

„...það eru svo margir hlutir af þessu sem eru ekki að ganga upp...”

Rýnihóparannsókn um álag og streitu meðal starfsfólks Háskóla Íslands





Lýsing á rannsókn

| | |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Unnið fyrir | Starfsmannasvið Háskóla Íslands |
| Markmið rannsóknar | Skoða álag og streitu í deildum/starfseiningum HÍ, greina í hverju álag og streita felst og varpa ljósi á mögulegar úrbætur og leiðir til að hanna stefnu, verklag og ferla til að draga út streitu og álagi. |
| Dagsetning skýrsluskila | 14. júní 2016 |

Ábyrgðaraðilar

| | |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------|
| Framkvæmd | Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands |
| Undirbúningur og gagnaöflun | Andrea G. Dofradóttir og Guðbjörg Andrea Jónsdóttir |
| Úrvinnsla | Andrea G. Dofradóttir |
| Skýrslugerð | Andrea G. Dofradóttir |



EFNISYFIRLIT

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Helstu niðurstöður | 3 |
| Inngangur | 13 |
| Aðferð | 14 |
| <i>Eigindlegar rannsóknaraðferðir</i> | 14 |
| <i>Pátttakendur og framkvæmd</i> | 14 |
| <i>Skráning og úrvinnsla gagna</i> | 15 |
| <i>Styrkleikar og takmarkanir</i> | 16 |
| Niðurstöður | 17 |
| <i>Starfstengt álag og streita meðal akademísku starfsfólki</i> | 17 |
| Starfsskyldur | 17 |
| Starf háskólakennarans er einskonar „lífsstíll“ | 18 |
| Almennt um vinnuálag og líðan í starfi | 19 |
| Kennlustarfið | 21 |
| Vanmat á umfangi kennslu | 21 |
| Kröfur um gæðakennslu og þjónustu við nemendur | 21 |
| Aðrir þættir í kennslu sem skapa álag og streitu | 24 |
| Leiðsögn nemenda í lokaverkefnum og doktorsverkefnum | 28 |
| Önnur þjónusta og samskipti við nemendur | 29 |
| Karl- og kvenkennarar | 31 |
| Umsjón og umsýsla | 33 |
| Samskipti við starfsfólk í stjórnarsýslu | 35 |
| Stuðningur stjórnarsýslu við kennara | 38 |
| Rannsóknarstarfið | 39 |
| Ungir kennarar | 41 |
| Önnur verkefni og atriði sem tengjast álagi í starfi | 42 |
| Samskipti við samstarfsfólk | 43 |
| Hugmyndir akademísku starfsfólki um hvernig draga megi úr álagi og streitu | 44 |
| <i>Rýnihópur meðal stjórnenda í stjórnarsýslu</i> | 47 |
| Almennt um vinnuálag og líðan í starfi | 47 |
| Skýrari verkferlar og skortur á heildstæðum upplýsingakerfum | 48 |
| Stjórnarsýsla og akademía – tveir „kúltúrar“ | 50 |
| Atriði sem valda streitu | 52 |
| Betri samvinna og áhersla á umbótaverkefni | 53 |
| Heimildir | 54 |

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

- Í skýrslunni er greint frá niðurstöðum rýnihóparannsóknar sem gerð var að beiðni Starfsmannasviðs Háskóla Íslands. Markmiðið var að skoða álag og streitu í starfi akademísku starfsfólks og í hópi stjórnenda í stjórnslu, þar sem kannanir meðal starfsfólks skólans undangengin ár benda til þess að starfsfólk upplifi umtalsvert álag og streitu í starfi. Með rannsókninni er leitast við að greina í hverju starfstengt álag og streita felst og varpa ljósi á mögulegar leiðir til úrbóta. Alls voru tekin sjö rýnihópaviðtöl; meðal akademísku starfsfólks í sex mismunandi deildum á öllum fræðasviðum háskólans og í einum hópi stjórnenda í miðlægrri stjórnslu og stjórnenda í stjórnslu á fræðasviðum.

Starfstengt álag og streita meðal akademísku starfsfólks

- Kennarar voru almennt sammála um að kennslan og það sem henni fylgdi gengi fyrir og tæki mun meiri tíma en formlega væri gert ráð fyrir. Leiðbeining nemenda í lokaverkefnum og ýmiskonar umsýsla og umsjón væri einnig tímafrek, auk margvíslegra verkefna sem kæmu inn á borð fræðimanna og tengdust þróun og uppbyggingu námsbrautar, ritrýningu greina í fagtímarit og samskiptum við vettvang svo eitthvað sé nefnt. Tíminn sem gæfist til að sinna rannsóknum og undirbúningi þeirra væri því oftast en ekki af skörum skammti.
- Þrátt fyrir að starfið væri afar erilsamt og vinnudagurinn alla jafna langur voru viðmælendur almennt sammála um að þetta væri starf sem þau vildu vera í og hefðu mörg hver mikla ánægju af. Í því sambandi kom fram að starfið fæli í sér sveigjanleika og frelsi og að starfið væri einskonar „lífstíll“.
- Margir lýstu því jafnframt að álag og streita einkenndi lífstíl háskólakennarans, starfið væri alltaf í forgrunni og frítími af skörum skammti. Sumir tengdu umræðuna um streitu við það að háskólakennarastarfið hefði engan skilgreindan endapunkt, starfið væri þess eðlis að alltaf væri hægt að gera betur. Margir upplifðu að erfitt væri að samræma starfið fjölskyldulífi og barnauppleði.

Kennslustarfið

- Að mati akademísku starfsfólks er kennsluhlutverkið fyrirferðarmesti hluti starfsins sm tekur mun meiri tíma en gert er ráð fyrir. Því fylgja margskonar verkefni sem ekki ert tekið tillit til í forsendum að baki formlegum starfsskyldum og í mati á vinnuframlagi. Tíminn sem áætlaður er í kennslu, undirbúning, umsjón með námskeiðum, námsmat og samskipti við nemendur er vanmetinn.
- Rætt var um mikilvægi þess að hafa metnað fyrir kennslunni og þátttakendur vildu sinna henni vel. Mörgum þykir gaman að kenna og vilja leggja á sig í þróu kennsluna, nota fjölbreyttar kennsluaðferðir og veita nemendum góða þjónustu.

- Greina mátti töluverða togstreitu hjá viðmælendum milli þess að standa sig vel í kennslu og þess að leggja minni vinnu í hana svo tími gæfist til að sinna rannsóknarþætti starfsins. Skilaboðin sem akademískir starfsmenn fá frá stórnendum skólans stangast um margt á. Annars vegar er stefna háskólans sú að nám og kennsla sé eins og best er á kosið. Til marks um áherslu á gæði kennslu og náms eru kennslukannanir sem lagðar eru fyrir nemendur í öllum námskeiðum skólans, auk þess sem reglubundið gæðamat er gert og árlegar kannanir á gæðum náms meðal nemenda og útskrifaðra. Á hinn bóginn er árangur í starfi fyrst og fremst metinn út frá rannsóknarvirkni að mati viðmælenda og kennarar fá litla sem enga umbun fyrir að leggja alúð í kennslu og þjónustu við nemendur.
- Að mati margra þátttakenda gera nemendur kröfur um góða þjónustu og endurgjöf. Á Menntavísindasviði virðist starfsfólk upplifa að krafa nemenda um góða kennslu sé enn ríkari í ljósi þeirra fræðigreina sem þar eru kenndar.
- Fleiri þættir í kennslu virðast sömuleiðis skapa kennurum umtalvert álag og streitu. Til að mynda lýstu kennarar í Hjúkrunarfræðideild því að umsjón með klínískum námskeiðum, þar sem nemendur fá þjálfun á vettvangi, væri sértaklega tímafrek og krefjandi. Kennarar í Uppeldis- og menntunarfræðideild sögðu námskeið sem í senn voru kennd í staðnámi og fjarnámi vera krefjandi og bitna að mörgu leyti á nemendum. Þá nefndu kennarar við lðnaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild, þar sem töluvert er gert af því að skiptast á að kenna mismunandi námskeið, að það væri umtalsverður streituvaldur að kenna ítrekað ólík námskeið sem væru ekki á þeirra sérsviði.
- Í umræðum um kennslustarfið kom fram í einum rýnihópanna að ekki væri tekið tilliti til fjölda nemenda nema að hluta til í stórum námskeiðum og að kennarar fengju lítið sem ekkert greitt fyrir nemendur umfram tiltekinn fjölda. Á hinn bóginn kom einnig fram að umtalsvert álag fylgdi því að kenna í fámennum námsgreinum þar sem þyrfti að kenna í mun fleiri námskeiðum en ella til þess að uppfylla kennsluskyldu. Kennarar í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda lýstu þessu meðal annars með þeim hætti að það væri „rosalega lýjandi“ og að erfitt væri „að vera svona tættur“.
- Í umræðum kom fram að við efnahagshrunið árið 2008 hefði verið skorið niður umtalsvert af tímum sem sem áður fengust fyrir kennslu og að þessar breytingar hefðu ekki gengið til baka. Í einum hópanna nefndu kennarar að þeir kenndu mun meira en þeim væri skylt gegn yfirvinnugreiðslum í því skyni að bæta afkomu sína. Einnig var bent á að mikið kennsluálag kæmi meðal annars til af því að deildin væri undurmönnuð þar sem fjöldi kennara væri með lægri kennsluskyldu sökum aldurs og að of fáir yngri kennarar bæru því hitann og þungann af kennslunni.

Leiðsögn nemenda í lokaverkefnum og doktorsverkefnum

- 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, mjög vanmetinn í mati til vinnu. Nemendur þyrftu mismikla leiðsögn auk þess sem það tæki þá mislangan tíma að klára verkefni. Þá væri ósannjarnt hvernig leiðsagnarvinna við lokaverkefni væri metin þar sem deildin og viðkomandi leiðbeinandi fengi einungis greitt þegar og ef nemandi lyki verkefninu.

Önnur þjónusta og samskipti við nemendur

- Í máli kennara kom fram að þeir verðu umtalsverðum tíma í þjónustu og samskipti við nemendur, einkum við að svara ýmisskonar fyrirspurnum og aðstoða þá við verkefni. Ein helsta áskorunin, að mati kennara, felst í því að setja nemendum ákveðin mörk og takamarka þann tíma sem kennarar eyða í þennan hluta starfsins.
- Í umræðum kom fram að sumir viðmælenda höfðu ákveðnar efasemdir um kennslukannanir, töldu þær ekki endilega gefa raunsanna mynd af gæðum námskeiða og að athugasemdir nemenda sem birtust í niðurstöðum þessara kannana væru oft ómálefnanlegar og meiðandi. Mikilvægt væri því að ritskoða opnar athugasemdir nemenda áður en þær væru birtar kennurum.
- Þá upplifðu sumir kennarar að þeir þyrftu í æ meira mæli að aðlaga sig að aðstæðum nemenda. Að þeirra mati hefur nemendahópurinn breyst umtalsvert hin síðustu ár og að nú sé meira af nemendum með fjölskyldur og lítil börn og eldri nemendur sem væru oft í nær fullri vinnu með námi. Sumir nefndu að jafnvel mætti halda því fram að vinnuveitendur og makar nemenda væru farnir að setja „rammana“ um námið.

Umsjón og umsýsla

- Þátttakendur ræddu talsvert að mikill tími færi í ýmisskonar umsýslustörf sem tengjast bæði kennslustarfinu og rannsóknarstarfinu. Í þessu sambandi voru nefnd ýmisskonar verk og umsýslustörf sem þyrfti að vinna, eins og til að mynda að vera í samskiptum við nemendur og veita þeim ýmisskonar upplýsingar, til dæmis um skilafresti og undanþágur svo eitthvað sé nefnt. Þá væri mikil bókhaldsvinna og umsýsla tengd því að fá rannsóknarstyrki og því að reka rannsóknarverkefni, sem og því að fara í ferðir á ráðstefnur og vinnufundi innanlands og erlendis svo dæmi séu tekin.
- Einnig gerðu margir að umtalsefni ýmisskonar upplýsingagjöf til stjórnsýslu sviðs eða miðlægrar stjórnsýslu, svo sem framtal starfa, upplýsingagjöf og umsýsla tengd launum stundakennara og fleira þessháttar.

Samskipti við starfsfólk í stjórnsýslu

- Viðmælendum var tíðrætt um samskipti sín við starfsfólk í stjórnsýslu, bæði stuðning og kröfur að þeirra hálfu. Mörgum virtist liggja nokkuð niðri fyrir í þessum umræðum, töldu að ýmisskonar

stoðþjónusta að hálfu starfsfólks í stjórnáslu sviðs væri mjög takmörkuð og að þau upplifðu að það hefði dregið úr henni þrátt fyrir að starfsfólki þar hefði fjölgað. Þá töldu margir að áherslurnar hefðu í raun snúist við. Í stað þess að stjórnáslan styddi við akademíska starfsfólkið væri hún í auknum mæli að færa kennurum ýmiskonar verkefni í hendur og vakta störf þeirra.

- Margir höfðu þó almennt góða reynslu af samskiptum við starfsfólk í stjórnáslu og sumir töluðu til að mynda um jákvætt samstarfs við verkefnisstjóra sinnar námsgreinar. Hins vegar virtust margir upplifa að starfsfólk í stjórnáslu og akademískt starfsfólk væru tveir aðskildir hópar, að það „væri smá gjá þarna á milli“ og að stjórnáslan væri „svona klúbbur út af fyrir sig“.
- Í umræðum sögðu kennarar að starfsfólk í stjórnáslu sviðs teldi sig fyrst og fremst eiga að sinna nemendum og því hallaði á ýmisskonar aðstoð við kennara. Á hinn bóginn var nefnt að stoðþjónusta af hálfu stjórnáslu Verkfræði- og náttúruvísindasviðs hefði aukist verulega á síðustu árum, einkum í að þjónusta kennara í tengslum við próf, fyrirspurnir nemenda og fleira þessháttar, en að hugsanlega væru ekki allir kennarar sviðsins nægilega vel upplýstir um það.
- Í umræðum um stuðning stjórnáslu við kennara var nokkuð mismunandi eftir rýnihópum hvaða atiriði voru nefnd. Kennarar í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda ræddu talsvert um skort á þjónustu af hálfu stjórnáslu sviðsins og töldu að ekki væri gætt nægilega vel að því að þjónusta akademískt starfsfólk í Nýja Garði þar sem deildarmenn hafa aðstöðu, en stjórnáslueining sviðsins er til húsa í annarri byggingu. Til að mynda þyrfti að sjá betur til þess að rífföng, kaffi og mjólk væru til staðar hverju sinni og að ljósritunarbúnaður og fleiri tæki væru í lagi. Þá kom fram að starfsfólk í Nýja Garði á að njóta þjónustu þjónustuborðsins í Gimli, en að þeirra sögn er viðmót starfsfólks þjónustuborðsins það að „þeirra herna priority“ sé að þjónusta Félagsvísindasvið og því hafi þeir smám saman hætt að sækja þangað þjónustu.
- Einnig höfðu kennarar í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda óskir um aðstoð við að kynna námsgreinar deildarinnar. Að þeirra mati væri mikilvægt að fá aðstoð Markaðs- og samskiptasviðs HÍ við að kynna erlend tungumál þar sem mikilvægt væri að reyna að fá fleiri nemendur í þessar greinar.
- Að mati viðmælenda í Uppeldis- og menntunarfræðideild kom fram að stoðþjónusta við tækni tengda fjarkennslu og þess háttar hefði „minnkað stórlega“ síðustu ár. Að þeirra sögn eru ólíkir þættir tendir tækninni og kennslustofunum á forræði mismunandi aðila, að hluta til Reikninstofnunar, Kennslumiðstöðvar, Reksturs fasteigna sem og sviðsins, sem eykur flækjustig og óvissu um hvert skal leita hverju sinni þegar tæknin bregst.

Rannsóknarstarfið

- Í rýnihópunum var talsvert rætt um rannsóknarþátt starfsins. Í máli þátttakenda kom fram að þeir væru áhugasamir um að sinna þessum þætti starfsins, en að rannsóknarstarfið hefði

tilneygingu til að mæta afgangi þar sem kennsla og önnur verkefni krefðust athygli þeirra mestan part vinnudagsins. Að sögn viðmælenda sinntu þeir rannsóknum oftari en ekki á kvöldin og um helgar eða í sumarfríum.

- Það var talsvert mismunandi eftir rýnihópum hvernig rannsóknarvirkni var háttáð. Í sumum deildum virtust fleiri ná að uppfylla rannsóknarskyldu og birta rannsóknarniðurstöður í viðurkenndum tímaritum í meira mæli en í öðrum deildum. Sumir kennarar virtust hafa tekið meðvitaða ákvörðun um að sinna rannsóknum upp að því marki að þeir næðu lágmarks rannsóknarskyldu á meðan aðrir virtust leggja sig fram um að gera sem best í þessum efnum.
- Í máli viðmælenda kom fram að þeir skynja að formlegar kröfur um rannsóknarskyldu og gengi í rannsóknum verði æ meiri og að virkni í rannsóknum sé lykillinn að framgangi í starfi, að kennsla og aðrir þættir starfsins hafi þar lítil sem engin áhrif. Í umræðum í rýnihópunum kom fram að fræðigreinar sætu ekki allar við sama borð með tilliti til þess hversu auðvelt væri að afla rannsóknarstyrkja og stunda rannsóknir á tilteknum sviðum, auk þess sem mis auðvelt væri eftir fræðigreinum að fá rannsóknarniðurstöður birtar í fagtímaritum. Þetta gerði sumum fræðimönnum erfiðara fyrir en öðrum.
- Í máli þeirra kennara sem tóku þátt í rýnihópunum og höfð einungis stutta reynslu af starfinu mátti greina að það fylgdi því umtalsvert álag að koma sér inn í starfið. Bæði tæki mikinn tíma að móta kennsluna, móta námskeið og fyrirlestra og þessháttar, en einnig væri flókið að koma sér af stað í rannsóknum. Nokkuð var rætt um að mikilvægt væri að styðja unga kennara í rannsóknum. Mikilvægt væri að þeir næðu að uppfylla rannsóknarskyldu þar sem þeir væri ráðnir í starfið til fimm ára reynslu en að þeim tíma loknum fengju þeir fastráðningu. Það setti því auka pressu á þá að standa sig í þeim hluta starfsins samfara þeim mikla undirbúningi sem það krefðist að byrja að kenna ný námskeið.
- Þá kom einnig fram að flókið væri fyrir unga akademíska starfsmenn að ná virkni í rannsóknum. Þeir eldri og reyndari á því sviði væru líklegri til að fá rannsóknarstyrki, hafa doktorsnema til að sinna rannsóknum og væru þar af leiðandi líklegri til að fá birtar rannsóknarniðurstöður í viðurkenndum tímaritum sem gæfi þeim enn meira forskot í að afla fjármagns til rannsókna.

