



UMEÅ UNIVERSITET

UNIVERSITETS- GEMENSAM HANDLINGSPLAN FÖR SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE OCH AKTIVA ÅTGÄRDER 2022-2024

Typ av dokument:	Plan
Datum:	2022-01-28
Dnr:	FS 1.1-170-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2022-01-18 – 2024-12-31
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2019-2021, FS 1.1-1428-19, 2019-08-20



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Beskrivning.....	1
2.	Bakgrund	1
3.	Handlingsplan för perioden 2022-2024.....	1



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Föreliggande universitetsgemensam handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022-2024 utgår bl.a. från resultaten i medarbetarundersökningen och studiebarometern 2021 och syftar till att identifiera aktuella risker och hinder som kan leda till diskriminering eller arbetsmiljöproblem.. Syftet med handlingsplanen är också att analysera orsak till risker och hinder, riskbedöma och beskriva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder för att minska riskerna och hindren.

Dokumentet syftar även till att följa upp genomförda åtgärder enligt Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2019-2021 (FS 1.1-1428-19).

2. Bakgrund

För Umeå universitet är god fysisk, psykisk, organisatorisk och social arbetsmiljö på lika villkor en strategisk viktig fråga. I enlighet med Arbetsmiljölagen, AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö samt Diskrimineringslagen har arbetsgivaren/utbildningsanordnaren ansvar för att regelbundet undersöka arbetsplatsen/utbildningsverksamheten och bedöma risker för ohälsa, olycksfall och diskriminering i samband med arbetet/studierna. Riskbedömningen ska dokumenteras skriftligt.

Arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa, olycksfall och diskriminering i arbetet samt andra åtgärder för att uppnå en god arbets- och studiemiljö. De åtgärder som inte kan genomföras direkt ska dokumenteras i en handlingsplan. I handlingsplanen ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som är ansvarig för att de genomförs. Handlingsplanen ska följas upp minst en gång/år.

Den universitetsgemensamma handlingsplanen för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022-2024 baseras på följande dokument:

- Medarbetarundersökningen och studiebarometern 2021
- Fakulteternas uppföljningar av det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder 2020-2021
- Företagshälsovårdens årsrapport 2020
- Umeå universitets sjukskrivningsstatistik 2020-2021
- Inrapporterade arbetsskador och tillbud 2020-2021
- Internrevisionens granskning gällande prefekters och föreståndares villkor och förutsättningar 2019
- Skrivelse från Sveriges förenade studentkårer 2020
- Uppdrag från universitetsdirektören gällande hat, hot och våld 2021

Uppföljning av genomförda åtgärder enligt Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2019-2021 (FS 1.1-1428-19), identifierade aktuella risker och hinder med analys och riskbedömning, samt hur samverkansprocessen har genomförts återfinns i Bilaga 1 – Uppföljning, undersökning, riskbedömning och samverkan.

Utöver den universitetsgemensamma handlingsplanen för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022-2024 finns fler risker och åtgärder utifrån ett jämställdhetsperspektiv beskrivna i Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2021-2025 (FS 1.1-979-21).



UMEÅ UNIVERSITET

Syftet med handlingsplanen är att omhänderta risker på universitetsgemensam nivå i den fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön samt risker för diskriminering, samt att arbeta med strategiska åtgärder för att skapa förutsättningar för en god arbets- och studiemiljö och förebygga risk för ohälsa och olycksfall för medarbetare och studenter på Umeå universitet.

Målet är att Umeå universitet ska vara en arbetsplats och en studiemiljö som präglas av arbetsglädje, trygghet, utveckling, delaktighet, tillit och respekt för alla människors lika värde (Policy för arbetsmiljö och lika villkor, FS 1.1-1526-19).

Uppföljning av åtgärderna i handlingsplanen sker vid arbetsmiljökommitténs möten två gånger/år samt i samband med medarbetarundersökningen 2024 och studiebarometern 2023.

I handlingsplanen har student-, samverkans-, hållbarhets-, tillgänglighets-, och arbetsmiljöperspektivet integrerats. På grund av dokumentets innehåll och natur har inte det internationella perspektivet integrerats i dokumentet. Handlingsplanen bedöms få positiva konsekvenser för jämställdheten vid Umeå universitet.



