

## Rådet för arbetsmiljö och lika villkor - RALV

**Tid och plats:** 22 september 2022, kl. 9:00-12:00, Mimer, Aula Magna

**Närvarande:** Åsa Borin, Universitetsdirektör, ordförande  
Catharina Rydin, Naturvetenskapliga området  
Jerker Dahne, Studentavdelningen  
Claes Strandlund, Personalavdelningen  
Erik Lundin, Fastighetsavdelningen

Christina Edelbring, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)  
Camilla Gamrell, Fackförbundet ST  
Mona Hverven, huvudskyddsombud (Saco-S)  
Anna-Lena Egebäck, Saco-S  
Simon Froster Delbom, ordf. Stockholms universitets studentkår  
Disa Ahlblom-Berg, vice ordf. Stockholms universitets studentkår

Karin Lindman, Fastighetsavdelningen  
Ilija Ivanovic, Fastighetsavdelningen  
Mikael Corell, Fastighetsavdelningen  
Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen  
Parasto Rostencrantz, Personalavdelningen

**Frånvarande:** Ingemar Dahlgren, Studentavdelningen  
Jessica Joanna Saarinen, Studentavdelningen  
Laura Carlson, Humanvetenskapliga området  
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området  
Doktorandrådsrepresentant, Stockholms universitets studentkår

**Protokollförare:** Anna-Karin Huggare och Parasto Rosencrantz

## 1. Mötet öppnas

Åsa Borin öppnar mötet och hälsar alla välkomna. En kort presentationsrunda genomförs.

## 2. Val av justerare

Mona Hverven väljs till justerare.

## 3. Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställs.

## 4. Genomgång av föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll läggs till handlingarna. Det noteras att protokollet inte justerats skriftligen, utan justeras muntligen på mötet.

## 5. Uppföljning kopplat till Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022

Anna-Karin Huggare, Parasto Rosencrantz, Jessica Saarinen, Karin Lindman och Ilija Ivanovic presenterar arbetet med uppföljningen av Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020–2022. Varje rubrik och delmål går igenom och en beskrivning av vilka åtgärder som har vidtagits inom respektive område redovisas (vänligen se *Bilaga 1*).

- a) Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete  
Uppföljning av det tredje delmålet kommer att ske i samband med medarbetarundersökningen.
- b) Organisatorisk och social arbetsmiljö (Anna-Karin Huggare)  
Delmål två planerades att mynna ut i frukostseminariet riktat till samtliga medarbetare. På grund av pandemin kunde detta inte genomföras men ligger kvar som en åtgärd att vidta framöver.

Huvudskyddsombuden önskar få information om när uppmaningar om att genomföra riskbedömningar skickas ut till verksamheterna. Man önskar även att digital arbetsmiljö ska ingå som en del i stöddokument kopplade

till arbetsmiljö, till exempel skyddsronder. Fastighetsavdelningen berättar att det kan vara svårt att hitta verktyg för att i själva skyddsronden undersöka den digitala arbetsmiljön. Möjligtvis kan dessa frågor tas upp på det förmöte som hålls inför en skyddsrund. Hur och var digital arbetsmiljö kan läggas in i befintliga/kommande stöddokument diskuteras. Huvudskyddsombuden önskar även att den psykosociala arbetsmiljön ska läggas in som en tydlig del i olika mallar och stöddokument.

c) Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

En strukturerad uppföljning av dessa frågor kommer ske i samband med medarbetarundersökningen, våren 2023.

d) Fysisk arbetsmiljö

I SAMIR har man utvecklat alternativen att anmäla säkerhetsavvikelser. Implementeringen av IA-systemet pågår. Under våren har Fastighetsavdelningen tagit fram en lämplighetsbedömning och målet är att IA-systemet införs våren 2023. Alla moduler kommer inte att implementeras samtidigt, utan fokus i ett första skede kommer vara arbetsskador och tillbud.

e) Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö

En intern processkartläggning av stöd till studenter med funktionsnedsättning har påbörjats.

