

Institutionen för slaviska och baltiska språk,
finska, nederländska och tyska

HANDLINGSPLAN FÖR ARBETSMILJÖ OCH LIKA VILLKOR 2025

vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska

Fastställd av institutionsstyrelsen 2024-12-10

Medverkande vid upprättande av handlingsplanen: Heidi Grönstrand, Susanne Tienken.

Inledning

Arbetsmiljöarbetet vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska följer Stockholms universitets arbetsmiljö- och lika villkorspolicy gällande arbetsmiljölagstiftning samt riktlinjer som har antagits av universitetets rektor och de centrala målen för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2023–2024 (dnr SU FV-1647-23).

Lika villkor utgör en del av arbetsmiljöarbetet. Institutionen följer Stockholms universitets policy för lika rättigheter och möjligheter, policy mot sexuella trakasserier och policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Nedan återges först arbetsmiljö- och lika villkorspolicyen för Stockholms universitet och senare den lokala tillämpningen av dessa vid institutionen.

Lagstiftning

De externt styrande dokument som reglerar universitetets arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete är

- arbetsmiljölagen (AML),
- arbetsmiljöförordningen (AMF),

- AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket som berör resp. institution/avdelning,
- diskrimineringslagen (SFS 2008:567),
- riktlinjer för arbetsmiljöarbetet på institutioner och enheter.

Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy för Stockholms universitet

Dnr SU FV-1.1.2-3914-19. Rektorsbeslut 2019-11-21.

Stockholms universitet ska erbjuda goda villkor och möjligheter för medarbetare och studenter. Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Stockholms universitet ska ha ett förebyggande fokus och alla medarbetare och studenter ska gemensamt ta ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Vi utgör varandras arbetsmiljö och alla medarbetare och studenter ansvarar för att aktivt bidra till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ansvar

Varje chef, medarbetare och student förväntas ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat.

Rektor är ytterst ansvarig för att reglerna i Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen efterföljs. För att kunna säkerställa detta har rektor fördelat arbetsuppgifter gällande arbetsmiljö och lika villkor till vicerektorerna/dekanerna/universitetsdirektören, som i sin tur fördelat vidare arbetsuppgifter till prefekter/motsvarande.

Prefekt/motsvarande kan välja att fördela vidare arbetsuppgifter till andra chefer på sin institution/motsvarande. Alla medarbetare och studenter vid Stockholms universitet har en skyldighet att följa de lagar och föreskrifter som finns inom arbetsmiljö- och diskrimineringsområdet, samt att följa de policyer, regler och riktlinjer/motsvarande som arbetsgivaren/utbildningsanordnaren beslutat om.

Fyra hörnstenar

Genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete blir det möjligt att upptäcka missförhållanden på arbetsplatsen och åtgärda dem, förebygga negativa följder av arbetet (såsom stress och sjukdom), skapa goda arbetsförhållanden, öka trivsel och engagemang, uppnå bättre kvalitet, skapa större ordning och reda.

Det lokala systematiska arbetet för en bättre arbetsmiljö och lika villkor ska bygga på fyra grundstenar:

- undersökning av arbetsförhållanden;
- bedömning av risker;
- genomförande av åtgärder samt
- uppföljning av resultatet.

Lokal tillämpning av Stockholms universitets riktlinjer vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska

Undersökning av arbetsförhållandena och bedömning av risker

Arbetet med att undersöka arbetsförhållandena och att upptäcka arbetsmiljörisker pågår ständigt. Ytterst ansvarig för arbetsmiljön är prefekten. Institutionen har utvecklat goda rutiner för att kunna identifiera arbetsmiljörisker i tid.

Medarbetarsamtal/utvecklingssamtal genomförs årligen som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet och som en strukturerad arbetsrelaterad dialog mellan närmaste chef och medarbetare. År 2024 fick medarbetarna välja om de ville träffas via Zoom eller ha ett möte på plats alt. promenadmöte.

