

STOCKHOLMS UNIVERSITET

Plan för arbetsmiljö och lika villkor  
Kriminologiska institutionen år 2020

---

# Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Uppföljning av målen i planen för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet för 2019.....	3
Mål 1: Revidering av Doktorandhandboken till att bli en Handbok för FU vid Kriminologiska institutionen .....	4
Mål 2: Behålla och utveckla den goda seminariekulturen .....	5
Mål 3: Kartläggning av fem års AJJ-arbete .....	6
Mål 4: Minska stress genom att tydliggöra arbetsuppgifter för kursansvariga .....	7
3. Kartläggning av jämställdhet och jämlikhet.....	7
Lönekartläggning .....	7
4. Mål för arbetsmiljö och lika villkor under 2020.....	8
Bilaga 1: En genomgång av de senaste fem årens arbetsmiljö- och jämställdhetsplaner.....	11
Bilaga 2. Översikt av målen för år 2020.....	18

## 1. Inledning

Den ytterst ansvariga för arbetsmiljö och lika villkor vid institutionen är prefekten. Ansvaret för det kontinuerliga arbetet med arbetsmiljö, jämställdhets och jämlikhetsfrågor har delegerats till stf prefekt. I arbetet ingår bland annat att arbeta fram en plan för arbetsmiljö och lika villkor. Stf prefekt arbetar med dessa frågor i nära samarbete med skydds-/arbetsmiljöombuden, den administrativa chefen samt institutionens arbetsgrupp för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor.

Arbetsgruppen, som leds av stf prefekt, ska bevaka och utveckla arbetsmiljö-, jämställdhets- och jämlikhetsarbetet vid institutionen och vid behov påpeka brister och föreslå lösningar. I det löpande arbetet ingår en kontinuerlig översyn av planen för arbetsmiljö- och lika villkor. Gruppen utarbetar underlaget till och följer upp denna plan. Gruppen träffas några gånger per termin. Vid enstaka tillfällen, när det rör frågor som är kopplade till studenterna, medverkar också en studentrepresentant.

I arbetsgruppen för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor ingår följande personer (sedan HT19):

Anders Nilsson (Stf prefekt)

Pia Vångö (Administrativ chef)

Kalle Tryggvesson (Skydds-/arbetsmiljöombud)

Elin Jönsson (Biträdande skydds-/arbetsmiljöombud, doktorandrepresentant)

## 2. Uppföljning av målen i planen för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet för 2019

I 2019 års plan uppställdes fyra mål, tre av dessa har som en gemensam målsättning att minska negativ stress. Nedan redovisas uppföljningen av samtliga fyra mål och aktiviteter.

<b>Mål 1:</b> Revidering av Doktorandhandboken till att bli en Handbok för FU vid Kriminologiska institutionen
<b>Aktiviteter:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Workshop, diskussioner i DR-råd och på FK</li><li>- Revidering av handboken</li><li>- Presentation och publicering av Handbok för forskarutbildningen</li></ul>
<b>Mål 2:</b> Behålla och utveckla den goda seminariekulturen
<b>Aktivitet:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Kartläggning erfarenheter av seminarier 2018, diskussion på planeringsdag, DR-råd och FK. Presenteras på seminarium samt i PM/Rapport</li></ul>
<b>Mål 3:</b> Kartläggning av fem års AJJ-arbete
<ul style="list-style-type: none"><li>- Presenteras i PM/rapport</li></ul>
<b>Mål 4:</b> Minska stress genom att tydliggöra arbetsuppgifter för kursansvariga
<ul style="list-style-type: none"><li>- Ta fram en "lathund" för kursansvariga</li></ul>

## **Mål 1: Revidering av Doktorandhandboken till att bli en Handbok för FU vid Kriminologiska institutionen**

Målet är resultatet av ett förslag från Doktorandrådet. Syftet var att revidera den daterade Doktorandhandboken som tidigare funnits vid institutionen och istället införa en handbok som skulle gälla forskarutbildningen (hädanefter FU) i sin helhet. Tanken var att genom en sådan handbok synliggöra vad som gäller under FU, för såväl doktorander som handledare. Handboken ska därför förstås som en gemensam angelägenhet – den riktar sig inte uteslutande till doktorander, utan till alla som på något sätt är involverade i FU. Handboken är därför *inte* en ny ”doktorandhandbok” per se, utan en FU-handbok.

I målet framhövs att särskilt fokus ska falla på en genomlysning av förhållanden som är viktiga för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet i allmänhet, och upplevelsen av negativ stress i synnerhet. Man ville också att handboken skulle ta upp sådant som berör introduktionen till FU mer specifikt.

Ambitionen var att handboken skulle vara färdig senast vid slutet av 2019, vilket också uppfylls. Nedan beskrivs i korthet hur arbetet med rapporten har gått.