Önnur verkefni og atriði sem tengjast álagi í starfi

- Kennarar sinna ýmisskonar verkefnum sem eru ekki endilega metin til launa. Til að mynda kom fram að háskólinn gerði ítrekað kröfur um ýmisskonar stefnumótunarvinnu sem ekki væri greitt sérstaklega fyrir og sem yki álag í starfi, svo sem innleiðing Bologna-samkomulagsins og sjálfsmatskýrslur deilda vegna gæðamats skólans.
- Ýmisskonar önnur verk voru sömuleiðis nefnd til sögunnar sem fylgja því að sinna akademísku starfi og sem ekki er talið í vinnumatí né greitt fyrir sérstaklega. Til að mynda kom fram að umtalsverð vinna væri fólgin í því að taka á móti erlendum gestum, kollegum og í sumum tilvikum nemendum sem fylgdi tilheyrandi bréfaskriftir og skipulagning. Einnig fer töluverður

tími í að ritrýna greinar annarra á sama fræðasviði (peer review) eða ritstýra tímaritum. Þetta litu viðmælendur á sem „skyldu“ sína en hvorugt er hins vegar talið með í vinnumati þeirra eða fæst greitt fyrir. Í sumum tilvikum sögðust kennarar verja umtalsverðum tíma á ári hverju í að skrifa meðmælabréf með nemendum sem væru að sækja um skólavist erlendis.

- Margir kennarar töldu það sömuleiðis skyldu sína að kynna rannsóknir sínar út í samfélaginu og verja því tíma í að halda fyrirlestra og sækja fundi sem þeir fá oft en ekki lítið eða ekkert greitt fyrir. Sömuleiðis kom fram að kennarar væru oft beðnir að vera í fagraðum og meta umsóknir og fleira í þeim dúr.
- Í máli þátttakenda úr Hjúkrunarfræðideild kom fram að það húsnæði sem deildin hefði til umráða væri óviðunandi og heilsuspillandi og hentaði ekki starfsemi. Þessi húsnæðisvandi hefði dregið úr samskiptum og samstöðu starfsfólks þar sem margir kysu að verja þar sem minnstum tíma.

Samskipti við samstarfsfólk

- Í umræðum vék starfsfólk í sumum deildum að því að þrátt fyrir að starfið væri oft og tíðum mjög krefjandi og starfólk almennt undir miklu álagi í starfi væri starfsandinn í hópnum góður. Í máli annarra kom fram að samskipti væru ekki allstaðar góð sem hefði áhrif á starfsumhverfið og streitu í starfi. Í einni deildinni var til að mynda rætt um að samskipti kennara við deildarforseta væru erfið.

Hugmyndir akademísku starfsfólks um hvernig draga megj úr álagi og streitu

- Í rýnihópnum kom skýrt fram sú afstaða akademísku starfsfólks að megin viðfangsefnið með það fyrir augum að draga úr álagi og streitu akademísku starfsfólks væri að meta meginþætti starfsins, þ.e. kennslu, stjórnun og rannsóknir, til launa og vinnutíma í samræmi við þann tíma sem þeir taka í raun. Þannig þyrfti einnig að meta þjónustu við nemendur og leiðsögn í lokaverkefnum á öllum námsstigum í samræmi við raunveruleikann. Til þess þyrfti aukið fjármagn, endurskoðun og umbætur á reiknilíkani og reikniflokkum háskólans, sem og að draga úr umfangi kennslu.
- Þá var rætt um hvort kennarar sæju einhverjar leiðir til að skapa hagræði í kennslu eða hvort hægt væri að endurskipuleggja kennslu með einhverjum hætti þannig að skapa mætti svigrúm til að sinna rannsóknum. Skiptar skoðanir voru á því hvort skipulag kennslu í lotum gæti komið að gagni með það fyrir augum að skapa svigrúm til að sinna öðrum þáttum starfsins og draga úr álagi og streitu. Sumum leist vel á hugmyndina um að kenna í lotum en aðrir töldu hana ekki henta, sum námskeið væru einfaldlega þeirrar gerðar að gera þyrfti námsefninu skil yfir lengri tíma. Einnig var bent á að mikilvægt væri að öll námskeið deildar eða námsbrautar væru skipulögð með þeim hætti þannig að kerfið gengi upp, en það væri oft en ekki erfitt að koma því við þar sem nemendur mismunandi námsbrauta eða deilda sæktu sameiginleg námskeið.

- Í umræðunum var þeirri hugmynd varpað fram hvort kennarar ættu að geta valið hvort þeir kenndu meira og hefðu þá minni rannsóknarskyldu eða sinntu rannsóknum í meira mæli og hefðu þá minni kennsluskyldu. Margir voru þeirrar skoðunar að rannsóknarvinnan væri sá þáttur starfsins sem þeir hefðu hvað mestan áhuga á að sinna og töldu því að þeirra val yrði að sinna rannsóknum í meira mæli en þeim gæfist svigrúm til eins og staðan væri nú. Aðrir bentu á að kerfi sem byði upp á slíkt svigrúm væri varasamt gagnvart tilteknum hópum, t.d. konum og minnihlutahópum, þar sem rannsóknir sýndu að þeir hefðu tilhneytingu til að kenna meira og sinna þjónustu við nemendur á kostnað virkni í rannsóknum, en slíkt hefði áhrif á framgang og mat á árangri í akademísku starfi.
- Akademískir starfsmenn ræddu talsvert um að mikill tími og orka færi í ýmisskonar stjórnsýslu og upplýsingagjöf til stjórnsýslu. Nokkur verkefni voru nefnd í þessu sambandi sem færa mætti yfir á starfsfólk í stjórnsýslu létti þar með á störfum akademísku starfsfólks. Til dæmis það að þurfa að sækja upplýsingar við framtal starfs sem liggja þegar fyrir í kerfum háskólans, verja tíma við leit að hagkvæmum flugfargjöldum og frágangur ýmissa pappíra tengdum vinnuferðum, upplýsingaöflun um vinnuframlag stundakennara í námskeiðum og endurgreiðsla á útlögðum kostnaði. Í umræðunum um útlagðan kostnað kom fram sú hugmynd að akademískt starfsfólk hefði beinni aðgang að rannsóknarreikningi sínum, til að mynda hefðu til umræða greiðslukort sem tengdist rannsóknarreikningi þeirra.
- Einnig voru nefnd atriði sem tengjast þjónustu við nemendur sem kennarar sinna en töldu að starfsfólk í stjórnsýslu gæti séð um. Ýmisskonar þjónusta sem nemendur leita til kennara um ætti að vera í mun fastari skorðum og alfarið á hendi stjórnsýslu, svo sem reglur um skilafresti og undanþágur að ýmsu tagi. Í einum rýnihópnum var í þessu sambandi nefnd sú hugmynd að erlendri fyrirmynd að nemendur leituðu til svokallaðs ráðgjafa nemenda (e. student advisor) um þesskonar málefni svo að kennarar væru ekki hver og einn með eigin viðmið og reglur og eyddu ómældum tíma og orku í samskipti við nemendur vegna þess.
- Eins og fyrr greinir óska kennarar almennt eftir meiri þjónustu af hálfu stjórnsýslu. Að mati margra þeirra leggur stjórnsýslan megináhreslu á að þjónusta nemendur. Lagt var til að þjónusta sem er í boði fyrir kennara væri betur kynnt, bæði fnýjum kennurum og þeim sem hefðu verið lengur í starfi við skólann. Þá kom fram að sumar deildir og námsbrautir væru illa staðsettar gagnvart stjórnsýslu, væru jafnvel í öðrum byggingum sem bitnaði á þjónustu við kennara. Stjórnsýsla sviðs og deilda yrði því að vera meðvituð um þetta og gæta þess að veita kennurum þessara deilda og námsbrauta þjónustu til jafns við aðra.
- Í Hjúkrunarfræðideild var það rætt að mikilvægt væri að kennarar fengju aðstoð við umsýslu með klínískum námskeiðum og nefnt var að í raun þyrfti að ráða aðstoðarkennara með hverju slíku námskeiði.

- Þátttakendur úr Líf- og umhverfisvísindadeild ræddu einnig um mikilvægi þess að auka stuðning við kennara deildarinnar. Til dæmis væri mikilvægt að veita fjármagni í að ráða doktorsnema sem leyst gætu af akademíska starfsmenn í rannsóknum á meðal að þeir gegndu stjórnunarstöðum og að ráðinn væri einskonar kennslustjóri sem hefði umsjón með skipulagi kennslu með meira afgerandi hætti en námsbrautarstjórar gera, skipti henni niður á deildarmenn, sæi til þess að þeir kæmust í rannsóknarleyfi o.s.frv.
- Í umræðum meðal kennara úr Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda kom meðal annars fram að þörf væri á mun meiri aðstoð við að markaðssetja og kynna fámennar greinar eins og tungumálin og óskuðu deildarmenn eftir aðstoð frá Markaðs- og samskiptasviði HÍ í því sambandi. Í rýnihópi kennara úr Uppeldis- og menntunarfræðideild kom fram að brýnt væri að aðskilja fjar- og staðnám að mestu eins og var fyrir efnahagshrunið 2008, bæði með það fyrir augum að auka gæði kennslunnar og þjónustu við nemendur, sem og að skapa kennurum betri starfsskilyrði. Þá töldu þeir mikilvægt að samræma betur tæknilega stoðþjónustu í kennslu þannig að þjónustan væri skilvirkari.

Rýnihópur meðal stjórnenda í stjórnsýslu

- Í rýnihópi meðal stjórnenda í stjórnsýslu kom fram að þátttakendur voru oft störfum hlaðnir og að hinn venjulegi vinnudagur væri erilsamur. Ýmsir tóku þó fram að þeir hefðu ánægju af starfinu, það væri „fjölbreytt“ og „skemmtilegt“ og sumir nefndu það sérstaklega að starf í kringum nemendur væri skemmtilegt.
- Í umræðunum mátti greina að vinnudagurinn einkenndist af miklum samskiptum við ólíka aðila. Þrátt fyrir að vera eðlilegur hluti af þjónustustarfi tækju slík samskipti oft mikinn tíma þannig að lítill tími og næði gæfist því til að sinna ýmsum stærri verkefnum. Þau þyrfti jafnvel að utan hefðbundins vinnutíma. Sumir sögðu það þó mikilvægt að ná að „klippa á“ og halda vinnu og frítíma aðskildum. Í stað þess að taka vinnuna með sér heim eða vinna um helgar reyndu þátttakendur að vinna lengri vinnudag.
- Þeir sem höfðu starfað hjá háskólanum í lengri tíma sögðu starfið vera á margan hátt fjölbreyttara og skemmtilegra nú en áður fyrr. Þetta kæmi meðal annars til af því að kröfur til akademískra starfsmanna hefðu „gjörbreyst“ í áranna rás, nú væri meiri áhersla á gæðaeftirlit og alþjóðlegt samstarf, sem legði einnig auknar kröfur á herðar starfsfólki í stjórnsýslu. Að auki væru nú ríkari kröfur á háskólann af hálfu ríkisins „að afla sértekna og um að skila, að hafa yfirsýn yfir allan rekstur.“

Skýrari verkferlar og skortur á heildstæðum upplýsingakerfum

- Í umræðum var stjórnendum tíðrætt um skort á upplýsingakerfum sem héldu utan um mikilvægar upplýsingar. Þetta var, að mati margra, einn lykilvandi í störfum þeirra. Bent var á að ýmsir tækniferlar hafi verið innleiddir en að raunin væri hins vegar sú að sífellt kæmu upp

ný verkefni þar sem innleiða þyrfti verkferla og upplýsingakerfi. Mikilvægt væri að starfsfólk fengi tíma til að sinna þessu vel svo að verkfærin nýttust í reynd.

- Þátttakendur töldu brýnt að innleitt væri kerfi sem héldi utan um upplýsingar um rannsóknarstyrki akademísks starfsfólks, enda væri þar um að ræða stóran hluta af sértekjum háskólans og mikla fármuni. Þar sem ekki væri til neitt kerfi reynist það starfsfólki sem sinnir fjármálum háskólans erfitt að halda utan um upplýsingarnar og mikilvægt væri að bæta þar úr.
- Samhljómur var meðal þátttakenda að setja þyrfti meiri krafta og fjármuni í að þróa tölvu- og upplýsingakerfi. Eins og staðan væri nú væru kerfin oft „ekki að tala saman“ og oft þurfi að skila sömu upplýsingunum inn í mörg kerfi. Til að mynda var það nefnt að akademískir starfsmenn þyrftu að standa skil á framtali vinnu sinnar bæði í Kol og aftur inn á Vísindasvið. Ennfremur var bent á að það vantaði aukna yfirsýn yfir tölvumál og hugbúnað sem er notaður innan háskólans. Að mati viðmælenda þyrfti að stofna einskona upplýsingasvið við skólann eða ráða kerfisstjóra sem hefði yfirsýn yfir öll tölvakerfi og hugbúnað skólans og gæti unnið að úrbótum í þeim efnunum.

Stjórnsýsla og akademía – tveir „kúltúrar“

- Í rýnihópunum var rætt um samskipti við akademískt starfsfólk. Einn þátttakandi lýsti því að í raun störfuðu innan háskólans tveir ólíkir hópar, annars vegar starfsfólk í stjórnsýslu og hins vegar akademískir starfsmenn. Það var rætt hvernig mörkin milli vinnu og frítíma væru mun óljósari í starfi akademísks starfsfólks en starfsfólks í stjórnsýslu og að mikil krafa um að skila af sér rannsóknum skapaði „samviskubít“ hjá akademísku starfsfólki. Fyrir vikið væri erfitt fyrir það að skilja á milli vinnu og frítíma.
- Einnig var rætt um að það ríkti „annar kúltúrmenning á akademíu og stjórnsýslu sem [væri] alveg svakalegur“. Einn þátttakandi taldi að hjá hópum tveimur væri m.a. ólík afstaða gagnvart regluverki eins og bókhaldi og innkaupareglum. Reglur þar sem væri „niðurjörvað hvað má og ekki má“ stangaðist á við hugmyndir akademísks starfsfólks um akademískt frelsi og að reglulega kæmu upp deilur þar sem akademískir starfsmenn væru ósáttir við bókhaldsreglur.

Atriði sem valda streitu

- Þegar stjórnendur í stjórnsýslu voru spurðir hvað þeir teldu að veldi þeim helst álagi og streitu í starfi var það nefnt að erfitt væri að fá afleysingar þegar starfsfólk þyrfti að taka frí frá störfum, vegna veikinda eða af öðrum orsökum. Þátttakendur upplifðu ekkert „back-up“, og að það hefði engan til að leysa sig af. Fyrir vikið þyrfti það alltaf að vera til staðar.
- Nokkrir viðmælenda ræddu sömuleiðis um að starfsmannamálin væri stundum flókin. Til dæmis væri erfitt að segja upp fólki sem ekki væri að standa sig í starfi. Rædd var sú regla sem háskólinn hafði sett um að fólk sé ráðið ótímabundið innan tveggja ára. Þetta skapaði verulegan vanda því þegar fólk væri ráðið ótímabundið væri erfitt að segja því upp, nema í þeim tilvikum þar sem það beinlínis bryti af sér í starfi.



Betri samvinna og áhersla á umbótaverkefni

- Í umræðunum kom fram að mikilvægt væri að reyna að virkja þá sem líklegir væru til að geta komið á breytingum og unnið að umbótaverkefnum og að mikilvægt væri að stuðla að góðri samvinnu því raunin væri sú að skólinn væri illa mannaður í stjórnslu samanborið við aðra háskóla. Einnig var rætt um mikilvægi þess að stjórnendur í stjórnslu hittust reglulega og bæru saman bækur sínar þannig að hægt væri að skoða starfsemina þvert á svið og skólann í heild.

INNGANGUR

Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði rýnihóparannsókn meðal starfsfólks við Háskóla Íslands að beiðni Starfsmannasviðs HÍ. Rannsóknin er unnin í framhaldi af könnunum sem Félagsvísindastofnun gerði fyrir starfsmannasviðið meðal starfsfólks við skólann árin 2012 og 2014 þar sem kannaðir voru ýmsir þættir er lúta að starfsumhverfi og starfsánægju við skólann. Niðurstöður þessara kannana gefa til kynna að stór hópur starfsfólks við skólann upplifir umtalsvert vinnuálag og streitu í starfi. Til að mynda sögðust 38% svarenda árið 2014 og 36% árið 2012 oftast eða alltaf finna fyrir streitu í starfi og fjórðungur starfsfólks bæði árin (25%) sagðist oftast eða alltaf vera andlega úrvinda í lok vinnudags. Kannanirnar sýna ennfremur að hlutfallslega fleiri konur en karlar upplifa álag og streitu í starfi. Einnig að umtalsverður munur er á upplifun á álagi og streitu eftir því hvort um var að ræða akademískt starfsfólk eða starfsfólk í stjórnsýslustörfum, tæknistörfum og sem starfar við rannsóknir. Þannig sögðust 47% akademískra starfsmanna árið 2014 oftast eða alltaf upplifa streitu í starfi samanborið við 27% stjórnsýslufólks. Að auki töldu 33% akademísks starfsfólks sig oftast eða alltaf vera andlega úrvinda eftir vinnudaginn samanborið við 17% starfsfólks í stjórnsýslu. Niðurstöður gefa einnig til kynna að upplifun á álagi og streitu í starfi sé mismunandi eftir deildum og starfseiningum skólans (Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2013; 2015).

Á grundvelli þessara niðurstaðna var ákveðið að gera rýnihóparannsókn og eru niðurstöður hennar teknar saman í þessari skýrslu. Rannsókninni var ætlað að skoða álag og streitu í starfi meðal starfsfólks einstaka deilda og í hópi starfsfólks í stjórnsýslu og gera nánari greiningu á því í hverju álagið og streitan felst. Ennfremur var leitast við að varpa ljósi á mögulegar úrbætur og leiðir til að hanna stefnu, verklag og ferla til að draga úr álagi og streitu.

AÐFERÐ

Eigindlegar rannsóknaraðferðir

Eigindlegar rannsóknaraðferðir er samheiti yfir fjölbreytta rannsóknarhefð. Rannsóknaraðferðirnar má rekja til hugmynda og kenninga um að veruleikinn sé félagslega skapaður og að fólk túlki hann á mismunandi hátt. Markmið slíkra rannsókna er að skilja hlutina út frá sjónarhóli þeirra sem taka þátt í henni (Creswell, 2008). Í þeirri rannsókn sem hér er til umfjöllunar var upplýsinga aflað með viðtölum í rýnihópum (e. *focus groups*). Umræður í rýnihópum eru ein leið eigindlegar gagnasöfnunar og með þeim er unnt að fá annars konar innsýn í skoðanir fólks og upplifun en fengist með spurningakönnunum eða einstaklingsviðtölum. Viðtölin veita upplýsingar um hvað viðmælendur telja mikilvægt, hvaða merkingu þeir leggja í það sem verið er að rannsaka og hvernig fólk skilur og skilgreinir tiltekna hluti. Í rýnihópaviðtölum er umræðuefnið fyrirfram ákveðið en innihald samræðnanna ekki. Umræðustjórinn hvetur þátttakendur til að tala um það sem skiptir máli fyrir rannsóknina en gefur þeim jafnframt tækifæri til að tala frjálsglega út frá eigin sjónarhorni. Af þeim sökum eru viðtölin ólík frá einum rýnihópi til annars þó rannsóknarefnið sé hið sama (Kvale, 1996).

