



## UPPSALA UNIVERSITET

Institutionen för pedagogik,  
didaktik och utbildningsstudier  
Department of Education

Box 2136  
SE-750 02 Uppsala

Besöksadress/Visiting address:  
Von Kramers Allé 1 A  
752 37 Uppsala

www.edu.uu.se

### **Mötesanteckningar: Arbetsmiljö- och likavillkorsgruppen**

Plats: Blåsenhus, rum 14:213  
Tid: Tisdagen den 29 november 2022, kl. 13.15 – 15.00

Närvarande:	Marie Karlsson	Ordförande, bitr. prefekt
	Jonas Risberg	Studierektor
	Anne-Sofie Nyström	Likavillkorsombud
	Caroline Lidström	Skyddsombud lärarkategori
	Elin Löfgren	Skyddsombud TA-personal
	Linnea Rydén	Studentrepresentant Uppsala Studentkår
	Eva Rosendal Jansson	Adjungerad HR-generalist

Frånvarande: Astrid Collsiöö Doktorandrepresentant

#### **§ 1 Mötesanteckningar från föregående möte**

Inga korrigeringar. Läggts till handlingarna.

#### **§ 2 Studerande/doktorand-frågor - Linnea och Astrid**

Ingen ny fråga tas upp idag. När Marie och Linnea sågs för en introduktion av AL-gruppens ”arbete, syfte och organisatoriska hemvist” kom de överens om att lyfta studerande- och doktorandfrågorna högre upp på dagordningen rent fysiskt, vilket nu gjorts.

##### 1. Rutiner för kursvärderingar – uppföljning

EDU's team för pedagogisk utveckling har fått i uppdrag att jobba med frågan.

#### **§ 3 Uppföljning av Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor**

AL-gruppen går igenom de prioriterade områdena för 2022 som punktas i handlingsplanens tabell, sidan 5.

Sjukskrivningsstatistik – Eva kommer att plocka fram aktuella siffror och stämma av dessa med Marie inom kort. Det är klarlagt sedan tidigare att sjukskrivningarna inte är överrepresenterad för något av könen.

Uppföljning av pandemins konsekvenser för medarbetares och studenters arbetsmiljö har gjorts i flera olika sammanhang, bland annat i medarbetarsamtal och vid personalkonferenser.

Vårfest och julfest – Institutionen hade en uppskattad vårfest i maj och kommer att åka iväg och äta julbord (stället för julfest).

Medarbetarsamtal och lönesamtal – Att skilja dessa två samtal från varandra (vår respektive höst) har tagits väl emot. Frågемallen som utgör underlag för medarbetarsamtalen kompletterades i våras med en likavillkorsfråga. Det som kom fram som resultat av den frågan var sådant som är känt sedan tidigare.

Adjunkters arbetsvillkor – Adjungerade adjunkter fick svara på ett mailutskick från Marie om upplevt behov av stöd. EDU har inget mentorssystem på gång, men däremot har Teamet för pedagogisk utveckling fått i uppdrag att utforma en intern kurssida i Studium som stöd för nya adjungerade adjunkter. Sidan ska preliminärt presenteras på personalkonferensen den 26/1. Caroline föreslår att kontaktuppgifter till skyddsombuden kan finnas med på denna sida.

Översynen av institutionens organisation och styrning – (Den nya) Arbetsordningen är beslutad av Institutionsstyrelsen och håller på att implementeras. I enlighet med Risk- och konsekvensanalysens åtgärdsplan har prefektparet bjudit in de tre handledarkollegierna till var sitt möte. Information till samtliga medarbetare ska ges vid personalkonferensen på Aronsborg den 15/12. Då presenteras även de nya biträdande prefekterna.

Kommunikation mellan chefer och medarbetare – Formerna för denna kommunikation har fortsatt att utvecklas enlighet med handlingsplanen. Eva ser behov av förbättrad återkoppling efter löneförhandling för de anställda som berörs. Marie tar upp detta med studierektorerna vid nästa ledningsgruppsmöte.

Studium – ett gott stöd i införandet av Studium har funnits tillgängligt och gör det fortfarande i form av E-lärandes Öppna verkstad via zoom, vilken är öppen fm eller em så gott som varje dag.

Öppet forum för medarbetare vid EDU och Sektion Lära – genomfördes på zoom i samband med personalkonferensen i oktober och var mer välbesökt än tidigare. För att fler studenter ska delta nästa år föreslogs att man skulle kunna dela upp Öppet forum i ett för medarbetare och ett för studenter.

Linnea föreslår som ett sidospår att kontaktuppgifter till Student- och doktorandombudet bättre skulle behöva synliggöras för studenter,

exempelvis i Studium eller på institutionssidan eller på den centrala studentsidan på UU.se.

Studentenkäten om diskriminering eller kränkningar bland studenter med särskilt fokus på kön, könsuttryck och funktionsnedsättning som genomfördes av fakultetens Likavillkorsutskott – Utslaget av enkäten visar på viss upplevd diskriminering pga funktionsnedsättning. I enkätens fritextsvar framkom även problem med upplevd diskriminering på grund av etnisk bakgrund, vilket egentligen inte fanns med bland frågorna. (Se även fråga 4 nedan.)

