



Statsvetenskapliga institutionen

Handlingsplan för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet 2022–2024

Denna handlingsplan beskriver de åtgärder som Statsvetenskapliga institutionen avser att vidta 2022–2024 för att uppnå de övergripande mål som beskrivs i institutionens Policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet. Särskilt fokus ligger på de utvecklingsområden som identifierades vid medarbetarundersökningar och dialoger som genomfördes 2020 och 2021, samt i Statsvetenskapliga Ämnesrådets rapport *Jämställdhet, seminariekultur och digital undervisning* (SVÄR 2021). I handlingsplanen anges de aktiviteter som institutionen avser att vidta, vem som ansvarar för att aktiviteterna genomförs, och när aktiviteterna ska genomföras. De preciserade mål som aktiviteterna syftar att uppnå anges också.

Utvecklingsområden

Stockholms universitet och Statsvetenskapliga institutionen genomför regelbundna medarbetarundersökningar om bl.a. arbetsmiljö. Den senaste medarbetarundersökningen vid institutionen, som genomfördes våren 2020, visade på flera utvecklingsområden. Sedan dess har workshops och dialogmöten om arbetsmiljön vid institutionen arrangerats, senast i juni respektive november 2021. Arbetsmiljö var även ett tema vid institutionens kick-off 2021. Vid dessa tillfällen har förslag till ny policy och handlingsplan avseende arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet diskuterats. Synpunkter på dessa underlag har också inhämtats via remissrundor. De utvecklingsområden som har identifierats i samband med dessa processer handlar främst om stress och ohälsa, lärandemiljö och frågor om inkludering, deltagande och kollegialitet. Dessa utvecklingsområden utgör därför institutionens prioriteringar 2022–2024.

Utvecklingsområde I: Stress och ohälsa

Institutionens medarbetarundersökningar och efterföljande workshops och dialogmöten visar att medarbetare upplever viss stress och ohälsa. Det är därför angeläget att institutionen vidtar åtgärder som förebygger stress och ohälsa i syfte att främja personalens psykiska och fysiska hälsa. Inte minst gäller det att vidta åtgärder som tar sikte på hur nyanställda medarbetare introduceras på arbetsplatsen. Det gäller såväl lärare och forskare som doktorander och TA-personal. Förutom institutionens egna medarbetarundersökningar har det genomförts olika undersökningar vid Stockholms universitet om doktoranders arbetssituation, stress och ohälsa. Undersökningarna pekar på att doktorander är särskilt utsatta för stress- och ohälsa jämfört med andra tjänstekategorier vilket motiverar att denna grupp uppmärksammas särskilt. Vissa åtgärder riktar sig därför specifikt till doktorander. Det är dock viktigt att understryka att stress

Statsvetenskapliga institutionen

och ohälsa förekommer inom flera tjänstekategorier och att särskild uppmärksamhet på doktoranders arbetssituation inte står eller ska stå i motsatsförhållande till generella insatser som når bredare grupper.

Utvecklingsområde II: Lärandemiljö

Studenter vid institutionen har uttryckt att de upplever problem gällande deras arbets- och lärmiljö och i fråga om jämställdhet och inkludering i samband med undervisningen. Det framgår av Statsvetenskapliga Ämnesrådets rapport *Jämställdhet, seminariekultur och digital undervisning* (SVÄR 2021). Problemen täcker ett antal områden, bl.a. seminariekulturen och undervisningen i ett genus- och jämställdhetsperspektiv.

Utvecklingsområde III: Inkludering, deltagande och kollegialitet

Ett utvecklingsområde som har tagits upp i flertalet av de fora där frågor om arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet har diskuterats, såsom de workshops och dialogmöten som ägde rum 2021, är behovet av bättre strukturer för inkludering och deltagande i beslutsprocesser. Åtgärder som syftar på att öka kollegialiteten vid institutionen har också identifierats som viktiga. Kollegialitet handlar dels om hur en ”vi-känsla” kan skapas och upprätthållas genom sociala aktiviteter, dels om hur samverkan vid institutionen kan stärkas utan detaljerade kedjor av kontroll och ansvar.

