

# SSO- Handboken

En guide för studerandeskyddsombud

**SFS**

## **SSO-handboken**

Utgiven av Sveriges förenade studentkårer,  
Stockholm 2023

Författare: Sebastian Lagunas Rosén

Formgivning: Leo Nyström

[sfs.se](https://sfs.se)

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	5
<b>Arbetsmiljöns beskaffenhet</b> .....	11
Den fysiska studiemiljön på campus.....	13
Organisatorisk och social (psykosocial) studiemiljö.....	22
Distansutbildning.....	31
I gränslandet mellan studiemiljö och studentliv.....	33
Studieveckans längd.....	34
Specifika risker inom vissa utbildningar.....	38
<b>Arbetsmiljöarbete och ansvar för arbetsmiljön</b> .....	41
Den övergripande ansvarsfördelningen.....	43
Lika villkor och förebyggande arbete mot diskriminering.....	47
Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).....	52
Rehabilitering och anpassning i samband med sjukskrivning.....	63
Vad gäller för forskarstuderande?.....	67
Rådighetsansvar: Vid VFU, praktik, industridoktorander m.fl. ....	68
Arbetsmiljöansvar inom uppdragsutbildning.....	70
Ansvar vid distansstudier.....	72
<b>Studerandeskyddsombud och skyddsorganisation</b> .....	75
Vad är ett studerandeskyddsombud?.....	77
Att utse studerandeskyddsombud.....	79
Uppgift och ansvar.....	85
Rätt till ledighet och kompensation.....	89
Rätt till utbildning.....	91
Rätt till information.....	93
Skyddsområden.....	96
Huvudstuderandeskyddsombud.....	101
Relationen mellan studerandeskyddsombud och skyddsombuden för anställda.....	103
Samverkan mellan lärosäte och studerandeskyddsombud.....	106
Studerandeskyddsombud får inte hindras.....	108
Skyddskommittéer.....	109
Att begära åtgärder (6:6a-anmälan).....	113
Skyddsstopp – vid akut fara.....	118
Tvister och rätt till skadestånd.....	119



Kapitel ett:  
**INLEDNING**



Det här är en handbok för dig som på ett eller annat sätt arbetar med studenters arbetsmiljö. Handboken vänder sig till studerandeskyddsombud, men också till den som är aktiv vid studentkåren och bevakar frågor som rör studiemiljö eller studenternas psykiska hälsa. Förhoppningen är att den ska vara till nytta även för andra, exempelvis den som ansvarar för studenters arbetsmiljö vid ett lärosäte.

I Sverige studerar ungefär 450 000 personer årligen vid ett universitet eller högskola. Studietiden kan vara utvecklande och kul, men den kan också innebära höga prestationskrav, stress samt svårighet att förena studier med fritid och, i många fall, arbete.

Det finns samtidigt en allt större medvetenhet i samhället om psykisk ohälsa, något som sedan ett antal år också är den vanligaste orsaken till sjukskrivning i arbetslivet. Högskolestuderande drabbas av psykisk ohälsa i betydligt högre grad än yrkesarbetande i samma ålder. Det finns en överhängande risk att studenter blir sjukskrivna under studietiden och att de i vissa fall hoppar av studierna. Studenter som drabbas av psykisk ohälsa under studietiden riskerar att vara dåligt förberedda för att stå emot kraven i arbetslivet och hålla sig friska på längre sikt.

Det är naturligtvis ingen naturlag att studenter oftare drabbas av psykisk ohälsa, utan det går att förebygga. För att studietiden ska bli en så positiv erfarenhet som möjligt är det viktigt att lärosäten, lärare och studenter arbetar tillsammans för att skapa goda och stimulerande studiemiljöer.

För den som arbetar finns det många böcker att läsa om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete. Det finns flera organisationer som anordnar utbildningar för såväl chefer som skyddsombud. Inom den högre

utbildningen har det varit mer påvert. Trots att det finns så många studenter, är det förvånansvärt svårt att hitta information om vilka rättigheter studenterna har och vem som ansvarar för olika delar av studiemiljön.

År 2018 fick Sveriges förenade studentkårer (SFS) i uppdrag av sina medlemskårer att under tre år fördjupa arbetet med studenters arbetsmiljö och psykisk hälsa. Det resulterade bland annat i en kartläggning, *Arbetsmiljöarbetet inom högre utbildning*, som publicerades 2019. SFS började också erbjuda återkommande utbildningar och skapa mötesplatser för studerandeskyddsombud, ett arbete som fortsätter än idag. Syftet har varit att öka kunskapen om studenternas arbetsmiljö och belysa lärosätenas, lärarnas och studenternas ansvar för att minska riskerna med ohälsa. I slutet av 2021 tog ett antal lärosätesrepresentanter initiativ till ett nationellt nätverk för studenters arbetsmiljö. Det utgör ytterligare en plattform för att utveckla samtalet även utanför SFS. På det hela taget får vi nog säga att det har hunnit hända ganska mycket på fem år.

Samtidigt har det saknats ett lättillgängligt material som de som arbetar med frågorna kan använda till vardags. En del studentkårer har tagit fram egna material av varierande omfattning. SFS kartläggning från 2019 har kunnat tjäna som en översikt, främst med fokus på de juridiska frågorna. Det har dock saknats ett dokument som beskriver arbetet med studenternas arbetsmiljö lite mer på djupet. Därför tog vi initiativ till den här handboken.

Handboken är indelad i tre huvudsakliga kapitel:

Ett kapitel handlar om **arbetsmiljöns beskaffenhet**, det vill säga hur studenternas arbetsmiljö ser ut och hur olika aspekter av utbildningarna kan påverka studenternas hälsa. Vi tar upp frågor

om den fysiska studiemiljön, exempelvis studieplatser, såväl som den sociala och organisatoriska miljön med fokus på riskfaktorer för den psykiska hälsan. Kapitlet innehåller även ett avsnitt om studiesociala aktiviteter och ett avsnitt om studieveckans längd.

Därefter följer ett kapitel om **arbetsmiljö och ansvar för arbetsmiljön**. Kapitlet fokuserar på ansvarsfördelningen. Det är högskolan eller universitetets rektor som har det yttersta ansvaret för studenternas arbetsmiljö, men i praktiken behöver uppgifter delegeras till annan personal som har närmare kontakt med studenterna. Studenterna har också ett eget ansvar att medverka i arbetsmiljöarbetet. Kapitlet beskriver kraven om systematiskt arbetsmiljöarbete och går igenom hur det kan kombineras med arbetet för lika villkor och aktiva åtgärder. Det innehåller även ett avsnitt om rehabilitering och anpassning av studierna i samband med sjukdom, vilket är ett område där ansvarsfördelningen länge har varit otydlig. Vidare innehåller kapitlet särskilda avsnitt om distansutbildning samt om ansvaret för forskarstuderande.

Det avslutande kapitlet handlar om **studerandeskyddsombud och skyddsorganisation**. Där beskriver vi vad uppdraget som studerandeskyddsombud innebär, vilka rättigheter och skyldigheter studerandeskyddsombuden har och hur de skiljer sig från "vanliga" skyddsombud på arbetsmarknaden. I kapitlet beskriver vi även hur studerandeskyddsombuden ska utses, hur deras arbete fördelas inom skyddsområden och hur det kan samordnas av huvudstuderandeskyddsombud. Vidare beskrivs principerna för samverkan mellan studerandeskyddsombud och lärosätet samt skyddskommitténs roll. Vi beskriver också hur studerandeskyddsombud kan begära åtgärder med hänvisning till 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen om lärosätet inte självmant rättar till brister i arbetsmiljöarbetet eller studenternas arbetsmiljö.



Avslutningsvis kommenterar vi kort reglerna om skyddsstopp, samt vilka möjligheter som finns att begära skadestånd om lärosätet hindrar studerandeskyddsombuden i deras uppgift.

Handboken är framtagen inom SFS. Ett antal personer har tagit del av utkast på delar av materialet och varit till stor hjälp i att granska och förbättra det: Kajsa Svaleryd (Högskolan i Gävle), Marie-Louise Holmberg (Högskolan i Gävle), Hanna Ljungberg (Malmö universitet), Marie Gruvhammar (Lunds universitet) Mari Willart (Sveriges universitetslärare och forskare, SULF), Amanda Mungdee (Tekniska Högskolans Studentkår), Nicholas Pagden (Linnékåren). Däremot har ingen utanför SFS granskat den färdiga helheten. SFS bär hela ansvaret för eventuella fel och brister.

Handboken innehåller ett flertal hänvisningar till olika delar av Arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I september 2023 fattade Arbetsmiljöverket beslut om en ny regelstruktur. Förändringen ska inte innebära några förändringar i sak, men alla föreskrifterna kommer att omstruktureras och byta namn. De nya föreskrifterna träder i kraft den 1 januari 2025, men redan i oktober 2023 går det att ta del av dem på [av.se](https://www.av.se). Förändringen påverkar inte lagrumshänvisningar till Arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöförordningen.



Kapitel två:

# **ARBETSMILJÖNS BESKAFFENHET**



Detta kapitel handlar om hur arbetsmiljön påverkar studenternas hälsa och vilka krav som finns på hur arbetsmiljön ska se ut. Kapitlet handlar inte specifikt om vem som ska göra vad, utan fokuserar istället på vilka arbetsmiljörisker som studenter kan utsättas för och hur arbetsmiljön kan utvecklas för att vara mer hälsofrämjande. En ambition är att kapitlet ska ge dig som studerandeskyddsombud eller enskild student en tydligare bild av vad du kan förvänta dig och vad som går att begära när det kommer till studiemiljön.

Vår erfarenhet är att det kan vara något av en djungel att förstå vilka formella krav som över huvud taget gäller. Hur arbetsmiljön ska utformas regleras på en övergripande nivå genom arbetsmiljölagens andra kapitlet, vars rubrik är just **arbetsmiljöns beskaffenhet**. Detta konkretiseras sedan i ett stort antal föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Däremot är studenter uttryckligen undantagna från en del föreskrifter, i någon föreskrift omfattas studenter av vissa paragrafer men inte av andra, och vissa gånger är det underförstått att studenter ingår. Utöver kraven i arbetsmiljölagen finns även diskrimineringslagens krav om likabehandling och tillgänglighet, som också påverkar studenternas arbetsmiljö.

Det är alltså mycket som ska vägas in redan innan vi börjar fundera på vad de olika föreskrifterna har för konkreta implikationer på ett lärosäte: Vad innebär kraven på "bekväma arbetsställningar" för studenter som sitter några timmar i biblioteket, några timmar i en föreläsningssal och åter några vid datorn hemma vid köksbordet? Vad innebär kraven om en rimlig arbetsbelastning på utbildningar där heltidsstudenter måste extrajobba två dagar i veckan för att ha råd med hyran? Även om det skiljer sig mycket mellan olika utbildningar kan vi ändå ringa in vissa allmänna krav på hur arbetsmiljön ska vara utformad.

Kapitlet utgår från en generell indelning i dels den fysiska arbetsmiljön, dels den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Fokus ligger på hur dessa två aspekter vanligtvis kan påverka studenterna i samband med undervisningen.

För att nyansera den generella bilden går vi även igenom några mer specifika sammanhang. Vi tar upp de särskilda problem som kan uppstå för studenter inom distansutbildning. Vi kommenterar lite kort på hur arbetsmiljöfrågorna förhåller sig till studiesociala sammanhang, där många studenter är involverade, men som inte är en del av själva undervisningen. Vi går även igenom den ganska löst reglerade frågan om studieveckans längd. Avslutningsvis redogör vi för ett antal risker som är förknippade med vissa specifika utbildningar.

## Den fysiska studiemiljön på campus

Majoriteten av alla studenter studerar vid ett campus och vistas i lärosätets lokaler stora delar av dagen. I genomsnitt kommer heltidsstudenterna att vistas i undervisningslokaler, det vill säga seminarierum, föreläsningssalar eller dylikt, 11 timmar i veckan. Resterande tid kan vara delad mellan studieplatser, datorsalar och grupprum på campus och studier hemifrån.

Den fysiska arbetsmiljön inbegriper alla de fysiska platser där studierna bedrivs. För att vara hälsosamma behöver de lokaler som används under utbildningarna hålla tillräcklig kvalitet i ett flertal avseenden: temperatur, ergonomi, ljud, belysning, luft och ventilation, är några exempel, och ytterligare finns beroende på utbildningen.

Den fysiska arbetsmiljön har betydelse för hälsan av flera skäl. Bristande ergonomi, temperatur, ljus och ljud kan ge upphov till spänningar och smärta i rygg, skuldror och axlar, huvudvärk, ökad trötthet, med mera. Störande ljud och buller kan orsaka stress och ha en negativ inverkan på koncentrationen. Dålig luftkvalitet påverkar luftvägar och dålig ventilation ökar risken att smittsamma sjukdomar sprids mellan studenterna, exempelvis säsongsinfluensa.

Miljön på campus kan liknas vid aktivitetsbaserade kontor, där de flesta saknar fasta platser och istället väljer arbetsplats utifrån uppgiften. Ofta blir studiemiljön naturligt ganska varierad, vilket i grunden är positivt. De flesta som studerar klarar till exempel av att sitta delar av dagen på stolar som inte lever upp till arbetslivets vanliga krav på ergonomi, förutsatt att de kan ta många pauser, röra på sig och variera mellan olika platser under dagens lopp. Men möjligheten att variera studieplats och arbetsställning får inte tas som en ursäkt för lärosätet att strunta i eller nedprioritera studenternas ergonomi.

Här går vi igenom de vanligaste typer av rum som studenter brukar vistas i. Det finns dock många andra sorters fysiska arbetsmiljöer, och detta är inte en fullständig förteckning. För forskarstuderande är det till exempel vanligare att ha en egen kontorsplats eller tillgång till samma arbetsytor som andra anställda, vilket gör att de inte påverkas lika mycket av de miljöer som är till för övriga studenter. Ibland finns det också mer specifika krav, exempelvis olika mått, bullergränser och detaljer kring hur ventilation ska vara utformad.

## Studieplatser

En studieplats är en plats avsedd för studentens eget arbete, exempelvis för att läsa eller skriva. Det är viktigt att studenterna och studerandeskyddsombud ges möjlighet att medverka i utformningen av studieplatser. I arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter finns ett stort antal bestämmelser som påverkar hur studieplatser och arbetsplatser ska vara utformade. De viktigaste källorna är föreskrifterna om arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1), belastningsergonomi (AFS 2012:2) och arbete vid bildskärm (AFS 1998:5). Bestämmelserna ger en bra utgångspunkt och det behöver göras en bedömning av behoven från fall till fall.

Antalet studieplatser och dess kvalitet bör kontinuerligt utvärderas och förändras i takt med att studenterna blir fler eller den tekniska utvecklingen förändrar behoven. På 1990-talet var det knappast nödvändigt att ha vägguttag och trådlöst nätverk vid alla studieplatserna men idag är behovet grundläggande. Om tio år är det möjligt att mobila uppkopplingar är så snabba och tillgängliga att wifi-täckning kommer att kännas lika förlegat som uttag för nätverkskabel gör idag.

En vanlig risk vid sittande arbete är ensidig belastning, som i längden kan ge upphov till smärta i rygg, axlar och nacke, huvudvärk och andra fysiska besvär. Därför är det viktigt att stolar och bord möjliggör en varierad arbetsställning. Det är bra om studenter kan variera mellan en sittande och stående arbetsställning. Om det går att växla mellan olika studieplatser under dagen, är det dock inget krav att bord exempelvis ska vara höj- och sänkbara. Däremot bör det finnas möbler med olika höjd, inte minst för att studenter är olika långa.

Arbetsytan ska vara tillräckligt stor och om det inte rör sig om rena läsesalar ska det finnas plats för en bärbar dator. Det ska finnas tillräckligt med benutrymme under bordet. Det behöver även finnas tillräckligt med fritt utrymme framför bordet, normalt 85–100 cm, för att sitta bekvämt och enkelt kunna sätta och resa sig. Utrymmet i gångar mellan studieplatserna bör vara minst 80 cm för att kunna passeras med rullstol och det behöver finnas plats att vända med rullstolen. I stora läsesalar behöver det även finnas bredare passager där många studenter rör sig, exempelvis i anslutning till ingången.

Studieplatserna ska varken vara trånga eller mörka. För att kunna hålla en god ventilation får det inte vara för lågt till tak i läsesalar, åtminstone 2,7 meter är lämpligt. Det är också viktigt att det finns fönster så att studenterna får tillräckligt med dagsljus. På vintern räcker inte dagsljuset, därför behövs även god artificiell belysning. Detta behöver anpassas utifrån en helhetsbedömning: Studieplatser som bara används kortare stunder behöver inte ha samma standard som platser i läsesalar eller biblioteket där många studenter periodvis kan vara hela dagarna.

Det är också viktigt att studieplatser ger möjlighet till arbetsro. På många lärosäten finns det studieplatser med olika ljudnivå, där några förväntas vara helt tysta medan andra kan tillåta kortare samtal med låg ton. Givetvis kan det också vara bra med kompletterande studieplatser i anslutning till korridorer, caféer och liknande, där det kan uppstå mycket ljud och rörelse, där studenterna kan uppehålla sig kortare stunder, men dessa bör inte ges som enda alternativ. Studenterna måste därtill ha platser som möjliggör samtal och samarbete, grupprum och liknande.



Ett vanligt klagomål på många lärosäten är att det finns för få studieplatser. Lokalkostnader kan visserligen vara höga och det kan vara svårt för lärosätena att tillgängliggöra tillräckligt stora ytor, men ekonomiska hinder kan inte väga tyngre än kraven i arbetsmiljölagen: Om studenter upplever att det är svårt att hitta bra studieplatser och av den orsaken väljer att studera hemifrån eller någon annanstans utanför lärosätet, så uppfyller inte lärosätet de egentliga lokalbehoven.

### Datorsalar/datorplatser

Många lärosäten erbjuder datorsalar där studenter kan låna en dator. Det torde även förekomma att lärosäten har platser med datorskärmar där studenter kan koppla in sin egen dator.

För studenter som förväntas ägna en stor del av studietiden vid datorn, finns det vägledning i föreskriften om arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) om hur platserna ska utformas. Föreskrifterna gäller inte vid kortvarigt, icke permanent bruk av bärbar utrustning. Lärosäten kan alltså även ha studie- eller datorplatser som inte efterlever kraven, förutsatt att studenterna inte är hänvisade till dem som enda alternativ.

Oavsett om studenterna använder en stationär dator eller har med sig egen dator, är det viktigt att belysningen inte bländar eller orsakar reflektioner i skärmen. Det gäller även fönster – om det kan komma direkt solljus över skärmen behöver det kunna skärmas av.

Skärmar ska vara lätta att läsa av. En laptopskärm är troligtvis inte ändamålsenlig för studenter som förväntas ägna mycket tid med att exempelvis bearbeta grafik eller visualisera data som tar mycket

plats. Tänk på att större skärmar behöver placeras på större avstånd för att användaren inte ska behöva vrida på huvudet. Det innebär att bordet behöver ha ett tillräckligt djup. Det är även viktigt att mus och tangentbord ryms, tillsammans med eventuella böcker, papper med mera. Om studenterna behöver kunna använda datorsalarna flera dagar i sträck blir det extra viktigt med ergonomiska och inställningsbara bord och stolar.

I övrigt gäller samma sak som för vanliga studieplatser.