## 6. Påbörja diskussion kring mål för 2023-2024

*Föredragande: Anna-Karin Huggare och Parasto Rosencrantz,  
Personalavdelningen*

Ledamöterna delade upp sig i tre grupper: En grupp med verksamhetsföreträdare/arbetsgivarrepresentanter, en grupp med representanter för studenterna och en grupp med representanter för medarbetarna. Alla grupper fick diskutera frågeställningen Vilka är de viktigaste frågorna att arbeta med de kommande två åren? Synpunkter skrevs ner på post-it-lappar och presenterades för varandra. Synpunkterna som lyftes var (utan inbördes ordning):

- Verktyg för att undersöka den digitala arbetsmiljön

- Tydliga SU-gemensamma riktlinjer för doktoranders förlängning
- Kartlägga hur SU bedömer prolongering idag
- Rutiner/tillämpning för individanpassning för byte av arbetsplats
- Förankring vid upphandling vid digitala system och implementering
- Synlighet och kännedom om Studenthälsan både för studenter och lärare!
- Doktoranders psykiska hälsa! Undersökning visar att de mår sämre än jämnåriga – här måste vi följa upp gruppen!
- Statistik över genomförda/ej genomförda arbetsmiljöronder för att vid behov kunna stötta
  - (särskilt) pedagogiskt stöd
  - Utbildning av lokala råd
- Doktoranders arbetsmiljö (med anledning av prevalensstudien) behövs åtgärder vidtas efter medarbetarundersökningen.
- Studenters återhämtning brister när de har tentor på helgerna! Vid revidering av styrdokument kommer SUS bevaka frågan.
- Uppföljning av utbildningen av de lokala råden. Och uppföljning om filmerna om ALV riktade till medarbetare.
- Distansarbetsavtalen!
- Akademiskt hushållsarbete – finns dock i jämställdhetsintegreringsplanen!
- Handledares roll gällande och behov av utbildning gällande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Koppla ihop frågan om digital tillgänglighet med tillgänglighetsnoden.

Ovanstående input och synpunkter kommer tas med i det fortsatta arbetet med att ta fram Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023–2024.

Den preliminära tidplanen är:

#### **Preliminär tidplan**

- September – Samverkan och diskussion i RALV
- Oktober – dialoger och insamlande av input
- November – Samverkan i AM-utskottet (rapport uppföljning)
- December – Samverkan i US-utskottet (rapport uppföljning), rapport till universitetsledning inkl förslag på nya mål
- Februari – rektorsbeslut Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023-2024
- Mars – kommunikation av nya mål till verksamheterna

## 7. Hur fortsätter vi bevakning av arbetsmiljörelaterade frågor kopplat till Covid-19?

*Föredragande: Huvudskyddsombuden*

Huvudskyddsombuden undrar hur arbetsmiljörelaterade frågor kopplade till Covid-19 ska bevakas framöver. Arbetsgivaren förklarar att universitetet fortsättningsvis följer myndigheternas råd och riktlinjer gällande Covid-19, och att det i dagsläget inte finns några särskilda rekommendationer eller restriktioner. Dock finns vissa aspekter i kölvattnet av pandemin som mer ingår i ett långsiktigt arbete. Som exempel kan nämnas de regler för distansarbetsavtal som beslutats om, och där en strukturerad uppföljning kommer att ske under nästa år.

