



Akademikernas arbetsvillkor 070912

Kerstin Hildingsson
Thomas Ljunglöf
Jonas Bengtsson

Omslag: *Sofia Björkdahl* är arkitekt utbildad på Arkitektsektionen vid KTH i Stockholm och Ecole d'Architecture i Bourdeaux. Hon har tidigare varit anställd, men driver numera eget kontor, BjörkdahlEnglund Arkitekter AB. Sofia tycker att hennes yrke är otroligt stimulerande och hela tiden utvecklande. Att få följa ett projekt från vision till verklighet och delta i gestaltningen av vår fysiska miljö är spännande. "Om det finns något jag försöker förmedla till mina barn så är det att försöka få göra något man tycker är roligt som försörjning, eftersom arbetet upptar en så stor del av livet, säger Sofia."

Sofia Björkdahl är medlem i Saco-förbundet Sveriges Arkitekter.

Foto: *Peter Rosén*

Akademikernas arbetsvillkor

En jämförande studie av akademikernas
arbetsvillkor 1992 och 2006

Kerstin Hildingsson, Thomas Ljunglöf och Jonas Bengtsson

Akademikernas arbetsvillkor
En jämförande studie av akademikernas
arbetsvillkor 1992 och 2006

Kerstin Hildingsson
Thomas Ljunglöf
Jonas Bengtsson

Förlaget påminner om att varje form av kopiering
av bild och text ur denna bok är förbjuden enligt
lagen om upphovsrätt.

© Författarna och Saco, 2007
Grafisk form Pangea design
ISBN 91-8714-647-9
www.saco.se

Förord

Akademikerna blir allt fler. Mer än var femte invånare i Sverige i åldern 25–64 år har i dag minst tre års eftergymnasial utbildning. Det efterfrågas ofta kunskaper om akademikerna som grupp. Sacos uppgift är att aktivt bidra till att utveckla Sverige till en ledande kunskapsnation. Kvalificerade utredningar, aktiv samhällspåverkan och opinionsbildning är de huvudsakliga verktyg som används i detta arbete.

I den här undersökningen behandlar vi frågor som rör arbetsorganisation, arbetsvillkor, kompetensutveckling, ledarskap och hälsa. Resultaten jämförs även med en undersökning från 1992. Författare till rapporten är Kerstin Hildingsson, utredare med bland annat inriktning mot arbetslivsfrågor, och Thomas Ljunglöf, statistiker och utredare, båda vid Sacos samhällspolitiska avdelning samt Jonas Bengtsson från omvärldsanalysföretaget Work4Tomorrow.

Vår förhoppning är att denna undersökning ska ge bättre kunskaper om akademikernas arbetsvillkor och om förändringar av villkoren. Ju mer vi vet om dessa villkor, desto bättre kan vi skapa förutsättningar för att Sveriges akademiker ska kunna använda sina kunskaper så bra som möjligt.

Anna Ekström
Sacos ordförande

Innehållsförteckning

Förord	3
Sammanfattning	7
Bakgrund	9
1992 års undersökning	10
2006 års undersökning	11
Anställningsförhållanden	13
Sysselsättning	13
Deltidsarbete	14
Lednings- och verksamhetsansvar	15
Lönesättningen	16
Akademikers arbetsvillkor – ideal och verklighet	17
Kön och ålder	22
Risk för arbetslöshet	24
Möjlighet till nytt jobb	25
Kompetensutveckling	27
Arbetsorganisation och ledarskap	31
Ledarskap ur ett medarbetarperspektiv	31
Konflikter med närmaste chef	32
Närmaste chefens kompetens	33
Ledarskap ur ett chefsperspektiv	33
Omorganisationer	34
Hälsa och arbetssituation	37
Övertid	37
Utrymme för återhämtning	37
Akademikernas sjukfrånvaro	38
Akademikernas sjuknärvaro	39
Hot och våld	41
Känslor inför arbetsdagen	41
Litteratur	43

Sammanfattning

Denna rapport, "Akademikernas arbetsvillkor 2006", är en uppföljning av den undersökning Saco genomförde 1992 tillsammans med dåvarande Arbetsmiljöstitutet om Sacos förbundsmedlemmars arbetsvillkor. Undersökningen behandlar frågor som rör arbetsorganisation, arbetsvillkor, kompetensutveckling, ledarskap och hälsa. Jämförelser görs genomgående mellan de två undersökningstillfällena som visar på olikheter såväl som likheter vad gäller arbetsvillkoren för Sveriges akademiker 1992 och 2006.

Vad har hänt sedan 1992?

1992 var ett krisår för svensk ekonomi, medan 2006 kännetecknades av ett betydligt bättre konjunkturläge. Trots det, finner vi vid en jämförelse av resultaten mellan dessa år åtskilliga likheter, men också några viktiga skillnader:

Större andel akademiker privatanställda

Det framgår tydligt att det är den privata sektorn som i första hand rekryterat den växande gruppen akademiker i Sverige. År 1992 hade en av fem akademiker sin huvudsakliga sysselsättning inom den privata sektorn. Motsvarande andel 2006 var en av tre.

Andelen med personalansvar har minskat

En av tre akademiker uppger år 2006 att de har någon form av personalledande funktion. Andelen akademiker som har personalledande ansvar har därmed minskat betydligt sedan 1992 då varannan akademiker angav att de hade en personalledande funktion. När det gäller verksamhetsansvar var det 2006, liksom 1992, närmare 60 procent av akademikerna som anger att de har någon form av sådant ansvar.

Mindre vanligt med deltidarbete

Andelen deltidarbetande kvinnor har minskat från 27 procent 1992 till 18 procent 2006. Fortfarande är dock deltidarbete betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Fem procent av männen arbetade deltid 2006. Totalt minskade andelen deltidarbetande från 15 till 12 procent mellan 1992 och 2006.

Risk för arbetslöshet

Jämfört med 1992 så har andelen som bedömer att de löper en stor eller viss risk för arbetslöshet inom några år minskat, samtidigt som andelen som inte ser någon risk alls ökat. I 2006 års enkät svarade 27 procent att de upplever en stor eller viss risk för att bli arbetslösa inom några år, vilket kan jämföras med 33 procent 1992.

Starkt stöd för lönekriterier

81 procent av akademikerna anser att dagens kriterier för lönesättningen är relevanta. Andelen har därmed ökat med några procentenheter jämfört med 1991. Samtidigt som stödet för lönekriterierna är relativt starkt har även andelen som anser att dessa sedan tillämpas med ett inslag av godtycke ökat.

Tid för återhämtning

Ungefär en tredjedel av akademikerna svarar 2006 att de alltid eller ofta är så trötta efter jobbet att de har svårt att ta sig för något, t ex att motionera eller träffa vänner och bekanta. Motsvarande 1992 var en fjärdedel.

Minskad sjukfrånvaro och sjuknärvaro

Den förändring vi kan se när det gäller sjukfrånvaron är att andelen som anger att de överhuvudtaget inte varit hemma på grund av sjukdom under det senaste året ökat med sju procentenheter mellan 1992 och 2006. Samtidigt har andelen som varit sjukfrånvarande 1–3 gånger minskat i motsvarande grad.

Även sjuknärvaron har minskat. I 2006 års undersökning svarade 62 procent att de, åtminstone en gång under den senaste tolv månadersperioden, gått till jobbet trots att de med tanke på sitt hälsotillstånd borde ha stannat hemma. Därmed har andelen minskat med sex procentenheter jämfört med 1992 års enkät.

Bakgrund

Redan 1992 genomförde Saco ett stort projekt tillsammans med dåvarande Arbetsmiljöinstitutet¹ om akademikers arbetsvillkor. Under perioden 1992–1994 publicerade Arbetsmiljöinstitutet ett flertal rapporter baserade på enkätundersökningen. Därefter sammanfattades projektet i boken ”På väg mot det goda arbetet”².

Sedan dess har mycket hänt. 1992 befann sig svensk ekonomi i utförsbacke och landet var inne i en ekonomisk kris som varade i ytterligare några år. När den andra enkäten besvarades, i början av 2006, var läget annorlunda. Då fanns det tydliga tecken att vi var på väg in i en högkonjunktur. Konjunkturläget skiljer sig alltså markant mellan undersökningstillfällena.

Sedan 1992 har dessutom högskolan har byggts ut i omgångar och antalet akademiker har ökat kraftigt³. Detta har även inneburit att Saco-förbunden fått fler medlemmar. Mellan 1992 och 2006 ökade medlemsantalet från 356 000 till 586 000. Idag har mer än hälften av de yrkesverksamma medlemmarna inom Saco tagit sin examen efter 1992 då den förra undersökningen om akademikers arbetsvillkor genomfördes.

Hur tar samhället och arbetsgivarna till vara på den växande gruppen högt utbildades kunskaper och hur ser arbetsvillkoren ut? För Saco är det naturligt att visa på och diskutera de arbetsvillkor och förhållanden som råder för Sveriges akademiker. *Är ”det goda arbetet” garanterat bara för att man investerat i en längre utbildning?*

Avsikten med denna rapport är att följa upp 1992 års forskningsprojekt och belysa de förändringar av akademikers arbetsvillkor som ägt rum sedan dess.

1 I projektets slutskede lades Arbetsmiljöinstitutet ned. Istället bildades Arbetslivsinstitutet genom en sammanslagning av Arbetsmiljöinstitutet, Institutet för arbetslivsforskning och delar av Arbetsmiljöfonden. Därför gavs projektets slutrapport ut av Arbetslivsinstitutet och övriga publikationer av Arbetsmiljöinstitutet.

