

AM-utskottet (Arbetsgivar-/Medarbetarutskottet, inom ramen för Rådet för arbetsmiljö och lika villkor)

Tid och plats: 25 oktober 2023, kl. 13:00-15:00, Tarfala (Hus A, plan 5)

Närvarande: Åsa Borin, ordförande, Universitetsdirektör
Catharina Rydin, Naturvetenskapliga området
Stefan Helgesson, Humanvetenskapliga området
Claes Strandlund, stf Personalchef (ers. för Anna Jutterdal)
László Nagy Némedi, Fastighetschef

Christina Edelbring, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
Stephan Baraldi, huvudskyddsombud (Saco-S)
Lukas Runsäter, Fackförbundet ST (ers. för Camilla Gamrell)
Magnus Gustavsson, Saco-S
Saki Kobayashi, doktorandombud, Studentkåren

Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Parasto Rosencrantz, Personalavdelningen
Kamila Jonsson, Personalavdelningen (punkt 4)

Frånvarande: Lena Hübner, Humanvetenskapliga området
Camilla Gamrell, Fackförbundet ST

Protokollförare: Anna-Karin Huggare

Personalavdelningen

1. Mötet öppnas

Åsa Borin öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

2. Val av justerare

Stephan Baraldi väljs till justerare.

3. Fastställande av dagordning

Punkt 11 flyttas till efter punkt 5.

Fackförbundet ST önskar bordlägga punkt 8 – *Sammansättningen av ledamöter i de lokala råden*.

Dagordningen fastställs med ovanstående justeringar.

4. Genomgång av föregående mötesprotokoll

Återkoppling från föregående protokoll:

- **Punkt 5: Arbetsmiljökonsekvenser kopplat till bokning av lokaler**
Åsa Borin återkopplar att denna fråga har lyfts i referensgruppen för strategiska fastighetsfrågor. Gruppen är överens om bilden att det finns utmaningar och ser att detta kan bero på att det finns en ovana i att samsas om lokaler. Man ser inte att det är en bra lösning att ändra nuvarande regler (fem minuter mellan bokningarna) utan att det snarare är en kommunikationsfråga, där vicerektorerna kommer vara behjälpliga. Regelverket kommer således ligga kvar, men vi behöver hjälpas åt att informera om reglerna.
- **Punkt 6: Redovisning och genomgång av sjukfrånvarostatistik**
Kamila Jonsson informerar om att arbetet med att analysera siffrorna närmare och ta fram adekvata åtgärder inte har påbörjats.
- **Punkt 11: Skyltning på Albano**
László Nagy Némedi återkopplar att arbetet med skyltning på Albano är klart.

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

5. Redovisning av rapport från medarbetarundersökningen, del 2

Föredragande: Kamila Jonsson, Personalavdelningen

Kamila gör en kort dragning av analysen av medarbetarundersökningens andra del (som handlar om arbetsklimat och utvecklingssamtal), samt vilka åtgärder som kommer prioriteras inom den närmaste framtiden.

Rapporten och handlingsplanen kommer att biläggas protokollet (vänligen se *Bilaga 1* och *Bilaga 2*).

Kamila berättar att den universitetsövergripande analysen nu är genomförd och fram träder tre fokusområden:

- *Ohälsosam arbetsbelastning* – kvinnor mellan 41–60 år, som arbetar som lärare och lärare/forskare, sticker ut som mindre nöjda med sin arbetsbelastning än andra grupper.

Huvudskyddsombuden anser att dessa indikationer även behöver kopplas ihop med mer strukturella frågor, tex pengar och antal studenter.

Verksamhetsföreträdaren Catharina Rydin vill även lyfta att det i detta finns ett tydligt jämställdhetsperspektiv, där det t ex finns en extra press på kvinnor att delta i många olika forum/sammanhang, särskilt om de arbetar inom områden med generellt lägre andel kvinnor. Kamila och Anna-Karin berättar att den seminarieserie som kommer erbjudas medarbetare och chefer under våren 2024 just tar sikte på begreppet ohälsosam arbetsbelastning, och är en del av åtgärderna kopplade till de universitetsövergripande målen inom organisatorisk och social arbetsmiljö.

- *Ledarskap* – på universitetet finns komplexa ledningsstrukturer där det inte alltid är den formella chefen som leder verksamheten i praktiken. På vilket sätt kan man stärka de medarbetare som leder utan att vara chefer i frågor som rör arbetsmiljö och lika villkor?

Huvudskyddsombuden undrar vad man menar med begreppet *informell ledare*, som ofta används i samband med begreppet att *leda utan att vara chef*.

Informell ledare har en negativ klang och är ett problem, till skillnad från tydligt delegerade arbetsuppgifter. Arbetsgivaren förklarar att ett informellt ledarskap inte per automatik behöver vara negativt, men kanske är det fel

begrepp att använda då det kan uppfattas som negativt? Det finns många medarbetare på universitetet som leder andra men utan att ha ett formellt chefsuppdrag – uppdraget som ledare kan dock fortfarande vara väl definierat, t ex en studierektor, gruppledare, forskningsledare, etc. Det viktigaste är nog dock att identifiera de som har en stor påverkan på medarbetarnas arbetsmiljö, men som på grund av att de inte är formellt chefer kanske inte har automatisk tillgång till t ex de ALV-utbildningar som erbjuds chefer.

- *Utvecklingssamtal* – andelen som har haft utvecklingssamtal under det senaste året är lägre än vad vi önskar, och detta är tydligast bland doktorander och forskare.

Doktorandombudet undrar hur det kommer sig att just doktoranderna inte har utvecklingssamtal i samma utsträckning som andra medarbetare. Arbetsgivaren har inte något definitivt svar på detta och ser att detta är en fråga som skulle behöva undersökas närmare. Kanske kan det ha att göra med att doktoranderna har andra typer av uppföljningar, t ex kopplade till deras utbildning, och att utvecklingssamtalen därför inte fyller samma funktion som de gör för andra kategorier av medarbetare?

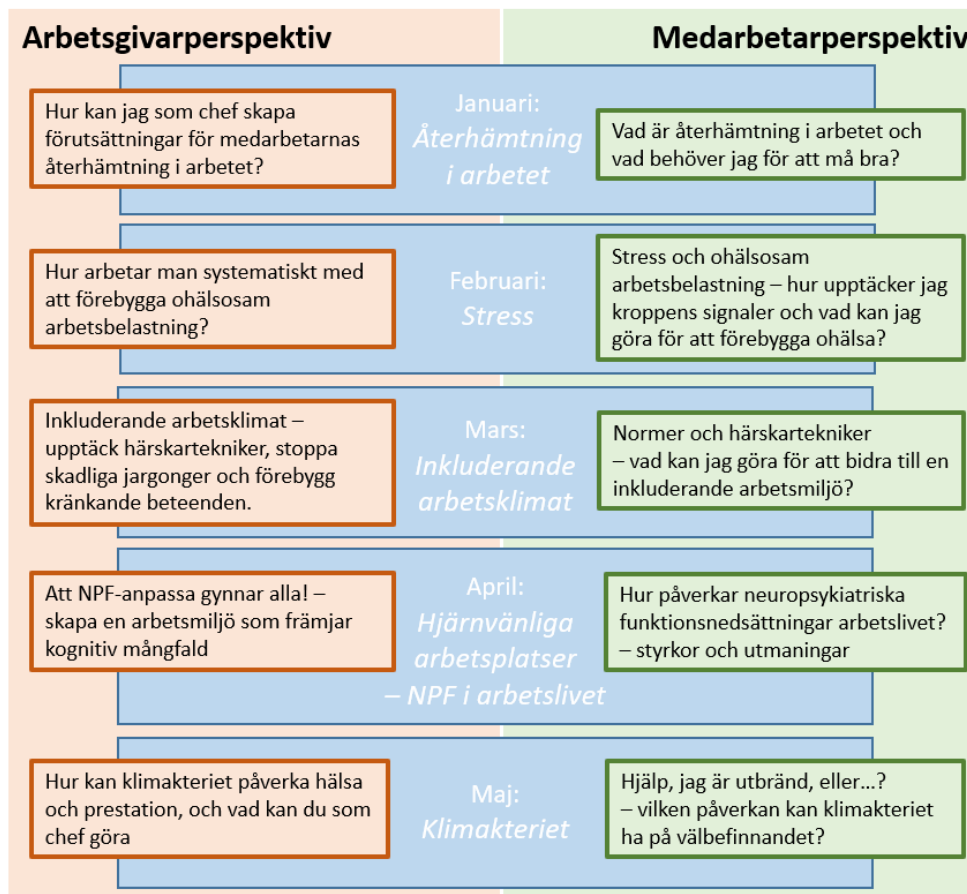
6. Organisatorisk och social arbetsmiljö – Hur motverkas den ohälsosamma arbetsbelastningen?

