



UMEÅ UNIVERSITET

UNIVERSITETS- GEMENSAM HANDLINGSPLAN FÖR SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE OCH AKTIVA ÅTGÄRDER 2025–2027

Typ av dokument:	Plan
Datum:	2025-01-17
Dnr:	FS 1.3.1-2196-24
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2025-01-01 - 2027-12-31
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Universitetsgemensam handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2022-2024 FS 1.1-170-22



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1. Beskrivning	3
2. Bakgrund.....	3
3. Handlingsplan för perioden 2025–2027	4



1. Beskrivning

Den universitetsgemensamma handlingsplanen för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2025–2027 beskriver på en övergripande nivå identifierade risker och hinder inom arbets- och studiemiljön, samt mål och åtgärder för att motverka dessa risker. Planen syftar till att stötta verksamheten i det förebyggande och främjande arbetet för att skapa en god arbets- och studiemiljö fri från diskriminering.

2. Bakgrund

För Umeå universitet är god organisatorisk, social och fysisk arbetsmiljö på lika villkor en strategisk viktig fråga. Umeå universitet ska vara en arbetsplats och en studiemiljö som präglas av arbetsglädje, trygghet, utveckling, delaktighet, tillit och respekt för alla människors lika värde i enlighet med Policy för arbetsmiljö och lika villkor.

Arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet genomförs systematiskt genom att årligen undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp risker för att förebygga ohälsa, olycksfall och diskriminering i enlighet med systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1), organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2) och diskrimineringslag (2008:567).

Universitet som arbetsgivare och utbildningsanordnare ska omedelbart eller så snart det är möjligt genomföra åtgärder för att förebygga ohälsa, olycksfall och diskriminering samt vidta andra åtgärder för att uppnå en god arbets- och studiemiljö. De åtgärder som inte kan genomföras direkt ska dokumenteras i en handlingsplan.

Undersökning och analys av universitetsövergripande risker och hinder som kan leda till ohälsa, olycksfall och diskriminering för studenter och medarbetare har baserats på följande dokument:

- Medarbetarenkät 2024 och studiebarometer 2022
- Fakulteternas/motsvarande och studentkårernas uppföljningar och rapporter
- Arbetstagarorganisationernas och studentkårernas iakttagelser och synpunkter
- Företagshälsovårdens årsrapport 2023
- Umeå universitets sjukskrivningsstatistik
- Inrapporterade arbetsskador och tillbud
- Studentkårskrivelsen 2022

Utöver de risker som identifierats i denna handlingsplan, har inom ramen för universitetets arbete med jämställdhetsintegrering ett antal risker identifierats av fakulteterna/motsvarande som behöver åtgärdas för att uppnå ett jämställt universitet fritt från diskriminering och kränkningar (Inriktning för jämställdhetsintegrering 2023–2025, FS 1.1-14-64-22).



1. Handlingsplan för perioden 2025–2027

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Brister i undersökning av studenternas arbetsmiljö riskerar leda till att: - brister i studenters arbetsmiljö inte fångas upp och förebyggs - risker för diskriminering i studenters arbetsmiljö inte förebyggs	Utveckla universitetets arbete med att förebygga diskriminering och risker i studenters studiemiljö genom att: - utveckla system och verktyg som kan vara ett stöd för verksamheter i arbetet med att undersöka risker för diskriminering - utveckla system och verktyg som kan vara ett stöd för verksamheter i arbetet med att undersöka risker och hinder i studenters arbetsmiljö	Undersöka och ta fram system och verktyg som underlättar arbetet med att förebygga diskriminering och hinder i studenters studiemiljö	2027	Studentcentrum och Personalenheten i samverkan med relevanta aktörer	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén
		Möjliga system och undersökningsverktyg processas i bland annat samordningsgruppen Hållbart studieliv och i Informationsinhämtningsgruppen.	2027		



Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
<p>Antalet studenter med varaktiga funktionsnedsättningar som söker och beviljas riktat pedagogiskt stöd och anpassning i studiemiljön vid Umeå universitet ökar. Detta kan medföra risk för bristande tillgänglighet i studenters studiemiljö.</p>	<p>I enlighet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen förebygga bristande tillgänglighet i studenters studiemiljö genom att öka kunskapen om:</p> <ul style="list-style-type: none">- neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och funktionsnedsättningar som medför läs- och skrivsvårigheter- tillgängliga undervisningsformer och universell utformning i lärmiljöer (universal design for learning)- bemötande som bidrar till ökad trygghet och förutsägbarhet för studenter med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar- lagkraven avseende bristande tillgänglighet för utbildningsanordnare i diskrimineringslagen	<p>Målgruppsanpassade utbildningar/kompetenshöjande insatser tas fram, genomförs och utvärderas</p>	<p>2027</p>	<p>Studentcentrum, personalenheten samt Studievägledning och riktat studentstöd i samverkan med relevanta verksamheter</p>	<p>Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén</p>



	<p>Ett expertnätverk byggs upp i syfte att utveckla och förbättra det riktade studentstödet och skapa mer likvärdiga studiesituationer för studenter med funktionsnedsättningar.</p>	<p>Ett nätverk bestående av samordnare, mentorer, examinatorer, lärare, kontaktpersoner skapas och byggs upp. Studievägledning och riktat studentstöd ansvarar för forum och mötesformer i syfte att utveckla och förbättra det riktade studentstödet och skapa mer likvärdiga studiesituationer för studenter med funktionsnedsättningar.</p>	<p>2027</p>	<p>Studentcentrum, Studievägledning och riktat studentstöd i samverkan med relevanta verksamheter</p>	<p>Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén</p>
--	--	--	-------------	---	---



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Brister under studenternas första studieår riskerar att leda till försämrad psykisk hälsa med konsekvens att studenter inte fullgör sina studier	Öka och sprida kunskap om hållbar introduktion av nya studenter: vad som behövs för att ge studenter en stabil grund för fungerande universitetsstudier. Sprida information om Umeå universitets studentstödande verksamheter. Öka samverkan mellan Universitetsgemensamma samordningsgruppen för mottagning av nya studenter (USAM), kårer och institutioner kring mottagningsperiodens aktiviteter.	Omvärldsbevakning, utveckling och genomförande av kompetenshöjande insatser med fokus på hållbar introduktion av nya studenter (First year experience).	2027	Studenthälsan i samverkan med relevanta verksamheter	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén
		Genomföra studiestartsföreläsningar med fokus på hållbart studieliv.	2027		
		Framtagande och spridning av en guide som kortfattat beskriver hur man kan bidra till ett gott mottagande av nya studenter.	2027		
		Spridning av material och information som beskriver studentstärkande verksamheter på universitetet.	2027		
		Se över samarbetsavtal och rutindokument kring mottagningen av nya studenter med ökat fokus på hållbarhet och inkludering.	2027		
		Utbilda fler medarbetare i MHFA (Mental Health First Aid)	2027		
		Fortsatt deltagande i WHO-projekt - "Hur mår du som student"? och spridning av forskningsresultaten.	2027		



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
En ohälsosam arbetsbelastning bland chefer och ledare, risk för ohälsa.	Öka upplevelsen av balans hos chefer och ledare dvs ha en hanterbar arbetsbelastning, möjlighet till återhämtning och att hinna med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid. Mål mer än 65 % av chefer ska uppleva en bra balans (medarbetarenkät område balans som helhet) Mål mer än 60 % av ledare ska uppleva en bra balans (medarbetarenkät område balans som helhet)	Administrativ förenkling - effektivisering av administrativa processer för att frigöra tid för utbildning och forskning	2027	Universitetsdirektören	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén
		Revidera regel vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter	2025	Personalenheten i samverkan med lokalförsörjningseenheten	
		Revidera och översätta till engelska den för chefer obligatoriska digitala arbetsmiljöutbildningen	2025	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	
		Utbildning för chefer och ledare "Ledarskap i utmanande situationer"	2025	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	
		Inkludera perspektivet hållbarhet i rollen som chef i introduktionsprogrammet för dekaner	2025	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	
		Ta fram vägledning om effektiva och inkluderande möten	2025	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	



Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
<p>Hög arbetsbelastning bland medarbetare, risk för ohälsa.</p>	<p>Ökad upplevelse hos medarbetare av att ha en arbetsbelastning som är hanterbar (>26 % medarbetarenkät).</p>	<p>Partsgemensamt undersöka partsrådets utbud av relevanta tjänster som stöd för att förebygga ohälsosam arbetsbelastning</p>	2025	<p>Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter</p>	<p>Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén</p>
	<p>Öka upplevelsen av möjlighet till återhämtning hos medarbetarna (>81 % medarbetarenkät).</p>	<p>Kunskapshöjande insatser och verktyg till chefer, ledare och HR om organisatorisk- och social arbetsmiljö (AFS 2023:2)</p>	2026	<p>Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter</p>	<p>Målet följs upp i medarbetarenkät 2027</p>
	<p>Öka upplevelsen av möjlighet att nyttja friskvårdstimmen hos medarbetarna (>34 % medarbetarenkät).</p>	<p>Kunskapshöjande insatser och verktyg till chefer, ledare och HR om universellt utformade arbetsplatser</p>	2026	<p>Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter</p>	
	<p>Öka upplevelse av information (>76 % medarbetarenkät) och tydlig organisation (>71 % medarbetarenkät).</p>	<p>Revidera mall för medarbetarsamtal, med förstärkt fokus på upplevelse av arbetsbelastning</p>	2026	<p>Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter</p>	
		<p>Utredning och eventuell implementering av systemstöd för pre- och onboarding</p>	2027	<p>Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter</p>	
		<p>Utbildningsinsatser inom AI i linje med Umeå universitets digitaliseringsstrategi</p>	2025	<p>Planerings-enheten</p>	



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Kvinnor är långtidssjukskrivna i högre andel jämfört med män - risk för en ojämnställd hälsa utifrån kön.	Minska andelen kvinnor som är långtidssjukskrivna (<3,7 % av totalt antal anställda kvinnor)	Översyn av rehabiliteringsprocess med syfte att förtydliga processen för chefer och HR	2025	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén Målet följs upp i medarbetarenkät 2027
		Utbildning/workshop riktat till chefer och HR i prehab och rehab	2026	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	
		Pilotgrupp – stresshantering för doktorander	2025	Personalenheten i samverkan med företagshälsan	
		Utbilda och informera om klimakteriets påverkan på arbetslivet	2026	Personalenheten i samverkan med företagshälsan	
		Ansöka om medel från lokala utvecklingsfonden för att genomföra en studie med målet att identifiera bakomliggande faktorer till att kvinnor i högre grad är sjukskrivna än män, samt föreslå åtgärder för att motverka detta	2026	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter	
Bristande kunskaper om "lika villkor" och diskrimineringslagen samt brister i kartläggning och systematik i såväl aktiva åtgärder som systematiskt	Utveckla och tydliggöra systematiken gällande arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet på universitetet med målet	Utvärdera organisation för arbetsmiljö och lika villkor	2027	Planerings-enheten	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén



arbetsmiljöarbete.	att öka kunskapen i organisationen:	Ta fram riktlinjer för systematiken gällande arbetsmiljö och lika villkor	2026	Personalenheten i samarbete med studentcentrum och lokalförsörjningsenheten.
	Delmål: utvärdering av organisation för arbetsmiljö och lika villkor ska vara genomförd	Utforma process och metodstöd för aktiva åtgärder utifrån arbetsgivarperspektivet	2026	Personalenheten i samverkan med relevanta verksamheter
	Delmål: riktlinjer för systematik av arbetsmiljö och lika villkor ska vara utformad	Universitetsgemensam introduktion för nyanställd HR inom systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder	2025	Personalenheten
	Delmål: metodstöd för aktiva åtgärder utifrån arbetsgivarperspektivet ska vara utformad	Information och utbildningsinsatser om IA-systemet	2027	Personalenheten och lokalförsörjningsenheten.



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Bibehålla och stärka ett tillitsfullt och engagerat ledarskap.	Medarbetarnas upplevelse av ett tillitsfullt och engagerat ledarskap ska öka.	Kunskapshöjande insatser och verktyg till chefer, ledare och HR om organisatorisk- och social arbetsmiljö (AFS 2023:2)	2026	Personalenheten	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén
	Mål mer än 80 % av medarbetarna ska uppleva ett positivt ledarskap (medarbetarenkät indexområde ledarskap)	Kunskapshöjande insatser och verktyg till chefer, ledare och HR om universellt utformade arbetsplatser	2026	Personalenheten	Målet följs upp i medarbetarenkät 2027
		Utforma process och metodstöd för aktiva åtgärder utifrån arbetsgivarperspektivet	2026	Personalenheten	
		Utbildning/workshop riktat till chefer och HR i prehab och rehab	2026	Personalenheten	
		Inkludera perspektivet hållbarhet i rollen som chef i introduktionsprogrammet för dekaner	2025	Personalenheten	
		Revidera och översätta till engelska den för chefer obligatoriska digitala arbetsmiljöutbildningen	2025	Personalenheten	
		Revidera regel vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter	2025	Personalenheten	



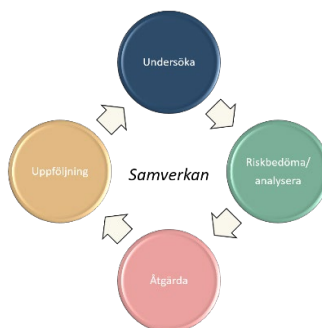
UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade risker /hinder eller utvecklingsområden	Mål	Åtgärder	Klart	Ansvarig	Uppföljning
Medarbetare och studenter upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering och hot och våld som riskerar att leda till ohälsa.	Minska andelen medarbetare (medarbetarenkät 2024 <9 %) och studenter som upplever sig utsatta för oönskade beteenden. Medarbetare (medarbetarenkät 2024 >9 %) och studenter ska känna till var de kan söka hjälp i de fall de upplever utsatthet samt ha kännedom i universitetets processer för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.	Projekt "En levande värdegrund" ta fram material för verksamheterna att arbeta med, bland annat arbetsplatskultur, studiemiljö och härskartekniker	2027	Personalenheten	Åtgärderna följs upp i ALV-kommittén Målet följs upp i medarbetarenkät 2027
		Utforma utbildningsmaterial om Active bystanders	2027	Personalenheten och Studentcentrum	
		Informationsinsatser till medarbetare och studenter om var de kan söka hjälp vid upplevelse av utsatthet och om universitetets processer för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	2025	Personalenheten och Studentcentrum i samverkan med Kommunikationsenheten	
		Ytterligare integrera frågan om ledarskap kopplat till genus och jämställdhet i Realprogrammet	2027	Personalenheten	
		System och verktyg som kan vara ett stöd för verksamheter i arbetet med att undersöka risker för diskriminering, tas fram	2027	Personalenheten och Studentcentrum	
		Ansöka om medel från den lokala utvecklingsfonden för att vidare undersöka upplevelse av diskriminering baserat på etnicitet och kön utifrån resultat i medarbetarenkät 2024	2027	Personalenheten	



UMEÅ UNIVERSITET

Uppföljning av det universitetsgemensamma systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder 2022-2024



Måluppföljningen baseras huvudsakligen på en jämförelse av resultaten mellan Umeå universitets medarbetarundersökningar 2021 och 2024, studiebarometern 2020 och 2022, samt sjukskrivningsstatistiken oktober 2021 och oktober 2024.

Analysen är beräknad genom en dikotomisering av spridningen i svaren i undersökningarna så att det blir två grupper, en grupp som har svarat mer negativt på den aktuella frågan (svarsalternativen 1-2 i undersökningen 2021 och 1-3 i undersökningen 2024), och en grupp som har svarat mer positivt på den aktuella frågan (svarsalternativen 3-4 i undersökningen 2021 och 4-6 i undersökningarna 2024).

Måluppfyllelseerna bör tolkas som tendenser, då det användes en 4-gradig skala 2021 och en 6-gradig skala 2024. Då samma leverantör för medarbetarundersökningen 2024 även har upphandlats för medarbetarundersökningar 2027 och 2030, kommer resultaten gällande medarbetare att vara mer jämförbara framgent.

Svarsfrekvensen för studiebarometern är mycket låg, vilket försvårar möjligheten att dra några slutsatser gällande studenternas resultat och att följa upp målen. Ett arbete pågår hur universitetet bättre kan följa upp studenternas arbetsmiljö och lika villkor.



UMEÅ UNIVERSITET

Svarsfrekvensen för medarbetarundersökningen 2021 – 84% och 2024 – 72%.

Svarsfrekvensen för studiebarometern 2020 – 29% och 2022 – 28%.