2 Westlander, Gunnela (red.); ”På väg mot det goda arbetet – Om akademikers arbetsvillkor” (Arbetslivsinstitutet 1995)

3 Enligt statistik från SCB:s Utbildningsregister har antalet personer med minst tre års eftergymnasial utbildning ökat från 550 000 till 1,1 miljoner mellan 1992 och 2006. Till viss del beror ökningen på en statistikomläggning som genomfördes år 2000. Även om uppgifterna för 1992 och 2006 inte är helt jämförbara så är det ändå klart att huvuddelen av ökningen mellan dessa år beror på att antalet akademiker ökat. För mer information om effekterna av statistikomläggningen år 2000 se Wass, Cecilia: ”Tidsseriebrott i Utbildningsregistret” (SCB).

1992 års undersökning

Projektet baserades på en enkätundersökning som genomfördes under mars–april 1992. Enkäten byggde på fyra teman; *Kompetensutveckling, Arbetsorganisation, Arbete och hälsa* samt *Arbete-familj-hälsa-livskvalitet*.

Enkäten skickades ut till ett obundet slumpmässigt urval av Saco-förbundens medlemmar. Efter rensning av svar från personer som inte tillhörde undersökningens målgrupp (svar från studerandemedlemmar gallrades bort) erhöles 3 756 svar, vilket innebar en svarsfrekvens på ca 75 procent.

Undersökningsgruppen innefattade nästan 60 procent män, vilket väl speglade könsfördelningen i hela medlemskåren 1992. Även vad gäller övriga bakgrundsfaktorer överensstämde enkätresultaten väl med den då aktuella fördelningen av de yrkesverksamma medlemmarna i Saco-förbunden.

Tabell 1. Beskrivning av dataunderlaget 1992

	KVINNOR	MÄN	TOTALT
Ålder			
–24 år	1%	1%	1%
25–34 år	25%	19%	21%
35–44 år	32%	31%	31%
45–54 år	32%	33%	33%
55–	10%	16%	14%
Född i...			
...Sverige	–	–	93%
...Annat nordiskt land	–	–	3%
...Utanför Norden	–	–	4%
Land för den högsta utbildningen...			
...Sverige	–	–	96%
...Annat nordiskt land	–	–	1%
...Annat land	–	–	3%
ANTAL GENOMFÖRDA INTERVJUER	1586	2170	3756

Källa: Arbetsmiljöinstitutet

Dataunderlaget till 1992 års studie finns inte kvar. De resultat som redovisas för 1992 i den här rapporten har hämtats från de undersökningsrapporter om akademikernas arbetsvillkor som Arbetsmiljöinstitutet publicerade 1992–1994.

2006 års undersökning

Rapportens resultat avseende år 2006 bygger på en enkätundersökning som genomfördes av *Synovate Temo* under perioden 10 januari till 21 februari 2006. I undersökningen ingår medlemmar från 24 av Sacos då 25 medlemsförbund.^{4,5}

I december 2005 hade Saco-förbunden tillsammans 581 000 medlemmar inklusive studerandemedlemmar⁶. Målgruppen för denna undersökning utgörs av yrkesverksamma akademiker i åldern 26–64 år som är medlemmar i något Saco-förbund. Enligt Sacos medlemsstatistik fanns ca 421 000 yrkesverksamma medlemmar per den 31 december 2005, dvs. vid ungefär samma tidpunkt som urvalet gjordes. Det är denna grupp⁷ som i rapporten benämns ”Sveriges akademiker” alternativt ”akademikerna”.

I det register som användes som urvalsram gick det dessvärre inte alltid att särskilja yrkesverksamma från ej yrkesverksamma medlemmar. Urvalet kom därför att göras ur en urvalsram om ca 475 000 personer. Det fanns alltså en viss övertäckning i den urvalsram som användes. Ur den drogs ett obundet slumpmässigt urval om 10 065 medlemmar. Av dessa tillhörde 8 825 undersökningens målgrupp, dvs. yrkesverksamma akademiker. 5 384 medlemmar besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på ca 61 procent. Inkomna enkäter från icke yrkesverksamma medlemmar har ej bearbetats. I databearbetningen har materialet vägts i förhållande till det totala antalet medlemmar avseende variabeln ålder. Vi har då använt åldersgrupperna 26–38, 39–51 respektive 52–64 år.

4 Det förbund som inte ingår är Sveriges Reservofficersförbund.

5 Efter undersökningens genomförande har två av Saco-förbunden, Civilingenjörsförbundet och Ingenjörsförbundet, gemensamt bildat Sveriges Ingenjörer.

6 Många blir medlem i ett Saco-förbund redan under studietiden. Med 101 000 medlemmar är Saco Studentråd idag den i särklass största frivilliga studentorganisationen i Sverige.

7 Anställd hel- eller deltid alternativt egenföretagare.

Tabell 2. Beskrivning av dataunderlaget 2006

	KVINNOR	MÄN	TOTALT
Ålder			
26–38 år	41 %	36 %	39 %
39–51 år	34 %	34 %	34 %
52–64 år	25 %	30 %	27 %
Högsta avslutade utbildning			
Grundskola/Gymnasium	2 %	6 %	4 %
Högskoleutbildning, högst 3 år	20 %	14 %	17 %
Högskoleutbildning, mer än 3 år	72 %	67 %	70 %
Forskarutbildning	5 %	11 %	8 %
Annat	1 %	2 %	1 %
Bostadsregion			
Norra Sverige	17 %	16 %	16 %
Östra Sverige	44 %	44 %	44 %
Södra Sverige	39 %	40 %	40 %
Född i...			
...Sverige	92 %	92 %	92 %
...Annat nordiskt land	3 %	2 %	3 %
...Europa (exkl. Norden)	3 %	3 %	3 %
...Utanför Europa	2 %	3 %	2 %
Land för den högsta utbildningen...			
...Sverige	96 %	96 %	96 %
...Annat nordiskt land	1 %	1 %	1 %
...Annat land	3 %	3 %	3 %
ANTAL GENOMFÖRDA INTERVJUER	2 884	2 500	5 384

Källa: Saco

Frågeformuläret innehöll drygt 60 frågor, många med flera delfrågor. I undersökningen ställdes frågor om bland annat *utbildning, arbetsvillkor, arbetsorganisation och lönebildning*. Flertalet frågor om "arbetsvillkor" har formulerats i likhet med 1992 års undersökning för att möjliggöra jämförelser mellan åren. Där så är möjligt redovisas därför resultaten från 1992 tillsammans med 2006 års resultat.

Frågorna har utformats i samarbete mellan Saco, omvärldsanalysföretaget Work4Tomorrow och Synovate Temo.

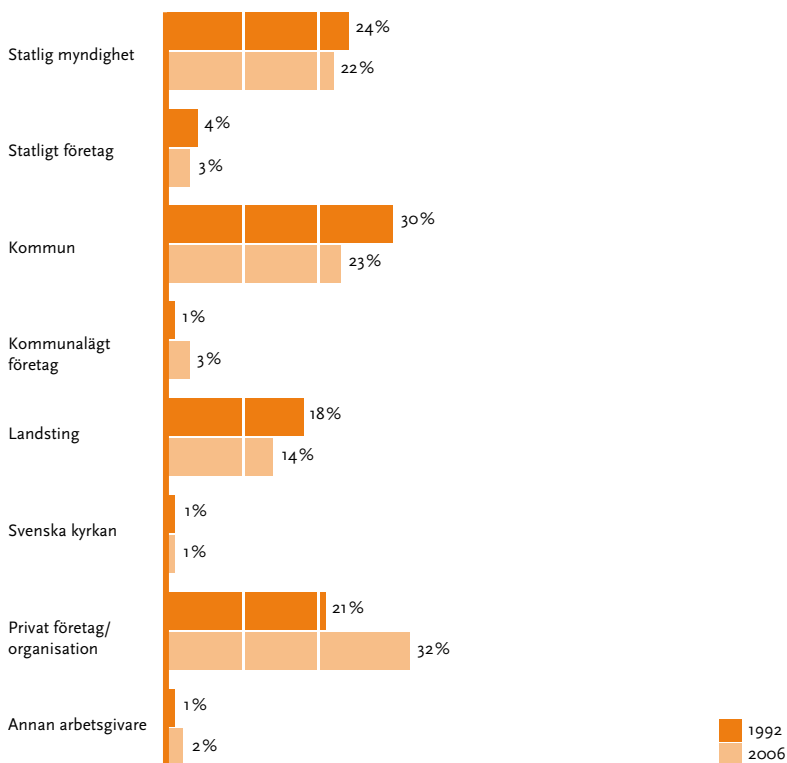
Anställningsförhållanden

Sysselsättning

96 procent av dem som besvarat 2006 års undersökning är hel- eller deltidanställda och fyra procent driver eget företag som huvudsaklig sysselsättning. Bland de manliga akademikerna är det klart vanligast att vara privatanställd (40 procent), medan det bland de kvinnliga är vanligast att vara kommunalt anställd (28 procent).

Vid en jämförelse med 1992 års undersökning framgår att det är den privata sektorn som i huvudsak tagit tillvara den allt större gruppen akademiker i Sverige. År 2006 var 32 procent av akademikerna anställda i ett privat företag eller organisation, vilket kan jämföras med 21 procent 1992. Av Figur 1 framgår att det framför allt är kommuner och landsting som minskat sina andelar av landets akademiker. Det innebär dock inte att antalet akademiker minskat inom den sektorn. Tvärtom så har antalet Saco-förbundsmedlemmar inom kommuner och landsting ökat från 127 000 till 172 000 mellan 1992 och 2006, en ökning på 35 procent. Övriga sektorer, framför allt den privata, har dock ökat mer än så. Totalt ökade antalet yrkesverksamma medlemmar i Saco-förbunden med 52 procent mellan 1992 och 2006.

