

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

Tid och plats: 25 januari 2023, kl. 10:00-12:00, Tarfala (Hus A, plan 5)

Närvarande: Åsa Borin, ordförande, Universitetsdirektör
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området
Catharina Rydin, Naturvetenskapliga området
László Nagy Némedi, Fastighetschef

Lukas Ransäter (ersätter Camilla Gamrell), Fackförbundet ST
Mona Hverven, huvudskyddsombud (Saco-S)
Anna-Lena Egebäck, Saco-S
Saki Kobayashi, doktorandombud, Studentkåren

Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Parasto Rosencrantz, Personalavdelningen
Kamila Jonsson, Personalavdelningen (punkt 6-8)

Frånvarande: Anna Jutterdal, Personalchef
Stefan Helgesson, Humanvetenskapliga området
Christina Edelbring, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)

Protokollförelse: Anna-Karin Huggare

Personalavdelningen

1. Mötet öppnas

Åsa Borin öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

2. Val av justerare

Mona Hverven väljs till justerare.

3. Fastställande av dagordning

Sjukfrånvarostatistiken från Arbetsgivarverket inkom efter utskick av dagordning. Denna kommer redovisas under punkt 7.

Dagordningen fastställs med ovanstående ändring.

4. Genomgång av föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

5. Information och presentation av nya ledamöter

Föredragande: Åsa Borin, ordförande

Åsa beskriver kort RALV-organisationen och AM-utskottets uppdrag. Därefter görs en kort presentationsrunda, eftersom det finns tre nya ledamöter i RALV:

- **László Nagy Némedi**, är ny Fastighetschef
- **Saki Kobayashi**, är nytt doktorandombud
- **Stefan Helgesson** är ny verksamhetsföreträdare för det Humanvetenskapliga området (Stefan kunde inte närvara vid dagens möte, och kommer därför presentera sig vid ett senare tillfälle).

6. Medarbetarundersökningen – arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal

Föredragande: Kamila Jonsson, Personalavdelningen

Kamila Jonsson från Personalavdelningen presenterar kort processen kring medarbetarundersökningen som genomfördes under hösten 2023. Fokus för denna mätning var arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal. Undersökningen innehöll även frågor kring institutions- respektive avdelningsledningen, samt

beslutsprocesser. Några av institutionerna/avdelningarna ställde också egna frågor kopplade till arbetsmiljö.

En utmaning har varit att uppnå en tillräckligt hög svarsfrekvens för att resultatet ska ses som representativt för alla medarbetare (över 70 %). Svarsfrekvensen för hela universitetet blev 75 %, men det finns ett antal institutioner som hamnat betydligt lägre. Cheferna inom dessa verksamheter har uppmanats att tolka resultatet med försiktighet, samt att lägga fokus på dialogen med medarbetarna under arbetet med att ta fram åtgärder och handlingsplaner.

Under våren kommer alla verksamheter arbeta vidare med sitt resultat genom att återkoppla resultaten och genomföra workshops där medarbetarna själva väljer vilka områden de anser vara viktiga att arbeta vidare med. Fokus är då indexområdet *arbetsklimat*. Under hösten 2023 kommer den tredje, och sista, delen av medarbetarundersökningen genomföras och då mäts området trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Kamila Jonsson går kort igenom resultatet av områdena arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal (vänligen se *Bilaga 1*). Resultatet är överlag bra, men några resultat sticker ut – som kan vara intressanta att titta närmare på:

- Medarbetare inom det *Humanvetenskapliga området* skattar sitt arbetsklimat lägre jämfört med andra delar av organisationen.
- Yrkeskategorierna *Lärare, lärare/forskare* samt *doktorander* skattar sitt arbetsklimat lägre jämfört med andra yrkesgrupper.
- Yrkeskategorierna *Lärare* samt *lärare/forskare* är mindre nöjda med sin arbetsbelastning än övriga medarbetare.

Arbetet med att analysera resultatet på universitetsövergripande nivå har påbörjats, och beräknas vara klart under våren 2023.

Huvudskyddsombuden tycker att det är glädjande att se att T/A-personal generellt verkar vara nöjda med sin arbetssituation.

Catharina Rydin, det Naturvetenskapliga områdets representant, lyfter att många prefekter har uttryckt starka åsikter och känslor kring ledarskapsfrågorna. Till exempel anses frågorna vara svåra att tolka på grund av universitetets ledningsstruktur samt att vissa frågor kan upplevas som utpekande och man har i vissa fall känt sig uthängd och ”offentligt” kritiserad. Prefekter har även uttryckt att man känner sig ganska ensam och utlämnad när man förväntas genomföra resultatåterkoppling för medarbetarna samt efterföljande workshop. Man anser att man inte har tillräcklig kompetens för detta uppdrag och önskar mer stöd.

