

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

Handlingsplan 2021 för arbetsmiljö och lika villkor vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska

Fastställd av institutionsstyrelsen 2021-01-26.

Medverkande vid upprättande av handlingsplanen: Renata Ingbrant, Charlotta Seiler Brylla.

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.

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.

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

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.

Ersätter tidigare: Arbetsmiljöpolicy SU 672-0703-10 och rektorsbeslut från 2010-03-25 samt Policy för lika rättigheter och möjligheter, SU FV-2.12.1-3608-14 och SU FV-1.1-2-1967-15, 2015-06-18; Policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen, SU 673-1794-12, 2012-06-14; Policy mot sexuella trakasserier, SU 601-3494-10, 2011-03-31; Policy mot kränkande särbehandling/mobbning vid Stockholms universitet, SU 679-3407-08, 2009-01-29.

Syftet med policyn är att tydliggöra Stockholms universitets syn på arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, och den ska utgöra grunden för det gemensamma synsätt som ska prägla arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på universitetet. Policyn tar sin utgångspunkt i Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets författningssamlingar samt Diskrimineringslagen.

Stockholms universitet vill med sitt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete skapa en trygg och inspirerande miljö att arbeta och studera i. Det förutsätter att alla chefer, medarbetare och studenter aktivt deltar och tillsammans skapar en inkluderande arbets- och studiemiljö. Lika villkor är ett samlingsbegrepp för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare

och studenter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy

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 policys, 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

Sedan mars 2020 råder det ett förändrat läge på Stockholms universitet till följd av smittspridningen av coronaviruset covid-19 och nästan hela verksamheten på campus har begränsats och flyttat online. Personalavdelningen har valt att inte göra en medarbetarenkät om arbetsmiljön under corona-pandemin. Istället har man valt att skicka ut två länkar till digitala utbildningar från Feelgood – en för alla medarbetare (med fokus på den fysiska arbetsmiljön och hur man strukturerar sin tid) och en för alla chefer – samt uppmana alla institutioner att göra en lokal riskbedömning.

En lokal riskbedömning med anledning av corona gjordes vid ett RALV-möte 18 maj med utgångspunkt i personalavdelningens mall. Riskbedömningen följdes upp och uppdaterades ytterligare två gånger vid RALV-möten 10 september och 3 december 2020. För

arbetsmiljörisker med medel- eller högrisk togs förslag på åtgärder fram och ansvariga utsågs samt datum för uppföljning av åtgärden bestämdes.

Medarbetarsamtal med anställda genomfördes under våren 2020, dock den här gången mestadels via Zoom. Både den lokala riskbedömningen med anledning av corona och samtalen ligger till grund för en bedömning av risker samt för åtgärderna nedan.

På personalmötet den 4 juni 2020 diskuterades risker, konsekvenser och åtgärder i samband med övergången från fysisk till digital undervisning. På personalmötet den 17 december 2020 diskuterades arbetsmiljö under pandemin med fokus på social isolering, arbetsbelastning och undervisning gruppvis och i plenum. Medarbetarna fick ge förslag på åtgärder till Handlingsplanen för arbetsmiljö- och lika villkor för 2021.

En skydds rond genomförs regelbundet av skyddsombuden/arbetsmiljöombuden och prefekten. Skydds ronden hölls senast den 6 mars 2020. Inga allvarliga brister upptäcktes. Inspektion av institutionens gemensamma ytor (som brukar genomföras en gång i kvartalet av institutionens skyddsombud) ställdes in under 2020 pga. corona-pandemin. Nästa skydds rond planeras för vårterminen 2021 men pandemin gör det osäkert om den kommer att genomföras. Nästa inspektion genomförs när pandemin tillåter.

Bedömning av risker

Arbetet med att upptäcka arbetsmiljörisker pågår ständigt. Ytterst ansvarig för arbetsmiljön är prefekten. Institutionen har utvecklat goda rutiner för att kunna identifiera arbetsmiljörisker i tid även under den rådande situationen under pandemin. Dokumentet Lokal riskbedömning med anledning av corona uppdateras kontinuerligt.