Föredragande: Huvudskyddsombuden

Huvudskyddsombuden beskriver att i medarbetarundersökningen 2017 – 2020 angav ca 30% att de har en för *hög arbetsbelastning*, motsvarande siffra ses i senaste undersökningen från 2022, varför ligger denna siffra på samma nivå? Med hänsyn till detta finns tre delmål 2023 - 2024 om att öka kunskapen hos chefer och medarbetare om hur man förebygger ohälsosam arbetsbelastning. Dessa mål fanns också i de tidigare målen, där bland annat utbildning för chefer gjordes om. Huvudskyddsombuden undrar vilken effekt har detta haft? Är den komplexa ledningsstrukturen fortfarande en utmaning? Med ett år kvar av nuvarande mål, vad behöver vi göra konkret för att motverka den höga/ohälsosamma arbetsbelastningen?

Anna-Karin Huggare berättar att åtgärden att förändra ALV-utbildningen för chefer genomfördes i januari 2023, och det är således för tidigt att kunna dra några

slutsatser gällande vilka effekter detta har fått. Anna-Karin går även igenom avsnittet ”Organisatorisk och social arbetsmiljö” i styrdokumentet *Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023–2024* och förklarar hur resultatet från medarbetarundersökningen är integrerat i måldokumentet: Utvärderingen av de tidigare målen, innehållet i de nya målen samt de åtgärder som planeras att genomföras under 2023–2024 hänger ihop. Med anledning av att många medarbetare angett att de har en arbetsbelastning som de inte trivs med så kommer åtgärder genomföras på en universitetsövergripande nivå. Bland annat kommer en seminarierie erbjudas samtliga medarbetare och chefer under våren 2024 med syfte att öka kunskaperna samt bredda begreppet ohälsosam arbetsbelastning. Anna-Karin beskriver de olika seminarierna som kommer erbjudas, enligt nedan:



SACO är tveksamma till seminarierna som handlar om klimakteriet, och även kanske till viss del seminarierna om NPF i arbetslivet (NPF=Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar). Att dessa ämnen är av en allt för ”privat” natur? Även



verksamhetsföreträdaren Stefan Helgesson instämde med SACO:s hållning och ställer sig frågande inför ämnesvalen.

I seminarieserien ingår ett antal olika ämnen som kan tänkas påverka medarbetarnas upplevelse av arbetsbelastning. Arbetsgivaren anser att även NPF och klimakteriet är ämnen som i alla högsta grad kan påverka medarbetarens arbetssituation. Eftersom kunskapen är relativt låg gällande dessa ämnen så finns det en stor risk att medarbetare mår dåligt utan att få rätt/adekvat hjälp. Till exempel kan många symptom kopplade till klimakteriet misstas för utmattning och/eller stress, och kvinnor riskerar att må dåligt trots att det finns hjälp att få. Gällande NPF i arbetslivet är det viktigt att arbetsgivaren har kunskaper i ämnet för att kunna uppfylla lagkraven kring diskriminering, tillgänglighet och anpassning. Det kan även vara viktigt att öka kunskaperna hos medarbetarna gällande detta ämne. Det finns dessutom en jämställdhetsaspekt i frågan då det finns rapporter om underdiagnostisering av NPF hos kvinnor. I samhället i stort dominerar kvinnor sjukfrånvarostatistiken när det kommer till stress och arbetsrelaterad ohälsa – tendenser som vi även ser på universitetet, där kvinnor mellan 41–60 år i högre grad uppger att de har en arbetsbelastning som de inte är nöjda med – och med bakgrund i detta anser arbetsgivaren det vara viktigt att öka kompetensen inom dessa områden, både bland medarbetare och chefer.

7. Information om vägledning till chefer kopplat till Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023-2024

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin ger en kort, muntlig information om det vägledningsdokument som kommer skickas ut till alla prefekter och administrativa chefer. Dokumentet är tänkt att ge cheferna stöd i hur de kan bryta ner målen på lokal nivå, vad de förväntas göra samt vilka åtgärder som kommer att genomföras på universitetsövergripande nivå.

8. Uppföljning av utbildningarna för de lokala råden

Föredragande: Huvudskyddsombuden



Huvudskyddsombuden undrar hur stor andel av lokala RALV-grupper har genomfört utbildningen och på vilket sätt? Hur säkerställs att lokala RALV och dess uppdrag fungerar enligt SU's policy?

Anna-Karin berättar att målet var att samtliga lokala råd skulle ha genomfört utbildningen senast maj 2023. De flesta lokala råd har gjort detta, och ett antal har inplanerat att genomföra utbildningen under hösten 2023. Ett fåtal institutioner har valt att genomföra utbildningen under januari/februari 2024 med anledning av att de kommer att byta ledamöter vid årsskiftet.

En uppföljning av utbildningen gjordes med ordförandena i de lokala råden under juni 2023. Samtliga som genomfört utbildningen upplever den som bra och att det var ett bra sätt att komma igång med konkreta diskussioner kring institutionens/avdelningens lokala ALV-arbete. Några lokala råd valde att göra hela utbildningen vid ett tillfälle, medan andra valde att dela upp den.

Arbetsgivaren undrar om huvudskyddsombuden gjort någon strukturerad uppföljning gällande arbetsmiljöombudens upplevelse av utbildningen? Huvudskyddsombuden berättar att någon sådan inte är genomförd.

9. Sammansättning av ledamöter i de lokala råden

Föredragande: Fackförbundet ST

Punkten bordläggs till ett senare möte.

10 Riskbedömningar inför införandet av nya administrativa system

Föredragande: Huvudskyddsombuden

Huvudskyddsombuden undrar vad riskbedömningarna säger som gjorts i samband med införandet av Inspera och PLUP? Var i processen befinner vi oss när det gäller att analysera de riskbedömningar som gjordes 2020–2022?

Arbetsgivaren berättar att Jerker Dahne (tidigare avdelningschef på Studentavdelningen) har genomfört en riskbedömning gällande införandet av PLUP, i samverkan med huvudskyddsombuden. Enligt den ska uppföljning ske under december 2023. Arbetsgivaren föreslår att man avvaktar denna uppföljning.



I samband med införandet av Inspera ska en riskanalys ha genomförts, där även arbetsmiljöaspekter togs med, men huruvida detta skedde i samverkan är oklart. Arbetsgivaren har ingen mer specifik information kring detta föreslår att detta tas med i uppföljningen/analysen gällande riskbedömningsprocessen vid införandet av nya administrativa system.

Arbetsgivaren flaggar för att det är ett par riskbedömningar som ska genomföras inom en snar framtid: Införandet av ”Nya webben” samt införandet av MS365. Huvudskyddsombuden kommer bli kontaktade angående detta.

Vad gäller uppföljning/analys av de riskbedömningar som gjordes under 2020–2022 så kommer huvudskyddsombuden bli kontaktade för att boka ett möte.

11. Digital arbetsmiljö

Föredragande: Huvudskyddsombuden

Huvudskyddsombuden undrar var i processen befinner vi oss när det gäller målet om att den digitala arbetsmiljön ska ingå i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet?