Prefekterna har även framfört att det varit svårt att engagera medarbetarna i arbetet med resultatet.

Även inom det Humanvetenskapliga området har signaler inkommit gällande prefekters behov av mer stöd i återkopplingsarbetet samt efterföljande workshops. Att vara prefekt är en komplex roll, och det uttrycks ett behov av stöd i hur man ska tänka kring prefektrollen i samband med resultatåterkoppling och workshop.

Huvudskyddsombuden har också fått samma synpunkter kring ledarskapsfrågorna som Catharina Rydin beskriver, när de varit med på arbetsmiljöronder inom det Naturvetenskapliga området. Kanske behöver man tydliggöra för medarbetare och chefer *varför* man ställer frågor kring ledarskap och vad *syftet* är med dessa frågor.

Kamila berättar att det är prefektens/chefens ansvar att återkoppla resultatet samt säkerställa att medarbetarna görs delaktiga i arbetet med att analysera och ta fram åtgärder. Men om man önskar kan man anlita Quicksearch för stöd i detta arbete – både i själva resultatåterkopplingen och workshopen, och som bollplank. Ledarskapet har en stor påverkan på medarbetarens upplevda arbetsklimat och trivsel, och är något som universitetet behöver undersöka för att få en heltäckande bild av arbetsmiljön. Dock behöver en analys ske gällande vilken undersökningsmetod som lämpar sig bäst för att följa upp detta. Alla synpunkter som lyfts är värdefulla som input till hur universitetet beslutar sig för att undersöka detta område framöver, och synpunkterna från dagens möte kommer tas med i detta arbete.



Stockholms
universitet

7. Redovisning av långtidssjukskrivningar

Föredragande: Kamila Jonsson, Personalavdelningen

Sjukfrånvarostatistiken från Arbetsgivarverket har precis kommit och Kamila Jonsson går igenom denna:

S

Sjukfrånvaro i procent av ordinarie arbetstid för åren 2019-2022					
	2019	2020	2021	2022	Skillnad 2021- 2022
Anställda -29 år	1,5	1,9	1,9	1,9	0,0
Anställda 30-49	2,8	2,9	2,7	3,2	0,5
Anställda 50 år-	2,8	2,4	2,4	3,0	0,6
Kvinnor	3,7	3,5	3,4	3,9	0,5
Män	1,5	1,6	1,4	1,9	0,5
Totalt	2,7	2,6	2,5	3,0	0,5
Varav långtidssjuka (60 dagar eller mer)	58,4	57,0	61,3	56,7	-4,6

Man kan utläsa att den samlade sjukfrånvaron har ökat något, medan långtidssjukskrivningarna har minskat. Då siffrorna precis har kommit finns ingen analys gjord ännu, så vad ökningen kan tänkas bero på vet man inte. Jämförande statistik från sektorn kommer presenteras under mars/april, och då kan vi jämföra trender med jämförbara verksamheter.

Det kommer inte någon ytterligare nedbruten statistik från Arbetsgivarverket, utan arbetet pågår med att sätta universitetets eget verksamhetsuppföljningssystem, där statistiken kommer kunna brytas ner och analyseras ytterligare. Kamila ber därför att få återkomma med analys samt diskussion vid ett senare tillfälle.

Verksamhetsrepresentanterna vill flagga för att de känner en oro för doktoranderna, där upplevelsen är att de mår allt sämre. Här finns ett behov av att ytterligare analysera till exempel sjukfrånvarostatistiken nedbrutet på yrkeskategorier.

8. Statusuppdatering: Upphandling företagshälsovård

Föredragande: Kamila Jonsson, Personalavdelningen

Kamila Jonsson berättar att kravspecifikationen snart är klar och den är uppdelad i tre delområden.

Upphandling av företagshälsovården

- Nytt avtal 1 augusti 2023
- Fyra år med möjlighet till uppsägning
- Tre delområden = eventuellt tre leverantörer:
 - Företagshälsa
 - Missbruksproblematik
 - Chefshandledning, grupputveckling, ledningsgrupputveckling, reflekterande team, förändringshantering, konflikthantering, kartläggningar, utredning av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling m.m.
- Preliminär plan – annonsering i februari/mars, utvärdering mars/april, tilldelning april/maj, implementering och övergång maj-augusti, fullt fungerande samarbete från september 2023

Planen är att annonsering ska ske i februari/mars och att nytt avtal kan tecknas i april/maj.

En fråga ställs gällande stöd vid missbruksproblematik. Kan det finnas en risk med att ha en specifik leverantör för detta – att det kan bli stigmatiserande för medarbetaren, eller en risk för att leverantören inte har en helhetsbild utan bara fokuserar på missbruket? Är det bättre om missbruksfrågor finns med som en del i företagshälsoan?