Uppföljning av mål och åtgärder 2022-2024

Risker/hinder och utvecklingsområden	Åtgärder	Mål	Uppföljning av mål	Uppföljning av åtgärder
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Upplevelse av arbetsrelaterad utmattning samt brist på återhämtning bland medarbetare och chefer – Risk för ohälsa</p>	<p>Åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Slutföra projekt "IMULSA" och vid positivt resultat införa modellen som ett metodstöd till chefer och HR i det systematiska arbetsmiljöarbetet Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR Utarbeta verktyg och metodstöd för arbetet med den organisatoriska och sociala arbetsmiljön till chefer och HR Införa nätverksträffar för arbetsmiljöombud Införa metodstödet "Arbetsplatsdialog för arbetsgivare" i verksamheten som ett verktyg till chefer och HR i det förebyggande arbetsmiljöarbetet 	<p>Mål: Minska upplevelsen av arbetsrelaterad utmattning (<22%) och brist på återhämtning (<39%) i arbetet bland medarbetare och chefer</p>	<p>Uppföljning av mål:</p> <p>I Medarbetarundersökningen 2021 var det 22% av samtliga medarbetare som upplevde arbetsrelaterad utmattning, och 39% som upplevde att de inte hade tid till återhämtning i arbetet.</p> <p>Delas gruppen samtliga medarbetare in i en grupp medarbetare och en grupp chefer/arbetsledare, framkom att 37% av medarbetarna inte upplevde att de hade tid för återhämtning i arbetet 2021, medan gruppen för chefer/arbetsledare visade ett resultat på 51%. Motsvarande gruppindelning för upplevelse av arbetsrelaterad utmattning finns ej att tillgå från 2021.</p> <p>I medarbetarundersökningen 2024 finns ingen fråga om upplevd arbetsrelaterad utmattning. Under indexområdet "Arbetsklimat" finns i stället ett frågeområde som omfattar sex frågor som berör balans i arbetet och balans mellan arbete och fritid, varav en fråga berör upplevd arbetsbelastning och en fråga berör återhämtning.</p> <p>Resultatet för samtliga medarbetare gällande upplevd arbetsbelastning som generellt inte är hanterbar utifrån arbetsmängd, omfattning, olika typer av uppdrag etc, ligger i "gul zon" 2024, dvs ett område där det finns</p>	<p>Uppföljning av åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> IMULSA-projektet (Integration av medarbetarenkäter i Umeå universitets ledningssystem för det systematiska arbetsmiljöarbetet) har genomförts och avrapporterats bland annat vid Arbetsmiljökommittén och vid NorBet's webinarium på universitetet. IMULSA är en dialogmodell för att kunna analysera problemområden samt arbeta med åtgärder för att minska upplevelsen av hög arbetsbelastning. Implementering av modellen i verksamheten som ett metodstöd i det systematiska arbetsmiljöarbetet till chefer och HR bedöms inte vara aktuell på Umeå universitet på grund av att modellen är allt för resurskrävande. En digital arbetsmiljöutbildning har upparbetats i Canvas med syfte att ge chefer och andra medarbetare som får arbetsmiljöuppgifter fördelade till sig, en grundläggande kompetens i områdena arbetsmiljö, lika villkor och rehabilitering. Utbildningen är implementerad i verksamheten och obligatorisk för chefer/arbetsledare/medarbetare i processen vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Utbildningen är också öppen för HR och övriga intresserade medarbetare att ta del av. Sedan tidigare hänvisas chefer och HR att använda sig av Prevents metod "OSA-enkäten" för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.



UMEÅ UNIVERSITET

		<p>förbättringspotential. I den sammanslagna gruppen av samtliga medarbetare upplever 26% att arbetsbelastningen inte är hanterbar. Delas gruppen samtliga medarbetare in i en grupp medarbetare och en grupp chefer/arbetsledare, framkommer att 25% av medarbetarna upplever att arbetsbelastningen generellt inte är hanterbar utifrån arbetsmängd, omfattning, olika typer av uppdrag etc. För chefer/arbetsledare är motsvarande siffra 33%.</p> <p>Resultatet 2024 visar också att 28% av kvinnorna inte upplever att arbetsbelastningen är hanterbar, jämfört med 24% av männen.</p> <p>Eftersom upplevelsen av arbetsbelastningen ligger i gul zon, behöver universitetet fortsätta arbeta med frågan framgent. Detta är ett resultat som varit relativt konstant sedan 2014, då samma fråga gällande upplevd arbetsbelastning följts över en längre tid.</p> <p>En jämförelse mellan upplevelse av arbetsrelaterad utmattning och upplevelse av en arbetsbelastning som inte är hanterbar är dock komplicerad, då området upplevd "arbetsrelaterad utmattning" 2021 bestod av flera frågor, medan frågan om upplevelse om "arbetsbelastningen generellt inte är hanterbar" endast består av en fråga.</p> <p>Universitetet kan därför inte följa upp målet att minska upplevelsen av arbetsrelaterad utmattning bland medarbetare och chefer för perioden 2021–2024. Genom att samma frågeställning som användes 2024 kommer att användas vid medarbetaundersökningarna 2027 och 2030, så kommer resultatet att vara mer jämförbart framgent.</p> <p>Resultatet för samtliga medarbetare gällande upplevd möjlighet till återhämtning i arbetet som tex pauser, fikaraster och lunchpromenader, och ligger i "grön zon", dvs ett område där universitetet är på rätt väg. Den sammanslagna</p>	<p>Frågorna från medarbetarundersökningen 2024 har publicerats på Aurora, med syfte att användas i samband med uppföljning av arbetsmiljön på institutioner och enheter. Möjlighet finns då att följa upp specifika frågor utifrån behov.</p> <p>Utbildningsinsatser har även genomförts för stödet för lika villkor gällande att agera mot oönskade beteenden.</p> <p>4. Nätverksträffar för arbetsmiljöombud har implementerats på universitetet. Personalenheten planerar aktuella teman löpande i samråd med arbetsmiljöombuden och huvudarbetsmiljöombuden.</p> <p>5. Metodstödet Arbetsplatsdialog för arbetsgivare (AD-A) har implementerats på universitetet som ett verktyg för att arbeta förebyggande med ohälsa och främja hälsa. Metodstödet är också ett stöd och verktyg i arbetet med individuella arbetsanpassningar, och i samband med sjukskrivning. Metodstödet har implementerats vid den befintliga chefsutbildningen i Adato.</p>
--	--	---	--



UMEÅ UNIVERSITET

			<p>gruppen samtliga medarbetare har ett resultat på 19% när det gäller upplevd möjlighet till återhämtning.</p> <p>Delas gruppen samtliga medarbetare in i en grupp medarbetare och en grupp chefer/arbetsledare, framkommer att 19% av medarbetarna inte upplever möjlighet till återhämtningen i arbetet. För chefer/arbetsledare är motsvarande siffra 28%. Resultatet för chefer/arbetsledare ligger i "gul zon".</p> <p>När det gäller möjlighet till återhämtning i arbetet, så har universitetet uppfyllt målet, och nästan halverat andelen av båda grupperna medarbetare och chefer/arbetsledare som upplever en brist på återhämtning, jämfört med resultatet i medarbetarundersökningen 2021. Dock ligger chefer/arbetsledares resultat 2024 i gul zon, som innebär att universitetet behöver fortsätta arbeta med frågan framgent.</p>	
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Kvinnor är långtidssjukskrivna i högre andel jämfört med män - Risk för en ojämnställd hälsa utifrån kön</p>	<p>Åtgärder: 1. Färdigställa handlägningsordning vid rehabilitering 2. Införa metodstödet "Arbetsplatsdialog för arbetsgivare" i verksamheten som ett verktyg till chefer och HR i rehabiliteringsarbetet 3. Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR</p>	<p>Mål: Minska andelen kvinnor som blir långtidssjukskrivna (<1,5%)</p>	<p>Uppföljning av mål: Oktober 2021 var 1,9 % (83 personer) långtidssjukskrivna över 28 dagar. Av dessa var 1,7% (75 personer) kvinnor. Oktober 2024 var 2,2 % (105 personer) långtidssjukskrivna över 28 dagar. Av dessa är 1,7% (79 personer) kvinnor. Den dominerande sjukskrivningsorsaken bland alla långtidssjukskrivna är stressrelaterade diagnoser. Den andelen har också ökat från oktober 2021 (30 %) till oktober 2024 (39 %). Oktober 2021 var 24 kvinnor (0,6%) och 1 man (0,02%) långtidssjukskrivna på grund av en stressrelaterad diagnos. Oktober 2024 var 42 kvinnor (0,7%) och 9 män (0,2%) långtidssjukskrivna på grund av en stressrelaterad diagnos.</p>	<p>Uppföljning av åtgärder: 1. Det pågår ett arbete med att färdigställa en handlägningsordning vid rehabilitering. Den förväntas ge tydlighet och ett stöd till chefer och HR i rehabiliteringsprocessen, och ge medarbetare en bättre möjlighet till en individuell återgång i arbetet och förebygga nya sjukskrivningar. 2. Metodstödet Arbetsplatsdialog för arbetsgivare (AD-A) har implementerats på universitetet som ett rekommenderat verktyg att arbeta både med att förebygga ohälsa och med att främja hälsa. Metodstödet är också ett stöd och verktyg i arbetet med individuella arbetsanpassningar, och i samband med sjukskrivning. Metodstödet har implementerats vid den befintliga chefsutbildningen i Adato, men det kan finnas behov av ytterligare implementeringsinsatser för att metodstödet ska användas av fler institutioner. De institutioner som använder sig av AD-A är mycket nöjda och upplever det som ett bra stöd i rehabiliteringsprocessen.</p>



