



UMEÅ UNIVERSITET

UTREDNING AV ORGANISATION FÖR ARBETSMILJÖ- OCH LIKA VILLKORSARBETET VID UMEÅ UNIVERSITET

Utredare: Ulrika Haake



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Uppdrag	1
2.	Bakgrund.....	1
3.	Tillvägagångssätt och läsinstruktion	2
4.	Analys av förtjänster och brister med nuvarande organisation av arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet	3
4.1	Förtjänster i nuvarande organisation av ALV-arbetet	3
4.2	Brister i nuvarande organisation av ALV-arbetet	4
4.2.1	Generella brister	4
4.2.2	Brister inom lika villkorsområdet.....	5
4.2.3	Brister inom arbetsmiljöområdet	5
4.3	Sammanfattning av förtjänster och brister i nuvarande ALV-organisation	6
5.	Förslag på hur arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Umeå universitet lämpligen kan organiseras i framtiden	6
5.1	Förslag på universitetsgemensam nivå	6
5.2	Förslag på fakultetsnivå	9
5.3	Förslag på institutionsnivå.....	10
5.4	Sammanfattning.....	12



UMEÅ UNIVERSITET

1. Uppdrag

Rektor beslutade 2022-07-01 (FS 1.1-1292-22) om direktiv för utredningen av organisation för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Umeå universitet med syfte att universitetet ska ha en ända-målsenlig organisation för det strategiska arbetet inom lika villkor och arbetsmiljö liksom för stöd i universitetets arbete avseende systematiskt arbetsmiljöarbete och arbete med aktiva åtgärder.

Utredningen ska lämna förslag på hur arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet (fortsättningsvis benämnt "ALV") lämpligen organiseras på samtliga organisatoriska nivåer (universitetsgemensam nivå, fakultetsnivå och institutionsnivå). Vid utredningens genomförande ska kontinuerlig dialog ske med representanter från fakulteter, lärarhögskolan, universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket, arbetstagarorganisationer, arbetsmiljöombud och studentkårer.

Utredningen ska utöver ovanstående särskilt fokusera på:

- möjligheten att föra samman Arbetsmiljökommittén och det Strategiska rådet för lika villkor, och här redogöra för vilka för- och nackdelar detta skulle innebära,
- ansvarsfördelning och uppgifter för olika roller inom arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på de olika nivåerna,
- hur studentperspektivet bättre kan införlivas i organisationen.

2. Bakgrund

Rektor beslutade den 3 september 2013 om universitetets nuvarande organisation för lika villkorsarbete (Dnr: UmU 300-375-13). Beslutet innebär att det vid fakulteterna, Universitetsförvaltningen och Universitetsbiblioteket ska finnas handläggare för lika villkor och att dåvarande jämställdhets-företrädare på institutionerna och enheterna skulle benämnas företrädare för lika villkor. Uppdraget för handläggare och företrädare utökades till att omfatta alla diskrimineringsgrunder. Respektive roll ska utgöra stöd till rektor, dekan, prefekt eller motsvarande.

I *Lokalt kollektivavtal om samverkan för utveckling vid Umeå universitet* beslutat 12 december 2017 (FS 1.1-2040-17) framgår att Arbetsmiljökommittén (AMK) utgör en del av universitets samverkans-organisation. Kommitténs uppgift är att delta i planering och ge riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet och andra insatser som leder till att arbetsmiljömålen uppfylls samt följa och analysera resultatet av vidtagna åtgärder. Arbetsmiljökommittén svarar även mot de uppgifter och rättigheter som följer av arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen.

Det ska utifrån Instruktionen för strategiska råd finnas ett strategiskt råd för lika villkor (LIV). Rådet ska utgöra ett fakultetsövergripande strategiskt stöd för rektor och universitetsledning avseende frågor inom området jämställdhet och likabehandling, ur såväl perspektiven arbetsgivare som utbildnings-anordnare. I förekommande fall ska LIV samordna sitt arbete med övriga universitetsgemensamma strategiska råd (FS 1.1-1145-21).



UMEÅ UNIVERSITET

Enligt universitetets vision ska universitetet ha ett hållbart arbetsliv med en god arbetsmiljö som kännetecknas av en inkluderande kultur där jämställdhet, mångfald och lika villkor är självklart för studenter och medarbetare.

I den externa granskningen av Umeå universitets hantering av misskötsamhet förslags bland annat att Arbetsmiljökommittén skulle föras samman med Strategiska rådet för lika villkor med motiveringen att nuvarande organisering innebär en risk för att frågor om arbetsmiljö och lika villkor fragmentiseras i olika kommittéer och råd med ansvarar för de olika frågorna (FS 1.6.2-2432-21).