Kamila Jonsson berättar att tanken bakom att dela upp kravspecifikationen i olika delar är att vi vill få den mest lämpade/kunniga leverantören för just dessa frågor – de ska arbeta med det de är bäst på. Kanske blir det en leverantör för alla tre områden, kanske tre olika leverantörer. Det viktigaste är att vi får tillgång till expertkunskap inom varje delområde. Leverantören för stöd i missbruksfrågor ska erbjuda ett helhetsgrepp kring medarbetaren, och ska ha så pass mycket kompetens och erfarenhet att de kan fånga upp olika aspekter som kan tänkas påverka individens mående och livssituation.

9. Uppföljning av Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Anna-Karin Huggare berättar att Uppföljningen av *Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022* är klar (vänligen se Bilaga 2). RALV har under hösten 2022 varit med och lämnat synpunkter och input till denna.

Huvudskyddsombuden undrar om denna bör kommuniceras till ordföranden i de lokala råden. Arbetsgivaren håller med om att det kan vara en klok idé och tar med denna synpunkt.

Uppföljningen kommer diarieföras tillsammans med måldokumentet.

10. Statusuppdatering: Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023-2024

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen

Under hösten 2022 har arbete pågått med att samla in synpunkter och behov från kärnverksamheten, universitetsförvaltningen, universitetsledningen, skyddsorganisationen, fackliga organisationer samt Studentkåren. Universitetet har nu landat i ett antal mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023-2024. Arbete med att formulera målen samt färdigställa måldokumentet återstår innan rektor kan fatta beslut om målen. Tidplanen är att rektor kan fatta beslut om målen under februari månad.

Anna-Karin Huggare redovisar de mål som tagits fram, vilka åtgärder som kan tänkas vara lämpliga att genomföra för att uppnå målen, samt hur dessa mål hänger ihop.

AM-utskottet känner igen sig i målen utifrån de diskussioner som förts under hösten 2022, och tycker att det är bra att det även finns ett tydligt medarbetarperspektiv i målen som rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

11. Kommande möten

- US-utskott, 2023-03-29, kl. 14-16
- AM-utskott, 2023-03-30, kl. 13-15
- US-utskott, 2023-05-10, kl. 10-12
- AM-utskott, 2023-06-01, kl. 10-12
- RALV, 2023-09-21, kl. 9-12

Vid protokollet

Anna-Karin Huggare

Åsa Borin
Ordförande

Mona Hverven
Justerare

Uppföljning av:

Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022

Inledning

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

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

En stor del av åren 2020-2022 har präglats av Covid-pandemin. Detta har skapat nya arbetsmiljöutmaningar för universitetet, och några av de planerade åtgärderna kopplat till detta måldokument har inte kunnat genomföras. Pandemin har dock även bidragit till att sätta fokus på andra sätt att arbeta med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Till exempel har vi, genom att digitalisera vissa informations- och utbildningsinsatser, mer effektivt nått ut till fler medarbetare och chefer än tidigare. Verksamheterna har även arbetat betydligt mer med riskbedömningar under pandemin, och arbetsmiljöfrågorna – såväl de fysiska, organisatoriska och sociala – har varit ständigt närvarande.

Måldokument är uppdelat i fem områden:

- Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Fysisk arbetsmiljö
- Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö

Under varje rubrik beskrivs mål och delmål, samt uppföljningen av dessa mål. En mer detaljerad beskrivning av bakgrunden till valet av delmål finns i dokumentet *Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022*.

De övergripande målen gäller även fortsättningsvis, men nya delmål kommer att utarbetas för perioden 2023-2024.

Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

Vid Stockholms universitet är det viktigt att alla chefer och medarbetare bidrar aktivt med att ständigt förbättra arbetsmiljön. Arbetsgivaren har alltid huvudansvaret, och för att säkerställa detta fördelas ansvaret för att genomföra arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter ut till chefer i organisationen. En förutsättning för att även medarbetare ska bidra aktivt är att alla känner till hur Stockholms universitet arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor och vilka förväntningar som finns på medarbetare vid Stockholms universitet.

Det **övergripande målet** kopplat till det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet är:

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.

Utifrån detta övergripande mål formulerades tre **delmål** som alla institutioner/motsvarande har arbetat med under 2020-2022. Delmålen syftar till att bidra till att uppfylla det övergripande målet.

1. *Chefer som har ett fördelat ansvar för arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter ska genomgå den grundläggande arbetsmiljö- och lika villkorsutbildningen. Särskilt viktigt är att öka andelen prefekter/motsvarande som genomgått utbildningen.*

Vid en uppföljning i RALV, september 2019, visade det sig att långt ifrån alla chefer, samt en väldigt låg andel prefekter, hade genomgått den grundutbildning i arbetsmiljö och lika villkor som universitetet erbjuder. Detta kan indikera att universitetets chefer inte har tillräckliga kunskaper och förutsättningar för att kunna bedriva ett aktivt och systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete.