### **Arbetsprocessen**

Arbetet med handboken initierades under våren 2019 och sköttes då av doktoranderna Jonna Rennerskog och Sara Hellqvist, båda medlemmar i gruppen för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet (AJJ-gruppen). Under tidig sommar tog doktoranden Elin Jönsson över uppdraget från Sara Hellqvist, i samband med att Elin blev biträdande skyddsombud/doktorandrepresentant i AJJ-gruppen. SRFU (Anita Heber) har också deltagit i arbetet med handboken.

Under institutionens planeringsdagar presenterades ett första utkast på den nya handboken för kollegorna. Under hösten bearbetades de synpunkter som då gavs av Elin, och i mitten av november skickades ett slutgiltigt utkast till Anita för bedömning och ev. sista revideringar.

### **Handbokens utmärkande drag**

Handboken är tänkt att vara ett stöd för doktorander och andra som är involverade i FU. Den är förhållandevis bred, i bemärkelsen att den fångar upp många olika aspekter av FU. Tanken är att handboken ska komplettera redan existerande information som ges från institutionen och/eller universitetet i stort – exempelvis gällande institutionstjänstgöring, finansiering och arbetsmiljö – och därför ges löpande hänvisningar till andra dokument i handboken. Det är därför möjligt för doktorander, och andra, att vända sig till handboken i första hand när de har frågor kopplat till FU.

I målet formulerades att särskilt fokus skulle ägnas åt negativ stress. Detta återspeglas på flera ställen i handboken. Det finns exempelvis ett kapitel särskilt inriktat på arbetsmiljö, som bl.a. innehåller råd och hänvisningar till vart doktorander kan vända sig om de upplever negativ stress. Även saker som friskvård och ledighet tas upp här. Men det finns också information i handboken om de aspekter av FU som kan upplevas som stressande för doktoranden,

exempelvis handledningssituationer som inte fungerar bra och hur man kan förhålla sig till sin institutionstjänstgöring. Tanken är att vi, genom att inkludera sådan information, kan försöka minska stressen bland doktorander genom att tydliggöra vilka olika möjligheter doktoranden har.

I målet framhövdes också att särskilt fokus i handboken skulle ägnas åt introduktionen till FU. I början av handboken beskrivs vad det innebär att vara doktorand vid institutionen på ett mer generellt plan, och i senare kapitel tas mer konkreta saker – bl.a. rörande handledning och den individuella studieplanen – upp. Förhoppningen är att nyantagna doktorander ska kunna hitta den information de söker på ett enkelt sätt, för att förstå sin nya arbetssituation. Detta innebär dock inte att handboken bara är nyttig för nya doktorander. Ambitionen har varit att fånga upp information som kan vara relevant för doktorander på olika steg i sin utbildning – det finns exempelvis även information om prolongering och disputation.

Eftersom detta dessutom är en handbok för FU, och inte bara för doktorander, är tanken också att exempelvis handledare ska kunna ha användning för handboken. Det finns bl.a. många resurser i handboken som handledare kan informera sina doktorander om, och stycken som specifikt rör de förväntningar som är knutna till handledningssituationen. Handboken är därför bredare än att uteslutande vara en ”doktorandhandbok”.

### **En framåtblick**

Handboken är tillgänglig via institutionens hemsida men för medarbetarna även via den gemensamma servern (X/Crime Docs/Forskarutbildningen), där finns även en mer utförlig beskrivning av arbetet med handboken. Det mål som sattes upp i 2019 års plan är därmed uppfyllt.

Handboken i sin nuvarande form är tillgänglig på såväl svenska som engelska.

Det bör avslutningsvis understrykas att FU-handboken är ett levande dokument. Den ska ses över och (om nödvändigt) uppdateras en gång om året – ansvarig för detta är SRFU. Institutionens medarbetare är därtill välkomna att lägga fram idéer på hur handboken kan vidareutvecklas framöver, förslagsvis till SRFU eller AJJ-gruppens doktorandrepresentant.

### **Mål 2: Behålla och utveckla den goda seminariekulturen**

Inom ramen för uppdraget har seminarieansvarig (Kivac Atac) intervjuat åtta kollegor (sex doktorander och två seniora forskare) om deras upplevelser och erfarenheter av institutionens seminarier. I urvalet har de som nyligen har medverkat vid seminarier som presentatör eller kommentator/opponent prioriterats. Syftet har varit att belysa aspekter som upplevs positivt samt att peka på områden som skulle kunna utvecklas vidare. En rapport har tagits fram som redovisar resultaten mer utförligt (tillgänglig på X/ Crime Docs/ Arbetsmiljö och lika villkor).

Kortfattat fokuserar rapporten på tre områden: Upplägg och struktur, Välmående och stress, Innehåll och diskussion. I huvudsak ges en positiv bild av seminariekulturen. Områden med

utvecklingspotential finns dock. Ett sådant är att det saknas tydliga riktlinjer för hur färdigt ett utkast ska vara inför det att man lägger fram det för seminariebehandling. Här är det dock upp till den som lägger fram texten att avgöra. En rekommendation är därför att ge korta läsanvisningar som anger status och även pekar på saker man behöver hjälp med, som en hjälp för läsare. (Detta är något som seminarieansvarig påminner om).