Arbetsgivaren berättar att detta arbete inte påbörjats ännu. Förslagsvis avvaktar vi med ett uppstartsmöte till dess att Ilija Ivanovic är tillbaka från sin tjänstledighet (om ett par veckor), då frågan kring digital arbetsmiljö har en stark koppling till både arbetsmiljöronder och IA-systemet. Huvudskyddsombuden håller med, och arbetsgivaren kommer kalla till ett uppstartsmöte.

12. Boka om AM-utskottsmötet i december

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Denna punkt har hanterats innan dagens möte. Nytt datum för nästa AM-utskott är den 14 december klockan 10:00-11:30.

13. Kommande möten

- 8 november, 2023, kl 14-16 – US-utskottet
- 12 december, 2023, kl 14-16 – US-utskottet
- 14 december, 2023, kl 10-11:30 AM-utskottet
- 7 februari, 2024, kl 10-12 – AM-utskottet
- 22 mars, 2024, kl 13-15 – US-utskottet
- 9 april, 2024, kl 10-12 – AM-utskottet



Stockholms
universitet

- 15 maj, 2024, kl 10-12 – US-utskottet
- 30 maj, 2024, kl 10-12 – AM-utskottet
- 18 september, 2024, kl 9-12 - RALV

Vid protokollet

Anna-Karin Huggare

Åsa Borin
Ordförande

Stephan Baraldi
Justerare

Kamila Jonsson
Personalspecialist
Personalavdelningen

Delrapport Medarbetarundersökning avseende Arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal

Sammanfattning

Denna rapport redovisar resultatet av medarbetarundersökningen avseende arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal samt ger förslag på universitetsövergripande åtgärder.

Sammanfattningsvis kan konstateras att resultatet för medarbetarundersökningen inom dessa områden är bra på övergripande universitetsnivå. En analys av resultatet har ändå identifierat ett behov av åtgärder:

- Arbetsklimat – delområden: balans, förutsättningar, återhämtning och arbetsbelastning.
- Ledarskap (närmaste chef) – delområde: chefers förmåga att återkoppla prestationer och resultat.
- Frågor om ledningen på institutionen/motsvarande – delområde: kännedom om beslutsprocessen på institution/motsvarande.
- Utvecklingssamtal – delområde andel genomförda utvecklingssamtal (inom kärnverksamheten) samt större kvalitet i genomförda utvecklingssamtal.

En sammanställning av åtgärder presenteras som särskild bilaga.

Förslagen till åtgärder ligger i linje med det ansvar som åligger Stockholms universitet som arbetsgivare gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta ansvar gäller till exempel att systematiskt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön, krav på skriftliga mål samt krav på chefernas kunskaper.

Inledning

Den 31 mars 2016 beslutade rektor (SU FV-2.12.1-0437-16) att samtliga institutioner/motsvarande samt förvaltningsavdelningar regelbundet ska genomföra medarbetarundersökningar för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och därmed uppfylla kraven enligt arbetsmiljölagstiftningen, bl.a. 3 kap. 2 a § i Arbetsmiljölagen, 8 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4).

Under 2017–2020 genomförde hela Stockholms universitet en medarbetarundersökning. Resultatet analyserades och låg till grund för universitetets Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020–2022.

Stockholms universitets medarbetarundersökning 2021-2023 är uppdelad på tre delundersökningar:

1. Doktorandernas arbetssituation (hösten 2021)
2. Arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal (hösten 2022)
3. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling (hösten 2023).

Syftet med att dela upp medarbetarundersökningen i tre delar var att få en effektivare undersökningsmetod med kortare ”temperaturmätningar” som har fokus på ett antal prioriterade arbetsmiljöaspekter med tydlig koppling till Mål för arbetsmiljöarbete 2020-2022.

Resultaten av medarbetarundersökningen utgör en utgångspunkt för det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet både när det gäller de enskilda verksamheternas arbetsmiljö och det övergripande systematiska arbetsmiljöarbete vid Stockholms universitet.

Om delundersökningen Arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal

Undersökningen utgör del två av universitetets medarbetarundersökning och har fokus på arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal. Undersökningen genomfördes under perioden 24 oktober till 14 november 2022 via ett enkätverktyg i samarbete med leverantören Quicksearch.

Undersökningens frågeområden:

1. Arbetsklimat

Frågeområdet innefattar frågor inom delområden arbetsglädje, balans, delaktighet, förutsättningar, respekt, uppskattning, återhämtning, krav och kompetens, styrning och planering, tydliga uppdrag samt arbetsbelastning.

2. Ledarskap

Frågeområdet behandlar det direkta ledarskapet och innefattar delområden med frågor om huruvida närmaste chef föregår med gott exempel, har förtroende för medarbetare, leder och driver verksamheten mot mål, uppmärksammar goda prestationer, återkopplar på medarbetares prestationer samt huruvida medarbetare har förtroende för sin närmaste chefs sätt att leda och utveckla verksamheten.

Universitetet har en ledningsstruktur där linjeorganisation och kollegialt beslutsfattande samverkar. I syfte att skapa en bild över institutionens/motsvarandes samlade ledarskap kompletterades undersökningen också med frågor om förtroende för ledningen på institutionen eller avdelningen och om ledningen arbetar för institutionens eller avdelningens bästa. Medarbetare i kärnverksamheten fick även svara på fråga om hur väl de känner till beslutsprocessen på institutionen/motsvarande.

3. Utvecklingssamtal

Frågeområdet behandlar frågan om medarbetare och chef haft utvecklingssamtal under de senaste 12 månader. De som svarat ja fick även återkoppla på kvalitet i samtalet som innefattar frågor om gemensam bild av medarbetarens fortsatta arbete och utveckling, nöjdhetsgraden med samtalet, om samtalet var tydligt och bra samt väl förberett av chef respektive medarbetare.

Bakgrundsvariabler

I undersökningen ställdes följande bakgrundsfrågor för att kunna göra en analys av resultatet på övergripande universitetsnivå:

1. Kön - kvinna, man, vill ej definiera.
2. Yrkeskategorier – doktorander, teknisk och administrativ personal (TA), lärare (arbetar huvudsakligen med undervisning), forskare (arbetar huvudsakligen med forskning) och lärare/forskare (arbetar lika mycket med forskning och undervisning).
3. Arbetar deltid, heltid.
4. Anställningsform – tillsvidare, tidsbegränsad, annat.
5. Ålderskategorier – åldersintervall 21-30, 31-40, 41-50, över 60 år.
6. Chef eller medarbetare.

Resultatindex

Resultatet av medarbetarundersökningen presenteras i ett sammanfattande index för respektive frågeområde och dess tillhörande delområden och det finns resultatnivåer i undersökningsmodellen: grön, gul, och röd. Modellen klassar resultatet för index inom intervallet 70 – 100 % (grön) som ”På rätt väg”, resultatet för index inom intervallet 60 – 69 % (gul) som ett ”Utvecklingspotential” och resultatet för index inom intervallet 0 – 59 % (röd) som rekommendation om att ”Agera”.

Resultatgenomgång

Resultaten av medarbetarundersökningen ska fungera som en utgångspunkt för fortsatt dialog kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Enkäten är en ”temperaturmätare” men ingen absolut sanning. Det viktiga är inte nödvändigtvis de exakta procentsiffrorna utan om verksamheterna själva är nöjda med resultaten sett utifrån den kontext de befinner sig i.

En annan aspekt som behövs att tas med i tolkningen av resultatet är att enkäten inte visar hur viktig en enskild fråga är för respondenterna.

Svarsfrekvens

För att få ett tillförlitligt resultat behövs en svarsfrekvens på minst 70 %. Om svarsfrekvensen inte uppnått minst 70 % uppmanades verksamheterna tolka resultatet med försiktighet och lägga särskilt vikt vid dialog i sina respektive arbetsgrupper.