Under 2020-2022 har en stor genomlysning gjorts av de arbetsmiljöutbildningar som erbjuds till cheferna i organisationen. Det har särskilt undersökts hur utbildningarna kan målgruppsanpassas för att bättre möta chefers olika behov av kunskaper kopplat till vilka arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter som har fördelats till dem. Detta arbete har resulterat i ett nytt upplägg för arbetsmiljö- och likavillkorsutbildningarna som utgår från olika moduler. Beroende på vilken chefsroll man har kan man välja de utbildningar som passar bäst ihop med de arbetsuppgifter man har ansvar för att utföra. Den mest grundläggande arbetsmiljö- och lika villkorsutbildningen har gjorts mer generell och är numera dessutom obligatorisk för samtliga chefer på universitetet – oavsett vilken chefsroll man har.

Även upplägget på chefsprogrammet har ändrats till att också utgå från olika moduler, där grundutbildningen i arbetsmiljö- och lika villkor är en del.

En särskild fokus i detta delmål var att öka andelen prefekter/motsvarande som gått grundutbildningen, eftersom andelen prefekter hade genomfört utbildningen 2019 endast motsvarade cirka 25 %. Under åren 2020-2022 har ytterligare nästan 40 prefekter/motsvarande gått grundutbildningen i arbetsmiljö och lika villkor, vilket resulterat i att drygt 75 % av samtliga nuvarande prefekter har gått utbildningen. Det har även skett en stor ökning av andelen ställföreträdande prefekter som gått utbildningen. Tjugohundra nitton hade endast en handfull ställföreträdande prefekter gått grundutbildningen, 2022 har drygt 60 % gjort det.

2. *Chefer, medarbetare och studenter ska ha kännedom om hur universitetet arbetar systematiskt med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Man ska veta vart man hittar information om hur man praktiskt kan arbeta med dessa frågor.*

Stockholms universitets arbetsmiljö- och lika villkorspolicy säger att alla medarbetare ska ta ett gemensamt ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbetsmiljön, och alla ska aktivt bidra till en god arbetsmiljö. För att kunna ta detta ansvar förutsätts att medarbetare känner till hur vi på Stockholms universitet arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Som ett led i detta har en film tagits fram där universitetets arbetsmiljö- och lika villkorsarbete bedrivs. Filmen finns tillgänglig för alla på Medarbetarwebben och chefer har uppmanats att säkerställa att samtliga medarbetare tittar på filmen. Filmen publicerades under hösten 2022 och till dags dato har filmen fått närmare 450 visningar.

Även den universitetsövergripande introduktionen för nyanställda har arbetats om, och finns nu tillgänglig i digital form på Medarbetarwebben – även där finns ett avsnitt som berör universitetets arbetsmiljö- och lika villkorsarbete.

Internrevisorns rapport om arbetsmiljöarbetet på Stockholms universitet i april 2020 (dnr SU FV-1.1.6-0295-20), visade att det fanns ett behov hos cheferna i organisationen av tydligare stöd och vägledning i form av till exempel riktlinjer och mallar. Detta behov innefattade även stöd i hur lika villkorsfrågorna kan integreras i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. För att möta upp detta behov har det under 2020-2022 tagits fram material, information och verktyg som riktar sig till universitetets chefer, som stöd i deras systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete. Inom ramen för detta arbete har särskilt fokus legat på att utarbeta praktiska verktyg som stöd för att integrera lika villkorsfrågor i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Detta arbete har skett i samverkan i den centrala RALV:en och dess utskott, och det samlade materialet har publicerats på Medarbetarwebben. Under nätverksträffarna för ordföranden i de lokala råden hösten 2022 har materialet presenterats och gått igenom.

Ytterligare en nyckelgrupp för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete är de lokala råden/grupperna. I internrevisorns rapport om

arbetsmiljöarbetet från april 2020, visade det sig att det, hos arbetsmiljöombud och ledamöter i de lokala råden, uttrycks ett behov av mer kunskap om RALV och om hur arbetet i de lokala råden ska bedrivas. För att ge de lokala råden praktiskt stöd i deras arbete har en utbildning tagits fram som fokuserar på det praktiska, systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. Utbildningen är digital och består av tre delar med utgångspunkt i ALV-snurran samt frågor för de lokala råden att diskutera. Utbildningen distribuerades till ordföranden i de lokala råden under hösten 2022, och samtliga lokala råd ska genomföra utbildningen senast den 31 maj 2023.