UMEÅ UNIVERSITET

3. Handlingsplan för perioden 2022–2024

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Upplevelse av arbetsrelaterad utmattning samt brist på återhämtning bland medarbetare och chefer – Risk för ohälsa	Minska upplevelsen av arbetsrelaterad utmattning (<22%) och brist på återhämtning (<39%) i arbetet bland medarbetare och chefer	Slutföra projekt "IMULSA" och vid positivt resultat införa modellen som ett metodstöd till chefer och HR i det systematiska arbetsmiljöarbetet	2022	Personalenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK Målet följs upp vid Medarbetarundersökningen 2024
		Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR	2023	Personalenheten	
		Utarbeta verktyg och metodstöd för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön till chefer och HR	2023	Personalenheten	
		Införa nätverksträffar för arbetsmiljöombud	2022	Personalenheten	
		Införa metodstödet "Arbetsplatsdialog för arbetsgivare" i verksamheten som ett verktyg till chefer och HR i det förebyggande arbetsmiljöarbetet	2023	Personalenheten	
Kvinnor är långtidssjukskrivna i högre andel jämfört med män - Risk för en ojämnställd hälsa utifrån kön	Minska antalet kvinnor som blir långtidssjukskrivna (<1,5%)	Färdigställa handlägningsordning vid rehabilitering	2023	Personalenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK Målet följs upp 2 ggr/år i samband med uppföljning av sjukskrivningar
		Införa metodstödet "Arbetsplatsdialog för arbetsgivare" i verksamheten som ett verktyg till chefer och HR i rehabiliteringsarbetet	2023	Personalenheten	
		Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR	2023	Personalenheten	



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Medarbetare upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet och söker inte hjälp – Risk för ohälsa	Minska andelen medarbetare som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier (<4%)	Färdigställa handlägningsordning vid utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	2022	Personalenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK Målet följs upp vid Medarbetar-undersökningen 2024
		Utarbeta vägledning om arbetsmiljöåtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR och arbetsmiljöombud	2022	Personalenheten	
	Öka andelen som söker hjälp i samband med upplevd utsatthet (>43%)	Extern utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	2022	Planeringsenheten	
	Utveckla arbetet med aktiva åtgärder vid Umeå universitet utifrån perspektivet arbetsgivare och utbildningsanordnare	2022	Personalenheten		
	Färdigställa webbsidan "Om något händer" på Aurora	2022	Kommunikationsenheten		
	Utarbeta och genomföra utbildning gällande kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR, företrädare för lika villkor, arbetsmiljöombud och medarbetare	2022	Personalenheten		
	Utarbeta verktyg och metodstöd i det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR, företrädare för lika villkor och arbetsmiljöombud	2022	Personalenheten		
	Utarbeta förslag på organisering av stöd för chefer, personer som känner sig utsatt och personer som blivit anmälda	2022	Personalenheten		
	Analys av Umeå universitets resultat från forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien	2022	Personalenheten		
	Pilotprojekt medarbetarskapsprogram	2024	Personalenheten		



Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Otydligt arbetsmiljöarbete – Risk för ohälsa	Öka andelen medarbetare som känner till (>28%) och upplever att arbetsmiljöarbetet på den egna institutionen/enheten fungerar bra (>20%)	Utarbeta en processbeskrivning för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder samt säkerhet	2023	Personalenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK Målet följs upp vid Medarbetar-undersökningen 2024
		Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR	2023	Personalenheten	
		Utarbeta verktyg till chefer och HR för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder	2023	Personalenheten	
		Införa nätverksträffar för arbetsmiljöombud	2022	Personalenheten	
		Införande och utbildning i det webbaserade arbetsmiljöverktyget - IA (Information om arbetsmiljö)	2022	Personalenheten	
Återgång till arbetsplatsen efter Corona pandemin – Risk för konflikter och minskad trivsel	Öka medarbetarnas upplevelse av nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen (>4,23 på NMI)	Färdigställa nytt regelverk för distansarbete vid Umeå universitet	2022	Personalenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK Målet följs upp vid Medarbetar-undersökningen 2024
		Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR	2023	Personalenheten	
		Utbilda delar av HR-stödet på universitetet i konfliktvägledning	2023	Personalenheten	



Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Otydliga och okända rutiner vid hat, hot och våld – Risk för ohälsa	Öka kännedomen om rutiner vid hat, hot och våld bland medarbetare och studenter	Färdigställa webbsidan "Om något händer" på Aurora	2022	Kommunikationsenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK
		Utarbeta och färdigställa webbsidan "Om något händer" på Studentwebben	2022	Kommunikationsenheten	Målet följs upp vid Medarbetar-undersökningen 2024
		Utarbeta en processbeskrivning för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder samt säkerhet	2023	Personalenheten	
		Utarbeta och genomföra utbildning gällande hat, hot och våld till chefer, HR, arbetsmiljöombud och specifika yrkesgrupper	2022	Personalenheten	
		Upphandla leverantör för genomförande av krisledningsutbildning för krisledningsgrupper	2022	Lokalförsörjningsenheten	
Svårt att hitta på Studentwebben och otydlig information– Risk för ohälsa	Öka antalet studenter som känner till Studentwebben	Underlätta för studenter att hitta information på Studentwebben	2024	Kommunikationsenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK
		Uppdatera informationen inom områdena arbetsmiljö, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt rutin vid hot, hat och våld på studentwebben	2023	Personalenheten	Målet följs upp vid mätning av antal besök på hemsidan årligen
		Uppdatera informationen inom områdena fysisk arbetsmiljö samt hantering av tillbud och olyckor	2023	Lokalförsörjningsenheten	



UMEÅ UNIVERSITET

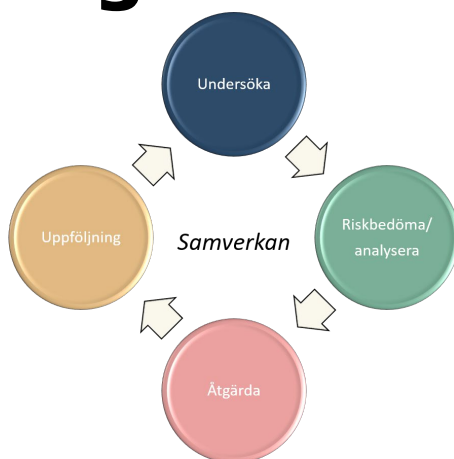
Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Studenter upplever kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier och vet inte var de ska vända sig om det händer - Risk för ohälsa	Minska andelen studenter som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling (<8%), trakasserier (<7%) eller sexuella trakasserier (<4%)	Färdigställa handlägningsordning utredning vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	2022	Personalenheten	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK
		Utarbeta vägledning om arbetsmiljöåtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer och HR	2022	Personalenheten	
	Extern utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet när det gäller kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	2022	Planeringsenheten		
	Utveckla arbetet med aktiva åtgärder vid Umeå universitet utifrån perspektivet arbetsgivare och utbildningsanordnare	2022	Personalenheten		
	Utarbeta och färdigställa webbsida "Om något händer" på Studentwebben	2022	Kommunikationsenheten		
	Utarbeta och genomföra utbildning i kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, utbildningsansvariga och nätverk för lika villkor	2022	Personalenheten		
	Utarbeta verktyg och metodstöd i det förebyggande arbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR och företrädare för lika villkor	2022	Personalenheten		
	Utarbeta förslag på organisering av stöd för att stötta chefer, personer som känner sig utsatt och personer som blivit anmälda	2022	Personalenheten		
	Analys av Umeå universitets resultat från forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien	2022	Personalenheten		
Öka andelen som vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatt (>37%)					



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Risk för sjukskrivning och studie-avbrott pga psykisk ohälsa	Främja psykisk hälsa	Ökad samverkan mellan studentkårer, fakulteter, UPL och studenthälsan	2022	Studentcentrum	Åtgärderna följs upp 2 ggr/år vid AMK Målet följs upp genom Studie-barometern 2023 samt WHO-projektet årligen
		Deltagande i WHO-projektet "Hur mår du som student?"	2024	Studentcentrum	
		Deltagande i en nationell arbetsgrupp "Hållbar arbetsmiljö för studenterna under studietiden"	2023	Studentcentrum	

Uppföljning, undersökning, riskbedömning och samverkan



Uppföljning och utvärdering av genomförda arbetsmiljö- och aktiva åtgärder som gjorts under 2019-2021