	Svarsfrekvens för Arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal
Stockholms universitet	75 % (3713/4941)
Humanistiska fakulteten	78 % (766/978)
Juridiska fakulteten	52 % (87/168)
Samhällsvetenskapliga fakulteten	79 % (1183/1506)
Naturvetenskapliga fakulteten	68 % (1139/1672)
Universitetsförvaltningen	87 % (538/617)

Övergripande resultat

Sammanfattningsvis ligger universitets totala index på 73 %. Resultatet för frågeområden ligger för arbetsklimat på 70 %, ledarskap på 72 % och utvecklingssamtal på 78 %. Resultatet på den övergripande nivån bedöms som bra.

Arbetsklimat

Frågeområdet Arbetsklimat visar resultat på 70 %, vilket är en marginell förbättring i jämförelse med tidigare undersökningen på 2 %.

Inom kärnverksamheten ligger resultatet på 69 % medan förvaltningens resultat visar 73 %. Resultaten för kärnverksamheten visar marginella förändringar i jämförelse med tidigare resultaten (Arbetsklimat ökat med 1 %, Ledarskap minskat med 1 %).

Resultaten för förvaltningen visar en stor förbättring inom Arbetsklimat (ökat med 5 %) och en marginell förbättring inom Ledarskap (ökat med 1 %). Frågeområdet Utvecklingssamtal är nytt för i år och därför finns det inga jämförelsevärden med den tidigare undersökningen.

Yrkeskategorin Lärare har lägst resultat (64 %) inom Arbetsklimat medan största nöjdhetsgraden finns hos yrkeskategorin Forskare (74 %) tätt följd av TA-personal (72 %). I övrigt finns det inget utmärkande i analysen av övriga bakgrundsvariabler på övergripande nivå.

Delområden inom Arbetsklimat

Resultatet för delområden inom Arbetsklimat visar utvecklingsområden främst inom förutsättningar (66 %), återhämtning (60 %), arbetsbelastning (63 %) och balans (65 %).

Förutsättningar, återhämtning, arbetsbelastning (ohälsosam arbetsbelastning)

Resultaten av delområdena förutsättningar, återhämtning och arbetsbelastning är relevanta då de mäter ohälsosam arbetsbelastning.

Enligt Arbetsmiljöverkets definition uppstår det en ohälsosam arbetsbelastning när ”kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna”. Denna obalans kan bli ohälsosam om den är långvarig och möjligheterna till återhämtning är otillräckliga. Som arbetsgivare ska man arbeta förebyggande för att förhindra att ohälsa uppstår på arbetsplatsen.

Ohälsosam arbetsbelastning undersöks av fyra frågor:

- Arbetsbelastning - ”Jag upplever att jag generellt har en arbetsbelastning som jag trivs med (mängd, omfattning, olika typ av uppdrag etc.)”
- Tydliga uppdrag - ”Jag upplever att jag har tydliga uppdrag.”
- Förutsättningar - ”Jag upplever att jag har uppdrag med rimliga förutsättningar.”
- Återhämtning - ”Jag upplever att jag i mitt arbete har tid för återhämtning.”

Andelen medarbetare som upplever en arbetsbelastning som de trivs med har ökat något jämfört med mätningen 2017-2020, från ett indexvärde på 62 % till ett indexvärde på 63 %. Detta är en så pass liten ökning att den inte kan ses som signifikant, men med bakgrund i den pandemi vi genomgått – med kraftiga utmaningar gällande arbetsmiljön – samt det ekonomiska läget som universitetet befinner sig i, så skulle ökningen av indexvärdet ändå kunna tolkas som positivt.

På en övergripande nivå anger respondenterna att de i högre grad har möjlighet till återhämtning i arbetet samt tydliga arbetsuppgifter med rimliga förutsättningar. Dock har närmare 30 % av de svarande (drygt 1000 personer) uppgivit att man inte har en arbetsbelastning som man trivs med, vilket är en risk för ohälsa.

Vid en nedbrytning av bakgrundsvariabler kan utläsas att kvinnliga lärare och kvinnliga lärare/forskare är minst nöjda med sin arbetsbelastning (55 %), vilket är 8 % lägre än män i

män i samma kategorier. I åldersspannet 41-60 år har kvinnor i samma kategorier allra lägst resultat 52 %, vilket är 11 % lägre än män i samma kategorier.

De yrkesgrupper som är mest nöjda med sin arbetsbelastning är forskare (68 %) och TA-personal (66 %).

Resultatet visar att förvaltningens resultat är något högre för frågor avseende arbetsbelastning (3 % högre) och återhämtning (7 % högre) i jämförelse med kärnverksamheten. Å andra sidan är kärnverksamhetens resultat för tydliga uppdrag marginellt bättre (med 2 %) i jämförelse med förvaltningen.

Respondenter som inte trivs med sin arbetsbelastning önskar främst följande åtgärder för att förbättra sin arbetssituation:

- färre splittrade arbetsuppgifter (44% av respondenterna),
- mindre att göra (31 % av respondenterna),
- tid för eftertanke och reflektion (29 % respondenterna),
- tid för återhämtning i arbetet (24 % respondenterna),
- rimligare tidsramar (23 % av respondenterna) med flera.

Yrkesgruppen kvinnliga lärare och kvinnliga lärare/forskare som inte trivs med sin arbetsbelastning önskar i betydligt större utsträckning färre splittrade arbetsuppgifter (57 % av respondenter) i jämförelse med universitets alla respondenter.

Balans

Delområdet balans undersöker den upplevda balansen mellan arbets- och privatliv. Även om resultatet är fortfarande lågt, ser vi en ökning med 4 % i jämförelse med den tidigare undersökningen. Bland yrkeskategorierna upplevs balansen lägst hos doktorander (58 %), lärare (58 %) och lärare/forskare (62 %) medan TA-personal har det högsta resultatet (74 %).

Det är noterbart att medarbetare i ålderskategorin 21-30 uppnår ett lägre resultat inom balans (63 %). Orsaker bakom det låga resultatet vet vi inte med säkerhet men en förklaring kan vara att denna ålderskategori till stor del består av doktorander (71 % av respondenterna inom ålderskategorin) vilka uppmäter lägst resultat på balans bland alla yrkeskategorier.

Ledarskap

Frågeområdet Ledarskap (närmaste chef) visar resultat på 72 %, vilket är i jämförelse med tidigare undersökning en marginell försämring med 1 %. Inom kärnverksamheten ligger resultatet på 72 % och förvaltningens resultat visar 75 %.

Kärnverksamhetens resultat kan behöva tolkas utifrån hur viktig den formella chefen är för medarbetarnas upplevda arbetsmiljö, då en del av medarbetare arbetsleds av chefer utan delegerat personalansvar. Dessa personer kan då ha en större påverkan på medarbetares arbetsmiljö än formella chefer. Inom förvaltningen finns det en tydlig ledningsstruktur och därför kan detta resultat tolkas som det avses.

Respondenterna är i överlag nöjda med sin närmaste chef. Något lägre resultat ser vi hos yrkeskategorier lärare (70 %), lärare/forskare (70 %) och doktorander (70 %) medan högsta resultatet finns hos chefer (83 %).

Delområden inom Ledarskap

Resultatet visar ett utvecklingsområde främst inom chefers förmåga att återkoppla prestationer och resultat (65 %), särskilt hos yrkeskategorier lärare (61 %) och lärare/forskare (63 %). Dessa yrkeskategorier har vanligtvis en stor grad av självständighet i sitt arbete vilket kan påverka förutsättningarna för en chef att återkoppla resultat och prestationer.

Resultatet visar respondenternas upplevelse av högt förtroende från sin närmaste chef (82 %). Det höga förtroendet kan delvis åtgärda det låga resultatet för chefernas förmåga att ge återkoppling, då medarbetare som känner ett stort förtroende från sin chef inte nödvändigtvis är i lika stort behov av chefers återkoppling på goda prestationer och resultat.

Frågor om ledningen på institution/motsvarande

Med anledning av de komplexa ledningsstrukturerna inom kärnverksamheten utgör resultatet för frågor om ledningen på institutionen/motsvarande ett viktigt komplement till frågor om närmaste chef.

