

# HANDLINGSPLAN

## för arbetsmiljö och lika villkor 2024



Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningssociologi



UPPSALA  
UNIVERSITET



UPPSALA  
UNIVERSITET

Dnr EDU 2024/13

# Handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2024

---

Institutionen för pedagogik, didaktik  
och utbildningssociologi

Fastställd av Institutionsstyrelsen 2024-02-06

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
<b>Beredningsgruppen för arbetsmiljö- och lika villkor</b>	<b>3</b>
<b>Systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete</b>	<b>3</b>
<b>Uppföljning av 2023 års arbetsmiljö- och likavillkorsarbete</b>	<b>5</b>
<b>Handlingsplan för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor 2024</b>	<b>6</b>

## Inledning

Uppsala universitet ska ha en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö med lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och studenter. En handlingsplan för arbetsmiljöarbete samt en plan för ej genomförda åtgärder avseende arbetsmiljö och lika villkor ska enligt arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160; se även AFS 2015:4) respektive diskrimineringslagen (SFS 2008:567) upprättas årligen vid institutionen.

Denna integrerade handlingsplan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete inleds med en presentation av arbetsmiljö- och likavillkorsgruppen (AL-gruppens) medlemmar, samt av återkommande aktiviteter och åtgärder i det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet. Därefter presenteras en uppföljning av föregående års handlingsplan och prioriterade områden. Avslutningsvis presenteras handlingsplanen för 2024. Uppföljning av planen för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet sker i AL-gruppen samt genom att arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor finns som en stående punkt vid institutionsstyrelsens sammanträden.

## Beredningsgruppen för arbetsmiljö- och lika villkor

Ställföreträdande prefekt har ett delegerat ansvar att bevaka och driva arbetsmiljö- och likavillkorsfrågorna vid institutionen och leder AL-gruppen. Gruppen sammanträder 3–4 gånger per termin, ett par veckor innan institutionsstyrelsens sammanträden. Mötesanteckningar från gruppens möten publiceras på institutionens internwebb.

Under verksamhetsåret 2024 utgörs AL-gruppen av;

- Marie Karlsson (ställföreträdande prefekt och sammankallande)
- Micael Jansson (administrativ chef)
- Anne-Sofie Nyström (likavillkorsombud)
- Skyddsombud - vakant
- Linnea Nordström och Sarah Campbell (studeranderepresentanter)
- Trine Wirén (sekreterare)
- Eva Rosendal Jansson är i egenskap av HR-generalist adjungerad till gruppen.

## Systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

EDU har som arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö, samt att systematiskt arbeta för att förebygga diskriminering, trakasserier, repressalier och andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i sin verksamhet. (för mer information se Arbetsmiljölagen, SFS 1977:1160; Diskrimineringslag, SFS 2008:567)

Skyddsombuden, studeranderepresentanterna och likavillkorsombudet står för en viktig del av bevakningen av arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor på EDU. Förutom att fungera som ett individuellt stöd för medarbetare, utgör de även en länk mellan medarbetare/studenter och institutionsledning och deltar aktivt i AL-gruppens arbete. Skyddsombuden har dessutom ständig närvaro- och yttranderätt i institutionsstyrelsen.

I institutionens systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbete genomförs kontinuerligt ett antal aktiviteter och åtgärder.

- Årliga **medarbetarsamtal** med samtliga institutionens anställda äger rum under vårterminen. Medarbetarsamtalens arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor följs upp i arbetsmiljögruppen.
- En fysisk **skydds rond** genomförs årligen i maj månad. Ronden leds av intendenten vid Blåsenhus. Prefekt/eller motsvarande deltar tillsammans med skyddsombud och studerandeskyddsombud. Brandskyddsronder genomförs regelbundet. Brandskyddsombud är Lena Larson Johannesson.
- I prefektens arbete med den årliga **lönerevisionen** bevakas frågor om lika villkor. I lönesättningen tar prefekten utgångspunkt i underlag från lönesamtal och i statistik om lönestrukturen på institutionen.
- Institutionen arbetar kontinuerligt för att skapa goda förutsättningar och stöd för **studenter i behov av särskilt stöd**, samt hänvisa till UU:s samordnare av riktat pedagogiskt stöd.
- Vid kursstarter och i studentplattformen **informerar studenter om rättigheter och stöd** vid institutionen och vid universitetet, såsom Studentavdelningen och Studenthälsan. Institutionen arbetar även för att stärka uppföljningen av kursvärderingar.
- Institutionen genomför årligen **introduktioner för nyanställda**. Med anledning av en mer omfattande rekrytering har vi de senaste åren genomfört introduktionsdagar i början på höst- och vårterminen. En särskild introduktion ägnas årligen åt nyanställda doktorander.
- Varje hösttermin inbjuds personal till ett **Öppet forum för arbetsmiljö och lika villkor** vid EDU, för en uppföljning av det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.
- Ett par gånger per termin har prefekt och ställföreträdande prefekt **samråd med Uppsala studentkår och Sektion Lära** i syfte att bevaka arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor för studenter.