Planerade åtgärder för perioden	Uppföljning och utvärdering av genomförda åtgärder
<p>Medarbetare som upplever hög arbetsbelastning, i synnerhet vissa personalgrupper – Risk för ohälsa</p> <p>Åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Utarbeta stödmaterial (checklistor, guider) till chefer för att ge dem verktyg att utveckla förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)• Uppföljning och dialog med fakulteterna om institutionernas systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på arbetsbelastning• Utbildning riktade till chefer och medarbetare. Ex. hantera utmanande studiesituationer, OSA m.m.• Fördjupad analys av orsakerna till upplevd hög arbetsbelastning bland professorer och lektorer och ge förslag på åtgärder.• Utifrån analysen, vidta eventuella åtgärder	<p>I Medarbetarundersökningen från 2018 var det 42% som upplevde att de inte har tid till återhämtning i arbetet. Vid uppföljning 2021 var andelen 39%. Upplevelsen av arbetsrelaterad utmattning kvarstår som en risk i medarbetarundersökningen 2021 även om den minskat något.</p> <p>Bland annat har HR-guiden på Aurora, guide för aktiva åtgärder och arbetsmiljöronnd vid hemarbete utarbetats.</p> <p>Uppföljning och dialog med fakulteterna om institutionernas systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på arbetsbelastning har inte genomförts.</p> <p>Utbildning till chefer, HR, arbetsmiljöombud och fackliga företrädare har genomförts, bland annat om organisatorisk och social arbetsmiljö, att fånga tidiga tecken på ohälsa, att välkomna medarbetare tillbaka efter sjukskrivning samt metodstödet AD-A (Arbetsplatsdialog för arbetsgivare). Det har även implementerats ett systemstöd (Adato) för tidiga insatser vid ohälsa och rehabilitering.</p> <p>Lokala utvecklingsfonden har beviljat medel för en djupare analys av orsakerna till upplevd hög arbetsbelastning, IMULSA-projektet (Integration av</p>



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

	<p>medarbetarenkäter i Umeå universitets ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet). IMULSA är en dialogmodell för att kunna analysera problemområden samt arbeta med åtgärder för att minska upplevelsen av hög arbetsbelastning. Projektet har varit vilande under Corona pandemin, varför ingen uppföljning har gjorts ännu. Om IMULSA-projektet visar sig vara ett bra metodstöd i arbetsmiljöarbetet för chefer, kan metoden implementeras i verksamheten och användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet för alla yrkesgrupper.</p>
<p>Ökad andel långtidssjukskrivna till följd av utmattning och stressrelaterade symptom</p> <p>Åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Fördjupad analys av långtidssjukskrivna med särskilt fokus på utmattnings- och stresssymptom med syfte att identifiera och implementera tidiga och strukturerade insatser.• Utifrån analysen, vidta eventuella åtgärder.	<p>Under åren 2019-2021 har både antalet och andelen långtidssjukskrivna minskat från 102 personer (2,5%) till 83 personer (2%).</p> <p>Den dominerande orsaken till sjukskrivning är stressrelaterad ohälsa. Antalet medarbetare som är långtidssjukskrivna för stressrelaterad ohälsa under perioden 2019-2021 har varierat mellan 29 och 37 personer. Minskad andel sjukskrivning har varit ett mönster under hela pandemin.</p> <p>I alla yrkesgrupper är långtidssjukskrivning pga stressrelaterad ohälsa den dominerande anledningen. Genomgång och analys av sjukintyg är gjord, där det inte går att utläsa om långtidssjukskrivningarna är arbetsrelaterade eller inte.</p> <p>Andelen långtidssjukskrivna doktorander har halverats mellan åren 2019 och till 2021. Från 4,1% till 2,2%. Lokala utvecklingsfonden har beviljat medel för ett utvecklingsprogram för doktorander. Andelen långtidssjukskrivna lärare/forskare och teknisk/administrativ personal har en minimal minskning skett under perioden (0,2% respektive 0,6% minskning).</p> <p>I företagshälsovårdens årsrapport från 2020 och halvårsrapport från 2021 framkommer också att den vanligaste kontaktorsaken till dem är psykosociala faktorer. Detta följer samma mönster som tidigare år. Företagshälsovården rapporterar också ett generellt minskat behov av stöd pga psykosociala faktorer med totalt 25% under pandemin. Det är 5% färre kvinnor som har haft behov av stressrelaterat stöd under pandemin, medan 20% fler män har haft behov av stressrelaterat stöd.</p> <p>Under perioden har utbildningar i hållbart arbetsliv (fånga tidiga tecken och välkommen tillbaka) genomförts riktade mot chefer, HR, arbetsmiljöombud och fackliga företrädare. Även utbildning i metodstödet AD-A (Arbetsplatsdialog för arbetsgivare) har genomförts, som både kan användas både i ett förebyggande och efterhjälpande syfte.</p>
<p>Medarbetare upplever sig diskriminerade/trakasserade/utsatta för kränkande särbehandling – Risk för ohälsa</p>	<p>I Medarbetarundersökningen från 2018 var det 9% som upplevde att de varit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet. Vid uppföljning 2021 var andelen som upplevde sig utsatta 4%. Även om andelen har</p>

Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

<p>Åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Chef/motsvarande ska bedriva ett arbete med jämställdhetsintegrering i enlighet med universitetets handlingsplan för jämställdhetsintegrering (FS 1.1- 794-17).• Chef/motsvarande ska bedriva ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.• Reviderad handläggningsordning för diskriminering, trakasserier och kränkningar (FS 1.1-45-15).• Chef/motsvarande ska se till att handläggningsordningen för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är väl känd för samtliga medarbetare• Utbildning i diskrimineringslagstiftning riktade till chefer och medarbetare.• Samtliga medarbetare vid Umeå universitet görs delaktigt i det kontinuerliga värdegrundsarbetet genom APT, planeringsdagar m.m.	<p>halverats sedan 2018 strävar universitetet mot en nollvision.</p> <p>En uppföljning av planen för jämställdhetsintegrering 2017-2019 finns beskriven i Umeå universitets årsredovisning för 2020. En ny handlingsplan för åren 2021-2025 är fastställd och åtgärder beskrivs i fakulteternas, lärarhögskolans, universitetsbibliotekets och universitetsförvaltningens verksamhetsplaner.</p> <p>Vid uppföljning av fakulteternas systematiska arbetsmiljöarbete och arbetet med aktiva åtgärder framkommer att ett arbete för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling bedrivs på universitetet, men det behövs mer kunskap och en tydligare process. Ett arbete med en ny regel vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter har genomförts, där ansvaret för aktiva åtgärder mot diskriminering tydliggörs.</p> <p>Revidering av handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkningar pågår.</p> <p>Utbildningar för Chefer och HR i diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder har genomförts.</p> <p>Utbildningsmaterial i värdegrundsarbete är framtaget och implementerat i verksamheten.</p>
<p>Intern information/kommunikation upplevs inte fungera tillfredsställande</p> <p>Åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none">• En djupare analys av förbättringsområden och vidare hantering bör genomföras.	<p>I medarbetarundersökningen 2018 upplevde 29% av medarbetarna att det var svårt att hitta den information man behöver i sitt dagliga arbete och 46% upplevde det otydligt vart man kunde vända sig med olika frågor och uppdrag. Vid medarbetarundersökningen 2021 var dessa siffror 8% respektive 15%. Resultatet har därmed förbättrats avsevärt.</p> <p>En övergripande förstudie om önskad/saknad funktionalitet och information på intranätet samt en djupare analys är genomförd. Ett rektorsbeslut finns om att mötes-, samarbets- och lagringstjänster inom universitet ska hanteras inom O365 som ITS ansvarar för. Kommunikationsenheten stödjer ITS med detta arbete.</p> <p>Medarbetarwebben och HR-guiden har uppdaterats.</p>
<p>Studenters psykiska ohälsa är hög – Risk för studieavbrott</p> <p>Åtgärder:</p> <ul style="list-style-type: none">• Aktiviteter vid studiestart i syfte att underlätta övergången till universitetsstudier• Utveckla modell-/er för förbättrad dialog mellan lärare och studenter• Psykologisk förstahjälpen, utbilda personal och studenter	<p>En nationell långtidsstudie från Folkhälsomyndigheten visar på att studenter har högre grad av psykisk ohälsa jämfört med yrkesverksamma i samma ålder. Mellan åren 2019 och 2021 har studiestartsföreläsningar för nya studenter genomförts. Filmer har spelats in på och publicerats på studentwebben. Pilotprojekt har genomförts mellan Studentcentrum och Lärarhögskolan för att bidra till breddat deltagande genom arbete med klassföreläsningens insats.</p> <p>Självhjälpsverktyg har utarbetats och implementerats på Studenthälsans webbsidor. Ett säkert digitalt verktyg</p>



