

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

Handlingsplan 2019 för arbetsmiljö och lika villkor vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska

Fastställd av institutionsstyrelsen 22 februari 2019.

Medverkande vid upprättande av handlingsplanen: Tora Hedin, Renata Ingbrant.

Inledning

Arbetsmiljöarbetet vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska följer Stockholms universitets arbetsmiljöpolicy 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 strategier och policy mot trakasserier enligt diskrimineringslagen.

Nedan återges först arbetsmiljöpolicyen samt likabehandlingspolicyen 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,

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



- diskrimineringslagen (SFS 2008:567),
- riktlinjer för arbetsmiljöarbetet på institutioner och enheter.

Arbetsmiljöpolicy för Stockholms universitet

Rektorsbeslut 2010-03-25, dnr SU 672-0703-10

En modern arbetsplats måste präglas av en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö. Den kräver en ständig utveckling till verksamhetens och människors olika behov. För att Stockholms universitet ska kunna hävda sig i en hårdnande konkurrens med andra universitet måste vi tillsammans lägga ner tid och kraft på att utveckla och värna vår arbets- och studiemiljö. Särskilt angeläget är att utveckla den psykosociala arbetsmiljön samtidigt som vi arbetar med den fysiska. En god psykosocial arbetsmiljö utvecklar kreativitet, påverkar gynnsamt hälsan och skapar förutsättningar för ett gott arbetsresultat.

En ökad öppenhet och ett tillåtande klimat skapar möjlighet för medarbetare och studenter till större delaktighet och påverkan i arbetet. Stockholms universitet ska därför arbeta för att skapa en attraktiv, hälsofrämjande arbetsplats och därmed också säkra en långsiktig effektiv verksamhet.

Likabehandlingspolicy för Stockholms universitet

Rektorsbeslut: Jämlikhets- och jämställdhetsplan (2015-06-18, Dnr SU FV-1.1.2-1967-15), Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter (2017-03-23, Dnr SU FV-2.12.1-0865-17) samt Handlingsplan för jämställdhetsintegrering som har antagits av universitetets rektor 2017-05-15.

Stockholms universitet ska vara ett modernt, nyskapande, dynamiskt och jämlikt universitet. Arbete med lika villkor och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för universitetets strategiska målsättningar.

Universitetet ska vara en arbets- och studiemiljö där vi tar tillvara de resurser som anställda och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt utan att mötas av fördomar och stereotypa föreställningar. God arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.

Vid Stockholms universitet får inte sexuella trakasserier förekomma. Att utsätta en annan person för sexuella trakasserier är en grov kränkning. Sexuella trakasserier definieras i

diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargong som är sexuellt anspelade och som upplevs som kränkande och ovälkomna.

Vid Stockholms universitet får inte heller andra former av trakasserier förekomma. Trakasserier definieras i diskrimineringslagen (*SFS 2008:567) som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vårt förhållningssätt gentemot varandra ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Anställda och studenter vid universitetet ska behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Att utsätta en annan person för trakasserier är en grov kränkning.

Fyra hörnstenar

Genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan man på 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

Under personaldagen den 14 september 2018 diskuterades det i grupper olika arbetsmiljöfrågor. Anteckningar med förslag från dessa diskussioner har överlämnats till prefekten. Medarbetarsamtal har genomförts med alla anställda. Både anteckningarna och samtalen ligger till grund för en bedömning av risker samt för åtgärderna nedan.

27 april 2018 diskuterades seminariet som arbetsform i grupper i anslutning till Forskningsdagen. Diskussionerna har lett till förändringar i organisation och innehåll hos avdelningarna och kommer att följas upp under 2019.

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. Till dessa hör följande:

- Medarbetarsamtal förs med alla anställda en gång om året bland annat för att kunna identifiera eventuella riskfaktorer och för att medarbetarna ska kunna påverka sin arbetsplats.
- En skyddsronde genomförs regelbundet av skyddsombuden och prefekten (senast genomförd 27/2–17).
- Medarbetarundersökning (med frågor som berör områdena arbetsklimat, arbetsbelastning, ledarskap, organisation, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, visioner och mål, doktorandernas arbetssituation samt institutionsspecifika frågor) ska genomföras vid institutionen under perioden 4 mars till 17 mars 2019.

Förra årets åtgärder – upprättande av krisplan, förbättrad brandsäkerhet, inrättande av en förteckning över anställda som har gått kurser i hjärt-lungräddning samt deltagande i första-hjälpen kursen – har höjt kompetensen gällande säkerhet och krishantering.

Andra åtgärder, sådana som föreläsning om strukturering av arbetstiden (för doktorander) och förbättringar i den fysiska miljön efter kartläggning av olika behov och förslag, genomfördes med tanke på förbättring av den psykosociala arbetsmiljön.

Under 2019 fortsätter vi vårt arbete med förbättring av den psykosociala arbetsmiljön men den här gången med tanke både på de anställda och studenterna. Vi får även se till att tillgång till information rörande den psykosociala och den fysiska studiemiljön är tillgänglig för studenterna.