- **Personalkonferenser** genomförs löpande under året i syfte att informera och att skapa en plattform för erfarenhetsutbyten rörande frågor om arbetsmiljö och lika villkor.
- **Trivselhöjande aktiviteter** som personaldagar, fester och luncher planeras in under året med hänsyn till rådande förutsättningar och behov.
- **Tillbud och olycksfall** anmäls i enlighet med Uppsala universitets rutiner.
- **Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet** sköts i enlighet med socialförsäkringsbalkens krav. En ergonomisk genomgång av arbetsplats erbjuds medarbetare som har behov av det.
- Kontinuerlig bevakning, och vid behov uppföljning, av **sjukskrivningstal** i relation till kön och personalkategori.
- **Friskvårdsinsatser** erbjuds enligt Uppsala universitets policy.
- Alla anställda har möjlighet att vända sig till **företagshälsovården** vid Uppsala universitet för arbetsrelaterade frågor. Mer information finns på Uppsala universitets medarbetarportal.

Förutom det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbete som initieras av institutionsledningen har all personal vid EDU ett gemensamt ansvar för arbetsmiljö och lika villkor. En god arbetsmiljö i en verksamhet som karaktäriseras av lika behandling och frånvaro av diskriminering och trakasserier förutsätter ett engagemang och samarbete mellan alla medarbetare. Alla förväntas medverka i arbetet för att skapa en god arbetsmiljö i verksamheten och delta i genomförandet av åtgärder. Särskilt viktigt är att alla medarbetare har ett ansvar att själva informera sig och ta del av information som finns på institutionens internwebb, i Uppsala universitets medarbetarportal, och som ges på personalkonferenser, etc.

## Uppföljning av 2023 års arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

Uppföljning av handlingsplanen görs löpande under året och sker huvudsakligen vid AL-gruppens möten samt på institutionsstyrelsens sammanträden. Under 2023 har det systematiska arbetsmiljöarbetet vid EDU särskilt fokus på följande områden:

- **Fortsatt uppföljning av resultat från OSA-enkät från 2022** har skett genom medarbetarsamtal, genomförande av Öppet forum med fokus på vikten av att skapa ett arbetsliv med god balans mellan arbete på plats och på distans.

- **Konsekvenser av ökat hemarbete för social och fysisk arbetsmiljö** har följts upp genom medarbetarsamtal samt behandlats i årets Öppna forum.
- **Adjungerade adjunkters arbetsvillkor** har fokuserats särskilt under året. Teamet för pedagogisk utveckling (TPU) har, i samarbete med HR på EDU, skapat en Studium-sida som samlar information om arbetet vid EDU på ett och samma ställe för adjungerade adjunkter som arbetar deltid på institutionen.
- De risker för ohälsa knutna till konsekvenser av **Införandet av ny arbetsordning vid institutionen** som identifierades i riskanalysen 2022 har bevakats under året. I de fall där signaler om ohälsa framträtt bland medarbetare i organisationen har dessa risker beaktats och hanterats i enlighet med tidigare upprättad åtgärdsplan.
- **Integreringen av Forum för skolsamverkan (FoSam) i institutionen** har under året följts upp med utgångspunkt i de åtgärder som formulerades i riskanalysen från 2022 i syfte att motverka identifierade risker för ohälsa bland berörda medarbetare.
- Under året har frågan om **Pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning** särskilt fokuserats. Rutiner och riktlinjer för hantering av särskilt stöd i form av anpassningar av undervisning och examination har reviderats i syfte att tydliggöra ansvarsfördelning mellan studierektorer, kursledare och särskilt stöd vid EDU.
- **Studenters arbetsmiljö och lika villkor i utbildning** bevakas ständigt av både fakultet och institution. Under 2023 har institutionen medverkat i av fakulteten organiserade genomströmningsanalyser av både Förskolläraryrket och Grundläroplanprogrammet. Resultaten av dessa blir viktiga för institutionens fortsatta arbete med lika villkor och kvalitet i utbildning. Frågan om rasism i utbildning och hur detta kan förstås låg i fokus för en personalkonferens i juni 2023.
- Under året har frågan om **Lika villkor i utbildning** även fokuserats som ett viktigt kunskapsområde för chefer på institutionen. En heldagsutbildning för samtliga chefer anordnades i december 2023.

## Handlingsplan för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor 2024

I nedanstående tabell redovisas en handlingsplan för prioriterade områden under 2024. Till grund för handlingsplanen ligger frågor som identifierats av AL-gruppen samt en fortsatt vidareutveckling av återkommande inslag i den löpande verksamheten, dels förslag som framförts från personalen till ledningen vid olika personalmöten, under medarbetarsamtal samt i möten mellan institutionen och Sektion Lära.

<b>Prioriterade områden</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Åtgärder</b>	<b>Genomförande</b>	<b>Uppföljning</b>
<b>Genomförande av OSA-enkät</b>	Prefekt, ställföreträdande och biträdande prefekter	Arbeta med resultatet, exempelvis i Öppet forum	Mars-april	december
<b>Studenters arbetsmiljö och lika villkor i utbildning</b>	Prefekt, ställföreträdande prefekt, AL-gruppen	Bevaka och följa upp resultatet av fakultetens genomströmningsanalyser av Förskolläraryrket- och Grundläraresprogrammet	löpande	december
<b>Doktoranders arbetsmiljö</b>	Prefekt, ställföreträdande prefekt, AL-gruppen	Anordna ett Öppet forum med fokus på frågor om handledning och stödstrukturer	ht 24	december