UMEÅ UNIVERSITET

			<p>Kvinnors ohälsa på universitetet har försämrats under perioden 2021–2024. Universitetet har därmed inte uppnått målet att minska antalet kvinnor som blir sjukskrivna, jämfört med sjukskrivningsstatistiken 2024. Detta är en fråga som universitetet behöver fortsätta arbeta med framgent.</p>	<p>3. En digital arbetsmiljöutbildning har upparbetats i Canvas med syfte att ge chefer grundläggande kompetens i områdena arbetsmiljö, lika villkor och rehabilitering. Utbildningen är implementerad på universitetet och är obligatorisk för chefer/arbetsledare/medarbetare i processen vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Utbildningen är också öppen för HR och övriga intresserade medarbetare att ta del av.</p>
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Medarbetare upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet och söker inte hjälp – Risk för ohälsa</p>	<p>Åtgärder: 1. Färdigställa handläggningsordning vid utredning av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. 2. Utarbeta vägledning om arbetsmiljöåtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR och arbetsmiljöombud. 3. Extern utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet avseende kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. 4. Utveckla arbetet med aktiva åtgärder vid Umeå universitet utifrån perspektivet arbetsgivare och utbildningsanordnare 5. Färdigställa webbsidan ”Om något händer” på Aurora. 6. Utarbeta och genomföra utbildning gällande kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR, företrädare för lika villkor, arbetsmiljöombud och medarbetare.</p>	<p>Mål: Minska andelen medarbetare som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier (<4%) Minska andelen som inte söker hjälp i samband med upplevd utsatthet (>43%)</p>	<p>Uppföljning av mål: I medarbetarundersökningen 2021 angav 4,2% (146 personer) av medarbetarna att de upplevt sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet de senaste 12 månaderna. I den frågeställningen var de olika upplevelserna i en enda fråga, och går inte att differentiera. I medarbetarundersökningen 2024 upplever 9,4% (292 personer) att de har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hat, hot eller våld de senaste 12 månaderna. Av dessa personer anger totalt 7,6% (248 personer) att de upplever sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Andelen medarbetare som upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling var 5% (156 personer), trakasserier 2% (73 personer) och sexuella trakasserier 0,6% (19 personer). Resultatet 2024 visar också att 13,8% (193 personer) av kvinnorna upplever sig utsatta för någon form av olämpligt beteende, jämfört med 8,3% (80 personer) män. I medarbetarundersökningen 2024 är frågan ställd på ett annat sätt jämfört med 2021, och svarsalternativen är uppdelade i upplevelse av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hat, hot</p>	<p>Uppföljning av åtgärder: 1. Rektor har fattat beslut om en ny handläggningsordning som tydliggör hanteringen av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. 2. En vägledning avseende arbetsmiljöåtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är utarbetad och finns publicerad på Aurora och tillgänglig för chefer och HR. 3. En extern utredning av universitetets hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är genomförd av Karin Röding och resulterade i en rapport med 32 åtgärdsförslag. De flesta av åtgärdsförslagen är genomförda. Granskningen resulterade bland annat i att universitetet gjorde en utredning av arbetsmiljöorganisationen. Utifrån den utredningen har universitetet slagit samman organisationen för arbetsmiljö och lika villkor samt stärkt verksamhetens medverkan genom en samordningsgrupp för hållbart arbetsliv. 4. Arbetet med att utveckla aktiva åtgärder vid Umeå universitet utifrån perspektivet arbetsgivare pågår. En vägledning för att arbeta med aktiva åtgärder har publicerats på Aurora. Ett arbete pågår att ta fram stödmaterial, som kommer att publiceras på Aurora under 2025. Frågebatteriet i medarbetarundersökningen 2024 har utvecklats till att även omfatta frågor gällande aktiva åtgärder. Dessa frågor kommer att följas upp i medarbetarundersökningarna 2027 och 2030.</p>



UMEÅ UNIVERSITET

	<p>7. Utarbeta verktyg och metodstöd i det förebyggandearbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR, företrädare för lika villkor och arbetsmiljöombud.</p> <p>8. Utarbeta förslag på organisering av stöd för chefer, personer som känner sig utsatt och personer som blivit anmälda.</p> <p>9. Analys av Umeå universitets resultat från forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien.</p> <p>10. Pilotprojekt medarbetarskapsprogram.</p>		<p>och våld. Möjligheten fanns också att ange flera svarsalternativ på frågan. Det kan alltså vara en också samma person som upplever sig ha blivit utsatt för flera olämpliga beteenden. Därför blir det problematiskt att jämföra totala andelen och antalet medarbetare som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier med resultatet från medarbetarundersökningen 2021.</p> <p>Universitetet kan inte följa upp målet att minska andelen medarbetare som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier under perioden 2021–2024. Genom att samma frågeställning som användes 2024 kommer att användas vid medarbetarundersökningarna 2027 och 2030, så kommer resultatet att vara mer jämförbart framgent. Detta är en fråga som universitetet behöver fortsätta arbeta med framgent då visionen på Umeå universitet är nolltolerans.</p> <p>I medarbetarundersökningen 2021 anger 43% av de 146 medarbetare som upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, att de inte sökt hjälp i samband med det olämpliga beteendet.</p> <p>I medarbetarundersökningen 2024 anger 38% av de 292 medarbetare (108 personer) som upplevt sig utsatt för diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, hat, hot eller våld, att de inte har sökt hjälp för att komma till rätta med det olämpliga beteendet.</p> <p>Tendensen är att medarbetare som inte söker hjälp vid upplevelse av utsatthet av olämpliga beteenden minskar. Men eftersom det olämpliga beteendet har olika innebörd i medarbetarundersökningen 2021 jämfört med 2024, är det problematiskt att jämföra resultatet. Genom att samma frågeställning som användes 2024 kommer att användas vid</p>	<p>Möjlighet till systematisk årlig uppföljning av aktiva åtgärder gällande arbetsgivarperspektivet undersöks.</p> <p>5. Webb sidan "Om något händer" är publicerad på Aurora, med information och länkar som medarbetare kan ta del av för att få stöd och hjälp vid upplevd utsatthet för olämpligt beteende och andra händelser.</p> <p>6. Förebyggande utbildningsinsatser i civillurage, att agera vid olämpligt beteende för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier har erbjudits till chefer, HR, stödet för lika villkor (tidigare företrädare för lika villkor), och medarbetare. Utbildningsmaterialet är publicerat på Aurora. Arbetet fortsätter 2025.</p> <p>7. Information, verktyg och metodstöd i det förebyggande arbetet mot olämpligt beteende finns publicerat på Aurora i form av guider i aktiva åtgärder. Guiderna gäller både för arbetsgivarperspektivet och studieranordnarperspektivet. Frågorna från medarbetarundersökningen 2024 har publicerats på Aurora, med syfte att användas i samband med uppföljning av arbetsmiljön på institutioner och enheter. Möjlighet finns då att följa upp specifika frågor utifrån behov. Universitetet hänvisar också till Prevents förebyggande material mot olämpligt beteende.</p> <p>8. Ett stöd-team (STAR) är tillsatt för att finnas som stöd till chefer vid utredning av kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.</p> <p>9. En analys är genomförd av Umeå centrum för genusstudier (UCGS) - Sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet: En studie bland anställda och studenter vid Umeå universitet. Analysen bidrog till att synliggöra olämpligt beteende där Jesper Fundberg, Malmö universitet, bjöds in att föreläsa och hålla workshops i förebyggande arbete mot</p>
--	---	--	--	---