Även om de flesta kollegor inte upplever stress innan eller under seminarier, kan stress uppstå *efter* seminarietillfället, framförallt på grund av mängden av frågor och kommentarer. Detta upplevs som ett problem i synnerhet när man lägger fram en text som man själv tycker var relativt färdig. Därför är det angeläget att artikulera kritik på ett uppmuntrande sätt, även om den som ger kommentarer tar upp problematiska sidor av den seminariebehandlade texten. (I de fall det är en doktorand som lägger fram på seminarium har även handledarna ett ansvar för att samla/sortera de kommentarer som getts.)

En viktig sak att lyfta fram handlar om seminariedeltagares tendens att ibland bortse från det positiva med texten. Det är därför viktigt att uppmuntra våra medarbetare att även lyfta fram styrkor med de texter vi diskuterar på seminarier.

### **Mål 3: Kartläggning av fem års AJJ-arbete**

Syftet med genomgången av tidigare planer för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor (för åren 2014-2019) har inte varit att utvärdera de åtgärder som vidtagits i mening att försöka utröna deras effektivitet. Målsättningen har istället varit att få en översikt över vad som tidigare identifierats som problem och vilka åtgärder som föreslagits/vidtagits.

Eftersom samtliga i nuvarande arbetsgrupp för arbetsmiljö och lika villkor är relativt nya har genomgången setts som särskilt angelägen och som ett stöd för att se både vilka problem och mål som tidigare identifierats men även hur de identifierats och vilka åtgärder som föreslagits/vidtagits.

Tanken har varit att detta kan tjäna som ett underlag för fortsatta diskussioner kring hur vi arbetar med frågor kring arbetsmiljö och lika villkor. Genomgången, som återfinns i bilaga, avslutas med några rekommendationer för det fortsatta arbetet med dessa frågor. Denna genomgång har även fungerat som ett underlag för att föreslå mål för 2020 års AJJ plan.

## Mål 4: Minska stress genom att tydliggöra arbetsuppgifter för kursansvariga

Som ett underlag för planering av undervisning har SRGU tagit fram en checklista som sammanfattar olika frågor som kursansvarig lärare/examinator har att ta ställning till innan, under och efter en kurs. Denna checklista har presenterats på LK. Checklistan är tänkt som ett ”levande” dokument som uppdateras och kompletteras av SRGU vid behov.

Checklistan är tillgänglig på X/Crime docs/Anställd

### 3. Kartläggning av jämställdhet och jämlikhet

#### Lönekartläggning

Lönekartläggningen bygger på lönerna för de anställda vid Kriminologiska institutionen i januari 2020.

**Tabell 1.** Kartläggning av anställda på olika arbetspositioner utifrån kön, angivet i antal och procent. År 2020 (jan) och 2019 (jan).

Arbetsposition	Antal 2020	Arbetsposition utifrån kön år 2020, angivet i procent	Antal 2019	Arbetsposition utifrån kön år 2019, angivet i procent
		Kvinnor - Män		Kvinnor - Män
Professor	7	14-86	4	25-75
Lektor, docent	3	67-33	6	33-67
Lektor, ej docent	2	50-50	2	50-50
Vikarierande lektor/forskare	5	40-60	3	0-100
Doktorand	11	73-27	11	73-27
Administrativ personal <sup>1</sup>	4	100-0	2	100-0
Amanuenser/assistenter	6	83-17	7	71-29
Totalt	39		35	

---

<sup>1</sup> Trots att assistenter och amanuenser är administrativ personal redovisas de i en separat kategori eftersom deras arbetsuppgifter, inkomst och anställningsform (tidsbegränsad anställning) skiljer sig från övrig administrativ personal.

**Tabell 2.** Kartläggning av löner utifrån arbetsposition och kön för åren 2017-2020. Lönerna anges utifrån hur mycket kvinnorna tjänar i förhållande till männen på respektive arbetsposition. Procent.

Arbetsposition	Lön 2020 (jan) Kvinnor av män i procent	Lön 2019 (jan) Kvinnor av män i procent	Lön 2018 (jan) Kvinnor av män i procent	Lön 2017 (jan) Kvinnor av män i procent
Professor	100	98	97	97
Lektor, docent	100	99	100	99
Lektor, ej docent	102	102	104	100
Vikarierande lektor/forskare	96	100	100	100
Doktorand <sup>2</sup>	97	98	96	98
Administrativ personal	100*	100*	100*	100*
Assistent/amanuenser	98	100	99	100

Det mest anmärkningsvärda i redovisningarna, tabell 1 och 2, är den skeva könsfördelningen när det gäller institutionens professorer – av 7 professorer är 6 män. För att få en bättre balans i ett kortare perspektiv, kommer institutionen att prioritera kvinnor, i de fall det blir frågan om att söka medel för/välkomna gästprofessorer. I ett längre perspektiv är det viktigt att vid kommande rekryteringar uppmana kvinnliga sökanden.