En **skyddsron**d genomförs regelbundet av skyddsombuden/arbetsmiljöombuden och prefekten (senast genomförd 8 november 2024). Nästa skyddsron genomförs under höstterminen 2025.

Hösten 2023 deltog institutionen i SU:s **medarbetarundersökning** om *Trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling*, som genomfördes av SU centralt och anonymt genom ett webbaserat verktyg under perioden 23 oktober till 12 november 2023. Svarefrekvensen för institutionen var 73%. Svaren visade på att en stor majoritet (över 90 %) av respondenterna inte upplevde några former av varken trakasserier eller kränkande särbehandling och att 100% svarade nej på frågan om de har upplevt sexuella trakasserier. Däremot visade det sig att en stor del av respondenterna inte visste vart de kunde vända sig eller var de kunde hitta information om de blir utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling. Handläggningsordning angående trakasserier eller sexuella trakasserier har därför upprättats och tillgängliggjorts på institutionens webbsida från och med VT2024. **Medarbetarna informerades dessutom om rutinerna för att hantera trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på personalmötet den 8 mars 2024.**

Övriga personalmöten under 2024 ägnades bl.a. åt diskussioner om **den digitala arbetsmiljön**. På personalmötet den 12 juni informerade Laura Lunnevuori om forskningskommunikation på webben och den 20 september behandlades olika typer av muntliga eller digitala examinationsformer i samband med ökad användning av AI. Forskningsfinansiering, SU:s satsning på språk och litteratur och etikprövningsansökningar var andra teman för personalsammankomster. På personalmötet den 19 november informerade Sara

Belfrage och Jonas Åkerman från Etiksstödsfunktionen vid Avdelningen för forsknings- och samverkansstöd processen kring etikprövningen.

Presentationer och diskussioner på personalmöten samt medarbetarnas förslag på åtgärder ligger till grund för en bedömning av risker samt planering av åtgärderna nedan.

Åtgärder

Allmänt/Beredning

Prefekten ansvarar för arbetsmiljöarbetet men får stöd av det lokala rådet för arbetsmiljö och lika villkor samt skyddsombuden för att driva detta arbete. Prefekten delegerar olika uppgifter i gruppen såsom det anges i SU:s fördelningsblanketter. Det lokala RALV träffas regelbundet för att diskutera arbetsmiljön och förbättringsmöjligheter. Prefekten och ordförande i det lokala RALV utarbetar förslag till handlingsplan för arbetsmiljöarbetet och arbetet för lika villkor vid institutionen samt till arbetsmiljöförbättrande insatser som skyddsombuden och representanter i det lokala RALV sedan tar ställning till. Förslagen till de aktiva åtgärderna berör frågor inom följande områden:

- det organisatoriska området;
- det psykosociala området;
- de anställdas arbetsmiljö;
- studenternas arbetsmiljö;
- den fysiska arbetsmiljön.

Pågående arbete

Ett kontinuerligt arbete för ökad trivsel och bättre psykosocial miljö pågår vid institutionen. Tisdagsfikat, ett informellt informationsmöte på Zoom varje tisdag kl. 10.00, har blivit en rutin för institutionens medarbetare, både för dem som arbetar på distans och på plats. Stor vikt läggs dessutom på att förbättra studenternas arbetsmiljö. Studenterna informeras vid terminens introduktionsmöten och via välkomstbrev om var de hittar information gällande säkerhet, hälsa och trakasserier. Institutionen samarbetar med studentkåren gällande studentinformation och studentrepresentation i det lokala RALV och institutionens andra beslutande och beredande organ. Inresande Erasmus-studenter erhåller information om sociala aktiviteter vid institutionens välkomstfika. Två studentrepresentanter och en doktorandrepresentant deltar regelbundet både i institutionsstyrelsens och det lokala RALV:s sammanträden. På personalmötet den 12 juni 2024 presenterade Studentavdelningens samordnare Guri Blomqvist och Åsa Ferm riktlinjerna för Riktat pedagogiskt stöd vid SU.