3. Tillvägagångssätt och läsinstruktion

Under utredningens gång har utredaren genomfört intervjuer med drygt 50 personer, utspritt på 32 intervjutillfällen. Vid de flesta tillfällena har enskilda intervjuer genomförts och vid vissa har fokusgruppsintervjuer genomförts. De som har intervjuats är; stora delar av universitetsledningen, personalchef och andra representanter från personalenheten, dekaner, ledamöter i rådet för lika villkor, ledamöter i arbetsmiljökommittén, arbetsmiljö- och likavillkorssamordnare, handläggare för lika villkor, kanslichefer, prefekter/enhetschefer, arbetsmiljöombud (AMO/HAMO/HSAMO), lika villkors-företrädare, fackliga representanter och studentkårer. Utöver det har lagar och avtal på området, interna styrdokument; regler, handlingsplaner, policys, avtal och instruktioner, tidigare utredningar inom området, DO's tillsynsbeslut, resultat från medarbetarundersökningar och minnesanteckningar från arbetsmiljökommittén samt strategiska rådet för lika villkor tagits del av. Utifrån förslag från de intervjuade har utredaren också tagit del av hemsidor och olika underlag från andra lärosäten i en omvärldsbevakning av arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet. Huvudsakligen har dessa lärosäten varit Lunds universitet, Stockholms universitet, Göteborgs universitet, Chalmers tekniska högskola, Kungliga tekniska högskolan, Malmö universitet, Mittuniversitetet, Linköpings universitet, Högskolan Väst, samt Gävle högskola. Planeringsenheten har bistått med värdefullt administrativt stöd under utredningens gång.

Vid ett antal tillfällen under processens gång har utredaren mött olika råd, nämnder och grupper för att presentera analyser och delresultat. Vid dessa tillfällen har det också varit möjligt att skicka med synpunkter och lyfta aspekter att titta närmare på inför fortsatt utredningsarbete.

För läsbarhetens skull kommer chefer med personalansvar på verksamhetsnära nivå vid Umeå universitet fortsättningsvis benämnas prefekter (den vanligaste chefsanställningen) i denna utredning. Nedan följer också en förteckning över förkortningar som används i utredningen.

ALV	Arbetsmiljö och lika villkor
AMK	Arbetsmiljökommittén
AMO	Arbetsmiljöombud
CSG	Centrala samverkansgruppen
HAMO	Huvudarbetsmiljöombud



UMEÅ UNIVERSITET

HR	Human relations (handläggare/samordnare/specialister inom personalfrågor)
HSAMO	Huvudstuderandearbetsmiljöombud
LIV	Lika villkor
S-ALV	Student-ALV
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
SAMO	Studerandearbetsmiljöombud
UCL	Umeå universitets chefs- och ledarutvecklingsprogram
UmU	Umeå universitet

Fortsättningsvis presenteras en analys av förtjänster och brister med nuvarande organisation av arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet, vilket följs av utredarens förslag till hur arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Umeå universitet lämpligen kan organiseras i framtiden.

4. Analys av förtjänster och brister med nuvarande organisation av arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet

I samband med intervjuerna ställdes frågor kring förtjänster och brister med nuvarande organisation för arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Nedan presenteras en övergripande bild av de stora dragen i utvärderingen av nuläget. Utredaren konstaterar att alla deltagare vid intervjuerna välkomnar denna översyn och är positiva till att bidra i förbättringsarbetet. Först presenteras kort framkomna förtjänster och goda exempel, sedan följer ett avsnitt med påtalade brister i nuvarande ALV-organisering.

4.1 Förtjänster i nuvarande organisation av ALV-arbetet

De flesta är överens om att det är positivt att universitetet har en form av strategiskt råd för Lika villkor (LIV-råd) på universitetsgemensam nivå. Det anses viktigt att lyfta och synliggöra lika villkorsfrågor. Däremot finns det många tankar om hur detta råd skulle kunna utvecklas för att få ett större genomslag.

Arbetsmiljökommittén (UmU's skyddskommitté) anses i stort fungera bra, särskilt bra fungerar frågor kring fysisk arbetsmiljö och arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Många poängterar att varför det är så är för att denna lagstadgade kommitté har funnits länge och har tydliga ramar för sitt arbete.

Det lyfts ett antal goda exempel på hur arbete med arbetsmiljö och lika villkor genomförs på fakultets-nivå. Bland annat nämns den Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens nuvarande arbetssätt med en (1) handläggare (som dock är projektanställd på två år) på heltid, med ansvar för både arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som ett gott exempel på att förstärka och



UMEÅ UNIVERSITET

sammanföra ALV-frågor. Även ALV-grupperingar på fakultetsnivån, med någon av dekanerna, 1-2 handläggare, HR och ev. andra representanter, anses som positiva för att föra upp ALV-frågor tydligare på fakultetsagendan. Ofta fokuseras både arbetsgivarperspektivet och utbildningsanordnarperspektivet i dessa ALV-grupper, något som uttalas vara en styrka. Stöd i form av workshops, utbildningar, nätverksträffar och prefektseminarier nämns också som positiva för institutionernas/enheternas ALV-arbete.

På institutionsnivån lyfts Lika villkorsföreträdarna (LIV-företrädare) som något positivt för den lokala förankringen av dessa frågor. Det anses behövas verksamhetsnära kunskaper för att bedriva ALV-arbetet på ett konstruktivt sätt. Att plocka bort företrädarna påtalas endast i undantagsfall vara en god idé, i stället förordas att utveckla och förstärka LIV-företrädarrollen än mer för att förbättra stödet till prefekter i LIV-frågor. Även arbetsmiljöombuden (AMO) lyfts ofta fram som duktiga och viktiga i arbetsmiljöarbetet på institutions- och enhetsnivå. Även på institutionsnivån beskrivs ett antal exempel på god ALV-samverkan fram (t.ex. Kemi, Fysiologisk botanik och Social arbete) där grupper med t.ex. en av prefekterna, AMO's, LIV-företrädare, HR-stöd och ev. studentarbetsmiljöombud (SAMO) ingår för att på ett tydligare sätt föra upp de förebyggande ALV-frågorna på agendan.