Dessutom bör fördelningen av arbetsmiljöuppgifter dokumenteras enligt förlagan för Fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Handlingsplan och riktlinjer för arbetsmiljöuppgifter för arbetsmiljöarbetet vid Stockholms universitet (bil 2, Dnr SU FV-1.1.2-3478-13).

Åtgärder

Allmänt/Beredning

Prefekten ansvarar för arbetsmiljöarbetet men får stöd av det lokala RALV samt skyddsombuden för att driva detta arbete. Prefekten delegerar olika uppgifter i gruppen såsom det anges i fördelningsblanketter. Rådet för arbetsmiljö och lika villkor 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.

Mål 1: Ökad trivsel på arbetet.

Åtgärder för att nå målet:

- En personaldag anordnas med fokus på den psykosociala miljön.
- ”Positiv Policy” presenteras både muntligt på personalmöten och distribueras skriftligt.
- Personalspecialist Anna-Karin Huggare informerar om kränkande särbehandling på personalmöte.
- Ett seminarium om stresshantering och organisation av arbetet anordnas för alla anställda.
- En arbetsgrupp arbetar med att förbättra utsmyckningen av de gemensamma utrymmena på plan 4.
- Gemensamma friskvårdsaktiviteter organiseras regelbundet.

Ansvariga personer: Renata Ingbrant (ordförande i RALV) och prefekten (Tora Hedin)

Slutdatum: 31 december 2019

Mål 2: Förbättrad strukturering och dokumentering av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Åtgärder för att nå målet:

- Institutionen genomför en medarbetarundersökning.
- Institutionen arbetar med att ytterligare tydliggöra delegationsordningen för arbetsmiljöarbetet.
- Institutionen tydliggör roller och ansvar inom olika funktioner, mandatperioder samt ökar medvetenheten om detta ansvar hos de enskilda medarbetarna.



Ansvarig person: prefekten (Tora Hedin)

Slutdatum: 31 december 2019

Mål 3: Studenternas arbetsmiljö

Åtgärder för att nå målet:

- Samverkan mellan institutionen med studentkåren gällande studentinformation och studentrepresentation i det lokala RALV och institutionens andra beslutande och beredande organ.
- Inbjudna kårrepresentanter informerar studenter om på vilket sätt de kan utöva inflytande vad gäller deras studiemiljö på introduktionsdagen i början av höstterminen.
- Samverkan mellan institutionens och studerandemiljöombuden i frågor som rör studenternas arbetsmiljö (studiemiljöombudet bjuds in till skyddsronder mm.).
- Studenterna upplyses kontinuerligt om var de hittar informationen gällande säkerhet och hälsa.
- Institutionens lärare informeras på personalmöte om vilket ansvar de har för studenterna i undervisningssituationen.

Ansvarig person: arbetsmiljösamordnaren (Renata Ingbrant), prefekten (Tora Hedin)

Slutdatum: 31 december 2019

BILAGA 1

Uppföljning av förra årets aktiva åtgärder (2018)

Mål 1 (2018): Kompetensen gällande krishantering höjs.

Uppföljning av åtgärder för att nå målet 2018:

- En krisplan har upprättats i enlighet med föreskrifterna som även innehåller en tydlig handläggningsordning vid hotfulla situationer eller vid situationer som utgör en fara för människors hälsa och liv.
- Krisplanen och handläggningsordningen publicerades på institutionens hemsida.
- Alla anställda har informerats om möjligheten att delta i kurser i hjärt-lungräddning och första-hjälpen-utbildning.
- Flera medarbetare deltog i första-hjälpen-utbildning.

Ansvarig person: Skyddsombudet (Fredrik Dufwa), prefekten (Tora Hedin)

Mål 2 (2018): Kompetensen gällande brandsäkerheten höjs

Uppföljning av åtgärder för att nå målet:

- Institutionen har uppmanat medarbetarna att gå brandskyddsutbildningar.
- Brandskyddsövningen genomfördes under vt 2018 i samarbete med hela E-huset.

Ansvarig person: Skyddsombudet (Fredrik Dufwa), prefekten (Tora Hedin)

Mål 3: Förbättra doktoranders stresshantering

Uppföljning av åtgärder för att nå målet:

- Ett seminarium i strukturering av arbete anordnades för doktoranderna. Ytterligare åtgärder planeras för alla medarbetare.

Ansvarig person: Arbetsmiljösamordnaren (Susanne Tienken), Doktorandrepresentanten i RALV (Julia Baumann), prefekten (Tora Hedin), studierektorn för forskarutbildning (Sara van Meerbergen)

Avslutande kommentar

Under 2018 har institutionen satsat mycket för att höja kompetensen gällande säkerhet och krishantering. Under 2019 fortsätter arbetet med den fysiska och psykosociala miljön och den här gången även med fokus på studenternas säkerhet och studiemiljö.