Figur 1. Akademikernas huvudsakliga arbetsgivare



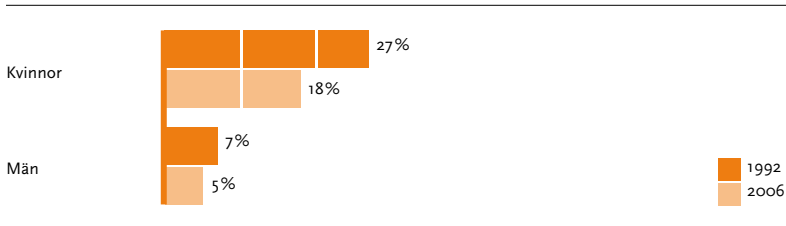
4% av akademikerna driver eget företag som huvudsaklig sysselsättning. Motsvarande andel 1992 var 2%.

Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Deltidsarbete

Tolv procent av akademikerna var anställda på deltid 2006. Därmed har andelen som arbetar deltid minskat med tre procentenheter jämfört med 1992. Det är framför allt kvinnornas deltidsarbete som minskat, från 27 procent 1992 till 18 procent 2006. Fortfarande är dock deltidsarbete betydligt vanligare bland kvinnliga akademiker än bland manliga.

Figur 2. Andel deltidsanställda fördelat på kön



Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

När det gäller anledningarna till varför akademiker arbetar deltid har en tydlig omkastning skett sedan 1992. Familjesituation och andra privata intressen har blivit vanligare som skäl till deltidsarbete samtidigt som hälsoskäl och bisysslor relativt sett har blivit mindre vanliga skäl.

Tabell 3. Huvudsakliga orsaker till deltid – rangordnat med vanligaste skäl först

1992	2006
1. Hälsoskäl	1. Prioriterar tid med barn/andra närstående
2. Skulle vilja, men kan ej få full arbetstid	2. Prioriterar tid med personliga intressen
3. Har annat förvärvsarbete vid sidan om	3. Familjesituationen kräver det
4. Vill/orkar inte arbeta heltid pga. arbetets karaktär	4. Vill/orkar inte arbeta heltid pga. arbetets karaktär
5. Prioriterar tid med personliga intressen	5. Hälsoskäl
6. Familjesituationen kräver det	6. Skulle vilja, men kan ej få full arbetstid
7. Prioriterar tid med barn/andra närstående	7. Har annat förvärvsarbete vid sidan om

Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Lednings- och verksamhetsansvar

Ungefär var tredje akademiker uppger år 2006 att de har någon form av personalledande funktion. Andelen akademiker som har personalledande ansvar har därmed minskat betydligt sedan 1992 då varannan akademiker angav att de hade ett sådant ansvar. Andelen med personalledningsansvar har minskat på alla nivåer jämfört med 1992, men den största minskningen gäller den lägsta chefsnivån.

När det gäller verksamhetsansvar är det år 2006, liksom 1992, närmare 60 procent av akademikerna som anger att de har någon form av sådant ansvar.

Tabell 4. Vilken position har du i företaget, på myndigheten, förvaltningen eller motsvarande?

	LEDNINGANSVAR VAD GÄLLER...			
	VERKSAMHETSANSVAR...		PERSONALLEDNING...	
	1992	2006	1992	2006
...på högre nivå	14%	13%	11%	8%
...på mellannivå	17%	20%	16%	11%
...på lägre nivå	27%	24%	24%	14%
Inget ledningsansvar	42%	44%	49%	68%

Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Lönesättningen

Lönebildningen⁸ har under de senaste decennierna i allt högre grad decentraliserats och blivit lokal. Lönerna har blivit individuella och differentierade. Vidare har lönesamtalsmodellen slagit igenom vilket lett till en ökad medvetenhet om lönekriterier och även större möjligheter för den enskilde medarbetaren att delta i lönesättningsprocessen. Mot den bakgrunden är det intressant att se hur akademikerna ser på relevansen i de kriterier som fastställs för lönesättningen, men även hur man sedan ser på den praktiska tillämpningen av dessa.

Stödet bland Sveriges akademiker för de kriterier som är uppställda för lönesättningen är något större år 2006 än 1992. 81 procent av akademikerna instämmer, helt eller delvis, i påståendet att kriterierna för lönesättningen är relevanta. Motsvarande andel för 1992 var 77 procent.

Samtidigt som stödet för lönekriterierna ökat något har även andelen som instämmer, helt eller delvis, i påståendet att tillämpningen av dem präglas av godtycke ökat från 59 till 72 procent.

Tabell 5. Akademikerna om lönesättningen

	STÄMMER DELVIS		STÄMMER HELT	
	1992	2006	1992	2006
Kriterier för lönesättningen är relevanta	57%	62%	20%	19%
Tillämpningen av lönesättningskriter präglas av godtycke	46%	54%	13%	18%

Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

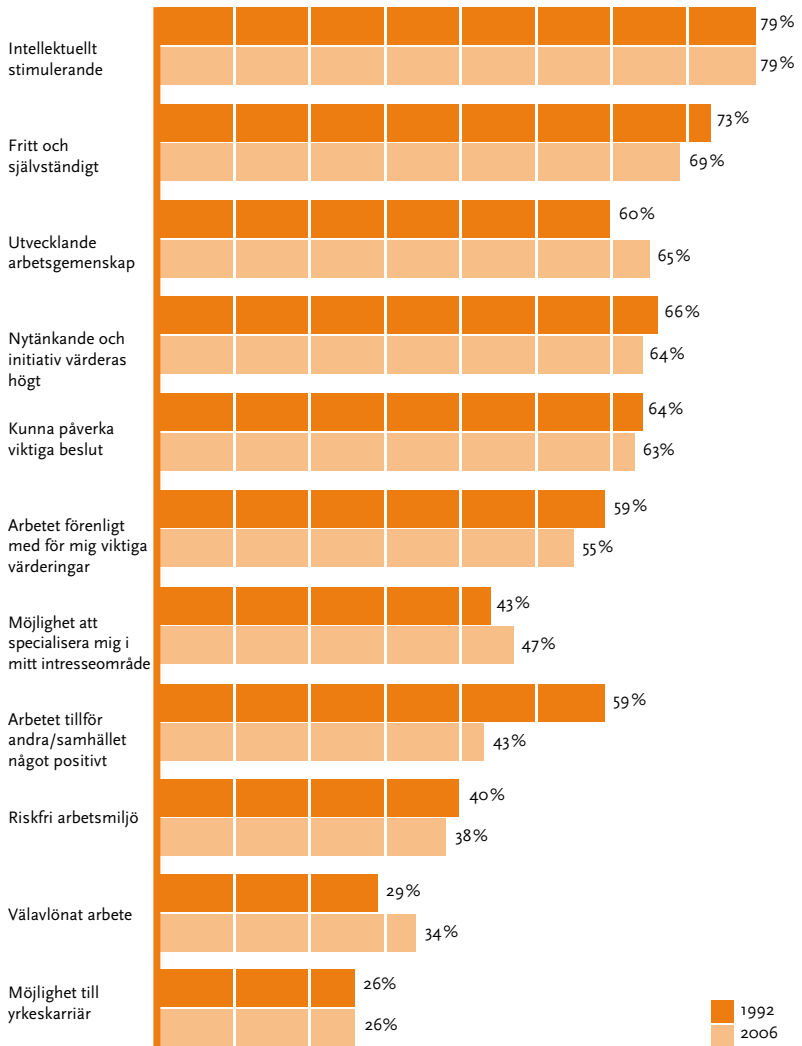
⁸ En djupare analys av lönebildningsfrågorna i 2006 års enkät finns i Granqvist och Regné: "Chefen, lönesamtalen och jag" (Saco 2007).

Akademikers arbetsvillkor – ideal och verklighet

Visionen om det goda arbetet kan beskrivas som en vision om det kvalificerade och intellektuellt stimulerande arbetet. Genom att utforma arbetsuppgifter med höga kvalifikationskrav och genom att öka individens ansvar och befogenheter är förhoppningen att individens motivation ska leda till en effektivare produktion. Vad lägger då Sveriges akademiker i begreppet "det goda arbetet" och i vilken grad överensstämmer deras nuvarande arbetsvillkor med idealbilden?

På direkt fråga om vad akademikerna ser som viktiga faktorer när de ska välja sin framtida arbetsgivare anges möjligheten till intellektuellt stimulerande arbete, fritt och självständigt arbete, en utvecklande arbetsgemenskap samt att nytänkande och initiativ värderas högt som de fyra viktigaste faktorerna. Längst ner på listan kommer att arbetet är välavlönat och erbjuder möjlighet till yrkeskarriär.