UMEÅ UNIVERSITET

			<p>medarbetarundersökningarna 2027 och 2030, så kommer resultatet att vara mer jämförbart framgent.</p>	<p>önskat beteende. UCGS bjöd också in till en temadag mot önskat beteende.</p> <p>10. Det planerade medarbetarskapsprogrammet utvecklades till ett universitetsgemensamt femårigt projekt om att främja en inkluderande samarbetskultur på lika villkor. Projektet resulterade i en uppdaterad värdegrund, som inkluderar akademiska värden, samt ett flertal verktyg att arbeta med värdegrundsfrågor på arbetsplatsträffar etc. Materialet är implementerat på universitetet och finns publicerat på Aurora.</p>
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Otydligt arbetsmiljöarbete – Risk för ohälsa</p>	<p>Åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utarbeta en processbeskrivning för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder samt säkerhet 2. Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR 3. Utarbeta verktyg till chefer och HR för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder 4. Genomföra nätverksträffar för arbetsmiljöombud 5. Införande och utbildning i det webbaserade arbetsmiljöverktyget - IA (Information om arbetsmiljö) 	<p>Mål:</p> <p>Minska andelen medarbetare som inte känner till arbetsmiljöarbetet på den egna institutionen/enheten (<28%) och inte upplever att det fungerar bra (<20%)</p>	<p>Uppföljning av mål:</p> <p>I medarbetarundersökningen 2021 var det 28% av medarbetarna som angav att de inte kände till arbetsmiljöarbetet på den egna institutionen/enheten och 20% som upplevde att arbetsmiljöarbetet inte fungerade bra. I medarbetarundersökningen 2024 är det 18% av medarbetarna som anger att de inte känner till det förebyggande arbetsmiljöarbetet som bedrivs på den egna institutionen/enheten/motsvarande, och 10% som upplever att det inte fungerar bra. Dessa resultat ligger i "grön zon", dvs ett område där universitetet är på rätt väg. Universitetet har uppnått målen med att tydliggöra arbetsmiljöarbetet på den egna institutionen/enheten/motsvarande, och halverat andelen medarbetare som upplever att arbetsmiljöarbetet inte fungerar bra, jämfört med resultaten i medarbetarundersökningen 2021.</p>	<p>Uppföljning av åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ett styrdokument som tydliggör det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetet med aktiva åtgärder och säkerhet är under upparbetande. Samverkan och rektorsbeslut planeras under 2025. 2. En digital arbetsmiljöutbildning har upparbetats i Canvas med syfte att ge chefer grundläggande kompetens i områdena arbetsmiljö, lika villkor och rehabilitering. Utbildningen är implementerad i verksamheten och är obligatorisk för chefer/arbetsledare/medarbetare i processen vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Utbildningen är också öppen för HR och övriga intresserade medarbetare att ta del av. 3. Sedan tidigare hänvisas chefer och HR att använda sig av Prevents metod "OSA-enkäten" för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. <p>Metodstödet Arbetsplatsdialog för arbetsgivare (AD-A) har implementerats på universitetet som ett rekommenderat verktyg att arbeta både med att förebygga ohälsa och med att främja hälsa. Metodstödet är också ett stöd och verktyg i arbetet med individuella förebyggande arbetsanpassningar. Metodstödet har implementerats vid den befintliga chefsutbildningen i Adato, men det kan finnas behov av ytterligare implementeringsinsatser för att metodstödet ska användas av fler institutioner. De</p>



UMEÅ UNIVERSITET

				<p>institutioner som använder sig av AD-A är mycket nöjda och upplever det som ett bra stöd.</p> <p>Frågorna från medarbetarundersökningen 2024 har publicerats på Aurora, med syfte att användas i samband med uppföljning av arbetsmiljön på institutioner och enheter. Möjlighet finns då att följa upp specifika frågor utifrån behov. Frågebatteriet i medarbetarundersökningen 2024 har utvecklats till att även omfatta frågor gällande aktiva åtgärder. Möjlighet till systematisk årlig uppföljning av aktiva åtgärder gällande arbetsgivarperspektivet undersöks.</p> <p>Utbildningsinsatser har genomförts för arbetsmiljöombuden och stödet för lika villkor gällande systematiskt arbetsmiljöarbete, aktiva åtgärder och hur man arbetar med universitetets handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder. Utbildningsmaterial i form av filmer har publicerats på Aurora.</p> <p>4. Nätverksträffar för arbetsmiljöombud har implementerats på universitetet. Personalenheten planerar aktuella teman löpande i samråd med arbetsmiljöombuden och huvudarbetsmiljöombuden.</p> <p>5. Två moduler i IA-systemet (Information om arbetsmiljö) är implementerade på universitetet, "tillbud och olyckor" och "säkerhet och egendom". Information och metodstöd finns tillgängligt på Aurora. Information om IA-systemet ingår även i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för arbetsmiljöombud. Utbildningar och supporttillfällen (IA-stuga) har genomförts riktade till användare i systemet.</p>
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Återgång till arbetsplatsen efter Coronapandemin – Risk för konflikter och minskad trivsel</p>	<p>Åtgärder: 1. Färdigställa nytt regelverk för distansarbete vid Umeå universitet. 2. Utarbeta och genomföra arbetsmiljöutbildning till chefer och HR.</p>	<p>Mål: Öka medarbetarnas upplevelse av nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen (>4,23 på NMI)</p>	<p>Uppföljning av mål: I medarbetarundersökningen 2021 upplevde 65% av medarbetare nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen (värde 4,23). I medarbetarundersökningen 2024 är det 73% av medarbetarna som upplever nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen (värde 4,7). Resultatet ligger i</p>	<p>Uppföljning av åtgärder: 1. En översyn av styrdokumentet som reglerar distansarbete har gjorts, och en vägledning vid distansarbete från annat land har utarbetats som ytterligare stöd. 2. En digital arbetsmiljöutbildning har utarbetats i Canvas med syfte att ge chefer grundläggande kompetens i områdena arbetsmiljö, lika villkor och</p>



UMEÅ UNIVERSITET

	3. Utbilda delar av HR-stödet på universitetet i konfliktvägledning.		”grön zon”, dvs ett område där universitetet är på rätt väg. Universitetet har uppfyllt målet att öka medarbetares nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen jämfört med resultatet i medarbetarundersökningen 2021.	rehabilitering. Utbildningen är implementerad i verksamheten och obligatorisk för chefer/arbetsledare/medarbetare i processen vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter. Utbildningen är också öppen för HR och övriga intresserade medarbetare att ta del av. 3. HR-specialister vid alla fakultetskanslier/motsvarande har erbjudits utbildning i konfliktvägledning. Personalenheten finns som stöd till chefer och HR-specialister.
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Otydliga och okända rutiner vid hat, hot och våld – Risk för ohälsa</p>	<p>Åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Färdigställa webbsidan ”Om något händer” på Aurora. Utarbeta och färdigställa webbsidan ”Om något händer” på Studentwebben. Utarbeta en processbeskrivning för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder samt säkerhet. Utarbeta och genomföra utbildning gällande hat, hot och våld till chefer, HR, arbetsmiljöombud och specifika yrkesgrupper. Upphandla leverantör för genomförande av krisledningsutbildning för krisledningsgrupper. 	<p>Mål: Öka kännedomen om rutiner vid hat, hot och våld bland medarbetare och studenter</p>	<p>Uppföljning av mål: I medarbetarundersökningen 2021 ställdes inga frågor gällande kännedom om rutiner vid hat, hot och våld. Inte heller i studiebarometern 2020 eller 2022 ställdes dessa frågor. Risken har identifierats utifrån Internrevisionens undersökning och rapport gällande hat, hot och våld 2021. Som ett led i att följa upp internrevisionens rapport lades det in frågor i medarbetarundersökningen 2024. I medarbetarundersökningen 2024 ställdes frågor om medarbetare känner till vad som ska göras i händelse av en krissituation på arbetsplatsen, exempelvis vid dödsfall eller hot. Där framkommer att 30% av medarbetare har kännedom om rutiner vid en krissituation. Det resultaten ligger i ”gul zon”, dvs frågor där det finns förbättringspotential. Detta är en fråga som universitetet behöver fortsätta arbeta med framgent. Det resultatet har blivit bättre sedan 2014, då samma fråga gällande kännedom om rutiner vid krissituation följts över en längre tid. Universitetet kan dock inte följa upp målet att öka kännedomen om rutiner vid hat, hot och våld bland medarbetare och studenter för perioden 2021-2024. Genom att samma frågeställning som användes 2024 kommer att användas vid medarbetarundersökningarna 2027 och 2030, så kommer resultatet att vara mer jämförbart framgent. Ett arbete pågår hur</p>	<p>Utvärdering av åtgärder: 1-2. Webbsidan ”Om något händer” är publicerad både på Aurora och på Studentwebben, med information och länkar där medarbetare och studenter kan få stöd och hjälp vid upplevd utsatthet för olämpligt beteende och andra händelser. Där finns även information och stöd till chefer som behöver agera i samband med en händelse. 3. Ett styrdokument som tydliggör det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetet med aktiva åtgärder och säkerhet är under uppbyggnad. Samverkan och rektorsbeslut planeras under 2025. 4. En utbildning gällande hot, våld och påtryckningar är framtagen och finns tillgänglig på Aurora under 2024 för alla personal vid Umeå universitet. Utbildningen förväntas ge en ökad kunskap och trygghet som kan påverka arbetsmiljön positivt. Två moduler i IA-systemet (Information om arbetsmiljö) är implementerade på universitetet, ”tillbud och olyckor” och ”säkerhet och egendom”. Information och metodstöd finns tillgängligt på Aurora och Studentwebben. Information om IA-systemet ingår även i den grundläggande arbetsmiljöutbildningen för arbetsmiljöombud. Utbildningar och supporttillfällen (IA-stuga) har genomförts riktade till användare i systemet och finns publicerade på Aurora.</p>