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

<ul style="list-style-type: none"> Metodutveckling för att bättre kunna möta studenter i kris 	<p>kommer att implementeras under hösten 2021 vilket medför möjlighet att erbjuda gruppaktiviteter digitalt. Medarbetare på Studentcentrum har utbildats till instruktörer i MHFA (Mental health first aid), som i sin tur har utbildat andra medarbetare på universitetet. Medarbetare vid Umeå universitet erbjuds utbildning i avlastande samtal för att bättre kunna möta studenter i kris.</p> <p>Andra åtgärder som vidtagits är att öka bemanningen på Studenthälsan med två psykologer samt en utökad dialog och samverkan med studentkårerna har inletts under perioden.</p> <p>Genom WHO-projektet World Mental Health International College Student (WHO-WMH-ICS) kan åtgärder och studenternas mående följas upp över tid.</p>
--	--

Undersökning och analys av identifierade risker och hinder som kan leda till diskriminering eller arbetsmiljöproblem (underlag till kommande handlingsplan nedan)

Identifierade risker och hinder	Analys av orsaken till dessa risker och hinder	Låg risk	Medel risk	Hög risk
Upplevelse av arbetsrelaterad utmattning samt brist på återhämtning – Risk för ohälsa (källa: De senaste två årens uppföljningar av systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2020-2021, Medarbetarundersökningarna 2018 och 2021).	<p>Många medarbetare upplever svårigheter att få tid till återhämtning i arbetet (39%) och svårigheter att koppla av från arbetet på fritiden (37%). Flera medarbetare upplever sig utsliten efter arbetet (22%).</p> <p>Att arbeta med en långvarig obalans mellan krav och resurser kan innebära psykisk ohälsa om man inte får möjlighet till återhämtning. Att arbeta långvarigt med obalans mellan krav och belöning samt medarbetare som är mycket engagerade i sitt arbete löper också en högre risk för psykisk ohälsa. Det är också viktigt att det finns hjälp och stöd att få vid arbete med nya eller komplicerade uppgifter.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x
Chefers upplevelse av arbetsrelaterad utmattning – Risk för ohälsa (källa: Medarbetarundersökningen 2021).	<p>Många chefer upplever sig sliten efter en arbetsdag (29%). Chefer har många olika arbetsuppgifter och ansvarsområden, därför behöver chefer stöd i detta arbete.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	x



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

	<p>Det är viktigt att chefers ansvarsområden och arbetsuppgifter är tydliga, samt att det är tydligt hur arbetet förväntas utföras och var de kan få stöd. Det är viktigt att det finns HR-kompetens i verksamheten som stöd till chefer i personalärenden.</p> <p>För chefer vid stora institutioner och enheter är det extra viktigt att det finns andra i ledande position eller lämpliga medarbetare som chefen kan fördela arbetsmiljöuppgifter till.</p> <p>Chefers upplevelse av arbetsrelaterad utmattning kan slås ihop med medarbetares upplevelse av arbetsrelaterad utmattning samt brist på återhämtning, då det innebär liknande åtgärder.</p>			
Medarbetare upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet – Risk för ohälsa (källa: Medarbetarundersökningen 2021).	<p>Andelen inrapporterade upplevelser av arbetsrelaterade händelser av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier har halverats mellan åren 2018 till 2021, från 9% till 4%.</p> <p>Några organisatoriska riskfaktorer till kränkande beteenden kan vara konflikter, ohälsosam arbetsbelastning, otydligt arbetsinnehåll, otydlig arbetsfördelning eller vid en omorganisation. Det är viktigt att alla medarbetare tar ansvar och bidrar till en god arbetsmiljö.</p> <p>Institutioner och enheter behöver löpande arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet, aktiva åtgärder, värdegrundsfrågor och kulturen på arbetsplatsen för att förebygga kränkande beteenden.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Medarbetare som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet söker inte hjälp – Risk för ohälsa (källa: Medarbetarundersökningen 2021).	<p>Det är 17% som anger att de inte vet var de ska vända sig om de blir utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. En mycket stor andel (43%) av de som upplever sig blivit utsatt har inte sökt hjälp eller stöd.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