För att tillgodose att ett **likabehandlingsperspektiv** genomsyrar institutionens undervisning och forskarutbildning diskuteras kurslitteraturen på ett studierektorsmöte per termin dit studentrepresentanter bjuds in. Genomsyn av undervisningsmaterial sker löpande.

På personalmötet den 19 november 2024 informerade prefekten om processen kring lokaloptimeringsprojektet som SU har startat och som kommer att pågå i flera år. Evakuering till andra lokaler, eventuell omlokalisering och anpassning till mindre utrymmen kan bedömas utgöra en risk för arbetsmiljön vid institutionen. Institutionsledningen kommer att informera fortlöpande om lokaloptimeringsprojektet i takt med att information finns att tillgå.

Mål 2025

Mål 1: Bibehållen trivsel på arbetet med fokus på arbetsbelastning, återhämtning och balans.

Åtgärder för att nå målet:

- Genomföra gemensamma sociala aktiviteter på plats, både för personal och studenter
- Fortsatt tät dialog om schemaläggning mellan lärare, administratörer och studierektorer
- Informera doktoranderna och handledarna om doktorandprogrammet där bland annat kursen ”Genomför forskarstudier i tid och må bra på vägen” ingår.
- Ta upp företagshälsovården, SU:s friskvårdsåtgärder och arbetsplanering som en stående punkt vid introduktion till nya doktorander
- Påminna alla medarbetare om vikten av att ta ut semestern som man har rätt till (minst 4 veckor sammanhängande) samt om rätten till friskvårdsersättning

Ansvariga personer: prefekten, ordförande i det lokala RALV, studierektorerna.

Slutdatum: 31 december 2025

Mål 2: Förbättring av den digitala arbetsmiljön

Åtgärder för att nå målet:

- Tillhandahålla och informera om teknisk support i den digitala arbetsmiljön
- Pedagogiska seminarier om digitala verktyg, AI och alternativa examinationsformer
- Diskutera gestaltningen av kursernas informationsstruktur på lärplattformen på ämnesmöten
- Dela med sig av idéer om hur lärarna kan förbättra studenternas digitala arbetsmiljö (etikett för möten online, drop-in tider, kursforum etc) på seminarier och ämnesmöten

- Diskutera rutiner och arbetsfördelning angående införande av kursplaner i Nya LADOK på studierektorsmöten/admin-möten

Ansvarig person: prefekten, ordförande i det lokala RALV, studierektorer, pedagogisk ambassadör eller motsvarande

Slutdatum: 31 december 2025

Mål 3: Öka kunskaper om digital tillgänglighet, informationssäkerhet och datahantering

- Informera om regler för digital tillgänglighet och informationssäkerhet vid olika sammankomster
- Bjuda in företrädare från SU:s forskningsdatateam som informerar om datahanteringsregler och SU:s stödmöjligheter

Ansvarig person: prefekten, ordförande i det lokala RALV, studierektorer, forskningskoordinator

Slutdatum: 31 december 2025

Mål 4: Tillgodose att likabehandlingsperspektiv genomsyrar institutionens verksamhet

Åtgärder för att nå målet:

- Fortsatt löpande genomsyn av kurslitteratur och undervisningsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv
- Informera om vart man kan vända sig om man blir utsatt för trakasserier och/eller kränkande särbehandling samt var man hittar information på SU:s webb
- Informera studenter om riktat pedagogiskt stöd för studenter med särskilda behov

Ansvarig person: prefekten, studierektorerna, RALV-ordförande, koordinerande studievägledare

Slutdatum: 31 december 2025

Mål 5: Förbereda personal och studenter inför byte av lärplattform och processen kring lokaloptimering

Åtgärder för att nå målet:

- Informera fortlöpande om processen kring lokaloptimering på institutionsfika och personalmöten
- Informera fortlöpande om statusen för byte av lärplattformen

Ansvarig person: prefekten, studierektorerna, RALV-ordförande, koordinerande studievägledare



Slutdatum: 31 december 2025