3. *Andelen medarbetare som haft utvecklingssamtal med sin chef ska öka.*

Utvecklingssamtalet är en viktig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet och ska vara en årlig strukturerad arbetsrelaterad dialog mellan närmaste chef och medarbetare. Resultatet från den tidigare medarbetarundersökningen (2017-2020) visade att 30 % av medarbetarna inte haft utvecklingssamtal med sin chef under det gångna året, detta trots att det finns ett rektorsbeslut på att man årligen ska genomföra utvecklingssamtal. I resultatet från medarbetsundersökningen hösten 2022 uppger endast 16 % att de inte har haft utvecklingssamtal med sin chef under det gångna året.

Som stöd till cheferna gällande utvecklingssamtal finns både mallar och en utbildning i att hålla utvecklingssamtal. Under 2022 har diskussioner påbörjats med att se över mallen för utvecklingssamtal, bland annat för att se om behov finns att ytterligare integrera lika villkorsaspekter. Även utbildningen till chefer i att hålla utvecklingssamtal kommer att ses över.

Områden att fortsätta följa upp

Det nya upplägget för chefsutbildningarna kommer att följas upp för att säkerställa att de är tillräckligt målgruppsanpassade. Grundutbildningen är från och med 2023 obligatorisk för samtliga chefer på universitetet och det kommer att arbetas fram metoder för att på ett smidigt sätt följa upp även detta.

Under våren ska samtliga lokala råd genomföra en utbildning. Uppföljning av denna kommer att ske under ordförandeträffarna, som äger rum i juni 2023.

Arbetet med att se över mallen för utvecklingssamtal och tillhörande utbildning kommer fortsätta, vilket bland annat innebär att undersöka hur lika villkorsaspekter kan integreras i dessa.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Som ett verktyg för att systematiskt kunna undersöka och följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har Stockholms universitet valt att genomföra medarbetarundersökningar. I den tidigare medarbetarundersökningen (2017-2020) visade resultatet att många medarbetare upplever att de har en *arbetsbelastning* som de inte trivs med. 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.

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, 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. De som svarat på undersökningen anger även att de i högre grad, jämfört med den tidigare mätningen, har möjlighet till återhämtning i arbetet samt tydliga arbetsuppgifter med rimliga förutsättningar. 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.

En aspekt av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön som har diskuterats är den digitala arbetsmiljön. Fokus på Stockholms universitet har framför allt varit hur införandet av nya IT-system planeras och medarbetarnas delaktighet i detta arbete, samt vilket stöd som medarbetarna ges i form av t ex kompetensutveckling och hjälp att omfördela/prioritera arbetsuppgifter under intensiva implementeringsfaser. För att förebygga risker i arbetsmiljön är det därför viktigt att aktivt arbeta förebyggande, till exempel genom att göra riskbedömningar.

Det **övergripande målet** kopplat till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är:

Som medarbetare på Stockholms universitet ska man uppleva att man 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.

Utifrån detta övergripande mål formulerades tre **delmål** som alla institutioner/motsvarande har arbetat med under 2020-2022. Delmålen syfte är att bidra till att uppfylla det övergripande målet.

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.*

För att öka kunskaperna hos cheferna om hur man kan arbeta systematiskt med att förebygga ohälsosam arbetsbelastning har momenten som berör dessa frågor i *Grundutbildning arbetsmiljö och lika villkor* utökats under 2020-2022. Momenten har även utvecklats för att bli mer praktisk och konkreta, med utgångspunkt i ALV-snurran. Från och med 2023 kommer denna utbildningsdel även bli en separat modul i det nya upplägget av arbetsmiljö- och lika villkorsutbildningar: *Ohälsosam arbetsbelastning och tidiga signaler*.

Universitetet har en komplex ledningsstruktur där en traditionell linjeorganisation ligger parallellt med en kollegial beslutsmodell. 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 närmast och arbetsleder medarbetaren – det kan finnas andra personer i medarbetarens direkta närhet som i praktiken har mer inflytande över arbetsmiljön, till exempel en handledare, forskningsledare eller studierektor. Som ett led i att öka kunskapen kring ohälsosam arbetsbelastning, tidiga signaler och hur man kan arbeta förebyggande med detta har en heldag om *Arbetsmiljö och lika villkor* införts i Studierektorsprogrammet – med i stort sätt samma kunskapsinnehåll som erbjuds formella chefer.

2. *Öka kunskapen hos medarbetare i vad man själv kan göra för att hantera och påverka stressiga situationer, samt hur man identifierar och noterar sina egna signaler på ohälsa.*

I början av 2020 påbörjades planeringen av ett antal frukostseminarier riktat till medarbetare. Fokus för dessa frukostseminarier var stress och konkreta verktyg för att uppmärksamma signaler på stress samt hur man kan hantera detta. Dessa planer fick dock läggas på is när pandemin slog till.