## 8. Kommande möten

- 14 oktober, 2022, kl 10-12 – AM-utskottet
- 19 oktober, 2022, kl 14-15:30 – US-utskottet
- 23 november, 2022, kl 14-16 – AM-utskottet
- 7 december, 2022, kl 14-16 – US-utskottet
- 25 januari, 2023, kl 10-12 – AM-utskottet
- 15 mars, 2023, kl 10-12 – US-utskottet
- 30 mars, 2023, kl 13-15 – AM-utskottet
- 10 maj, 2023, kl 10-12 – US-utskottet
- 1 juni, 2023, kl 10-12 – AM-utskottet
- 21 september, 2023, kl 9-12 - RALV

Vid protokollet:

Anna-Karin Huggare/Parasto Rosencrantz

Åsa Borin  
Ordförande

Mona Hverven  
Justerare



Stockholm  
University

# RALV – Rådet för arbetsmiljö och lika villkor

2022-09-22



Stockholm  
University

# Uppföljning av Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022

*Kort sammanfattning och beskrivning*



## Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

*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.*

- *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.*
  - *Fråga till dekaner*
- *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.*
  - *Ny info på webben – kommunicerats via nätverksträffar*
  - *Film på webben – målgrupp medarbetare/studenter*
  - *Utbildning till lokala råd*
- *Andelen medarbetare som haft utvecklingssamtal med sin chef ska öka.*
  - *Invänta resultat från medarbetarundersökning*
  - *Statistik från utbildning i utvecklingssamtal?*





# Organisatorisk och social arbetsmiljö

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

- 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.
  - Grundutbildning arbetsmiljö och lika villkor för chefer
- 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.
  - Frukostseminarier för medarbetare – pandemin kom emellan...
- Frågor kring den digitala arbetsmiljön ska tydligt ingå som en del i de systematiska arbetsmiljöarbeten, t ex i de årliga skydds ronderna som verksamheterna ska genomföra. Särskilda riskbedömningar ska göras inför implementering av nya IT-system.
  - Ekonomisystemet, KLARA, IA-systemet...
  - Riskbedömningar kopplat till pandemin – digital arbetsmiljö i mallarna
  - Checklista för arbetsmiljö rond – inte bästa undersökningsmetod?



# Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

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

- Öka kunskapen bland studenter gällande nationella och lokala regelverk kring trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
  - Utbildning för campusrådet
  - Utbildningsåtgärder för doktorander
- 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.
  - Info och rutin på webben
  - SU har deltagit i en nationell forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien

*(medarbetarundersökning våren 2023)*

# Fysisk arbetsmiljö

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

- Styrdokument för laboratoriesäkerhet ska implementeras på varje institution.
  - Styrdokument, checklista, rutiner och information
  - Sammanställning laboratoriesäkerhetsinformation på varje institution
- Prefekter, chefer och medarbetare med skriftligt fördelade arbetsmiljöuppgifter inom laborativ verksamhet ska gå utbildningen ”Laboratoriesäkerhet för chefer”.
  - Två tillfällen vt 22, ett tillfälle (engelska) ht 22
  - 28 deltagare varav 6 prefekter
- Institutionernas och avdelningarnas chefer utgår från universitets ”checklista vid skyddsronder” vid skyddsronder som stöd för sitt ansvar och regelefterlevnad.
  - Stödmaterial gällande arbetsmiljöronder på webben
  - Ökade (fysiska) stödresurser på Fastighetsavdelningen
- Identifiera åtgärder som behöver vidtas för att skapa en tryggare arbets- och studiemiljö.
  - IA-systemet...



# Studiemiljö – studenternas arbetsmiljö

*Förebygga psykisk ohälsa bland studenter.*

- Kartlägga studenters upplevda studiemiljö.
  - OM-gruppen/REBUS
  - Undersökning av doktorandernas arbetsmiljö (ht 2021)
  - Studiemiljö i riskbedömningar under pandemin
  - Universitetets systematiska granskningar av all utbildning
- Öka kunskaperna hos chefer/medarbetare kring studiemiljöfrågor.
  - Studenthälsan har upprättat kontaktmannateam riktade mot institutionerna med fokus på det studenter psykosociala arbetsmiljö. Löpande insatser och på begäran
  - Intern processkartläggning av stöd till studenter med funktionsnedsättning