#### **4. Mål för arbetsmiljö och lika villkor under 2020**

När det gäller problem och mål kopplat till arbetsmiljö så dominerar frågor om stress och sjukfrånvaro (se bilaga 1). För att motverka stress och för hög arbetsbelastning har tidigare åtgärder tagit sikte på att tydliggöra uppdrag/rutiner. Som en del i arbetsmiljöarbetet har institutionen under det senaste året exempelvis tagit fram en handbok för forskarutbildningen och en lathund för kursansvariga. Under 2020 kommer på liknande sätt tas fram ett dokument som kan vara ett stöd för i första hand handledarna men även för doktoranderna.

För att tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning kommer under 2020 även tas fram ett dokument som kan fungera som ett stöd/hjälp i detta arbete.

Frågor som rör stöd i samband med FU är återkommande i arbetsmiljöarbetet. Som en del i att stärka detta uppmuntras doktorander att gå på universitetets doktorandprogram. Under 2020 kommer vi följa upp doktorandernas erfarenheter av programmet, och se ifall det finns element från programmet som vi kan inkorporera i vårt interna arbetsmiljöarbete (mål 2).

Avslutningsvis kommer det under 2020 även att genomföras en ergonomirond.

---

<sup>2</sup> Doktorandernas löner är lika oavsett kön och följer den lönestege som förhandlats fram mellan SU och fackliga organisationer i Villkorsavtalet.



Dessa mål tydliggörs nedan. Tilläggas kan att även andra åtgärder kommer att vidtas under 2020. Exempelvis kan nämnas en pågående översyn av bemanningsprinciperna.

### **Mål 1:** Handbok/checklista för handledare

I detta dokument ges en kortfattad beskrivning av allt från hur handledare utses till disputationprocessen (med aktuella länkar till fakultetens dokument). Men här skall även ingå sådant som har att göra med rutiner/roll/ansvarsfördelning kopplat till frågor som rör negativ stress och sjukfrånvaro.

### **Mål 2:** Stöd under FU

Frågor som rör stöd i de olika faserna av FU är också återkommande i arbetsmiljöarbetet. Som en del i att stärka detta har Stockholms Universitet startat ett doktorandprogram, som antagna till FU uppmuntras att gå på.

Syftet med programmet är att uppmärksamma de utmaningar som doktorander möter, och ge dem användbara verktyg för att klara av dessa utmaningar. Särskilt fokus ligger på frågor som rör produktivitet och stresshantering. Programmet består av tre moduler, där man väljer modul beroende på hur långt man kommit i sina studier (modulerna har alltså anpassat innehåll). Programmet är avgiftsfritt och är tänkt att gå varje termin.

Vårt mål under 2020 är att a) att uppmuntra doktorander att gå programmet och b) följa upp deras erfarenheter av programmet (i samarbete med SRFU). Exempel på frågor att reflektera över under årets gång är: kan programmet vara någonting vi ska satsa på som institution (vilket därmed kan ge prolongering för de doktorander som går programmet)? Finns det element i programmet som vi kan inkorporera på institutionen, för att förbättra vårt interna arbetsmiljöarbete?

Vårt att nämna är att universitetet ibland erbjuder andra program eller kurser för doktorander – exempelvis ”Friskvård för tanken – stresshanteringsprogram för doktorander”. Om någon doktorand går ett sådant alternativt program är även detta värt att följa upp.

I detta mål ingår även att c) bjuda in Åsa Burman, som föreläser på programmet, till institutionen. Tanken är då att hon kan föreläsa om exempelvis doktoranders situation i förhållande till stress, för både doktorander *och* handledare (för att få en ökad gemensam medvetenhet om dessa frågor).

### **Mål 3.** Tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning

För att tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning kommer under 2020 att tas fram ett dokument som kan fungera som ett stöd/hjälp i detta arbete. Här anges olika insatser som skall/kan göras och dokumentet kommer även att rymma aktuella länkar till SUs medarbetarsidor.