Þátttakendur og framkvæmd

Rannsóknin beindist að starfsfólki sem er í föstu starfi við Háskóla Íslands. Alls voru tekin sjö rýnihópaviðtöl, þar af sex meðal akademísku starfsfólks og eitt með starfsfólki sem starfar í stjórnslu. Við val á þátttakendum í rýnihópunum var ákveðið að leita innan þeirra deilda þar sem álag og streita hafði mælst hvað mest í könnun Félagsvísindastofnunar á starfsumhverfi meðal starfsfólks árið 2014. Einnig var valið í rýnihóp úr hópi stjórnenda í stjórnslu en rannsókn á starfsumhverfi HÍ sýndi að þeir eru mun líklegri en annað starfsfólk í stjórnslu að upplifa vinnutengda streitu. Loks var einn rýnihópur með akademískum starfsmönnum úr deild skólans þar sem vinnutengd streita var minni samkvæmt könnun Félagsvísindastofnunar 2014. Eftirfarandi deildir og hópar voru valdir til þátttöku í rannsókninni:

Þar sem starfsfólk segjast finna fyrir mikilli streitu:

1. Félagsvísindasvið: Félags- og mannvísindadeild
2. Heilbrigðisvísindasvið: Hjúkrunarfræðideild
3. Hugvísindasvið: Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda
4. Menntavísindasvið: Uppeldis- og menntunarfræðideild
5. Verkfræði- og náttúruvísindasvið: Líf- og umhverfisvísindadeild

Þar sem starfsfólk lýsir síður streitu:

6. Iðnaðarverkfræði- vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild

Úr stjórnarsýslu:

7. Stjórnendur úr miðlægri stjórnarsýslu og af sviðum.

Hringt var í akademískt starfsfólk fyrrgreindra deilda sem og hóp stjórnenda úr miðlægri stjórnarsýslu og af sviðum og þeir beðnir að taka þátt í umræðuhópnum. Í símtalinu var viðmælendum gerð grein fyrir því að rannsóknarverkefnið væri unnið fyrir starfsmannasvið Háskóla Íslands, í kjölfar niðurstaða kannana Félagsvísindastofnunar árin 2012 og 2014 á starfsumhverfi starfsfólks sem sýndi að vinnutengd streita var algeng meðal starfsfólks, einkum akademísks starfsfólks. Sömuleiðis var þeim tjáð að markmiðið með verkefninu væri að skoða nánar streitu í deildum/starfseiningum, greina betur í hverju álagið og streitan felst og varpa ljósi á mögulegar úrbætur og leiðir til að draga út streitu og álagi.

Við boðun í rýnihópa akademísks starfsfólks var leitast við að ná til fjölbreytts hóps innan hvernar deildar með tilliti til kyns, aldurs og stöðu (lektor, dósent, prófessor). Á bilinu 6-8 manns tóku þátt í hverjum rýnihópi og voru þátttakendur alls 48 í heildina. Í rýnihóp starfsfólks í stjórnarsýslu voru boðaðir þrír stjórnendur úr miðlægri stjórnarsýslu og einn stjórnandi á hverju fimm fræðasviðanna. Vert er að taka fram að hvorki rektor né forsetum fræðasviða var boðið að taka þátt í rýnihópnum.

Rýnihóparnir fóru fram á tímabilinu janúar til mars 2016. Umræðurnar fóru fram í fundarherbergi á þriðju hæð í Gimli og í fundarherbergi Félagsvísindastofnunar og stóðu yfir í um eina og hálf klukkustund.

Fyrir viðtölin var útbúinn umræðuramma með atriðum og spurningum sem ætlunin var að ræða. Í viðtölunum var þó lögð áhersla á að gefa þátttakendum færi á að tala um það sem þeim sjálfum fannst skipta máli. Viðtölin hófust á inngangi þar sem umræðustjóri skýrði tilgang og ávinning rannsóknarinnar og bað þátttakendur að kynna sig. Þessu var síðan fylgt eftir með spurningum og umræðum sem snéru að upplifun þátttakenda af starfi sínu og starfsaðstæðum í háskólanum, upplifun af streitu og álagi sem og viðhorfum þeirra til þess hvernig hægt væri að sporna gegn vinnutengdri streitu. Í lokin voru viðmælendur spurðir hvort þeir hefðu eitthvað sem þeir vildu bæta við og þeim gefinn kostur á að koma á framfæri efni sem skipti þá máli en tengdust ekki endilega spurningum umræðustjóra.

Skráning og úrvinnsla gagna

Rýnihópaviðtölin voru tekin upp með leyfi viðmælenda og afrituð orðrétt. Hvert viðtal var lesið vandlega yfir og þemu eða meginatriði dregin fram með því að gefa textabútum nafn, en slík vinnuaðferð kallast kóðun (Creswell, 2008). Í framhaldi voru kóðanir allra viðtalanna flokkaðar í meginþemu og undirþemu.

Viðmælendum var heitið trúnaði og verða viðtölin hvergi birt í heild sinni. Í umfjöllun um niðurstöður viðtalanna eru þátttakendur ekki nafngreindir, né er vitnað beint í þá ef talið er að hægt sé að rekja upplýsingarnar til viðkomandi.

Styrkleikar og takmarkanir

Í eiginlegum rannsóknum aflar rannsakandi gagna án milliliða og án þess að nota spurningar sem fela í sér fyrirframgefna svarmöguleika. Þetta verður til þess að rannsakandi getur spurt ítarspurninga og gengið úr skugga um að þátttakendur hafi skilið spurningarnar rétt. Enn fremur hafa rýnihópar þann kost að byggja á samskiptum fólks. Í hópnum er rætt um sameiginlegan reynsluheim sem getur stuðlað að því að einstaklingar opni á umræður sem annars væru huldar rannsakanda (Madriz, 2000). Þannig geta komið fram upplýsingar sem erfitt væri að ná fram með einstaklingsviðtölum.

Markmið eiginlegra rannsókna er ekki að fá fram upplýsingar sem hægt er að alhæfa yfir á annan hóp en þann sem tók þátt í rannsókninni. Ekki er því unnt að heimfæra niðurstöður þessarar rannsóknar yfir á allt starfsfólk Háskóla Íslands. Aftur á móti geta þær gefið vísbendingar um að málum sé líkt farið hjá öðrum í svipaðri aðstöðu.

NIÐURSTÖÐUR

Í þessum hluta er gerð grein fyrir niðurstöðum rannsóknarinnar og fjallað um helstu atriðin sem fram komu við greiningu gagna. Fyrst verður fjallað um niðurstöður rýnihópanna meðal akademíks starfsfólks og síðan um niðurstöðu rýnihóps meðal stjórnenda í stjórnsýslu.

Starfstengt álag og streita meðal akademíks starfsfólk

Starfsskyldur

Í fyrsta hluta rýnihópaviðtalanna voru viðmælendur beðnir að ræða starf sitt og helstu verkefni. Hópanir samanstóðu af lektorum, dósentum og prófessorum. Þátttakendur voru af báðum kynjum og á breiðu aldursbili. Starfsreynsla þeirra var mislöng, allt frá einu ári upp í nokkurra áratuga reynslu. Margir viðmælendur höfðu töluverða stjórnunarreynslu, höfðu verið eða voru námsbrautarformenn eða deildarforsetar og höfðu setið í ýmsum nefndum tengdu starfi sínu, innan sem utan háskólans. Sumir höfðu einnig tekið virkan þátt í starfi stéttarfélags síns. Aðrir, sem höfðu verið í mun styttri tíma í starfi, höfðu minni reynslu af stjórnun í námsbrautinni og deildinni.

Rætt var um starf þátttakenda og ólíka þætti þess. Í hópunum sköpuðust umræður um hvernig starfið er formlega skilgreint, þ.e. í hvaða hlutföllum starfsmenn skuli sinna kennslu, rannsóknum og stjórnun. Þetta virtist sumum þátttakendum óljóst, t.a.m. hvort og í hvaða umfangi lektorar og dósentar hefðu stjórnunarskyldur. Með nýjum reglum sem tekið höfðu gildi í ársbyrjun 2016 höfðu starfskyldur þessa hóps breyst og aukist en þónokkrir þátttakendur höfðu ekki áttað sig á breytingunum. Samkvæmt upplýsingum úr starfsmannahandbók Háskóla Íslands skiptast starfskyldur lektora og dósentar í að minnsta kosti 50% starfshlutfalli frá 1. janúar 2016 í 48% kennslu, 40% rannsóknir og 12% stjórnun og gildir hið sama um prófessora. Á árunum 2014 og 2015 höfðu starfskyldur lektora og dósentar hins vegar verið án stjórnunarskyldu og skiptust þá í til helminga í kennslu og rannsóknir.

Í umræðum rýnihópanna kom fram að þótt starfið sé formlega skilgreint í fyrrgreindum hlutföllum sé raunveruleikinn oft annar. Kennarar voru almennt sammála um að kennslan og það sem henni fylgdi gengi fyrir og tæki mun meiri tíma en formlega væri gert ráð fyrir. Leiðsögn nemenda í lokaverkefnum og ýmiskonar umsýsla og umsjón væri einnig tímafrek, auk margvíslegra verkefna sem kæmu inn á borð fræðimanna og tengdust þróun og uppbyggingu námsbrautar, ritrýningar greina í fagtímarit og samskiptum við vettvang svo eitthvað sé nefnt. Tíminn sem gæfist til að sinna rannsóknum og undirbúningi þeirra væri því oftast en ekki af skorum skammti.

Í tveimur hópanna var rætt um kennsluskyldu við Háskóla Íslands samanborið við skyldur kennara við háskóla erlendis. Ekki virtust allir vera á einu máli um það hvort kennsla væri meiri eða minni í öðrum háskólum. Í einum hópnum var til að mynda bent á að „kennsluskylda allra háskólakennara hérna við HÍ [væri] sama og kennsluskylda háskólakennara við háskóla í Noregi og Svíþjóð, þar

sem ekki [væri] rannsóknarskylda - í þessum gömlu háskólum.“ Í öðrum hópi var á hinn bóginn bent á að kennsluskylda kennara við HÍ væri umtalsvert minni:

...við höfum minni kennsluskyldu heldur en víðast hvar þar sem ég þekki til, miklu minni en bandarískur kennari í sambærilegri stöðu, miklu minni en kennari í Þýskalandi í sambærilegri stöðu, minni heldur en í Svíþjóð. Allstaðar þar sem ég þekki til er miklu minni kennsluskylda hjá okkur og þar að auki allstaðar, allavega í Bandaríkjunum, færðu ekki borgað fyrir leiðbeiningu, telur hvergi inn, það er bara hluti af starfinu sem kemur ofan á alla kennslu sem er fyrir... Þannig að kennsluskyldan hérna er töluvert mikið minni heldur en allstaðar sem við myndum bera saman við, þannig mér finnst þetta frábært jobb og hérna myndi ekki sleppa því fyrir nokkurn annan jobb hvorki í íslensku samfélagi né við aðra háskóla.

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Starf háskólakennarans er einskona „lífsstíll“

Í viðtölunum kom fram að þrátt fyrir að starfið væri afar erilsamt og vinnudagurinn alla jafna langur þá væri þetta starf sem þau vildu vera í og hefðu mörg hver mikla ánægju af. Oft var rannsóknarhluti starfsins nefndur í þessu sambandi en einnig kennslan. Í einum hópanna skapaðist töluverð umræða um sveigjanleikann og frelsið sem starfið fæli í sér. Einn viðmælandi sagði eftirfarandi og voru margir sammála honum:

...þannig mér finnst það, þú veist, mér finnst það alltaf vera númer eitt, tvö og þrjú hjá mér: Þetta er það starf sem ég myndi „absolute“ vilja vinna og ég myndi ekki nenna að vera í neinni annarri vinnu ef ég hefði kost á. Það að vera hér, þetta er vinnan sem ég vill alltaf vinna, en maður er svona launamaður en samt er maður svona að vinna fyrir sjálfan sig eða ég hugsa það alltaf þannig. Ég vinn hjá sjálfum mér þó ég sé launamaður.

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Ennfremur lýstu sumir því að starfið væri þeirra megin áhugamál og töluðu jafnvel um starfið sem einskona „lífsstíll“ sem þau hefðu í grundvallaratriðum ótvíræða ánægju af. Einn viðmælandi sagðist t.a.m. „hvorki spila golf né tölvuleiki“ og að sér fyndist „alveg frábært að geta verið alltaf í vinnunni“.

Í rýnihópum meðal kennara var töluvert rætt um álag og streitu sem margir töldu einkenna lífstíl háskólakennarans. Starfið og verkefnið væru ávallt í forgrunni. Kennarar væru einfaldlega alltaf í vinnunni og fyrir vikið væri frítími af skornum skammti og erfitt fyrir marga að samræma starfið fjölskyldulífi. Viðmælendur höfðu til að mynda þetta að segja í þessu sambandi:

En það lagast aldrei og þetta er orðið bara brandari í fjölskyldunni minni sko: Já, já, þú heldur það. Og hérna, þetta er einhvern veginn lífsstíll sem ég ætlaði ekkert að eiga, því ég á alveg fullt af áhugamálum, það er svo margt sem mér finnst gaman að gera. Og það að vinna í háskólanum er ekki eina áhugamálið.

[Kennari í Líf- og umhverfisvísindadeild]

Nei, ég hef bara unnið langa vinnuviku. Ég hélt utan um í Excel alltaf, samviskusamlega og svo var ég bara orðinn mjög „deprimeraður“ yfir þessari löngu vinnuviku og hætti að halda utan um það í Excel og þá eiginlega leið mér strax betur en ég held ég hafi ekkert unnið minna.

[Kennari í Lönaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

...við erum öll meira og minna gegnsósa í vinnunni við erum ekki svona hérna.. stimpla okkur út, hafa þetta bara fyrir aftan okkur, það er ekki þannig, við erum í sjálfu sér alltaf að einhverju leyti í vinnunni sko.

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Almennt um vinnuálag og líðan í starfi

Viðmælendur sögðu vinnuálag umtalsvert og upplifðu streitu í starfi. Þetta sást einnig glögglega þegar boðað var í rýnihópana. Starfsfólk lýsti þá miklum önnum og þónokkrir afþökkuðu þátttöku þar sem þeir hefðu ekki tíma til að sinna auka verkefnum. Nokkrum fannst það jafnframt fremur kaldhæðið að vera beðin um að sjá af tíma í verkefni um álag og streitu þegar þau ættu almennt erfitt með að sjá af tíma sökum vinnuálags. Einn þátttakandi sem hafði kynnt sér málefnið ítarlega og rætt við marga starfsmenn vegna vinnuálags í starfi þeirra, sagði eftirfarandi:

...fólk virtist vera mjög þreytt og pirrað og frústrerað bara yfirhöfuð... Mjög áberandi. Fólk er almennt að vinna um kvöld og um helgar, geysilega mikið og það er þessi mikli þrýstingur sem sagt, að gera vel í kennslu og gera vel í rannsóknum og þetta er líka endalaust þessi líka að fólk er tætt, tætist svona á milli, vinnutíminn verður svo sundurlaus og um leið og maður fer úr einhverri rannsókn og er kannski í kennslunni, mjög mikið í einhverjar vikur og svo kemur maður aftur að: Bíddu hvað var ég nú aftur að skrifa hérna, eða hvað var ég aftur að gera hérna í síðasta mánuði? Og þetta, þetta sko, tíminn verður svo ódrjúgur.

[Kennari í Ótilgreindri deild]

Fleiri lýstu reynslu sinni af álagi og streitu og áhrifum þess á líðan þeirra, viðhorf til starfsins og fjölskyldulíf:

...þú veist ég stundum nefni þetta við konuna mína sko, hvað er, af hverju er maður í þessu, þetta er bara alveg fáránlegt þú veist, maður bara, við sjáumst bara á nóttinni eitthvað, ég meina hvers konar líf er þetta, þetta er bara eitthvað rugl...

[Kennari í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda]

...en vinnuálagið er að taka frá mér vinnugleðina og ég kom inn í hérna eftir verslunarmannahelgi núna og hugsaði bara úff, varla að mig langi að koma hérna inn og ég hélt ég sæti ein með þetta, ég væri bara orðin gömul og klikkuð og allt það en þegar ég fór að heyra fleiri segja þetta þá er eitthvað að...

[Kennari í Hjúkrunarfræðideild]

Sumir tengdu umræðuna um álag og streitu við það að háskólakennarastarfið hefði engan skilgreindan endapunkt. Starfið væri þess eðlis að alltaf væri hægt að gera betur, „þetta væri bara svona starf sem [þau gætu] unnið endalaust...“, „mörkin og allt þetta [væru] svo teygjanleg og kröfurnar alltaf miklar...“, eða eins og viðmælandi lýsti:

...já já ég aðlaga mig að þessu sko, en ég get ímyndað mér að streitan og kröfur og álagið komi frá þessum óendanleika. Þú ert í sjálfu sér aldrei búin að gera nóg sko og verkefni eru endalaus, þú ert aldrei búin með þau sko... Þetta er alveg endalaust, endalaus glíma sem endar ekki og maður þarf kannski svolítið að beita aga með því að segja sko hingað og ekki lengra sko ég, Háskólinn er ekkert að hjálpa mér í þessu.

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Nokkuð var rætt um að erfitt væri að **samræma starfið fjölskyldulífi og barnauppleði**. Ungur kennari sagði í þessu sambandi:

...ég er með tvö lítil börn, þannig að ég er von því að eiga vinnudaga sem eru svona um það bil allur vökutími sólarhringsins, en núna sem sagt eru komnir einstaklingar sem krefjast ákveðinna tíma í sólarhringnum inn í þetta, þannig að þetta er farið að verða frekar erfitt.

Eldri kennari tók undir þetta sjónarmið, sagðist „rosalega fegin að [hún væri] búin með þennan pakka“ og í hennar huga hafði það verið „hryllilegur tími“ í starfinu þegar börnin hennar voru lítil.

Sú skoðun var almenn meðal þátttakenda að ákveðnir þættir starfsins væru einfaldlega of umfangsmiklir og tímafrekir, sem gerði það að verkum að ekki gæfist tími til að sinna öðrum þáttum starfsins vel og á þann hátt sem formlegar kröfur gerðu ráð fyrir.

Kennslustarfið

Í rýnihópum meðal akademísks starfsfólks kom fram að kennsluhlutverkið væri fyrirferðarmesti hluti starfsins sem tæki mun meiri tíma en gert væri ráð fyrir. Í samræðunum mátti greina að álagið kæmi til af margskonar verkefnum sem óhjákvæmilega fylgdu kennslustarfinu en ekki væri tekið tillit til í forsendum að baki formlegum starfsskyldum og mati á vinnuframlagi kennara við skólann.

Vanmat á umfangi kennslu

Viðmælendur töldu tímann sem áætlaður er í kennslu, undirbúning, umsjón með námskeiðum, námsmat og samskipti við nemendur vera stórlega vanmetinn í viðmiðum háskólans um kennsluskyldu og vinnumat. Ungur kennari lýsti þessu þannig að „allt í kringum kennslu [væri] miklu meira heldur en [hann] hafði gert [sér] grein fyrir og fleiri kollegar hans höfðu sömu sögu að segja:

Og þá komum við kannski að kennslunni og því, að hérna kennsluskyldan er há. Það er lítið, sem sagt það eru fáir tímar að baki, sem sagt í undirbúning og yfirferð og annað slíkt, það er í rauninni, mér finnst ekki, miðað við þann tíma sem ég upplifi að fari í kennsluna, að það er ekkert í samræmi við þá tíma sem ég fæ metna sem kennslu.

...einn kollegi okkar, sem ég var að ræða við, hann tók saman kennslubókhalðið. Fyrir eitt ár, skráði hversu marga tíma hann notaði við undirbúning, við kennslu, við úrvinnslu og hann reiknaði já, ef ég væri í 40 klukkustunda vinnu á viku, ég meina hversu stór prósentu væri það? Og þá reiknaði hann að það væru um 80% sem færu í kennsluna.

