

Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023–2024

Typ av dokument	Handlingsplan
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2023-05-11
Dnr	SU FV-1674-23
Giltighetstid	2023-05-11 – 2024-12-31
Ersätter dokument	-
Ansvarig förvaltningsavdelning	Personalavdelningen
Ansvarig handläggare	Anna-Karin Huggare

Beskrivning:

Med utgångspunkt i *Arbetsmiljö- och lika villkorspolicyn* har det definierats ett antal övergripande mål – mål som universitetet alltid ska sträva mot. Detta är den del i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.

Målen är indelade i fem områden och inom varje område finns delmål. De övergripande målen samt delmålen gäller för hela universitetet, och ska brytas ner och arbetas med på respektive institution/motsvarande. Delmålen kommer att följas upp under hösten 2024.

Inledning

Stockholms universitet vill med sitt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete skapa en trygg och inspirerande miljö att arbeta och studera i.

Rådet för arbetsmiljö och lika villkor (RALV) är Stockholms universitets skyddskommitté, och den, tillsammans med de lokala råden/grupperna, utgör universitetets struktur för det systematiska arbetet med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Stockholms universitet har det yttersta ansvaret för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet utifrån två perspektiv: Som arbetsgivare gentemot medarbetarna och som utbildningsanordnare gentemot studenterna. Varje chef, medarbetare och student förväntas dock ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat.

Med utgångspunkt i *Arbetsmiljö- och lika villkorspolicyn* har det definierats ett antal övergripande mål – mål som universitetet alltid ska sträva mot. För att ta sig dit behöver dessa brytas ner till delmål. Valet av dessa delmål grundar sig bland annat i olika kartläggningar och undersökningar – till exempel medarbetarundersökningen – men även i de problembeskrivningar och behov som lyfts från verksamheterna, skyddsorganisationen, de fackliga organisationerna samt Studentkåren.

Detta måldokument är uppdelat i fem områden:

- Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Lika villkor
- Fysisk arbetsmiljö
- Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö

Det övergripande målet, delmålen samt en beskrivning av området återfinns under respektive rubrik.

De övergripande målen samt delmålen gäller för hela universitetet, och ska brytas ner och arbetas med på respektive institution/motsvarande. Delmålen kommer att följas upp under hösten 2024.

Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

Rådet för arbetsmiljö och lika villkor – RALV – är Stockholms universitets skyddskommitté, och den struktur som Stockholms universitet har valt för att arbeta systematiskt med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Det är viktigt att alla chefer, medarbetare och studenter har kännedom om detta och att alla bidrar aktivt med att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbets- och studiemiljön, och för att säkerställa detta fördelas ansvaret för att genomföra arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter ut till chefer i organisationen. För att lyckas med dessa uppgifter krävs att cheferna har tillräckliga kunskaper och förutsättningar för uppdraget.

Samverkan och samarbete är en förutsättning för att åstadkomma en god arbets-/studiemiljö. För att skapa forum för lokal samverkan har samtliga institutioner/motsvarande ett lokalt råd där samverkan sker mellan arbetsgivaren, arbetsmiljöombud, studiemiljöombud samt doktorandombud. De lokala råden är även en viktig del i att säkerställa att arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet sker systematiskt, tidplaneras samt dokumenteras.

Under hösten 2022 publicerades information och verktyg som stöd till universitetets chefer i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet, och utbildningarna som riktar sig till chefer har utvecklats. Men det har lyfts behov, både från chefer och skyddsorganisationen, av att få ytterligare praktiskt stöd i *hur* man kan arbeta systematiskt med dessa frågor i de lokala råden, samt hur man säkerställer delaktighet och samverkan. Det har även uttryckts behov av stöd i hur man kan integrera lika villkorsfrågor i detta arbete.

En viktig del i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet är att göra riskbedömningar inför större förändringar, för att förhindra att risker för ohälsa och olycksfall uppstår. Med bakgrund i ett av delmålen i det tidigare måldokumentet genomfördes under åren 2020–2022 riskbedömningar inför införandet av nya administrativa system. Fokus var framför allt hur införandet av nya IT-system planeras och medarbetarnas delaktighet i detta arbete, samt vilket stöd som medarbetarna gavs i form av t ex kompetensutveckling och hjälp att omfördela/prioritera arbetsuppgifter under intensiva implementeringsfaser. Arbetet med dessa riskbedömningar har i huvudsak fungerat bra men behöver utvärderas och analyseras mer ingående för att identifiera vilka delar som kan utvecklas ytterligare.

Övergripande mål

Prefekter/chefer ska ha tillräckliga kunskaper och förutsättningar för att bedriva ett aktivt och systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete, och medarbetare ska ha kunskap om hur det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet bedrivs samt delta aktivt i detta arbete.

Delmål 2023–2024

1. Arbetet i det lokala rådet ska främja samverkan och bidra till det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på institutionen/motsvarande. Det ska vara känt

för medarbetarna hur man arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor på institutionen/motsvarande.