Bland de risker som har tagits upp och diskuterats vid RALV- och personalmöten under 2020 har man bl.a. identifierat följande: ergonomiska problem på grund av arbetsutrustning hemma, ökad arbetsbelastning i och med övergång till digital undervisning och examination, försämrad kommunikation mellan medarbetare och studenter, förseningar av olika projekt (särskilt för

doktorandernas del), försvårat Erasmus-utbyte samt inställda eller uppskjutna resor bl.a. till konferenser, allmän oro och stress pga. den ovissa corona-situationen.

Åtgärder

Allmänt/Beredning

Prefekten ansvarar för arbetsmiljöarbetet men får stöd av det lokala rådet för arbetsmiljö och lika 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. Frågor med fokus på psykosociala miljön har diskuterats under personalmöten 4 februari, 13 november och 17 december 2020. Föreläsning om stresshantering var planerad att vara en del av personalmötet den 27 mars 2020. Mötet gjordes om till en frågestund om Zoom med Viktor Lundborg för att stötta medarbetarna i omställningen till distansundervisning. En workshop med

Cecilia Strandman om stresshantering anordnades istället den 13 november 2020. Dessutom den 27 april och 5 juni 2020 anordnades en tvådelad workshop för doktorander och juniora forskare om CV-skrivande och projektansökningar som en ytterligare åtgärd för att minska stressen.

De gemensamma friskvårdsaktiviteterna har delvis ställts in på grund av den rådande situationen, men promenader har regelbundet kunnat genomföras och meditation har under hösten återupptagits i digital form.

Institutionens medarbetare informerades om studentinflytande samt vilket ansvar de har för studenterna i undervisningssituationen av Humanistiska fakultetens studiebevakare Jessika Rogeland på personalmötet den 4 februari 2020. Samverkan mellan institutionen och studentkåren gällande studentinformation och studentrepresentation resulterade i att studentkårens representanter bjuds in till introduktionsmötet för nya studenter i början av varje hösttermin. Institutionen har sedan 2020 glädjande nog också ett studentråd samt studentrepresentation i styrelsen. För att tillgodose ett likabehandlingsperspektiv genomsyrar institutionens undervisning och forskarutbildning diskuteras kurslitteraturen löpande på studierektorsmöten dit studentrepresentanter bjuds in.

På grund av corona-pandemin har som ovan beskrivits fokus flyttats och flera delar av planen har därför inte kunnat genomföras. Dessa delar tas med återigen i Handlingsplanen för 2021.

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

Åtgärder för att nå målet:

- Lunchseminarier om arbetsstruktur och tidsplanering (time management) etc.
- Regelbundna lunchpromenader.
- Gemensamma friskvårdsaktiviteter samt meditation organiseras regelbundet.
- Föreläsning om mötesstrukturer inom akademien. (Susanne Andersson)
- Tätare dialog om schemaläggning mellan lärare och administratörer.

Ansvariga personer: prefekten, ordförande i det lokala RALV, studierektorer, forskningskoordinator

Slutdatum: 31 december 2021

Mål 2: Tillgodose att likabehandlingsperspektiv genomsyrar institutionens undervisning och forskarutbildningen

Åtgärder för att nå målet:

- Genomsyn av kurslitteratur och undervisningsmaterial ur ett likabehandlingsperspektiv.
- Föreläsning om genusperspektiv i undervisningen.
- Framgångsrika exempel presenteras på ett personalmöte.
- Erfarenhetsutbyte om implementering av likabehandlingsperspektiv med andra språkinstitutioner och studiebevakarna.