[Kennarar í Líf- og umhverfisvísindadeild]

Viðmælendur sögðu mestan tíma starfsins fara í kennslu og það sem henni fylgir þó margir hafi raunar mestan áhuga á rannsóknum. Það gæfist lítil tími til að sinna rannsóknum þar sem starfsfólk „lendi í kennslunni“.

Kröfur um gæðakennslu og þjónustu við nemendur

Kennsla var einnig rædd af miklu kappi. Viðmælendur töldu mikilvægt að kennslunni væri vel sinnt og að kennarar næðu að undirbúa sig vel og ennfremur að þróa kennsluna áfram, m.a. með því að nota fjölbrettar kennsluaðferðir. Slíkt væri hins vegar tímafrekt og yrði til þess að fólk hefði síður tíma til að sinna öðrum þáttum starfsins, svo sem rannsóknum:

Ég hef verið að kenna mjög stór námskeið, eða kenna risastórt námskeið á 1. ári og það einhvern veginn svona tekur yfir tilveruna og svo var ég að kenna námskeið þar sem ég var að gera ýmiskonar tilraunir með kennsluaðferðir. Og kannski niðurstaðan var sú að bæði ég og nemendur eyddum brjáluðum tíma í námskeiðið, en ég veit í rauninni ekki hvort að

útkoman sé í samræmi við allan tímann. Þannig að það hefur farið allveg brjáláður tími í kennsluna og svo hef ég reynt að vinna að rannsóknunum þar fyrir utan og það þýðir að vinnuvikan er mjög löng sko.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

... svona yfir veturinn, að hjá mér til dæmis, þú veist það fer langmestur tíminn í kennsluna, og hérna, það er meðal annars bara af því að það eru stórir hópar sem er verið að kenna og hérna, og síðan er maður, og hefur ákveðinn metnað sem kennari og svona trú á einhverjum kennsluáferðum sko. Að gefa nemendum einhverskonar „feedback“ á þeirra vinnu sko. Að þá krefst það allveg gífurlegs tíma þegar maður er með stóran hóp og það er einhvern veginn ekki, eða það hefur ekki verið tekið tillit til þessarar vinnu í mati á kennslu.

[Kennari í Líf- og umhverfisvísindadeild]

Það mátti greina töluverða togstreitu hjá viðmælendum milli þess að standa sig vel í kennslu og þess að leggja minni vinnu í hana svo tími gæfist til að sinna rannsóknarþætti starfsins. Í mörgum rýnihópanna kom fram að skilaboðin sem akademískir starfsmenn fengju frá stórnendum skólans stönguðust um margt á. Annars vegar væri stefna háskólans sú að nám og kennsla væri eins og best væri á kosið. Til marks um áherslu á gæði kennslu og náms væru kennslukannanir sem lagðar væru fyrir nemendum í öllum námskeiðum skólans, auk þess sem reglubundið gæðamat væri gert og árlegar kannanir á gæðum náms meðal nemenda og útskrifaðra. Á hinn bóginn væri árangur í starfi fyrst og fremst metinn út frá rannsóknarvirkni og kennarar fengju litla sem enga umbun fyrir að leggja alúð í kennslu og þjónustu við nemendum. Hér má sjá nokkur ummæli þessu tengt:

Ég held að þessi þáttur kennslu sé mjög vanmetinn. Það er sagt að 50% af tímanum eigi að fara í kennslu og það eru reiknaðir eitthvað 800 tímar, eða 700 eða guð má vita hvað, en sú formúla er bara bandvitlaus. Og á sama tíma er krafa um að allt sé tekið upp, það sé vönduð kennsla, það sé símat, það sé miðmísserispróf, nemendur ná í þig hvenær sem er. Þú veist, þetta er veruleikinn sem við búum við í dag. Fyrir 10 árum síðan voru kannski nokkur heimaðæmi yfir misserið og svo bara próf sem gildi 100%.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði og tölvunarfræðideild]

...en svo er náttúrulega eins og vafalítið hefur nú komið fram í öðrum rannsóknum Háskólans náttúrulega svolítið skrytið hvað það varðar að hann mundi í raun og veru verðlauna það sko ef maður væri ekkert að gera mikið í kringum kennsluna, þú veist ef maður bara svona endurflytti

sömu fyrirlestrana ár eftir ár eftir ár og hérna og hefði bara krossapróf í lokin, því þá gefst tími til að skrifa greinarnar sem er það eina sem er svona eitthvað verðlaunað við skólann, og það er nú kannski það sem mér finnst að mörgu leyti sko óþægilegast og veldur mér allavega mestum svona mestu hugarangri...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

En sko þróunin eins og hún er, þá er bara þetta, og það eru bara öll skilaboðin sem mér finnst, útfrá bara stefnu háskólans síðustu ár, þetta að hérna það eina sem er metið er að standa sig vel í rannsóknum og það er bara búið að segja við okkur sko: Látið eins lítinn tíma og þið getið í kennsluna sko. Þó það sé verið að tala alltaf um sko gæði kennslu og allt þetta, en allt sko, matskerfi og virðingarkerfi og allt þetta, það er búið að vera að færast í sko, það er ekkert nema bara útgáfur sem gilda.

[Kennari í Líf- og umhverfivísindadeild]

Viðmælendur töldu að á sama tíma og kröfur nemenda um góða kennslu og endurgjöf væru sífellt að aukast veittu aðstæður og vinnuumhverfi lítið svigrúm fyrir kennara að þróa kennsluna og komast til móts við nemendur. Einn viðmælenda sem hafði unnið að sjálfsmatsskýrslu deildar sinnar vegna gæðaúttektar í háskólanum sagði nemendur vera óánægðar með að fá ekki endurgjöf á verkefni og ritgerðir strax:

Nemendur voru mjög óánægðir með það og voru bara: Við verðum að fá betri endurgjöf! Og verðum að fá eitthvað meira og fá það strax! En við sögðum bara við þau bara, það er þannig umhverfi sem kennarar vinna í, þetta er ekki hægt. Kennarar geta ekki gert þetta. Þeir hafa ekki tíma. Og þetta er mjög slæmt af því það er mjög mikið og mikill vilji hjá kennurum að nota fjölbreyttari kennsluáferðir og fjölbreyttara námsmat, en það er bara, þetta tekur bara miklu meiri tíma. Bæði að koma þessu á, þróa þetta áfram og svo líka þessi endurgjöf að taka og svara hverjum einasta einstaklingi.

[Kennari í ótilgreindri deild]

Í þessu sambandi ræddu viðmælendur í Uppeldis- og menntunarfræðideild það að krafan um góða kennslu og þjónustu við nemendur væri sérstaklega rík á Menntavísindasviði í ljósi þeirra fræðigreina sem þar væru kenndar:

...við höfum svolítið skilgreint okkur og lítið á okkur sem svið sem þjónar nemendum mjög vel alveg frá því við vorum í Kennaraháskólanum, ég meina við erum að kenna kennurum að vera kennarar meðal annars og

Það er dáítið svona verið okkar aðalsmerki, en síðan náttúrulega gerist þetta að það er sameining koma náttúrulega nýjar kröfur á okkur kannski og það er niðurskurður... ..og við erum samt alltaf að reyna að halda þessari góðu þjónustu og það er náttúrulega bara ekkert alveg að virka og þetta er bara kennsluhlutinn af starfinu okkar ég er alveg sammála öllu sem þið hafið sagt hérna að það eru svo margir hlutir af þessu sem eru ekki að ganga upp...

[Kennari í Uppeldis- og menntunarfræðideild]

Annar viðmælandi í Uppeldis- og menntunarfræðideild bætti við að það væri „ekki bara þessi kúltúr“ að þjónusta nemendur vel, heldur væri starfsfólk hvatt til þess að halda sínu striki þar sem það væri stefna háskólans og í niðurstöðum nemendakannana á gæðum námsins kæmi deildin vel út.

Aðrir þættir í kennslu sem skapa álag og streitu

Í samræðum þátttakenda í rýnihópunum var vikið að mörgum atriðum sem viðmælendur tengdu við álag í starfi. Þessir þættir voru nokkuð ólíkir eftir deildum og eðli námsgreinanna.

Í rýnihópi meðal starfsmanna Hjúkrunarfræðideildar var viðmælendum sem höfðu umsjón með **klínískum námskeiðum**, þ.e. þeim námskeiðum sem fela í sér starfsþjálfun nemenda á vettvangi, s.s. á deildum Landspítala háskólasjúkrahúss, tíðrætt um hversu vanmetinn tíminn væri sem færi í umsjón og samskipti því tengdu. Mikill tími og orka færi í að koma nemendum fyrir í starfsþjálfun, tryggja að nemendum sé þar vel sinnt og að halda góðu sambandi við starfsmenn heilbrigðisstofnana sem koma að starfsþjálfun nemenda:

...ég kem alltaf aftur að þessum sama punkti að sko vinna sem sagt eða það sem lítur að kennsluhlutverki ég held bara allra í Hjúkrunarfræðideild, nema hugsanlega nokkurra einstaklinga, það er þetta gríðarlega álag í kringum sko hérna klínískar greinar og hvert okkar sem er með klínískan hluta í námskeiði þarf að hafa samband við svona 30, 40, 50 manns. ...þið vitið ég fæ hreinlega nánast stundum hálfpartinn kvíðakast og verkfælni þegar kemur að því að fara að hugsa um að hérna að þessi samskipti við sko hérna klíníkina. Maður þarf að skapa þennan „goodwill“ á deildunum, maður þarf að vera sýnilegur...það vita allar klínískar deildir að þeir þurfa að taka nemendur í rauninni, en sko maður fær stundum svona þetta viðhorf: Oh er það nú þið einu sinni enn.

...og það þarf að fylgja því alveg gríðarlega eftir vegna þess að þrátt fyrir að við höfum svona kerfi þar sem er klínískur leiðbeinandi á deild og við erum búin að fá nafnið og hafa samband við deildarstjóra og hann er búin að úthluta einhverjum þetta hlutverk, þá kannski poppar upp að

viðkomandi er í vetrarfrí eða hann er í útlöndum eða veikindaleyfi og það er enginn fyrir hann og þá fer þetta allt í gang aftur, að reyna að finna einhvern og láta hann finna einhvern sem sinnir nemendunum og þetta er náttúrulega mjög mikið álag þessi samskipti...

[Kennarar í Hjúkrunarfræðideild]

Kennarar í Uppeldis- og menntunarfræðideild lýstu því að það að **kenna námskeið samtímis sem staðnám og fjarnám** ylli þeim gjarnan streitu. Það krefðist mikillar athygli að þurfa að huga að báðum hópum samtímis, auk þess sem að tæknin færi stundum úrskeiðis sem tæki tíma og orku frá kennslunni:

...til dæmis bara að andlegt álag í þessa þennan klukkutíma eða tvo, að vera með nemanda á staðnum og nemanda á línunni það er að minnsta kosti tvöfalt ef ekki þrefalt, bara spennan við það... ..ég er búin að gera þetta í minnsta kosti sjö ár og bara og það er ennþá stress.

[Kennari í Uppeldis- og menntunarfræðideild]

Viðmælendur höfðu áhyggjur af því að fyrirkomulagið bitnaði á gæðum námsins, einkum fyrir nemendur námskeiða sem sætu það í fjarnámi:

...en mér hefur fundist snúnast þetta að vera með á sama tíma staðnám og fjarnám og það þýðir í raun og veru að maður kynnist ekki fjarnemunum því þeir fá svona svolítið í mínu tilviki allavega, kannski af því ég geri þetta ekki rétt sko, eiginlega svona molana af borði staðnemana. Þeir fá upptökur af fyrirlestrum staðnemanna og ég held að að ef maður færi út í það að sinna fjarnemunum eins og sko best væri, þannig þeir fengju virkilega góða fjarkennslu þá væri hálf starf kennslu alveg fullt starf sko, en ég er að segja ég hef ekki gert það sko, heldur gert þetta svona, leyft þeim að sjá upptökur af fyrirlestrum sem eru hugsaðir fyrir staðnema það sem jafnvel heyrir ekki nema helmingurinn af samræðunum sem fram fer og leyft þeim svo bara að skila verkefnum rafrænt.

[Kennari í Uppeldis- og menntunarfræðideild]

Í umræðunni um álag í tengslum við kennslustarfið kom fram í einum rýnihópnum að ekki væri tekið tillit til fjölda nemenda í **stórum námskeiðum**, nema að hluta til. Einn kennarinn tók sem dæmi að hann væri að kenna námskeið sem 120 nemendur væru skráðir í, en hann fengi einungis greitt fyrir fyrstu 90 nemendurnum og bætti við: „...það alltaf alveg sama hvort ég er með 200 eða 100 eða 90 en ég fæ borgað fyrir fyrstu 90 nemendurnum og héra og ekki meira“.

Fleiri atriði tengd kennslu voru rædd sem viðmælendur töldu skapa álag og streitu í starfi. Í einum rýnihópinum kom fram að kennarar í þeirri deild **skiptist á að kenna námskeið**, þannig að þau færast á milli kennara með vissu millibili. Einn viðmælenda sem hafði starfað við deildina í nokkur ár lýsti þessu sem „algjörri bilun“. Hann sagðist hafa kennt 10-11 mismunandi námskeið frá því að hann byrjaði og að í sumum tilvikum væri honum gert að kenna námskeið sem hann hefði lítinn grunn í. Hann lýsti upplifun sinni af þessu með eftirfarandi hætti:

Já, það er rosalegur streituvaldur að vera alltaf bara: Já, ég vona að ég fái engar slæmar spurningar í dag! Og það eru 200 manns í salnum. Líkurnar á að maður fái einhverjar slæmar spurningar eru miklar. ...ég segi, í þessi fáu skipti sem ég hef verið að kenna það sem ég hef einhvern svona bakgrunn, þá er „streitulevelið“ allt annað. Og bara mjög þægilegt að kenna það sko.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Þátttakendur úr Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda ræddu það hvernig starfstengt álag og streita birtist í störfum þeirra. Þar eru nemendur gjarnan fáir innan námsgreina. Viðmælendur sögðu að ólíkt því sem ætla mætti þá fylgdi því umtalsverð streita og álag að **kenna í fámennum námsgreinum**. Kennarar í fámennum námsgreinum þyrftu að kenna í mörgum námskeiðum til að uppfylla kennsluskyldu. Þessu var m.a. lýst með eftirfarandi hætti:

...eitt af því sem að mér finnst valda mér eða setja mig undir álag í vinnu er þetta skilgreindir hlutir starfsins sem er kennsluskylda sem í okkar deild, flestum greinum er erfitt að framfylgja. Við erum með fámenna hópa í mörgum tungumálum, við eigum að kenna eitthvað sjö, átta hundruð tíma á ári og síðan hefur deildin farið þá leið að ákveða hversu margir tímar eru greiddir fyrir hvert námskeið og það fer eftir nemendafjölda en ekki eftir einingum námskeið til dæmis, þó að það hangi saman og síðan ef þú ert með mjög fáa nemendur þá ertu að kenna endalaust magn af kúrsum. Já þannig að hugur þinn er einhvern veginn sko eins og svona brota brota hérna já eða brotajárns kirkjugarður af því þú ert að halda utan um öll þessi ólíku námskeið... ..já og svo ertu með einhverja nemendur sem eru lengra komnir og engin námskeið eru til, þá ertu með þau í sko sérverkefni til þess að þau geti klárað einingafjöldann sinn. ...svoleiðis að mér finnst einhvern veginn bara þessi þetta utanumhald og það að þurfa að vera með á nóttunum á svona mörgum stöðum finnst mér alveg rosalega lýjandi og það sem geldur fyrir eru rannsóknir, að þú kemur ekki heim klukkan fimm og ætlar að setjast

yfir sko að lesa fræðibók... ef þú ert búin að vera einhvern veginn í þessu havaríi allan daginn.

...að vera svona tættur, mér finnst ég bara vera algjörlega tættur að ég er með of einhvern veginn mörg járn í eldinum og ég næ einhvern veginn ekki að fókusa á neitt og hef á tilfinningu að ég sé að gera allt illa þú veist að ég bara slökkvi einhverja elda hér og þar.

[Kennarar í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda]

Kennarar í fámennum námsgreinum upplifðu lítinn skilning á stöðu sinni. Þeir sögðu að það hvernig vinnustundum væri úthlutað fæli í sér auknar kröfur til þeirra og gæti jafnframt leitt til þess að leggja þyrfti niður fámennar greinar.

Áhrif efnahagshrunsins árið 2008 komu til umræðu í nokkrum hópanna og lýstu sumir viðmælenda því að eftir hrun hefði verið skorið umtalsvert af tímum sem áður fengust fyrir kennslu. Nú þyrftu kennarar því að kenna mun meira en áður til þess að uppfylla kennsluskyldu. Ennfremur, að niðurskurður sem orðið hafði í kjölfar hruns hafi ekki gengið til baka. Viðmælendur í Uppeldis- og menntunarfræðideild lýstu því til að mynda að fyrir efnahagshrunið hafi verið greitt sérstaklega fyrir fjarnám og að þá hefði til dæmis námskeið verði kennd í staðnámi á haustmisseri og svo í fjarnámi á vormisseri. Nú væri fjar- og staðnámskeiðum hins vegar skeytt saman með tilheyrandi kjaraskerðingu og álagi fyrir kennara. Í þessu sambandi sagði einn viðmælenda: „...þetta er ekki umhverfi sem er orðið bara manneskjulegt finnst mér, þetta er einhvern veginn búíð að þrengja mjög mikið að eftir hrun.“

Umræðan um **launakjör** kom ítrekað upp í umræðum í hópunum og í einum hópnum kom fram að kennarar tækju að sér að kenna umfram kennsluskyldu gegn yfirvinnugreiðslum í því skyni að bæta afkomu sína. Einn viðmælenda sagði eftirfarandi um ástæður þess að hann tekur að sér kennslu umfram kennsluskyldu:

Ég hef nú alveg „tendens“ til að auka alltaf við mig vinnu, en sko grunnlaunin hérna í háskólanum eru svo lág og hvað gerir maður? Maður reynir að kenna upp í kennsluskylduna og fara yfir kennsluskylduna til að fá yfirvinnu. Þess vegna erum við öll að drukkna í kúrsum. ...Þess vegna erum við kannski með 4-7 kúrsa á ári.

[Kennari í ótilgreindri deild]

Í umræðum í sumum hópnum var sömuleiðis bent á að kennsluálag væri sérstaklega mikið í þeim deildum sem væru undirmannaðar. Nemendum hafi þá fjölgað verulega og fjöldi kennara með lægri kennsluskyldu sökum aldurs aukist. Þá var einnig nefnt að lítið mætti bregða út af, til að mynda ef alvarleg veikindi kæmu upp eða dauðsfall, þá þyrftu kennarar að skipta með sér verkum og kenna meira en ella.