Figur 3. Viktiga faktorer vid val av framtida arbetsgivare (Andel som svarat "Mycket viktigt")



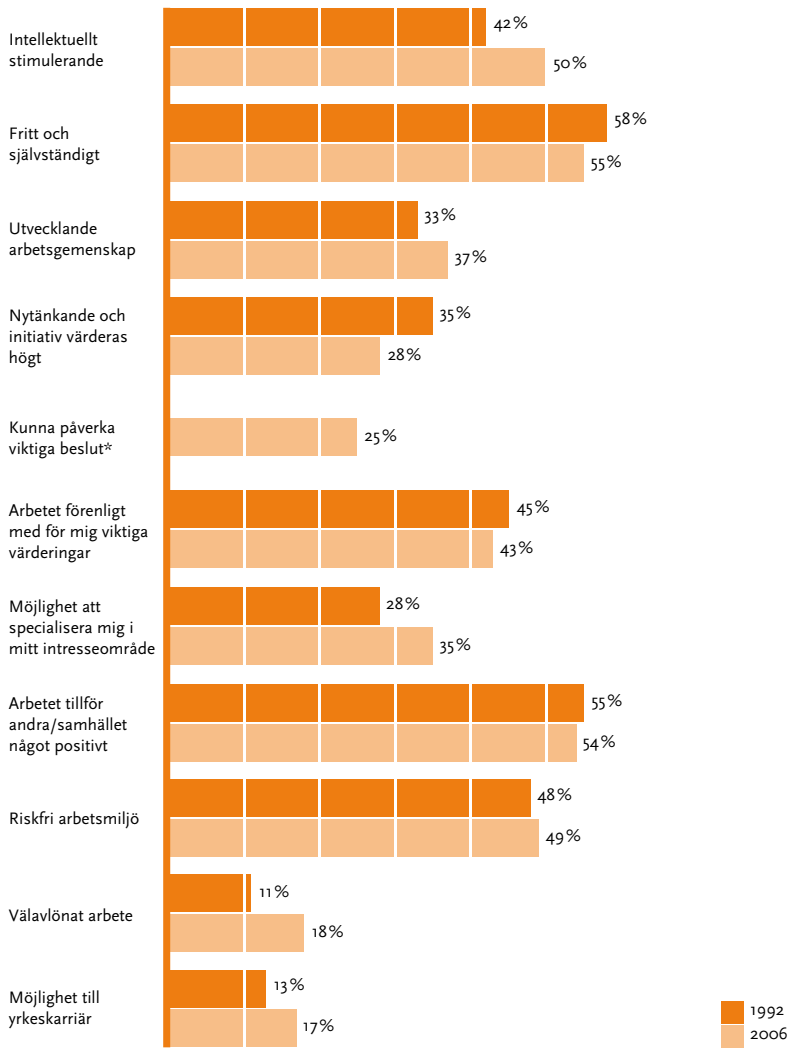
Källa: Arbetsmiljöinstitutet och Saco

Prioriteringen av viktiga faktorer vid val av framtida arbetsgivare har stått sig relativt väl sedan 1992. Vissa förändringar har dock skett, bland annat har den ekonomiska ersättningen i form av lön blivit viktigare samtidigt som betydelsen av samhällsnyttan i det utförda arbetet minskat. Även om andelen som angivit välavlönat arbete som mycket viktigt ökat jämfört med 1992, så hamnar ändå lönefrågan långt ned i rangordningen. Studerar

man även dem som svarat "ganska viktigt" på den här frågan blir bilden delvis en annan. Inte mindre än 95 procent av de svarande har angivit välavlönat arbete som mycket eller ganska viktigt.

Ser man till i vilken grad de viktiga faktorerna uppfylls i det nuvarande arbetet anger år 2006 fler att de har ett intellektuellt stimulerande arbete med möjlighet att specialisera sig inom sitt intresseområde. Dessutom är det fler som förefaller nöjda med den lön de får för sitt arbete. Samtidigt anger en lägre andel än vid 1992 års undersökning att de ges möjlighet till fritt och självständigt arbete samt att nytänkande och initiativ värderas högt i det nuvarande arbetet.

Figur 4. "I vilken utsträckning uppfylls detta i ditt nuvarande arbete?"
(Andel som svarat "I hög grad")



* Uppgift saknas för 1992.

Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

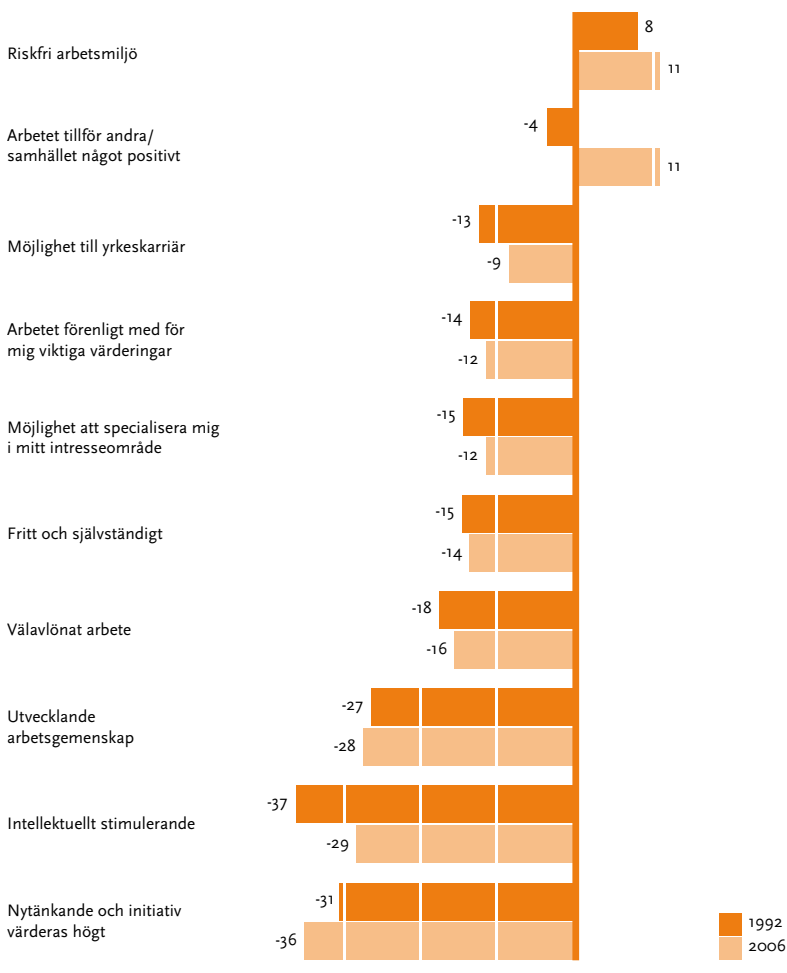
Ibland är det långt mellan verklighet och ideal. Av Figur 5 som visar skillnaden mellan "verklighet" (Figur 4) och "ideal" (Figur 3) framgår att i merparten av de studerade faktorerna når inte verkligheten upp till den idealbild akademikerna har. Detta gäller såväl 1992 som 2006. Störst är gapet mellan hur viktigt det är för akademikerna och i vilken grad de uppfylls i nuvarande arbete för följande faktorer:

- Nyttänkande och initiativ värderas högt
- Intellectuellt stimulerande
- Utvecklande arbetsgemenskap

Sammantaget kan vi konstatera att gapet mellan "ideal" och "verklighet" minskat mellan undersökningarna. Mycket kvarstår dock att göra innan den upplevda arbetssituationen stämmer överens med den idealbild akademikerna har av sin framtida arbetsplats. Den enda faktor som akademikerna ansåg uppfyllas på den nuvarande arbetsplatsen i högre grad än "idealbilden" var vid 1992 års undersökning "En riskfri arbetsmiljö". Vid 2006 års undersökning tillkommer även "Arbetet tillför andra/samhället något positivt" med på listan över tillgodosedda önskemål.

Det enda område där det negativa gapet mellan ideal och upplevd verklighet har ökat mellan de två undersökningstillfällena är att "Nyttänkande och initiativ värderas högt".

Figur 5. **Skillnad mellan verklighet och ideal** (Skillnad mellan andelen som svarat "Uppfylls i hög grad i nuvarande arbete" och "Mycket viktigt vid val av framtida arbetsgivare".)



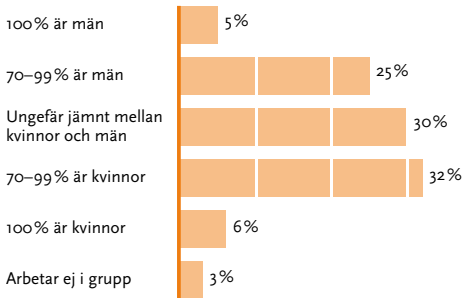
Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Kön och ålder

Sverige har fortfarande en könsuppdelad arbetsmarknad och akademiker-
nas utgör inget undantag. Kvinnor och män förvärvsarbetar i nästan lika
hög grad, men de har fortfarande mycket olika arbetsuppgifter. Det syns
också i undersökningsresultaten som visar att endast 30 procent av
akademikerna arbetar i en grupp med jämn könsfördelning. En jämförelse

mellan 1992 och 2006 försvåras av att olika klassindelningar för könsfördelning använts i respektive undersökning, men resultaten tyder ändå på att könsuppdelningen ökat något under den här perioden.