Ansvarig person: prefekten, studierektorer

Slutdatum: 31 december 2021

Mål 3: Kartläggning och utvärdering av studenternas arbetsmiljö

Åtgärder för att nå målet:

- Samarbete mellan institutionen och studentkåren gällande studentinformation och studentrepresentation i det lokala RALV och institutionens andra beslutande och beredande organ.
- Samtal mellan institutionen och studerandemiljöombuden i frågor som rör studenternas arbetsmiljö.
- Utvärdering av studenternas arbetsmiljö tillsammans med studentkårens representanter.
- Information till institutionens inresande Erasmusstudenter om gemensamma aktiviteter.
- Studenterna informeras vid terminens informationsmöte om var de hittar information gällande säkerhet, hälsa och trakasserier.
- Virtuella ”kafferum” via Zoom skapas för studenter för att minska social isolering.

Ansvarig person: prefekten, ordförande i det lokala RALV, Erasmuskoordinator, studierektorer, koordinerande studievägledare

Slutdatum: 31 december 2021

Mål 4: Genomlysning och uppföljning av arbetsmiljö och arbetsvillkor under pandemin

Åtgärder för att nå målet:

- Virtuella ”lunchrum” för anställda skapas via Zoom för att minska social isolering.
- Seminarium/workshop anordnas om hur man kan reglera sin arbetstid och arbetsbörda för att minska arbetsbelastning.
- Undersöka möjligheter för centralt stöd gällande digitala examinationsformer.
- En workshop om hur man utvecklar undervisning online med de digitala verktyg som finns på Athena.



- Förbättrad teknisk support (bl.a. med Athena) och vid behov även i form av utrustning.

Ansvarig person: prefekten, ordförande i det lokala RALV, studierektorer, Athena-ansvarig, pedagogisk ambassadör

BILAGA 1

Uppföljning av förra årets aktiva åtgärder (2020)

På grund av pandemin har flera delar av planen inte genomförts. Dessa delar ska tas med i Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2021.

Mål 1 (2020): Ökad trivsel på arbetet.

Uppföljning av åtgärder för att nå målet 2019:

- En frågestund om Zoom med Viktor Lundborg för att stötta medarbetarna i omställningen till distansundervisning anordnades på personalmöte 27 mars.
- Workshops för doktorander och juniora forskare om CV-skrivande och projektansökningar i syfte att tydliggöra karriärvägar och minska stress och oro för framtiden anordnades 27 april och 4 juni 2020.
- En föreläsning om stresshantering i arbetet anordnades för alla anställda och presenterades av Cecilia Strandman vid personalmöte 13 november 2020.

Övriga punkter tas med i handlingsplanen för 2021.

Ansvariga personer: prefekten, ordförande i det lokala RALV

Mål 2 (2020): Tillgodose att likabehandlingsperspektiv genomsyrar institutionens undervisning och forskarutbildningen

Uppföljning av åtgärder för att nå målet:

- Kurslitteraturen diskuteras löpande på studierektorsmöten och studentrepresentanter bjuds in.

Övriga punkter tas med i handlingsplanen för 2021.

Ansvariga personer: prefekten, studierektorerna.

Mål 3 (2020): Kartläggning och utvärdering av studenternas arbetsmiljö

Uppföljning av åtgärder för att nå målet:

- Institutionen har fått ett fungerande studentråd och studentrepresentation i styrelsen.
- Institutionens medarbetare informerades om studentinflytande samt vilket ansvar de har för studenterna i undervisningssituationen av studiebevakaren Jessika Rogeland på personalmötet den 4 februari 2020.
- Erasmus-koordinator Lilita Zalkans anordnade informationsmöte om situationen under pandemin samt gemensamma aktiviteter för inresande Erasmusstudenter under ht 2020. Aktiviteter i Språkparken fick dock ställas in på grund av ökad risk av smittspridning under oktober/november 2020.

Övriga punkter tas med i handlingsplanen för 2021.

Ansvariga personer: prefekten, ordförande i det lokala RALV, Erasmuskoordinator, studierektorer, koordinerande studievägledare