4.2 Brister i nuvarande organisation av ALV-arbetet

Det finns en stor samsyn kring ett antal brister i Umeå universitets nuvarande ALV-arbete. Flertalet aspekter nämns av de flesta av de intervjuade som viktiga att beakta i framtagandet av en ny organisation för ALV-arbetet vid Umeå universitet. De mest centrala bristerna i nuvarande organisation beskrivs nedan under rubrikerna generella brister, brister inom lika villkorområdet och brister inom arbetsmiljöområdet.

4.2.1 Generella brister

Svagheter i utbildningsanordnarperspektivet: Det anses finnas stora brister i universitetets sätt att ta sig an ALV-frågor i relation till sina studenter. Studentperspektivet finns med men får litet utrymme på alla nivåer av universitetet. Studentrepresentanter finns i AMK och LIV-rådet, men frågor i relation till utbildningsanordnarperspektivet tar väldigt liten plats på dessa möten. Mycket av ansvaret för att lyfta och driva frågor ur ett utbildningsperspektiv ligger på studentrepresentanterna, men då det är brist på kontinuitet i vilka dessa representanter är och de oftast bara sitter ett år i taget, blir det svårt att bygga upp både kunskap och mod i dessa svåra frågor. Det finns ingen vid universitetet med det särskilda ansvaret att driva studentperspektivet medan motsvarande finns vad gäller personalperspektivet. Därmed finns det ingen tydlig ingång för mer övergripande och strategiska ALV-frågor i relation till utbildningsanordnarperspektivet för studenterna. Det finns för närvarande en studiesocial samverkans-grupp inrättad, men den uppfattas inte fungera optimalt då den bland annat upplevs ha ett otydligt mandat och saknar representation från fakulteterna. På fakultets- och institutionsnivå finns också otydligheter i var och till vem studenten ska vända sig i ALV-frågor. Då de flesta av universitetets studenter läser vid program som går över institutions- och ibland fakultetsgränser blir det än mer otydligt var huvudansvaret för studenters arbetsmiljö ligger. Är det på programnivå, institutionsnivå eller enskild lärarnivå?

Otydligheter i roller, mandat och stöd på alla nivåer: Det anses finnas för litet stöd i ALV-frågor inom Umeå universitet och det saknas resurser och/eller kompetens på universitetsövergripande nivå, fakultetsnivå och institutionsnivå (med några få undantag). I detta ligger bland annat frågor kring hur man ska se på vilka roller och vilket mandat HR, AMO's och



UMEÅ UNIVERSITET

LIV-företrädare har på institutionsnivån. Vad säger lagar och regler om detta, vad kan UmU själv påverka och vilka behov finns? Denna otydlighet behöver åtgärdas i en ny organisering av ALV-arbetet.

Kommunikationsproblem mellan nivåer: Många upplever att individer har liten eller ingen kunskap om vilken typ av arbete inom ALV-området som bedrivs på andra nivåer än där man själv befinner sig. Detta gör att det inte finns någon röd tråd i arbetet med dessa frågor, där mål och strategier genomsyrar arbetet på alla nivåer och där dialoger och kommunikation mellan nivåer sker på ett systematiskt sätt. Någon av de intervjuade uttrycker att "foten och huvudet hänger inte riktigt ihop" i detta arbete.

4.2.2 Brister inom lika villkorsområdet

Lika villkorsföreträdarrollen är otydlig/diffus: Intervjuade på alla nivåer, inklusive LIV-företrädare själva, uttrycker en osäkerhet om vad som ingår i uppdraget som LIV-företrädare. Rollen framstår som diffus och själva titeln "företrädare" leder tankarna fel för många, då det finns en missuppfattning om att LIV-företrädare ska företräda enskilda medarbetare i en roll som liknar AMO's mer fackliga utgångspunkt (i stället för att vara prefektens stöd i LIV-frågor). Det verkar också finnas en brist på status i uppdraget och en bristfällig kontinuitet, då LIV-företrädare ofta byts ut. Beskrivningar om att prefekter helt släpper LIV-frågorna till sina företrädare förekommer också, vilket uppfattas som problematiskt.

Det strategiska rådet för lika villkor (LIV-rådet) är anonymt: Många beskriver att rådet är viktigt, men att den inte hittat sin rätta form. Rådet upplevs inte fungera strategiskt och saknar mycket av den akademiska kopplingen med dekaner (då endast en av fakulteterna har en dekanrepresentant med där). Mötena beskrivs som positiva och trevliga, men fungerar mer som en arena för erfarenhetsutbyte och diskussioner, än som arena för övergripande, politiska diskussioner kring vem universitetet vill vara i relation till LIV-frågorna. Även utbildningsanordnarperspektivet har fått en undanskymd roll i LIV-rådet. Sammantaget beskrivs därför rådet som tandlöst och många vet inte vilka initiativ som kommer därifrån in i olika beslut om mål och strategier på området.