UMEÅ UNIVERSITET

			universitetet bättre kan utvärdera studenters arbetsmiljö och lika villkor.	5. Upphandling av leverantör för genomförande av krisledningsutbildning för ledningsgrupper är genomförd. Utbildning hålls löpande med hjälp av företagshälsovården.
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Svårt att hitta på Studentwebben och otydlig information – Risk för ohälsa</p>	<p>Åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Underlätta för studenter att hitta information på Studentwebben. Uppdatera informationen inom områdena arbetsmiljö, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt rutin vid hot, hat och våld på studentwebben. Uppdatera informationen inom områdena fysisk arbetsmiljö samt hantering av tillbud och olyckor. 	<p>Mål: Öka antalet studenter som känner till Studentwebben</p>	<p>Uppföljning av mål: Målet skulle följas upp genom mätning av antal besök på studentwebben. Trafiken på hemsidan är dock inte jämförbar då sidorna har utvecklats över tid, och flera tjänster, länkar och integreringar har ändrats, till exempel hur man når Ladok, Canvas och schemat. Kommunikationsenheten gör i stället löpande intervjuer med studenter för att säkerställa att studenterna upplever stödet från webben som tydligare och bättre.</p> <p>Universitetet kan inte följa upp målet om kännedomen om Studentwebben har ökat bland studenterna för perioden 2021–2024. Ett arbete pågår hur universitetet bättre kan utvärdera studenters arbetsmiljö och lika villkor.</p>	<p>Uppföljning av åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Studentwebben är under omarbeting för att underlätta för studenter att hitta viktig information. Lansering planerad till terminsstart vårterminen 2025. Ett samarbete pågår med UPL, vilken information som ska finnas på Studentwebben respektive Canvas. –3. En ny sida "Om någonting händer" är implementerad på Studentwebben. Innehållet är uppdaterat gällande bland annat fysisk arbetsmiljö, lika villkor, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier, rutiner vid hot, hot och våld och säkerhet, samt hantering av tillbud och olyckor.
<p>Risker/hinder och utvecklingsområden: Studenter upplever kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier och vet inte var de ska vända sig om det händer - Risk för ohälsa</p>	<p>Åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Färdigställa handläggningsordning utredning vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Utarbeta vägledning om arbetsmiljöåtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer och HR. Extern utvärdering av det systematiska arbetsmiljöarbetet när det gäller kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Utveckla arbetet med aktiva åtgärder vid Umeå universitet utifrån perspektivet arbetsgivare och utbildningsanordnare. 	<p>Minska andelen studenter som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling (<8%), trakasserier (<7%) eller sexuella trakasserier (<4%) Öka andelen som vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatt (>37%)</p>	<p>Uppföljning av mål:</p> <p>I studiebarometern 2020 angav 8,3% av studenterna att de upplevt sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling, 6,7% att de upplevt sig blivit utsatt för trakasserier och 4,4% att de upplevt sig blivit utsatt för sexuella trakasserier i samband med studierna de senaste 12 månaderna.</p> <p>I studiebarometern 2022 anger 6,7% av studenterna att de upplevt sig ha blivit utsatta för kränkande särbehandling, 4,3% att de upplevt sig blivit utsatt för trakasserier och 3% att de upplevt sig blivit utsatt för sexuella trakasserier i samband med studierna de senaste 12 månaderna.</p> <p>Universitetet har uppnått målet att minska andelen studenter som upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Detta är en fråga som universitetet behöver fortsätta arbeta med framgent då visionen är nolltolerans.</p>	<p>Uppföljning av åtgärder:</p> <ol style="list-style-type: none"> Rektor har fattat beslut om en ny handläggningsordning som tydliggör hanteringen av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. En vägledning av arbetsmiljöåtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är utarbetad och finns publicerad på Aurora och tillgänglig för chefer och HR. Riktad information till studenter gällande lika villkor finns publicerad på Studentwebben. En extern utredning av universitetets hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier är genomförd av Karin Röding och resulterade i en rapport med 32 åtgärdsförslag. De flesta av åtgärdsförslagen är genomförda. Granskningen resulterade bland annat i att universitetet gjorde en utredning av arbetsmiljöorganisationen. Utifrån den utredningen har universitetet slagit samman organisationen för arbetsmiljö och lika villkor, stärkt studentmedverkan



UMEÅ UNIVERSITET

	<p>5. Utarbeta och färdigställa webbsida "Om något händer" på Studentwebben.</p> <p>6. Utarbeta och genomföra utbildning i kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, utbildningsansvariga och nätverk för lika villkor.</p> <p>7. Utarbeta verktyg och metodstöd i det förebyggandearbetet mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier till chefer, HR och företrädare för lika villkor.</p> <p>8. Utarbeta förslag på organisering av stöd för att stötta chefer, personer som känner sig utsatt och personer som blivit anmälda.</p> <p>9. Analys av Umeå universitets resultat från forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien.</p>		<p>I studiebarometern 2020 angav 56% av studenterna att de inte vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkning, diskriminering eller trakasserier.</p> <p>I studiebarometern 2022, ställdes inte frågan gällande om studenterna vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatta. Universitetet kan därför inte följa upp målet att öka andelen studenter som vet var de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.</p>	<p>genom en samordningsgrupp för hållbart studieliv, samt tillsatt en ny tjänst på Studentcentrum som verkar som samordnare för studenters arbetsmiljö och lika villkor.</p> <p>4. Arbetet med att utveckla aktiva åtgärder vid Umeå universitet utifrån perspektivet utbildningsanordnare pågår. En vägledning och stöd vid arbete med aktiva åtgärder utifrån utbildningsanordnarperspektivet har arbetats fram och kommer att implementeras på universitetet under 2024.</p> <p>5. Webbsidan "Om något händer" är publicerad på Studentwebben, med information och länkar där studenter kan få stöd och hjälp vid upplevd utsatthet för olämpligt beteende och andra händelser.</p> <p>6. Förebyggande utbildningsinsatser i civilkurage, att agera vid olämpligt beteende för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier har erbjudits till chefer, HR och stödet för lika villkor (tidigare företrädare för lika villkor). Utbildningsmaterialet är publicerat på Aurora.</p> <p>7. Information, verktyg och metodstöd i det förebyggande arbetet mot olämpligt beteende finns publicerat på Aurora i form av guider i aktiva åtgärder. Guiderna gäller både för arbetsgivarperspektivet och studieanordnarperspektivet.</p> <p>8. Ett stöd-team (STAR) är tillsatt för att finnas som stöd till chefer vid utredning av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.</p> <p>9. En analys är genomförd av Umeå centrum för genusstudier (UCGS) - Sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet: En studie bland anställda och studenter vid Umeå universitet. Analysen bidrog till att synliggöra olämpligt beteende där Jesper Fundberg, Malmö universitet, bjöds in att föreläsa och hålla workshops i förebyggande arbete mot</p>
--	---	--	--	--