3. *Frågor kring den digitala arbetsmiljön ska tydligt ingå som en del i de systematiska arbetsmiljöarbetet, t ex i de årliga skyddsronderna som verksamheterna ska genomföra. Särskilda riskbedömningar ska göras inför implementering av nya IT-system.*

Under perioden 2020-2022 har särskilda riskbedömningar genomförts vid införandet av nya IT-system. Först har en universitetsövergripande riskbedömning gjorts. Därefter har en lathund och riskbedömningsmall skickats ut till samtliga institutioner/motsvarande för att ge stöd i att genomföra en lokal riskbedömning utifrån sin organisation. Dessa typer av riskbedömningar har bland annat genomförts i

samband med införandet av nytt ekonomisystem, inför upphandling av kemikaliehanteringssystem samt inför implementering av IA-systemet. I diskussioner som förts i AM-utskottet har det dock konstaterats att det, trots mycket bra processer kring riskbedömningar, uppstått problem med ohälsosam arbetsbelastning och risker för ohälsa. Arbetsgivaren och skyddsorganisationen är överens om att man behöver göra en mer djupgående analys av hur/om dessa risker går att förebygga genom att till exempel även ta med andra aspekter av arbetsmiljön i riskbedömningarna, eller att göra riskbedömningarna i ett annat skede i processen.

Utöver riskbedömningar inför införandet av nya IT-system, har den digitala arbetsmiljön även riskbedömts kontinuerligt under pandemin. Efter pandemin görs även fortsättningsvis individuella anpassningar kopplat till den digitala arbetsmiljön (t ex olika tekniska hjälpmedel).

En annan aspekt av den digitala arbetsmiljön är den *Plan för ökad digital tillgänglighet* som rektor fattade beslut om våren 2021. Bakgrunden och syftet med planen är att ingen ska hindras från att använda offentlig digital service och tjänster på grund av funktionsnedsättning. Även fast den bakomliggande lagen (Lagen om tillgänglighet till digital offentlig service) i huvudsak har externt fokus, har det även stor påverkan på universitetets medarbetare. Det innebär bland annat att all kommunikation via digitala tjänster ska ha tydligt användarfokus och göras tillgängligt för alla, till exempel genom textning av filmer.

Under 2022 har mallar och rutiner för arbetsmiljöronder (skyddsronder) tagits fram. I utarbetandet av dessa gjordes bedömningen att följa upp den digitala arbetsmiljön i samband med arbetsmiljöronder inte var den bästa undersökningsmetoden. Hur den digitala arbetsmiljön ska integreras i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet, samt vilken undersökningsmetod som bäst fångar upp dessa aspekter, behöver utredas ytterligare.

Områden att fortsätta följa upp

Universitetet kommer ha fortsatt fokus på ohälsosam arbetsbelastning genom att ge både chefer och medarbetare kunskaper och verktyg att förebygga en ohälsosam arbetsbelastning.

Arbete med att undersöka hur digital arbetsmiljö tydligare kan integreras i det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet kommer att påbörjas, i samverkan med huvudskyddsombuden.

Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har ofta kopplingar till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, genom att ett dåligt arbetsklimat, en osund organisationskultur samt konflikter på en arbetsplats ökar risken för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Därför arbetar universitetet med att skapa ett gott arbetsklimat som även syftar till att man förebygger risken för kränkande handlingar samt möjliggör en miljö där man känner sig trygg med att säga ifrån om man känner sig illa behandlad. Resultatet från medarbetarundersökningen 2017-2020 visade att många av de som upplevt sig utsatta för kränkande handlingar inte sökt stöd hos sin chef. Även en studiemiljö fri från trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande handlingar är viktigt då trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande handlingar är faktorer som kan hota den drabbade studentens möjligheter till framgång i arbete sina studier.

Det **övergripande målet** kopplat till trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är:

Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Utifrån detta övergripande mål formulerades två **delmål** som alla institutioner/motsvarande har arbetat med under 2020-2022. Delmålens syfte är att bidra till att uppfylla det övergripande målet.

1. *Öka kunskapen bland studenter gällande nationella och lokala regelverk kring trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.*

Universitetet har vidtagit olika åtgärder såsom utbildning för campusrådet, utbildningssatsningar för doktorander och tydlig information med tillhörande rutin på webben. Studentavdelningen och Personalavdelningen har deltagit CIVIS Academy där erfarenhetsutbyte ägt rum gällande sexuella trakasserier i akademien.

Enligt Diskrimineringslagen ska det finnas tydliga rutiner för hur trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering hanteras, och dessa rutiner ska vara kända för alla chefer och studenter. En handlägningsordning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering gällande studenter har tidigare tagit fram för att ge både chefer och studenter stöd i hur man ska agera om något känner sig utsatt.

2. *Identifiera åtgärder som behöver vidtas för att skapa ett arbetsklimat där medarbetare känner sig trygga med att säga ifrån och be om hjälp om man känner sig utsatt för sexuella trakasserier eller andra former av kränkande handlingar.*

Enligt arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen ska det finnas tydliga rutiner för hur trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling hanteras, och dessa rutiner ska vara kända för alla chefer och medarbetare.