4.2.3 Brister inom arbetsmiljöområdet

Osäkerhet kring vilka frågor som ska lyftas i Arbetsmiljökommittén (AMK) och inte: Intervjuade på högre ledningspositioner och ledamöter i AMK upplever ibland att det finns en otydlig roll mellan AMK och den centrala samverkansgruppen (CSG). Ibland upplevs det som att det arbete som lagts ner i AMK kring att bereda olika arbetsmiljöfrågor behöver tas om från början igen inom ramen för CSG, vilket känns ineffektivt. Lika villkorsfrågor tangerar ofta arbetsmiljöfrågor, t.ex. vad gäller diskriminerings-grunderna och aktiva åtgärder, men uppfattas av vissa inte höra hemma inom AMK, medan andra menar att dessa frågor hänger så tätt samman med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön att de borde tas upp i AMK. Här nämns också en alltför svag koppling till studenterna och utbildnings-anordnarperspektivet.



UMEÅ UNIVERSITET

4.3 Sammanfattning av förtjänster och brister i nuvarande ALV-organisation

Problembilden ovan är av övergripande karaktär och beskriver endast de större mönstren i intervju-svaren. Många fler aspekter nämns och kommer i vissa fall att spela en roll i förslaget till framtida organisation, vilket presenteras nedan.

5. Förslag på hur arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Umeå universitet lämpligen kan organiseras i framtiden

I intervjuerna framkommer några övergripande aspekter som behöver tillgodoses i förslaget till ny organisation av ALV-frågor. För det första behöver Umeå universitet ta ett mer *samlat grepp* kring frågorna. Olika delar/nivåer av universitetet behöver samarbete mer i ALV-frågorna och frågorna behöver närma sig varandra för att minska känslan av två stuprör. I detta ligger att *roller, mandat och ansvar inom ALV-området behöver förtydligas* på alla nivåer, med början på universitetsgemensam nivå. Umeå universitet behöver skapa en *enhetlig struktur* som genomsyrar hela organisationen, med tydliga och gemensamma ALV-mål. Det är av vikt att se sig som ETT universitet, vilket är en tydlig utgångspunkt i utredarens förslag, även om möjligheter till lokala anpassningar kan behöva ges utrymme för.

Vidare påtalas att chefer på alla nivåer behöver vara kunniga och engagerade i dessa frågor och framför allt nämns *”tone at the top”* som oerhört viktigt om UmU ska lyckas ta ett reellt omtag i dessa frågor. Det innebär att rektorer, dekaner och prefekter lyfts fram som viktiga förebilder och ambassadörer för ett seriöst ALV-arbete. Chefer på alla nivåer behöver ha *kunskap och engagemang* i frågorna. Denna aspekt kommer också att bli synlig i det förslag som skissas nedan.

Ytterligare en genomsyrande aspekt är behovet av *resurser och stöd* på alla nivåer. T.ex. behöver chefer på alla nivåer ett bättre/ökat professionellt stöd i ALV-frågor. En tydligare stödstruktur, personer med tillräcklig tid i sina tjänster och utvecklande av kompetens framkommer därför också som viktiga aspekter i förslaget till organisation av framtida ALV-arbete.

I förslaget som skissas nedan är merparten av idéerna hämtade från intervjuerna, men även goda exempel från andra universitet och högskolor samt utredarens egna tankar finns med. Grunden till förslaget är dock hämtad från alla interna röster som hörts under processens gång.

5.1 Förslag på universitetsgemensam nivå

Umeå universitet bör systematisera och förstärka stöd och hantering av ALV-frågor på universitets-gemensam nivå. Detta kan med fördel göras genom att vidta följande åtgärder:

- a) En rektor bör ha arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som särskilt ansvar.



UMEÅ UNIVERSITET

I samband med att vicerektor med särskilt ansvar för LIV-frågor avgår, blir det viktigt att någon annan av rektorerna inom universitetsledningen tar ett särskilt ansvar för detta, i förslaget, breddade område. Att så görs är avgörande för att synliggöra ALV-frågorna, sätta ”*tone at the top*” och visa att frågorna är av största vikt på högsta nivå. I detta ansvar ingår att leda ett övergripande strategiskt ALV-råd (vilket beskrivs nedan under 5.1.b).

b) Skapa ett nytt övergripande strategiskt råd för arbetsmiljö och lika villkor (ALV-råd).

Då Umeå universitet behöver minska stuprörskänslan mellan arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor och bli bättre på att samverka/samarbeta kring ALV-frågor är förslaget att, med inspiration från Stockholms universitet, *skapa ett nytt strategiskt råd*, ”Strategiskt råd för arbetsmiljö och lika villkor” (ALV-rådet) där övergripande, långsiktiga och förebyggande ALV-frågor diskuteras brett och mål och inriktning för ALV-arbetet vid UmU utstakas. I samband med införandet av detta nya ALV-råd avvecklas nuvarande Rådet för lika villkor. Detta övergripande ALV-råd kan med fördel föra samman värdegrundsfrågor som rör arbetsmiljö, lika villkor, jämställdhet, tillgänglighet och social hållbarhet, något som kan tydliggöra vem UmU vill vara och vägar att ta sig dit avseende dessa aspekter, både i relation till personal- och studentperspektivet. Ett gott exempel som lyfts av många är det värdegrundsprojekt som genomfördes vid UmU under åren 2018-2019 (FS 2.9-201-18) och som resulterade i boken ”Dilemman i vardagen”, ett antal bordsprat, filmer, workshops och olika arbetsmaterial. Att ta detta arbete vidare skulle kunna vara ett exempel på uppgift för ALV-rådet. Rådet är likt andra strategiska råd vid UmU icke-beslutande och fungerar rådgivande inför rektorsbeslut eller beslut i universitetsstyrelsen.

