

**Möte med det lokala rådet för arbetsmiljö och lika villkor
Institutionen för Asien-, Mellanöstern- och Turkietstudier
30 januari 2018 kl. 9.30-11.00**

Tema: besök av det centrala rådet för arbetsmiljö och lika villkor, vid Stockholms universitet

Närvarande, personalavdelningen:
Nina Vettergren
Cecilia Strandman

Närvarande, Institutionen för Asien-, Mellanöstern- och Turkietstudier:
Maria Ehnhage, administrativ chef
Axel Thiel, amanuens japanska
Ewa Machotka, lektor japanska
Andreas Bengtsson, doktorand japanska
Jorunn Nilsson, adjunkt japanska
Monika Gänsbauer, lektor kinesiska
Johan Fresk, skyddsombud (bitr. studierektor)
Madeleine Togård, studentrepresentant

Det centrala rådet för arbetsmiljö och lika villkor har möten 2-3 gånger per termin. Frågor kan skickas uppåt och nedåt mellan det centrala och de lokala råden. De har en stående agenda, med bl.a. information från ledningen. De har även delat upp olika arbetsområden mellan sig i gruppen. Minnesanteckningar från deras möten skickas ut till deltagarna. De diskuterar inga känsliga frågor/individfrågor i rådet. Detta är sådant vi kan dra lärdom av och eventuellt tillämpa i det lokala rådet.

Viktigt att tänka på att prefekten har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön vid institutionen. Det lokala rådet kan fungera rådgivande men har inget eget arbetsmiljöansvar. En medarbetare bör diskutera arbetsmiljöfrågor med arbetsgivare, fackförbund eller företagshälsovård. Det kan bli problematiskt om en medarbetare väljer att gå till någon annan än just arbetsgivaren för att diskutera sina problem, särskilt om det sker så ofta/intensivt/berör så tunga frågor att det kan bli ett arbetsmiljöproblem för den personen det berättas för. Då kan det i sin tur tas upp med arbetsgivaren som ett arbetsmiljöproblem för den det berättats för, även om den första personen inte vill ta det vidare till arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan i det läget ta ett samtal med den berörda medarbetaren och t.ex. ta upp problemet i form av ”det har kommit till vår kännedom att...”.

Det är viktigt att se saker på strukturnivå snarare än individnivå, och att se vad i arbetsmiljön som möjliggör det icke önskvärda beteendet, istället för att skylla på att en viss person beter sig illa. Välj då att fokusera på beteendet snarare än på personen, och tydliggör att vi har nolltolerans mot den typen av beteende. Det gör också troligen att det tas emot bättre av den som beter sig illa, och inte upplevs som ett angrepp på den egna personen.

Den medarbetarundersökning som alla vid universitetet ska delta i genomförs av ett företag som heter Quicksearch. Vi får lov att ta med 3-5 institutionsspecifika frågor – så länge man är beredd på att ta om hand svaren och arbeta med det som eventuellt uppdragas genom de ställda frågorna. Vår institution ska anmäla att vi vill genomföra undersökningen i oktober 2018 (det andra alternativet är i april 2018, men oktober anses bättre för att kunna fånga in eventuella problem som kan uppstå genom den planerade flytten av personal). Quicksearch kommer

även ut och håller en workshop kring resultatet av undersökningen. Under denna workshop ser det lokala rådet det som angeläget att vi får tillfälle att diskutera sådant som kulturella olikheter inom institutionen p.g.a. att många medarbetare kommer från andra länder än Sverige ursprungligen, och har levt och verkat i andra miljöer innan de kom till Stockholms universitet. Det kan vara ett bra tillfälle att verkligen diskutera vad det innebär att vara anställd på en statlig myndighet och i en akademisk miljö i Sverige, samtidigt som man förväntas samarbeta med kollegor från en flora av andra akademiska miljöer.

Den planerade flytten av personal under våren 2018 ska riskbedömas, vi kan ta kontakt med personalspecialist Eva-Carin Flodin för att rådgöra kring detta. Vi kan t.ex. samla in synpunkter till skyddsombud Johan Fresk eller hålla en workshop.

Ett råd från Nina och Cecilia är att genomföra saker istället för att ”enbart” skriva planer; att inte göra arbetet mer komplicerat än nödvändigt. Viktigt är också att vi dokumenterar sådant vi gör som är en arbetsmiljöåtgärd, t.ex. skyddsronnd och ergonomirond under 2017. Under 2018 kan vi arbeta utifrån följande plan för arbetsmiljöåtgärder:

- Februari-mars: riskbedömning av flytt
- Mars-maj: utvecklingssamtal
- April-maj: möte med det lokala rådet
- Senast 30 juni 2018: flytt av samtlig personal till hus 4A och 4B
- Augusti: uppföljning av arbetet med arbetsmiljö och lika villkor, få med eventuella omkostnader i budget för 2019
- September: lönesamtal
- Tidig höst: utbildningskonferens
- Oktober: medarbetarundersökning
- November: uppföljning av medarbetarundersökning, workshop

Medarbetarundersökningen kommer att ge det lokala rådet underlag att arbeta med under 2019. Nästa skyddsronnd kan ske under våren 2019.

Vad gäller utvecklingssamtal är det viktigt att de verkligen genomförs varje år och med alla medarbetare. Detta är ett tydligt sätt som arbetsgivaren kan ta sitt arbetsmiljöansvar, och även viktigt för att kunna följa upp arbetsbelastning för personalen. Man kan även följa upp efter samtalet hur medarbetaren upplevde kvaliteten i samtalet. I rådet kan vi dokumentera hur många som har blivit erbjudna, hur många som har tackat ja etc., och diskutera detta – i generella termer utan att diskutera individfrågor.

Följande institutionsspecifika frågor diskuterades:

- Kan dörren in till matsalen göras tystare? När den öppnas och stängs upplevs det störande för de som har lektion i B-salen.
- Låset till Aulan är inte åtgärdat, d.v.s. det går fortfarande i lås automatiskt.
- Anläggningen i Aulan måste ordnas så snart det går, det uppstår ofta problem och upplevs som ett konstant stressmoment för de som håller föreläsning i salen.
 - Maria ansvarar för att dessa tre punkter tas om hand/vidarebefordras till rätt person.

Antecknat av Maria Ehnhage, 2018-02-12