### Hörsalar/föreläsningssalar

De flesta heltidsstudenter spenderar någonstans mellan 6 och 18 timmar i veckan i föreläsningar och seminarier, genomsnittet är 11 timmar. Ändå finns det inte lika tydlig vägledning för hörsalars utformning som det finns för kontor. Generellt gäller dock att akustik, temperatur, ventilation och sittplatsernas ergonomi ska vara av sådan kvalitet att studenter kan vistas där en stor del av studiedagen utan att det leder till fysiska besvär.

Generellt gäller också att akustiken ska vara tillräckligt bra för att även studenterna längst bak i salarna ska kunna höra föreläsaren, och att studenterna kunna höras av föreläsaren och övriga studenter om de ställer frågor oavsett vart i salen de sitter. Undervisningen måste även vara tillgänglig för personer med nedsatt hörsel. Särskilt i större föreläsningssalar finns det behov av hjälpmedel i form av mikrofon och högtalare eller hörslinga. Tekniken måste vara enkel och tydlig så att alla lärare faktiskt använder mikrofon och de övriga verktyg som studenterna behöver.

## Matutrymmen, pausutrymmen och toaletter

Föreskrifterna om arbetsplatsens utformning ger tydliga krav vad gäller matutrymmen, pausutrymmen och toaletter.

Det ska finnas tillfredsställande matutrymmen. De flesta campus har någon form av restaurang eller café. Det ska även finnas utrymme för studenter som har med sig egen mat. Studenterna ska ges tillgång till kylskåp, möjlighet att värma mat och möjlighet att diska. Om det finns flera byggnader i anslutning till ett campus kan det också behövas flera matutrymmen, vilket avgörs av avståndet mellan byggnaderna och vad som i övrigt är ändamålsenligt. Förtäring ska ske i lämpliga utrymmen med bord och stolar med ryggstöd. Exempel på lämpliga utrymmen är en restaurang eller ett matrum, men kan också vara ett annat avskilt matutrymme (AFS 2020:1, s. 27-28).

Det ska även finnas pausutrymmen. Dessa bör ligga i anslutning till undervisningslokaler eller studieplatser. Pausutrymmen ska ha tillräckligt många sittplatser med ryggstöd. Det kan vara svårt att sätta en exakt siffra och det bör göras en bedömning från fall till fall.

Ofta använder studenter sådana pausutrymmen som tillfälliga studieplatser. Det kan vara relevant att undersöka hur dessa olika användningsområden påverkar varandra, exempelvis om sittplatserna ofta är upptagna när studenterna kommer ut från föreläsningssalarna för att ta rast eller om sorlet från de som har rast är störande för de som sitter och arbetar.

Det ska finnas tillräckligt många toaletter i anslutning till undervisningslokaler, studieplatser, matutrymmen, pausutrymmen, med mera. Enligt arbetsmiljöverket behövs det i allmänhet en

toalett för varje påbörjat 15-tal anställda (AFS 2020:1, s. 27). På ett campus är det inte säkert att detta räcker: Toaletter behöver finnas utspridda mellan olika våningsplan och byggnader så att studenterna faktiskt hinner använda dem, exempelvis i samband med kortare raster. Ett användbart riktmärke kan vara att ha en toalett för varje 15-tal studenter som vanligtvis brukar använda en viss yta. Det skulle innebära att det i anslutning till en föreläsningssal med plats för 100 studenter bör finnas åtminstone sju toaletter.

### Fysisk tillgänglighet

Lokalerna måste givetvis fungera för studenter med olika funktionsnedsättningar. Några exempel kan vara:

- Personer som använder rullstol behöver kunna komma in i och utrymma lokalerna.
- Personer med allergiska besvär kan påverkas extra negativt av dålig luft.
- Personer med nedsatt syn kan behöva visuella anpassningar, såsom kontrastmarkering av trappor.
- Personer med vissa neuropsykiatriska funktionsnedsättningar kan uppleva det som särskilt jobbigt med störande omgivningsljud och behöver en studieplats som tar hänsyn till detta.

Denna typ av tillgänglighetskrav gäller generellt i alla lärosätets lokaler. Vilka anpassningar som behöver göras för att svara mot behoven beror på studenterna såväl som på hur lokalerna ser ut från början.

Lokalerna ska även vara tillgängliga för gravida och ammande studenter. På många lärosäten finns också särskilda amningsrum där det också ges möjlighet till vila. Vid behov ska det finnas tillgång till skötbord.

Det finns fler krav om fysisk tillgänglighet som följer av föreskriften om arbetsplatsens utformning (AFS 2020:1). Vid ombyggnation eller inrättande av nya byggnader gäller ytterligare krav genom plan- och bygglagen (2019:900) samt Boverkets föreskrifter och allmänna råd. För den som önskar en mer detaljerad beskrivning av kraven vad gäller lokaler, finns det en sammanställning på Arbetsmiljöverkets webbplats.<sup>1</sup>

---

1

<https://www.av.se/inomhusmiljo/lokaler-och-arbetsutrymme/lokalernas-storlek>

## Organisatorisk och social (psykosocial) studiemiljö

Frågor om arbetsbelastning, konflikter eller kränkande särbehandling ingår i det som kallas organisatorisk och social arbetsmiljö. Ibland kallas det också psykosocial arbetsmiljö. Arbetsmiljöverket beskriver det så här:

Det är lätt att förstå vad fysisk arbetsmiljö är. Det är till exempel rummet vi befinner oss i, ljud, ljus, maskiner och annan utrustning. Men vad är organisatorisk och social arbetsmiljö? Den organisatoriska arbetsmiljön är resultatet av hur arbetet ordnas, styrs, kommuniceras och hur beslut fattas. Den sociala arbetsmiljön är hur vi samspelar med och påverkas av de personer som finns runt omkring oss, till exempel medarbetare och chefer. Till den räknas även digitala forum som mejl, sms, chatt och liknande. (Arbetsmiljöverket, Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4 (H457))

Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan ha stor inverkan på studenternas hälsa, inte minst vad gäller den psykiska hälsan. Brister kan bland annat orsaka ohälsosam stress, oro, sömnproblem, utmattning och depression. Det kan även leda till fysiska besvär såsom hjärt- och kärlsjukdomar eller problem med nacke och rygg.

Oftast orsakas ohälsa inte av en isolerad brist i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, utan olika faktorer kan samspela och förstärka varandra. Därför är det viktigt att i arbetsmiljöarbetet ta hjälp av olika verktyg som hjälper de ansvariga att göra en

helhetsbedömning.

Det finns flera olika modeller för att beskriva sambandet mellan den psykosociala arbetsmiljön och hälsan. En bra modell bör bidra till att förstå när en arbetsmiljö riskerar att orsaka ohälsa och samtidigt synliggöra de faktorer som gör en utbildningsmiljö positiv och utvecklande. Här beskriver vi kort två modeller som kan vara till hjälp i det arbetet: *Krav-kontroll-stöd-modellen och Känsla av sammanhang (KASAM)*.

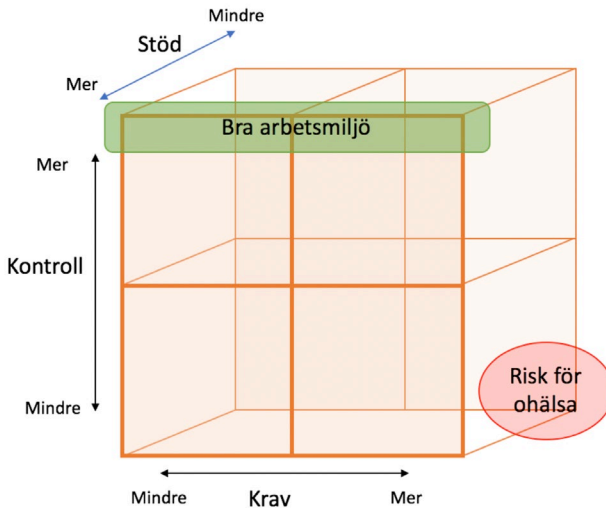
### Krav-kontroll-stöd-modellen

Ett vanligt sätt att beskriva sambandet mellan psykosocial arbetsmiljö och hälsa är **Krav-kontroll-stöd-modellen**. Den innebär i korthet att höga krav i kombination med bristande kontroll ökar risken för ohälsosam stress. Modellen kan vara användbar utifrån ett studentperspektiv, inte minst genom att den hjälper att beskriva hur krav, kontroll och stöd samverkar. Enligt detta synsätt går det att minska risken för ohälsa utan att nödvändigtvis sänka kraven, genom att istället fokusera på ökad kontroll och stöd.

Kontroll är i den här modellen ungefär samma sak som handlingsutrymme: Den som har rätt förkunskaper, tillgång till nödvändig information, möjlighet att avsätta tid och andra nödvändiga verktyg har bättre kontroll och kan därmed hantera högre krav än den som saknar förkunskaper, information, tid och verktyg.

Bristande kontroll kan ofta vägas upp av socialt stöd. Studenter som får hjälp av lärare eller andra studenter kan lättare hantera höga krav. Det kan till exempel handla om att be om vägledning och instruktioner, men även emotionellt stöd.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Se exempelvis Prevents information om att jobba med arbetsmiljö: <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/>.



Krav är alltså inte en riskfaktor i sig, vilket är i linje med hur vi vanligtvis ser på utbildning: Studenter förväntar sig att de i slutet av utbildningen ska klara av svårare uppgifter än de kan i början av utbildningen. Under utbildningens gång ökar studenten successivt sina kunskaper och kan på så sätt hantera mer krävande uppgifter, teoretiska såväl som praktiska. I en hälsosam utbildningsmiljö kan studenterna få stöd och utveckla sitt lärande. På så sätt kan vi säga att en god arbetsmiljö sammanfaller med en högkvalitativ lärandemiljö.

Ett bra sätt att börja belysa studenternas psykosociala arbetsmiljön kan just vara utifrån parametrarna krav, kontroll och stöd. Om det till exempel framkommer att studenter vid en viss utbildning mår sämre än andra studenter inom ett lärosäte eller en institution, kan det vara värt att fundera på om någon av dessa parametrar skiljer sig, exempelvis i form av mer svårtillgängliga lärare eller brister i hur olika utbildningsmoment bygger vidare på varandra.



## Känsla av sammanhang (KASAM)

En annan modell som bidrar till att förstå hur arbetsmiljön kan främja en god hälsa hos medarbetare och studenter, handlar om *Känslan av sammanhang* (KASAM). Begreppet myntades av sociologen Aaron Antonovsky, som menade att KASAM är en produkt av hur medarbetare upplever tre faktorer: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Individer som upplever en hög grad av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet tenderar att ha ett högre välbefinnande och är mer motståndskraftiga för psykiska påfrestningar.<sup>3</sup>

**Begriplighet** handlar om att individen behöver förstå sin situation, exempelvis varför den ställs inför en viss särskilt svår uppgift.

**Hanterbarhet** kan beskrivas som en kombination av kontroll och stöd, alltså att individen har tillgång till både den kunskap och de resurser som behövs, och vid behov kan få stöd av lärare och medstudenter för att klara av sina uppgifter.

**Meningsfullhet** handlar om känslan att utvecklas och ingå i ett större sammanhang. Detta beror på det sociala sammanhanget, det vill säga känslan av gemenskap med andra studenter, lärare och kanske i förlängningen ett vetenskapsområde och den akademiska miljön. Utbildningens kvalitet kan även den spela en viktig roll. Studenten behöver känna att utbildningen är stimulerande, utvecklande och leder till någonting värdefullt.

---

3 Se exempelvis Arbetsgivarverkets information Arbetsgivarguiden: <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/ffr/framjande/individniva/>

KASAM ersätter inte Krav-kontroll-stöd-modellen, men kan ge en ökad förståelse för varför vissa studenter eller studentgrupper är mer motståndskraftiga mot stress.

För den som vill undersöka studenternas nivå av KASAM, finns det ett skattningsformulär som kan användas kostnadsfritt. Användande av KASAM förutsätter god kunskap om den salutogena modellen som ligger till grund för formuläret. Det kan därför vara bra att involvera studenthälsan eller annan motsvarande resurs. Information om formuläret finns på Socialstyrelsens webbplats (<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/evidensbaserad-praktik/metodguiden/kasam/>)

## Riskfaktorer

Modellerna ovan kan åskådliggöra sambandet mellan studiemiljö och hälsa utifrån ett helhetsperspektiv. De kan dock upplevas som otympliga när det kommer till att undersöka studenternas arbetsmiljö och risker för ohälsa i vardagen. Därför kan det vara bra att känna till några mer konkreta riskfaktorer som kan vara lättare att fånga upp i kortare kursvärderingar eller studentenkäter.

För följande riskfaktorer finns det vetenskapligt stöd att risken ökar för psykisk ohälsa såsom depression, utmattningssyndrom eller sömnstörning samt ökad risk för sjukskrivning:

- Spänt arbete (höga krav i kombination med låg kontroll)
- Höga krav
- Låg kontroll
- Bristande stöd
- Obalans mellan ansträngning och belöning
- Små utvecklingsmöjligheter

- Rollkonflikter
- Mobbning
- Katastrofupplevelser
- Otrygg anställning
- Skiftarbete<sup>4</sup>

Listan är framtagen utifrån observationer i arbetslivet, men de flesta punkter kan även vara aktuella för studenter och doktorander.

### Tentastress och uppsatsångest?

En av de riskfaktorer som flest studenter utsätts för är stress. Stressrelaterade besvär är också en av de vanligaste (och snabbt ökande) orsakerna till sjukskrivning. All stress är dock inte lika skadlig.

Under en flerårig utbildning är det normalt att studenter upplever perioder av stress. Inom de flesta utbildningar finns det perioder som är särskilt krävande. Det kan vara en 15-poängstenta som studenterna måste klara för att fortsätta med senare moment i utbildningen. Eller en kandidat- eller masteruppsats, som många upplever som ett krävande arbete, samtidigt som resultatet har stor betydelse för vidare studier eller jobb. Med rätt förutsättningar behöver det inte vara någon större risk att denna typ av arbetstoppar i sig skulle orsaka ohälsa eller sjukdom.

Det är den långvariga stressen som är skadlig. Risken för ohälsa och sjukdom ökar om tempot alltid är högt och det saknas tid för återhämtning mellan arbetstoppar. Ju högre en arbetstopp är, desto viktigare blir det att skapa andrum efteråt.

<sup>4</sup> Källa: Försäkringskassan, Socialförsäkringsrapport 2017:2.

Vad som är en rimlig balans mellan krav och återhämtning varierar givetvis från utbildning till utbildning. Därför är det viktigt att arbetsmiljöarbetet inte stannar vid lärosätesövergripande frågor i den centrala skyddskommittén. Varje institution eller ansvariga lärare kan behöva göra en egen bedömning av hur kurs- och programupplägg påverkar studenternas stressnivåer på såväl kort som lång sikt.

## Diskriminering i studiemiljön

En särskild aspekt av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön handlar om att alla studenter ska kunna delta i utbildningen på lika villkor. Bemötande, tilltal och olika former för umgänge spelar stor roll för arbetsmiljön. Om en student missgynnas på grund av sitt kön, könsidentitet, könsuttryck, etnicitet, religion, funktionsnedsättning, sexuella läggning eller ålder så räknas det som diskriminering. Även trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ingår i begreppet diskriminering.

Diskriminering går att betrakta som en arbetsmiljöfråga. Studenter som utsätts för diskriminering löper större risk att utveckla stressrelaterade besvär som oro eller depression.<sup>5</sup> Kvinnor som utsätts för sexuella trakasserier drabbas i högre utsträckning än andra av ångest, depression, PTSD och flera andra problem.<sup>6</sup>

Ofta ses diskriminering ändå som ett separat område. Det regleras genom en egen lag, Diskrimineringslagen (2008:567), och det är en annan myndighet, Diskrimineringsombudsmannen, som granskar att lärosätena fullföljer sina skyldigheter. Det finns dessutom fler

---

5 "Discrimination can be harmful to your mental health", *UCLA Fielding School of Public Health Magazine*, 2016 <https://newsroom.ucla.edu/stories/discrimination-can-be-harmful-to-your-mental-health>.

6 "Sexuella trakasserier leder till ångest och missbruk", *Psykologtidningen*, 2017, <https://psykologtidningen.se/2017/11/23/sexuella-trakasserier-leder-till-angest-och-missbruk/>.

argument mot diskriminering än att det leder till ohälsa. Det är även en fråga om rättvisa och rättigheter, att alla studenter har samma värde och rätt till en god utbildning. Det är alltså inte vilken arbetsmiljöfråga som helst.

Det kan vara en god idé att ta hänsyn till frågor om diskriminering även i arbetsmiljöarbetet, men det betyder inte att det behöver vara det enda sammanhang i vilket likabehandlingsfrågor diskuteras.

## Digital arbetsmiljö

I begreppet organisatorisk och social arbetsmiljö ingår även digitala verktyg. Till följd av att formerna för digitalt arbete genomgår stor utveckling och förändring, finns det ibland anledning att lyfta fram det som ett eget område.

En del av den digitala arbetsmiljön handlar helt enkelt om pålitlighet och stabilitet. Om studenterna ständigt har problem med internetuppkopplingen på campus eller om de digitala lärmiljöerna ständigt ligger nere, skapar det onödig stress och svårighet att planera arbetet. Det är inte bra om de digitala miljöerna upplevs som krångliga och svåra att förstå. Vissa lärare föredrar att studenterna mailar in uppgifter, andra lärare föredrar att studenterna använder en lärplattform för all kontakt. Om kontaktvägarna skiljer sig från kurs till kurs bidrar det till onödig osäkerhet och blir en helt annan belastning än om det är konsekvent och studenterna efter hand kan använda systemen mer automatiskt efter gammal vana.

Inom många utbildningar finns det också mer specifika programvaror, exempelvis statistikverktyg, kompilatorer, eller CAD-program. Om det inte anges som behörighetskrav för en

kurs, kan lärosätet inte utgå från att studenterna vet hur alla de digitala verktygen ska användas. Det är viktigt att studenterna får möjlighet att lära sig dem under utbildningen. Annars finns en risk att studenterna upplever stress och osäkerhet av att inte kunna nå förväntningarna.

## Distansutbildning

Ungefär var femte student studerar på distans. Distansutbildning skapar helt andra förutsättningar för arbetsmiljön. Studierna bedrivs vanligtvis från hemmet och risken för bristande stöd samt social isolering ökar. Det är även svårt för lärosätena att kontrollera distansstudenternas fysiska arbetsmiljö.

Under coronapandemin gjorde Universitetskanslersämbetet (UKÄ) en undersökning av hur studenternas studiemiljö och hälsa påverkades av omställningen till distansutbildning. En del av resultaten var givetvis starkt kopplade till själva pandemin, exempelvis oro över samhället, den egna livssituationen och framtiden. Undersökningen ger samtidigt en inblick i hur distansutbildning skiljer sig från campusstudier som kan vara till lärdom även i en mer generell jämförelse mellan campus- och distansundervisning. Undersökningen visade att omställningen till distansstudier på det hela taget ledde till en sämre studiemiljö:

”Den sociala studiemiljön försämrades mest. Studenterna minskade sina sociala kontakter och kontakterna med studiekamrater och lärare betydligt. Att hålla uppe motivationen och fokus på studierna blev en utmaning för många. Studenter beskriver också en känsla av ensamhet, isolering och en längtan efter det sociala studentlivet. Men omställningen innebar också positiva förändringar för en del, som ökad flexibilitet och möjlighet att studera mer effektivt, färre resor och mer undervisningsmaterial på nätet.”<sup>7</sup>

---

7 UKÄ rapport *Studenternas studiemiljö och hälsa efter omställningen till distansutbildning vårterminen 2020*, s. 1.

Lärosäte och studenter behöver arbeta tillsammans med utmaningarna med ensamhet, isolering och bristande motivation. Lärosätena kan skapa digitala kontaktytor, möjligtvis i samarbete med studentkårerna, för att bland annat informera om ifall det finns andra studenter på samma ort som läser samma eller närliggande utbildningar. En del kommuner anordnar lärcentra, där det finns tillgång till studieplatser och möjlighet att träffa andra distansstuderande inom olika utbildningsformer. Studenterna har delvis ett eget ansvar att ta vara på de möjligheter som erbjuds.