#### **Mål 4: Arbetsmiljö/Ergonomirond**

Frågor som rör den fysiska arbetsmiljön har inte tagits upp i arbetsmiljöplanerna under senare år. En anledning till det kan vara att det årligen görs skyddsronder och att de problem som identifieras vid dessa i regel åtgärdas skyndsamt. Det kan dock finnas anledning att mer noga se över den fysiska arbetsmiljön och medarbetarnas arbetsplatser, exempelvis finns möjlighet att boka in en ergonomirond. Under 2020 kommer skyddsombudet undersöka möjligheter och intresse för detta, finns det så bokas detta in under 2020,

#### **Medverkande vid upprättandet av denna plan:**

Anders Nilsson, Stf prefekt

Kalle Tryggvesson, Skyddsombud, Studierektor grundutbildningen

Elin Jönsson, Skyddsombud, doktorandrepresentant

Pia Vångö, Administrativ chef

Fastställd av IS

2020-01-30

## Bilaga 1: En genomgång av de senaste fem årens arbetsmiljö- och jämställdhetsplaner

Sedan 2017 behandlas frågor om arbetsmiljö och lika villkor (jämställdhet och jämlikhet) i samma plan – ”Plan för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet”. Den senaste är planen för 2019 (fastställd i februari 2019). Tidigare hade institutionen en plan för arbetsmiljö och en plan för jämställdhet.

Ett mål i 2019 års plan är att kartlägga tidigare mål och åtgärder:

”AJJ-gruppen anser det viktigt att vi under år 2019 genomför en mer konkret åtgärdsgenomlysning - dels för att visa en mer fullständig beskrivning av arbetsmiljöarbetet, dels så att framtida arbete kan bygga vidare på vad vi faktiskt gjort (och en diskussion kring hur åtgärderna funkar).”

Syftet med genomgången av tidigare planer för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor är inte att utvärdera de åtgärder som vidtagits i mening att försöka utröna deras effektivitet. Målsättningen är istället att få en översikt över vad som tidigare identifierats som problem och vilka åtgärder som föreslagits/vidtagits.

Det kan även tilläggas att samtliga i nuvarande AJJ grupp är relativt nya varför denna genomgång setts som särskilt angelägen och som ett möjligt stöd för att se både *vilka* problem och mål som tidigare identifierats men även *hur* de identifierats och vilka åtgärder som föreslagits/vidtagits.

Tanken är att detta kan tjäna som ett underlag för fortsatta diskussioner kring hur vi arbetar med frågor kring arbetsmiljö och lika villkor. Genomgången avslutas med några rekommendationer för det fortsatta arbetet med dessa frågor. Denna genomgång kan även ses som ett underlag för att föreslå mål för 2020 års AJJ plan.

Den genomgång som gjorts är översiktlig och avser perioden 2014-2019.<sup>3</sup> Planerna har alla samma upplägg – de inleds med en utvärdering/uppföljning av föregående års mål följt av nya mål för kommande år. När det gäller arbetsmiljö kan vissa problem/frågor gälla mer konkreta (fysiska) faktorer, som tex ergonomi och att erbjuda höj/sänkbara skrivbord. Denna typ av problem har inte lyfts fram under den aktuella perioden. Istället har arbetsmiljöarbetet fokuserat på problem/frågor kopplat till den psykosociala arbetsmiljön, framförallt negativ stress och, kopplat till det, sjukskrivningar. Den senare kategorin av problem/frågor är återkommande och kan bl.a. därför sägas utgöra den mest centrala delen av det kontinuerliga arbetsmiljöarbetet. De åtgärder som här vidtagits är flera och av olika karaktär, det handlar t.ex. om föreläsningar och diskussioner, men också mer konkreta åtgärder som tex tydligare information om vart vända sig i olika frågor och en stärkt administration.

---

<sup>3</sup> Alla planer from 2015 finns tillgängliga under X/crime docs

När det gäller lika behandling (jämställdhet/jämlikhet) rymmer planerna återkommande kartläggningar av arbetsposition (andelen män/kvinnor), löneskillnader (görs årligen), externa föreläsare (andelen män/kvinnor) och beskrivningar av rekryteringsprocesserna till de tjänster som tillsatts. Här är även informationsfrågor återkommande (tex hur vi informerar studenter om dessa frågor).

Ett viktigt underlag för att identifiera problem/frågor har varit de arbetsmiljöenkäter som genomförts (2010, 2014, 2018).

I denna genomgång har fokus lagts på de återkommande frågor/problem som tas upp. I bilaga ges en mer översiktlig bild av problem och åtgärder. En uppdelning har gjorts i problem kopplat till arbetsmiljö respektive lika behandling (även om dessa delvis överlappar varandra).

### *Problem/mål och åtgärder kopplat till arbetsmiljö*

Negativ stress och sjukfrånvaro är det återkommande problem som uppmärksammas i planerna. Ett viktigt underlag för att identifiera detta som ett särskilt angeläget område att arbeta med har varit de återkommande arbetsmiljöenkäterna.

Den senaste enkäten var den som gjordes 2018.<sup>4</sup> Bland ”förbättringsområden” på institutionsnivå urskildes faktorer kopplat till stress (”tid för återhämtning”). Även i tidigare undersökningar har stress lyfts fram som ett tydligt problemområde. Utöver/som ett svar på det har institutionen även gjort egna kartläggningar, exempelvis av de mönster som finns i sjukfrånvaron.<sup>5</sup> Ett liknande mönster finns i båda dessa typer av undersökningar - kvinnor och doktorander tenderar att uppleva mer stress och har också högre sjukfrånvaro än andra. Ett mönster som inte är unikt för vår institution.<sup>6</sup> (Det kan tilläggas att vi i jämförelse med SU totalt ligger bättre till på flertalet frågor kring arbetsmiljö och att det, med visst förbehåll för att det är svårt att jämföra enkäterna, skett förbättringar.)

