

Tid och Plats: 18 april kl. 9.30-11:30, Personalavdelningen

Närvarande: Clas Hättestrand, ordförande
Barbara Wohlfarth, Naturvetenskapliga området
Gunnar Svensson, Naturvetenskapliga området
Annika Olsson, Humanvetenskapliga området
Jonas Ebbesson, Humanvetenskapliga området
Marie Högström, Universitetsförvaltningen
Jenny Lilliehöök, Miljörådet

Anna Paulsson Hellström, Stockholms universitets studentkår
Elvira Melin, Stockholms universitets studentkår
Jimmy Pettersson, Doktorandrådet
Magnus Gustavsson, huvudskyddsombud (Saco-S)
Anna-Lena Egebäck, Saco-S
Sandra Daum, Fackförbundet ST

Kansli

Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Nina Vettergren, Personalavdelningen
Karin Steffensen, Personalavdelningen
Parasto Rosenkrantz, Studentavdelningen

Adjungerade:

Cecila Bergman, Företagshälsovården Feelgood
Anders Emlund, Personalavdelningen

Protokollförare: Anna-Karin Huggare

- 1 **Mötet öppnas**
Ordföranden Clas Hättestrand öppnar mötet och hälsar alla välkomna.
- 2 **Val av justerare**
Anna-Lena Egebäck väljs till justerare.
- 3 **Fastställande av dagordning**
Dagordningen fastställs. Inga övriga frågor anmäls.

4 Sjukfrånvarostatistik

a) Företagshälsovårdsstatistik för 2017 (*Bilaga 1*)

Cecilia Bergman från företagshälsovården Feelgood går igenom statistiken för 2017, utifrån det material som skickats ut i samband med kallelsen. Det kan konstateras att den största posten gällande utnyttjande av företagshälsovårdstjänster ligger på efterhjälpande insatser, främst rehabilitering, samt på de anonyma samtal som Stockholms universitet erbjuder alla medarbetare. Det kan även noteras att kostnaden för ej avbokade eller för sent avbokade besök uppgår till cirka 80 000 kronor.

Feelgood har gjort ett antal reflektioner kopplat till statistiken och samarbetet med Stockholms universitet:

- Feelgoods konsulter tycker att det är roligt och spännande att arbeta med Stockholms universitet
- Hög stress bland doktorander
- Chefshandledning ökar
- Bra med ergonomi – upplever att förutsättningarna är mycket olika på de olika arbetsplatserna
- Bra att chefer är mer engagerade i rehab och tar ansvar

Jimmy Pettersson undrar hur Stockholms universitet arbetar med frågan gällande stress bland doktorander. Marie Högström svarar att det, bland annat, pågår en översyn och analys av doktorandernas sjukfrånvaro, på uppdrag av universitetsledningen. Översynen, med ett antal förslag till åtgärder, kommer presenteras för ledningen innan sommaren.

b) Stockholms universitets sjukfrånvarostatistik (*Bilaga 2*)

Anders Emlund från Personalavdelningen presenterar Stockholms universitets sjukfrånvarostatistik, med jämförande statistik från staten som helhet. Sammanfattningsvis kan några punkter lyftas fram:

- Trenden från 2011 är att sjuktalen har ökat inom staten. Mellan 2016 och 2017 har dock sjuktalen gått ner för staten (från 4,0 till 3,8) men Stockholms universitet ligger på samma nivå 2017 som 2016 (2,9)
- Kvinnornas sjuktal är cirka tre gånger så hög som männens. Trenden är dessutom att de högsta sjuktalen bland kvinnor förflyttas nedåt i åldrarna.
- Sjukfallstalen har ökat från 2013, men trenden har brutits från 2017.
- Forskarstuderande, administrativ personal samt bibliotekspersonal har högst sjuktal.

Marie Högström berättar att den statistik som redovisas på dagens möte – på en övergripande nivå – kommer att brytas ner ytterligare och redovisas för vicerektorena/dekanerna. Personalavdelningen kommer erbjuda stöd i analys samt diskussion om eventuella åtgärder.

5 Genomgång av föregående mötesprotokoll

Inga synpunkter på föregående protokoll, som därmed läggs till handlingarna.

6 Personalavdelningen informerar

a) Medarbetarundersökningen

Medarbetarundersökning, i form av en enkät, genomfördes på Universitetsförvaltningen i november 2017. I februari 2018 genomfördes undersökningen på tre institutioner och i maj genomförs den på ytterligare åtta institutioner. Samtliga verksamheter på Stockholms universitet beräknas ha genomfört undersökningen vid halvårsskiftet 2019.

b) Grundutbildning i arbetsmiljö och lika villkor

Under hösten 2017 och våren 2018 har drygt 60 chefer gått grundutbildningen i arbetsmiljö och lika villkor. Utbildningstillfällen för hösten kommer snart läggas ut på medarbetarwebben. Till hösten kommer utbildningsdagarna stivas om lite, utifrån de synpunkter och den feedback som inkommit.

c) Utbildning för arbetsmiljöombud/skyddsombud

Den 12-13 mars genomfördes en utbildning för nya arbetsmiljöombud/skyddsombud. Detta var en två-dagarsutbildning med ett nytt upplägg jämfört med tidigare utbildningar. Den största förändringen var att arbetsgivaren och huvudskyddsombuden gemensamt höll i och genomförde utbildningen. Responsen och återkopplingen från kursdeltagarna har varit mycket positiv.

d) Förlängning av Feelgood-avtal

Avtalet med företagshälsovården Feelgood går ut 2018-07-31, men kommer förlängas i ytterligare två år.