Medarbetarundersökningen som genomfördes 2017-2020 visade att många som känt sig utsatta för kränkande handlingar inte bett om hjälp. Detta kan indikera att universitetets rutiner inte är kända i organisationen, eller att de är otydliga gällande vem man kan vända sig till för att få stöd. Under 2021 gjordes ett arbete med att tydliggöra de generella rutinerna och informationen kring trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetet har även påbörjats med att ta fram en handläggningsordning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Områden att fortsätta följa upp

Utbildning om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling för Campusrådet kommer fortsätta erbjudas regelbundet.

En digital utbildning om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling som kompletterar befintliga utbildningssatsningar kommer tas fram.

En medarbetarundersökning med fokus på trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kommer att genomföras under hösten 2023. I denna undersökning kommer det även följas upp om medarbetare och chefer har kännedom om universitetets rutiner och om man vet vart man kan vända sig för att få stöd om man känner sig utsatt för kränkande handlingar.

Fysisk arbetsmiljö

Det fysiska arbetsmiljöarbetet är en del av systematiskt arbetsmiljöarbete, men utelämnas ibland i delar av verksamheten. Med tydligare riktlinjer om hur fysiskt arbetsmiljöarbete ska bedrivas, och var stöd finns, kan negativa hälsoeffekter i bristande fysisk arbetsmiljö bland medarbetare och studenter förebyggas.

Inom området laboratoriesäkerhet har många nya föreskrifter reviderats och tillförs. I och med detta har behovet för centrala styrdokument för regelefterlevnad uppkommit. Med tydligare riktlinjer och rutiner tillsammans med utbildning och kommunikationsinsatser kan tillbud och olyckor förebyggas.

Det **övergripande målet** kopplat till fysisk arbetsmiljö är:

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

Utifrån detta övergripande mål formulerades fyra **delmål** som alla institutioner/motsvarande har arbetat med under 2020-2022. Delmålen syftar till att bidra till att uppfylla det övergripande målet.

1. *Styrdokument för laboratoriesäkerhet ska implementeras på varje institution.*

Styrdokument för laboratoriesäkerhet har beslutats av rektor i juni 2021 och kommunicerats genom flera kanaler (ULI, prefekträff, laboratoriesäkerhetsnätverket, direktmail samt vid skyddsronder). Ett led i implementeringen av styrdokumentet är en upprättad checklista som beskriver det innehåll av information och rutiner, universitetsgemensamma såväl som institutionsspecifika, som ska vara sammanställd och tillgängliggjord för alla medarbetare vid respektive institution. Alla laborativa institutioner har en upprättad sammanställning av laboratoriesäkerhetsinformation.

2. *Prefekter, chefer och medarbetare med skriftligt fördelade arbetsmiljöuppgifter inom laborativ verksamhet ska gå utbildningen "Laboratoriesäkerhet för chefer".*

Alla prefekter, chefer och medarbetare med skriftligt fördelade arbetsmiljöuppgifter inom laborativ verksamhet har fått information om att gå utbildningen "Laboratoriesäkerhet för chefer". Fyrtionio personer varav sex prefekter har gått utbildningen.

3. *Institutionernas och avdelningarnas chefer utgår från universitetets "checklista vid skyddsronder" vid skyddsronder som stöd för sitt ansvar och regelefterlevnad.*

Checklistor för fysisk arbetsmiljöronnd både för kontor och laborativa miljöer finns nu upprättade och tillgängliga för verksamheterna att använda som stöddokument, samt en rutinbeskrivning för planering och genomförande av arbetsmiljöronnd. Likaså är stöddokument upprättat och tillgängligt för att kunna göra en årlig uppföljning av ALV-arbetet, vilken inkluderar uppföljning av organisation, systematik och aktiviteter inom området fysisk arbetsmiljö.

Alla berörda har möjlighet att få info gällande arbetsmiljöronder på medarbetarwebben som var uppdaterad under sommaren 2022 där informationen/protokoll/mallar/checklistor om arbetsmiljöronder ligger. På arbetsmiljöronnd får prefekter, chefer, medarbetare samt arbetsmiljöombud direkt information om hur deras institution ser ut när det gäller SAMIR-rapportering av olycksfall, tillbud och färdolyckor. På det sättet ansvariga får bättre koll hur institutionen ser ut så de kan motivera sina medarbetare att anmäla alla lämpliga ärenden så att vi på Fastighetsavdelningen skulle kunna agera och rådgiva ansvariga.