	<p>Detta innebär att chef med ansvar för arbetsmiljön inte ges möjlighet att åtgärda eventuella arbetsmiljöproblem eller risker för diskriminering. Det kan också leda till ohälsa för medarbetare som inte får hjälp att hantera sin upplevelse. Om det är otydligt för medarbetare hur anmälan går till, vad som händer vid en anmälan, och vad man kan förvänta sig för stöd och resultat vid en anmälan, är det mindre troligt att en anmälan görs.</p>			
<p>Otydligt arbetsmiljöarbete – Risk för ohälsa (källa: Medarbetarundersökning 2021).</p>	<p>Många medarbetare (28%) känner inte till hur det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder bedrivs på institutionen eller enheten. Flera medarbetare (20%) upplever också att arbetsmiljöarbetet på institutionen eller enheten fungerar mindre bra.</p> <p>Konsekvenser av att arbetsmiljöarbetet är otydligt eller fungerar mindre bra kan på lång sikt leda till konflikter, kränkande beteenden och ohälsa bland medarbetare. Institutioner och enheter behöver löpande arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet, aktiva åtgärder, värdegrundsfrågor och kulturen på arbetsplatsen för att åstadkomma en god arbetsmiljö.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>X</p>
<p>Otydlig målbild – Risk för konflikter och ohälsa (källa: Medarbetarundersökning 2018 + 2021).</p>	<p>Många medarbetare känner inte till hur de ska nå institutionens eller enhetens mål (27%).</p> <p>Otydlig målbild kan medverka till konflikter, då det kan innebära att förväntningar och arbetsuppgifter kan bli otydliga. Otydliga mål är en riskfaktor som i förlängningen kan leda till kränkande beteenden och ohälsa bland medarbetare.</p> <p>Frågorna som ställdes i medarbetarundersökningen fokuserade på om målen på institutionen eller enheten var tydliga, realistiska, påverkningbara och utvärderingsbara samt om närmaste chef hade tydliggjort hur</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>X</p>



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

	<p>institutionens eller enhetens mål skulle nås. Resultatet av frågorna behöver respektive institution och enhet arbeta vidare med.</p> <p>Som en universitetsövergripande åtgärd kan vikten av tydliga mål och tydliga arbetsuppgifter omhändertas i samband med arbetsmiljöutbildning till chefer. Därför överförs denna risk inte till handlingsplanen som en egen risk utan kan slås ihop med risken otydligt arbetsmiljöarbete.</p>			
Återgång till arbetsplatsen efter Corona pandemin – Risk för minskad trivsel och konflikter samt risk för ökad ohälsa.	<p>Många (83%) har upplevt att det överlag har gått bra att arbeta hemifrån under Corona pandemin. Den totala sjukfrånvaron har också sjunkit under perioden, från 4,8% (april 2019) till 3,5% (april 2020). Framför allt kvinnors totala sjukfrånvaro har minskat, från 6,8% (april 2019) till 4,7% (april 2020).</p> <p>Att återgå till arbete i universitetets lokaler efter att ha arbetat hemifrån kan innebära utmaningar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medarbetare vill fortsätta att arbeta hemifrån. - En större utmaning att leda arbetsgrupper vid ett flexiblere arbetssätt. - Upplevelse av orättvisa bland arbetsgrupper och arbetstagare kan uppstå. - Större ansvar läggs på närmaste chef att fatta beslut om att bevilja ett mer flexibelt arbetssätt. <p>Konsekvensen av ovanstående utmaningar kan skapa otydlighet, motsättningar och konflikter på arbetsplatsen. Detta innebär en ökad risk för ohälsa både bland medarbetare och chefer.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Kvinnor är långtidssjukskrivna i högre andel jämfört med män - Risk för en ojämnställd hälsa	<p>Universitetet har en låg andel långtidssjukskrivna över 28 dagar (2%). Av dessa är kvinnor långtidssjukskrivna i högre andel</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