Den första av de planer vi gått igenom är den från 2014. Utifrån att stress identifierats som ett problem i 2010 och 2014 års arbetsmiljöenkäter motiveras en inriktning på frågor om arbetsrelaterad stress. De följande arbetsmiljöplanerna har (i stort sett) följt samma inriktning. Arbetsmiljöenkäterna har här haft en viktig roll, men även diskussioner kring dessa på bl.a. institutions-/personaldagar. (Eftersom arbetsmiljöenkäterna innehåller få frågor om vad som mer konkret upplevs som stressande har t.ex. diskussioner förts kring vilka områden som kan förbättras.)

Vad har man då föreslagit för typ av åtgärder? En grov indelning kan göras i information, kartläggningar, diskussioner respektive tydliggörande/ändring av rutiner.

---

<sup>4</sup> Medarbetarundersökning totalrapport 2018, tillgänglig under X/Crime docs

<sup>5</sup> Se Arbetsmiljöplanen för 2015 och redovisning av resultat i Arbetsmiljöplanen 2016

<sup>6</sup> Se t.ex. PM 2018-09-17 från personalavdelningen ”7 faktorer och 38 åtgärder. Rapport med förslag för att minska doktoranders sjukskrivningar”

Till information hör sådant som att *påminna om arbetssätt/rutiner*, t.ex. att handledare ska ”diskutera arbetsrelaterad stress och tiden efter disputation under handledningstillfällena”.<sup>7</sup>

Hit kan även räknas *seminarier och föreläsningar* kring ämnet, t.ex. att det anordnats seminarium om arbetsrelaterad stress och hur man själv kan påverka denna.

Till kartläggningar inom detta område hör analyser av sjukskrivningar<sup>8</sup> och av avhopp från forskarutbildningen.<sup>9</sup> (När det gäller sjukskrivningar finns, som påtalats ovan, en tydlig skevhet. Denna skevhet verkar dock inte påverka risken för avhopp från FU.)

En återkommande aktivitet är *diskussioner* på bl.a. IS-/personaldagar. Diskussioner kan både tjäna syftet att medvetandegöra frågor/problem men också att identifiera områden som kan förbättras och i förlängningen leda till mer konkreta förslag. De senare är i regel svåra att utläsa ur planerna alternativt saknas,<sup>10</sup> även om man i vissa fall kan se att de lett till ett tydliggörande och i vissa fall ändring av *rutiner/arbetssätt*.

Exempel på det senare är information om hur en gör i praktiken vid sjukfrånvaro (och särskilt om den krockar med undervisning), både muntligt och med förtydliganden i den s.k. praktikan. Även det pågående arbetet med att ta fram en doktorandhandbok/handbok för FU för att synliggöra vad som gäller för under FU för såväl doktorander och handledare kan räknas hit.

Andra exempel är försök till att skapa en mer överlämningsbar undervisning, det pågående arbetet med en ”lathund” för kursansvariga, samt återkommande diskussioner kring mötes- och seminariekulturen som lett till mer uppstyrda möten och mötesprotokoll som rutin (LK, FK).

#### *Problem/mål och åtgärder kopplat till lika behandling*

Här finner vi dels frågor som kopplar till institutionens anställda, dels frågor som kopplar till studenterna. Till de förstnämnda hör, och som redan nämnts ovan, kartläggningar och diskussioner av skeva mönster i sjukfrånvaro och stress. Men även återkommande kartläggningar av arbetsposition samt löneskillnader. Här tas även upp frågor om jämställdhet kopplat till rekrytering och kartläggningar har även gjorts av vad som händer efter disputation för kvinnor respektive män. Kartläggningar har även gjorts av seminarieverksamheten i relation till kön och position i universitetshierarkin. Detta arbete leder sällan till konkreta åtgärdsförslag i jämställdhetsplanerna, men de bidrar till ett viktigt synliggörande och upprätthållande av medvetenhet kring dessa frågor, vilket också är en målsättning.

---

<sup>7</sup> Se arbetsmiljöplanerna 2014 samt 2016

<sup>8</sup> AJJ plan 2016

<sup>9</sup> AJJ plan 2017

<sup>10</sup> Se t.ex. AJJ planen 2016 som har två mål – i) att minska negativ arbetsrelaterad stress och ii) att förbättra förutsättningarna för återgång till arbetet efter långtidssjukskrivning. Aktiviteterna är här genomgående diskussioner, men det går inte utifrån uppföljningen av denna plan att utläsa om dessa diskussioner lett till några konkreta förslag, t.ex. ändringar av rutiner/arbetssätt.