4. *Identifiera åtgärder som behöver vidtas för att skapa en tryggare arbets- och studiemiljö.*

För att identifiera åtgärder har följande genomförts:

1. 2021 ansöktes om medel för att tillsammans med Kriminologiska institutionen genomföra en studie i upplevt hos och hat mot forskare, lärare och handledare vid universitetet. Projektet har fått avslag.
2. I incidenthanteringssystemet har ytterligare en rapporteringskanal införts för övriga säkerhetsavvikelser för att få en mer nyanserad bild av incidenter
3. Genomfört trygghetsvandring tillsammans med Akademiska Hus i syfte att identifiera behov av trygghetshöjande åtgärder.
4. Startat en förstudie för att inventera behov och i så fall möjlighet att låsa yttre skalskyddsörrar på Arrhenius laboratoriet och Geovetenskapens hus.

Områden att fortsätta följa upp

Uppföljning kommer ske för att undersöka om styrdokument för laboratoriesäkerhet har implementerats på varje institution som har laborativ verksamhet.

Uppföljning kommer även ske gällande hur många chefer som har gått utbildningen *Laboratoriesäkerhet för chefer*

Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö

Vid Stockholms universitet är det viktigt att alla bidrar aktivt med att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Utbildningsanordnaren har alltid huvudansvaret för studenternas arbetsmiljö, och för att säkerställa detta fördelas ansvaret för att genomföra arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter ut till chefer i organisationen. En förutsättning för att även studenter ska bidra aktivt i detta arbete är att alla känner till hur Stockholms universitet arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor.

Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till att studenter söker sig till en studenthälsomottagning. Jämfört med yrkesverksamma uppger fler studenter att de har besvär i form av nedsatt psykiskt välbefinnande, stress, ångslan, oro eller ångest. Psykiska besvär i form av svår stress och symtom på utmattning kan leda till sämre studieresultat, sämre yrkesberedskap, mindre engagemang och minskad professionalitet i yrket. Universitet och högskolor är en viktig arena för att nå studenter med insatser som främjar hälsa och förebygger ohälsa. Att lyckas med studiemiljöfrågorna förutsätter ett gott samarbete inom lärosätet; mellan institutioner, Studentavdelningen och Studentkår.

Det **övergripande målet** kopplat till det studenters arbetsmiljö är:

Förebygga psykisk ohälsa bland studenter.

Utifrån detta övergripande mål formulerades två **delmål** som alla institutioner/motsvarande har arbetat med under 2020-2022. Delmålens syfte är att bidra till att uppfylla det övergripande målet.

1. Kartlägga studenters upplevda studiemiljö.

Olika åtgärder har vidtagits i OM-gruppen/REBUS gällande studenters studiemiljö. Många frågor har under denna period varit pandemibetonade. Vidare har det även utförts en undersökning av doktorandernas arbetssituation under höstterminen 2021, under pandemin har de löpande utförts riskbedömningar där studiemiljö ingått och det har utförts systematiska granskningar av all utbildning som håller på att sammanställas nu.

2. Öka kunskaperna hos chefer/medarbetare kring studiemiljöfrågor.

Stockholms universitets arbetsmiljö- och lika villkorspolicy säger att alla studenter ska ta ett gemensamt ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön, och för att kunna ta detta ansvar förutsätts att studenter känner till hur vi på Stockholms universitet arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Som ett led i detta har en film tagits fram där universitetets arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

bedrivs och filmen finns tillgänglig för alla. Filmen publicerades under hösten 2022 och till dags dato har filmen fått närmare 450 visningar.

För att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete är de lokala råden/grupperna ett viktigt forum, där bland annat studiemiljöombud ingår. I internrevisorns rapport om arbetsmiljöarbetet från april 2020 uttrycktes ett behov av mer kunskap om RALV och om hur arbetet i de lokala råden ska bedrivas. För att ge de lokala råden praktiskt stöd i deras arbete har en utbildning tagits fram som fokuserar på det praktiska, systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. Utbildningen är digital och består av tre delar med utgångspunkt i ALV-snurran samt frågor för de lokala råden att diskutera. Utbildningen distribuerades till ordföranden i de lokala råden under hösten 2022, och samtliga lokala råd ska genomföra utbildningen senast den 31 maj 2023.

För att ytterligare öka kunskaperna hos chefer kring studiemiljöfrågor har Studenthälsan har upprättat kontaktmannateam riktade mot institutionerna med fokus på studenternas psykosociala arbetsmiljö. Det har gjorts löpande insatser och på begäran. Sedan har även en Intern processkartläggning av stöd till studenter med funktionsnedsättning påbörjats. Syftet med detta är att undersöka hur studenter upplever det pedagogiska stödet och hur vi kan förbättra arbetet.

Områden att fortsätta följa upp

Studiemiljön ska kontinuerligt granskas och följas upp i de systematiska granskningarna av all utbildning.

Studenthälsan arbetar med att vara ett mer aktivt chefsstöd gällande studiemiljöfrågor kommer fortsätta framöver.