## I gränslandet mellan studiemiljö och studentliv

För många studenter är studentlivet något mer än en radda utbildningsmoment. På de flesta lärosäten finns det sociala aktiviteter i anslutning till studierna, även om de inte är en egentlig del av utbildningen. Det kan vara insparksaktiviteter, fester, debattkvällar, filmvisningar, med mera.

Ofta spelar de sociala aktiviteterna en viktig roll för gemenskapen och det sociala sammanhanget, något som ofta följer med in i utbildningssituationen. Inom vissa utbildningar kan det vara svårt att komma in i gemenskapen för den som aldrig deltar i sociala aktiviteter. Därtill kan negativa händelser på fritiden ha konsekvenser även i utbildningssituationer: För den som har blivit utsatt för sexuella trakasserier av en annan student på en pubkväll kan det bli väldigt jobbigt att möta personen på en föreläsning veckan därpå.

Studiesociala aktiviteter kan alltså vara en indirekt del av arbetsmiljön. Även om lärosätet inte har ett direkt ansvar över aktiviteterna går det inte att helt bortse från dem vare sig i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller arbetet med aktiva åtgärder.

## Studieveckans längd

Enligt en undersökning från Centrala studiestödsnämnden (CSN) är det vanligaste att heltidsstudenter lägger mellan 31 och 40 timmar i veckan på sina studier. Det finns dock stora variationer. Bland de äldre studenterna (35 år eller mer) ägnar nästan var fjärde student mer än 40 timmar i veckan åt studierna. Av samtliga studenter upplever mer än var fjärde att tempot är för högt.<sup>8</sup>

Kraven i utbildningarna bör gå att uppnå inom ramen för en normal arbetsvecka, vilket för heltid motsvarar 40 timmar. Här är det viktigt att komma ihåg att studenter behöver lägga olika mycket tid för att tillgodogöra sig samma utbildning. Många utbildningar innehåller dessutom självstudier, grupparbeten och andra moment som studenterna kan genomföra när de själva vill. Lärosätet bör uppskatta hur lång tid varje delmoment förväntas ta och ta höjd för naturliga variationer i inlärningstakt så att studenter normalt sett inte ska behöva lägga mer än 40 timmar i veckan på studierna.

En utmaning är att det inte finns någon formell reglering för hur lång arbetsveckan ska vara. I arbetsmiljölagen finns en skrivning om att arbetstidens förläggning ska beaktas för att undvika belastning och ohälsa (1 kap. 1 §) men skrivningen är så bred att det inte ger mycket vägledning. Arbetstidslagen som gäller för anställda omfattar inte studenter.

Enligt Bolognaprocessen och det Europeiska området för högre utbildning, ska en European Credit Transfer System (ECTS) motsvara en vecka, och varje vecka ska motsvarar 25-30 timmars studier:

---

8 CSN rapport Högskolestuderandes ekonomiska och sociala situation, 2021, s. 33.

Workload is an estimation of the time the individual typically needs to complete all learning activities such as lectures, seminars, projects, practical work, work placement and individual study required to achieve the defined learning outcomes in formal learning environments. The correspondence of the full-time workload of an academic year to 60 credits is often formalised by national legal provisions. In most cases, workload ranges from 1,500 to 1,800 hours for an academic year, which means that one credit corresponds to 25 to 30 hours of work. It should be recognised that this represents the typical workload and that for individual students the actual time to achieve the learning outcomes will vary.<sup>9</sup>

Det svenska systemet med högskolepoäng beskrivs ofta som kompatibelt med ECTS, men det finns ingen reglering som säger att en studievecka i Sverige ska motsvara samma tid.

Eftersom det saknas direkt reglering är det inte självklart vilket lagstöd som finns för att begära åtgärder om studenterna upplever att kraven är för höga och inte går att genomföra inom ramen för en normal arbetsvecka. Det finns dock två regleringar som går att utgå ifrån.

I arbetsmiljölagen finns ett krav att teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall (2 kap. 1 §). Som vi har varit inne på så måste perioder av hög arbetsbelastning balanseras med tid till återhämtning för att inte leda till ohälsa. Detta hindrar visserligen inte att en del studieveckor överstiger en 40-timmars arbetsvecka, men sådana veckor behöver i så fall följas av tid för återhämtning och andra hälsofrämjande resurser. Om studenter vid en utbildning lägger

---

9 ECTS User's Guide (2015) s. 10.

betydligt mer än 40 timmar nästan varje vecka hela terminen, är det ett tecken på att arbetsbelastningen i utbildningen är för hög.

Lärosätena behöver också säkerställa att det går att förena studierna med föräldraskap, något som framgår av diskrimineringslagen. Lärosätet bör uppmärksamma och åtgärda faktorer som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem.

Om schemaläggning och andra krav gör det omöjligt att förena utbildningen med exempelvis normala vistelsetider på förskola, så måste lärosätet försöka rätta till det för att inte göra sig skyldig till olaglig diskriminering.<sup>10</sup> Ett lärosäte kan alltså inte ställa krav som indirekt medför att studenterna måste lägga ner betydligt mer än 40 timmar i veckan för att kunna genomföra utbildningen. Dessa frågor bör tas upp redan i planeringen av utbildningar och behöver alltså inte vara avhängigt ifall det faktiskt finns studenter med barn i utbildningen vid ett specifikt tillfälle. Det kan ju vara så att presumtiva studenter avstår från att söka till utbildningar på grund av att de inte går att förena med föräldraskap. Därför måste frågan hanteras oavsett hur studentsammansättningen ser ut just för tillfället.

Dessa två aspekter innebär att studieveckorna inte kan vara hur långa som helst. Det finns däremot ingen specifik gräns. Någonstans mellan 30 och 40 timmar i veckan för heltidsstudier är troligtvis en rimlig längd inom de flesta utbildningar. Lärosätena behöver dock undersöka och riskbedöma arbetsbelastningen från fall till fall.

---

10 Diskrimineringsombudsmannen, *Föräldraskap och arbete*, senast uppdaterad 5 september 2023, <https://www.do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/kontinuerligt-arbete-mot-diskriminering-fyra-steg/foraldraskap-och-arbetsliv>.

En särskild svårighet som kan uppstå är att många studenter behöver arbeta vid sidan av studierna, vilket minskar den tid de har till återhämtning. Det rör sig både om extrajobb under terminerna och sommarjobb. Behovet att jobba extra kan uppstå både av ekonomiska skäl – för att studiemedlet inte räcker till – och för att arbetslivserfarenhet är meriterande för att få attraktiva praktikplatser eller jobb längre fram. Enligt vår mening ligger inte detta inom lärosätens ansvar: Om studiemedlet för heltidsstudier inte räcker för att försörja sig är det en brist i studiemedelssystemet, inte i arbetsmiljön. I praktiken kan det dock vara svårt att helt separera utbildningssituationen från studenternas övriga livssituation. Huvudregeln ska vara att heltidsstudier ska vara just heltidsstudier, men om studenternas livssituation i övrigt är mycket krävande kan det behövas en skälig nivå av extra stöd och resurser i utbildningarna.

Förutom antalet timmar är det viktigt för återhämtningen att studenterna kan ta ledigt på kvällar och helger. Det är till exempel inte bra om studenterna får hemuppgifter i slutet av veckan som ska lämnas in på måndag morgon. Här finns ett ömsesidigt intresse hos studenter och lärare och många lärare upplever en stress över att studenter kontaktar dem med frågor på kvällar och helger. Om studenterna har tid att göra hemuppgifter under kontorstid minskar behovet av att kontakta lärare på obekväma tider. Genom att gemensamt komma överens om när det ska gå att kontakta varandra samt vilka tider som normalt ska ägnas åt studier, kan stressen minska för både studenter och lärare.

## Specifika risker inom vissa utbildningar

I detta avsnitt har vi redogjort för bestämmelser som gäller gemensamt för de flesta studenter. Därutöver har arbetsmiljöverket dock ett stort antal föreskrifter som tar upp risker inom särskilda områden. Kraven gäller alltifrån skyddsutrustning till särskilda rutiner för att undvika olyckor eller ohälsa.

Vid konstnärliga utbildningar som hanterar färg med lösningsmedel och inom exempelvis naturvetenskapliga utbildningar är föreskrifterna om **kemiska arbetsmiljörisker** (AFS 2011:19) av betydelse. Föreskriften gäller även inom utbildning, vilket framgår av skrivningen i 2 § att "Arbetstagare är i dessa föreskrifter även den som likställs med arbetstagare enligt 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen". Även föreskrifterna om **tryckbärande anordningar** (AFS 1986:9) och **gaser** (AFS 1997:7) kan vara relevanta.

Vid utbildningar inom lantbruk och djurhållning tillkommer flera risker, som bland annat täcks av föreskrifterna om **bekämpningsmedel** (AFS 1998:6) och **arbete med djur** (AFS 2008:17). Av dessa föreskrifter framgår inte att de gäller för studenter, men eftersom det heller inte anges något undantag så följer av 1 kap. 3 § AML att studenter också omfattas.

Vid arkitekt- och vissa ingenjörsutbildningar finns föreskrifter bland annat vad gäller **byggnads- och anläggningsarbete** (AFS 1999:3), **ställningar** (2013:4), **stegar och arbetsbockar** (2004:3). Dessa torde framförallt bli aktuella vid praktik, studiebesök och ekskursioner. Av 1 kap. 3 § AML följer att studenter också omfattas av dessa tre föreskrifter (förutom ett undantag i föreskriften om ställningar i fall de är konstruerade i en undervisningslokal och avsedda särskilt för undervisning).

För studenter inom vård- och medicinutbildningar kan föreskrifterna om **smittrisker** (AFS 2018:4) och **anestesigaser** (AFS 2001:7) vara relevanta. Även föreskriften om **arbete med försöksdjur** (AFS 1990:11) kan vara relevant för en del forskarstuderande och andra studenter inom medicin och naturvetenskap. Dessa tre föreskrifter har inledande paragrafer av vilka det tydligt framgår att de är tillämpliga för studenter.

Inom flera utbildningar kan studenter inom ramen för praktik eller verksamhetsförlagd utbildning (VFU) riskera att utsättas för **våld och hot** i arbetsmiljön, vilket tas upp i AFS 1993:2. Det kan exempelvis gälla inom bibliotekarieutbildning, lärarutbildning, polisutbildning, socionomutbildning och vårdutbildning. I denna föreskrift framgår inte att den gäller för studenter, men eftersom det heller inte anges något undantag så följer av 1 kap. 3 § AML att studenter också omfattas.

Detta är bara några exempel och ska inte ses som en fullständig förteckning. Säkert kan det finnas fall där studenter omfattas av ytterligare föreskrifter, såsom föreskrifterna om **ensamarbete, första hjälpen och krisstöd**, elektromagnetiska fält och så vidare.

Det är viktigt att komma ihåg att dessa föreskrifter berör specifika risker, men de ska hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet vid de berörda utbildningarna. Föreskrifterna innebär alltså inte att lärosätet behöver inrätta separata processer eller arbetssätt. Undersökning och riskbedömning såväl som åtgärder kan integreras i SAM-hjulet (se kapitlet om *Arbetsmiljöarbete och ansvar för arbetsmiljön*).

Det är lärosätet som måste göra en bedömning av vilka föreskrifter som ska tillämpas inom en viss utbildning. Lärosätet måste

säkerställa att ansvariga lärare och studerandeskyddsombuden känner till vilka föreskrifter som gäller. Ofta är det lämpligt att skyddskommittéerna följer upp att sådan information finns tillgänglig och är aktuell. Undantaget är praktik och VFU, där det istället är huvudmannen för praktik eller VFU-platsen som har det huvudsakliga ansvaret för att föreskrifterna följs.





Kapitel tre:

**ARBETSMILJÖARBETE  
OCH ANSVAR FÖR  
ARBETSMILJÖN**



Det här kapitlet handlar om vad som kan – och i vissa fall ska – göras för att främja en så bra arbetsmiljö som möjligt för studenterna. Arbetet kan delas in i tre övergripande delar: Att främja likabehandling, att arbeta systematiskt med att undersöka och förbättra arbetsmiljön för alla studenter, samt att erbjuda studieinriktad rehabilitering och anpassning av studierna för de studenter som har svårt att tillgodogöra sig utbildningen inom ramen för det ordinarie upplägget.

I kapitlet går vi igenom *vem* som har ansvar för olika delar av arbetsmiljöarbetet, *vad* som ingår i dessa ansvarsområden, *vilka* studenter som ingår i respektive ansvarsområde.

## Den övergripande ansvarsfördelningen

Lärosätet har huvudansvaret för studenternas arbetsmiljö. Arbetsmiljön är dock en gemensam angelägenhet för lärosätetsledning, lärare och studenter.

Den svenska arbetsmiljölagstiftningen präglas av en tanke om samverkan. Studenterna kan dock inte räkna med att någon annan ska ingripa om arbetsmiljön är bristfällig och arbetsmiljöarbetet inte fungerar. För att åstadkomma en bra arbetsmiljö behöver utbildningsanordnare samverka med studenter och studerandeskyddsombud. Studerandeskyddsombuden har verktyg som gör det möjligt att begära förbättringar. Externa parter såsom tillsynsmyndigheter spelar en sekundär roll.

### Lärosätet har huvudansvaret

Det är alltid lärosätet som ansvarar för studenternas arbetsmiljö och arbetsmiljöarbetet. Det innebär att lärosätet ska ta initiativ till att kontinuerligt undersöka och förbättra arbetsmiljön. Lärosätet behöver även utreda och hantera inrapporterade incidenter.

I slutändan kan arbetsmiljöansvaret alltid härledas tillbaka till rektor, som har det yttersta ansvaret. I praktiken behöver många arbetsuppgifter delegeras till andra anställda på lärosätet, men rektor och lärosätetsledning behöver alltid ta ett övergripande ansvar för att helheten fungerar.

Även om rektor delegerar uppgifter så måste ansvarsfördelningen vara tydlig för studenterna. Det ska vara tydligt vem på lärosätet som studenterna ska vända sig till om det har inträffat en olycka,

om studenten mår dåligt eller om det finns en arbetsmiljörisk som behöver uppmärksammas.

### **Ansvaret gäller även organisatorisk och social arbetsmiljö**

Lärosätens arbetsmiljöansvar gäller även studenternas organisatoriska och sociala studiemiljö. Studenter omfattas visserligen inte av Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö. Formuleringen i arbetsmiljölagen att "Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall" medför dock ett krav på en tillfredsställande organisatorisk och social arbetsmiljö som inte leder till ohälsa eller olycksfall (2 kap 1 §).

### **Studenterna ska medverka**

Studenterna ska medverka i arbetsmiljöarbetet. De ska följa lärosätets instruktioner och säkerhetsrutiner för att undvika olyckor. Studenterna behöver även uppmärksamma brister i arbetsmiljön och rapportera tillbud, olyckor och ohälsa som uppstår i samband med studierna. Studenterna bör också medverka i psykosociala arbetsmiljöenkäter och liknande undersökningar som lärosätet genomför. Om inte studenterna är delaktiga blir det svårt för lärosätet att förbättra arbetsmiljön och vidta nödvändiga åtgärder.

## Studerandeskyddsombud eller studentkårer ansvarar inte för arbetsmiljön

Studerandeskyddsombud representerar studenterna och ska samverka med lärosätet i arbetsmiljöarbetet. Hur det ska gå till, beskrivs mer utförligt i nästa kapitel.

Det kan dock vara värt att redan här poängtera, att det inte är studerandeskyddsombudens eller studentkårernas uppgift att undersöka och kartlägga arbetsmiljön eller på egen hand formulera åtgärder. En del lärosäten förlitar sig tyvärr på att studenterna själva ska ta ansvar för delar av arbetsmiljöarbetet. Det innebär ofta att lärosätet inte fullföljer sina skyldigheter. Om studentkåren tycker att det funkar bra, kan ett alternativ dock vara att ingå ett avtal där lärosätet förbinder sig att betala en ersättning för det arbetsmiljöarbete som studentkåren åtar sig att genomföra. Ersättningen bör tydligt separeras från det statsbidrag för studentinflytande som lärosätena betalar ut till studentkårerna och som inte kan villkoras.

Det är heller inte studerandeskyddsombudens eller studentkårernas uppgift att ge stöd åt studenter som mår dåligt på grund av sin studiesituation. Sådant stöd ska finnas tillgängligt genom den studenthälsovård som lärosätet ansvarar för.

## Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet

Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet och ska bevaka att arbetsgivare och lärosäten följer arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och andra arbetsmiljöbestämmelser. Arbetsmiljöverket tar även fram föreskrifter såväl som stödmaterial.

Arbetsmiljöverkets tillsyn består av inspektioner, utredningar och kontroller. Normalt sker inspektioner på de arbetsplatser där myndigheten bedömer att arbetsmiljöriskerna är som störst, men det kan även förekomma kampanjer där inspektionerna riktas mot särskilda arbetsmiljöproblem eller branscher. Totalt har Arbetsmiljöverket knappt ca 300 inspektörer som ska kontrollera 1 700 000 företag och 4 900 000 anställda. Det säger sig självt att många arbetsplatser och utbildningsanordnare aldrig blir föremål för rutinmässig inspektion.

Det går dock att kontakta Arbetsmiljöverket om det finns ett särskilt behov. Studerandeskyddsombud eller en skyddskommitté kan vända sig till Arbetsmiljöverket om studenterna och lärosätesledningen inte är överens om hur en arbetsmiljöfråga ska hanteras. Vem som helst kan dock tipsa Arbetsmiljöverket om rena missförhållanden. Om enskilda studenter gör en anmälan omfattas det av sekretess.

Det finns andra myndigheter som också bedriver tillsyn inom högskolans område. Högskolornas "egen" tillsynsmyndighet Universitetskanslersämbetet (UKÄ) bevakar att lärosätena följer högskolelagen, högskoleförordningen, studentkårsförordningen och andra regler som specifikt rör högskolesektorn. UKÄ ansvarar även för högskolesektorns nationella kvalitetssäkringssystem. Diskrimineringsombudsmannen (DO) är tillsynsmyndighet för bestämmelserna i diskrimineringslagen. Vare sig UKÄ eller DO hanterar dock tillsynsärenden för arbetsmiljölagstiftningen.

## Lika villkor och förebyggande arbete mot diskriminering

Ett av de övergripande områdena som påverkar studenternas arbetsmiljö är lika villkor. Lärosätena har ett ansvar att motverka diskriminering och verka för att alla studenter ska kunna delta i utbildningen på lika villkor. Diskriminering innebär att någon person missgynnas eller behandlas sämre på grund av etnicitet, religion eller någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Även trakasserier och sexuella trakasserier räknas som en form av diskriminering. Men lika villkor handlar inte bara om att undanröja risker för diskriminering, utan ska även ha en inkluderande dimension i form av särskilt stöd för att studenter med funktionsnedsättningar ska kunna delta i undervisningen.