Åtgärder

Utvecklingsområde	Mål	Aktivitet	Ansvarig för genomförande	Datum genomfört
Utvecklingsområde I				
Stress och ohälsa	Anställda ska ges tydlig information om sina förutsättningar och villkor	• Utarbeta och fastställa målgruppsanpassade rutiner för hur nödvändig och befattningsrelevant information ska delges nyanställda inom olika tjänstekategorier på institutionen.	• Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå • Adm chef • Prefekt	2022
	Den psykiska ohälsan hos medarbetare ska förebyggas och motverkas	• Uppmuntra och skapa goda förutsättningar för medarbetare, i synnerhet för tjänstekategorier där utsattheten för stress är extra stor, att gå utbildningar om hur stress kan hanteras och psykisk ohälsa undvikas.	• Adm chef • Prefekt • Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå	2022
		• Erbjuder fortbildning om psykisk ohälsa för lärare och handledare på grund-,	• Studierektorer för grund-,	2023

		avancerad och forskarutbildningsnivå.	avancerad och forskarutbildningsnivå	
		<ul style="list-style-type: none"> • Informera medarbetare regelbundet om vart de kan vända sig i händelse av psykisk ohälsa och tecken på utbrändhet. En särskild uppföljning görs av tjänstekategorier där stress är vanligt förekommande. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adm chef • Prefekt • Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå 	2022
		<ul style="list-style-type: none"> • Genomföra en undersökning/workshop om hur institutionens personal har påverkats av pandemin, med utgångspunkt i bl.a. resultaten från den centrala medarbetarundersökningen. Doktorandernas arbetssituation ska särskilt belysas. 	RALJ	2023–2024
	Stress bland medarbetare ska minskas	<ul style="list-style-type: none"> • Göra en sammanställning över anställdas arbetsbelastning i samband med att medarbetarsamtal genomförs och ta fram en handlingsplan för att åtgärda en eventuellt för hög arbetsbelastning. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prefekt • Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå • Adm chef 	2023–2024
		<ul style="list-style-type: none"> • Inkludera frågor om fortbildningsinsatser, kurser och utvecklingsmöjligheter i medarbetarsamtal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prefekt • Studierektorer på grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå • Adm chef 	2022
	Stress bland doktorander ska minska och förutsättningar för dem att skriva avhandlingar med hög	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram och implementera en plan för stressförebyggande och kvalitetshöjande insatser inom forskarutbildningen. Härunder ska åtgärder vidtas i syfte att tydliggöra vad som krävs vid mitt- och slutseminarium och vid behov även föreslås inrättande/genomförande av kurser vars syfte är att öka 	<ul style="list-style-type: none"> • Studierektor för utbildn. på forskarnivå • FUR • Adm chef 	2022

	kvalitet ska förbättras	kunskapen om vad som förväntas av en avhandling.		
		<ul style="list-style-type: none"> Etablera en hållbar struktur, genom ett policybeslut, för hur karriärvägledning och information om pedagogisk meritering och möjliga karriärvägar ska ges till doktorander. 	<ul style="list-style-type: none"> Studierektor för utbildn. på forskarnivå FUR 	2023
Utvecklingsområde II				
Lärandemiljö	Studenter ska ges samma möjligheter att delta aktivt i undervisningen	<ul style="list-style-type: none"> Förtydliga seminarielärarnas roll och ansvar i klassrummet för att främja en inkluderande undervisningsmiljö. 	<ul style="list-style-type: none"> Studierektorer för grund- och avancerad nivå 	2022
		<ul style="list-style-type: none"> I dialog med SVÄR ta fram en vägledning för seminarielärare med verktyg och metoder vars syfte är att skapa bättre, mer dynamiska och jämställda seminarier och seminariediskussioner. 	<ul style="list-style-type: none"> Studierektorer för grund- och avancerad nivå 	2023
		<ul style="list-style-type: none"> Arrangera minst ett pedagogiskt lunchseminarium varje år om seminariekvalitet och likvärdighet i undervisningen. 	<ul style="list-style-type: none"> Studierektorer för grund- och avancerad nivå 	2022, 2023, 2024
	Genusperspektivet är integrerat i undervisningen på samtliga nivåer	<ul style="list-style-type: none"> Uppdra åt studierektorerna att årligen ta fram underlag som redovisar könsfördelningen mellan lärare på grund- och avancerad nivå. vidta, samt inkludera dessa åtgärder i en skriftlig vägledning. 	<ul style="list-style-type: none"> Studierektorer för grund- och avancerad nivå 	2022, 2023, 2024
		<ul style="list-style-type: none"> Uppdra åt studierektorerna att initiera en diskussion i lärarkollegiet om vad genusperspektiv innebär och hur det bör integreras i undervisningen och utifrån detta föreslå åtgärder. 	<ul style="list-style-type: none"> Studierektorer för grund- och avancerad nivå 	2022

