

Minnesanteckningar RALV-möte DBB 20210618

Närvarande var: Liselotte Antonsson, Arne Elofsson, Maria Sallander Hellman, Marie Lycksell, Nicklas Österlund, Magnus Claesson, Martin Högbom och Flor Pineiro.

Dagordningens punkter är numrerade, med minnesanteckningar nedanför.

1. Val av sekreterare och justeringsperson

Magnus Claesson valdes till sekreterare och Marie Lycksell till justeringsperson.

2. Kort beskrivning av varför vi under hösten bestämde att strukturera upp vårt "RALV" med två olika grupper (Arbetsmiljögruppen och Gruppen för jämställdhet och likabehandling) med ett koordinerande/övergripande RALV-möte en gång per termin.

DBB har tidigare delat upp RALV gruppens uppgifter i två undergrupper; Arbetsmiljögruppen (AMG) och Gruppen för jämställdhet och likabehandling (GJL). Detta då diskussioner om den fysiska laborativa arbetsmiljön dominerat RALV gruppens möten p.g.a. institutionens verksamhet. Idag hanterar AMG fysiska och psykosociala aspekter av arbetsmiljön, medans GJL hanterar jämställdhet och likabehandling. Ett behov av att fördelning/koordination av uppgifter och informationsutbyte mellan grupperna uttrycktes från AMG varpå LA sammankallade till detta RALV möte. Konsensus under mötet var att fortsätta med denna typ av RALV möten terminsvis i framtiden.

3. Sammankallande för Arbetsmiljögruppen (LA) kan berätta kort om hur arbetet sett ut under terminen.

LA meddelade att AMG har sammanträden två gånger per termin. Vid de senaste mötena (från våren 2021) har även skyddsombud och en forskare knutna till DBB och verksamma på SciLifeLab deltagit, för att inkludera representanter även ifrån SciLifeLab i AMG. Under det gångna året har gruppen arbetat med Corona, anmälan till arbetsmiljöverket (personskador, blockerade utrymningsvägar) och genomfört skyddsronnd, vilken fungerat trots pandemin. Planer för att gå igenom den tidigare sammanställda personalenkäten drogs upp, men har ännu inte genomförts.

4. Sammankallande Gruppen för jämställdhet och likabehandling (AE) kan berätta kort om hur arbetet sett ut under terminen.

AE meddelade att GJL sammanträder 3-4 gånger per läsår och jämställdhetsplanen uppdateras årligen. Möten om föräldraledighet inom akademien har genomförts, ett jämställdhetsombud har tillsatts, samt arbetsplan för året har dragits upp. AE meddelade att fler grupper på olika nivåer arbetar med frågor om jämställdhet och likanahandling. Detta resulterar i delvis överlappande verksamhet, vilket föranleder gränsdragningar mellan grupper för att undvika dubbelarbete.

5. Skyddsombud SciLifeLab (FP, ML) kan berätta kort om hur arbetsmiljöarbetet sett ut på SciLifeLab och berätta om arbetet i SciLifeLabs eget arbetsmiljögruppsmöte .

ML meddelade att skyddsombuden på SciLifeLab sammanträder 4 gånger per läsår med fokus på laborativ säkerhet och systematiskt brandskyddsarbete, men inte på psykosocial arbetsmiljö. Fullständig skyddsronnd

genomfördes för mer än fyra år sedan, men behöver genomföras årligen. Skyddsrondering på SciLifeLab påbörjades under 2020 och genomfördes delvis innan pandemin kom i vägen, och nästa skydds rond planeras till höstterminen. Fokusgrupp på SciLifeLab har genomfört ett seminarium om likabehandling, jämställdhet och lika möjligheter. Representanter från SciLifeLab deltar i GJL.

6. Skyddsombuden/doktorandskyddsombuden Arrhenius (MSH, MC, JD, NÖ) kan berätta lite kort om det är något de vill ta upp.

MC meddelade deltagande i anmälningar till Arbetsmiljöverket (personskador), samt riskbedömningar för arbete under pandemin och avvecklande av datorsalen.

MSH meddelade deltagande i riskbedömningar för ekonomisystem, och i kontakt med huvudskyddsombud gällande detta. Trots detta veckor implementeringen genomförs enligt plan, trots utlysta farhågor.

MC och MSH nämnde även ett uppdämt behov av prevention och uppstyrning efter Covid, både gällande psykosocial och fysisk arbetsmiljö.

7. Diskussion kring hur gränserna mellan Arbetsmiljögruppen och Gruppen för jämställdhet och likabehandling fungerar.

LA presenterade den nya organisationsöversikten för RALV-arbete på DBB. Denna mottogs väl, frånsett att aktivitet med jämställdhet saknades i beskrivningen för GJL, vilket kommer inkluderas.

8. Diskussion om eventuella övergripande frågor som gruppen anser skall prioriteras kommande år.

Inför den förmodade återgången till arbete på arbetsplatsen under hösten, kan omställningen ge upphov till stress liknande den som uppstod i början/under av pandemin. En flexibel övergångsperiod med självvald återvändande rekommenderades och gruppledarna bör uppmuntras att ha detta i åtanke.

Doktorander som knappt börjat eller börjat under pandemin saknar sammanhang och vet inte hur det kan/brukade se ut på - dessa behöver fångas upp och coachas in.

Proaktivt arbete för ökad jämställdhet identifierades som ett fokusområde. Förslag om att institutionens arbetsgrupper skall presentera sig under t.ex. DBB retreat och liknande, för att sprida information och presentera representanterna.

9. Övriga frågor

Inga övriga frågor togs upp.

Anteckningar av Magnus Claesson

Justerat av Marie Lycksell