Till detta övergripande ALV-råd kopplas *två utskott*; ett med det lagstadgade skyddsperspektivet (Arbetsmiljökommittén) och ett med utbildningsanordnarperspektivet, inkl. tillgänglighet (Hållbart studieliv). Detta för att förstärka och tydliggöra dessa perspektiv. Det gör att frågor som framkommer i ALV-rådet med bäring på dessa utskotts uppdrag kan tas vidare och fördjupas/förfinas i dessa utskott samt att dessa två utskott kan bereda vissa frågor eller lyfta frågor på dagordningen för mer strategiska och politiska diskussioner i ALV-rådet. Ordförandena i dessa två utskott är ledamöter i det övergripande ALV-rådet. Vad gäller AMK, föreslår utredaren endast en förändring just nu, att ordföranden från utskottet Hållbart studieliv blir ledamot i AMK, men hänvisar till projektet kring ”Aktiva åtgärder” som kan medföra vissa ytterligare förändringar. Trots att det skapas ett nytt utskott för Hållbart studieliv, ska studentrepresentanter finnas kvar i AMK för det lagstadgade skyddsperspektivet vad gäller studenters arbetsmiljö. Slutligen kan processer mellan AMK och central samverkan (CSG) behöva ses över för att effektivisera arbetsmiljöarbetet.

Detta förslag med ett övergripande ALV-råd och två utskott betyder alltså att LIV-rådet i dess nuvarande form *inte* föreslås att rakt av slås ihop med AMK då riskerna med det skulle vara att LIV-frågorna blir undanskymda, rådet blir för stort och otympligt och uppdraget/mandatet alltför spretigt. Vad gäller utskottet för Hållbart studieliv beskrivs dess funktion närmare under punkten 5.1.c.

Det övergripande *ALV-rådet föreslås ledas av rektor* med särskilt ansvar för ALV-frågor och bör i övrigt innefatta; en dekan (alternativt pro- eller vicedekan) per fakultet, Lärarhögskolans föreståndare, överbibliotekarien, personalchefen, 1–2 ALV-samordnare (enligt förslag benämnda ALV-strateger) från personalenheten, ordföranden i utskottet Arbetsmiljökommittén (tillika universitetsdirektör och chef för Förvaltningen), ordföranden i utskottet Hållbart Studieliv samt en kårrepresentant. Som handläggare (sekreterare) i rådet bör en



UMEÅ UNIVERSITET

utredare vid Planeringsenheten, som har ALV-frågor som ett delansvarsområde och närhet till rektor, ingå. Till ALV-rådet bör också knytas experter (t.ex. inom genus- och jämställdhetsområdet) och eventuellt andra funktioner av vikt.

c) Stärk utbildningsanordnarperspektivet

Anställ särskilt ansvarig samordnare för ALV-frågor utifrån ett utbildningsanordnarperspektiv: Umeå universitets hantering av arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor för studenter har visat på stora brister. Ett av problemen har varit avsaknaden av person att vända sig till på universitetsgemensam nivå i frågor som rör arbetsgivarens ansvar för studenters hållbara studieliv (arbetsmiljö inkl. tillgänglighet och lika villkor). Flera andra universitet har särskilt anställda personer placerade vid motsvarande Studentcentrum eller Personalenheter med uppdrag att arbeta med ALV-frågor i relation till utbildningsanordnarperspektivet (se t.ex. Göteborgs universitet och Chalmers). Förslaget är att även Umeå universitet ska anställa en student-ALV-samordnare (S-ALV), med placering på Studentcentrum (eller i andra hand Personalenheten). Denna person ska vara den centrala ingången för ALV-frågor ur ett student- och utbildningsperspektiv och arbeta med gemensam information som rör student-ALV-frågor och vara ordförande i utskottet för Hållbart studieliv (se nedan) kopplat till det universitets-övergripande ALV-rådet.

Tillskapande av utskott för Hållbart studieliv kopplat till det övergripande ALV-rådet: Vid UmU finns för närvarande en Studiesocial samverkansgrupp, där arbetsmiljöfrågor för studenter tas upp. Denna grupp har dock uppfattats inte fungera särskilt väl och har ett ottydligt mandat och ersätts i detta förslag av utskottet för hållbart studieliv. Tanken med att till skapa ett utskott med fokus på student- och utbildningsanordnarperspektivet (se 5.1.b) är att stärka studieperspektivet i det övergripande ALV-arbetet vid UmU. Då frågor kan beredas och utvecklas inom ramen för det nya utskottet kommer studentperspektivet att kunna bli starkare inom ramen för det universitetsövergripande ALV-rådet, men även i relation till AMK – för studentfrågor som hör hemma där. Dessutom förstärks utbildningsanordnarperspektivet då ordföranden för Hållbart studieliv, tillika samordnaren för Student-ALV-frågor, ingår i ALV-rådet på universitetsgemensam nivå tillsammans med kårrepresentanten. Då kårrepresentanter byts årligen kan denna S-ALV-samordnare bidra med kontinuitet i dessa frågor. Detta gör att utskottet får mer muskler än den tidigare studiesociala samverkansgruppen. I det nya utskottet för Hållbart studieliv bör förutom ordföranden ingå representanter från alla kårer inklusive en representant som kan företräda doktorandperspektivet, ansvariga för Tillgänglighetsfrågor samt Studenthälsan vid Studentcentrum och ev. andra personer/funktioner av vikt.