Utvecklings- område III				
Inkludering, deltagande och kollegialitet	Arbetsmiljön är hållbar och kännetecknas av öppen dialog och samverkan	<ul style="list-style-type: none"> Genomföra ett försök med en arbetsplatsträff per år där arbetsmiljön vid institutionen är huvudtema och där ämnen såsom t.ex. hållbar arbetsmiljö, maktstrukturer och lika villkor diskuteras. Vid träffen kan även allmän information om institutionens arbete delges. 	<ul style="list-style-type: none"> Prefekt och ledningsgrupp, i samarbete med RALJ 	2022 och 2023
		<ul style="list-style-type: none"> Uppmana lärare, forskare och doktorander att delta i lärarmöten och forskarseminarier. 	<ul style="list-style-type: none"> Prefekt och ledningsgrupp Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå 	2022, 2023 och 2024
	Institutionens medarbetare är inkluderade och delaktiga och har goda möjligheter att yttra sig i beslut som rör institutionens verksamhet och arbetsmiljö	<ul style="list-style-type: none"> Ta fram en riktlinje för hur olika tjänstekategorier ska vara representerade i arbetsgrupper som arbetar med institutionsövergripande styrdokument, såsom strategier, planer och policys. I riktlinjen ingår en vägledning i hur institutionen aktivt kan använda olika typer av metoder (remissrundor, rundabordssamtal, m.m.) för att öka medarbetarnas delaktighet i framtagandet av olika typer av styrdokument och hur berörda tjänstekategorier kan ges möjlighet att yttra sig i frågor som rör deras arbetsområden och/ eller arbetsmiljö. 	<ul style="list-style-type: none"> Prefekt RALJ 	2022
	Det råder transparens avseende ersättningsnivåer för uppdrag och uppgifter	<ul style="list-style-type: none"> Genomföra en översyn och sammanställning av befintliga ersättningsnivåer och timtilldelning för uppdrag och uppgifter som fördelas till medarbetare. 	<ul style="list-style-type: none"> Prefekt och ledningsgrupp Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå 	2023

		Sammanställningen görs tillgänglig på internsidorerna.		
	Det råder en god social arbetsmiljö och en ”vi-anda”	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en årsplan med datum för institutionsgemensamma evenemang, som forskardagar, höstupptakt, m.m. I samband med utskick av årsplan uppmantras medarbetare att ta egna initiativ till institutionsgemensamma sociala aktiviteter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prefekt • Adm chef • Studierektorer för grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå 	<p>Februari 2022, Januari 2023, Januari 2024</p>
	Institutionen är en inkluderande arbetsplats, även för medarbetare som inte kan svenska	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en lokal vägledning, med utgångspunkt i SU:s gällande språkpolicy, som: <ol style="list-style-type: none"> 1) sammanställer vilka insatser som SU och institutionen erbjuder i syfte att bereda möjlighet för medarbetare att tillägna sig grundläggande färdigheter i svenska, 2) klargör i vilka sammanhang svenska och/eller engelska ska/kan användas som arbetsspråk, 3) ger råd och rekommendationer om hur intern kommunikation och aktiviteter kan genomföras på svenska och/eller engelska. 	<ul style="list-style-type: none"> • RALJ 	<p>2024</p>