Lärosätets arbete mot diskriminering ska utgå från de sju diskrimineringsgrunderna:

<b>Diskrimineringsgrund</b>	<b>Definition i diskrimineringslagen</b>
Kön	Att någon är man eller kvinna
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön
Etnisk tillhörighet	Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå
Sexuell läggning	Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning
Ålder	Uppnådd levnadslängd
Religion eller annan trosuppfattning	Religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Förutom att förebygga diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna ska arbetet underlätta möjligheten att förena studier med föräldraskap.



Ansvar att främja lika villkor och motverka diskriminering definieras i första hand genom diskrimineringslagen. Men som vi har varit inne på så är diskriminering också en arbetsmiljöfråga, inte minst genom att det påverkar hur studenterna mår och hur de upplever sin studiesituation.

Här går vi kort igenom vad detta ansvar innebär och hur det kan kopplas ihop med det övriga arbetsmiljöarbetet.

## Aktiva åtgärder

Skyldigheten att motverka diskriminering kan delas upp i två obligatoriska områden: Lärosätena ska dels utreda fall av diskriminering som redan har inträffat, dels förebygga att diskriminering sker i framtiden. Det förebyggande arbetet mot diskriminering kallas också aktiva åtgärder. Arbetet med aktiva åtgärder ska bedrivas i fyra steg:

- **Undersöka** risker för diskriminering
- **Analysera** orsak till de risker och hinder som upptäcks
- **Åtgärda** risk/orsaker
- **Följ upp** att åtgärderna har haft effekt

Därutöver har lärosätena alltså en **utredningsskyldighet**, som innebär att det lärosäte som får kännedom om att en student eller anställd har drabbats av diskriminering, ska utreda omständigheterna och vid behov vidta åtgärder. Vad dessa olika steg mer konkret innebär, kommer vi att gå in på närmare i avsnittet om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Diskrimineringsombudsmannen har material på sin webbplats särskilt riktat mot högskolesektorn. De har bland annat en e-utbildning om studenters rätt i högskolan, samt faktablad om sexuella trakasserier och arbetet med aktiva åtgärder. DO ansvarar också för tillsyn på diskrimineringsområdet. Om ett lärosäte inte fullföljer sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen så kan det anmälas till DO.

Studenterna ska medverka i arbetet med aktiva åtgärder. Hur denna medverkan ska ske är inte reglerat, men utgångspunkten är att samtliga studenter ska vara involverade. Lärosätet ansvarar för att samverkan sker.

Studerandeskyddsombudens rätt att medverka eller begära åtgärder omfattar inte bestämmelserna i diskrimineringslagen. Det går alltså inte att framställa en begäran om arbetsmiljöåtgärder med hänvisning till bestämmelserna om förbud mot diskriminering eller skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder. Men som vi redan har varit inne på är diskrimineringsfrågorna tätt kopplade till arbetsmiljöfrågor. Studenter som utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling löper högre risk att drabbas av psykiska besvär såsom oro, ångest eller depression.

Inom arbetslivet finns det till och med en skyldighet att förebygga sexuella trakasserier, som anges i föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö. Dessa gäller visserligen inte för studenter, men sambandet mellan diskriminering och ohälsa kan ändå göra sig gällande inom högskolan. I den mån det förekommer diskriminering som har inverkan på studenternas mående, kan studerandeskyddsombuden lyfta det som en arbetsmiljöfråga utifrån bestämmelserna i arbetsmiljölagen om att förebygga ohälsa.

## Särskilt stöd

Arbetet med aktiva åtgärder tar sikte på att motverka strukturer och allmänna risker för diskriminering. En del studenter har dock inte förutsättningar att delta i undervisningen på samma premisser som de flesta andra, exempelvis på grund av funktionsnedsättningar. Därför har lärosätena även ett ansvar att anpassa utbildningen utifrån studenternas förutsättningar.

Studenter som har funktionsnedsättning kan få en anpassning i form av pedagogiskt stöd för att kunna studera. Åtgärderna ska vara skäliga, vilket innebär att de inte kan vara hur långtgående eller resurskrävande som helst. Universitets- och högskolerådet (UHR) har gett några exempel på vad särskilt stöd kan innebära:

- anpassad litteratur, till exempel talbok, e-textbok eller punktskrift
- anteckningsstöd
- mentor eller extra handledning
- teckenspråkstolkning
- skrivtolkning

Stödet behöver utgå från behoven hos den enskilde studenten. De flesta lärosäten har en samordnare för särskilt pedagogiskt stöd som studenter kan kontakta för att få hjälp.

Det är viktigt att lärosätet har en tydlig strategi för att studenterna ska känna till att de kan söka stöd och vilket stöd som erbjuds. UHR har uppmärksammat att många studenter med psykiska besvär vänder sig till lärosätet för stöd först när deras egna resurser eller resurser i deras eget nätverk inte längre räcker till. En orsak till att många studenter väntar kan vara att lärosätet inte informerar tillräckligt om det stöd som faktiskt finns.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Ett annat centralt område för studenternas arbetsmiljö är *det systematiska arbetsmiljöarbetet*, som brukar förkortas SAM. Begreppet fångar in mycket av det lärosätena måste göra för att arbeta förebyggande mot ohälsa och olyckor. Det handlar om att så tidigt som möjligt identifiera risker, helst för att kunna vidta åtgärder innan riskerna leder till att någon drabbas av en olycka eller ohälsa.

Det är lärosätet som ansvarar för det systematiska arbetsmiljöarbetet, men studenter och studerandeskyddsombud ska medverka inom de frågor som rör studenterna. Lärosätet ska ha en skriftlig policy och rutiner för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske.

Här ges en kortare översikt av vad de olika stegen i SAM innebär. Mer detaljer och allmänna råd finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift (2011:1) om Systematiskt arbetsmiljöarbete, som även gäller för studenter. För den som vill fördjupa sig ännu mer rekommenderar vi *Arbetsmiljöverkets skrift Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö - en vägledning till föreskrifterna AFS 2001:1* som finns att ladda ner på Arbetsmiljöverkets webbplats.



### Aktiviteter

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet brukar delas upp i fyra aktiviteter:
- Undersöka arbetsmiljön
- Riskbedöma om någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall
- Åtgärda de risker som upptäckts
- Kontrollera att åtgärderna har haft effekt

Dessa ska ske regelbundet och presenteras ofta som en kontinuerlig process, där uppföljningen av tidigare åtgärder sker i samband med att arbetsmiljön undersöks igen. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ske som en naturlig del av den dagliga verksamheten och omfatta den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Förutom dessa fyra steg ska lärosätet också utreda ohälsa och olycksfall när de uppstår.

### Likhet med aktiva åtgärder

Den som jämför stegen i SAM med stegen inom aktiva åtgärder upptäcker snart att de är mycket snarlika:

Systematiskt arbetsmiljöarbete	Aktiva åtgärder
	
<p>“SAM-hjulet“ (källa: Arbetsmiljöverket)</p>	<p>(källa: Diskrimineringsombudsmannen)</p>

Utifrån vårt perspektiv är likabehandling/diskriminering en del av arbetsmiljön. Vi har därför valt att beskriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete där arbetet med aktiva åtgärder också ingår. Det innebär att frågor om diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier finns med i varje steg i SAM-hjulet. Det är inget krav att göra på det sättet. Både SAM och aktiva åtgärder är visserligen obligatoriska och innehåller samma steg, men lärosätet kan välja att hantera dem separat.

## Undersöka arbetsmiljön

Lärosätet ska regelbundet undersöka arbetsmiljön. Syftet är att så tidigt som möjligt identifiera risker för ohälsa eller olyckor.

Det finns olika sätt att undersöka arbetsmiljön och utgångspunkten måste vara att använda de metoder och verktyg som passar för verksamheten. I förra kapitlet gick vi igenom några vanliga risker inom högskolan – det är viktigt att undersökningarna fångar in de potentiella risker som är relevanta på det specifika lärosätet, fakulteten, institutionen eller programmet som undersöks. Det kan vara bra att fundera på vilken typ av ohälsa eller olyckor studenterna oftast drabbas av och prioritera att undersöka de risker som har koppling till det. Det räcker inte med en specifik återkommande aktivitet som täcker in hela arbetsmiljön.

Ett vanligt sätt att undersöka risker i arbetsmiljön är genom skyddsronder. Det finns flera olika enkäter och checklistor för olika aspekter av arbetsmiljön att ladda ner, både från Arbetsmiljöverkets webbplats och från andra organisationer, exempelvis för belastningsergonomi, arbetsanpassning och rehabilitering samt tillgänglighet. Inför en fysisk skydds rond kan det vara bra om

skyddskommittén, eller en lärosätesrepresentant tillsammans med ett studerandeskyddsombud, går igenom vilka olika frågor som ska ingå i skyddsronden.

Det går även att genomföra psykosociala skyddsronder, som alltså rör den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Det kan ske i form av särskilda studentenkäter, checklistor för psykosocial skydds rond eller i samband med kursvärderingar. Studerandeskyddsombuden ska ges möjlighet att medverka både när checklistor och enkäter tas fram, och i själva genomförandet av skyddsronderna.

Även risker för diskriminering utifrån de fem diskrimineringsgrunderna ska undersökas löpande. Enkäter kan vara ett bra sätt att ta reda på om studenter har upplevt diskriminering och vilka situationer det handlar om. Dessa kan med fördel kombineras med psykosociala arbetsmiljöenkäter. Men det finns även andra verktyg. Ett sätt att upptäcka strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns möjligheter kan till exempel vara att undersöka statistik över avhopp eller betyg. Det kan vara en god idé att också se över lärosätets marknadsföring och annan kommunikation för att säkerställa att olika grupper finns representerade i tilltalet. Här kan fokusgrupper vara ett bra verktyg för att belysa frågan ur olika perspektiv utan att behöva fråga alla studenter på hela lärosätet.

Arbetsmiljöverket har också en särskild checklista för tillgänglighet, som tar upp olika aspekter av fysisk tillgänglighet såväl som anpassning till människors olika förutsättningar i psykiskt, socialt och kognitivt avseende.

Det undersökande steget bör även försöka fånga upp händelser som har samband med utbildningen men sker utanför själva

undervisningen. Det är viktigt att undersöka studenternas arbetsmiljö även i samband med verksamhetsförlagd utbildning (VFU) eller praktik. Det är också viktigt att ställa frågor som inte är för snävt kopplade till undervisningen: Om lärosätet till exempel får kännedom om att en student blivit utsatt för sexuella trakasserier utanför campus i samband med ett grupparbete, så gäller utrednings- och åtgärdsskyldigheten i diskrimineringslagen. Det är viktigt att utforma undersökningar så att sådana situationer kan fångas upp.

Det finns några gränsfall då det inte är självklar hur långt lärosätets ansvar sträcker sig. Ett exempel kan vara om det förekommer trakasserier eller diskriminering under en fest anordnad av studentkåren. Studentkårer, nationer och andra studentsammanslutningar har ju ett tydligt koppling till lärosätet och utbildningssituationen, men de är samtidigt fristående aktörer och kan vara mer eller mindre öppna för icke-studerande. Många skulle nog anse att kåraktiviteter har en så nära koppling till utbildningen för att lärosätet ska ha en skyldighet att undersöka händelserna, men i praktiken behöver nog lärosäte och studentkåren ha en dialog om vilket samarbete och ansvarsfördelning som gäller.

Det kan vara en god idé att kombinera skyddsronder med andra undersökningsmetoder. En generell enkät på hela lärosätet kan kanske kompletteras med mer specifika undersökningar på institutionsnivå. Kanske finns det statistik över avhopp, genomströmning eller sjukfrånvaro som kan vara till hjälp för att identifiera vilka utbildningar på lärosätet som behöver särskild uppmärksamhet.

Det tycks vara förhållandevis vanligt att studentkårerna själva tar ansvar för att undersöka studenternas arbetsmiljö, exempelvis genom enkäter. Här är det viktigt att komma ihåg att det är



lärosätena som har huvudansvar för arbetsmiljöarbetet. Om lärosätet inte tar tillräckligt ansvar för att undersöka arbetsmiljön bör det påtalas. Om studentkår, studerandeskyddsombud och lärosäte är överens om att studentkåren ska ansvara för vissa ytterligare uppgifter, så bör det tecknas ett avtal där det framgår vad åtagandet avser och vilken ersättning som utgår.

## Utreda ohälsa, olyckor och diskriminering

Förutom att löpande undersöka arbetsmiljön, måste lärosätet också ha en strategi för att ta reda på när ohälsa, olyckor, tillbud eller diskriminering uppstår.

Det bör vara enkelt att rapportera in olyckor och ohälsa. I rapporteringen bör även *tillbud* ingå, det vill säga oförutsedda situationer som hade kunnat orsaka en olycka (till exempel att någon snubblar på en omärkt tröskel men inte gör illa sig). Genom att rapportera in sådana situationer går det att identifiera vilka åtgärder som behövs för att undvika att det händer igen.

Många lärosäten har särskilda inrapporteringsystem som studenterna kan nå via intranätet eller motsvarande. Det är viktigt att informera studenterna om att de behöver bidra och rapportera in händelser för att arbetsmiljön ska kunna bli bättre.

Det är en fördel om anmälan kan göras anonymt, inte minst för att underlätta för studenter att inrapportera potentiellt känsliga ärenden, exempelvis sexuella trakasserier eller mobbning. Det är också bra om ärenden som rör studenter kan rapporteras in såväl av studenterna själva som av studerandeskyddsombud, studentkåren eller lärare.

Det kan ibland vara bra att involvera en opartisk funktion för att undersöka och föreslå åtgärder på arbetsmiljöproblem som redan har uppstått. Om det till exempel finns konflikter eller misstanke om sexuella trakasserier vid en institution kan det bra att involvera studenthälsovården, en ombudsman eller extern utredare, snarare än att låta institutionen hantera frågan på egen hand. På så sätt minskar risken för maktpåverkan i utredningen och den som rapporterar kan känna sig mer trygg med att frågan hanteras rättvist.<sup>1</sup>

## Bedöma risker

I samband med att arbetsmiljön undersöks ska det även göras en riskbedömning. Bedömningen bör fokusera på de delar av arbetsmiljön som framträder i undersökningen.

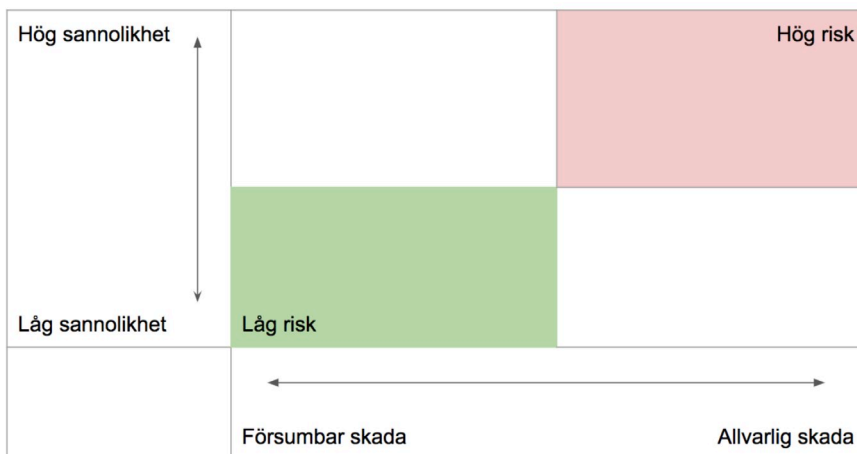
Tänk på att en del risker påverkar vissa studenter mer än andra. Det kan handla om studenter vid olika utbildningar, men också gravida, funktionsnedsatta, eller personer av ett visst kön. Detta är ytterligare ett skäl till varför det är bra att kombinera det systematiska arbetsmiljöarbetet med aktiva åtgärder.

Bedömningen av en riskfaktor bör innehålla två frågor:

- Hur stor är sannolikheten att någon drabbas av ohälsa eller olyckor?
- Hur allvarlig är den ohälsa eller olycka som kan uppstå?

---

1 UHR, Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier, 2019:2, s. 23.



Modell för riskbedömning.

Hög risk innebär att det råder hög sannolikhet att den skada/ ohälsa som kan uppstå är allvarlig. Hög sannolikhet kan innebära att många studenter exponeras för risken eller att det är väldigt troligt att någon student kommer att drabbas. En allvarlig skada kan exempelvis innebära att ohälsan blir mer bestående. I fråga om diskriminering kan det handla om hur kränkande en situation kan bli för den som drabbas eller i vilken grad diskrimineringen direkt eller indirekt motverkar individens rätt att ta del av utbildningen.

## Åtgärda

Riskbedömningen bör ligga till grund för vilka åtgärder som lärosätet vidtar. Det är inte bara höga risker som ska åtgärdas, men en högre risk motiverar mer ambitiösa åtgärder och att de ska genomföras mer skyndsamt.

Arbetsmiljöverket beskriver att åtgärder kan ske på olika nivåer:

1. Ta bort riskkällan
2. Begränsa möjligheten att komma i kontakt med riskkällan
3. Minimera risken
4. Hantera risken

Det är enklast att illustrera stegen när det kommer till den fysiska arbetsmiljön. Som exempel kan vi ta en maskin som utsätter arbetare för mycket buller. Ett sätt att ta bort riskkällan kan vara att byta ut den mot en tystare maskin (1). Om det inte går, så kan alternativet vara att placera maskinen i ett separat rum så att bullret begränsas till den som använder maskinen (2). För den som ändå måste hantera maskinen så behöver risken för skador minimeras genom att använda hörselskydd (3). I det här exemplet blir steg (4) mindre relevant, eftersom åtgärderna kan vidtas på tidigare nivåer.

Ett annat exempel på riskhantering är en socialarbetare som i mötet med brukare riskerar att utsättas för hot. Att ha kontakt med människor i utsatta situationer ingår i socialarbetarens uppgifter, vilket gör det svårt att ta bort riskkällan (1). Till viss del kan det gå att begränsa möjligheten att komma i kontakt med riskkällan (2), exempelvis genom att skjuta upp ett besök om man vet att en brukare är drogpåverkad och har en historia av att vara aggressiv, men det kommer inte gå att göra i alla situationer. Vid fortsatt problematik är det inte heller en långsiktig lösning. Ett sätt att minimera risken (3) kan vara att införa som rutin att alltid avbryta ett besök om situationen upplevs som hotfull. Ett sätt att hantera risken (4) kan vara att undvika ensamarbete, eller att den anställde går en kurs i lågaffektivt bemötande för att lugna personer som annars kan bli hotfulla.

Samma principer gäller även för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, även om det inte alltid är lika självklart vad det innebär. Det går inte att helt eliminera risken för stress. Däremot så går det att begränsa risken att studenterna ska utsättas för långvarig och ohälsosam stress, exempelvis genom att minska kraven eller säkerställa att det finns tid för återhämtning mellan arbetstoppar. Som sista utväg kan lärosätet hjälpa studenterna att hantera stress, exempelvis genom att erbjuda kurser i mindfulness eller andra coping-strategier. Men oftast är det bättre att hantera riskerna på en tidigare nivå.

Om någon åtgärd inte kan genomföras direkt, behöver lärosätet ta fram en handlingsplan där det tydligt framgår när åtgärderna ska vara genomförda. Det ska också framgå när och hur de ska följas upp.

## Följa upp

Efter att risker har åtgärdats ska åtgärderna följas upp. Det är viktigt att efter en tid kontrollera att det faktiskt har effekt, i form av färre olyckor eller ohälsa. Om problemet kvarstår kan det behövas andra åtgärder istället. Ibland kanske de första åtgärderna haft viss effekt men behöver kompletteras. Vissa åtgärder kan leda till nya problem. Till exempel kan en åtgärd för att förbättra luftkvaliteten leda det till att temperaturen i föreläsningssalen förändras, och i så fall kan det behöva undersökas närmare om det blivit för varmt eller kallt.