Figur 6. "Hur är könsfördelningen i den grupp du arbetar (inkludera dig själv)?" (2006)



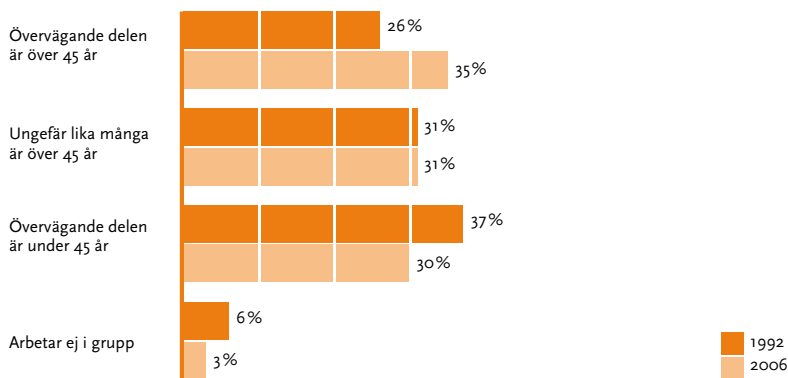
Resultat 1992

Mer än 50% är män	32%
Ungefär lika många män som kvinnor	34%
Mer än 50% är kvinnor	32%

Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

År 2006 arbetade 35 procent av akademikerna i arbetsgrupper där den övervägande delen var över 45 år. 1992 var motsvarande andel 26 procent. Denna förändring är dock bara en återspeglning av den åldersförskjutning som ägt rum på den svenska arbetsmarknaden. En jämförelse med SCB:s Arbetskraftsundersökningar för 1992 respektive 2006 visar en snarlik utveckling för samtliga förvärvsarbetande.

Figur 7. "Hur är åldersfördelningen i den grupp du arbetar (inkludera dig själv)?"



Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Risk för arbetslöshet

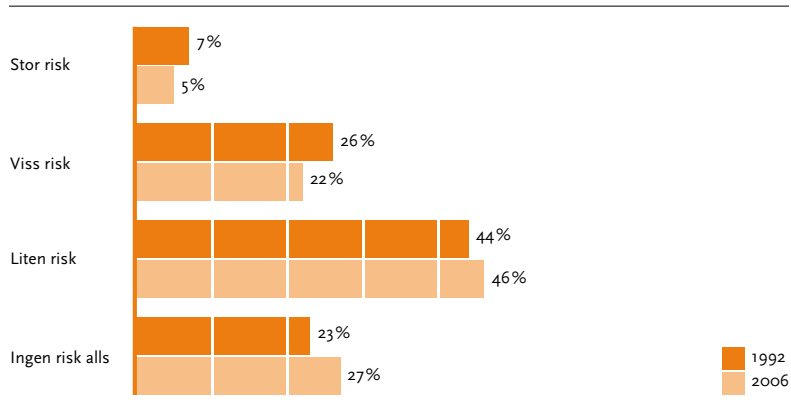
Den upplevda risken för arbetslöshet på några års sikt påverkas givetvis av det aktuella arbetsmarknadsläget för den grupp man tillhör. Akademiker-arbetslösheten var visserligen högre 2006 jämfört med 1992, men 1992 ökade arbetslösheten och det fanns inga tecken på någon snar vändpunkt. I början av 2006 var situationen annorlunda. Efter några år med ovanligt hög arbetslöshet bland akademiker stundade nu bättre tider. När 2006 års enkät besvarades hade efterfrågan på högutbildad arbetskraft börjat öka och akademikerarbetslösheten minskade.

Jämfört med 1992 så har också optimismen om framtiden ökat något i 2006 års enkät. Andelen som bedömer att de löper en stor eller viss risk för arbetslöshet har minskat samtidigt som andelen som inte ser någon risk alls ökat. Både vid 1992 och 2006 års undersökning var dock det vanligaste svaret att man bedömde risken för egen arbetslöshet som liten och andelen som gjorde den bedömningen var ungefär lika stor vid båda tillfällena.

Det finns dock ganska stora skillnader i bedömd risk för arbetslöshet mellan olika grupper. Som exempel kan nämnas att 2006 svarade 21 procent av dem med någon form av tidsbegränsad anställning⁹ att de löper stor risk för arbetslöshet men bara tre procent av dem med en tillsvidareanställning. Vidare är det bara 0,4 procent av dem som arbetar inom den landstingskommunala sektorn som svarat att de löper stor risk för arbetslöshet. Det här är en effekt av den goda arbetsmarknad som råder för utbildad vårdpersonal i allmänhet och läkare i synnerhet. En stor del av de landstingsanställda inom Saco är läkare.

9 Vikariat, projektanställning, doktorandtjänst eller annan tidsbegränsad anställning.

Figur 8. "Hur stor bedömer du risken för arbetslöshet vara för din egen del sett i ett framtidsperspektiv på några år?"

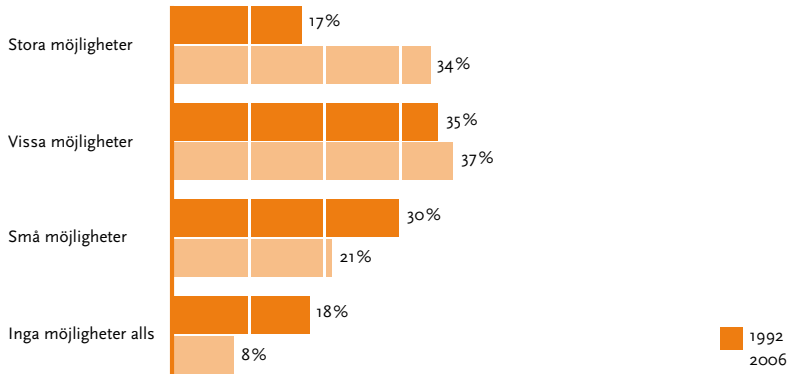


Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Möjlighet till nytt jobb

En dryg tredjedel av akademikerna ansåg sig år 2006 ha stora möjligheter att få ett annat arbete (med i stor sett samma arbetsvillkor) utan att behöva byta bostadsort vid en eventuell omstrukturering eller nedläggning. Det är en dubbelt så hög andel jämfört med 1992 års undersökning då 17 procent såg stora möjligheter utan att behöva byta bostadsort. Att inte behöva byta bostadsort för att få ett nytt jobb påverkas givetvis av var i landet man bor i utgångsläget. Det är vanligtvis svårare för exempelvis en kyrkoherde på en mindre ort att få ett nytt, likvärdigt, arbete utan att behöva flytta än vad det är för en civilekonom eller jurist i Stockholm. Detta återspeglas även i undersökningen. År 2006 svarade inte mindre än 47 procent av akademikerna i Stockholms län att de hade stora möjligheter att få ett nytt och likvärdigt arbete utan att behöva byta bostadsort. För akademiker i resterande delen av landet var motsvarande andel 28 procent.

Figur 9. "Hur bedömer du dina möjligheter att vid en eventuell omstrukturering eller nedläggning av verksamheten få ett annat arbete med i stort sett samma arbetsvillkor och lönenivå utan att behöva byta bostadsort?"

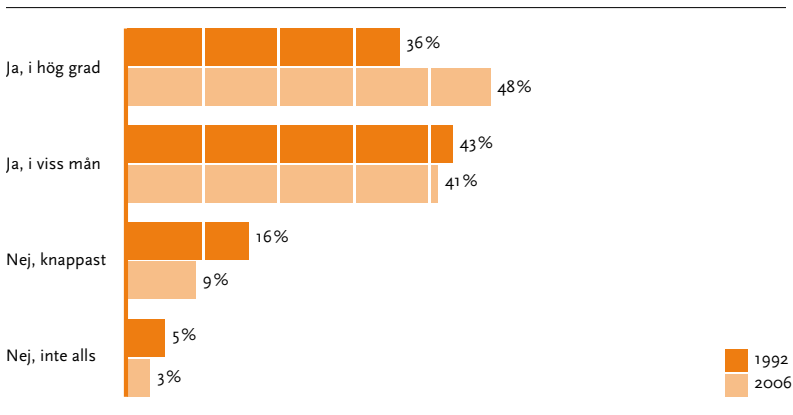


Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Kompetensutveckling

Nästan 90 procent av akademikerna angav att de 2006 hade ett arbete som kräver att de håller sig á jour med aktuell forskning och utveckling inom det egna området. Det är en tydlig ökning jämfört med 1992. Den största ökningen, från 36 till 48 procent, ser vi bland dem som angett att de "i hög grad" måste hålla sig uppdaterade med utvecklingen.

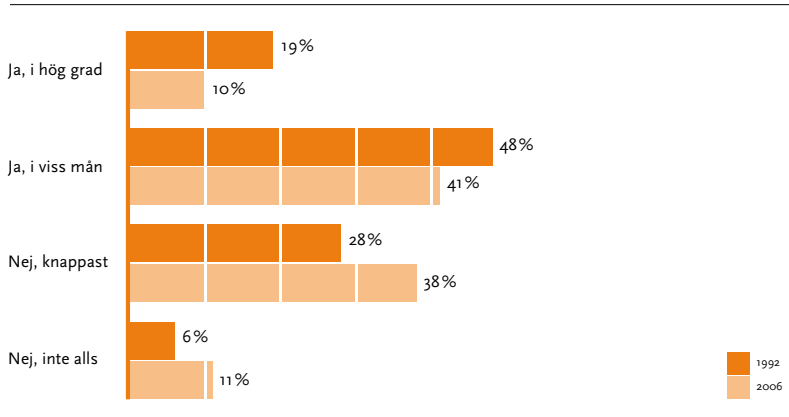
Figur 10. "Fordras det för ditt arbete att du håller dig á jour med aktuell forskning och utveckling inom ditt område?"



Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Samtidigt som en allt högre andel akademiker anger att deras arbete ställer krav på att de håller sig á jour med aktuell forskning och utveckling ser vi att andelen som upplever detta som en press har minskat från 67 till 51 procent. Inte minst Internets genombrott har bidragit till att forskningsresultat är mer tillgängliga idag än vad de var i början av 1990-talet. Även om kraven på att hålla sig á jour med forskning och utveckling har ökat så har informationskällorna blivit betydligt mer lättillgängliga och möjligheten för akademiker (såväl som för andra) att inhämta ny kunskap utifrån egna förutsättningar har ökat.