Leiðsögn nemenda í lokaverkefnum og doktorsverkefnum

Eitt af því sem virðist taka mikinn tíma og orku í störfum kennara við Háskóla Íslands er leiðsögn nemenda í lokaverkefnum, bæði í grunn- og meistaranámi, sem og leiðsögn doktorsnema. 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, mjög vanmetinn í mati til vinnu. Nemendur þyrftu mismikla leiðsögn auk þess sem það tæki þá mislangan tíma að klára verkefni. Viðmælendur voru margir hverjir ósáttir við það hvernig leiðsagnarvinna við lokaverkefni er metin og að deildin og viðkomandi leiðbeinandi fengi einungis greitt þegar og ef nemandi lyki verkefninu:

...ég held að það sé svolítið svona, mikilvægt atriði og kannski einfalt að breyta. Það er það hvernig er metinn þessi leiðbeining við meistaranema og doktorsnema. Það þarf bara að meta það inn í þá þessa kennsluskyldu hjá fólki. Það er eins og háskólinn hafi bara ekkert aðlagað sig að því að allt í einu var orðin svo mikil áhersla á framhaldsnám. Að það er auðvitað mjög sérstakt, bæði fyrir deildirnar og fyrir kennarana að þú fái ekkert metið vinnu kannski yfir fjögurra ára tímabil... fyrr en í lokin. Og síðan er þetta líka dæmi um að fólk hættir í námi og þú ert búinn að, eða fólk er búið að eyða fullt af tíma í að leiðbeina og annað og það fær ekkert fyrir það, deildin fær engan pening fyrir þetta. Þannig að þetta þarf einhvern veginn að endurskoða.

[Kennari í Líf- og umhverfisvísindadeild]

Mér finnst eitt líka, svona varðandi punktakerfið og allt þetta. Og svona varðandi kennslu að meistaranemar og doktorsnemar, maður fær aldrei neitt metið fyrir leiðbeiningu þar, fyrr en þeir eru útskrifaðir. Það er alveg gríðarlega skrýtið fyrirkomulag, því maður er að eyða miklum tíma. Og ég meina það tekur mismunandi tíma fyrir þessa nemendur að klára. Þú ert kannski með nemanda sem vill klára hratt, þá tekur það þú veist kannski meistaraverkefni 2 annir, frábært. Svo ertu með annan sem er kannski þrjú, já það á ekki að vera hægt, en er kannski fjórar annir. Og þú gefur miklu meira, því hann bara þarf á því að halda til þess að klára. ...Í versta tilfalli, þá einmitt hætta nemendurnir. Og það er bara hrikalega ömurlegt kerfi svona. Því auðvitað á maður að vilja leiðbeina meistaranemum og framhaldsnemendum því það er náttúrliga stefna skólans líka er það ekki, að auka framhaldsnemendur. Og þetta, það þarf að endurskoða þetta. Mér finnst það.

[Kennari í Iðnaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Önnur þjónusta og samskipti við nemendur

Í rýnihópunum var töluvert rætt um samskipti við nemendur. Í máli kennara kom fram að þeir verðu umtalsverðum tíma í þjónustu við nemendur, einkum við að svara ýmisskonar fyrirspurnum og aðstoða þá við verkefni. Ein helsta áskorunin, að mati kennara, felst í því að setja nemendum ákveðin mörk og takamarka þann tíma sem kennarar eyddu í þennan hluta starfsins. Einn viðmælanda hafði til að mynda eftirfarandi um málið að segja:

..við erum með nemendur sem að eru hérna vanir því að ýta bara á einn takka og fá svar. Þeir senda manni tölvupóst eða hringja og þeir búast bara við svári eins og skot og eitt dæmi bara hérna, nemandi sem var að vinna lokaverkefni hjá mér í vor hann sendi mér að kvöldi dags verkefni í heild sinni næsta dag fæ ég bara póst: Hvernig gengur þér að fara yfir verkefnið? Þú veist, það er ætlast alltaf til að maður geri allt eins og skot og ópolinmæðin er miklu meiri en var vegna þess að hérna það er bara vant að fá svörun.

[Kennari í Hjúkrunarfræðideild]

Nokkrir viðmælanda sögðust oft fá lítinn frið fyrir nemendum á skrifstofunni. Þegar þeir þyrftu að fá næði til að vinna að verkefnum kysu þeir því heldur að vinna heima. Almennt virtust viðmælendur fá mikinn **tölvupóst** frá nemendum og eins og einn orðaði það: „Ég er alveg að drukkna, nú er ég örugglega búinn að fá 20 tölvupósta, bara meðan ég sit hérna.“ Í einum rýnihópnum ræddu viðmælendur það hvernig þeir sinntu fyrirspurninum frá nemendum, sem þeir gerðu með nokkuð ólíkum hætti. Einn þátttakandi sagðist svara öllum tölvupóstum en vildi setja því meiri skorður og því reyndi því að skoða tölvupóstinn sinn einungis einu sinni á dag. Hún sagðist af þessum sökum ekki vera með net tengdan síma, þar sem hún yrði „ógeðslega stressuð“ hefði hún aðgang að tölvupósti í símanum. Annar kennari orðaði það þannig að ef að henni yfirsæist tölvupóstur „þá bara hefur maður drýgt stóran glæp“. Annar þátttakandi benti á að það væri mikilvægt að hafa stjórn á samskiptunum:

En ég held að þetta fari líka aðeins eftir því hvað maður veiti nemendum mikið leyfi til þess að gera ... Og það er oft í kringum verkefni þá eru oft að koma krakkar sko á fyrsta ári bara að heimsækja þig og fá hjálp við verkefni. Sem ég bara tók aldrei í mál. Ég get ekki sinnt 300 manns bara, að koma út á skrifstofuna mína.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Einhverjir sögðust nota **spjallþræði á netinu** til að svara fyrirspurnum sem þá nýttist öllum nemendum námskeiðsins. Þeir reyndu þá að beina nær öllum tölvupóstsamskiptum í þann farveg. Aðrir sögðust meta hvort og hverjum þeir þyrftu að svara, þar sem þeir gætu ekki svarað öllum

tölvupósti. Sumir tóku spurningar nemenda saman sem bárust í tölvupósti og svöruðu þeim í kennslustund. Jafnframt hvöttu þeir nemendur til að mæta í kennslustundir og bera þar fram fyrirspurnir sínar. Nokkrir þátttakendur höfðu formlega viðtalstíma þar sem nemendur gátu hitt þá en aðrir hittu nemendur eftir óskum.

Í einum rýnihópnum var mikið rætt um **kennslukannanir**. Þátttakendur töldu þær ekki alltaf gefa raunsanna mynd af gæðum námskeiða. Bent var á að kennari gæti fengið góða niðurstöðu í kennslukönnun þrátt fyrir að kennaeldgamalt og úrelt efni en slæma niðurstöðu í þungu námskeiði. Þátttakendur sögðu nafnlausar athugasemdir nemenda í könnunum vera af ýmsu tagi, sumar uppbyggilegar og sem hægt væri að læraen aðrar gagnslausar og óviðeigandi. Einn viðmælenda nefndi dæmi um þetta:

...það er auðvitað alls konar, ég var með doktorsnemann minn, kvenkyns, var að kenna námskeið fyrir mig og hún fékk komment eins og „flottur rass“ og svona. Þú færð alls konar svona komment og við líka. Fáum alls konar og við þurfum að lesa í gegnum öll kommentin og reyna að veiða út það sem við getum hugsanlega notað til að bæta námskeiðið.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Þátttakendur höfðu fengið ýmiskonar neikvæð og óviðeigandi athugasemdir. Einn þátttakandi hafði til að mynda fengið þau skilaboð að hún væri „Allof þreytuleg. Þyrfti að fara fyrir að sofa“. Einhverjir kennaranna töldu sig vera komnir með „þykkann skráp“ gagnvart gagnrýni nemenda. Þátttakendur töldu mikilvægt að endurskoða framsetningu niðurstaðna í kennslukönnunum og einn benti á eftirfarandi í því sambandi:

„Feedbackið“ sem þú færð fyrir kennsluna er að miklu leyti í gegnum þessar nafnlausu kennslukannanir. Það koma alveg fínir punktar inn á milli, en þessir súru punktar þeir hafa alveg neikvæð áhrif sko. Og fyrir kannski stundakennara, menn eru búnir að væla utan í vikum saman, að taka aðeins fyrir eitthvað námskeið. Svo er hraunað yfir þá í könnuninni. Það þarf einhvern svona „mekanisma“ til að „filtera“ þessi súru komment frá. Þau eru bara mannskemmandi.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Þátttakendur ræddu það einnig að þrátt fyrir að tölvupóstsamskipti gætu verið þreytandi væru samskipti við nemendur almennt á jákvæðum nótum og gefandi.

Í umræðunum kom fram að sumir upplifðu í æ meira mæli þá kröfu að kennarar þyrftu að **aðlaga sig að aðstæðum nemenda**. Þeim fannst að á síðustu árum hefði nemendahópurinn breyst. Nú væri meira af nemendum með fjölskyldur og lítil börn og eldri nemendur sem væru oft í nær fullri vinnu með námi:

...það sem hefur kannski breyst á síðustu árum er það að nemendur vilja vinna að öllum verkefnum og læra alfarið á sínum eigin forsendum. Þegar ég var í námi, þá einhvern veginn þá settu kennararnir eitthvað fyrir, þeir voru til viðtals á einhverjum ákveðnum tíma og maður bara fór eftir því. En núna er maður einhvern veginn alltaf að aðlaga sig að „schedulingu“ hjá nemendum.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Þessi sjónarmið komu einnig fram í rýnihópnum meðal kennara í Uppeldis- og menntunarfræðideild. Þar töldu sumir skólann hafa teygt sig of langt í að koma til móts við nemendur. Í raun virtist stundum sem að aðrir, svo sem vinnuveitendur nemenda og makar, settu „rammana“ um námið. Kennarar töldu þetta skapa þeim álag í starfi og einn sagði í því sambandi:

Eg ætla að vera vond í vetur og ég er til dæmis búin að segja nemendum það að það verði ekki, þau fá ekki skilafrest fyrir verkefni vegna ferminga, utanlandsferða maka eða það verða bara að vera veikindi eða eitthvað slíkt og sýna þá vottorð og hérna, og mér finnst þetta mjög leiðinlegt að þurfa það. Það er eins og maður sé í þessu hlutverki að vera mamma þeirra þú veist, þetta er fullorðið fólk og ég hef ekki kynnst þessu áður ég er búin að kenna í [mörg] ár [erlendis] og þar var bara, þá var þetta bara í höndum stjórnarsýslunnar. Ef þú gast ekki skilað á réttum tíma þá varstu að hafa samband við „student advisor“ og koma með skýringar á því, mjög skýrt það bara ég þurfti ekki að dila við það og mér finnst það vanta einhverja manneskju sem er með þetta á sínum herðum það fer ógeðslegur tími í þetta ef maður er með stórt námskeið.

[Kennari í Uppeldis- og menntunarfræðideild]

Sami kennari hafði leitað til nokkrra samstarfsmanna og rætt hvaða reglur þeir hefðu um skilafresti og undanþágur því tengdu. Niðurstaðan hafi verið sú að allir höfðu sinn háttinn á.

Karl- og kvenkennarar

Í rýnihópunum veltu þátttakendur fyrir sér mun á starfsánægju og vinnulagi kynjanna. Ennfremur hvort karlar og konur hefðu ólíka nálgun í starfi sínu, hvort munur væri á því hvernig karl- og kvenkennarar nálgast það verkefni að aðstoða nemendur og svara fyrirspurnum þeirra. Einnig hvort nemendur geri ólíkar kröfur til karl- og kvenkennara að þessu leyti. Einn viðmælandi var sannfærð um að nálgun kynjanna væri oft ólík:

...svo hugsa ég af því í könnuninni sem við vísuðum til í upphafi [Félagsvísindastofnun, 2013; 2015], að þar kom líka mjög greinilega fram að sko karlmenn við Háskóla Íslands, gamlir, voru ánægðastir í starfi og

Það var bara mjög áberandi allt í gegn og það eins og við höfum rætt sko, erum við konur alltof samvísusamar, ruglum við saman leiðbeiningu og mæðrun í samskiptum við nemendur okkar...

[Kvenkennari í ótilgreindri deild]

Þessi viðmælandi tók dæmi af sjálfri sér og sagðist vera með nokkra erlenda nemendur sem voru af „flóttamannakynslóðinni“. Hún hafi fundið til mikillar ábyrgðarkenndar þar sem sú orðræða hafi verið ríkjandi að þessir einstaklinga ættu erfitt uppdráttar í íslensku samfélagi og hafi því hugsað: „...ég ætla að gera það sem ég get til að stuðla að því að þær verði fullgildir samfélagsþegnar í einhverri framtíð“. Hún hafi þó á sama tíma verið meðvituð um að þeirra velferð var ekki á hennar ábyrgð og sömu reglur þyrftu að ganga yfir alla nemendur. Annar þátttakandi benti á að mikilvægt væri að skoða álag og streitu útfrá kynjamun þar sem „rannsóknir erlendis [hefðu] sýnt fram á að konur eru miklu oftari í því að hlúa að nemendum og persónulegum vandamálum nemenda en karlar.“

Þegar rætt var um hvort gefa ætti kennurum aukið frelsi til að velja hversu mikið þeir sinntu kennslu á kostnað rannsókna, var bent á að slíkt gæti reynst varasamt í ljósi þess að rannsóknir sýna að konur og kennarar úr röðum minnihlutahópa eru líklegri til að lenda í þjónustuhlutverki:

...við erum einmitt að reyna að brjótast úr mjög svona karllægum kúltúrsko, ég meina við erum með ennþá með miklu meira af prófessorum sem eru karlmenn og svo framvegis.

[Kvenkennari í ótilgreindri deild]

Ennfremur veltu nokkrir því fyrir sér hvort nemendur gerðu aðrar kröfur til kennarar eftir því hvort um væri að ræða karla eða konur og ræddu um áreiti sem konur yrðu fyrir af hálfu nemenda. Ein kona lýsti því að hafa fengið dónalega tölvupósta frá nemendum sem hún hafði sýnt samkennurum sínum sem væru karlar. Þeir höfðu ekki kannast við að viðlíka tölvupósta frá nemendum. Hún bætti við: „...ég sé ekki bara eitthvað í mínu fari eitthvað að ég hafi boðið upp á þetta.“ Þessi sami kennari sagði hafa reynst sér vel að tala við karlkollega sem henni fannst ná „ágætu jafnvægi í starfi“ og læra af reynslu þeirra:

...halda „distance“, læra af því, læra hvernig þeir umgangast nemendurna og hérna setja skýr mörk, alveg bara skýr, því mér hefur stundum fundist þegar við konur setjum skýr mörk þá erum við óalandi og óferjandi... þannig þetta hefur reynst mér mjög vel sem leið og svo bara setja alveg bara mjög skýr mörk og þau bara skrifa undir samning og ef þau standa ekki við hann, þá á ég ekki heldur að standa við neinn hluta, þannig ég er ekki að fara í þrælavinnu síðustu vikuna fyrir skil...

[Kvenkennari í ótilgreindri deild]

Umsjón og umsýsla

Þátttakendum í rýnihópunum var talsvert tíðrætt um að mikill tími færi í ýmisskonar umsýslustörf sem tengjast bæði kennslustarfinu og rannsóknarstarfinu. Í þessu sambandi voru nefnd ýmisskonar verk og umsýslustörf sem þyrfti að vinna eins og til að mynda að vera í samskiptum við nemendur og veita þeim ýmisskonar upplýsingar, til dæmis um skilafresti og undanþágur svo eitthvað sé nefnt. Þá væri mikil bókhaldsvinna og umsýsla tengd því að fá rannsóknarstyrki og því að reka rannsóknarverkefni, sem og því að fara í ferðir á ráðstefnur og vinnufundi innanlands og erlendis svo dæmi séu tekin. Einnig gerðu margir að umtalsefni ýmisskonar upplýsingagjöf til stjórnsýslu sviðs eða miðlægrar stjórnsýslu.

Þátttakendur töldu að mikill tími og orka færi í umsýslu af þessu tagi sem tæki frá þeim þáttum starfsins sem snéru að fagi þeirra og sérfræðipækkingu. Að þeirra mati er tíma þeirra ekki vel varið í að sinna verkefnum af þessu tagi í miklum mæli og þeir kalla eftir meiri stuðningi og aðstoð stjórnsýslu við að sinna þessum verkum:

...í staðinn fyrir að maður sé hlaupandi eins og jójó einhvern veginn að finna út úr einmitt þessum litlu hlutum, bara sko alveg burt séð frá mínum hagsmunum, held ég að því væri vel varið þannig ég held það séu, þrátt fyrir að maður sé ótrúlega ánægður með þetta starf, þá eru ákveðin sóknarfæri þar sem er hægt að gera gott starf miklu miklu betra og líka nýta betur hérna bara ástæðurnar fyrir því að við erum valin í þessi störf. Það er ekki til þess að við séum að skoppa og hoppa á milli einhverra ólíkra aðila milli stjórnsýslunnar, reyna að fá einhverjar svona upplýsingar...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Að mati margra er töluvert flækjustig þegar kemur að upplýsingaöflun og umsýslu með þessum umsýsluverkefnum. Þannig var því meðal annars lýst að „Háskóli Íslands sem stofnun [gæti] líka oft verið svona álagspunktur í sjálfu sér“:

... mér finnst svolítið erfitt að, bara þú veist, það getur verið ótrúlega erfitt þegar maður ætlar að gera eitthvað að vita hvern maður á að tala við. Maður þarf að fara í rannsóknarleiðangur til að vita: Ef ég ætla að gera þetta við hvern á ég að tala þú veist...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Ýmislegt var nefnt í þessu sambandi, eins og til dæmis að tímfrekt væri að leysa það sem færi úrskeiðis í bókhaldi:

...eitthvað sem gengur ekki upp, einhver mistök sem aðili sem er að rukka mann gerir, þá þarf maður að hafa samband við bókhaldið í aðalbyggingunni til að finna út úr því, svona fullt af tölvupóstum sem ganga þarna á milli út af einhverju svona einföldu eins og þessi 30 þúsund króna reikningar eða hvað sem það er...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Í umræðum kom einnig fram sú skoðun að **Ugla, innri vefur á vefsíðu Háskóla Íslands**, hefði að geyma ýmsar upplýsingar og eyðublöð sem nota þyrfti í ýmsum verkum af þessu tagi, en að margir upplifðu að þessar upplýsingar væru ekki mjög aðgengilegar og að erfitt væri að finna þær.

Þá ræddu sumir um að umtalsverður tími færi í umsýslu sem **tengdist vinnuferðum**, svo sem í að leita að hagstæðum fargjöldum og skila ýmsum skjölum til stjórnsýslunnar. Í þessu sambandi kom fram að óþægilegt væri að þurfa að leggja út eigin fjármuni fyrir ýmsu, svo sem fargjöldum, sem ekki væru endurgreiddir fyrr en að nokkrum tíma liðnum. Það var því mat margra að betra væri að einhver tiltekinn aðili í stjórnsýslu sæi um að skipuleggja vinnuferðir akademíks starfsfólk, en þannig skapaðist hagræði og að akademískt starfsfólk hefði þá meiri tíma í að sinna þeim störfum sem þeir væru fyrst og fremst ráðnir til að sinna.