För en del åtgärder kan det ta tid innan åtgärderna får effekt. Det gäller inte minst för den sociala och organisatoriska arbetsmiljön.

Konflikter eller stressymptom försvinner oftast inte från en dag till annan utan kräver ett mer långsiktigt arbete. Årliga studentenkäter kan vara ett sätt att följa utvecklingen över tid och se att psykiska besvär, stress eller konflikter faktiskt minskar: Det får dock inte ske slentrianmässigt, utan att koppla ihop resultaten med tidigare åtgärder och diskutera om de har haft effekt. Det kan hända att studerandeskyddsombud och andra ansvariga byts ut under tiden det tar för åtgärderna att börja verka. För att frågan inte ska tappas bort behöver det finnas en tydlig idé om när och hur åtgärderna ska följas upp.

### Utvärdera helheten

Det systematiska arbetsmiljöarbetet som helhet ska också följas upp. Det handlar till exempel om att utvärdera huruvida alla aspekter av arbetsmiljön fångas upp i det löpande arbetet samt att samverka mellan lärosäte, studerandeskyddsombud och studenter fungerar tillfredsställande. Studenterna ska känna att de kan uppmärksamma arbetsmiljöproblem och att lärosätet tar det på allvar och genomför åtgärder. Det kan också vara bra att följa upp att lärare eller annan personal har de kunskaper, verktyg och tid som behövs för att sköta sina arbetsuppgifter kopplade till studenternas arbetsmiljö.

Uppföljningen ska göras minst en gång om året och dokumenteras skriftligen (§ 11 i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete). Det är viktigt att lärosätets högsta ledning är involverad i uppföljningen. Lärosätets centrala skyddskommitté bör också medverka.

## Rehabilitering och anpassning i samband med sjukskrivning

Det händer att studenter blir sjuka och inte klarar av att studera på heltid. Det kan då behöva göras anpassningar, för att studenten ska kunna studera på deltid eller göra ett studieuppehåll. Det kan också finnas ett behov av att anpassa studierna *efter* en period av sjukskrivning, för att fasa in studierna på deltid eller ta igen missade moment.

Lärosäten har ett ansvar att hjälpa studenter att återgå till studierna, det som benämns *studieinriktad rehabilitering*:

“Den studieinriktade rehabiliteringen syftar till att den studerande ska kunna återgå till den utbildning som den studerande deltog i innan han eller hon blev sjuk, eller – i den mån den studerande vill det och kan bli antagen till det – till annan utbildning. Studieinriktad rehabilitering måste alltid ske inom ramen för vad som är möjligt med hänsyn till utbildningens mål, innehåll och utformning.

Studieinriktad rehabilitering kan bestå av flera olika åtgärder, exempelvis följande:

Olika typer av hjälpmedel.

Anpassningar av studierna.

Personella resurser, t.ex. stöd av lärare eller mentor.

Möjligheter till omprov.”<sup>2</sup>

Anpassning av studierna bör inbegripa möjlighet att läsa ikapp missade moment såväl som en möjlighet att trappa upp studierna genom att under en period studera på deltid.

---

2

Ökad trygghet för studerande som blir sjuka (SOU 2018:9), ss. 15-16.

Lärosätet bör ha en strategi för hur behov av studieinriktad rehabilitering ska fångas upp. Det kan vara en utmaning för lärosätet att få kännedom om när studenter är sjuka. Till skillnad från på en arbetsplats, så behöver många studenter inte sjukanmäla sig. Många gånger syns sjukskrivningarna därför inte direkt. Istället tar de sig i uttryck i form av att studenter får en orimlig arbetsbörda för att ta igen missade studier och ibland kan det resultera i avhopp. Det bör finnas rutiner för hur studenterna rapporterar in sjukfrånvaro och hur kommunikationen med studenterna ska fungera kring behovet av anpassning.<sup>3</sup>

Det går att föreställa sig två olika strategier för hur behoven av rehabilitering och anpassning ska hanteras: Det ena alternativet är att delegera uppgiften långt ut i organisationen, exempelvis till studierektor eller direkt till kursansvariga lärare. Fördelen med en sådan lösning är att studenten enkelt kan inleda en dialog med ansvariga som också har mandat att genomföra anpassningar i själva utbildningsupplägget. Nackdelen är att det förutsätter att kunskaperna är utbredda i hela organisationen.

Det andra alternativet är att låta studenthälsovården agera som kontakt-nod för studenter med behov av anpassning och rehabilitering. Fördelen är att det blir tydligt för studenten vart de ska vända sig och det går att säkerställa att kontaktpersonerna har rätt kunskaper. Nackdelen är att studenthälsan inte på egen hand kan genomföra anpassningar, utan på något sätt kommer ansvariga lärare att behöva kopplas in i ärendet. På det hela taget blir systemet mer komplicerat med studenthälsan som mellanhand.

Båda alternativen har för- och nackdelar. Kanske finns det även andra alternativ. Det behöver ske en diskussion på varje lärosäte om vilket upplägg som ska gälla just där. I samtliga fall är det viktigt

---

3      Ibid.



att säkerställa att den som ansvarar för rehabiliteringen också har tillräcklig tid och resurser för uppdraget.

Fler detaljer om anpassning av studier finns i föreskriften om arbetsanpassning (AFS 2020:5). Utöver anpassning vid tillfällig sjukdom, så ska lärosätena erbjuda särskilt pedagogiskt stöd och andra anpassningar till varaktiga funktionsnedsättningar, exempelvis neuropsykiatriska diagnoser. För denna typ av anpassningar, se avsnittet om tillgänglighet.

### Kommentar om rättsläget

Många har upplevt att det är oklart hur långt rehabiliteringsansvaret för studenter sträcker sig. En del lärosätesrepresentanter har gjort tolkningen att utbildningsanordnare inte omfattas av samma krav som arbetsgivare, något som delvis kan förklaras av att flera författningstexter har varit väldigt otydliga i detta avseende. På senare år har rättsläget klarnat något, men på grund av de tidigare oklarheterna finns det skäl att i lite mer detalj redogöra för vilket stöd som finns för den tolkning vi här har återgett.

År 2018 publicerades betänkandet *Ökad trygghet för studerande som blir sjuka*, som bland annat tittade på hur långt lärosätenas ansvar för anpassning och rehabilitering sträcker sig. Utredningen noterade att det finns tre typer av rehabilitering: medicinsk, social och arbetslivs-/studieinriktad rehabilitering. Utredningen konstaterade att rättsläget var otydligt men gjorde ändå bedömningen att utbildningsanordnarna enligt gällande bestämmelser har ansvar för den studieinriktade rehabiliteringen av studerande som har drabbats av sjukdom.

År 2020 ersattes Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering (1994:1) av en ny föreskrift om arbetsanpassning (2020:5). I samband med detta presenterade Arbetsmiljöverket en vägledning om arbetsanpassning, där de bland annat klargör att:

“Även de som genomgår utbildning omfattas av reglerna eftersom de enligt arbetsmiljölagen i vissa delar ses som arbetstagare. Utbildningsanordnare är därför ansvariga för att följa föreskrifterna om arbetsanpassning. Studieverksamheter kan vara utformade på olika sätt och det är alltid utbildningsanordnaren i varje studieverksamhet som i första hand bedömer vilken anpassning som är lämplig att tillhandahålla för studerande. Det finns även regler i skollagen och högskolelagen som styr arbetsanpassning för studerande.”<sup>4</sup>

I och med detta blir det tydligt att den tidigare utredningens bedömning var riktig gällande avgränsningen och omfattningen på lärosätenas rehabiliteringsansvar.

---

4 Arbetsmiljöverket, *Till vem riktar sig föreskrifterna om arbetsanpassning?* <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/arbetsanpassning--forebygg-eller-atgarda-sjukfranvaro/vagledning-om-arbetsanpassning/till-vem-riktar-sig-foreskrifterna-om-arbetsanpassning/> hämtad 2022-11-22.

## Vad gäller för forskarstuderande?

Som vi har varit inne på tillämpas arbetsmiljölagstiftningen olika för anställda och studenter. Detta kan väcka vissa frågor gällande forskarstuderande: Forskarstuderande är studenter under utbildning, men oftast är de samtidigt anställda med en doktorandanställning. En forskarstuderande som också är anställd omfattas både av regelverken för studenter och anställda. En forskarstuderande som inte är anställd omfattas enbart av regelverket som rör studenter. I praktiken är det dock ingen större skillnad vad gäller lärosätets ansvar.

Under 2022 konstaterade en statlig utredning att det inte spelar "någon större roll ur arbetsmiljöperspektiv om doktoranden är anställd eller finansierar sin forskarutbildning på annat sätt. Arbetsgivaransvaret för doktoranden finns i bägge fall hos samma aktör, dvs. lärosätet".<sup>5</sup> Lärosätets ansvar skiljer sig alltså inte nämnvärt om den forskarstuderande är anställd.

Däremot så kan anställningsformen påverka huruvida det är studerandeskyddsombud eller anställda skyddsombud som väljer att bevaka de forskarstuderandes intressen i arbetsmiljöfrågor, någon vi kommer att gå in på närmare i kapitlet om studerandeskyddsombud och skyddsorganisation.

Situationen skiljer sig dock för industridoktorander, alltså forskarstuderande som har en anställning exempelvis i näringslivet och arbetsgivaren står för lönekostnaderna under forskarutbildningen. Här blir frågan om rådighetsansvar aktuell: Troligtvis ska det tolkas som att arbetsgivaren har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret, lärosätet ansvarar bara för sina lokaler och de fasta anordningar som industridoktoranden använder.

5

*Steg framåt, med arbetsmiljön i fokus, SOU 2022:45, s. 77.*

## Rådighetsansvar: Vid VFU, praktik, industridoktorander m.fl.

Vissa studenter genomför utbildningsmoment hos en arbetsgivare utanför lärosätet, exempelvis vid praktik eller verksamhetsförlagd utbildning. Det kan tyckas svårt för lärosätet att ta ansvar för studenternas arbetsförhållanden när det är en annan organisation eller företag som ansvarar för verksamheten.

Lärosätet har dock även i dessa fall “det grundläggande ansvaret för att arbeta förebyggande med systematiskt arbetsmiljöarbete, exempelvis genom att riskbedöma arbetsmoment och säkerställa en säker arbetsmiljö även utanför det vanliga arbetsstället”.<sup>6</sup> Om lärosätet upptäcker att arbetsmiljön är bristfällig vid ett visst VFU-ställe behöver det se över möjligheterna att åtgärda bristerna, alternativt erbjuda studenterna andra VFU-platser.

Praktik- eller VFU-stället har dock ett rådighetsansvar samt ett samordningsansvar. Rådighetsansvaret innebär att de ansvarar för att fasta anordningar kan användas utan risk för ohälsa eller olycksfall. Lärosätet har ju ingen rådighet över dessa. Praktik- eller VFU-stället har dessutom ett samordningsansvar, som innebär att de ska se till att skyddsarbetet samordnas mellan de olika aktörer som har arbetsmiljöansvar för personer verksamma vid arbetsstället (3 kap § 7 AML).

Rådighetsansvaret kan även bli aktuellt vid utbildningssamarbeten mellan lärosäten, exempelvis beställd utbildning där ett lärosäte. Det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret ligger vanligen på det hemlärosäte

---

6      *ibid.*

där studenten ursprungligen är antagen, medan det lärosäte som ger kursen har ett rådighetsansvar. Ansvarsfördelningen kan dock förtydligas i de avtal som beskriver sådana samarbeten.

Som redan nämnt så är industridoktorander ett specialfall, där det omvända gäller: Arbetsgivaren/företaget har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret. Lärosätet har då rådighetsansvar, som alltså är begränsat till de fasta anordningar och maskiner lärosätet rör över.

## Arbetsmiljöansvar inom uppdragsutbildning

Uppdragsutbildning är en särskilt utbildningsform, där ett lärosäte anordnar utbildning på uppdrag av en extern organisation. Det kan till exempel röra sig om en arbetsgivare som vill erbjuda kompetensutveckling för sin personal. Det är uppdragsgivaren som finansierar utbildningen och avgör vilka som ska delta.

Ibland är det otydligt hur arbetsmiljöansvaret är fördelat för deltagare inom uppdragsutbildning, men det är något som lärosätet i så fall ska kunna klargöra.

I normalfallet, när deltagarna vid uppdragsutbildning är anställda hos den arbetsgivare som finansierar uppdragsutbildningen, har arbetsgivaren det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret. Lärosätet har endast ett rådgivningsansvar, vilket omfattar den fysiska miljön, fast utrustning, eventuella maskiner, med mera (så som beskrivet i avsnittet ovan). I en del fall kan det dock finnas ett avtal mellan arbetsgivaren och lärosätet som reglerar arbetsmiljöansvaret på andra sätt.

Ansvarsfördelningen blir mer otydlig när uppdragsutbildningar finansieras av en omställningsorganisation eller genom Försäkringskassan. Den studerande är i dessa fall inte anställd hos den organisation som finansierar uppdragsutbildningen. Det finns egentligen ingen klar bild av vem som har det huvudsakliga arbetsmiljöansvaret, om det inte anges i avtalet mellan lärosätet och uppdragsgivaren. Om den studerande deltar i uppdragsutbildning som finansieras av Försäkringskassan i samband med sjukskrivning, så kan även arbetsgivaren och Försäkringskassan behöva förtydliga ansvarsfördelningen sinsemellan. Lärosätet har dock rådgivningsansvar.

Lärosätet har även ett samordningsansvar inom uppdragsutbildningarna. Det innebär att lärosätet ska samordna arbetsmiljöarbetet om det finns fler som har arbetsmiljöansvar. Det är inte minst relevant i samband med så kallad samläsning, det vill säga uppdragsutbildning där de studerande läser kurser tillsammans med vanliga studenter på samma lärosäte. I så fall ska lärosätet samordna sitt eget arbetsmiljöarbete med andra organisationer som har arbetsmiljöansvar inom uppdragsutbildning. Samordningsansvaret medför även att lärosätet behöver ha en överblick av vilka aktörer som faktiskt har arbetsmiljöansvar vid utbildningarna.

Det är generellt en bra idé att förtydliga frågor om ansvarsfördelningen så långt som möjligt i avtalet mellan lärosäte och uppdragsgivare. Det kan gälla ansvar för arbetsmiljöfrågor såväl som frågor om utbildningskvalitet, studiebevakning och möjligheten till disciplinära åtgärder, där det kan finnas en del gråzoner

På grund av oklarheterna kring arbetsmiljöansvar vid uppdragsutbildning, så har SFS rådfrågat Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket är i huvudsak instämmande till SFS tolkning, men betonar att det först vid en eventuell inspektion från Arbetsmiljöverket går att bena ut frågor om ansvar i det enskilda fallet beroende på hur just den situationen ser ut.<sup>7</sup>

---

7

Arbetsmiljöverket ärendenummer 430593.

## Ansvar vid distansstudier

Alla studenter ska ingå i arbetsmiljöarbetet, även de som studerar på distans. Undersökningar av organisatorisk och psykosocial arbetsmiljö ska givetvis omfatta även distansstudenter.

Lärosätet har ett visst ansvar för den fysiska studiemiljön även för distansstudenterna, men det är inte helt tydligt vad det innebär i praktiken. Men det är svårt för lärosätet att kontrollera eller ta ansvar för ergonomiska förhållanden, belysning och ljudmiljö i studenternas hem. Studenterna har dessutom rätt till integritet i hemmet, vilket innebär att lärosätet inte kan begära att få undersöka den fysiska arbetsmiljön där.

En bra lösning kan vara att lärosätet ger råd om hur studenter kan ordna en bra studieplats hemma. Lärosätena bör säkerställa att studenterna faktiskt tar del av informationen. Studenterna har dock också ett ansvar att medverka och följa de instruktioner som lärosätet ger för att främja en god arbetsmiljö.

Lärosätet är troligtvis inte ansvarigt för att förse studenterna med kontorsutrustning för hemmet. På arbetsmarknaden finns visserligen en förväntan att arbetsgivare exempelvis ska låna ut bildskärm och arbetsstol till anställda.<sup>8</sup>

Det går att tänka sig två argument för varför detta går att överföra till lärosätenas ansvar gentemot studenterna. Dels går det att argumentera för att kostnaden för motsvarande utrustning ska täckas av studiemedlet, antingen inom ramen för det ordinarie beloppet eller i särskilda fall genom tilläggsån. Dels går det att

---

8 Arbetsmiljöverket, "Arbetsmiljön när du arbetar hemifrån", senast uppdaterad 2023-07-10



argumentera att studenter i normalfallet har större möjligheter än många anställda att ta regelbundna pauser, byta arbetsställning och studera från lärcentra eller bibliotek, vilket minskar risken för långvarig ohälsosam belastning. Det är dock inte säkert att dessa argument alltid håller och det kan finnas situationer då det är värt att lyfta frågan för diskussion om studenterna skulle uppleva ett särskilt behov.



Kapitel fyra:

**STUDERANDESKYDDSOMBUD  
OCH SKYDDSORGANISATION**



## Studeraandeskyddsombud och skyddsorganisation

I det här kapitlet beskriver vi studeraandeskyddsombudens roll och det sammanhang i vilket de verkar. Kapitlet går igenom de centrala delarna av uppdraget: att bevaka, bidra och samverka i lärosätets arbetsmiljöarbete. En viktig del handlar om vilka rättigheter och verktyg studeraandeskyddsombuden har och hur dessa kan underlätta uppdraget. Kapitlet går också igenom studeraandeskyddsombudens relation till studentkåren och andra studentrepresentanter på lärosätet.

Ambitionen är att ge en överblick kring uppdraget som ska vara praktiskt användbar, utan att gå in på lagar och regler i mer detalj än nödvändigt. Samtidigt omgärdas uppdraget som studeraandeskyddsombud av ett utförligt och ganska snårigt regelverk och det är i många fall nödvändigt att redogöra för hur de olika delarna av uppdraget förhåller sig till lagstiftningen. Kapitlet är dock ingen rättslig genomgång och det kan vara nödvändigt att vända sig till andra källor för att reda ut enskilda juridiska frågor som kan uppstå.

I kapitlet gör vi flera gånger jämförelser mellan studeraandeskyddsombud och skyddsombuden på arbetsmarknaden. Rollen som studeraandeskyddsombud är till stor del utformad med de anställdas skyddsombud som förlaga. Eftersom många chefer och fackliga ombud är mer förtrogna med de traditionella skyddsombudens roll, kan det vara bra att känna likheter och skillnader mellan uppdragen. Troligtvis kan den kunskapen vara till nytta både för studentkårer och enskilda studeraandeskyddsombud som behöver förtydliga för sig själv och

andra vad uppdraget innebär. För jämförelserna med de anställdas skyddsombud, har Maria Steinbergs bok *Skyddsombuds rätt: Skydds- och arbetsmiljöombud – samverkan, ansvar och tillsyn* varit till stor hjälp. Se även Arbetsmiljölagen med kommentarer från Arbetsmiljöverket.<sup>1</sup>

## Vad är ett studerandeskyddsombud?

Studerandeskyddsombuden är studenternas representanter i arbetsmiljöfrågor. Det bör vara en person som har insikt och intresse för arbetsmiljöfrågor och har god förtrogenhet med studenternas situation inom sitt verksamhetsområde.