Förtroende för ledningen på institution/motsvarande

Förtroende för ledningen på institution/motsvarande visar ett resultat på 65 % på övergripande nivå.

Respondenter som svarade att de inte har förtroende för ledningen på institutionen/motsvarande (svar inom intervall 1-3 på 6 gradig skala) efterfrågar främst större lyhörddhet för verksamhetsbehov, ökad transparens, behandling av strategiska frågor med större kvalitet, tydligare mål för verksamheten, arbete för att öka medarbetarnas delaktighet i verksamhetens mål och snabbare agerande vid konflikter eller samarbetsproblem på institutionen/motsvarande.

Förtroendet för närmaste chef är högre (med 8 %) än förtroendet för ledningen på institution/motsvarande. Det stämmer dock överens med resultat för motsvarande frågor i jämförelse med andra lärosäten.

Känner till beslutsprocessen på institutionen/motsvarande

Organisatorisk arbetsmiljö definieras som villkor och förutsättningar som inkluderar ledning och styrning, kommunikation, delaktighet och handlingsutrymme, fördelning av arbetsuppgifter samt krav, resurser och ansvar. Att medarbetarna förstår hur beslut fattas i organisationen är en viktig del i den upplevda organisatoriska arbetsmiljön.

Resultatet för detta delområde (61 %) visar att medarbetare upplever att det är något otydligt var och hur beslut bereds och fattas på institution/motsvarande. Resultatet nedbrutet på institutionsnivå visar att det inom varje fakultet finns några institutioner med goda resultat inom detta delområde.

Särskilt lågt resultat visas för yrkesgruppen doktorander (50 %), deltidsanställda (59 %), medarbetare med tidsbegränsad anställning (51 %) och medarbetare med annan anställnings- eller finansieringsform, exempelvis stipendiater (56 %) samt medarbetare inom åldersintervall 21–30 år (49 %) och 31–40 år (55 %). Chefer känner till beslutsprocesser i mycket högre grad (25 % högre) än medarbetare.

Utvecklingssamtal

Genomförandegrad

Resultaten visar att 67 % av respondenterna har haft utvecklingssamtal med sin chef under den senaste 12-månadersperioden vilket är en förbättring (ökning med 8 %) mot tidigare resultat. Fem procent av de tillfrågade är nyanställda och har därför ”giltigt skäl”. Sju procent av respondenter har valt att tacka nej till utvecklingssamtalet. Det lämnar 16 % av respondenter som inte har haft utvecklingssamtal med sin chef under det gångna året.

Förvaltningen har en betydligt högre andel respondenter som haft utvecklingssamtal (84 %) än kärnverksamheten (64 %). Det är inom kärnverksamheten som medarbetare också uppger att de tackar nej till utvecklingssamtalet.

Resultatet visar att kvinnor har haft utvecklingssamtal i något större utsträckning (med skillnad på 6 %) än män. Bland yrkeskategorier utmärker sig främst forskare (51 %) och doktorander (55 %) med lägsta andel av genomförda utvecklingssamtal.

Delområden inom Utvecklingssamtal

Förutom frågan om genomförande av utvecklingssamtal ställde undersökningen även fördjupande frågor om utvecklingssamtalets kvalitet. Resultatet för frågeområdet är generellt bra även om det ligger något lägre (med 4 %) i jämförelse med nuvarande leverantörens index för andra lärosäten (benchmark).

Förslag till åtgärder

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön. Denna undersökning syftade till att undersöka specifikt de organisatoriska och sociala arbetsmiljöfrågorna. Utifrån resultatet ska arbetsgivaren identifiera om det finns aspekter i arbetsmiljön som riskerar att ge upphov till ohälsa eller olycksfall. Dessa risker ska åtgärdas, och de risker som inte kan åtgärdas omedelbart ska skrivas in i en handlingsplan.

Efter genomförd medarbetarundersökning har varje institution/motsvarande, i samverkan med medarbetarna, fått i uppdrag att identifiera risker och ta fram handlingsplaner som rör just deras verksamhet. Handlingsplanerna blir sedan en del av institutioners/motsvarande systematiska arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaren behöver dock även studera det totala resultatet för att undersöka om det finns arbetsmiljörisiker som behöver åtgärdas på en universitetsövergripande nivå.

I resultatet från medarbetarundersökningen på den övergripande nivån är det följande aspekter som utmärker sig och där åtgärder bör vidtas.

Arbetsklimat

Forskningen kring organisatorisk och social arbetsmiljö, samt den vägledning som Arbetsmiljöverket tagit fram i ämnet, visar på en tydlig koppling mellan ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Man kan se 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 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.

I medarbetarundersökningen finns fyra frågor som har en tydlig koppling till medarbetarnas upplevda arbetsbelastning, och som alla har fått relativt låga resultat. Dessa frågor behandlar delområden arbetsbelastning, tydliga uppdrag, förutsättningar och återhämtning.

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren anpassa arbetet utifrån medarbetarnas olika behov för att förhindra att medarbetarna drabbas av ohälsa på grund av arbetsbelastningen. Det är viktigt att chefer ger medarbetarna stöd i vad man själv kan göra för att hantera och påverka stressiga situationer.

En åtgärd kan vara att erbjuda medarbetarna kunskap och praktiska verktyg för att hantera stress i form av seminarier, föreläsningar och/eller andra typer av stressprogram.

Arbetsgivaren ska också vara uppmärksam på om det finns en obalans mellan arbetets krav och tillräckliga resurser i förhållande till kraven i arbete. Om den här typen av obalans upprepas eller blir långvarig kan den leda till ohälsa.

Det är viktigt att arbetsgivarna ordnar mötesformer för att kontinuerligt undersöka och stämma av hur arbetstagarna har det eller på annat sätt ser till så att arbetstagarna kan ta en aktiv roll och rapportera om belastningen blir för hög. Ett av redan befintliga forum för denna dialog är det årliga utvecklingssamtalet.

Mallarna för utvecklingssamtal bör ses över i syfte att ge chefer stöd i att kartlägga ohälsosam arbetsbelastning och uppmärksamma medarbetares tidiga signaler på ohälsa.

Delområdet balans mellan arbets- och privatliv som också visar lägre resultat undersöks redan inom ramen för utvecklingssamtal mellan chef och medarbetare. Därför föreslås här ej några ytterligare åtgärder.

Det är också viktigt att fundera om det finns aspekter i den organisatoriska arbetsmiljön som arbetsgivaren behöver åtgärda. Föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) innehåller bland annat krav på att arbetsgivare ska se till att chefer och arbetsledare har kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.

Stockholms universitet anordnar utbildningar för chefer i arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor på både grund- och fördjupningsnivå. Utbildningarna ger chefer kunskaper om vilket ansvar de har och hur de praktiskt ska arbeta med frågorna. En av fördjupningsutbildningarna har fokus på ohälsosam arbetsbelastning och tidiga signaler. Utbildningen avser att ge chefer kunskaper om hur man förebygger och hanterar ohälsosam arbetsbelastning.

Intervjuer med chefer i verksamheten med goda resultat inom delområden kopplade till ohälsosam arbetsbelastning bör genomföras för att undersöka om det finns några gemensamma framgångsfaktorer som skulle kunna användas i den övriga verksamheten. Med det som utgångspunkt skulle ett forum för erfarenhetsutbyte kunna ordnas där verksamheter kan diskutera och dela med sig av goda exempel på arbete inom området ohälsosam arbetsbelastning.

Bakomliggande faktorer till verksamheternas höga/låga resultat inom ohälsosam arbetsbelastning bör utredas. En del av utredningen bör ha fokus på kvinnliga lärare och kvinnliga lärare/forskare, särskilt inom åldersgruppen 41-60.