En hel del frågor kring jämställdhet och jämlikhet gäller våra studenter. Här finns även exempel på mer konkreta åtgärder som anonymisering av tentor (för ökad jämställdhet i bedömning) och information om lika behandling i samband med kursstart och på hemsida.

## Slutsatser

Den genomgång som gjorts ovan är översiktlig, likaså är den sammanställning som återfinns i bilaga över fem års AJJ planer (samtliga planer finns dock att tillgå). Vilka slutsatser är då möjliga att dra utifrån denna genomgång när det gäller *vilka problem och mål* som tidigare identifierats, men även när det gäller *hur de identifierats* och *vilka åtgärder* som föreslagits/vidtagits? Vi avslutar med ett par mer övergripande rekommendationer för det fortsatta arbetet med dessa frågor samt ett par mer konkreta mål för 2020 års AJJ plan.

När det gäller problem och mål kopplat till arbetsmiljö så dominerar frågor om stress och sjukfrånvaro bland i första hand kvinnor och doktorander.

Ett viktigt underlag för att identifiera detta som centrala områden har varit de arbetsmiljöenkäter som gjorts men även uppföljningar av dessa som institutionen själv har gjort i form av diskussioner och kartläggningar.

När det gäller åtgärder/aktiviteter är diskussioner den vanligaste aktiviteten. Precis som för frågor om lika behandling så är detta viktigt för ett synliggörande och upprätthållande av en medvetenhet kring dessa frågor, vilket också många gånger är målsättningen.

När det gäller mer konkreta åtgärder handlar de ofta om information och stöd till doktoranderna, särskilt i början och slutet av FU.

Att det många gånger saknas förslag på konkreta åtgärder gör uppföljningen av aktiviteterna ibland något vag. Sammanställningar av vad diskussioner kommit fram till saknas ofta (dessa kan säkert finnas, men inte i planerna, och inte heller med hänvisning till andra dokument).

En rekommendation är därför att i kommande planer vara mer tydliga med vad diskussioner lett fram till. Det gäller även då man haft inbjudna föreläsare, i alla fall om det fanns några särskilda lärdomar värda att lyfta fram, kanske t.o.m. möjligt formulera konkreta förslag till åtgärder utifrån dessa? Det är ibland möjligt att ana att diskussionerna lett fram till konkreta förslag, men det går ändå inte att utläsa i arbetsmiljöplanerna.<sup>11</sup>

Institutionens egna kartläggningar av bl.a. sjukfrånvaro, seminarier, och av frågor kopplat till jämställdhet utifrån arbetsposition samt lön är ofta ambitiösa och ger möjligheter till uppföljningar (för att se ifall det skett förbättringar/försämringar).

---

<sup>11</sup> Ett exempel - med målsättning att arbeta för en jämställd och jämlik seminariekultur har institutionen haft en diskussion som aktivitet och konstaterar i uppföljningen: "Flera goda idéer framfördes som seminarieledaren har tagit till sig och planerar att implementera under HT15. Mål 3 kan anses vara uppfyllt." Vilka dessa idéer var framgår dock inte.

## **Lärdomar/målsättningar att ta med till det fortsatta arbetet med frågor kring arbetsmiljö och lika behandling**

En lärdom är att vara noga med att tydliggöra de avtryck som arbetet ger. Hit hör även att hänvisa till/göra underlag tillgängliga. I det fortsatta arbetet föreslås därför att underlag i form av PM och rapporter regelmässigt görs tillgängliga. I de fall de inte ingår i planen istället via hemsida eller under X/Crime Docs/Anställd/Arbetsmiljö och lika behandling.

Det är tydligt att arbetsmiljöenkäterna har varit viktiga underlag för arbetet. Den senaste gjordes 2018 och vi föreslår att en ny genomföra 2021 (eller senast 2022).

Mer konkret kopplat till årets plan har fyra områden identifierats och som tas upp som mål för årets arbete - se vidare under ”mål för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor under 2020” i 2020 års plan. Tre av dessa tar sikte på stress/belastning, ett på den fysiska arbetsmiljön

- Handbok/lathund för handledare
- Stöd under FU: a) att uppmuntra doktorander att gå SUs doktorandprogram b) följa upp deras erfarenheter av programmet c) bjuda in föreläsare
- Checklista/tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning
- Ergonomirond

## Appendix – 5 års AJJ planer

Under de senaste fem åren har institutionen arbetat med en rad olika AJJ-mål och aktiviteter. Av sammanställningen nedan är det tydligt att vissa mål har upprepats/är ständigt aktuella under perioden. Det handlar då framförallt om arbetet med att minska negativ arbetsrelaterad stress och att öka jämställdheten/jämlikheten i bedömningen av studenters arbete. De vanligaste aktiviteterna är genomförandet av olika kartläggningar som sedan diskuteras i olika forum.