De som genomgår eftergymnasial utbildning och annan utbildning för vuxna än kommunal vuxenutbildning som särskild utbildning företräds i arbetsmiljöarbetet av studerandeskyddsombud. Detta inbegriper högskoleutbildning, men även andra utbildningsformer som bedrivs inom högskolan, exempelvis högskoleintroducerande utbildning, basår och beställd utbildning.

Rollen som studerandeskyddsombud är i stort sett jämförbar med skyddsombud som representerar arbetstagare. Studerandeskyddsombuden har till exempel rätt till insyn och information, och kan lyfta ärenden till Arbetsmiljöverket om utbildningsanordnaren eller arbetsgivaren inte självmant efter skriftligt påpekande rättar till brister i arbetsmiljön. Däremot så har studerandeskyddsombuden inte rätt att lägga skyddsstopp – det vill säga beordra att avbryta arbetet vid omedelbar fara. Men i övrigt är studerandeskyddsombuden jämförbara med de ordinarie skyddsombuden.

1 Arbetsmiljöverket, *Arbetsmiljölagen – med kommentarer*, <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>.

Här finns en viktig skillnad mellan studerandeskyddsombuden och elevskyddsombuden inom grundskolan och gymnasiet. Lagstiftningen är anpassad till att de utbildningsformer som elevskyddsombuden bevakar ofta vänder sig till minderåriga. Därtill är elevskyddsombuden själva vanligtvis minderåriga. För studerandeskyddsombuden finns däremot ett uttryckligt krav att de ska ha fyllt 18 år och alltså är alltså att anse som vuxna. Därför har elevskyddsombuden en svagare ställning och saknar vissa av befogenheterna som skyddsombud och studerandeskyddsombud har.

## Att utse studerandeskyddsombud

### Studentkåren bör ges företräde att utse studerandeskyddsombud

SFS uppfattning är att det i första hand är studentkårerna som ska utse *studerandeskyddsombud*. Tidigare benämndes rollen elevskyddsombud och utsågs då av studentkårerna. Sedan rollen ändrades och titeln som studerandeskyddsombud infördes 2010, finns inte bestämmelsen att studentkårerna utser studerandeskyddsombuden kvar. Det är dock en ordning som har levt kvar i praktiken. Företrädesrätten för studentkårerna har hittills inte prövats rättsligt.

Enligt Arbetsmiljölagen är det studenterna som utser studerandeskyddsombuden, men det anges inte hur det ska gå till. I förarbetena till arbetsmiljölagen framställs det som naturligt att studentkårerna kan utse studerandeskyddsombud, men studentkårerna tillskrivs ingen ensamrätt till uppgiften. Istället lämnar arbetsmiljölagen det fritt åt studenterna att själva bestämma hur studerandeskyddsombuden ska väljas. Det ska dock alltid vara studenterna, inte lärosätet eller lärarna, som utser studerandeskyddsombuden.

Det ingår samtidigt i studentkårernas uppdrag att representera studenterna såväl som att välja deras företrädare. Det är studentkårerna som väljer studentrepresentanter i lärosätenas styrelser och andra beslutande organ. Det finns också en reglerad process för att säkerställa att studentkårerna är de sammanslutningar som bäst kan representera studenterna inom varje verksamhetsområde: Olika studentsammanslutningar har möjlighet att ansöka om ställning som studentkår, och om det råder konkurrens om kårstatusen så ska lärosätet utse den

sammanslutning som bäst kan representera studenterna. Därför förefaller det lämpligt att studentkåren också ansvarar för hur studerandeskyddsombuden utses.

Detta blir på sätt och vis en spegling av hur de anställdas skyddsombud utses. Enligt arbetsmiljölagen ska skyddsombuden utses "av en lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns det inte någon sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna." (6 kap 2 § AML).

En bra lösning är att studentkåren utser studerandeskyddsombud enligt samma rutiner som de utser studentrepresentanter. Då blir det svårt att argumentera för att det inte ska ha gått riktigt till. Om studentkåren tvärtom har olika förfaranden, exempelvis utser studentrepresentanter på årsmöten eller fullmäktigesammanträden men uppdrar åt styrelsen att på egen hand utse studerandeskyddsombud, så är det viktigt att delegationen framgår tydligt av stadgar eller andra styrdokument som har beslutats av de högre beslutande organet. Skälet till detta är att så långt som möjligt förankra förfarandet hos de studenter som studerandeskyddsombuden har i uppdrag att representera.

Det finns inget yttre krav att den som utses till studerandeskyddsombud ska vara medlem i studentkåren. Studentkåren kan dock själv välja att i första hand utse studerandeskyddsombud bland medlemmarna. Det finns flera skäl till varför ett sådant krav kan vara motiverat, exempelvis att studentkåren kan ge stöd åt de studerandeskyddsombud som hamnar i konflikt med lärosätet eller att studentkårens medlemmar har tillgång till fler utbildningar riktade till nya studerandeskyddsombud, antingen organiserade av kåren själv eller av samarbetsorgan där kåren ingår.



Den som utses som studerandeskyddsombud bör helst studera vid lärosätet, även om det inte bör vara något hinder om personen för tillfället har ett studieuppehåll. Möjligen kan det gå att utse andra än, exempelvis anställda vid studentkåren, men här är lagstiftningen oklar. För anställdas skyddsombud är det ett formellt krav att de utses bland arbetstagarna. Något motsvarande krav anges inte för studerandeskyddsombud i arbetsmiljölagen. Däremot så kan det i praktiken bli mycket svårt för en utomstående person att representera studenterna och samverka med lärosätet i arbetsmiljöfrågor.

### Att rekrytera studerandeskyddsombud

Det är inte alltid helt enkelt att rekrytera så många studerandeskyddsombud som studentkåren eller lärosätet kanske skulle önska. Studentkåren måste ofta prioritera att tillsätta studentrepresentanter i beslutande organ för att fullfölja kårernas lagstadgade uppdrag, något som kan vara nog så svårt vid en del utbildningar. Många studenter känner dessutom inte till vad rollen som studerandeskyddsombud innebär, vilket kan göra det svårt att ta på sig uppdraget.

Studentkårer och lärosäten kan med fördel samverka i rekryteringsarbetet. Eftersom studerandeskyddsombuden är en oundgänglig resurs för lärosätets arbetsmiljöarbetet, så finns det starka skäl för lärosätena att hjälpa till med att informera om rollen och uppmana studenter att anmäla intresse. Genom att hjälpa till att synliggöra det arbete som studerandeskyddsombuden lägger ner, så kan fler studenter bli intresserade av uppdraget. I slutändan är det dock alltid studentkåren som ska styra hur rekryteringsarbetet ska gå till.

En del studentkårer kombinerar uppdragen som studentrepresentant med uppdraget som studerandeskyddsombud. I en del fall har ordförande eller vice ordförande också rollen som huvudstuderandeskyddsombud. Men det kan också handla om studentrepresentanter exempelvis i institutionsstyrelser som också utses som studerandeskyddsombud. Detta kan underlätta för att tillsätta så många studerandeskyddsombud som är nödvändigt. Samtidigt finns det en risk att arbetsmiljöfrågorna hamnar i skymundan om samma personer också är ansvariga för att bevaka utbildningarnas kvalitet och utveckling. Så länge studentkåren är medveten om den risken, så finns det inget som hindrar att flera uppdrag kombineras i samma person.

## Mandatperioder

De flesta studentkårer utser studerandeskyddsombud för ett år i taget. I åtminstone något fall är mandatperioden förlängd till 13 månader, vilket skapar ett överlapp och underlättar överlämningen mellan avgående och nytillträdda studerandeskyddsombud. Ettåriga mandatperioder är en relativt kort tid och bidrar till vissa utmaningar. Det medför ett behov av att kontinuerligt rekrytera nya studerandeskyddsombud och gör det särskilt viktigt att tillhandahålla utbildningar vid rätt tidpunkt under året, i samband med att nya studerandeskyddsombud tillträder.

Det vanligaste är antagligen att mandatperioderna följer det akademiska året från juli till juni, vilket passar bra med de flesta kårers och lärosätens årsplanering och övriga uppdrag. Det finns åtminstone något lärosäte där studerandeskyddsombuden istället utses per kalenderår. Fördelen med det får antas vara att nya studenter ges möjlighet att komma in i utbildningen och att

rekryteringen av studerandeskyddsombud inte krockar med andra aktiviteter. Här är det egentligen upp till studentkårerna själva att avgöra vad som passar bäst.

Skyddsombud på arbetsmarknaden väljs vanligtvis på 3 år vilket gör det lättare att hantera de utmaningarna (6 § AMF, se även Steinberg 2018, s. 62). Någon motsvarande bestämmelse finns inte för studerandeskyddsombud och det torde inte heller vara realistiskt att rekrytera studenter för en så lång period, särskilt eftersom majoriteten av studenter är antagna till fristående kurser eller treåriga program.

Om ett studerandeskyddsombud avslutar eller avbryter sina studier under pågående mandatperiod, så är det rimligt att utgå från att uppdraget också avslutas automatiskt. Detta gäller också den som påbörjar studier vid en annan del av lärosätet, inom ett annat skyddsområde. En sådan ordning gäller åtminstone för de anställdas skyddsombud och samma sak bör rimligtvis tillämpas för studerandeskyddsombud (jämf. Steinberg, 68-69).

### **Meddela lärosätet om nya studerandeskyddsombud**

Studentkåren ska meddela lärosätet när nya studerandeskyddsombud utses, annars har studerandeskyddsombudet inga rättigheter. Det bör framgå vad de har för skyddsområde samt för vilken period uppdraget gäller. Informationen bör vara skriftlig och studerandeskyddsombudet bör få en kopia, för att lärosätet inte senare ska kunna hävda att de inte kände till att personen var studerandeskyddsombud.

Studentkåren bör i detta sammanhang följa terminologin i lagstiftningen och använda just begreppet *studerandeskyddsombud*, även om kåren i vanliga fall använder andra begrepp såsom (studerande-)arbetsmiljöombud. Detta är viktigt för att studerandeskyddsombuden faktiskt ska få de rättigheter och befogenheter som följer av arbetsmiljölagstiftningen. Tidigare fanns det en liknande distinktion för anställda och det kunde uppstå problem när de fackliga organisationer valde att använda begreppet arbetsmiljöombud. Sedan 2010 är begreppen skyddsombud och arbetsmiljöombud likställda. Någon motsvarande justering har inte skett för studerandeskyddsombuden.

Enskilda studenter bör enkelt kunna ta reda på vem som är studerandeskyddsombud för deras utbildningar. Lärosätet och kåren bör gemensamt informera studenterna om vilka som är studerandeskyddsombud.

### **Skilja studerandeskyddsombud från uppdraget**

Den studentkår som utsett ett studerandeskyddsombud kan också skilja detta från uppdraget. Lärosätet bör i så fall meddelas om förändringen.

## Uppgift och ansvar

Studerandeskyddsombudens uppdrag är att företräda studenterna i arbetsmiljöfrågor och verka för att studenterna har en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte skall ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att lärosätet uppfyller sina skyldigheter i arbetsmiljöarbetet.

Studerandeskyddsombuden ska bidra till och bevaka att lärosätet:

- bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete som förebygger ohälsa
- utformar och genomför utbildningarna på ett sätt som leder till en god arbetsmiljön,
- utreder ohälsa bland studenterna och fortlöpande undersöker och åtgärdar riskerna i verksamheten
- erbjuder en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet

Studerandeskyddsombuden ska dessutom samverka med lärosätet och delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder, arbetsorganisation samt vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Mer konkret innebär det att samverka med lärosätet för att se till att utbildningarnas utformning och studenternas utbildningssituation i övrigt är förenlig med en god arbetsmiljö och hälsa.

Studentkårerna kan ge studerandeskyddsombuden ytterligare uppgifter. Ett exempel kan vara att bevaka lärosätets arbete med likabehandling och aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering utifrån diskrimineringslagen. Det finns dock inget yttre krav om att det ska ingå i studerandeskyddsombudens uppgifter. En del studentkårer väljer istället att utse särskilda likabehandlingsombud.

Studerandeskyddsombud behöver inte på egen hand undersöka arbetsmiljön, planera förändringar eller besluta om åtgärder. Det är alltid lärosätet som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön såväl som för arbetsmiljöarbetet. Studerandeskyddsombuden ska bevaka att lärosätena gör det de ska och bidra till att lärosätenas arbetsmiljöarbete ska bli så bra som möjligt. Studerandeskyddsombuden själva kan aldrig hållas ansvariga eller åtalas för olyckor eller skador som sker till följd av brister i arbetsmiljön.

För en fungerande samverkan har de flesta skyddsombud regelbunden kontakt med representanter för lärosätet. Det kan till exempel ske genom att ingå i en skyddskommitté, antingen centralt på lärosätet eller på fakultets- eller institutionsnivå.

Studerandeskyddsombuden ska ha kontakt med studenterna, vilket ofta sker naturligt genom att de själva studerar och deltar i samma utbildningsmoment som sina medstudenter. Det skapar goda förutsättningar för att fånga upp risker såväl som positiva aspekter av arbetsmiljön.

Studerandeskyddsombuden bör vara en tydlig kontaktyta för de studenter som upplever problem eller mår dåligt på grund av något som hänt i samband med utbildningen. Kontakten och möjligheten att stötta enskilda medstudenter kan göra en betydande skillnad och ge mening åt uppdraget. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att studerandeskyddsombudens huvuduppgift inte är att åtgärda problem för enskilda studenter. Studerandeskyddsombuden bör dock ha god kännedom om vart studenterna kan vända sig, exempelvis studenthälsovården eller inrapporteringssystem för arbetsskador och tillbud.

Slutligen så har de flesta studerandeskyddsombud också regelbunden kontakt med huvudstuderandeskyddsombud, andra studerandeskyddsombud eller studentkåren. Kontakten med huvudstuderandeskyddsombuden kan vara särskilt viktig, eftersom de ofta har i uppgift att samordna övriga ombud. Hur studerandeskyddsombuden är organiserade varierar dock från lärosäte till lärosäte och är upp till studerandeskyddsombuden och studentkårerna själva att besluta om.

### Tystnadsplikt

Studerandeskyddsombud har egentligen bara en skyldighet, och den gäller tystnadsplikt. Det är aldrig tillåtet att föra vidare personlig eller känslig information om enskilda studenter, som studerandeskyddsombudet har fått ta del av i sin medverkan vid rehabilitering, uppföljning av en students studierelaterade ohälsa eller dylikt.

Vad tystnadsplikten innebär i övrigt, skiljer sig åt beroende på om det gäller ett statligt lärosäte eller enskild utbildningsanordnare. Vid de statliga lärosätena gäller offentlighetsprincipen och den mesta information som inte rör enskilda studenter kan därmed föras vidare. Studerandeskyddsombuden får däremot inte föra vidare information som är sekretessbelagd.

Enskilda utbildningsanordnare räknas till den privata sektorn vilket medför något strängare krav. Studerandeskyddsombuden får inte föra vidare information om yrkeshemligheter, arbetsförfarande, affärsförhållanden eller förhållanden av betydelse för rikets försvar.

Tystnadsplikten för anställda skyddsombud har viss möjlighet att dela information inom skyddsorganisationen, men dessa undantag gäller inte för studerandeskyddsombud. Studerandeskyddsombud får till exempel inte föra information vidare till sitt huvudstuderandeskyddsombud eller studentkåren. Vid behov torde det dock vara tillåtet att föra information vidare till Arbetsmiljöverket. Den som får informationen, ska då informeras om att tystnadsplikt råder. Anställda skyddsombud får, trots tystnadsplikten, också föra information vidare till den fackliga organisation som utsett dem. Detta gäller dock inte studerandeskyddsombud i relation till studentkåren.

Brott mot tystnadsplikten kan medföra sanktionsavgifter enligt brottsbalken. Brott mot arbetsmiljölagens och offentlighets- och sekretesslagens bestämmelser om tystnadsplikt sanktioneras genom en ansvarsbestämmelse i 20 kap. 3 § brottsbalken.



## Rätt till ledighet och kompensation

Studerandeskyddsombud har rätt till den ledighet som behövs för uppdraget. Det är lärosätet som ska se till att de faktiskt får den ledigheten.

Rätten till ledighet handlar därför främst om att lärosätet underlättar för planering och flexibilitet i schemat. Studerandeskyddsombud måste ha möjlighet att delta vid möten i skyddskommittén, vid inplanerade skyddsronder och i den utbildning som behövs för uppdraget. I de flesta fall kan det lösas genom att lärosätet förlägger aktiviteter till lediga tider. Men ibland går det inte att undvika att en aktivitet krockar med obligatoriska utbildningsmoment eller examinationer. Det blir då lärosätets ansvar att låta studerandeskyddsombudet genomföra dessa moment vid ett annat tillfälle, så att det inte påverkar möjligheten att förfölja utbildningen.

En del av studerandeskyddsombudens uppgifter, såsom att läsa in sig på ärenden eller förbereda inför möten, går att sköta vid sidan om de ordinarie studierna. De flesta studenter har inte schemalagd undervisning hela dagarna, utan kan planera en del tid själva. Å andra sidan finns det krav i form av utbildningsplaner och examinationsmål, som lärosätet inte kan ge "ledigt" från. Här finns en viss skillnad från arbetsmarknaden, där skyddsombuden ska sköta sina uppgifter inom ramen för sin ordinarie arbetstid. Om tiden inte räcker till, så kan arbetsgivaren omfördela arbetsuppgifter till andra anställda. Det är svårt för studerandeskyddsombuden, i egenskap av studenter, att på motsvarande hoppa över moment i sin utbildning för att frigöra tid till uppdraget. En sådan ordning skulle inte heller vara önskvärd, eftersom de då skulle gå miste om viktiga delar av utbildningen.

## Möjlighet till arvode

Det går att argumentera för att studerandeskyddsombud bör arvoderas, även om det formellt inte är ett krav. De anställdas skyddsombud sköter ju sina uppgifter inom ramen för sin ordinarie arbetstid medan studerandeskyddsombuden förväntas utföra sina uppgifter ovanpå studierna. Den här skillnaden kan motivera att lärosätet betalar ett arvode till studerandeskyddsombuden, trots att anställda skyddsombud normalt sett inte får någon extra ersättning. Att arvoda studerandeskyddsombuden skulle helt enkelt spegla den vedertagna ordningen att lärosätena arvoderar studentrepresentanter, medan de fackliga förtroendevalda utför sina uppdrag inom ramen för anställningen.

Det skulle utan tvekan bli lättare att rekrytera studerandeskyddsombud om det utgick ersättning för uppdraget. En lösning kan vara att basera arvodet på den tid studerandeskyddsombuden deltar i möten och andra arbetsprocesser tillsammans med representanter från lärosätet. Ett möjlighet kan även vara att erbjuda ett fast arvode för vissa studerandeskyddsombud, såsom huvudstuderandeskyddsombud och studerandeskyddsombud som bevakar större områden motsvarande exempelvis en fakultet.

Frågan om arvode behöver förhandlas mellan studentkåren och lärosätet. I dagsläget har studentrepresentanter i lärosätenas styrelse uttryckligen rätt till ersättning (1 kap 7 § högskoleförordningen) men i övrigt finns alltså ingen specifik reglering.

## Rätt till utbildning

Lärosätena ska se till att studerandeskyddsombuden får den utbildning och den ledighet som behövs för uppdraget. (18 § 2 st AML)

En del lärosäten följer detta krav genom att låta studerandeskyddsombuden delta på samma utbildningar som de anställdas skyddsombud. Det har vissa fördelar: uppdragen är snarlika; ombuden ska medverka i samma organisation och många av processerna är gemensamma.