Í nokkrum hópanna furðuðu þátttakendur sig á því að stjórnsýslan óskaði reglulega eftir upplýsingum af þeirra hálfu sem þegar lægju fyrir í upplýsingakerfum skólans. Margir nefndu árlegt **framtal starfa** akademíks starfsfólks í þessu sambandi:

Það er svona eitt af þessum verkum sem manni finnst svo fáránlegt, það er til dæmis maður þarf að setja nafn á meistaranemunum sem þú ert búin að leiðbeina, titil ritgerðar og svo þarftu að fara á Skemmuna og sækja ritgerðina og hlaða henni inn. ...Það er búið að skrá það í kerfinu, þú veist að ég kenndi nemandanum, að hann sé útskrifaður og hver titill ritgerðarinnar er á íslensku og ensku og allt kerfið veit að ritgerðin liggur þarna. Af hverju er þetta hluti af starfi kennara? Eða hérna, annað sko, hvað þú fékkst mikinn pening í styrk. ... Sko ef skatturinn nær að setja rafrænt alls konar upplýsingar sem skatturinn veit, af hverju getur háskólinn ekki gert svoleiðis?

[Kennari í Líf- og umhverfisvísindadeild]

Kennarar sem höfðu umsjón með stórum námskeiðum og námskeiðum þar sem stundakennarar komu við sögu voru sömuleiðis ósáttir við að þurfa að annast **ýmsa umsýslu sem tengdist launum stundakennaranna**. Þeir sögðu að umtalsverður tími færi í að halda utan um upplýsingar því tengdu og skila til stjórnsýslu eða launadeildar, sögðu þetta „út í hött“ og fannst eðlilegt að „stoðþjónustan“ sæi um þesskonar verk. Einn kennarinn tók dæmi af námskeiðum sem hann hefði

séð um í mörg ár. Að þeim kæmu margir stundakennarar, allt upp í 40 manns og að sumir þeirra kenndu lítið en aðrir meira. Hann sagðist þurfa að afla allra upplýsinga sem þyrfti til að greiða þeim laun, svo sem upplýsinga um kennitölur og bankareikninga. Að hans mati og fleiri í hópnum væri þetta „algjört grín“:

...ég bara lít þannig á það að ég eigi ekki að eyða mínum tíma í það að elta uppi þeirra bankareikninga eða einhverjar aðrar upplýsingar í þessum tíma sem ég er með úthlutað.

[Kennari í ótilgreindri deild]

Þá ræddu margir um að **rekstur rannsóknarverkefna** og umsýsla tengdum þeim væri mjög tímfrek og í mörgum tilvikum mun flóknari en áður. Í þessu sambandi var rætt um erlenda rannsóknarstyrki sem oft krefðust mikillar og flókinnar umsýsluvinnu af hálfu þeirra sem fengju slíka styrki:

...og bara einmitt bókhaldið varðandi það, það hefur bara gjörbreyst það er miklu miklu sérhæfðara bókhald sem þarf núna heldur en þurfti... það er gífurlega mikil aukavinna sem kannski mörg okkar eru ekkert sérstaklega góð í... og það er gífurlegt auka álag sem einmitt fylgir því að fá styrki og vera finna út úr þessu völdunarhúsi hér innan Háskólans.

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Í umræðunum kom fram að fram að ráðning rannsóknarstjóra á sviði væri jákvætt skref en að það ætti eftir að koma í ljós hvernig sú staða þróaðist og hvernig hún kæmi til með að nýtast akademísku starfsfólki. Að mati þátttakenda er mikilvægt að það sé „einhver stofnanabekking svona til staðar“ í tengslum við rekstur rannsóknarverkefna þannig að kennarar þurfi ekki alltaf að vera að „uppgötva hjólið“.

Samskipti við starfsfólk í stjórnsýslu

Viðmælendum var tíðrætt um samskipti sín við starfsfólk í stjórnsýslu. Þeir ræddu annars vegar stuðning stjórnsýslunnar við akademísk störf og hins vegar kröfur sem gerðar eru til þeirra af starfsfólki stjórnsýslunnar. Mörgum virtist liggja nokkuð niðri fyrir í þessum umræðum og töldu jafnvel að stoðþjónusta væri takmörkuð. Þeir sögðu að dregið hefði úr þjónustunni síðastliðin ár þrátt fyrir að starfsfólki stjórnsýslunnar hafi fjölgað. Nokkrir lýstu því að áherslurnar hefðu í raun snúist við og að í stað þess að stjórnsýslan styddi við akademíska starfsfólkið væri hún í auknum mæli að færa kennurum ýmiskonar verkefni í hendur og vakta störf þeirra. Þessi viðhorf má til dæmis sjá í eftirfarandi ummælum:

Nú er til fullt af fólki í stjórnsýslunni sem eru þarna bara til að segja okkur hvað við eigum að gera. ...Við fáum bara svona tölvupósta: Þú átt eftir að gera þetta! Hérna er annað verkefni fyrir þig! Og hér er annað.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

...háskólinn þarf kannski þínulítið að skoða hvernig hann skilgreinir stjórnarsýsluna sína, hversu hátt hlutfall af stjórnarsýslufólkinu er raunverulega að þjónusta akademíska starfsmenn. Ég bara stórefast um að það sé mjög hátt hlutfall. Mjög mikið af þessu fólki er að vinna við að fylgjast með okkur, meta okkur og í eftirlitsstörfum og svo að skapa ímynd eða viðskiptatækifæri fyrir fyrirtæki Háskóla Íslands, og ég held að það væri hægt að nýta þennan mannauð miklu betur þannig að, að hérna akademískir starfsmenn fyndu meira fyrir því að þetta fólk væri þarna til að vinna út frá þessum markmiðum akademíunnar. Þannig ég myndi segja að það væri mikið atriði. Í öðru lagi þá hefur stjórnarsýsluálag meðal akademískra starfsmanna aukist gríðarlega og hérna og það álag, það þarf einhvern veginn eins og við vorum að tala um, við nefndum þetta álag með nemendurna, það þarf einhvern veginn að passa upp á að það sé ráðinn þá nýr aðili inn í stjórnarsýsluna til að sinna álagstengdum þáttum sem akademískir starfsmenn eru að upplifa...

[Kennari í Uppeldis- og menntunarfræðideild]

Töluvert var rætt um samskipti milli akademískra starfsmanna og starfsmanna í stjórnarsýslu. Margir höfðu almennt góða reynslu af samskiptum við starfsfólk í stjórnarsýslunni og töluðu nokkrir til að mynda um einkar jákvætt samstarf við verkefnisstjóra sinnar námsgreinar. Einnig kom fram togstreita á milli starfsmannahópanna og höfðu nokkrir viðmælendur mætt neikvæu viðmóti hjá starfsfólki á stjórnarsýslu. Einn viðmælandi sagði „...„attitudið“ hjá sumu þessu fólki, að það er, það byggist á því að vantroysta okkur í öllum störfum sem við gerum.“ Hann tók dæmi um þetta, sagist hafa veikt skyndilega og þurft að leggjast inn á spítala en náð að fá nemenda sinn til að kenna fyrir sig og halda fyrirlestra sama dag og einnig daginn eftir. Nokkrum vikum síðar sagðist hann hafa sent inn kennsluuppgjör og vildi að nemandinn fengi greitt og þá hafi hann fengið símhringingu frá sviðinu:

Ég er hundskammaður fyrir að breyta kennsluáætlun. Þetta átti ég að gera í upphafi misseris. Og viðkomandi starfsmaður, hann hélt áfram og áfram. Ég sagði: Nei, ég gat nú ekki gert það, ég gat nú ekki gert ráð fyrir þessu. Og viðkomandi starfsmaður æsti sig upp í hæstu hæðir.

[Kennari í ótilgreindri deild]

Margir upplifðu það að starfsfólk í stjórnarsýslu og akademískt starfsfólk væru tveir aðskildir hópar, að það „væri smá gjá þarna á milli“ og að stjórnarsýslan væri „svona klúbbur út af fyrir sig“. Fyrir vikið væri samstarf stundum óþjálta og samskipti erfið:

...þegar ég horfi tilbaka búin að vera þennan tíma þá finnst mér líka eitthvað sem að er ekki alveg að ganga upp varðandi sko hvernig það er hugsað innan deildar sem sagt þessi stjórnýsla eða skrifstofan að mér finnst vera komin einhvers konar ég ætla ekki að segja einhver gjá en það er orðið eitthvað frekar erfitt í sambandi við svona þau samskipti.

[Kennari í ótilgreindri deild]

Einn þátttakenda hafði þetta um málið að segja:

Ég held að allir hvort sem eru í akademíunni eða stjórnýslunni, bara allir sko vilja gera vel og allt það. Ég held það sé ekkert annað í sjálfu sér í gangi sko, en það er samt svona við og þeir sko, við í akademíunni og þeir í stjórnýslunni og væntanlega öfugt. Í stjórnýslunni segja menn við í stjórnýslunni og þeir í akademíunni smá svona held ég svona tortryggni líka þarna á milli sko...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Þá var talsvert rætt um það í einum rýnihópnum að margt væri gert fyrir starfsfólk skrifstofu, „einhverjir viðburðir og eitthvað svona skemmtanir og eitthvað gaman“, sem ekki endilega byðist akademísku starfsfólki sviðsins. Þetta þótti sumum kennurum miður þar sem „þeim [liði] bara smám saman þannig að þau [skiptu] engu máli“. Einn þátttakandi tók undir þetta og sagði:

Þetta truflar mig mjög, mjög mikið. Þegar einhver á afmæli upp á skrifstofu þá kemur póstur: Þessi er að verða fimmtugur eða sextugur. Viljið þið vera með í gjöf og leggja inn á reikninginn? Og flestir gera það eða svona sem hafa áhuga á. Síðan í lok vinnuviku er boðið í svona samkvæmi með kaffi eða með léttum veitingum og svo er afhent gjöf og þeim finnst þetta sjálfsagt. Ég er búin að kvarta yfir þessu... Við erum ekki með, við erum bara með í gjöfinni...

[Kennari í ótilgreindri deild]

Viðmælendur veltu fyrir sér hvort fjarlægðin milli hópanna tveggja hefði þau áhrif að samgangur væri fremur lítill, þar sem stjórnýsla sviðs væru iðulega staðsett annarsstaðar en skrifstofur kennara og í nokkrum tilvikum jafnvel í annarri byggingu:

...ef það væri svona einhvern veginn stjórnýslan væri meira inni á meðal okkar, myndum rekast á hvort annað meira svona, af því ég get alveg ímyndað mér að það líða heilu dagarnir og maður sér ekki deildarstjórnann eða verkefnastjórnann eða eitthvað svona svo bara allt í

einu hittir hann eftir tæpa viku út á göngum menn bara feimnir sko bara verður til eitthvað svona mórall sko...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Stuðningur stjórnýslu við kennara

Í rýnihópnum var töluvert rætt um þjónustu og störf stjórnýslu. Fram kom að sumir þættir í stoðþjónustu hefðu breyst til hins betra. Í því skyni var þjónusta Menntavísindastofnunar í tengslum við rannsóknir starfsfólks nefnd þar sem aðstoð við styrkumsóknir og úrvinnslu gagna væri í boði fyrir kennara sviðsins.

Eins og fyrr greinir töldu kennarar sig hins vegar verja umtalsverðum tíma í ýmisskonar umsýslu tengda kennslu, svo sem bókhaldsstörf og fleira. Margir óskuðu eftir aukinni aðstoð starfsfólks í stjórnýslu við umsýslustörfin. Einn þátttakandinn sagði eftirfarandi í þessu sambandi:

...“attitudið“ er svolítið þetta hjá okkur í dag sko: Gerðu þetta sjálf! Þannig að við kennarar erum að fá minni og minni stoðþjónustu varðandi skrifstofuvinnslu, umsýslu nemenda, ganga frá einkunnum eða hvað það nú er. Þetta er orðið meira og minna í kjöltum maður er eiginlega að reka sitt litla fyrirtæki í kringum námskeiðin.

[Kennari í Hjúkrunarfræðideild]

Viðmælendur töldu aðstoð við kennara fara minnkandi og að þar sem störf starfsfólks í stjórnýslu sviðs fælust fyrst og fremst í því að sinna nemendum, hallaði á ýmisskonar aðstoð við kennara. Hins vegar kom fram að stoðþjónusta innan Verkfræði- og náttúruvísindasviðs hafi aukist verulega á síðustu árum, einkum í að þjónusta kennara í tengslum við próf og fyrirspurnir nemenda. Hugsanlegt væri þó að margir kennarar sviðsins væru ekki nægilega vel upplýstir um þann stuðning sem þeir gætu sótt sér til starfsfólks stjórnýslu.

Í umræðum um stuðning stjórnýslu við kennara komu fram ólík atriði eftir því úr hvaða deildum viðmælendur voru. Kennarar í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda ræddu talsvert um skort á þjónustu. Þeir töldu ekki vera nægilega vel gætt að þjónustu við akademískt starfsfólk í Nýja Garði þar sem deildarmenn hafa aðstöðu. Oft gleymdist að sjá til þess að ritföng, kaffi og mjólk væru til staðar og að ljósrítunarvélar og fleiri tæki væru í lagi. Stjórnýslueining sviðsins er til húsa í annarri byggingu og fyrir vikið þyrftu kennarar ítrekað að senda tölvupósta til stjórnýslunnar um það sem vantaði hverju sinni. Viðhorf stjórnýslunnar væri þau að kennarar ættu að hafa samband þegar þeim vanhagði um eitthvað. Það væri þó lýjandi til lengdar:

... það á að koma daglega og tjekka á þessu og í síðustu viku þá segir hún heyrðu ég held það vanti orðið þarna pappír og ég segi náttúrulega já að taka yfir, ég var að fara út í Nýja Garð og mér fannst það allt í lagi.

En mér finnst þetta ekki vera þjónusta, þarna akademískt starfsfólk það sé verið að bíða eftir að einhver sé á leiðinni út, mér finnst það eigi að koma þarna annan hvern dag, fara yfir tæki og tól...

[Kennari í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda]

Viðmælendur sem starfa í Nýja Garði lýstu því að þótt þeir eigi að fá þjónustu hjá starfsfólki þjónustuborðsins í Gimli, hefðu þeir smám saman hætt að nýta sér hana. Upplifun þeirra af viðmóti starfsfólks þjónustuborðsins hafi verið sú að „þeirra hérna priority“ væri að þjónusta Félagsvísindasvið.

Viðmælendur í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda óskuðu ennfremur eftir aukinni aðstoð frá Markaðs- og samskiptasviði HÍ við að kynna námsgreinar deildarinnar í því skyni að reyna að fá fleiri nemendur í greinarnar.

Viðmælenda í Uppeldis- og menntunarfræðideild óskuðu eftir aukinni tæknilegri aðstoð. Þeir bentu á að stoðþjónusta tengd tækni og fjarkennslu hefði „minnkað stórlega“ síðustu ár. Þar sem endurnýjun tækninnar væri hröð yrði þetta umhverfi sífellt „flóknara og erfiðara“. Vandinn væri meðal annars sá að ólíkir þættir væru á forræði mismunandi aðila, svo sem Reikninstofnunar, Kennslumiðstöðvar, Reksturs fasteigna sem og sviðsins. Þetta gerði það að verkum að kennarar þyrftu oft að leita uppi réttan aðila til að aðstoða sig þegar vandamál tengd tækni eða aðstöðu í kennslustofum kæmu upp.

Rannsóknarstarfið

Í rýnihópunum var talsvert rætt um rannsóknarpátt starfsins. Eins og fram hefur komið töldu margir rannsóknarstarf kennara mæta afgangi þar sem kennsla og önnur verkefni krefðust athygli þeirra mestan part vinnudagsins. Einn hafði á orði í þessu sambandi að sér þætti „æðislega gaman að skrifa og stunda rannsóknir og svona en [sér fyndist] samt þreytandi að [hann hefði] aldrei tíma til að gera það í vinnunni.“ Þar sem vinnutíminn færi fyrst og fremst í störf tengd kennslu og stórnun fór rannsóknarvinna margra þátttakenda að mestu leyti fram á kvöldin, um helgar og í sumarfríum. Sumir lýstu því að þegar þeir hófu störf við háskólann hafi þeir haft nokkuð háleitar hugmyndir um tímamann sem þeir hefðu til að sinna rannsóknum og lesa sér til í fræðunum. Þeir hafi hins vegar fljótt komist að því að sú væri ekki raunin. Þrátt fyrir að gert væri ráð fyrir að stór hluti vinnutímans færi í rannsóknarvinnu hefðu kennarar lítinn tíma til að sinna fræðastörfum og þetta misræmi var í þeirra huga uppspetta álags og streitu í starfi.

Rannsókn- og fræðastörf eru fjölþætt sem gera ríkar kröfur til kennara. Til að sinna þessum þáttum vel var mikilvægt að hafa góðan tíma, að sögn viðmælenda:

...það er að vinna rannsóknina, það er að skrifa upp úr rannsókninni, það er að sækja um styrki fyrir næstu rannsóknir, sjá um bókhaldið fyrir

rannsóknirnar sem voru að klárast eða reyna að finna út úr hvort maður sé búin að gera allt sem maður ætlaði að gera þannig það er líka margir boltar sem maður hefur á lofti...

[Kennari í Félags- og mannvísindadeild]

Rannsóknarvirkni þátttakenda var með ólíkum hætti. Sumir lýstu því að hafa tekið meðvitaða ákvörðun um að sinna rannsóknum eingöngu upp að því marki að þeir næðu lágmarks rannsóknarskyldu en aðrir lögðu mikla áherslu á rannsóknarþátt starfsins. Ennfremur virtist starfsfólk í sumum deildum frekar ná að uppfylla rannsóknarskyldu og birta rannsóknarniðurstöður í viðurkenndum tímaritum en í öðrum.

Í máli viðmælenda kom fram að formlegar kröfur um rannsóknarskyldu og gengi í rannsóknum yrðu æ ríkari:

Sko síðustu 4 til 5 árin er búið að gera kröfurnar ennþá verri, þannig að nú er kafið um aflpunkta. Það er ekki nóg bara að birta á ákveðnum stöðum, heldur þurfa að vera ákveðnir hlutir. Það þarf að vera afl punktar.

[Kennari í lónaðarverkfræði-, vélaverkfræði- og tölvunarfræðideild]

Viðmælendur töldu virkni í rannsóknum nú vera lykil að framgangi í starfi, kennsla og aðrir þættir starfsins hefðu þar engin áhrif.

Í umræðum um rannsóknarstarf var rætt um aðstæður ólíkra fræðigreina. Viðmælendur sögðu það mis erfitt fyrir rannsakendur að fá rannsóknarniðurstöður birtar í fagtímaritum eftir því hvaða fræðigrein þeir tilheyrðu. Þetta gerði sumum fræðimönnum erfiðara fyrir en öðrum. Ennfremur kom fram að fræðigreinar sitja ekki allar við sama borð með tilliti til þess hversu auðvelt er að afla rannsóknarstyrkja og stunda rannsóknir á tilteknum sviðum:

...ef maður ætlar að gera til dæmis mannfræðilega rannsóknir þar sem maður þarf að vera á vettvangi í einhvern ákveðinn tíma og vinna þar, það er miklu erfiðara að fá svoleiðis styrki heldur en ef við ætlum að fara safna einhverju tölulegum gögnum ...mér finnst allavega í tengslum við að vinna með skóla inn á skólavettvangi, að mér finnst þetta lyklatriði að geta eitt góðum tíma inn á vettvangi til þess að vita hvað er í gangi og við fáum, það er enginn stuðningur þannig séð og þetta er ekki sér íslenskt, þetta er alveg ég þekki þetta frá Bandaríkjunum líka sko, þannig að þarna en að koma aftur inn á þetta bara almennt með álagið...