- 2014:1. Utvärdera tidigare arbetsmiljöarbete, genom att
  - Genomföra arbetsmiljöenkät
  - Utvärdera tidigare mål
- 2014:2. Minska stress i samband med sjukdom, genom att:
  - Påminna FK och handledare att diskutera arbetsrelaterad stress
  - Ordna ett seminarium om arbetsrelaterad stress
- 2014:3. Planera för kommande arbetsmiljöarbete, genom att:
  - Genomföra en arbetsmiljöenkät
  - Diskutera de problemområden som identifieras i arbetsmiljöenkäten under planeringsdagar
- 2015:1. Minska den negativt upplevda stressen, genom att:
  - Diskutera i smågrupper på ett personalmöte vad som upplevs som stressande, vad den negativa stressen beror på
- 2015:2. Minska arbetsrelaterad ohälsa, genom att:
  - Tydliggör på ett LK hur en ska göra i praktiken vid kortvarig sjukdom när det sammanfaller med undervisning.
  - Diskutera på ett LK hur vi kan få en mer överlämningsbar undervisning
- 2016:1. Minska negativ arbetsrelaterad stress, genom att:
  - Diskutera hur doktorandernas situation i FUs slutskede kan förbättras
  - Diskutera hur utveckla undervisningen för att minska negativ, arbetsrelaterad stress
  - Diskutera mötes- och seminariekulturen på institutionen
- 2016:2. Förbättra förutsättningarna vid återgång till arbetet efter långtidssjukskrivning, genom:
  - Diskutera förbättringar vid återgång till arbetet efter långtidssjukskrivning
- 2016:3. Arbeta för ökad jämställdhet i bedömningen av studenter, genom att:
  - Anonymisering av tentor
  - Undersöka hur införandet av digital salstenta påverkat betygen
- 2016:4. Öka förståelsen för snedrekryteringen i utbildningen, genom att
  - Införa frågor på kursutvärderingen som undersöker relationen mellan klass/kön/etnicitet och intresset att studera vidare
- 2016:5. Öka medvetenheten om den skeva jämställdheten vid sjukskrivningar samt föreslå långsiktiga åtgärder, genom att:
  - Kartläggningen av sjukskrivningar presenteras på ett personalmöte. Åtgärder diskuteras i AJJ. ledningsgrupp och DR.
- 2016:6. Följa upp avhopp från FU, genom att
  - Ta fram och presentera sjukskrivningsstatistik för individer som hoppat av FU
- 2017:1. Göra en ny medarbetarundersökning, genom att
  - Kontakta företagshälsovården och genomföra ny studie
- 2017:2. Arbeta för ökad jämställdhet i bedömning av studenter, genom att:
  - Arbeta för anonymisering av tentor



2017:3. Diskutera hur vi kan utveckla undervisningen för att minska negativ, arbetsrelaterad stress, genom att:

- Utnyttja de pedagogiska projekten

2017:4. Vidareutveckla förståelsen av snedrekryteringen i utbildningen, genom att:

- Analysera de enkäter som togs fram 2016

2018: 1. Göra ny medarbetarundersökning, genom att

- Kontakta företagshälsovården och genomföra ny studie

2018:2. Arbeta för ökad jämställdhet i bedömning av studenter, genom att:

- Arbeta vidare med anonymisering av hemtentor

2018:3. Arbeta för att underlätta för studenter med dyslexi och annan funktionsvariation, genom:

- Kartläggning av institutionens arbete. Undersöka hur vi kan utveckla existerande arbete samt undersöka vilka resurser som finns på SU.

2019:1. Revidering av Doktorandhandboken till att bli en handbok för FU

2019: 2. Behålla och utveckla den goda seminariekulturen, genom

- Kartläggning av erfarenheter presentatörer och kommentatorer

2019: 3. Fördjupad kartläggning av fem års AJJ planer

2019: 4. Minska stress i samband med kursansvar/undervisning, genom:

- Lathund för kursansvariga

## Bilaga 2. Översikt av målen för år 2020

Mål 2020	Aktiviteter för att nå målet	Huvudansvarig person	Senast genomfört	Hur uppföljning sker och/eller resultat
Mål 1. Handbok/checklista för handledare	Ett dokument/utkast tas fram under 2020. Presenteras/diskuteras på FK?	SR FU	HT 2020	Dokument tillgängligt på Crime docs
Mål 2. Förbättrat stöd början/slutet av FU	a) uppmuntra doktorander att gå SUs doktorandprogram b) följa upp deras erfarenheter av programmet c) bjuda in föreläsare	Dr arbetsmiljöombud	HT 2020	Avstämning tillsammans med SRFU
Mål 3. Tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning	Ett dokument ("checklista") tas fram under 2020?	Prefekt och admin. chef	HT 2020	Dokument tillgängligt på Crime docs
Mål 4. Förbättra fysiska arbetsmiljön	Ergonomirond	Skyddsombud	HT 2020	