I praktiken är det dock lätt hänt att utbildningar som ursprungligen är utformade för de anställda skyddsombuden, tar för snävt avstamp i de anställdas villkor. Studentperspektivet och studerandeskyddsombudens behov riskerar att gå förlorade.

Ett annat problem som förekommer är att utbildningarna äger rum fel tid på året. De anställdas skyddsombud kan tillsättas när som helst under året och utses för tre år i taget. Då spelar det inte lika stor roll när utbildningarna äger rum. För studerandeskyddsombud, som utses för kortare tid, är det dock mer kritiskt att utbildningen äger rum i början av mandatperioden.

Det går alltså inte att utan vidare bjuda in studerandeskyddsombuden till personalens arbetsmiljö- eller skyddsombudsutbildningar. Vissa anpassningar kan vara nödvändiga. Det är bra om någon, förslagsvis huvudstuderandeskyddsombudet, följer upp att studerandeskyddsombuden har fått utbildning och hur de upplevt den. Om utbildningen inte ger tillräckliga kunskaper för studerandeskyddsombudens uppdrag, så bör detta tas upp i skyddskommittén.

Arbetsmiljöarbetet ska präglas av samverkan. Därför är det för det ofta positivt att studerandeskyddsombud, skyddsombud och arbetsmiljöansvariga lärare och chefer går utbildningar tillsammans. Det finns dock några frågor där studenterna och lärosätetsledningen kan ha olika intressen, till exempel kring hur det går till att begära åtgärder eller hänskjuta frågor till Arbetsmiljöverket. För att säkerställa att dessa kunskaper finns hos studerandeskyddsombuden kan det vara bra om några, såsom huvudstuderandeskyddsombuden, ges möjlighet att delta i utbildning som inte anordnas av lärosätena själva.

En del studentkårerna ordnar egna utbildningar för studerandeskyddsombud. Även SFS anordnar ibland utbildningstillfällen för sina medlemskårer. I båda fallen sker det inom ramen för organisationernas befintliga finansiering. Lärosätena har dock en skyldighet att se till att studerandeskyddsombuden får genomgå adekvat utbildning. En lösning kan vara att lärosätena fullföljer sin del av ansvaret genom att hjälpa till att finansiera utbildningarna. Sådana arrangemang finns på vissa arbetsplatser för de anställda.

## Rätt till information

Studerandeskyddsombuden har rätt till den information som behövs för uppdraget. Rätten till information tar sig i uttryck på två sätt: Dels genom rätt att begära ut information. Dels genom att lärosätet har en underrättelseplikt. SFS uppfattning är att studerandeskyddsombud och lärosäten har ett gemensamt ansvar att studerandeskyddsombuden fått tillgång till den information de behöver. I praktiken är det dock inte självklart vilken information lärosätet på eget initiativ förväntas tillgängliggöra och vad som måste begäras ut.

Informationsrätten innebär i sin första del en oinskränkt rätt till den information studerandeskyddsombudet behöver för sitt uppdrag att bidra till och bevaka studenternas arbetsmiljö. Lärosätet får alltså inte undanhålla information. Mycket information vid statliga lärosäten är givetvis allmän handling, men rätten till information gäller även till studerandeskyddsombud vid enskilda utbildningsanordnare. Rätten sträcker sig dessutom längre än offentlighetsprincipen i och med att den även gäller sekretessbelagd information vid de statliga lärosätena om det behövs för uppdraget.

Informationsrätten är i stort sett likvärdig med de anställdas informationsrätt. Det är dock inte helt tydligt i lagtexten om rätten till information i sig innebär att en arbetsgivare aktivt måste ta egna initiativ till att informera skyddsombuden om förestående förändringar – detta förtydligas istället genom underrättelseplikten.

Underrättelseplikten i arbetsmiljölagen innebär att arbetsgivare måste underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljön, samt vid inspektion eller tillsyn av Arbetsmiljöverket. Denna bestämmelse gäller dock inte studerandeskyddsombud.

Däremot finns det en bestämmelse i högskolelagen om att studenterna har rätt till representation när lärosätet fattar beslut som har betydelse för utbildningen eller studenternas situation, något som givetvis inbegriper förändringar i studenternas arbetsmiljö. I högskoleförordningen finns förtydliganden om hur denna rätt ska realiseras: I de fall studenterna inte själva har rätt att delta i beslutet eller beredning av beslut, så ska en studentrepresentant få information och ges möjlighet till samråd i god tid före förändringen.

I praktiken är lärosätet alltså skyldigt att underrätta studenterna om förändringar av betydelse för arbetsmiljön, på ett sätt som påminner om underrättelseplikten för de anställda. Informationen behöver dock inte lämnas till studerandeskyddsombuden utan kan istället lämnas till andra studentrepresentanter. Studentrepresentanterna kan i sin tur underrätta berörda studerandeskyddsombud. För att information inte ska fastna, så är det viktigt att studentrepresentanterna känner till vilka studerandeskyddsombud de kan kontakta inom sina respektive verksamhetsområden.

För en fungerande samverkan är det givetvis nödvändigt att lärosätet har en kontinuerlig dialog med studerandeskyddsombuden och planerade förändringar. I frågor som hanteras av skyddskommittén är det tydligt att alla ledamöter har samma rätt till information.

## Sekretess

Rätten till information förutsätter att informationen inte utan vidare förs vidare. Därför omfattas såväl skyddsombud som studerandeskyddsombud av tystnadsplikt. (Se vidare avsnittet om tystnadsplikt under rubriken *Uppgift och ansvar*.)

## Begränsningar på grund av GDPR?

Det finns en pågående diskussion om huruvida dataskyddsförordningen (GDPR) medför en begränsning av skyddsombudens rätt till information. Det har hänt att arbetsgivare har nekat skyddsombud möjlighet att medverka i rehabiliteringsärenden och anpassning av arbetsmiljön med hänvisning till att känsliga personuppgifter inte får delas vidare. Hittills finns det dock inget rättsligt avgörande som ger stöd för några sådana begränsningar. Det är inte heller säkert att det skulle påverka informationsrätten för studerandeskyddsombud.

## Skyddsområden

Ett studerandeskyddsombud utses för ett skyddsområde. Studerandeskyddsombudens rätt att medverka, få insyn och begära åtgärder, gäller bara inom det egna skyddsområdet. Det kan till exempel vara utbildningarna inom en viss organisatorisk enhet, såsom en fakultet eller institution, eller en fysisk plats såsom ett campus. Studentkåren eller studerandeskyddsombuden beslutar själva hur uppdelningen i skyddsområden ska se ut. Det är dock en god idé att samråda med lärosätet. Lärosätet behöver också få information om indelningen i skyddsområden, för att veta vilka studerandeskyddsombud som ska kontaktas i en viss fråga.

Ett studerandeskyddsombud representerar alla studerande inom sitt skyddsområde. Det spelar alltså ingen roll om en studerande är medlem i studentkåren eller ej. Det spelar heller ingen roll huruvida de studerande har formell status som "student" enligt definitionen i högskoleförordningen; förutom studenter i juridisk bemärkelse så ska studerandeskyddsombuden representera utbytesstudenter, studenter vid beställd utbildning, samt studerande vid högskoleintroducerande eller högskoleförberedande utbildning (inklusive basår) inom skyddsområdet. Studerandeskyddsombuden ska vanligtvis även representera deltagare inom uppdragsutbildning (se även kapitlet om *Arbetsmiljöarbete och ansvar för arbetsmiljön*).

### Skyddsområdenas storlek (antal studerandeskyddsombud)

Skyddsområdena får inte vara för stora, då blir det svårt för studerandeskyddsombudet att ha tillräckligt god kontakt med studenterna, lärarna och annan personal med ansvar för studenternas arbetsmiljö. Hur många studerandeskyddsombud



som ska finnas är inte reglerat, annat än att antalet studerandeskyddsombud ska bestämmas utifrån antalet studenter och på förhållandena inom utbildningen (6 § AMF).

En användbar tumregel kan vara att eftersträva åtminstone ett studerandeskyddsombud per institution. Men detta blir många gånger något i underkant. I en undersökning 2005 konstaterade Arbetsmiljöverket att det vid de tio största lärosätena fanns minst 1000 studenter per studerandeskyddsombud (då benämnda "elevskyddsombud") men oftast ännu fler. På något lärosäte fanns hela 15.000 studenter med ett enda studerandeskyddsombud. Arbetsmiljöverket kommenterade med att "antalet elevskyddsombud på de flesta universitet och högskolor [generellt är] så pass få att en övergripande påverkan på arbetsmiljöfrågorna troligen får ses som ganska ringa."<sup>2</sup> När SFS gjorde en uppföljande undersökning 2019 hade antalet studerandeskyddsombud ökat något, men på många lärosäten låg det fortfarande kvar på låga nivåer.

Även på arbetsmarknaden ska antalet skyddsombud anpassas utifrån antalet anställda och utifrån arbetsförhållandena, men där finns det förarbeten som ger ytterligare vägledning. Antalet skyddsombud bland de anställda bör inte understiga ett per 100 arbetstagare.<sup>3</sup> Om den högre utbildningen hade motsvarande täckningsgrad så skulle det på många lärosäten röra sig om flera hundra studerandeskyddsombud – en stark kontrast till hur det ser ut idag då det inte är ovanligt med bara ett eller två studerandeskyddsombud vid hela lärosätet, och det är få lärosäten som har fler än tio. Generellt skulle nog alla lärosäten ha nytta av att antalet studerandeskyddsombud ökade betydligt.

2 Arbetsmiljöverket rapport "Universitet och högskola – en kartläggning av studenternas medverkan i arbetsmiljöarbetet på landets universitet och högskolor (Dnr AIST 2006/9567)" s. 22.

3 Steinberg, *Skyddsombuds rätt*, s. 64.

Studentkårernas egna målsättningar får därför sättas mer utifrån vad som är realistiskt att rekrytera och utbilda, snarare än vad som skulle vara optimalt för själva arbetsmiljöarbetet.

Vid vissa utbildningar utsätts dock studenterna för särskilt stora risker, och det blir då särskilt viktigt att såväl studentkåren som lärosätet verkar för att antalet studerandeskyddsombud är tillräckligt. Några exempel kan vara:

- Lärarutbildning, vårdutbildning och läkarutbildning under perioder av VFU
- Utbildningar med djur (djurskötare, veterinär, mm)
- Utbildningar med labb där studenter kommer i kontakt med hälsofarliga ämnen.

Vid dessa utbildningar/moment bör antalet studerandeskyddsombud anpassas så att varje student känner till och helst har någon naturlig kontakt med den de ska vända sig till om något inträffar. En bra målsättning kan vara ett studerandeskyddsombud per kurstillfälle eller från varje antagningsomgång för ett program.

Även polisutbildningens aspirantutbildning skulle kunna läggas till listan. Denna del är dock inte förlagd till lärosätena utan sker i Polismyndighetens egen regi. Här kan det vara viktigt att studentkårerna har en bra dialog med de fackliga organisationerna, så att studerandeskyddsombuden får relevant utbildning under den akademiska delen av utbildningen som föregår aspirantutbildningen. En liknande situation kan också uppstå inom andra uppdragsutbildningar, exempelvis vissa officersutbildningar vid Försvarshögskolan.

## Uppdelning när det finns mer än en studentkår

Vid lärosäten där det finns flera studentkårer, kan kårerna med fördel utforma skyddsområden med utgångspunkt i kårernas verksamhetsområde. Varje studentkår har ett verksamhetsområde som kan vara en organisatorisk enhet, en ort, samtliga forskarstuderande vid lärosätet, och eventuellt någon annan uppdelning. Verksamhetsområdet framgår av lärosätets beslut om att ge en studentsammanslutning ställning som studentkår. Verksamhetsområdet är redan utgångspunkt i fördelning av vilken studentkår som kan utse studentrepresentanter till olika beslutande organ vid lärosätet. Det finns dock åtminstone två fall där skyddsområdena inte kan följa verksamhetsområdena: Lärosätesövergripande organ och lärosätessammansatta lokaler och resurser.

Det är inte självklart hur studerandeskyddsombudens ska knytas till skyddsområden i lärosätesövergripande sammanhang när det finns flera kårer. Det går att tänka sig olika lärosätesövergripande organ som kan vara aktuellt att fördela mellan studerandeskyddsombud från olika kårer, men det tydligaste exemplet är lärosätets centrala skyddskommitté. I arbetsmiljölagen anges att det ska ingå två studerandeskyddsombud i skyddskommittén, och att studerandeskyddsombuden själva avgör hur dessa ska utses (8 § 3 st AML). Frågan regleras inte mer specifikt än så.

Det finns också gemensamma lokaler och resurser som kan användas av studenter från olika studentkårer. En del sådana resurser, exempelvis bibliotek och studieplatser, kan vara av stor betydelse för studenternas arbetsmiljö. Det är dock inte självklart att de ska bevakas av samma studerandeskyddsombud som ingår i skyddskommittéerna. Ibland kan det vara lämpligt att dela

in dem i andra/egna skyddsområden. Inte heller här finns det någon vägledning för hur uppdelningen ska hanteras. Oavsett hur ansvarsfördelningen sker så bör det göras en årlig skyddsron d i allmänna ytor som nyttjas av studenter.

Vad gäller det ordinarie studentinflytandet i lärosätess övergripande organ, exempelvis lärosätets styrelse, så anges det i studentkårsförordningen att studentkårerna ska ges möjlighet att själva komma överens om hur studentrepresentanter ska utses. Kan kårerna inte enas får högskolan, efter att ha hört kårerna, besluta hur ledamöter i styrelsen eller representanter för studenterna ska utses. (7 § studentkårsförordningen). Denna ordning gäller dock inte i fråga om studerandeskyddsombud, då högskolan och arbetsmiljöfrågorna omfattas av skilda lagstiftningar. Men på en del lärosäten har studentkårerna inrättat samarbetsorgan som utser gemensamma studentrepresentanter. En tänkbar ordning är att samarbetsorganen även ges i uppgift att utse centrala studerandeskyddsombud.

Studentkårer kan komma överens om att dela upp skyddsområden så att studerandeskyddsombuden från en studentkår representerar vissa studenter från andra studentkårer. Det skulle till exempel kunna bli aktuellt om programstudenter inom ett verksamhetsområde (och med därav följande kår tillhörighet) läser kurser inom en annan studentkårs verksamhetsområde.

## Huvudstuderandeskyddsombud

Studerandeskyddsombudens arbete samordnas av huvudstuderandeskyddsombud. Huvudstuderandeskyddsombudet kan också kallas studerandehuvudskyddsombud eller centrala skyddsombud. Huvudstuderandeskyddsombudet bör ingå i lärosätets skyddskommitté.

När det finns flera skyddsombud på en arbetsplats så ska det finnas ett huvudskyddsombud som samordnar arbetet och för de anställdas talan i arbetsmiljöfrågor som berör anställda från fler än ett skyddsområde. Det finns ingen motsvarande bestämmelse om huvudstuderandeskyddsombud. I praktiken har många studentkårer dock valt att utse sådana i det fall det finns fler än ett studerandeskyddsombud. Studerandeskyddsombuden får själva bestämma ansvarsfördelningen mellan studerandeskyddsombud och huvudstuderandeskyddsombud.

Om det finns många studerandeskyddsombud går det att utse flera huvudstuderandeskyddsombud, exempelvis en för varje fakultet vid lärosätet. Då kan det även finnas anledning att utse överhuvudstuderandeskyddsombud, som på motsvarande sätt organiserar huvudstuderandeskyddsombuden centralt på lärosätet. Eftersom begreppen inte är reglerade, får studerandeskyddsombuden själva välja vad dessa samordnande roller ska kallas.

Huvudstuderandeskyddsombud bör ansvara för att det sker en god samverkan mellan studerandeskyddsombuden. Det kan till exempel handla om att regelbundet hålla gemensamma möten, där studerandeskyddsombuden informeras om pågående processer, ges möjlighet att diskutera gemensamma frågor och får stöd i sitt arbete.

Huvudstuderandeskyddsombud bör även ha regelbunden kontakt med de anställdas huvudskyddsombud.

För att underlätta samordning mellan utbildningsbevakning och arbetet med att bevaka lärosätets arbetsmiljöarbete, så är det bra om den som utses till huvudstuderandeskyddsombud ingår i studentkårens styrelse eller i styrelsen för det lärosätesövergripande samarbetsorganet.

## Relationen mellan studerandeskyddsombud och skyddsombuden för anställda

Studerandeskyddsombud representerar som huvudregel de studerande, och de "vanliga" skyddsombuden representerar de anställda. Det finns dock situationer då denna regel inte räcker, och det finns situationer då båda parter har nytta av att samverka och driva arbetsmiljöfrågor tillsammans snarare än var och en för sig.

### Forskarstuderande och doktorander

Det kan ibland upplevas som otydligt om det är skyddsombuden eller studerandeskyddsombuden som ska representera doktorander och forskarstuderande. Det korta svaret är: båda.

Studerandeskyddsombuden ska representera samtliga studenter och forskarstuderande som inom sitt skyddsområde. Den som genomgår forskarutbildning omfattas av samma regler som andra som genomgår utbildning. Studerandeskyddsombuden har rätt till den information och medverkan som krävs för att representera dem i arbetsmiljöfrågor. Forskarstuderande är även studenter enligt definitionen i högskoleförordningen och har rätt att vara medlem i en studentkår.

Många forskarstuderande är samtidigt anställda som doktorander och omfattas av samma regler som lärosätets övriga anställda. Det innebär att de kan representeras av de anställdas skyddsombud. De kan även vara medlem i en fackförening. Många doktorander väljer att vända sig till de fackliga organisationerna och skyddsombuden om de behöver hjälp. De har ofta mer resurser och erfarenhet.

De anställdas skyddsombud kan även representera de forskarstuderande som inte har en doktorandanställning – exempelvis de som finansieras av stipendier, bidrag eller en extern arbetsgivare. De flesta fackförbund som organiserar anställda inom högskolan accepterar forskarstuderande som medlemmar och försvarar deras intressen oavsett om de har en doktorandanställning eller finansierar forskarutbildningen på annat sätt. I teorin skulle dock skyddsombuden kunna välja att bara representera anställda.

Studerandeskyddsombuden och de anställdas skyddsombud behöver samverka i de arbetsmiljöfrågor som rör forskarutbildningarna. Ansvaret bör inte överlåtas helt till en av dem: Studerandeskyddsombuden har till exempel alltid ett ansvar att kunna representera den forskarstuderande som av en eller annan anledning inte känner tillit till de fackliga skyddsombuden. Det behöver vara tydligt för lärosätet att både studerandeskyddsombud och fackliga skyddsombud bör medverka i dessa frågor.

### **Studentkårens anställda och arvoderade**

Studentkåren är egna organisationer och eventuella anställda vid kåren jobbar på ett separat arbetsställe skilt från övriga lärosätet.. Studentkårens anställda och arvoderade bör utse egna skyddsombud, med uppgift att bevaka studentkårens interna arbetsmiljöarbete. Eftersom dessa skyddsombud representerar de anställda så är de inte studerandeskyddsombud. Eftersom studentkåren är en egen organisation skild från lärosätet, så kan lärosätets anställda inte utses som skyddsombud att representera kåranställda eller vice versa.



Gränsdragningen mellan anställd och arvoderad är inte alltid självklar men på många kårer räknas inte heltidsarvoderade förtroendevalda som anställda. Det kan dock vara lämpligt att skyddsombuden inom studentkåren representerar även dessa.