#### **§ 4 Diskrimineringsärenden i lärarprogrammen – behov av insatser?**

Antalet anmälda diskrimineringsärenden går lite i vågor. De har ökat, sedan minskat, för att nu öka på nytt. Orsaken behöver inte vara att problemen i sig ökar eller minskar, utan att benägenheten att anmäla har ökat. Frågan har uppmärksammats på webbsidor och i andra kanaler. Den upplevda diskrimineringen kan gälla både mellan enbart studenter eller mellan studenter och lärare. En del ärenden är mycket utdragna. Ett ärende kommer ofta till lärare/kursledare först, går därefter till studierektor och nästa steg är biträdande prefekt och HR. Student- och doktorandombudet kan bli inblandat i något skede.

En stor del av ärendena har med otillräckliga språkkunskaper att göra, troligen till följd av låga antagningskrav och att en stor andel studenter kommer från studieovana hem. Studenter som blir underkända på grund av bristfälligt språk kan vara både etniska svenskar och av annan etnicitet. Ibland sammanblandas det senare med rasism och en student kan anmäla diskriminering pga etniskt ursprung.

Linnea delger sin bild av saken. En del ärenden når Student- och doktorandombudet som kan vägleda eller gå vidare och kontakta institutionen.

Marie tycker att institutionen som arbetsgivare behöver göra någon insats, men vad? Frågan ställs om detta hör hemma i AL-gruppen. Ja, det handlar om både lärares och studenters arbetsmiljö och är en likavillkorsfråga för studenter. Insatser riktade både mot studenter och anställda behövs. AL-gruppen är överens om att skriva in detta som en punkt i handlingsplanen för nästa år och att utforma den där.

#### **§ 5 Nästa års handlingsplan**

Att överföra från förra årets handlingsplan för att fortsätta följas upp eller strykas, samt nya punkter.

Sjukskrivningsstatistik i relation till kön kan plockas bort. Att följa upp problematiska sjuktal är lagstadgat och ingår i det systematiska

arbetsmiljöarbetet. Detta kan formuleras i beskrivande text istället för under prioriterade områden.

Istället kan ett prioriterat område vara att **bevaka hemarbetets konsekvenser**, i spåren av pandemin. Olika personalgruppers behov i detta. Den sociala arbetsmiljön kan bli lidande för vissa grupper när andra jobbar på distans. Hur bra är den egna arbetsmiljön i hemmet? Fördelar och nackdelar med att kunna jobba hemifrån fastän man är lite sjuk. Hemarbete kan bli en potentiell kvinnofälla. Det finns många olika aspekter av hemarbete.

Fortsätta med trivselhöjande aktiviteter.

Fortsätta ställa likavillkorsfrågor i medarbetarsamtalen.

Fortsätta följa upp adjungerade adjunkters arbetsvillkor.

Följa upp resultatet av Risk- och konsekvensanalysen efter införandet av den nya organisationen med fokus på kommunikation. Särskilt bevaka risk för destruktiva konflikter i beredande organ. Hålla koll på de olika tiderna för uppföljning.

Plocka bort följande punkter som funnits med i årets handlingsplan:

Utveckling av kommunikation mellan chefer och medarbetare. Istället ta med en punkt om att bevaka arbetsmiljöfrågor i relation till den nya organisationen.

Ta bort Studiums införande.

Flytta punkten om Öppet forum till systematiskt arbetsmiljöarbete, men lägga till en ny punkt i handlingsplanen om att skapa ett öppet forum för studenters arbetsmiljö (se även under punkt 3 ovan).

Sista punkten från 2022 om uppföljning av studentenkäten behåller vi i form av fokus på studenter med funktionsnedsättning. Anne-Sofie ombuds skicka ett underlag för den punkten till Marie.

Nya punkter:

Göra en informationsinsats riktad mot både studenter och anställda vid lärarprogrammen för att råda bot på problemen med upplevd diskriminering (enligt punkt 4 ovan).

Kursvärderingar som arbetsmiljöfråga för kursledare. Vissa fritextsvar kan vara kränkande att ta del av. (Ska även andra aspekter av arbetet med kursvärderingar tas upp i handlingsplanen?)

Följa upp resultaten av OSA-enkäten som genomfördes 2022

Följa upp Forum för samverkans inträde i EDU, utifrån identifierade risker i den nyligen upprättade Risk- och konsekvensanalysen.

Marie gör ett utkast till handlingsplan för 2023 till nästa möte som äger rum den 17/1-23.

#### **§ 6 Byte av arbetsgivarrepresentant vid årsskiftet**

Jonas Risberg kommer att ersättas av Micael Jansson som arbetsgivarrepresentant.

Elin Löfgren avgår som skyddsombud och ersätts därmed av Marie Ljungberg.

#### **§ 7 Övriga frågor**

Inga övriga frågor, men det nämndes att huvudskyddsombudet Fredrik Movitz kommer att besöka nästa personalkonferens och informera om uppdraget som skyddsombud. Förhoppningen är att kunna utöka antalet skyddsombud till fyra (från nuvarande två och tidigare tre).

#### **För anteckningarna**

Trine Wirén