Förstärk Studenthälsan i att hantera konflikter i studentgrupper: Om det uppkommer konflikter på arbetsplatsen i relation till ALV-området för anställda vid UmU finns stöd att tillgå via Personalenheten och Feelgood, men om liknande konflikter uppkommer i en studentgrupp saknas motsvarande stöd att tillgå. Studenthälsan ger endast stöd till enskilda studenter och inte till lärare i att hantera konflikter inom utbildningen, i studentgrupper och mellan studenter. Förslaget är därför att stärka Studenthälsan med en organisationspsykologtjänst inriktad mot att kunna arbeta med konflikter i studentgrupper.

Se över "Kvalitetssystem för utbildning" för att ytterligare förstärka ALV-perspektivet: Genomsyrande perspektiv kring studentinflytande, jämställdhet och hållbar utveckling finns idag representerat i Kvalitetssystem för utbildning vid UmU (FS 1.1-1324-18), men kan eventuellt behöva kompletteras med lika villkorsperspektivet. I vilken mån ALV-frågor finns med i allt från kursvärderingar, programvärderingar, studentenkäter och externa granskningar

UMEÅ UNIVERSITET

behöver utrönas. Utbildningsstrategiska rådet bör därför göra en översyn av kvalitetssystemet utifrån ALV-perspektivet samt i förhållande till projektet ”Aktiva åtgärder”.

d) Stärk och kraftansamla resurser för HR-stöd i ALV-frågor vid Personalenheten.

Vikten av centrala ALV-strategier och ett stödteam: De nuvarande centrala samordnarna vid Personalenheten är viktiga som stöd gällande arbetsgivarperspektivet i ALV-frågor. Framför allt är dessa ALV-samordnare (förslagsvis benämnda ALV-strategier) viktiga i SAM och i arbetet med Aktiva åtgärder. Dessutom kan dessa personer fungera som stöd för prefekter när något redan skett och det finns trakasseri-, diskriminerings- eller kränkande särbehandlingsärenden. För detta ändamål föreslås också ett stödteam inrättas på universitetsgemensam nivå (ett projekt för införande av sådant stödteam pågår redan) liknande det som finns vid Lunds universitet (där benämnt SFAD – Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering). Om även fysisk arbetsmiljö och säkerhet ska sammanföras på Personalenheten behöver dock utredas ytterligare.

Utveckla/upphandla kompetensutvecklingspaket: I förstärkningen av resurser på universitetsgemensam nivå ingår också att Personalenheten ansvarar för att upphandla och utveckla ett paket av centrala och övergripande utbildningar, seminarier och workshops som kan riktas till personer som på olika nivåer arbetar med stöd i ALV-frågor samt att stärka ALV-perspektivet i befintliga introduktions-utbildningar samt prefekt- och chefsutbildningar.

e) Avsätt resurser på universitetsgemensam nivå (och fakultetsnivå) för förstärkningar inom ALV-området.

De förslag som presenteras i utredningen kan inte genomföras utan vissa resursförstärkningar, framför allt på universitetsgemensam nivå, i form av fler personer som arbetar med ALV-frågor (några nyrekryteringar) och personer som utökar sin tid inom ramen för befintliga tjänster för att arbeta med ALV-frågor. En utökad budget för att upphandla och genomföra utbildningar, seminarier och workshops (m.fl. projekt och aktiviteter) behövs också.

5.2 Förslag på fakultetsnivå

Umeå universitet bör förstärka stödet i ALV-frågor från fakultetsnivån till institutionerna. Detta kan med fördel göras genom att vidta följande åtgärder:

a) Varje fakultet utser en av dekanerna som särskilt ansvarig för ALV-frågor.

Det kan vara dekanen själv eller en prodekan/vicedekan som får ett särskilt ansvar för ALV-frågor i sin portfölj. Denna dekan är då också ledamot i rektors strategiska råd för ALV-frågor (5.1.b) samt leder ALV-gruppen på fakulteten (se nedan 5.2.c).

b) Varje fakultet har handläggare (förslagsvis benämnda samordnare) med ansvar för arbetsmiljö- och LIV-frågor.

Dessa ALV-handläggare (med utökat ansvar, förslagsvis benämnda samordnare) har detta ansvar åtminstone som del av sin tjänst. ALV-frågorna kan vara fördelade på en eller två personer. Sammantaget bör minst 50% (men gärna 100%) läggas på frågorna (lite beroende



UMEÅ UNIVERSITET

på fakulteternas storlek och komplexitet). Ett gott exempel finns på den Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten som har ett projekt där en (1) handläggare har ansvar för både arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor (hela ALV-området) på 100%. Området har då kunnat förstärkas väsentligt. Detta projekt skulle med fördel kunna permanentas.

- c) Varje fakultet skapar en ALV-grupp där ansvarig dekan, ALV-handläggare (-samordnare) och HR-stöd deltar.*

Gruppen kan också förstärkas med expertkompetens, studentrepresentation och eventuella lärar-representanter med ALV- (eller LIV-) ansvar från andra råd och kommittéer på fakulteten (liknande den organisation som medicinska fakulteten har). Tanken med denna grupp är att den ska fungera som hjärtat mellan huvudet och fötterna och på så sätt både ta med sig frågor från det strategiska ALV-rådet att förankra och omsätta på fakultetsnivån, men också fånga upp frågor från verksamheten/ institutionerna att lyfta vidare upp till det strategiska ALV-rådet. På så sätt kan det kommunikationsglapp som upplevs finnas mellan universitetets olika nivåer idag överbryggas. Huvudsakligen ska denna fakultets-ALV-grupp arbeta med det förebyggande ALV-arbetet både ur ett arbetsgivarperspektiv och ett utbildningsanordnarperspektiv. I det ligger att se över vilket specifikt ALV-stöd som fakulteten kan ge sina institutioner/enheter (utöver det övergripande, gemensamma ALV-stöd som samordnas via Personalenheten, se 5.1.d). Vad detta stöd kan handla om ges exempel på i nästkommande punkt (5.2.d).