Ett specialfall är kårordförande och vice ordförande, som ofta har arbetsledande befattning. Dessa bör inte utses till skyddsombud att representera studentkårens anställda eller arvoderade. De kan däremot representera studenterna och det är relativt vanligt att kårpresidialer utses till huvudstuderandeskyddsombud.

Det går att tänka sig en situation där studentkåren har heltidsarvoderade huvudstuderandeskyddsombud, som inte har en arbetsledande befattning vid studentkåren, som också utses som skyddsombud för studentkårens anställda. Detta behöver inte nödvändigtvis vara ett problem, men det är viktigt att skilja mellan de två uppdragen och komma ihåg att personen representerar olika grupper i olika sammanhang.

## Samverkan mellan lärosäte och studerandeskyddsombud

Studerandeskyddsombuden ska bidra till och samverka med lärosätet i arbetsmiljöarbetet. En viktig del handlar om att delta i planeringen, exempelvis vid förändring av lokaler, resurser, programstrukturer eller organisationsförändringar av betydelse för studenternas arbetsmiljö..

På central nivå sker samverkan ofta inom ramen för skyddskommittéerna (se avsnittet *Skyddskommittéer*). Det behövs dock strukturer för samverkan även på andra nivåer. Det kan till exempel ske i form av stående möten mellan studerandeskyddsombud och den/de lärare inom skyddsområdet som ansvarar för arbetsmiljön. En annan lösning kan vara att studerandeskyddsombuden deltar i institutionsstyrelsens möten. (Om studentkåren kombinerar studerandeskyddsombudsrollen med uppdraget som studentrepresentant så sker samverkan därigenom naturligt, men det behöver i så fall vara uttalat att även arbetsmiljöfrågor inom utbildningarna ska behandlas i det sammanhanget.)

Alla studentrepresentanter och studerandeskyddsombud kan givetvis inte vara med överallt. Det behöver finnas rutiner för vilka frågor som ska hanteras på vilken nivå, exempelvis tillsammans med huvudstuderandeskyddsombudet eller de lokala studerandeskyddsombuden. Enligt de allmänna föreskrifterna om Systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) är lärosätena skyldiga att ha dokumenterade rutiner för hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. I dessa rutiner bör det framgå hur samverkan ska gå till. Rutinerna ska tas fram i samverkan, förslagsvis i skyddskommittén. Hur beslut fattas i olika frågor finns vanligtvis angivet i lärosätets besluts- och delegationsordning.

Alla studerandeskyddsombud behöver inte delta i varje fråga som samverkas. Lärosätet bör dock informera samtliga berörda studerandeskyddsombud om planerade förändringar och annat som rör arbetsmiljön inom deras skyddsområde. Det bör vara tydligt hur samverkan har gått till. Lärosätet ska informera studerandeskyddsombuden och ge dem möjlighet att delta i planeringen, även om studentrepresentanter redan har varit delaktiga i beredning och beslut om de förändringar saken gäller. Lärosätet bör även informera studerandeskyddsombudet om en student rapporterar in en arbetsmiljörisk, olycksfall eller tillbud.

I praktiken är det kanske inte alltid självklart för lärosätet om det i första hand bör samverka med studerandeskyddsombud eller någon annan studentrepresentant i vissa frågor. Därför blir det viktigt att studerandeskyddsombud har kontakt med andra studentrepresentanter inom motsvarande enheter/områden. Det kan vara en god idé att studentkåren formulerar i vilken mån sådan samverkan behövs och om den ska ske i några särskilda former.

Om studerandeskyddsombudet och lärosätet inte är överens om hur en fråga ska hanteras, exempelvis för att det råder olika uppfattning om hur en risk eller planerad förändring kan påverka studenternas arbetsmiljö eller risk för ohälsa, så kan studerandeskyddsombudet hänskjuta frågan till lärosätets centrala skyddskommitté (6 kap 6 a § 2 stycket AML). I de flesta fall är det en god idé att även rådgöra separat med huvudstuderandeskyddsombudet, för att denne ska vara insatt och förberedd när frågan tas upp i skyddskommittén.

## Studerandeskyddsombud får inte hindras

Lärosätet får inte hindra studerandeskyddsombuden från att fullfölja sina uppgifter (kap 6 §§ 10 och 15 AML).

Detta innebär att studerandeskyddsombud ska få tillgång till den information och de lokaler som de behöver ta del av för att kontrollera studenternas arbetsmiljö. Det innebär också att lärosätet måste informera studerandeskyddsombuden om planerade möten och processer som handlar om arbetsmiljöfrågor, för att de ska ha möjlighet att delta.

Om ett studerandeskyddsombud hindras kan lärosätet dömas till skadestånd (se avsnittet *Tvister och rätt till skadestånd* nedan).

## Skyddskommittéer

Arbetsmiljöarbetet på central nivå ska planeras, genomföras och följas upp av en skyddskommitté. Skyddskommittén ska sammanträda minst var tredje månad. Eftersom skyddskommittéerna har en central roll i arbetsmiljöarbetet och samlar flera parter – lärosäte, studenter och anställda – så är det önskvärt att den följer en skriftligt dokumenterad arbetsordning som har tagits fram i samverkan.

Det är inte alla lärosäten som använder benämningen skyddskommitté. I vissa fall kan detta skapa förvirring, och det har hänt att studentkåren inte känner till att det finns en skyddskommitté på grund av att den haft en annan benämning. Detta är problematiskt eftersom det då blir svårt för studerandeskyddsombuden att veta vilka förväntningar de faktiskt ska ha på kommitténs arbete. Om en annan benämning är skyddskommitté används så måste lärosätet kunna visa att de ändå fullgör de krav som gäller för skyddskommittéer.

### Skyddskommitténs sammansättning

I skyddskommittén ska det ingå två studerandeskyddsombud. Även representanter för studenthälsovården bör ingå i skyddskommittén, såväl som representanter för arbetstagarna och företagshälsovården. Det är naturligtvis önskvärt att även flera representanter från lärosätet ingår, helst personer som har ett tydligt mandat att föra lärosätets ledningens talan.

Studerandeskyddsombuden bestämmer själva vilka av dem som ska ingå i skyddskommittén (6 kap 8 § 3 st AML). Om det finns flera studentkårer vid lärosätet så behöver de finna former att komma överens.

Förutsatt att studerandeskyddsombuden är utsedda av studentkåren, så är deras medverkan tillräcklig för uppfylla att studenternas rätt till representation. Detta förutsatt att skyddskommittén inte fattar beslut som kräver en bedömning av "uppläggning, genomförande av eller kvalitet i utbildningen". Annars har studentkåren i regel rätt till ytterligare en representant, enligt 2 kap 14 § 3 st HF. (Det går nog att argumentera för att en bedömning av studenternas arbetsmiljö nästan alltid har att göra med utbildningens uppläggning, genomförande eller kvalitet. En studentkår som vill kräva en tredje representant i skyddskommittén kan försöka ta stöd i den regeln. En sådan fråga drivs då utifrån högskolelagstiftningen och kan prövas av UKÄ. En till konsekvens av det skulle bli att en majoritet av skyddskommittén måste ha vetenskaplig eller konstnärlig kompetens, förutsatt att lärosätets styrelse inte beslutat att det inte behövs.)

### Vad skyddskommittén ska behandla

Skyddskommittén ska behandla frågor om:

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner som upprättas inom ramen för arbetsmiljöarbetet
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället,
7. förutsättningar och samverkan gällande systematiskt arbetsmiljöarbete.

Många frågor som skyddskommittén behandlar är lärosätesövergripande. Skyddskommittéerna kan dock även behandla frågor som initieras i andra delar av organisationen, exempelvis för att ett studerandeskyddsombud och lärosätesrepresentanten vid någon enhet är oeniga om hur en arbetsmiljörisk ska hanteras.

Det händer att studerandeskyddsombuden upplever att skyddskommittéerna bara diskuterar frågor som rör de anställdas arbetsmiljö och glömmer bort studenternas arbetsmiljö. Alla som ingår i skyddskommittén behöver ta ett gemensamt ansvar för att både studenternas och personalens arbetsmiljö ges tillräckligt utrymme. Studerandeskyddsombuden har dock ett särskilt ansvar att påpeka om det inte fungerar. Om studerandeskyddsombuden inte genast får gehör, kan några strategier vara att presentera siffror över antalet ärenden som rör respektive område eller genom att mäta hur mycket tid skyddskommittén lägger på respektive fråga.

### Vid oenighet

Om ledamöterna i skyddskommittén inte kan komma överens i en fråga, kan frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket för prövning. Studerandeskyddsombuden eller någon annan ledamot i skyddskommittén kan begära att så ska ske. (9 § Arbetsmiljöförordningen)

### Lokala skyddskommittér

På åtminstone något lärosäte finns det förutom den centrala skyddskommittén även lokala skyddskommittér på fakultets- eller institutionsnivå. Dessa ansvarar för planering, genomförande och uppföljning av arbetsmiljöarbetet som rör studenterna och de

anställda inom sin organisatoriska enhet. En liknande lösning med lokala skyddskommittéer går också att överväga för lärosäten som har campus på flera orter. Lärosätet, studerandeskyddsombuden och de anställdas skyddsombud bör tillsammans komma överens om huruvida det är önskvärt sätt att organisera arbetsmiljöarbetet.

Även om det finns lokala skyddskommittéer, har studerandeskyddsombuden alltid möjlighet att hänskjuta en fråga direkt till den centrala skyddskommittén.



## Att begära åtgärder (6:6a-anmälan)

Studerandeskyddsombud har, i likhet med anställda skyddsombud, rätt att begära att lärosätet vidtar åtgärder för att säkerställa en god arbetsmiljö. Studerandeskyddsombuden kan också begära att arbetsmiljön undersöks, exempelvis om det finns misstanke om arbetsmiljörisker men utan att kunna peka på konkreta orsakssamband eller direkta åtgärder. Rätten att begära åtgärder kan alltså handla om att förändra en aspekt i arbetsmiljön (exempelvis byta ut ett utbildningsmoment som tenderar att ge upphov till mycket konflikter) eller att undersöka någonting närmare (exempelvis varför studenterna vid en viss kurs är särskilt drabbade av stress eller ohälsa). Begäran kan vara konkret och handla om att vidta en specifik åtgärd eller mer generellt hållen och handla om att adressera ett upplevt problem. Denna typ av begäran kallas ofta för en "6 6 a" – eftersom den görs med stöd i 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen.

Om ett studerandeskyddsombud anser att lärosätet behöver vidta en åtgärd för att förbättra studenternas arbetsmiljö, så ska det i första hand påtalas direkt till lärosätet. Lärosätet måste alltid förhålla sig till och ge ett svar på studerandeskyddsombudets begäran, även om det inte nödvändigtvis håller med om vilka åtgärder som är nödvändiga. Svaret bör ange vad lärosätet avser att göra och när det ska vara klart.

Om lärosätet inte svarar på studerandeskyddsombudets begäran, eller om studerandeskyddsombudet inte är nöjd med svaret, går frågan att lyfta vidare till Arbetsmiljöverket för ställningstagande. Arbetsmiljöverket ska då göra en bedömning och kan besluta vad lärosätet ska genomföra för åtgärd. Beslutet kan förenas med vite om lärosätet inte följer det.

Det är ovanligt att studerandeskyddsombud lämnar in 6:6a-anmälningar i onödan. Däremot finns det välbehövda 6:6a-anmälningar som aldrig blivit skrivna. Många drar sig nog för att göra 6:6a-anmälningar för att det upplevs som formellt och hårt att lämna en skriftlig begäran. Hela samverkanstanken bygger dock på att studerandeskyddsombuden kan ta initiativ att lyfta frågor. Inom ramen för en konstruktiv samverkan finns det ingenting konstigt med att en av samverkansparter skriftligen uppmärksammar den andra på särskilt angelägna problem. Att formulera en begäran skriftligen tvingar studerandeskyddsombuden att mer noggrant tänka igenom vilka åtgärder de vill se. För lärosätet blir det tydligare vilka förväntningar som gäller. Med en skriftlig begäran blir det också enkelt för lärosätet att fullfölja sin skyldighet att dokumentera arbetsmiljöarbetet – begäran är ju i sig en form av dokumentation.

### **Framställ begäran på rätt sätt**

Många gånger räcker det att påtala behoven muntligen för att få lärosätet att agera. Men om lärosätet inte tar en fråga på allvar, är det viktigt att begäran görs skriftligen. Detta kan ske via mail eller ett fysiskt papper. Men utan en skriftlig begäran går det inte att ta ärendet vidare.

I den skriftliga begäran ska det framgå vad studerandeskyddsombudet vill att lärosätet ska göra. Den ska skickas till den har arbetsmiljöansvaret för frågan. Om det är otydligt vem som ansvarar går det att skicka till någon ansvarig högre upp i organisationen, exempelvis till den som ansvarar för arbetsmiljöfrågor på institutions- eller fakultetsnivån, eller till rektor alltid som är ytterst ansvarig. Den som är ansvarig för frågan behöver inte vara samma person som ska genomföra åtgärden.

Begäran bör också innehålla ett sista datum för svar. Lärosätet måste ges skälig tid på sig att hantera anmälan, vilket vanligtvis torde vara ca två veckor, om det inte är en mycket omfattande begäran. Det måste också framgå tydligt att begäran görs med stöd av 6 kap 6 a § Arbetsmiljölagen. På Arbetsmiljöverkets hemsida finns mer utförliga instruktioner och exempel på hur framställan ska se ut.

### **Involvera huvudstuderandeskyddsombud**

Alla studerandeskyddsombud kan lämna in en 6:6a-anmälan, men det är en god praxis att involvera huvudstuderandeskyddsombuden samt andra studerandeskyddsombud inom skyddsområdet. Huvudstuderandeskyddsombuden kan ha ytterligare insyn i hur lärosätet eller skyddskommittén ser på frågan. De kan också hjälpa till att formulera själva anmälan.

### **Kontakt med Arbetsmiljöverket**

När en 6:6a-anmälan lämnas in ska lärosätet direkt bekräfta skriftligen att anmälan har tagits emot. Lärosätet måste därefter återkomma med ett svar inom den angivna tiden. Av svaret bör framgå vilka åtgärder lärosätet avser att vidta samt när dessa ska vara genomförda.

Om lärosätet inte svarar eller om studerandeskyddsombudet inte tycker att lärosätets svar är tillräckligt för att åtgärda problemen, så kan studerandeskyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket för ställningstagande i frågan.

Arbetsmiljöverket prövar bara de frågor som ingår i den 6:6a-anmälan. Det går alltså inte att ändra eller lägga till åtgärder i detta skede. Det kan däremot hända att den ursprungliga anmälan innehåller begäran om flera åtgärder och studerandeskyddsombudet är nöjd med hur lärosätet har hanterat några av dessa, men att andra åtgärder återstår. I så fall går det att avgränsa ärendet och ange vilka delar studerandeskyddsombudet vill att Arbetsmiljöverket prövar.

Om Arbetsmiljöverket bedömer att det är motiverat så kan de komma till lärosätet och göra en inspektion. Om Arbetsmiljöverket bekräftar bristerna kan de besluta vilka åtgärder lärosätet ska vidta. Arbetsmiljöverket kan även förlägga åtgärderna med vite, vilket innebär att lärosätet måste betala ett vitesbelopp om det inte genomför de begärda åtgärderna.

Om studerandeskyddsombudet inte är nöjd med Arbetsmiljöverkets bedömning så går det att överklaga. Överklagan lämnas i så fall till förvaltningsrätten. För anställda är det i första hand huvudskyddsombud som kan överklaga Arbetsmiljöverkets beslut, men eftersom huvudstuderandeskyddsombud inte är ett juridiskt definierat begrepp så gäller inte den regeln för studerandeskyddsombud. Alla studerandeskyddsombud kan alltså överklaga Arbetsmiljöverkets beslut.

### **Begränsningar i rätten att begära åtgärder**

En 6:6a-anmälan kan bara innehålla åtgärder som rör studenternas arbetsmiljö, exempelvis att undersöka eller åtgärda risker för ohälsa, eller brister i arbetsmiljöarbetet, såsom att lärosätet inte följer upp eller undersöker varför studenter inom en viss utbildning blir sjuka.

En anmälan kan däremot inte behandla frågor om samverkan med studerandeskyddsombuden. Om lärosätet inte efterlever kraven om samverkan enligt 6 kap Arbetsmiljölagen så är det inte Arbetsmiljöverket som avgör frågan. Vid brister i samverkan, till exempel om studerandeskyddsombud hindras från att fullgöra sina uppgifter, så gäller istället det som beskrivs i avsnittet *Tvister och rätt till skadestånd*.

För de anställda kan en anmälan handla om att arbetsgivaren inte följer lagen om arbetstid. Arbetstidslagen gäller dock inte för studenter.

## Skyddsstopp – vid akut fara

Om det råder akut och allvarlig fara för en student eller arbetstagares hälsa, så ska lärosätet uppmanas att åtgärda situationen. Det är dock inte alltid det hinns med, och det kan hända att lärosätet inte tillräckligt snabbt vidtar rättelser.

De anställdas skyddsombud har därför rätt att själva begära att arbetet avbryts om det finns en omedelbar fara liv eller hälsa. Tanken är att skyddsombuden i första hand ska vända sig till arbetsgivaren, men om arbetsgivaren inte omedelbart åtgärdar faran så kan skyddsombuden begära att arbetet avbryts i väntan på ställningstagande från Arbetsmiljöverket. Möjligheten att lägga skyddsstopp är viktig för att ingen arbetstagare ska ställas inför valet att antingen utsätta sig för fara eller riskera repressalier från arbetsgivaren, såsom utebliven lön, för att inte ha fullgjort sina arbetsuppgifter.

Studerandeskyddsombud har ingen motsvarande befogenhet att lägga skyddsstopp om lärosätet inte åtgärdar en akut fara. Förklaringen till att studerandeskyddsombuden inte har denna rätt, är att studenter inte anses löpa samma risk för repressalier eller utebliven lön om de avbryter ett utbildningsmoment.

Om det skulle vara nödvändigt att lägga ett skyddsstopp, kan alltså inte ett studerandeskyddsombud på egen hand begära att arbetet ska avbrytas. Däremot finns möjlighet att ta hjälp av de anställdas skyddsombud. Vid praktik eller VFU så kan personalens skyddsombud lägga skyddsstopp som även gäller för inhyrd personal och studenter. Vid lärosätet bör ett skyddsombud eller huvudskyddsombud kunna lägga skyddsstopp som avser lokalerna, även om studenterna inte ingår i deras "organisatoriska" skyddsområde eftersom de inte är anställda.

## **Tvister och rätt till skadestånd**

Om lärosätet hindrar studerandeskyddsombudet från att genomföra sitt uppdrag, kan studerandeskyddsombudet ha rätt till skadestånd. Det kan till exempel handla om att studerandeskyddsombudet inte fått ta del av information eller delta i planeringsarbete som hen har rätt till.

Möjligheten att begära skadestånd är viktig för att garantera studerandeskyddsombudens rättigheter. För studerandeskyddsombud ska ärenden prövas i tingsrätten, inte i Arbetsdomstolen som är fallet för skyddsombud på arbetsmarknaden eller av Överklagandenämnden för högskolan som är fallet för studentrepresentanter.

För de anställdas skyddsombud kan skadestånd bli aktuellt i fler fall med stöd i förtroendemannalagen. Studerandeskyddsombuden och andra studentrepresentanter omfattas dock inte av förtroendemannalagen.

Studerandeskyddsombud som upplever sig ha blivit hindrad i sin uppgift, bör ta hjälp av sin studentkår för att driva ärendet.