2. Riskbedömningar som genomförts inför införandet av nya administrativa system under åren 2020–2022 ska analyseras, och förslag på förbättringar av processen ska tas fram.
3. Lika villkorsfrågor och aktiva åtgärder ska ingå som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Som ett verktyg för att systematiskt undersöka och följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har Stockholms universitet valt att regelbundet genomföra medarbetarundersökningar. Den senaste medarbetarundersökningen (hösten 2022) visar att andelen medarbetare som upplever en arbetsbelastning som de trivs med har ökat något jämfört med mätningen 2017–2020. Dock har närmare 30 % av de svarande (drygt 1000 personer) uppgett att man inte är nöjd med sin arbetsbelastning, vilket kan vara en risk för ohälsa. Vid en nedbrytning av bakgrundsvariabler kan utläsas att kvinnliga lärare samt kvinnliga lärare/forskare är minst nöjda med sin arbetsbelastning, och främst de inom åldersspannet 41–60 år. Det var även relativt låga resultat kopplat till *möjlighet till återhämtning i arbetet* samt *tydliga uppdrag med rimliga förutsättningar*. Detta kan indikera en risk för ohälsosam arbetsbelastning, som i sin tur kan leda till ohälsa hos medarbetarna.

Forskning visar även att en ohälsosam arbetsbelastning kan leda till ett försämrat arbetsklimat, vilket i sin tur ökar risken för konflikter och, i värsta fall kränkande särbehandling eller andra former av kränkande handlingar. En hälsosam arbetsbelastning är med andra ord även en viktig komponent i ett bra arbetsklimat, och en viktig fråga att arbeta med för att i förlängningen även förhindra att medarbetare känner sig utsatta för olika former av kränkande handlingar.

För att förebygga risken för ohälsosam arbetsbelastning krävs att man både arbetar med organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöaspekter parallellt. För att lyckas i detta arbete behöver man balansera verksamhetens behov med medarbetarnas individuella förutsättningar, och detta kräver kunskap och kompetens hos både chefer och medarbetare.

En aspekt av det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet som behöver utvecklas är uppföljning och undersökning av den digitala arbetsmiljön. I det tidigare måldokumentet (2020–2022) fanns ett mål att den digitala arbetsmiljön tydligt ska ingå som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet. En åtgärd var att frågor kring den digitala arbetsmiljön skulle bli en del i de årliga skyddsrounderna. Detta visade sig dock inte vara en lämplig undersökningsmetod för dessa frågor, och därför behöver ett omtag göras. Innan man väljer undersökningsmetod är det viktigt att man först tydligt definierar vad digital arbetsmiljö är och vad det är man vill undersöka och följa upp. Målet kvarstår dock att den digitala arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.

Övergripande mål

Som medarbetare vid Stockholms universitet ska man uppleva att man har en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Alla ska ta ett gemensamt ansvar för att ständigt förbättra arbetsmiljön och alla bidrar aktivt i detta arbete.

Delmål 2023–2024

1. Öka kunskapen hos chefer gällande hur man förebygger en ohälsosam arbetsbelastning samt hur man som chef fångar upp tidiga signaler på ohälsa hos sina medarbetare.
2. Öka kunskapen hos medarbetare i vad man själv kan göra för att hantera och påverka sin arbetssituation, samt hur man identifierar och upptäcker sina egna signaler på ohälsa.
3. Kunskap och kompetens gällande digital arbetsmiljö ska öka, och ska tydligt ingå som en del i de systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.

Lika villkor

För att kunna identifiera och arbeta förebyggande med risker för diskriminering och kränkande handlingar krävs att man både på lokal och central nivå arbetar systematiskt med aktiva åtgärder. Arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor ska ingå som en naturlig del i verksamheten, och delmål rörande detta finns under rubrikerna *Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete* och *Studenternas arbetsmiljö*.

Diskrimineringslagens regelverk om tillgänglighet och diskrimineringsgrunden funktionsnedsättning har en koppling till arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagstiftningen att anpassa arbetet till medarbetarnas olika förutsättningar (läs mer om detta under rubriken *Fysisk arbetsmiljö*). Vid Stockholms universitet är det viktigt att utveckla arbetet med särskilt pedagogiskt stöd till studenter och arbetsanpassningar för medarbetare. Det är även viktigt att chefer har tillräcklig med kunskap om personliga hjälpmedel och arbetsanpassningar i form av ett samordnat stöd. Delmål gällande särskilt pedagogiskt stöd riktat till studenter finns under rubriken *Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö*.

Vid Stockholms universitet råder det en nolltolerans mot kränkande handlingar. För att kunna stötta medarbetare och studenter som känner sig utsatta för kränkande handlingar, är en förutsättning att alla vet vart man kan vända sig för att få stöd samt vart man hittar information om detta. Ytterligare en viktig förutsättning är att universitetet har en tydlig process kring hur dessa frågor ska hanteras och vad arbetsgivaren/utbildningsanordnaren har för ansvar i detta arbete. I Diskrimineringsombudsmannens (DO) granskning av, bland annat, universitetets rutiner kring trakasserier och sexuella trakasserier kopplat till studenter, uppmärksammades vissa formuleringar i rutinerna som medförde en viss otydlighet, till exempel gällande skyldigheten att utreda och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier oberoende av om anmälaren vill gå vidare med en anmälan eller inte.