Ledarskap

Universitetet har en komplex ledningsstruktur där en traditionell linjeorganisation ligger parallellt med ett kollegialt beslutsfattande. Arbetsmiljöforskning visar att medarbetarens närmaste chef har stor påverkan på medarbetarens upplevda arbetsmiljö, men på Stockholms

universitet är det inte alltid den formella chefen som är arbetsleder medarbetarna eller för den löpande dialogen. Det kan finnas andra personer i medarbetarens direkta närhet som i praktiken har mer inflytande över arbetsmiljön, till exempel en handledare, forskningsledare eller studierektorer.

Det är viktig att säkra att även de informella ledarna får tillräckliga kunskaper för att hantera sitt uppdrag och skapa en god arbetsmiljö för medarbetare under sitt ansvar.

Arbetsledare utan ett formellt chefsansvar (exempelvis forskningsledare) behöver förses med kompetens för att inom ramen för sitt ansvar kunna hantera arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor.

För arbetsledare utan ett formellt chefsansvar bör anordnas en ledarskapsutbildning där även arbetsmiljö- och likavillkors frågor ingår.

Det finns redan en utbildning för handledare för doktorander på Stockholms universitet. En översyn av denna utbildning bör göras med syfte att stärka handledarnas kompetens inom området arbetsmiljö- och likavillkor.

För att förbättra chefers förmåga att återkoppla resultat och prestationer, föreslås att det anordnas chefsutbildning alternativt att befintliga chefsutbildningar kompletteras med en modul som ger chefer praktiska verktyg och möjlighet att öva på återkoppling av prestation, både inom ramen för arbetsledning och utvecklings- och lönesamtal.

Eftersom varje fakultet har några institutioner med bra resultat inom området om beslutsfattande skulle det vara värdefullt för hela universitet att undersöka hur dessa institutioner arbetar med frågan och om det finns några gemensamma framgångsfaktorer.

Det bör undersökas hur institutioner med bra resultat inom kännedom om beslutsprocesser arbetar med frågan för att hitta eventuella gemensamma framgångsfaktorer som sedan lyfts som inspiration för andra institutioner/motsvarande, till exempel delegationsordningar, hur medarbetare informeras om ledningsstrukturen och vem medarbetare kan vända sig i vilka frågor.

Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska vara en årlig strukturerad arbetsrelaterad dialog mellan närmaste chef och medarbetare. Det finns även ett rektorsbeslut på att chefer årligen ska genomföra utvecklingssamtal med alla medarbetare.

Mot bakgrund av detta är det viktigt att fler medarbetare på Stockholms universitet genomför utvecklingssamtal med sin chef. För att nå en högre andel av genomförda

utvecklingssamtal behöver både chefer och medarbetare förstå syftet med och vikten av utvecklingssamtalet, tar ansvar för utvecklingssamtalet samt se utvecklingssamtalet som en möjlighet att reflektera över arbetsituationen och arbetsmiljön. Att genomföra årliga utvecklingssamtal är även en del i arbetsmiljöansvaret som åligger chefer.

En åtgärd i strävan att uppnå en högre andel av genomförda utvecklingssamtal kan vara att skapa en digital utbildning om utvecklingssamtal för alla medarbetare med fokus på att tydliggöra syftet med och lyfta vikten av det årliga utvecklingssamtalet.

Kärnverksamheten har en lägre andel genomförda utvecklingssamtal än förvaltningen. Det är också inom kärnverksamheten som medarbetare väljer att tacka nej till erbjudande om utvecklingssamtal.

Det bör undersökas hur utvecklingssamtal i dess nuvarande form upplevs inom kärnverksamheten. Utifrån slutsatserna bör mallar för utvecklingssamtal anpassas för att bättre tillgodose behovet för kärnverksamheten och dess olika befattningar.

Kvaliteten i utvecklingssamtalet bedöms som god men i förhållande till andra lärosäten är den något låg.

En åtgärd för att höja kvaliteten i utvecklingssamtalen kan vara att anordna en chefsutbildning med fokus på samtalsmetodik. Utbildningen kan bland annat innehålla praktiska övningar i genomförande av utvecklingssamtal.

Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar

Förslagen till åtgärder ligger i linje med det ansvar som åligger Stockholms universitet som arbetsgivare gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Detta ansvar gäller till exempel att systematiskt undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön, krav på skriftliga mål samt krav på chefernas kunskaper.

Utvärdering av undersökningsmetoden

Inför och under perioden som medarbetarundersökningen genomförts har Personalavdelningen samlat in synpunkter från verksamheterna om hur enkäten upplevs och löpande gjort vissa justeringar utifrån dessa. Nedan beskrivs de synpunkter som inkommit samt en analys och reflektion kring dessa.

Överlag upplevs medarbetarundersökningen uppnå sitt syfte att följa upp och vidare utveckla den organisatoriska och sociala arbetsmiljön vid Stockholms universitet.

En aspekt som den nuvarande enkäten saknar är hur viktiga enskilda frågor är för respondenterna. Ett införande av detta perspektiv skulle kunna bidra till en bättre tolkning av resultatet samt en bättre prioritering av åtgärder, både på övergripande universitetsnivå och för de enskilda institutionerna/motsvarande.

Å andra sidan kan införandet av detta perspektiv försvåra en öppen dialog i grupperna om prioritering av områden vilket är en viktig del av vidare arbete med resultatet, då det redan kan anses som ”färdigdiskuterat”.

Att undersöka för- och nackdelar med att i enkäten införa perspektivet på hur enskilda frågor är viktiga för respondenten och i fall det är möjligt att införa detta perspektiv i enkäten.

Bakgrundsvariabler

Till skillnad från medarbetarundersökningen 2017-2020 samlade denna undersökning in bakgrundsinformation om respondenterna (exempelvis om kön, ålder, yrkeskategori, anställningsform m.m.) med hjälp av bakgrundsfrågor i enkäten. Att bakgrundsfrågorna syntes i enkäten har skapat viss oro hos respondenterna om att enskilda svar skulle kunna bli identifierade med hjälp av bakgrundsfrågor.

Därför föreslås att bakgrundsinformationen tas fram och levereras till leverantören via personalfiler.

Vidare har Personalavdelningen mottagit viss återkoppling från verksamheten om att uppdelningen av yrkeskategorier på bland annat lärare, lärare/forskare, forskare inte motsvarar det sätt som verksamheten brukar kategorisera yrkesgrupper.

Indelningen till yrkeskategori kommer att i framtida undersökningar ske med hjälp av en översättningsnyckel vilket är brukligt vid universitetet exempelvis vid framtagning av diverse statistik.

Arbetsklimat

Frågorna kring arbetsklimat upplevs som relevanta och fungerar generellt bra. Resultaten har använts som underlag för de workshops som är en del i det efterföljande arbetsmiljöarbetet på respektive institution/motsvarande. Ingen ändring föreslås.

Ledarskap

Frågeområdet ledarskap upplevs fortsatt att vara svårt att undersöka med den nuvarande metoden. Framför allt inom kärnverksamheten där de komplexa ledningsstrukturerna gör det otydligt att utvärdera det direkta ledarskapet (närmaste chef). I enkäten definieras närmaste chef som ”den person du (respondenten) har ett utvecklingssamtal med”. Även denna definition har visat sig vara problematiskt då utvecklingssamtal av praktiska skäl ibland delegeras vidare inom organisationen, och därför inte alltid utförs av medarbetarens närmaste chef.

Det finns därför skäl att utvärdera den nuvarande modellen för att mäta ledarskap, framför allt inom kärnverksamheten och utveckla metoden för att även tillgodose de aspekter i ledarskap som är relevanta för kärnverksamheten och därmed hitta en adekvat metod för att förbättra kärnverksamhetens arbetsmiljö.

Det bör kartläggas vilka aspekter inom området ledarskap som kärnverksamheten upplever är viktiga att få återkoppling på. Utifrån detta kan en undersökningsmodell utvecklas som kan ge en bättre bild över ledarskapet i ledningsstrukturerna inom kärnverksamheten.

Inom förvaltningen fungerar metoden väl och behöver inte nödvändigtvis förändras.