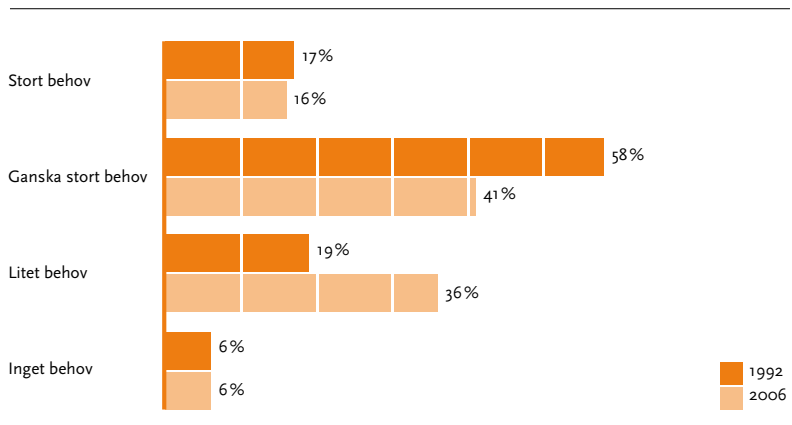
Figur 11. "Upplever du det som en press att hålla dig à jour med aktuell forskning och utveckling?"



Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Kompetensutvecklingsfrågorna fick en framträdande roll under de stora omställningar som präglade tiden för 1992 års undersökning och behoven av vidare- och fortbildning upplevdes då som mycket stort bland Sveriges akademiker.

Figur 12. "Hur stort behov har du av att komplettera dina kunskaper med någon form av vidare- och/eller fortbildning för att klara ditt nuvarande arbete helt tillfredsställande på några års sikt?"



Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

2006 års undersökning visar att Sveriges akademiker fortfarande ser ett stort behov av att kontinuerligt komplettera sina kunskaper med någon form av vidare- eller fortbildning. Även om andelen som angivit att de har ett stort eller ganska stort behov av att komplettera sina kunskaper har minskat jämfört med 1992, så är det fortfarande en majoritet av akademikerna som angivit att de har behov av kompetensutveckling. Av Figur 12 framgår att minskningen uteslutande gäller dem som svarat att de har ett ganska stort behov av vidare- och/eller fortbildning och att de som svarat att de har ett litet behov har ökat i motsvarande grad. Andelarna som svarat att de har ett stort respektive inget behov är oförändrade.

År 2006 uppgav 53 procent av akademikerna att de fick användning av sin fulla kompetens under merparten av sin arbetstid. Därmed har andelen minskat med några procentenheter jämfört med 1992.

Arbetsorganisation och ledarskap

De anställdas kompetens kan ses som den viktigaste resursen och därför är ett väl fungerande ledarskap av stor betydelse för resultatet och personalens utveckling. Inte minst kunskapsintensiv verksamhet förutsätter att chefer ser sina medarbetare utifrån vars och ens förutsättningar, behov och begränsningar.

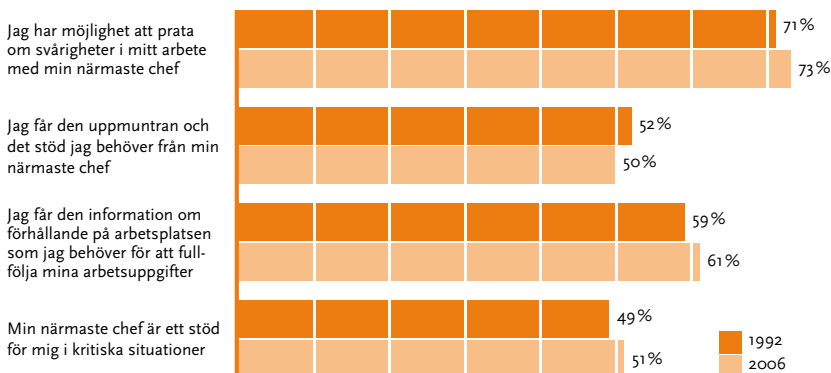
Vi har i undersökningen försökt belysa ledarskapet och dess förutsättningar ur två perspektiv. Dels medarbetarnas syn på chefen, men också chefernas syn på sina egna förutsättningar att utöva sitt ledarskap.

Ledarskap ur ett medarbetarperspektiv

”Medarbetarperspektivet” riktar fokus på hur akademikerna anser sig bli bemötta av sina chefer. Blir de bemötta på ett tillfredsställande sätt och tillgodoses deras behov i arbetet?

Som framgår av nedanstående figur är förhållandet mellan akademikerna och deras närmaste chef i princip oförändrat mellan tidpunkterna för de båda undersökningarna. De uppmätta förändringarna mellan 1992 och 2006 för de fyra faktorer som redovisas i Figur 13 är inte tillräckligt stora för att vara statistiskt säkerställda. Det är alltså fortfarande bara ungefär hälften av akademikerna som anser att de får det stöd eller uppmuntran de behöver från sin närmaste chef eller som upplever att den närmaste chefen är ett stöd i kritiska situationer.

Figur 13. "Försök ange hur förhållandet mellan dig och din närmaste chef ser ut genom att ta ställning till följande påståenden..."



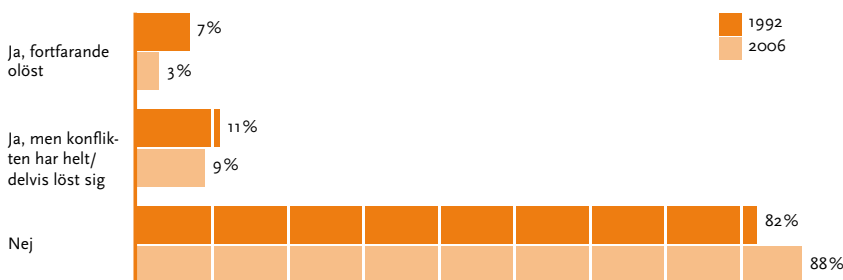
Figuren visar hur stor andel som svarat 4 eller 5 på en skala 1–5. Där 1 = "Stämmer inte alls" och 5 = "Stämmer helt och hållet"

Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Konflikter med närmaste chef

I 2006 års undersökning svarade tre procent av akademikerna att de hade en olöst konflikt med någon i den närmaste ledningen jämfört med sju procent 1992. Andelen som hade en olöst konflikt med någon i den närmaste ledningen har alltså halverats jämfört med 1992 års undersökning. Samtidigt har andelen som inte haft någon allvarigare konflikt med närmaste ledningen ökat jämfört med 1992.

Figur 14. "Har du under de senaste tolv månaderna haft några allvarigare konflikter med någon eller några i din närmaste ledning?"



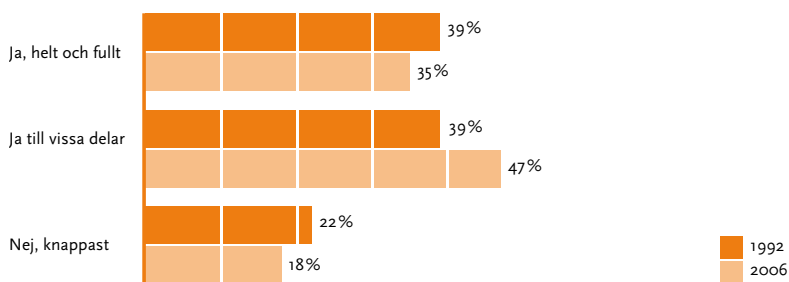
Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Närmaste chefs kompetens

Ungefär 35 procent av akademikerna ansåg 2006 att den närmaste chefen "helt och fullt" hade nödvändig kompetens inom deras eget sak-/ämnesområde. Detta anges i högre utsträckning av anställda inom privat eller landstingskommunal sektor än av dem som arbetar i övriga sektorer.

Förtroendet för den närmaste chefs kompetens har inte heller förändrats nämnvärt sedan 1992. En viss dragning mot "mitten" kan vi dock se. Det är en växande andel som anger att deras närmaste chef "till vissa delar" besitter kompetens inom medarbetarens sak-/ämnesområde. Denna ökning motsvaras av minskningar i såväl gruppen som anser att den närmaste chefen "knappast" har denna kompetens, som i gruppen som anser sin chef "helt och fullt" besitta aktuell sak-/ämneskompetens.

Figur 15. "Har din närmaste chef kompetens inom ditt sakområde?"



Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Ledarskap ur ett chefsperspektiv

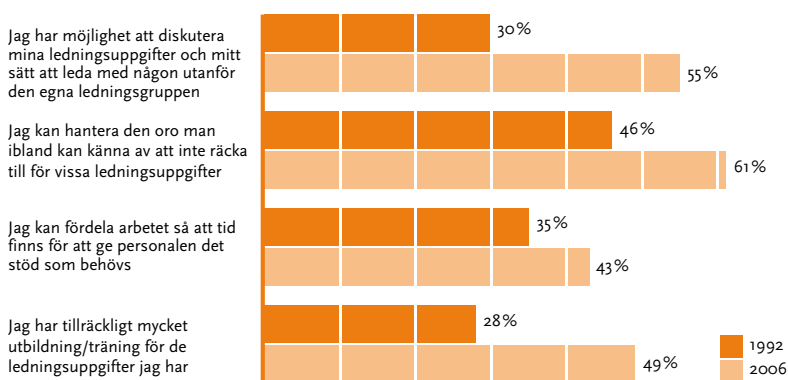
Bra chefer är ofta helt avgörande för att en arbetsplats skall fungera. Ovanstående resultat beskriver hur medarbetare ser på sin närmaste chef. Samtidigt är det relativt få som talar om chefernas egna arbetsvillkor och arbetssituation. Saco har i ett tidigare projekt belyst förutsättningarna för chefer att utöva sitt ledarskap¹⁰. I denna undersökning har vi sökt svar på hur akademiker med chefsansvar ser på sina förutsättningar att utöva det "goda ledarskapet".