[Kennari í Uppeldis- og menntunarfræðideild]

Ungir kennarar

Kennarar sem höfðu stutta reynslu af starfinu töldu umtalsvert álag fylgja því að koma sér inn í starfið. Bæði tæki mikinn tíma að móta kennsluna, móta námskeið og fyrirlestra en einnig væri flókið að koma sér af stað í rannsóknum:

...ég er náttúrulega alveg nýr starfsmaður þannig ég er náttúrulega bara að byrja þróa fyrirlestra frá grunni og mér finnst svona þegar maður er í svona "fifty fifty", 50% af manns stöðu séu rannsóknir þá eigi maður svona með að ná allavega kannski þremur greinum á ári. Og ég náði sem sagt á síðasta ári að skrifa einn bókarkafli með því að skrifa í sumarfríinu og náði að hérna senda inn eina umsókn um styrk ...þannig að það fór eiginlega allur tíminn í kennslu og þó svo að það hafi farið allur tíminn í kennslu, að þá náði ég samt ekki kennsluskyldu, ég er 15 tímum undir. En bara svona til að nefna það að núna á síðustu önn bara núna á haustönn var ég að kenna sjö mismunandi námskeiðum.

[Kennari í ótilgreindri deild]

Viðmælendur töldu almennt mikilvægt að styðja unga kennara í rannsóknum. Sumir töldu það vera óheppilegt að þegar kennarar væru ráðnir til starfsins væri það til fimm ára reynslu. Að þeim tíma loknum fengju þeir fastráðningu. Þetta yrði til þess að ungir kennarar upplifðu mikla pressu að standa sig í rannsóknastörfum samfara þeim mikla undirbúningi sem það krefðist að byrja að kenna ný námskeið.

Í umræðum kom einnig fram að flókið væri fyrir unga akademíska starfsmenn að ná að uppfylla rannsóknarskyldu sína. Þeir eldri og reyndari á því sviði væru líklegri til að fá rannsóknarstyrki, hafa doktorsnema til að sinna rannsóknum og væru líklegri til að fá birtar rannsóknarniðurstöður í viðurkenndum tímaritum. Slíkar birtingar sköpuðu þeim enn meira forskot í að afla fjármagns til rannsókna. Einn ungi kennarinn lýsti þessari samkeppni þannig:

...maður einhvern veginn bara byrjar hérna með ekki neitt í höndunum og þarf svo einhvern veginn að fara að sækja sér inn peninga og gera eitthvað sko. Þannig að maður er bara svona að stefna í þá átt og ég held að það muni alveg takast, en ...það er eitthvað svona sem að vofir yfir, maður finnur svona í kerfinu að það er mjög mikil krafa á að standa sig á ákveðnu sviði, sem er tengt birtingum á ákveðinn hátt og er svona kerfi sem að er, ég bara hreinlega veit ekki hvort það er gott eða vont. Ég á svona eftir að skoða betur. Þetta er svona baunatalningakerfi, sem þú ferð í, sem snýst um í raun og veru fjölda birtinga o.s.frv. og ég verð bara að viðurkenna það að svona smátt og smátt að þá er svona hausinn

aðeins farinn að hugsa hvað maður ætlaðu að gera öðruvísi. Maður er farinn að hugsa sko, hvernig maður á að vinna rannsóknir til þess að samræmast þessu kerfi. Er ekki bara sniðugara fyrir mig að vera bara, fara í mörg lítil og stutt verkefni sem gefa af sér einhverjar litlar greinar og maður er svona dottinn sko, þegar ég var á hinum staðnum, þá hafði ég bara ákveðna sýn á hvað ég ætlaði að gera þar sko. Og þá var ekkert svona krafa: Shit, ég verð að vera kominn með eina grein hérna líklega eftir þetta langan tíma sko. Þannig að nú kemur svona smá stress hérna, ég er bara ráðinn hérna til fimm ára til að byrja með og svo verður væntanlega eitthvað mat og svona... Þannig að maður er svona farinn að, og þetta er svona eitthvað, ég er ekki beint að segja að þetta sé eitthvað sem ég ligg og nötra yfir á hverjum degi en þetta er eitthvað svona yfirvofandi...

Önnur verkefni og atriði sem tengjast álagi í starfi

Viðmælendur lýstu því að gert væri ráð fyrir að kennarar sinntu ýmisskonar verkefnum sem væru ekki endilega metin til launa og ykju álag í starfi. Til að mynda geri háskólinn ítrekað kröfur um ýmisskonar stefnumótunarvinnu sem ekki væri greitt sérstaklega fyrir, svo sem innleiðing Bologna-samkomulagsins og sjálfsmatsskýrslur deilda vegna gæðamats skólans:

...þá koma líka einmitt svona kröfur um það að það sé sífelld stefnumótun, það er alltaf einmitt verið að kalla eftir meiri upplýsingum, meiri stefnumótun, meira þetta og hitt frá okkur, sem kennurum, og án þess og já, án þess að hérna það sé einhvern veginn gert ráð fyrir einhverjum tíma fyrir þetta í okkar vinnumati. ...allt þetta einhvern veginn bætist við, eilífar sjálfsmatsskýrslur og stefnumótun og hitt og þetta sko.

[Kennari í Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda]

Akademísku starfi fylgja ennfremur ýmis verkefni sem ekki eru talin með í vinnumati né er greitt fyrir, en krefjast þó umtalsverðrar vinnu af starfsfólki. Til að mynda fer þónokkur tími, 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. Einnig fer töluverður tími í að ritrýna greinar annarra á sama fræðasviði (peer review) eða ritstýra tímaritum. Þetta litu viðmælendur á sem „skyldu“ sína en hvorugt er hins vegar talið með í vinnumati þeirra eða fæst greitt fyrir.

Margir kennarar litu ennfremur á það sem skyldu sína að kynna rannsóknir sínar út í samfélaginu og vörðu því tíma í að halda fyrirlestra og sækja fundi sem þeir fengju oft en ekki lítið eða ekkert

greitt fyrir. Sömuleiðis kom fram að kennarar væru oft beðnir að vera í fagraðum og meta umsóknir og fleira í þeim dúr.

Í máli þátttakenda úr Hjúkrunarfræðideild kom fram að húsnæði deildarinnar væri óviðunandi og heilsuspillandi. Í húsinu væri raki og mygla sem hefði valdið sumu starfsfólki heilsutjóni, auk þess sem þar væri stundum svo kalt að starfsfólk sæti “með teppi yfir sér til að geta unnið”. Af þessum ástæðum kysu margir að vinna að mestu heima. Þetta hafði haft áhrif á starfsandann og samskipti starfsfólks, sem voru mun minni en ella. Viðmælendur voru ósáttir við húsið og vinnuaðstæður. Auk raka hentaði húsnæðið illa starfseminni:

... það er hluti af þessum vanda sko að að vera skikkaður að vera að starfa í rými sem er sniðið fyrir allt aðra þjónustu og ég sé eins og þegar við fórum núna á Hjúkrun í fararbroddi á fimmtudaginn, fórum bara upp í Stakkahlíðina og vorum þar saman kennararnir þar sem er almennileg mataraðstaða og kaffiaðstaða, bjartir gluggar, vitiði það er bara lifnar yfir, það verður allt annað andrúmsloft yfir kennurum.

[Kennari í Hjúkrunarfræðideild]

Samskipti við samstarfsfólk

Þátttakendur ræddu samskipti við samstarfsfólk í deildinni og starfsandann. Þátttakendur úr sumum deildum töldu starfsandann í hópnum góðan, þrátt fyrir að starfið væri oft og tíðum krefjandi og starfólk undir álagi í starfi. Einn þátttakandinn sagði eftirfarandi í þessu sambandi:

Sterkasti þátturinn í þessari deild er að það er ágætur mórall í hópnum. Það er enginn einn sem er svona, ég hef heyrt um nánast allar deildir hérna í háskólanum, þar sem einhver einn, eða tveir, eða þrír, eru alveg bara að gera alla hina vitlausa. Það er enginn svoleiðis hjá okkur.

[Kennari í Ótilgreindri deild]

Í öðrum deildum voru samskipti ekki jafn góð og þátttakendur lýstu áhrifum þess á starfsumhverfið. Þeir voru sammála að slíkt yki streitu í starfi. Í einni deildinni var til að mynda rætt um að samskipti kennara við deildarforseta væru erfið:

...ég hef yfirleitt ekki upplifað það áður og ég bara leyfi mér að segja það að mér finnst það hafa truflað mig þau samskipti og hérna, það er svona ákveðið sem hefur verið nýtt fyrir mér, það hefur verið svona tilhneiging til að svona slá á það sem við höfum kannski haft svolítið í heiðri, þetta lýðræðislega og þetta samstarf, og þetta samstarf og samráð það hefur verið slegið svoldið á það.

[Kennari í Ótilgreindri deild]

Þátttakendur töldu ástæður erfiðra samskipta og togstreitu milli starfsfólks vera samspil ýmissa þátta, svo sem bágs fjárhags deilda og streitu í starf. Fyrir vikið kæmi það fyrir að “það sýður pínulítið upp úr”.

Hugmyndir akademísks starfsfólk um hvernig draga megi úr álagi og streitu

Í rýnihópunum voru þátttakendur spurðir um leiðir sem þeir töldu færar til að draga úr álagi og streitu innan háskólans. Í þessum kafla verða rakin þau atriði sem þátttakendur nefndu að hægt væri að gera í þessum efnum á vettvangi háskólans og innan sviðs eða deildar.

Þátttakendur töldu brýnt að **að meginþættir starfsins, þ.e. kennsla, stjórnun og rannsóknir, væru metnir til launa og vinnutíma í samræmi við þann tíma sem þeir taka í raun**. Þannig þyrfti einnig að meta þá þætti sem starfsfólk ynni af hendi án þess að fá viðurkenningu fyrir, svo sem þjónustu við nemendur og leiðsögn í lokaverkefnum á öllum námsstigum. Til þess þyrfti aukið fjármagn, endurskoðun og umbætur á reiknilíkani og reikniflokkum háskólans, sem og að draga úr umfangi kennslu. Brýnt er að huga bæði að þeim sem kenna í fjölmönnum og fámönnum námsgreinum. Þá var bent á að sumar deildir væru undirmannaðar þar sem margir akademískir starfsmenn hefðu minni kennsluskyldu sökum aldurs. Í þeim aðstæðum væri brýnt að fá fleiri til kennslu.

Þátttakendur veltu fyrir sér leiðum til að skapa hagræði í kennslu og því hvort hægt væri að endurskipuleggja kennslu með einhverjum hætti þannig að skapa mætti aukið svigrúm fyrir kennara til að sinna rannsóknum. Sumir töldu einhverskonar form af lotukennslu geta í auknu mæli komist til móts við kennara þar sem þeir gætu þá sinnt kennslu tiltekin tímabil skólaársins og hefðu þá meiri tíma til að sinna rannsóknum á öðrum tímum. **Skiptar skoðanir voru á því hvort skipulag kennslu í lotum gæti komið að gagni**. Sumum leist vel á hugmyndina um að kenna í lotum en aðrir töldu hana ekki henta í þeim greinum sem þeir kenndu. Bent var á að sum námskeið væru einfaldlega þess eðlis að gera þyrfti námsefninu skil yfir lengri tíma. Til þess að lotukennsla gengi upp yrðu öll námskeið deildar eða námsbrautar að vera skipulögð með sama hætti en algengt er að í námskeiðum séu nemendur úr ólíkum námsbrautum. Þátttakendur nefndu að fyrirkomulagið hafi verið prófað í stöku deildum en að horfið hafi verið frá lotukennslunni af þessum sökum.

Rædd var sú hugmynd að kennarar hefðu aukið **val um það hversu mikið þeir kenna á kostnað rannsóknarvinnu og öfugt**. Rætt var hvort ákjósanlegt væri að kennarar gætu valið hvort þeir ykju við sig kennslu og hefðu þá minni rannsóknarskyldu eða sinntu rannsóknum í meira mæli og hefðu minni kennsluskyldu. Margir voru þeirrar skoðunar að rannsóknarvinnan væri sá þáttur starfsins sem þeir hefðu hvað mestan áhuga á að sinna og töldu því að þeirra val yrði að sinna rannsóknum í meira mæli en þeim gæfist svigrúm til eins og staðan væri nú. Aðrir bentu á að kerfi sem byði upp á slíkt svigrúm væri varasamt gagnvart tilteknum hópum, t.d. konum og minnihlutahópum, þar sem

rannsóknir sýndu að þeir hefðu tilhneigingu til að kenna meira og sinna þjónustu við nemendur á kostnað virkni í rannsóknum, en slíkt hefði áhrif á framgang og mat á árangri í akademísku starfi.

Þátttakendur sögðu **umtalsverðan tíma og orku fara í ýmisskonar umsýslu og upplýsingagjöf til stjórnsýslu**. Þessum tíma töldu þeir að væri betur varið í að sinna rannsóknum og öðru því sem tengdist sérþekkingu þeirra og fræðastörfum. Í sumum tilvikum væru þetta verk sem þátttakendur töldu að starfsfólk í stjórnsýslu gæti tekið að sér. Þá þurfi starfsfólk til dæmis að sækja upplýsingar við framtal starfs sem lægju þegar fyrir í kerfum háskólans, verja tíma við leit að hagkvæmum flugfargjöldum og frágang ýmissa pappíra tengdum vinnuferðum, safna saman upplýsingum um vinnuframlag og bankaupplýsingar stundakennara í námskeiðum og fá greiddan útlagðan kostnað. Í umræðunum um útlagðan kostnað kom fram sú hugmynd að akademískt starfsfólk hefði beinni aðgang að rannsóknarreikningi sínum, hefðu jafnvel sjálf greiðslukort sem tengdust rannsóknarreikningi þeirra.

Þátttakendur töldu ennfremur að ákveðin atriði sem tengjast þjónustu við nemendur ættu betur heima hjá starfsfólki í stjórnsýslu. Þetta voru t.a.m. reglur um skilafresti og undanþágur að ýmsu tagi. Væru slíkir þættir á ábyrgð stjórnsýslu yrðu þeir í mun fastari skorðum að mati þátttakenda. Í einum rýnihópnum var í þessu sambandi nefnd sú hugmynd að erlendri fyrirmynd að nemendur leituðu til svokallaðs ráðgjafa nemenda (e. student advisor) um þesskonar málefni svo að kennarar væru ekki hver og einn með eigin viðmið og reglur og eyddu ómældum tíma og orku í samskipti við nemendur af þessu tagi.

Þátttakendur kölluðu almennt eftir meiri þjónustu frá starfsfólki stjórnsýslu. Að mati margra þeirra er lögð megin áhersla á að þjónusta nemendur innan stjórnsýslunnar. Þátttakendur töldu ennfremur brýnt að staðið væri betur að upplýsingagjöf og kynningum á þjónustu sem er í boði fyrir kennara. Þetta væri mikilvægt fyrir kennara sem væru að hefja störf í háskólanum en einnig þá sem hefðu starfað lengur. Þá kom fram að sumar deildir og námsbrautir væru staðsettar í töluverðri fjarlægð frá stjórnsýslu sem bitnaði á þjónustu við kennara. Stjórnsýsla sviðs og deilda yrði að vera meðvituð um þetta og gæta þess að veita kennurum þessara deilda og námsbrauta þjónustu til jafns við aðra.

Fleiri atriði voru nefnd með það að markmiði að létta á álagi í störfum kennara. Í Hjúkrunarfræðideild var það rætt að mikilvægt væri að kennarar fengju **aðstoð við umsýslu með klínískum námskeiðum**. Þá taldi starfsfólkað að í raun þyrfti að ráða aðstoðarkennara með hverju klínísku námskeiði. Einnig töldu þátttakendur úr Hjúkrunarfræðideild að ákjósanlegt væri að einingar deildarinnar hefðu tiltekinn starfsmann eða ritara í stjórnsýslu á sínum snærum.

Þátttakendur úr Líf- og umhverfisvísindadeild ræddu einnig um mikilvægi þess að auka stuðning við kennara deildarinnar. Meðal annars var rætt um mikilvægi þess að **veita fjármagn í að ráða doktorsnema sem leyst gætu af akademíska starfsmenn í rannsóknum** á meðan að þeir gegndu stjórnunarstöðum. Einnig töldu sumir að gott væri að fenginn væri aðili í stöðu einskonar



kennslustjóra sem hefði umsjón með skipulagi kennslu með meira afgerandi hætti en námsbrautarstjórar gera.

Í umræðum meðal kennara úr Deild erlendra tungumála, bókmennta og málvísinda kom fram að þörf væri á mun meiri **aðstoð við að markaðssetja og kynna fámennar greinar** eins og tungumálin. Þátttakendur óskuðu eftir aðstoð frá Markaðs- og samskiptasviði HÍ í því sambandi. Í rýnihópi kennara úr Uppeldis- og menntunarfræðideild kom fram að brýnt væri að **aðskilja fjar- og staðnám** að mestu eins og var fyrir efnahagshrunið 2008, bæði með það fyrir augum að auka gæði kennslunnar og þjónustu við nemendur og að skapa kennurum betri starfsskilyrði. Eins og fram hefur komið töldu kennarar deildarinnar sömuleiðis að mikilvægt væri að **samræma betur tæknilega stoðþjónustu í kennslu** þannig að tæknileg stoðþjónusta væri skilvirkari.

Rýnihópur meðal stjórnenda í stjórnsýslu

Í rýnihópi meðal stjórnenda í stjórnsýslu voru þrír þátttakendur úr miðlægri stjórnsýslu háskólans og fimm frá ólíkum fræðasviðum skólans.

Almennt um vinnuálag og líðan í starfi

Í rýnihópi meðal stjórnenda í stjórnsýslu ræddu þátttakendur vinnuálag. Fram kom að þátttakendur voru oft störfum hlaðnir og að hinn venjulegi vinnudagur væri gjarnan erilsamur. Ýmsir tóku þó fram að þeir hefðu ánægju af starfinu, það væri „fjölbreytt“ og „skemmtilegt“. Sumir nefndu það sérstaklega að starf í kringum nemendur væri skemmtilegt.

Já, ég vinn náttúrulega allt of... Og það segja það meira að segja allir sem koma hérna inn á mína einingu, fólk er alltaf voðalega hissa á því hvað allir eru ofboðslega mikið að gera. Það er ofsalega mikið álagið og náttúrulega mikið af nemendum og kennurum og nemendur bæði innlendir nemendur og erlendir nemendur, það er mikið af heimsóknum hingað sem við skipuleggjum og svona eins og ég segi, mikið, ýmislegt af alls konar verkefnum.

Bent var á að það væru ákveðnir álagspunktur í starfinu. Í mörgum tilvikum voru það ákveðin verkefni sem þyrfti að vinna hratt og greiðlega. Því gat fylgt streita:

...það er fjárhagsáætlunargerðin og það er náttúrulega mesti, mesti álagspunkturinn og við fáum svo lítinn glugga, við erum að bíða eftir upplýsingum og svo koma þær og þá á að vinna allt, bara allt. Þannig að það er þá bara kvöld og helgar sem fer í það.