Dock behöver vi vara medvetna om att en ändrad modell skulle innebära att resultatet inte bli jämförbart med tidigare resultat. En annan problematik är att två olika modeller för att undersöka ledarskap inom kärnverksamheten respektive förvaltningen skulle innebära att universitetet inte kan få ett sammanfattande indexvärde för frågeområdet ledarskap på universitetsövergripande nivå.

Utvecklingssamtal

Frågeområdet har utöver andelen av årligen genomförda utvecklingssamtal även undersökt den upplevda kvaliteten på utvecklingssamtalet. Detta har gett universitetet en samlad bild över både kvaliteten och genomförandegraden inom det undersökta frågeområdet.

En av de föreslagna åtgärderna inom frågeområdet Arbetsklimat är att komplettera mallar för utvecklingssamtal med frågor om ohälsosam arbetsbelastning.

Nuvarande frågor om utvecklingssamtal bör kompletteras med möjlighet att återkoppla på den upplevda kvaliteten i samtal om medarbetares arbetsbelastning.

Återkopplingsmetoden

I denna undersökning har ansvar för återkoppling och vidare arbete med resultatet lagts på ledningen på institutionen/avdelningen. Som ett stöd i återkopplingsarbetet har Personalavdelningen tagit fram stödmaterial i form av informationsseminarier, vägledning, lathund till resultatportalen, tolkningsmall, workshopsmaterial. Konsulter från leverantören Quicksearch har kunnat avropas för att vara stöd i återkopplings- och workshoparbete. Vid behov kunde även institutionsledning/motsvarande gå igenom resultatet tillsammans med en personalspecialist inför resultatåterkopplingen. Personalspecialisten kunde även vara behjälplig som bollplank under hela processen.

Återkoppling av resultaten på medarbetarundersökningen har haft följande standardupplägg:

- Stockholm universitets övergripande resultat har återkopplats till SU:s ledningsgrupp. Vid ett annat tillfälle fick även huvudskyddsombuden och doktorandombuden genomgång av SU:s övergripande resultat.
- Medarbetarna har fått återkoppling av resultaten på institutions-/avdelningsnivå av prefekter/avdelningschefer eller med stöd från Quicksearch konsult.
- Workshop med medarbetarna kring arbetsklimatestresultaten har letts av ansvarig chef eller med stöd av Quicksearch konsult.

Delar av kärnverksamheten (främst inom Naturvetenskapliga området) har lyft att det upplevs utlämnande för enskilda chefer och prefekter att återkoppla resultat för frågeområde ledarskap. Vissa chefer upplever också att det är svårt att hålla i resultatåterkopplingar och workshoppar själva på grund av upplevelse om bristande kompetens inför uppgiften. Dessutom upplever de att det kan vara svårt att hantera medarbetarnas reaktioner på resultatet.

Trots dessa synpunkter har konsulter från Quicksearch endast anlits av 17 institutioner/avdelningar, varav bara två inom Naturvetenskapliga området. Det är oklart om detta betyder att resultatåterkopplingar och workshoppar ändå genomförts trots upplevda svårigheter eller om dessa moment inte alls genomförts?

I det fall medarbetarundersökning ska vara ett relevant verktyg för uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver universitetets chefer kunna erbjudas det stöd efterfrågas, antingen genom att personalavdelningen får möjlighet att delta vid alla resultatåterkopplingar eller att anlitage av leverantörens konsulter kan finansieras av centrala medel.

Sammanställning av åtgärder

Medarbetarundersökningen avseende arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal genomfördes under perioden 24 oktober till 14 november 2022. Nedan följer en sammanställning av åtgärder för identifierade risker inom ramen för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön på Stockholms universitet. Åtgärderna definieras på tre nivåer: för medarbetare, för chefer och för verksamheten.

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
Organisatorisk och social arbetsmiljö Arbetsklimat <u>Ohälsosam arbetsbelastning</u>	Medarbetsundersökning	Lägre resultat på frågor kopplade till ohälsosam arbetsbelastning. Risk för ohälsa hos medarbetare, konflikter som i värsta fall leder till olika former av kränkande handlingar.		2			För medarbetare: Seminarier/föreläsningar och/eller andra program tas fram och erbjuds till samtliga medarbetare i syfte att ge kunskaper och praktiska verktyg för individen att hantera stress.	Personalavdelningen	Planeras i samband med arbetet Mål för arbetsmiljö- och likavillkorsplan 2023-2026. Anna-Karin Huggare Kristina Löfstedt
Organisatorisk och social arbetsmiljö Arbetsklimat <u>Ohälsosam arbetsbelastning</u>	Medarbetsundersökning	Lägre resultat på frågor kopplade till ohälsosam arbetsbelastning (arbetsbelastning, tydliga uppdrag, förutsättningar, återhämtning). Risk för ohälsa hos medarbetare, konflikter som i värsta fall leder till olika former av kränkande handlingar.		2			För chefer: Mallarna för utvecklingssamtal ses över i syfte att ge chefer stöd i att kartlägga ohälsosam arbetsbelastning och uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa hos medarbetare.	Personalavdelningen	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
Organisatorisk och social arbetsmiljö Arbetsklimat <u>Ohälsosam arbetsbelastning</u>	Medarbetsundersökning	Lägre resultat på frågor kopplade till ohälsosam arbetsbelastning (arbetsbelastning, tydliga uppdrag, förutsättningar, återhämtning). Risk för ohälsa, konflikter som i värsta fall leder till olika former av kränkande handlingar.		2			För verksamheten: Genomföra intervjuer med chefer i verksamheten med goda resultat inom delområden kopplade till ohälsosam arbetsbelastning för att undersöka om det finns några gemensamma framgångsfaktorer som skulle kunna användas i den övriga verksamheten. Med de identifierade framgångsfaktorerna som utgångspunkt ordna ett forum för erfarenhetsutbyte att där verksamheter kan diskutera och dela med sig av goda exempel på arbete inom området ohälsosam arbetsbelastning.	Personalavdelningen	
Organisatorisk och social arbetsmiljö Arbetsklimat <u>Ohälsosam arbetsbelastning</u>	Medarbetsundersökning	Kvinnliga lärare och kvinnliga lärare/forskare, inom åldersspannet 41-60 är mindre nöjda med sin arbetsbelastning än andra yrkeskategorier. Denna kategori av medarbetare riskerar att drabbas av ohälsa, konflikter som i värsta fall leder till olika former av kränkande handlingar.			3		För verksamheten: Utreda bakomliggande faktorer till verksamheternas höga/låga resultat inom området ohälsosam arbetsbelastning. En del av utredningen bör ha fokus på kvinnliga lärare och kvinnliga lärare/forskare, särskilt inom åldersgruppen 41-60.	Personalavdelningen	.