Med få undantag upplever dagens akademiker med personalledningsansvar att de fått bättre förutsättningar att utöva sitt ledarskap. Tydligast syns denna positiva utveckling när det gäller möjligheten att diskutera

¹⁰ Hildingsson, Kerstin och Krafft, Charlotta (Saco 2003); "Hög tid för ledarskap"

sina ledningsuppgifter med någon utanför den egna ledningsgruppen. Även om situationen för dem med personalledningsansvar förbättrats mellan 1992 och 2006 finns det fortfarande gott om utrymme för ytterligare förbättringar. Endast hälften av akademikerna med personalledningsansvar instämde i påståendet att de fått tillräckligt med utbildning/träning för de ledningsuppgifter de har och mindre än hälften anser att de kan fördela arbetet så att tid finns för att ge personalen det stöd som behövs. Dessutom är det en större andel (38 procent 2006 jämfört med 23 procent 1992) som anser sig ha en mellanställning som är svårhanterlig i det personalledande ansvaret.

Figur 16. "I vilken grad stämmer följande för din del (gäller dig med personalansvar)?"



Andel som svarat "Stämmer i hög grad" och "Stämmer helt och hållet".

Källa: Arbetsmiljöinstitutet och Saco

Omorganisationer

I arbetslivet sker fortlöpande organisationsförändringar i syfte att uppnå ökad produktivitet, effektivitet och konkurrenskraft. 1990-talets våg av strukturförändringar och rationaliseringar med bland annat stora personalnedskärningar som följd har studerats i olika forskningsprojekt. Rådet för arbetslivsforskning tog 1999 ett särskilt initiativ för forskning om "magra organisationer". I en serie uppsatser redovisas resultatet¹¹. Goda arbetsförhållanden och trygghet måste samspela med effektivitet och tillväxt så att förändringar leder till utveckling även för de anställda.

¹¹ Lennerlöf, Lennart (red): Aveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer. Rådet för arbetslivsutveckling 2000.

Akademiker har ofta nyckelfunktioner för att genomföra och förankra förändringar. Nästan varannan akademiker angav i 2006 års undersökning att de själva varit berörda av någon större omorganisation på sin nuvarande arbetsplats. Resultatet tyder på att omorganisationen oftast fått konsekvenser som av akademikerna upplevs som negativa. De 47 procent som har blivit berörda av en större omorganisation på sin nuvarande arbetsplats anser att:

- Styrning från ledningen har ökat
- Antalet beslutsnivåer har ökat
- Dialogen med ledningen har minskat
- Anställdas möjlighet till inflytande och delaktighet har minskat

Vid en jämförelse med 1992 års undersökning framgår att fler beslutsnivåer och ökad styrning från ledningen är en betydligt vanligare effekt av dagens omorganisationer. När det gäller kund-/patientorientering respektive dialog med ledningen är det inte lika stor andel som upplever en ökning som i 1992 års undersökning.

Tabell 6. Förändringar i samband med omorganisationer på den egna arbetsplatsen de senaste fem åren

	HAR MINSKAT		HAR ÖKAT	
	1992	2006	1992	2006
Organisationsstruktur				
Antal beslutsnivåer	24%	12%	24%	28%
Styrning från ledning	20%	8%	28%	37%
Ekonomi/administration				
Uppföljning av arbetsresultat	4%	7%	41%	42%
Måluppfyllelse				
Kund-/patientorientering	3%	5%	41%	35%
Relationen mellan ledning och anställda				
Dialog med ledning	17%	23%	29%	20%

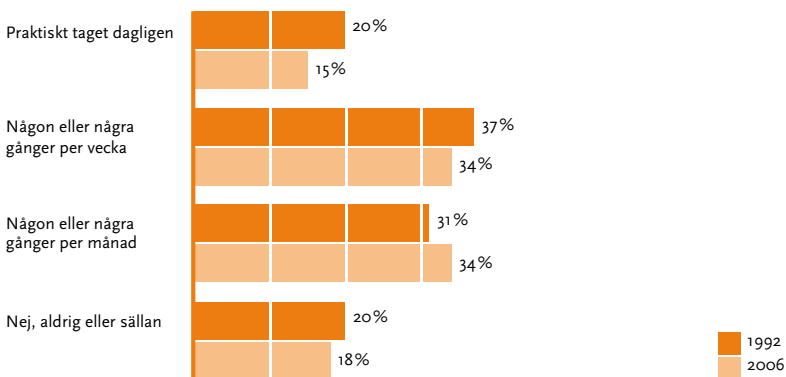
Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Hälsa och arbetssituation

Övertid

Hälften av akademikerna arbetar övertid minst varje vecka. 15 procent gör det praktiskt taget dagligen. Det är en något lägre andel än vid undersökningen 1992 då 57 procent av de svarande arbetade övertid någon eller några gånger per vecka till praktiskt dagligen.

Figur 17. "Händer det att du arbetar övertid/mertid i förhållande till din ordinarie arbetstid?"



Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

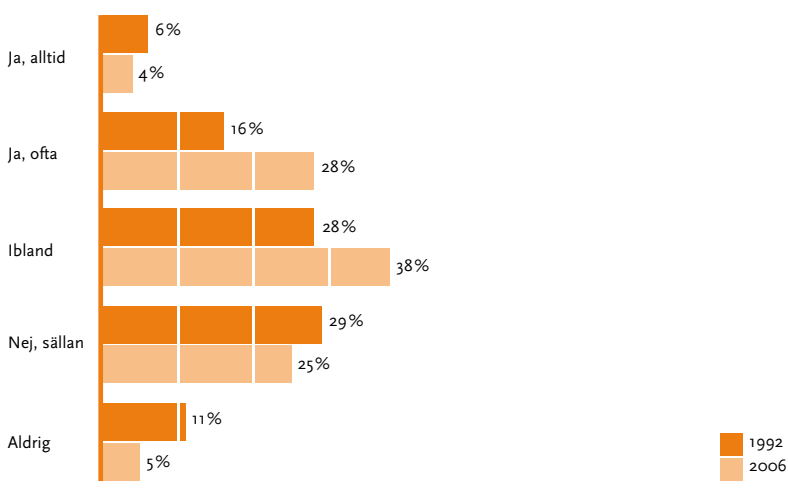
En granskning av övertidsarbetet i 2006 års undersökning visar relativt små skillnader mellan olika grupper. Några undantag finns dock. Exempelvis arbetar män övertid i något högre utsträckning än kvinnor och personer utan barn arbetar övertid oftare än de som har hemmavarande barn.

Utrymme för återhämtning

En av tre akademiker uppger att de alltid eller ofta är så trötta efter arbetet att de har svårt att ta sig för någon fritidsaktivitet. Motsvarande andel 1992 var en av fyra. I 2006 års enkät uppger dessutom 18 procent att de, alltid eller ofta, har svårt att få tid för återhämtning på grund av en alltför stor

arbetsbörda. Detta gäller kvinnor i högre utsträckning än män. En tendens i dagens arbetsliv är en otydligare gräns mellan arbete och privatliv. Traditionellt har vi kunnat göra en relativt tydlig åtskillnad mellan vår yrkesroll och våra privata roller som förälder, man, kvinna, medborgare osv. Det gränslösa arbetet förändrar dessa roller och förskjuter tyngdpunkten mellan dem. Rollerna glider samman till en kompakt helhet där det blir upp till oss själva att sortera våra åtaganden och ansvarsområden. Teknikutvecklingen har medfört att traditionella tids- och rumsgränser upphävts. Akademikeyrken har ofta inslag av problemlösning och mental anspänning som inte låter sig stängas av vid arbetsdagens slut.

Figur 18. "Händer det att du är så trött efter arbetet att du har svårt att ta dig för något, t ex motionera, träffa vänner och bekanta?"



Källa: Arbetsmiljöinstitutet och Saco

Akademikernas sjukfrånvaro

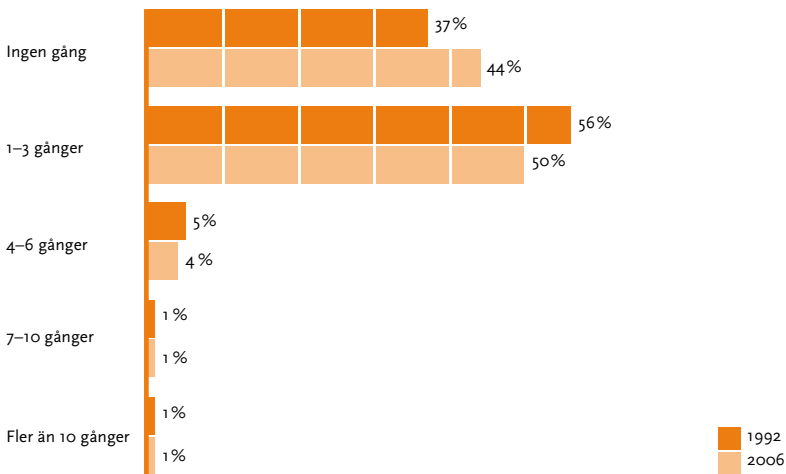
I 2006 års undersökning uppgav sex procent av akademikerna att de varit hemma från jobbet på grund av egen sjukdom mer än tre gånger de senaste tolv månaderna. En andel som är i stort sett oförändrad jämfört med 1992.