<p>utifrån kön (källa: Primula 210430, sjuk 28 dagar eller mer).</p> <p>Den vanligaste orsaken till långtidssjukskrivning är stressrelaterad ohälsa (källa: Primula 210430, sjuk 28 dagar eller mer).</p>	<p>jämfört med män, 1,5% kvinnor jämfört med 0,5% män. Detta är ett mönster som följt universitetet under hela mätperioden från 2005. Universitetet följer samma mönster som samhället i sin helhet. Den främsta orsaken till långtidssjukskrivning på Umeå universitet är stressrelaterad ohälsa (42%) och följer också samhällets mönster.</p> <p>Kvinnors totala sjukfrånvaro har minskat under Corona pandemin, från 6,8% (april 2019) till 4,7% (april 2020).</p> <p>En analys av långtidssjukskrivningar över 28 dagar är gjord där det inte framkommer om sjukskrivningarna är kopplade till arbetet eller om det är pga privata orsaker, ofta kan det vara en kombination av olika orsaker. Oavsett anledning till sjukskrivningarna, behövs åtgärder för att tydliggöra den ojämställda hälsan och integrera det perspektivet i det förebyggande arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet, tex vid arbetsmiljöutbildningar till chefer.</p>			
<p>Otydliga och okända rutiner vid hat, hot och våld – Risk för ohälsa (källa: Universitetsledningen)</p>	<p>Den senaste tiden har regeringen uppmärksammat hat och hot mot forskare. Även vid Umeå universitet finns medarbetare som har blivit utsatta. Universitetet behöver arbeta förbyggande mot hat, hot och våld och rutiner behöver tydliggöras. Att omhänderta medarbetare och studenter som blivit utsatta av hat, hot eller våld på ett bra sätt är viktigt för att det inte ska leda till ohälsa.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>X</p>
<p>Svårt att hitta på Studentwebben och otydlig information – Risk för ohälsa (källa: Kårerna och Studentcentrum)</p>	<p>Studenter upplever svårigheter att hitta information på Studentwebben. Delar av informationen är också gammal. Detta kan få konsekvenser att studenter inte hittar viktig information om sin arbetsmiljö, inrapportering av tillbud och olyckor, anmälan om kränkande särbehandling, trakasserier och</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<p>X</p>



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

	sexuella trakasserier samt det stöd som Studenthälsan kan erbjuda.			
Studenter upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier - Risk för ohälsa (källa: Studiebarometern 2021)	<p>Andelen inrapporterade upplevelser av studierelaterade kränkningar är 8%, trakasserier 7% och sexuella trakasserier 4%.</p> <p>I dagsläget kan vi inte analysera orsakerna till studenternas upplevelser av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier då vi inte har sådana uppföljningsfrågor i Studiebarometern.</p> <p>Det är viktigt att institutioner löpande arbetar med systematiskt arbetsmiljöarbete, aktiva åtgärder, värdegrundsfrågor tillsammans med studenterna.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Studenter som upplever kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier vet inte var de ska vända sig - Risk för ohälsa (källa: Studiebarometern 2021)	<p>Många studenter (37%) vet inte var de ska vända sig om de upplever sig kränkta, trakasserade eller sexuellt trakasserade, och 8% har inte sökt hjälp.</p> <p>Att inte anmäla eller söka hjälp innebär att prefekt med ansvar för arbetsmiljön inte ges möjlighet att åtgärda eventuella arbetsmiljöproblem eller risker för diskriminering. Det kan också leda till ohälsa för studenter som inte får hjälp att hantera sin upplevelse. Det är viktigt att det är tydligt för studenter hur en anmälan går till, vad som händer vid en anmälan, vilket stöd som finns att tillgå och vad en anmälan kan resultera i för att motivera till att göra en anmälan.</p>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X
Risk för sjukskrivning och studieavbrott pga psykisk ohälsa (källa: Studenthälsan)	En nationell långtidsstudie från Folkhälsomyndigheten visar på att studenter har högre grad av psykisk ohälsa jämfört med yrkesverksamma i samma ålder. Studenter på Umeå universitet uppsöker Studenthälsan för psykisk ohälsa. Att drabbas av psykisk ohälsa kan leda till sjukskrivning och studieavbrott.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	X



Dnr: FS 1.1-170-22

UMEÅ UNIVERSITET

Beskriv hur undersökning, riskbedömning/analys, åtgärder och uppföljning har samverkats med arbetstagarorganisationerna / studentrepresentanter

Undersökning, riskbedömning, analys, åtgärder samt uppföljning har arbetats fram i samverkan med de tre avtalsbärande fackliga organisationerna samt studentkårerna genom diskussioner i partsgemensamma arbetsgrupper.

Handlingsplanen inklusive bilagan har presenterats för arbetsmiljökommittén 21-10-26 och 21-12-07, det strategiska rådet för lika villkor 21-11-04 samt centrala samverkansgruppen 21-11-11 för att inhämta synpunkter. Handlingsplanen och bilagan är förankrad hos universitetsledningen 21-12-20.

Dokumentet Universitetsövergripande handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022-2024 med tillhörande bilaga har samverkats vid den centrala samverkansgruppen 22-01-13 innan beslut av rektor.

Uppföljning av åtgärderna i handlingsplanen planeras ske vid arbetsmiljökommitténs möten två gånger/år.