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
Organisatorisk och social arbetsmiljö Ledarskap	Medarbetsundersökning	Det finns stor risk att arbetsledare utan ett formellt chefsansvar (ex. forskningsledare) inte har tillräckliga kunskaper för att hantera sitt ledaruppdrag vilket kan påverka deras egna och sina medarbetares arbetsmiljö negativt.			3		För arbetsledare: Anordna en ledarskapsutbildning för arbetsledare utan ett formellt chefsansvar för att förse dem med kompetens inom ramen för deras ansvar. Utbildningen bör även innehålla arbetsmiljö- och likavillkors frågor.	Personalavdelningen Cecilia	
Organisatorisk och social arbetsmiljö Ledarskap	Medarbetsundersökning	Det finns stor risk att handledare vilka anses ha stor påverkan på doktorandernas arbetsmiljö inte har tillräckliga kunskaper för att hantera sitt ledaruppdrag vilket kan påverka deras egna och sina medarbetares arbetsmiljö negativt.			3		För handledare: Nuvarande utbildning för handledare ses över för att stärka handledarnas kompetens inom arbetsmiljö- och likavillkor.	Personalavdelningen CeUL Natfak	
Organisatorisk och social arbetsmiljö Ledarskap <u>Chef återkopplar</u>	Medarbetsundersökning	Resultatet tyder på bristande förmågan hos universitetets chefer att återkoppla medarbetares prestation och resultat. Risk att arbetsledningen blir otydligt och kan bland annat leda till ohälsosam arbetsbelastning samt minskad prestation hos medarbetare.	1				För chefer: Anordna en chefsutbildning alternativt komplettera befintliga chefsutbildningar med en modul som ger chefer praktiska verktyg och möjlighet att öva på återkoppling av prestation, både inom ramen för arbetsledning och utvecklings- och lönesamtal.	Personalavdelningen	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
Organisatorisk och social arbetsmiljö Ledarskap <u>Känner till beslutsprocessen på institutionen/ Motsvarande</u>	Medarbetsundersökning	Resultatet visar uppfattad otydlighet i var och hur beslut bereds och fattas på institution/motsvarande. Risken finns att otydligheten bidrar till sämre organisatorisk och social arbetsmiljö.		2			För verksamheten: Hitta eventuella gemensamma framgångsfaktorer genom att undersöka hur institutioner/motsvarande med bra resultat inom kännedom om beslutsprocesser arbetar med frågan. Lyfta sedan framgångsfaktorerna som inspiration för andra institutioner/motsvarande. (Exempelvis: delegationsordningar, hur medarbetare informeras om ledningsstrukturen och vem medarbetare kan vända sig i vilka frågor.)	Personalavdelningen	
Organisatorisk och social arbetsmiljö Utvecklings-samtal <u>Genomförande-grad</u>	Medarbetsundersökning	Resultatet visar att många medarbetare inte genomför utvecklingssamtal med sin chef. Risk för att chefer inte uppfyller sitt arbetsmiljöansvar samt att både chefer och medarbetare går miste om reflektion över och kartläggning av medarbetares arbetsmiljö, återkoppling av prestation samt kartläggning		2			För medarbetare: Digital utbildning om utvecklingssamtal för alla medarbetare med fokus på att tydliggöra syftet med och lyfta vikten av det årliga utvecklingssamtalet.	Personalavdelningen	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
		av behov för medarbetares kompetensutveckling.							
<p>Organisatorisk och social arbetsmiljö</p> <p>Utvecklings-samtal</p> <p><u>Genomförande-grad</u></p>	Medarbetsundersökning	<p>Resultatet visar att medarbetare inom kärnverksamheten har lägst andel av genomförda utvecklingssamtal samt att dessa även tackar nej erbjudna utvecklingssamtal.</p> <p>Risk för att utvecklingssamtalet i dess nuvarande form inte upplevs som relevant för medarbetare inom kärnverksamheten, vilket kan ha lett till att fler medarbetare tackar nej till utvecklingssamtalet.</p> <p>Chefer riskerar att gå miste om värdefull information för att utveckla medarbetares arbetsmiljö och därmed inte kunna uppfylla sitt arbetsmiljöansvar.</p>		2			<p>För verksamheten:</p> <p>Undersöka hur utvecklingssamtal i dess nuvarande form upplevs inom kärnverksamheten. Utifrån slutsatserna bör mallar för utvecklingssamtal anpassas för att bättre tillgodose behovet för kärnverksamheten och dess olika befattningar.</p>	Personalavdelningen	
Organisatorisk och social arbetsmiljö	Medarbetsundersökning	Resultatet visar att kvaliteten i utvecklingssamtalen är god men i förhållande till andra lärosäten något låg.					<p>För chefer:</p> <p>Chefsutbildning med fokus på samtalsmetodik. Utbildningen kan bland annat innehålla praktiska</p>	<p>Personalavdelningen</p> <p>Genomförs redan när det gäller lönesamtal.</p>	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
<p>Utvecklings-samtal</p> <p><u>Kvalitet</u></p>		<p>Risk för att den något lägre upplevda kvaliteten kan bero på chefers osäkerhet på hur genomföra utvecklingssamtal vilket kan leda till att fler medarbetare tackar nej till samtalet.</p> <p>Chefer riskerar att gå miste om värdefull information för att utveckla medarbetares arbetsmiljö och därmed inte kunna uppfylla sitt arbetsmiljöansvar.</p>	1				övningar för att genomföra utvecklingssamtal.		
Systematiskt ALV-arbete	Medarbetarundersökning	<p>Utvärdering av undersökningsmetod:</p> <p>Enkäten saknar aspekten om hur viktiga enskilda frågor är för respondenten.</p> <p>Risk för att tolkning av och vidare arbetet med resultatet fokuserar på delområden som inte är prioriterade hos medarbetare.</p>	1				Undersöka möjligheten för samt för- och nackdelar med att i enkäten införa perspektivet på hur enskilda frågor är viktiga för respondenten.	Personalavdelningen	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
Systematiskt ALV-arbete	Medarbetarundersökning	<p>Utvärdering av undersökningsmetod:</p> <p>Återkoppling från respondenter och verksamheten visar att hanteringen av insamling av bakgrundsvariabler om respondenterna samt yrkeskategorisering behöver ändras.</p> <p>Risk för att nuvarande hantering där bakgrundsvariablerna besvaras av respondenterna i enkäten bidrar till respondenternas oro för enkätens anonymitet.</p> <p>Nuvarande yrkeskategorisering riskerar att inte motsvara verksamhetens behov och det finns risk att åtgärder riktas till fel grupp av medarbetare.</p>	1				<p>Bakgrundsinformation om respondenterna tas fram och levereras till leverantören via personalfiler.</p> <p>Indelningen till yrkeskategori sker med hjälp av en översättningsnyckel vilket är brukligt vid exempelvis framtagning av diverse statistik.</p>	Personalavdelningen	
Systematiskt ALV-arbete	Medarbetarundersökning	<p>Utvärdering av undersökningsmetod:</p> <p>Fortsatt upplevd problematik i att mäta ledarskap inom kärnverksamheten.</p>			3		<p>Tillsammans med representanter för kärnverksamheten kartlägga aspekter inom området ledarskap som kärnverksamheten upplever som viktiga att få återkoppling på.</p>	Personalavdelningen	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
		Risk för att nuvarande modell inte ger ett relevant underlag för utveckling av ledarskapet inom kärnverksamheten.					Utifrån detta utvecklas en undersökningsmodell som kan ge en bättre bild över ledarskapet inom kärnverksamheten.		
Systematiskt ALV-arbete	Medarbetarundersökning	<p>Utvärdering av undersökningsmetod:</p> <p>Det behövs en uppföljning av hur dialog om arbetsbelastning i utvecklingssamtal upplevs av medarbetare.</p> <p>Risk för att detta nya område i utvecklingssamtalen upplevs för svårt och att chefer behöver mer eller annat stöd för att kunna undersöka ohälsosam arbetsbelastning.</p>	1				Nuvarande frågor om utvecklingssamtal kompletteras med en möjlighet att återkoppla på den upplevda kvaliteten i samtal om sin arbetsbelastning.	Personalavdelningen	
Systematiskt ALV-arbete	Medarbetarundersökning	<p>Utvärdering av undersökningsmetod:</p> <p>Upplevd svårighet hos delar av verksamheter att själva återkoppla resultat, genomföra workshops samt hantera medarbetarnas reaktioner på resultatet.</p> <p>Risk för att vissa verksamheter väljer att varken återkoppla</p>			3		I det fall medarbetarundersökning ska vara ett relevant verktyg för uppföljning av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön behöver universitetets chefer kunna erbjudas det stöd efterfrågas, antingen genom att Personalavdelningen har möjlighet att delta vid alla resultatåterkopplingar eller att	Personalchef/ Universitetsdirektör	

Område	Undersökningsmetod	Resultat och identifierade risker	Riskbedömning				Åtgärd	Ansvarig	Uppföljning
			1	2	3	4			
		eller arbeta vidare med resultatet. Detta kan leda till att förtroende hos medarbetarna för medarbetarundersökning som metod för systematiskt arbetsmiljöarbete skadas.					anlitande av leverantörens konsulter kan finansieras av centrala medel.		