Den förändring vi kan se när det gäller sjukfrånvaron är att andelen som anger att de överhuvudtaget inte varit hemma från arbetet på grund av egen sjukdom under den senaste tolv månadersperioden ökat med ca sju procentenheter mellan 1992 och 2006 och att andelen som varit hemma

1–3 gånger de senaste tolv månaderna minskat i ungefär samma utsträckning. Reformen i sjukförsäkringen har varit relativt frekventa genom åren. Som mest generös var försäkringen under början av 1990-talet. Därefter har reglerna stramats åt något. För en rättvisande jämförelse bör bland annat noteras att det i samband med 1992 års undersökning inte fanns någon karenstdag. Den återinfördes i april 1993.

En studie av svaren i 2006 års undersökning visar att kvinnor oftare är frånvarande på grund av sjukdom än män och att de som tjänar mindre än förmånstaket i sjukförsäkringen är sjukfrånvarande i högre utsträckning än de som tjänar mer än taket.

Figur 19. "Hur många tillfällen har du sammanlagt varit hemma från arbetet på grund av egen sjukdom de senaste tolv månaderna?"



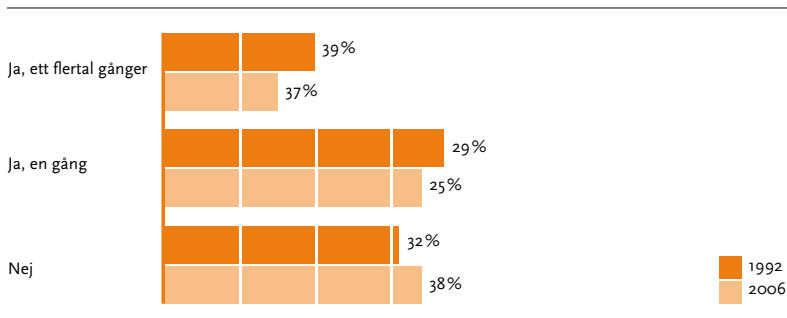
Källa: Arbetsmiljöstitutet och Saco

Akademikernas sjuknärvaro

Det finns en risk att övervärdera sjukfrånvarons betydelse eftersom den är lätt att mäta. Sjukfrånvarotalen kan såväl kort- som långsiktigt påverkas genom olika åtgärder, t ex antal karensdagar

Redan i undersökningen 1992 kunde vi på olika sätt påvisa att för Saco-grupperna gällde snarare "sjuknärvaro" än sjukfrånvaro. Denna bild bekräftas i 2006 års undersökning. 62 procent av akademikerna har, åtminstone en gång, under de senaste tolv månaderna gått till jobbet trots att de varit sjuka. Andelen har dock minskat med sex procentenheter jämfört med 1992 års undersökning.

Figur 20. "Har det under de senaste tolv månaderna hänt att du gått till arbetet trots att du med tanke på ditt hälsotillstånd borde stannat hemma?"



Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Även när det gäller sjuknärvaro finns det vissa skillnader mellan olika grupper 2006. En analys, baserad på logistisk regression, visar att kvinnor, i högre utsträckning än män, går till jobbet fast de är sjuka och att anställda inom primärkommuner har en högre sjuknärvaro än anställda inom andra sektorer. Jämfört med andra åldersgrupper är det också vanligare att personer i åldrarna 35–40 år går till arbetet när de anser att de egentligen borde ha stannat hemma med tanke på sitt hälsotillstånd. Däremot finns ingen statistiskt säkerställd skillnad i sjuknärvaro mellan personer som tjänar mer respektive mindre än förmånstaket i sjukförsäkringen.

En annan viktig förklaring till sjuknärvaro är hur mycket av sina arbetsuppgifter man måste ta igen efter en kortare tids sjukfrånvaro. Personer som angivit att de måste ta igen "i stort sett allt" har en betydligt högre sjuknärvaro än de som inte behöver ta igen lika mycket. Bland akademiker är det snarare regel än undantag att man måste ta igen i stort sett allt efter en kortare tids frånvaro. Av Tabell 7 framgår att inte mindre än 70 procent av akademikerna på egen hand måste ta igen de arbetsuppgifter som inte blir gjorda när de är korttidsfrånvarande. En andel som är oförändrad jämfört med 1992.

Tabell 7. "Om du är korttidsfrånvarande på grund av sjukdom hur stor del av dina arbetsuppgifter måste du ta igen när du är tillbaka på arbetet?"

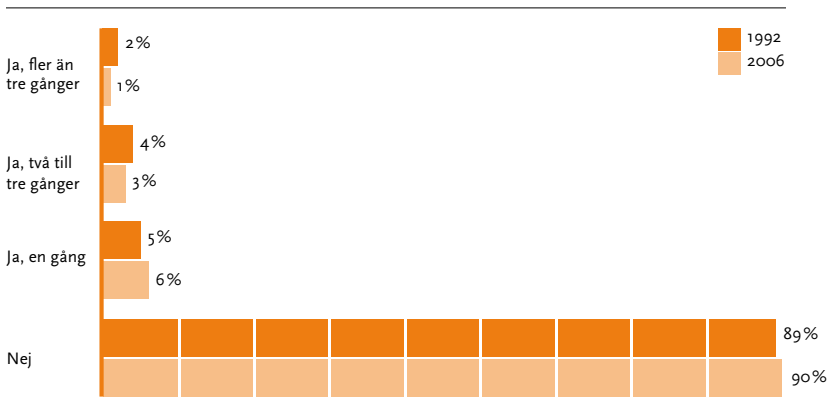
	HAR MINSKAT	HAR ÖKAT
	1992	2006
I stort sett allt	70%	70%
Något mer än hälften	8%	8%
Något mindre än hälften	7%	5%
En liten del	15%	13%
Inget alls (fanns ej med som svarsalternativ 1992)	–	4%

Källa: Arbetsmiljööinstitutet och Saco

Hot och våld

I likhet med undersökningen 1992 har den stora majoriteten av akademikerna i 2006 års undersökning inte blivit utsatta för hot om våld eller våld i samband med sin yrkesverksamhet¹². Trots det är det ändå tio procent som svarat att de blivit utsatta för hot om våld eller rent av våld. Översatt till hela populationen innebär det att mer än 40 000 av Saco-förbundens medlemmar blivit utsatta för hot om våld eller för våld i samband med sin yrkesutövning under de senaste två åren.

Figur 21. "Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot om våld eller våld i samband med din yrkesverksamhet?"



Källa: Arbetsmiljöverket och Saco

Risken att i sin yrkesutövning utsättas för hot och våld varierar dock beroende på inom vilken profession man är verksam. Socionomer, psykologer och läkare är exempel på akademikergrupper där hot, eller än värre våld, är mer vanligt förekommande. Gemensamt för dessa yrken är att man arbetar med människor som många gånger befinner sig i svåra situationer.

Känslor inför arbetsdagen

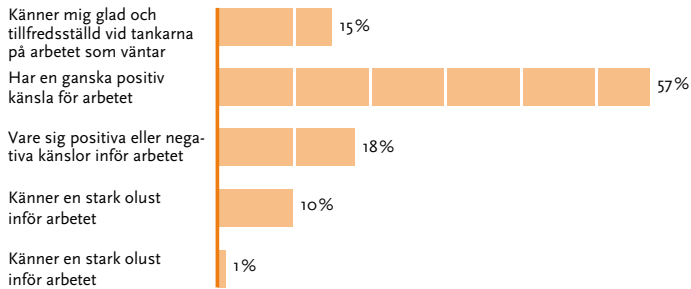
En klar majoritet, 72 procent, av akademikerna känner sig tillfreds och har en positiv känsla på väg till arbetet. I 1992 års undersökning var dock andelen ännu högre. Då svarade 83 procent att de hade en positiv känsla inför arbetsdagen.

¹² I 1992 års enkät ställdes frågan "Har du under de senaste två åren blivit utsatt för hot om våld eller våld i samband med din yrkesverksamhet?". I 2006 års enkät har detta delats upp i två frågor, en fråga om man blivit utsatt för hot om våld, och en om man blivit utsatt för våld i samband med sin yrkesverksamhet. I ett försök att skapa jämförbarhet mellan åren har svaren på de två frågorna 2006 slagits ihop.

Andelen som känner olust har dock ökat sedan 1992 från sju till elva procent.

Detta speglar sannolikt det faktum att i många akademikeryrken hanteras problem och besvärliga situationer vilka inte alltid går att förutse eller ha beredskap för.

Figur 22. "Vad har du vanligtvis för känslor när du är på väg till arbetet?" (2006)



Resultat 1992

"Positiv känsla"	83%
"Varken eller"	10%
"Känner olust"	7%

Litteratur

Granqvist, L och Regné, H: *Chefen, lönesamtalet och jag*. Saco 2007

Hildingsson, K och Krafft, C: *Hög tid för ledarskap*. Saco 2003.

Lennerlöf, L (red): *Avveckla eller utveckla? En antologi om verksamhetskonsekvenser i magra organisationer*. Rådet för arbetslivsutveckling 2000.

Wass, C: *Tidsseriebrott i Utbildningsregistret*. SCB.

Westlander, G (red.): *På väg mot det goda arbetet. Om akademikers arbetsvillkor*. Arbetslivsinstitutet 1995.

Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 24 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkesstolthet. Totalt är nära 600 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.