7 RALV-organisationen

Med anledning till förra RALV-mötets diskussioner om översynen av RALV-organisationen, berättar Clas Hättestrand om vad nästa steg är: Resultatet av översynen har diskuterats i universitetsledningen. APL och Personalavdelningen har fått i uppdrag att ta fram ett förslag på ny RALV-organisation utifrån de synpunkter som belysts i översynen. En specifik del i detta uppdrag är att se över möjligheten att bryta ut skyddskommittén ur RALV.

Ett förslag på ny RALV-organisation kommer att presenteras vid nästa RALV-möte den 8 juni.

8 Rapport angående MeToo (*Bilaga 3*)

Jonas Ebbesson, ordförande i Arbetsgruppen för lika villkor, redovisar det förslag på åtgärder kopplat till MeToo som RALV gav arbetsgruppen i uppdrag att ta fram. Åtgärderna är en blandning av både informationsinsatser och mer praktiska åtgärder.

Annika Olsson undrar om arbetsgruppen har diskuterat möjligheten att ta fram någon form av *code of conduct*, som lyftes på RALV-mötet i december. Jonas Ebbesson svarar att det är en viktig fråga, men inte inom ramen för just MeToo. Detta är snarare en fråga som regelbundet bör ses över, och då inom ramen för det löpande arbetet med t ex styrdokument. Frågan om *code of conduct* hänger även samman med det värdegrundsarbete som universitetet påbörjat.

Jimmy Pettersson undrar hur man tänker sig kopplingen mellan MeToo och Pride. Jonas Ebbesson svarar att man, i arbetsgruppen, kommit fram till att det är viktigt att lyfta och belysa dessa frågor i alla typer av sammanhang.

Clas Hättestrand berättar om att man i Arbetsgruppen jämställdhetsintegrering också har diskuterat kommunikation via Universitetsnytt. En möjlighet skulle kunna vara att slå samman dessa två till ett temanummer.

Magnus Gustavsson önskar ett tillägg till punkten 7 (*Översyn av inslagen om sexuella trakasserier och kränkningar i universitetets högskolepedagogiska utbildningar*): Att en översyn även bör göras kopplat till chefsprogrammet AVC och andra chefsutbildningar. Personalavdelningen svarar att detta redan görs och att detta faller inom ramen för Personalavdelningens löpande, ordinarie uppdrag.

Clas Hättestrand undrar om arbetsgruppen diskuterat hur man når ut till alla, och inte bara de redan frälsta. Jonas Ebbesson berättar att arbetsgruppen tror att det är viktigt att få ut informationen till alla, samt att institutionerna/motsvarande anordnar aktiviteter som är obligatoriska. Det är även viktigt att det skickas tydliga signaler från ledningen om att detta är en viktig fråga.

Gunnar Svensson och Barbara Wohlfarth är övertygade om att det krävs ett tydligt uppdrag från ledningen för att institutionerna/motsvarande ska kunna motivera samtliga medarbetare att delta i dessa åtgärder, och önskar därför stöd från centralt håll.

RALV ställer sig bakom det presenterade förslaget på åtgärder kopplat till MeToo, med tillägget att detta är åtgärder *utöver* den reguljära verksamheten. Clas Hättestrand kommer nu att ta dessa förslag vidare till universitetsledningen för vidare hantering och beslut.

9 Strategi för breddad rekrytering (Bilaga 4)

Jonas Ebbesson, ordförande i Arbetsgruppen för breddad rekrytering, går igenom det förslag på *Strategi för breddad rekrytering* som bifogats kallelsen. Jonas delar även ut en lista på samtliga medarbetare som medverkat i att ta fram förslaget.

RALV ställer sig bakom förslaget på Strategi för breddad rekrytering. Dokumentet lämnas därmed till Clas Hättestrand för återrapportering till Områdesövergripande rådet (där uppdraget ursprungligen kom ifrån). Om någon har några ytterligare synpunkter på förslaget, kan dessa mailas till Clas.

10 Övriga frågor
Inga övriga frågor anmälda.

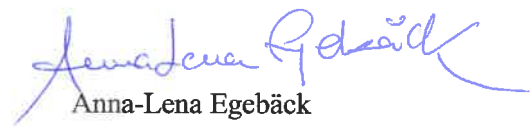
Vid protokollet:



Anna-Karin Huggare



Clas Hättestrand
Ordförande



Anna-Lena Egebäck
Justerare