vel er að henni staðið. Hagur fyrirtækis getur m.a. falist í minni kostnaði vegna færri fjarvista og veikindadaga en ella og að framléiðni eykst og starfsmanna-velta minnkar. Auk þess getur ímynd fyrirtækisins batnað og fyrirtækið orðið að eftirsóknarverðari vinnustað en áður. Ávinningur starfsfólks er m.a. bætt heilsa, aukin vellíðan og starfsánægja. Vinnuveitendur sem hlúa að heilsu starfsfólks hafa ekki eingöngu jákvæð áhrif á starfsfólkið heldur geta þeir einnig haft áhrif á fjölskyldu starfsfólksins og samfélagið í heild. Heilsueflandi vinnustaður fellur vel að nýrri stefnu Háskóla Íslands 2016-2021 en í kafla um mannauð í henni felur eitt markmiðið í sér að búa til hvetjandi, umhverfisvænt og skemmtilegt starfsumhverfi sem stuðlar að heilbrigði og vellíðan starfsmanna og stúdenta.

## 6. VERKLAGSREGLUR VEGNA VINNUTENGDRAR STREITU

---

Sjá viðauka I.

## 7. LOKAORÐ

---

Stjórnendur Háskóla Íslands taka alvarlega það hlutverk sitt að hlúa vel að starfsfólki og bjóða því starfsumhverfi sem stuðlar að velferð, jafnrétti og heilbrigði. Vinna við þetta verkefni sem hér er birt er liður í því að gera enn betur en áður. Í tillögunum sem hér eru lagðar fram endurspeglast skoðanir starfsmanna á því hvernig bæta megi starfsumhverfi Háskóla Íslands og skapa þeim ákjósanlegar aðstæður

til að gegna skyldum sínum og efla starf skólans. Er því lögð áhersla á að þessar tillögur verði skoðaðar ítarlega og þeim hrint í framkvæmd eftir því sem kostur er í þeirri von að starfsmenn finni fyrir sem minnstri streitu tengdri starfi sínu til lengri og skemmri tíma.

Mikilvægt er að benda á, eins og víða hefur komið fram, að tillögurnar falla margar hverjar mjög vel að stefnu háskólans, HÍ21.

Eitt af verkefnum skólans næstu misseri er að móta og innleiða fjölskyldustefnu sem miðar að því að gera starfsfólki og nemendum kleift að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð. Til þess að skapa fjölskylduvænt umhverfi verður óhjákvæmilega að draga úr streituvöldum þar sem erfitt er að samræma starfsskyldur og fjölskylduábyrgð í streituvaldandi umhverfi.

Rannsóknir sýna að vinnustaðir sem hlúa að heilsu starfsfólks síns hljóta af því ávinning sem ekki nær eingöngu til starfsmannsins sjálfs heldur líka fjölskyldu hans og samfélagsins alls.

Háskóli Íslands er áhrifamikil stofnun í samfélaginu sem nýtur mikils trausts. Hann er einn af stærstu vinnustöðum landsins, hjá honum starfa um 1600 manns, auk margra lausráðinna starfsmanna, og við hann stunda um 13.000 nemendur nám. Á bak við allan þennan fjölda standa fjölskyldur og aðrir aðstandendur.

Með því að hrinda í framkvæmd þeim aðgerðum í stefnu skólans sem draga úr vinnuálagi og stefna að heilsueflandi vinnustað, tekur skólinn mikilvæg skref í þá átt að skapa gott starfsumhverfi, öðrum fyrirtækjum og stofnunum til eftirbreytni, auk þess sem hann tekur þátt í þeirri samfélagslegu ábyrgð sem stofnun af þessu tagi ber skylda til.