- d) Varje fakultet ger stöd till personer med ALV-roller och ALV-ansvar på institutions-/enhetsnivån.*

Det stöd som fakulteterna ger kan bland annat handla om att, utöver att ge stöd och råd i generellt ALV-arbete och i det förebyggande arbetet med planer för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder, skapa olika specifika kompetensutvecklande ALV-aktiviteter, såsom nätverksträffar, ALV-teamsträffar (se nedan 5.3.d), workshops, gästföreläsningar och seminarier. Mer övergripande utbildningar inom ALV-området ansvarar Personalenheten för (se 5.1.d).

- e) Varje fakultet arbetar för att bättre stödja utbildningsanordnarperspektivet.*

Fakultetens ALV-grupp får vidare ett särskilt uppdrag att stödja de funktioner/roller på fakultets- eller institutionsnivån som behöver bevaka ALV-frågor i relation till fakultetens studenter. Det handlar framför allt om att stödja programråd/utbildningssamordnare/programsamordnare, -ansvariga och programvägledare i att ta ett större ansvar för ALV-arbetet vad gäller programstudenter, alternativt prefekter/studierektorer vad gäller fristående kursstudenter.

5.3 Förslag på institutionsnivå

Umeå universitet bör förtydliga ansvar och roller vad gäller ALV-arbetet på institutionsnivån och skapa arbetssätt som gynnar samarbete inom ALV. Detta kan med fördel göras genom att vidta följande åtgärder:

- a) Tydliggör roller och ansvar för ALV-arbetet på institutionsnivån.*



UMEÅ UNIVERSITET

Varje institution utser en av prefekterna som särskilt ansvarig för ALV-frågorna. Det kan vara prefekten själv eller en biträdande prefekt som får detta ansvar i sin portfölj. Fakulteten ska inte överta rollen som prefektstöd i lokala ALV-frågor från t.ex. LIV-företrädare och lokala HR-personer. Däremot ska fakulteten ge ett mer samordnat och kompletterande stöd. På institutionsnivån kan inte heller stöd i arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor helt slås ihop personellt. Prefekt, HR-stöd, AMO's och LIV-företrädare behöver förstå sina skilda roller, men samarbeta för verksamhetens bästa.

- *Prefekten* är ytterst ansvarig för arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor på institutions-nivån.
- *HR* ska vara ett stöd till prefekter i arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, särskilt i samband med hantering av olika ALV-personalärenden och utifrån det lagstadgade arbetet med SAM och aktiva åtgärder.
- *Lika villkorsföreträdare* behöver finnas kvar på institutionsnivån och kan inte ersättas av HR. LIV-företrädare ska agera stöd till prefekten och bidra med kärnverksamhetsförankring angående lika villkor i utbildnings-, forsknings-, rekryterings-, bemannings-, uppdragstilldelnings- och pengafördelningsfrågor, osv. Detta innebär att det på institutionsnivån framför allt ska vara lärare/forskare som innehar denna roll. Om fler än en person har denna roll kan en av dessa vara TA-personal. En spridning på kön ska också eftersträvas. Vid förvaltningen gäller förstås att båda kan vara TA-personal. Timtilldelningen bör ligga kvar på åtminstone samma nivå som idag.

OBS! Då rollen som LIV-företrädare är diffus och ofta missförstås, behöver rollen tydliggöras och namnet "företrädare" ersättas med något annat (LIV-stöd, LIV-chefsstöd, LIV-främjare, LIV-support, LIV-ambassadör, eller dylikt). Företrädare leder tanken till att någon ska företrädas, t.ex. arbetstagare i form av kollegor vid institutionen. Det ska inte företrädaren göra. I stället ska den personen arbeta med att fånga upp viktiga lika villkorsaspekter på arbetsplatsen och fungera som stöd till prefekten i det förebyggande lika villkorsarbetet.

- *Arbetsmiljöombud* ska finnas kvar enligt Arbetsmiljölagen (där benämnt skyddsombud) och fungera på liknande sätt som idag. AMO's tillsätts fackligt och arbetar därför inte på prefektens mandat, även om AMO's också kan fungera som stöd och bollplank till prefekten i frågor kring arbetsmiljö. Viktigt är dock att prefekt tillsammans med dessa tre olika typer av stöd tillsammans arbetar för ett sammanhållet ALV-arbete.

OBS! Ett projekt, "Aktiva åtgärder", genomförs vid UmU parallellt med denna utredning. Inom ramen för det projektet undersöks huruvida det lagstadgade arbetet kring diskrimineringsgrunderna och aktiva åtgärder kan föras in under ramen för arbetsmiljöarbetet och därmed eventuellt bli frågor som AMK och AMO behöver inkludera framgent. Därför lämnas denna diskussion därhän i denna utredning.

b) Förstärk prefekters engagemang och kunskaper i ALV-frågor.