UMEÅ UNIVERSITET

				oönskat beteende. UCGS bjöd också in till en temadag mot oönskat beteende.
<p><u>Risker/hinder och utvecklingsområden:</u></p> <p>Risk för sjukskrivning och studieavbrott pga psykisk ohälsa</p>	<p><u>Åtgärder:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ökad samverkan mellan kårer, fakulteter, UPL och studenthälsan. 2. Deltagande i WHO-projektet "Hur mår du som student?". 3. Deltagande i en nationell arbetsgrupp "Hållbar arbetsmiljö för studenterna under studietiden". 	<p><u>Mål:</u></p> <p>Främja psykisk hälsa</p>	<p><u>Uppföljning av mål:</u></p> <p>Målet följs upp genom WHO-projektets slut 2025/2026.</p> <p>Universitetet kan därför inte följa upp målet att främja studenternas psykiska hälsa. Ett arbete pågår hur universitetet bättre kan utvärdera studenters arbetsmiljö och lika villkor.</p>	<p><u>Uppföljning av åtgärder:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ökad samverkan mellan kårer, fakulteter, UPL och studenthälsan. Samverkan med kårerna omfattar exempelvis rutiner för hantering av incidenter under mottagningsperioden, föreläsningar och temavecka kring psykisk hälsa. Samverkan med fakulteterna omfattar exempelvis projektet "Hållbar introduktion" tillsammans med Samhällsvetenskapliga fakulteten, temadagar, utbildning i "Mental health first aid". Samverkan med UPL omfattar exempelvis utbildning i att hantera svåra samtal. Studenthälsan har HBTQI-certifierat verksamheten. 2. Umeå universitets studenter deltar i ett WHO-projektet "Hur mår du som student?" som pågår fram till 2025/2026. Studien följer förstaårsstudenters upplevelse av sin hälsa och erbjuder internetbaserad behandling med lovande resultat. Vid uppföljning av resultatet i projektet kan det övergripande målet för risken utvärderas. 3. Deltagande i ett nationellt nätverk för studenters arbetsmiljö. Samordnaren för studenters arbetsmiljö och lika villkor representerar Umeå universitet. Nätverket möjliggör erfarenhetsutbyte och en samsyn kring det systematiska arbetsmiljö- och lika



UMEÅ UNIVERSITET

				villkorsarbetet för studenter.
--	--	--	--	--------------------------------



UMEÅ UNIVERSITET

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
<p>Antalet studenter med varaktiga funktionsnedsättningar som söker och beviljas riktat pedagogiskt stöd och anpassning i studiemiljön vid Umeå universitet ökar. Detta kan medföra risker för bristande tillgänglighet i studenters studiemiljö.</p>	<p>En pågående nationell trend visar att antalet studenter med varaktiga funktionsnedsättningar som söker och beviljas riktat pedagogiskt stöd och anpassning i studiemiljön vid lärosäten ökar. Detta gäller även för Umeå universitet och baseras på underlag från "Revisionsrapport 3/2023, Riktat studentstöd och anpassningar i studiesituationen till studenter med funktionsnedsättningar, statistik från Studentcentrum och studentkårerna. Utvecklingen vid Umeå universitet följer den nationella trenden och visar en markant ökning från 2017 till 2023, vad gäller antalet studenter som beviljats riktat studentstöd.</p> <p>Statistik från Studentcentrum för åren 2019–2023 visar att den vanligaste funktionsnedsättningen är läs och skrivsvårigheter, följt av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF). Därefter följer psykisk ohälsa och andra funktionsnedsättningar (här ingår till exempel förvärvad hjärnskada, ME och MS)</p> <p>I och med ökningen av antalet studenter med varaktiga funktionsnedsättningar i behov av stöd, ställs allt högre krav på universitetet. Några områden som identifierats i Revisionsrapport nr 3/2023 är:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ökad kunskap om olika former av funktionsnedsättningar- i synnerhet studenter med NPF samt funktionsnedsättningar som medför läs- och skrivsvårigheter. • Ökad kunskap om lagkraven i diskrimineringslagen 			x



UMEÅ UNIVERSITET

	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad kunskap om hur man skapar tillgängliga undervisningsformer • Tillgång till stödåtgärder • Ökade personella resurser 			
<p>Brister i undersökning av studenternas arbetsmiljö riskerar leda till att:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. brister och problem i studenters arbetsmiljö inte fångas upp och förebyggs 2. olika former av diskriminering i studenters arbetsmiljö inte fångas upp och förebyggs 	<p>Studiebarometern 2022 har låg svarsfrekvens och utgör inte ett tillräckligt underlag för information som behövs för att på ett bra sätt sätta in åtgärder som kan förebygga risker för diskriminering och ohälsa i studenters studiemiljö.</p>			x
<p>Brister under studenternas första studieår riskerar att leda till:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Försämrad psykisk hälsa som leder till att studenter inte fullgör sina studier. 	<p>Studenthälsan har noterat att ca hälften av studenterna som söker stöd för sitt psykiska mående går sitt första studieår. Framför allt märks en ökning under mitten av terminerna. Några brister som har identifierats är:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bristande stöd från omgivningen och ensamhet • Otydliga kravbilder, svårigheter med att hitta struktur och goda studievanor vilket skapar stress och risk för psykisk ohälsa över tid. • Otillräckligt pedagogiskt stöd till studenter riskerar att leda till avbrutna studier. Det pedagogiska stödet som erbjuds alla studenter rymmer idag i lägre grad möjlighet till individuellt stöd, vilket gör stödet mindre användbart för studenterna. Innan pandemin fanns Studieverkstaden på Universitetsbiblioteket som erbjöd fler tillfällen och möjligheter för individer att få pedagogiskt stöd. 			x
<p>Upplevelse av hög arbetsbelastning - Risk för ohälsa, arbetsrelaterad sjukdom och sjukfrånvaro.</p> <p>Källa: MAE 2024, fakulteternas/motsvarande inventeringar av utvecklingsområden gällande arbetsmiljö och lika villkor 2024</p>	<p>Det finns flera faktorer som påverkar upplevelse av en hållbar arbetssituation utifrån organisatoriska och sociala aspekter. Att under en längre tid ha högre krav än resurser i arbetet innebär en ohälsosam arbetsbelastning (AFS 2015:4). I medarbetarenkät 2024 svarade totalt 3132 på frågorna nedan.</p>			x



UMEÅ UNIVERSITET

	<p>På frågan om upplevelse av arbetsbelastning uppger 26 % att de har en arbetsbelastning (mängd, omfattning, olika typer av uppdrag etc.) som inte är hanterbar.</p> <p>32 % upplever att de inte hinner med sina arbetsuppgifter inom ramen för ordinarie arbetstid. 31 % upplever att det svårt att koppla av från arbetet när de är lediga.</p> <p>Fakulteterna/motsvarande har lyft hög arbetsbelastning som en identifierad risk i inventeringar av utvecklingsområden gällande arbetsmiljö och lika villkor.</p>			
<p>Chefer upplever överlag en sämre balans än medarbetare - Risk för ohälsa, arbetsrelaterade sjukdom och sjukfrånvaro.</p> <p>Källa: MAE 2024</p>	<p>På område balans (area total) upplever chefer med personalansvar och chefer utan personalansvar överlag en sämre balans (högre arbetsbelastning, mindre återhämtning, att inte hinna med) än övriga medarbetare.</p> <p>Inom området balans som helhet anger 35,6 % av chefer (168 respondenter) och 40,5 % av chefer utan personalansvar (187 respondenter) att de inte har en bra balans dvs. att de inte har en hanterbar arbetsbelastning, möjlighet till återhämtning och att de inte hinner med sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid.</p>			X
<p>Medarbetare känner inte till rutiner för krissituationer, olyckor och brand – risk att medarbetare inte vet hur de ska agera vid en krissituation, olycka eller vid händelse av brand på arbetsplatsen.</p> <p>Källa: MAE 2024, fakulteternas/motsvarande inventeringar av utvecklingsområden gällande arbetsmiljö och lika villkor</p>	<p>I medarbetarenkäten 2024 svarade totalt 3113 på frågorna nedan.</p> <p>Det är 30 % som anger att de inte känner till vad som ska göras vid exempelvis dödsfall eller hot riktat mot en medarbetare eller arbetsplatsen (krissituationer). 22 % anger att de inte känner till vad som ska göras vid exempelvis en fallolycka, stick- eller brännskada (olycka) och 11 % känner inte till rutiner för att utrymma arbetsplatsen i händelse av brand på arbetsplatsen</p> <p>Fakulteter/motsvarande har lyft att det finns brister i kunskap och rutiner vid olika typer av krissituationer såsom exempelvis brand, HLR.</p>			X
<p>Bristande kunskap om lika villkor och aktiva åtgärder - risk att universitet inte följer de lagstadgade kraven i diskrimineringslagen vilket riskerar att leda till olika former av diskriminering</p>	<p>Fakulteterna/motsvarande har lyft att det finns brister i kunskap kring lika villkor och aktiva åtgärder. Det finns risk för diskriminering eller andra hinder för lika möjligheter och rättigheter om det förebyggande arbetet med aktiva åtgärder inte sker fortlöpande och systematiskt inom verksamheten.</p>			X