Í umræðunum mátti greina að erilsamir vinnudagar einkenndust gjarnan af miklum samskiptum við ólíka aðila. Þrátt fyrir að vera eðlilegur hluti af þjónustustarfi tækju slík samskipti oft mikinn tíma þannig að lítil tími og næði gæfist því til að sinna ýmsum stærri verkefnum. Þau þyrfti jafnvel að utan hefðbundins vinnutíma:

En þetta tekur allt tíma og svo stundum fer maður að hugsa: Bíddu hvað var ég að gera í dag og þá finnst manni að maður hafi ekkert verið að gera, af því að maður er einhvern veginn alltaf að hlaupa. Svona í símann og svona, veit ekki alveg hvað maður er að gera. Þannig að ef þú ætlar að gera eitthvað, eins og umbótaverkefni, eins og bara núna það sem maður er í, þá verður maður bara að hugsa: Já, ég tek bara laugardaginn í þetta. Það er bara þannig. Þú gerir þetta ekki á vinnutíma.

Flestir töldu þó brýnt að ná að „klippa á“ og halda vinnu og frítíma aðskildum. Í stað þess að taka vinnuna með sér heim eða vinna um helgar reyndu margir þátttakendur að vinna lengri vinnudag.

Viðmælendur ræddu sína reynslu. Sumum hafði tekist betur en öðrum að skilja að frítíma og vinnu. Einn viðmælenda sagðist hafa ákveðnar reglur varðandi vinnu utan hefðbundins vinnutíma:

...mitt prinsipp er þannig að ef ég geri það, þá er það af því að ég ákveð að gera það, ekki af því að og mér finnst bara það „attitjúd“ skipta máli fyrir mig. Og ég fer inn og hugsa: Jæja, nú er ég í stuði en ég ætla ekki að gera þetta að rúttínu heima. En maður er oft kannski ekkert að koma heim fyrr en sjö.

Einn þátttakandi hafði sótt núvitundarnámskeið sem háskólinn hafði boðið starfsfólki upp á til að takast á við álag í starfi. Hún sagði það gott framtak hjá háskólanum og bjóða upp á slík námskeið.

Þeir sem höfðu starfað hjá háskólanum í lengri tíma sögðu starfið vera á margan hátt fjölbreyttara og skemmtilegra nú en áður fyrr. Þetta kæmi meðal annars til af því að kröfur til akademískra starfsmanna hefðu „gjörbreyst“ í árána rás. Áður hafi lítil áhersla verið á gæðaeftirlit né alþjóðlegt samstarf, heldur fyrst og fremst verið lögð áhersla á kennslu. Að auki væru nú ríkari kröfur á háskólann af hálfu ríkisins „að afla sértekna og um að skila, að hafa yfirsýn yfir allan rekstur.“ Þessi þróun hafi orðið til þess að störf í stjórnsýslu hafa aukist og breyst. Einn þátttakandi lýsti upplifunum sínum á þeim breytingum sem höfðu átt sér stað þann stutta tíma sem hann hafði starfað hjá skólanum:

...upphaflega þegar maður kom hér inn og maður var að ráða eitthvað aðstoðarfólk við rannsóknir, þetta voru svona stakir ráðningarsamningar, svona endrum og sinnum. En nú í dag hjá mér er þetta bara orðið verulegur þáttur í starfinu að halda utan um allt þetta starfsfólk sem er verið að ráða til að vera aðstoðarmenn hjá prófessorum og í verkefnum, rannsóknarverkefnum, þetta er náttúrliga veruleg aukning...

Skýrari verkferlar og skortur á heildstæðum upplýsingakerfum

Þegar rætt var álag og kröfur í starfi kom skýrt fram að þátttakendur töldu skorta upplýsingakerfi sem héldi utan um mikilvægar upplýsingar. Margir þátttakendur töldu þetta vera einn helsta vanda í störfum þeirra og að mikilvægt væri að skólinn innleiddi í auknu mæli slík kerfi. Í dag færi mikill tími og orka í að safna saman upplýsingum hverju sinni og aukin hætta á ýmisskonar villum. Að þeirra mati myndi upplýsingakerfi spara „ofboðslegan tíma“ auk þess sem þau myndu „samræma vinnubrögðin“. Einn mannauðstjórinn sagði eftirfarandi og fleiri tóku undir þetta sjónarmið:

Ég held líka að við erum svolítið föst í daglegu störfunum og við eyðum ekki nógu miklum tíma í að bæta vanvirka ferla og t.d. bara upplýsingar, við erum allir að taka upplýsingar úr öllum hornum, í staðinn fyrir að það væri bara svona upplýsingasvið sem væri bara með þetta tiltækt fyrir

okkur og svona alls konar hlutir sem mætti laga. Ég tala nú ekki um bara eins og í starfsmannamálunum, að það sé ekki starfsmannakerfi fyrir svona stóran vinnustað, er bara með ólíkindum. Það er bara eitt af því sem mætti laga. Það myndi örugglega minnka álagið á einhverjum. Því við erum hringjandi út um allar trissur, við erum að hafa samband við Vísindasvið, Starfsmannasvið, launadeild, kannski bara, bara til þess að fá upplýsingar um einn starfsmann... Við erum náttúrulega í því að safna þessu saman í einhver Excel-skjöl og reyna að hafa einhverjar upplýsingar hjá okkur og Kvika er aðeins að koma inn núna, sem átti að vera símaskrá en var svo ákveðið að hafa sem starfsmannakerfi og er komið með svona, einhverjar grunnupplýsingar, þannig að maður getur kíkt aðeins á það. En að geta ekki tekið út einhvern lista yfir starfsmennina 1, 2 og 7, er náttúrulega fáheyrt bara.

Bent var á að ýmsir tækniferlar hafi verið innleiddir. Raunin væri hins vegar sú að sífelld kæmu upp ný verkefni þar sem innleiða þyrfti verkferla og upplýsingakerfi. Mikilvægt væri að starfsfólk fengi tíma til að sinna þessu vel svo að verkfærin nýttust í reynd:

Og maður sér alveg hvað það skilar miklu en maður þarf að finna tíma til að vinna í svona verkefni. En svo kemst ég að því þegar ég fer aðeins að kynna mér launadeildina, þá varð ég eiginlega kjaftstopp sko. Að komast að því bæði, að það er ekki einu sinni verið að nota rafræn eyðublöð og svona.

Þátttakendur töldu brýnt inleitt væri kerfi sem héldi utan um upplýsingar um rannsóknarstyrki akademísks starfsfólks, enda væri þar um að ræða stóran hluta af sértekjum háskólans og mikla fjármuni. Þar sem ekki væri til neitt kerfi reynist það starfsfólki semsinnir fjármálum háskólans erfitt að halda utan um upplýsingarnar. Mikill tími og orka færi í slík störf, auk þess sem skipulagsleysi í þessum málum gætu valdið háskólanum fjárhagslegu tjóni:

...og síðan er kannski spurt: Bíddu hérna, hver er með þennan styrk? Og við eigum ekkert sem heldur utan um, hvaða styrki við erum með í gangi. Ekki neitt kerfi. Það er verið að vinna í því með ráðuneytinu. En bara að vita hvað við erum með marga styrki, hvað erum við með mikinn pening í styrki, hvað fáum við mikinn pening?...En það er líka, það er hætta á því að ef það er ekkert kerfi, þá vitum við ekki hvað er í gangi. Sumir kennarar eru kannski búnir að skrifa sjálfir undir og eru komnir með styrk og svo kemur uppgjör og það er allt vitlaust og við verðum að skila peningunum. Við getum líka lent í því. Þannig að það er mjög mikið í húfi.

Samhljómur var meðal þátttakenda að setja þyrfti meiri krafta og fjármuni í að þróa tölvu- og upplýsingakerfi. Eins og staðan væri nú væru kerfin „ekki að tala saman“ og oft þurfi að skila sömu upplýsingunum inn í mörg kerfi. Til að mynda var það nefnt að akademísir starfsmenn þyrftu að standa skil á framtali vinnu sinnar bæði í Kol og aftur inn á Vísindasvið. Ennfremur var bent á að það vantaði aukna yfirsýn tölvumál og hugbúnað sem er notaður innan háskólans. Reiknistofnun væri með sumt á sinni könnu en önnur kerfi á ábyrgð annarra aðila. Að mati viðmælenda þyrfti að stofna einskona upplýsingasvið við skólann eða ráða kerfisstjóra sem hefði yfirsýn yfir tölvakerfi og hugbúnað innan háskólans og gæti unnið að úrbótum í þeim efnum.

Stjórnsýsla og akademía – tveir „kúltúrar“

Í rýnihópunum var rætt um samskipti við akademískt starfsfólk. Einn þátttakandi lýsti því að í raun störfuðu innan háskólans tveir ólíkir hópar, annars vegar starfsfólk í stjórnsýslu og hins vegar akademískir starfsmenn:

En það eru náttúrliga tveir kúltúrar, stofnunin, þannig að það er hinn akademíski kúltúr og svo náttúrliga stjórnsýslan og stoðþjónustan. Sko stjórnsýslan og stoðþjónustan nota stimpilklukku. Það er kannski stærsti hluturinn sem skilur þar á milli. Hefur ákveðna viðveru á vinnustað og er til staðar sko. Og það sem ég var einmitt að horfa á í sambandi við þessa könnun, sem er kannski, sem er eins og hjá mér, það er mjög mikið að gera. Svoleiðis að það er mikið verkefni og það er kannski einmitt vandamálið að komast ekkert í stefnumótun og þróun og einhverja hugsun og horfa fram á veginn og búa til reglur og svona, maður er bara í að svara því. En það sem við höfum þó það að við mætum í vinnuna, hvort sem það er frá 8 til 7 eða frá 10 til 4, það er bara, hvernig sem það er, en við getum að hluta til getum skilið þetta eftir, því við erum með viðveru á vinnustað. Hinir akademísku sem varla vita hvað þeir eru að vinna, margir hverjir, af því að þeir, þó að þeir séu með skrifstofu, þá hafa þeir ekkert endilega viðveru. Sumir mæta bara eingöngu í kennslustofuna...

Viðmælendur töldu að mörk milli vinnu og frítíma væru mun óljósari í starfi akademísku starfsfólks en starfsfólks í stjórnsýslu. Einn þátttakandi taldi að mikil krafa um að skila af sér rannsóknnum skapaði „samviskubit“ hjá akademísku starfsfólki. Fyrir vikið væri erfitt fyrir það að skilja á milli vinnu og frítíma:

En fólk sem kannski er, svo í rannsóknnum, sem þarf náttúrliga að hugsa og vinna, skipuleggja og vinna úr, að það situr alltaf kannski inni með samviskubit, því það er ekki að skila þessu. Og fólk sem að situr heima

hjá sér og er að vinna, það getur aldrei greint á milli, sko hvenær er ég í vinnunni og hvenær er ég á heimilinu.

Þetta hafði einnig í för með sér ákveðin vandamál fyrir starfsfólk í stjórnsýslu:

Já, maður náttúrulega finnur fyrir þessu. Fólk er ekki til staðar. Það eru sumir sem mæta hér samviskusamlega og þá er kannski næsti kollegi sem er bara aldrei í vinnunni. Og það hafa komið vandamál, það eru nemendur á ferð eða fólk eða eitthvað sem þarf að taka á og fólkið svona með semingi kemur á fundi ef það er kallað til og varla það. Það þarf að hafa verulega langan fyrirvara. Þú segir ekki bara: Nú ætlum við að ræða þetta mál, hittumst eftir klukkutíma og förum yfir það. Það er ekkert hægt. Í næstu viku eða þar næstu viku og hvenær, jú, jú, svona og svona og svona...

Viðmælendur töldu samskipti við akademíska starfsmenn vera oftast jákvæð, enda vildu „allir [vildu] gera sitt besta“. Viðmælendur töldu þó ólíkan kúltúr ríkja innan akademíunnar annars vegar og stjórnsýslunnar hins vegar. Sumir töldu að munurinn væri mikill og jafnvel „alveg svakalegur“. Fram kom að afstaða hópanna tveggja gagnvart vissum þáttum væri oft ólík, svo sem gagnvart regluverki eins og bókhaldi og innkaupareglum. Sumir töldu að reglur þar sem væri „niðurjörvað hvað má og ekki má“ stönguðust á við hugmyndir akademísks starfsfólks um akademískt frelsi. Reglulega kæmu upp deilur þar sem akademískir starfsmenn voru ósáttir við það að þeir yrðu að lúta sömu bókhaldsreglum og aðrir:

Þeim finnst þeir eiga sína styrki, þetta séu þeirra peningar og þeir megi gera við þá það sem þeim sýnist. Já, og það er að hluta til sögulegt. Það var held ég lengi vel leyft að hafa aðeins frjálsari reglur um sjálfsaflafé, en samkvæmt reglum ríkisins er enginn munur, samkvæmt reglum ESB, verður að fara með sjálfsaflafé nákvæmlega eins og annað opinbert fé. Það eru engin skil. Þannig að ég hagga því ekki neitt. En það var lengi vel. Og þetta getur bæði valdið skólanum tjóni seinna meir, ef við erum ekki að halda okkur við þetta. En þetta er rosalega leiðinleg vinna og erfitt fyrir alla líka, þá sem eru úti á sviðunum, sumir stoppa ekki, það er búið að segja nei úti á sviði, innkaupastjóri er búinn að segja nei. Og ég er búin að segja nei. Og endurskoðandi, sem betur fer er kominn inn endurskoðandi, er búinn að segja nei. Þá er bara farið í rektor. Það er ekki stoppað. ...sko akademían kemur oft sko einhvers staðar allt annars staðar frá. Bara úr einhverjum allt öðrum heimi og er einhvern veginn ekkert inni í þessu boxi okkar. Það veldur þessum árekstrum líka.

Þátttakendur töldu þó

vandann helst tengjast því að margir þekktu ekki reglurnar því að langflestir tækju rökstuddum ábendingum vel.

Atriði sem valda streitu

Þegar þátttakendur voru spurðir hvað þeir teldu að veldi þeim helst álagi og streitu í starfi var það nefnt að erfitt væri að fá afleysingar þegar starfsfólk þyrfti að taka frí frá störfum, vegna veikinda eða af öðrum orsökum. Þátttakendur upplifðu ekkert „back-up“, og að það hefði engan til að leysa sig af. Fyrir vikið þyrfti það alltaf að vera til staðar:

Að það er eiginlega að hafa ekki einhvern staðgengil. Mér finnst það eiginlega svona, mest þrúgandi að mörgu leyti. Það er svona óþægindatilfinning, finnst mér. Að hérna, ég veit það ekki, hvort ég treysti ekki fólkinu mínu eða vanti rétta fólkið eða hvað það er.

Einn þátttakandi sagðist finna til mikillar ábyrgðar gagnvart starfi sínu. Hann þyrfti að skrifa undir mikilvæga samninga og hefði engan staðgengil sem gæti tekið við þeirri ábyrgð í hans fjarveru. Hann gæti því einungis farið í frí þegar lokað væri í þrjár til fjórar vikur á sumrin. Annar þátttakandi tók undir þetta og sagðist ekki fara í frí öðruvísi en að taka með sér tölvu, ef ske kynni að hann þyrfti að skrifa undir eða nálgast gögn sem enginn annar hefði aðgang að.

Einn þátttakandi nefndi að sér þætti erfiðast þegar hann ynni að áætlunargerðum fyrir verkefni sem svo ekki væri hægt að standa við þegar fjármagn kláraðist. Fleiri tóku undir að fjárhagslegi þátturinn væri oft krefjandi. Lítið svigrúm væri til að samþykka margt sem kostaði fé. Einn viðmælenda hafði þetta að segja um málefnið:

...það er þessi fjárhagslegu þættir núna, menn hafa bara planað allt síðastliðið ár, og þetta er starf sem þarf að ganga upp. Svo var samið um hærra laun, sem var náttúrliga bara mjög gott, mjög gaman að hækka laun. En hins vegar fer náttúrliga bara reksturinn hjá manni í vaskinn. Og maður getur ekki einu sinni orðið lesið „resultatið“ af því þetta er allt svona, og svo byrjar maður nýtt ár í einhverjum húrrandi mínus og allt í einhverju volli og maður situr og segir, Nei, nei, nei, nei - alla dagana. Af því að sko, það er búið að taka burtu svigrúmið, af því að fjármögnunin er ekki að fylgja því sem ríkið semur um, launakostnað og skilar því ekki inn. ...það er ekkert hægt að opna fyrir einhverjar breytingar eða, breytingu á kennsluháttum sem kostar eitthvað, nei, nei. Það gengur ekkert, þá verður að draga saman. Og fella niður námskeið og klípa og gera og alls konar svona, alltaf svolítið á svona neikvæðan hátt, en það

er náttúrulega mjög merkilegt hvað háskólanum helst á starfsfólki. Það er raunverulega lítil starfsmannavelta miðað við. Sko það er margt jákvætt, en svo eru mjög stórir neikvæðir þættir líka í starfsumhverfinu. Sem fólk samt einhvern veginn tekur og er með.

Nokkrir viðmælenda ræddu sömuleiðis um að starfsmannamálin væri stundum flókin. Til dæmis væri erfitt að segja upp fólki sem ekki væri að standa sig í starfi. Rædd var sú regla sem háskólinn hafði sett um að fólk sé ráðið ótímabundið innan tveggja ára. Hann sagði þetta skapa verulegan vanda því að þegar fólk væri ráðið ótímabundið væri erfitt að segja því upp, nema í þeim tilvikum þar sem starfsfólk beinlínis bryti af sér í starfi.

Betri samvinna og áhersla á umbótaverkefni

Í umræðunum kom fram að mikilvægt væri að reyna að virkja þá sem líklegir væru til að geta komið á breytingum og unnið að umbótaverkefnum. Brýnt væri að stuðla að góðri samvinnu því raunin væri sú að skólinn væri illa mannaður í stjórnsýslu samanborið við aðra háskóla. Einn þátttakandi nefndi eftirfarandi í því sambandi:

Þannig að ég held að ef við séum aðeins dýnamískari og vinnum saman, þá eigum við alveg að geta gert það. Og manni finnst stundum að, sérstaklega unga fólkið, það er nýtt og er ekki orðið eins útslitið og þreytt eins og við, að þá er einhver svona kraftur sem er voða gott að fá með. ... Nýir vendir sópa best, sko. Og það er eitthvað til í því. Þegar þú kemur inn og sérð hvað þetta er allt einhvern veginn svona brotkennt, þá langar þig svo að gera eitthvað í því, en svo verður maður samdauna. Smátt og smátt. Þannig að maður þarf að nota drifkraftinn í nýja fólkinu, held ég. Ég held að við getum alveg gert það saman.

Einnig var rætt um mikilvægi þess að stjórnendur í stjórnsýslu hittust reglulega og bæru saman bækur sínar. Með því móti væri hægt að skoða starfsemina þvert á svið og skólann í heild:

...suma hittir maður aldrei og maður nær ekki að vita hvað eru mannauðsstjórnarnir að kalla eftir, hvað eru kennslustjórnarnir að kalla eftir? Kannski í þeim sömu kerfum og maður er að vinna með. Maður er bara sko að kíkja inn í þau frá annarri hliðinni.

HEIMILDIR

- Bogdan, R. C. og Biklen, S. K. (1998). *Qualitative research in education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn & Bacon.
- Creswell, J. W. (2008). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (3. útgafa) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. (2015). *Starfsumhverfi Háskóla Íslands: Könnun meðal starfsfólks á haustmánuðum 2014*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. (2013). *Starfsumhverfi Háskóla Íslands: Könnun meðal starfsfólks á haustmánuðum 2012*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. California: Sage Publications.
- Madriz, E. (2000). Focus groups in feminist research. Í N. K. Denzin og Y. S. Lincoln (ritstjórar), *Handbook of Qualitative research* (bls. 129-147). London: Sage.