Prefekters engagemang och kunskaper i ALV-frågor kan förstärkas genom att se över redan befintliga chefsutbildningar (som UCL) och prefekt- och chefsseminarier och liknande för att utveckla ALV-innehållet i dessa (se 5.1.d och 5.2.d). Ett ökat engagemang och ökade kunskaper behöver också kompletteras med ett gott stöd till prefekter i dessa frågor (se 5.3.c)

UMEÅ UNIVERSITET

- c) *Utöka och tydliggör stödet till prefekter i ALV-frågor på institutionsnivån (och fakultets- och övergripande nivå).*

En förstärkning av stöd till prefekter sker framför allt genom att tydliggöra roller och ansvar på institutionsnivån (se 5.3.a), skapa ett ALV-team (se 5.3.d), men också genom ett utökat stöd på fakultets- och universitetsgemensam nivå (se respektive nivå).

- d) *Skapa team kring proaktivt ALV-arbete på institutionsnivån.*

För att samarbeta bättre i frågor som rör arbetsmiljö och lika villkor skapas ALV-team på institutions-nivån där personer med olika roller, ansvar och mandat inom ALV-området deltar. Förutom prefekt ingår LIV-företrädare (förslagsvis med annan titulatur), AMO's och HR. Gruppen kan förstärkas med studentrepresentation genom t.ex. studerandearbetsmiljöombud (SAMO's), experter eller andra personer/funktioner vid behov. ALV-teamets uppgift är att arbeta förebyggande och långsiktigt med ALV-frågor på institutionsnivån, både utifrån ett arbetsgivarperspektiv och ett utbildningsanordnar-perspektiv.

OBS! Om institutionen/enheten är liten föreslås ett samarbete kring ALV-frågor kunna ske med andra institutioner eller på annat sätt, i överenskommelse med dekan (eller närmsta chef).

5.4 Sammanfattning

Utifrån att utredningen särskilt skulle undersöka de tre punkterna nedan, kommer varje punkt att kort sammanfattas och kommenteras och hänvisningar görs till var i utredningen dessa aspekter tas upp mer utförligt.

- Möjligheten att föra samman Arbetsmiljökommittén och det Strategiska rådet för lika villkor, och här redogöra för vilka för- och nackdelar detta skulle innebära

Under avsnittet 5.1.b redogörs för hur arbetsmiljö- och lika villkorsfrågorna kan sammanföras i ett nytt strategiskt råd för Arbetsmiljö- och lika villkor (ALV-rådet), men där Arbetsmiljökommittén fortfarande finns kvar i sin nuvarande form som ett utskott till det övergripande ALV-rådet. Ett ytterligare utskott införs också, "Hållbart studieliv", för att stärka utbildningsanordnarperspektivet. Fördelarna med detta nya förslag är att de två stuprören kring arbetsmiljö och lika villkor upphör och ett mer samlat värdegrundsgrepp tas kring ALV-frågor. En annan fördel är att det övergripande rådet inte riskerar att bli för tungrott, stort och spretigt som om nuvarande LIV-råd hade sammanförts med nuvarande AMK. "Tone at the top" förstärks också i ALV-rådet, där rektor och dekaner (eller pro-/vicedekaner) med ansvar för ALV-frågor från varje fakultet ingår. En nackdel skulle eventuellt kunna vara att jämställdhets- och lika villkorsfrågor får dela utrymme med mer övergripande värdegrundsförfrågor, arbetsmiljöfrågor och frågor kring social hållbarhet och tillgänglighet. Då många av dessa aspekter hänger samman bör dock denna nackdel överskuggas av fördelarna med att sammanföra ALV-frågorna.

- Ansvarsfördelning och uppgifter för olika roller inom arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på de olika nivåerna

Ansvarsfördelning, uppgifter och rollfördelning har under varje avsnitt 5.1, 5.2 och 5.3 redogjorts för. Där finns också förslag på att byta vissa titlar på befintliga uppdrag och



UMEÅ UNIVERSITET

tjänster samt att skapa nya tjänster inom ALV-området. Det pågår dock parallella utredningar inom området (ffa. projektet kring Aktiva åtgärder) som till viss del kan påverka innehåll och ansvarsfördelning inom ALV-området. Detaljerna för detta kan därför inte helt sättas av denna utredning. I nästa steg behöver ansvar och uppgifter ytterligare förtydligas i olika instruktioner för råd och utskott, mm.

- Hur studentperspektivet bättre kan införlivas i organisationen

Utredningen bidrar på flera sätt till att stärka utbildningsanordnarperspektivet och införliva studentperspektivet och studentstödet på ett bättre sätt i organisationen. Under avsnitt 5.1.c som är åtgärder på universitetsgemensam nivå redogörs för stora delar av detta, men aspekter finns även redovisade på fakultetsnivån (se 5.2.e) och institutionsnivån (se 5.3.d). De mest genomgripande förslagen handlar om att anställa en särskilt ansvarig samordnare för ALV-frågor ur ett utbildningsanordnarperspektiv, med placering vid Studentcentrum, till skapa ett utskott för Hållbart studieliv kopplat till det övergripande ALV-rådet samt att förstärka Studenthälsan personellt för att kunna hantera konflikter i studentgrupper.

Vid tangenterna, Umeå den 12 januari 2023

Ulrika Haake