Inom ramen för Stockholms universitets arbete med jämställdhetsintegrering finns ett antal åtgärder och aktiviteter som syftar till att öka jämställdheten mellan män och kvinnor.¹ Detta arbete har en koppling till arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet genom att det ökar kunskapen hos medarbetare och chefer, främst kopplat till diskrimineringsgrunden kön, men bidrar även till att lyfta, diskutera och reflektera kring risker för diskriminering i våra verksamheter.

Övergripande mål

Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Alla ska bemöta varandra på ett

¹ Se *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2023–2025*, Dnr. SU FV-3040-22.



respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Delmål 2023–2024

1. Ta fram tydlig information gällande tillgänglighet och personliga hjälpmedel för medarbetare.
2. Alla medarbetare och studenter ska veta vart man vänder sig om känner sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Fysisk arbetsmiljö

Fysisk arbetsmiljö är en del av det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. Med tydliga riktlinjer om hur det fysiska arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och var stöd finns kan negativa hälsoeffekter av bristande fysisk arbetsmiljö bland medarbetare och studenter förebyggas.

En viktig del av det förebyggande arbetet är att utreda, åtgärda och följa upp arbetsskador och tillbud. Verksamhetsföreträdare, de fackliga organisationerna samt skyddsorganisationen har lyft att de upplever nuvarande hantering av arbetsskador och tillbud som ottydligt gällande ansvar samt att den skapar svårigheter vid utredning och uppföljning. För att kunna arbeta förebyggande med dessa arbetsmiljöfrågor behöver rutiner, verktyg och systemstöd utvecklas.

Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Fysisk tillgänglighet handlar om att minimera hinder i arbetsmiljön så att så många som möjligt kan använda arbetsplatsen på lika villkor. Olika aspekter av arbetsmiljön – fysiska, psykiska, kognitiva och sociala – behöver samspela för att det ska finnas förutsättningar att göra ett bra arbete. Utöver tillgängliga lokaler och arbetsredskap kan medarbetare med funktionsnedsättning ha behov av personliga arbetshjälpmedel.

Arbetsmiljöarbetet inom den laborativa verksamheten är speciellt utmanande där det finns många fler risker i arbetet än på vanliga arbetsplatser. Därtill har institutionerna kommit olika långt i deras systematiska laboratoriesäkerhetsarbete. Stockholms universitet strävar efter ett gemensamt arbetssätt för det systematiska laboratoriesäkerhetsarbetet där Universitetsförvaltningen ska vara ett aktivt stöd och ge rätt förutsättningar för verksamheten att uppnå de gemensamma målen.

Övergripande mål

Stockholms universitet ska vara en säker och trygg plats för både medarbetare och studenter.

Delmål 2023–2024

1. Stockholms universitet ska arbeta förebyggande och systematiskt med arbetsskador och tillbud. Det ska vara tydligt vem som ansvarar för att utreda arbetsskador och chefer ska ha kunskaper om ansvar och skyldigheter kopplat till lagstiftningen.
2. Stöd och information gällande fysisk tillgänglighet och personliga hjälpmedel ska finnas tillgänglig för chefer och medarbetare vid Stockholms universitet. Chefer och medarbetare ska känna till vart man vänder sig vid frågor.
3. Samtliga verksamheter vid Stockholms universitet ska arbeta likartat gällande laboratoriesäkerhet för att förebygga olyckor och ohälsa.

Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö

Högskoleförordningen fastställer att högskolorna ska ansvara för att studenterna har tillgång till hälsovård, särskilt förebyggande hälsovård som har till ändamål att främja studenternas fysiska och psykiska hälsa. Vidare ska högskolorna ska även ansvara för andra uppgifter av studiesocial karaktär som stöder studenterna i deras studiesituation eller underlättar övergången till arbetslivet samt för att studenterna i övrigt har en god studiemiljö.

Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till att studenter söker sig till en studenthälsomottagning. Universitet och högskolor är en viktig arena för att nå studenter med insatser som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Vid Stockholms universitet arbetar flera grupper med studiemiljöfrågor.

Sektionen för Studentstöd och Studie- och karriärvägledning är några som arbetar inom den studiestödjande verksamheten. Att lyckas med studiemiljöfrågorna förutsätter ett gott samarbete inom lärosätet; mellan institutioner, Studentavdelningen och Studentkår.

Övergripande mål

Stockholms universitet ska arbeta aktivt för att främja studenters hälsa i studiesituationen.

Delmål 2023–2024

1. Öka chefers kunskaper om det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet kopplat till studenters arbetsmiljö.
2. Undersöka möjligheten att studiestödjande verksamhet kan vara närvarande i Athena.
3. Genomföra en översyn av processen för särskilt pedagogiskt stöd.
4. Utredda möjligheten att undersöka studenters studiemiljö genom exempelvis examensenkäten.
5. Säkerställa att utrymmen där studenter vistats håller god arbetsmiljö.