UMEÅ UNIVERSITET

<p>Källa: Fakulteternas/motsvarande inventeringar av utvecklingsområden gällande arbetsmiljö och lika villkor</p>	<p>Studentkårerna beskriver att en stor del av de ärenden som inkommer till studentkårerna berör brister i bemötande, där student upplevt sig kränkt och diskriminerad av sina lärare.</p>			
<p>Medarbetare och studenter upplever sig utsatta för olika former av diskriminering och kränkande särbehandling - risk för ohälsa</p> <p>Källa: MAE 2024</p>	<p>I medarbetarenkät 2024 anger totalt 9,4 % (292 respondenter) att de upplevt utsatthet för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, hat, hot eller våld. Av dessa anger:</p> <p>21 % att de har blivit utsatta vid upprepade tillfällen 33 % anger att de inte sökt hjälp i samband med upplevelse av oönskat beteende 15 % anger att de sökt hjälp men inte fått det</p> <p>De sammanhang som de svarande angett som vanligast att bli utsatt på är: möten, lunch- och fikarum, kontor/labbar eller e-post/sms. Det är störst risk att bli utsatt av kollegor och i andra hand överordnad.</p> <p>Det är 9 % (av 3114 respondenter) som anger att de inte vet var de ska vända sig i samband med upplevd utsatthet (jmf 17 % MAE 2021), vilket är en minskning i positiv riktning. Kvinnor, yngre åldrar (yngre än 29 år) och anställda med utländsk bakgrund är mer kritiska till att arbetsplatsen är fri från diskriminering. På frågan inom vilket område som medarbetarna upplever att diskriminering (missgynnande eller kränkning) har förekommit anges kön (60 %), etnicitet (35 %) och ålder (29 %) som mest förekommande.</p>			x
<p>Kvinnor är långtidssjukskrivna i högre andel jämfört med män - risk för en ojämförbar hälsa utifrån kön</p> <p>Källa: Primula sjukskrivna 28 dagar eller mer, uttag 31 oktober 2023, Fokus oktober 2023</p>	<p>Vid mättillfället i oktober 2023 var antal sjukskrivna mer än 28 dagar: 120 personer (2,6 % av totalt antal anställda) varav 95 kvinnor (3,7 % av totalt antal anställda kvinnor) och 25 män (1,2 % av totalt antal anställda män).</p> <p>Den dominerande sjukskrivningsorsaken bland alla långtidssjukskrivna är stressrelaterade diagnoser, som i oktober 2023 var 42 % av totalt antal sjukskrivna (totalt 51 personer varav kvinnor 42 personer).</p>			x



UMEÅ UNIVERSITET

	Andelen stressrelaterade diagnoser har ökat från oktober 2021 (30 %) till oktober 2023 (42 %) på Umeå universitet.			
<p>Ojämn fördelning av makt och inflytande utifrån ett jämställdhetsperspektiv</p> <p>Källa: Statistik anställda Fokus, januari 2024, Könsfördelning universitetsstyrelsen och universitetsledningen Aurora 2024-01-18, Könsfördelning professorer. dekanuppdrag och prefekter/föreståndare är taget från inrapporterade svar av fakulteterna, januari 2024</p>	<p>Könsfördelningen för anställda på universitetet är 56 % kvinnor och 44 % män och det råder en jämn könsfördelning inom de flesta befattningskategorier. De största skillnaderna finns i befattningarna administrativ personal där andel kvinnor är 78 % och andel män är 22 % samt professorer där andel kvinnor 35 % och andel män är 65 %.</p> <p>Inom universitetsstyrelsen och universitetsledningen råder en ojämn könsfördelning med en majoritet av män. Även prefekt och föreståndare har en ojämn könsfördelning med fler män. På dekanuppdrag och mellanchefernivå är könsskillnaden mellan kvinnor och män jämn (inom det etablerade 60/40 spannet). Inom kategorierna områdeschef och administrativ chef är kvinnor tydligt överrepresenterade.</p> <p>Det finns en diskrepans mellan kvinnors respektive mäns möjligheter till makt och inflytande som återspeglas i den ojämna könsfördelningen vad gäller befattningar samt att kvinnor inte finns representerade i samma utsträckning som män i de forum där övergripande och strategiska beslut fattas.</p>			X
<p>Friskfaktor: Ökad upplevelse av möjlighet till återhämtning</p> <p>Källa: MAE 2024</p>	<p>Resultatet från medarbetarenkäten 2024 visar att 81 % upplever möjlighet till återhämtning exempelvis att ta pauser, fika, lunchpromenader mm. Resultatet visar på en positiv utveckling över tid.</p> <p>Fortsatt arbete med att bibehålla och skapa förutsättning som möjliggör återhämtning för medarbetarna är av stor vikt för att motverka ohälsa (AFS 2025:4).</p>			
<p>Friskfaktor: Ökad upplevelse av information och tydlig organisation</p> <p>Källa: MAE 2024</p>	<p>I medarbetarundersökningen 2024 framgår att kategorierna information (upplevelse av att vara informerad om vad som sker på institutionen/enheten) och tydlig organisation (tydlighet vem som ansvarar för vad på</p>			



UMEÅ UNIVERSITET

	<p>institutionen/enheten) har ökat med 18 respektive 17 procentenheter sedan 2018.</p> <p>Fortsatt arbete med en rättvis och transparent organisation är av vikt, att det finns tydliga beslutsvägar samt att roller, ansvar och mandat är tydliga.</p>			
<p>Friskfaktor: Upplevelse av förbättrat ledarskap samt högt förtroende för närmaste chef.</p> <p>Källa: MAE 2024</p>	<p>Enligt medarbetarenkäten 2024 visar resultatet på en positiv utveckling inom samtliga områden för ledarskapet. Områdena berör bland annat chef återkopplar, chef stödjer och chef föregår med gott exempel. 89 % (antal svar 3147) anger att de har förtroende för sin närmaste chef i rollen som chef och ledare.</p> <p>Ledarskap beskrivs som en avgörande faktor för att skapa friska och produktiva organisationer, därav är arbetet med att skapa goda förutsättningar för ledare inom organisationen av stor betydelse för att fortsätta gynna denna positiva utveckling.</p> <p>(Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid, Myndigheten för arbetsmiljökunskap).</p>			



UMEÅ UNIVERSITET

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

Universitetsgemensam handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2025–2027 har tagits fram i samverkan med arbetsmiljö- och lika villkorskommittén samt samordningsgrupperna hållbart arbetsliv och hållbart studieliv. Efter undersökning och riskbedömning diskuterades prioriterade risker, hinder och utvecklingsområden för den kommande planen vid strategimöte för arbetsmiljö och lika villkor (2024-10-02).

Arbetet har presenterats på arbetsmiljö- och lika villkorskommittén (2024-09-11, 2024-11-07, 2024-12-12) och förankrats hos universitetsledningen (2024-11-18) samt kanslicheferna (2024-12-02).

Universitetsgemensam handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder 2025–2027 har samverkats vid den centrala samverkansgruppen 2024-12-18 innan beslut av rektor. Uppföljning av åtgärderna i handlingsplanen kommer att ske i arbetsmiljö- och lika villkorskommittén.