



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr: ENGELSKA 2023/18

Plan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2023/-24

Engelska institutionen

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 1 |
| 1.1. Utgångspunkter | 1 |
| 2. Nulägesbeskrivning | 2 |
| 2.1. Nuvarande arbetsmiljö- och likavillkorsarbete | 3 |
| 2.2. Könsfördelning vid engelska institutionen | 3 |
| 2.2.1. <i>Personal</i> | 4 |
| 2.2.2. <i>Utbildning på grund- och avancerad nivå</i> | 5 |
| 3. Arbetsmiljö- och likavillkor: mål och åtgärder 2023/-24 | 7 |
| 3.1. Mål | 7 |
| 3.2. Åtgärder | 8 |
| 3.3. Årshjul | 9 |
| 3.4. Uppföljning | 9 |
| Appendix: OSA-enkät | 10 |

1. Inledning

För att arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljön ska varje institution/motsvarande årligen upprätta en handlingsplan för sitt arbetsmiljöarbete, vilket vid engelska institutionen omfattar även arbetet med lika villkor. Det är prefekt/motsvarande som har ansvaret för att tillse att en sådan plan tas fram och övriga medarbetare samt studenter ansvarar för att bidra till arbetet. Samverkan kring engelska institutionens arbetsmiljöplan sker i institutionens arbetsmiljögrupp.

Om möjligt åtgärdas identifierade risker och hinder direkt. De arbetsmiljörisiker som inte kan åtgärdas direkt ska dokumenteras, riskvärderas och får en handlingsplan. Uppföljning av planen för arbetsmiljöarbete sker med ansvarig för respektive åtgärd vid verksamhetsuppföljningstillfällen eller vid institutionsledningens ordinarie möten.

Plan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2023/-24 ersätter tidigare arbetsmiljö- och likavillkorsplaner och har utarbetats av arbetsmiljögruppen som består av Christer Larsson (prefekt), Julia Brummer (HR-generalist), Christer Geisler (skyddsombud), Adam Hjorthén (likavillkorsrepresentant, lärare), Ella Ekblom (likavillkorsrepresentant, TA-personal) och András Tóth (studeranderepresentant).

1.1. Utgångspunkter

En utgångspunkt för institutionens arbetsmiljöarbete är universitetets arbetsmiljöpolicy (<https://regler.uu.se/dokument/?contentId=14377>). Arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet för samtliga anställda och studerande vid universitetet. En annan utgångspunkt är den skyddsronde som genomförs en gång per termin av skyddsombudet och prefekten. Huvudansvaret för en god arbetsmiljö vilar på institutionen, men det är också viktigt att understryka att alla, anställda såväl som studenter, har ett gemensamt ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö.

Utgångspunkten för likavillkorsarbetet är att all diskriminering p.g.a. funktionshinder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden. All sorts diskriminering ska anmälas till prefekt, studierektorer eller skyddsombud. Jämställdhets- jämlikhets- och likabehandlingsarbetet vid institutionen ska bedrivas fortlöpande.

Föreliggande plan grundas i universitetets program för lika villkor, universitetets Handlingsplan för likabehandling av studenter 2016, språkvetenskapliga fakultetens Likavillkorsplan 2016–2018, Språkvetenskapliga fakultetens Likabehandlingsplan för studenter 2016–2017, Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4, samt Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), AFS 2011:1. Handlingsplanen ska innehålla uppföljningsbara mål samt anvisningar om konkreta åtgärder där ansvarig anges. Handlingsplanen ska publiceras på institutionens webbplats.

2. Nulägesbeskrivning

Fysiska skyddsronder har genomförts som planerat. Därtill har en digital skyddsrond, bestående av en onlineenkät, genomförts innan sommaren 2022. Den fysiska arbetsmiljön är i stort sett god. Det finns emellertid fortsatt anledning att vara uppmärksam på den psykosociala arbetsmiljön efter återgången till campus efter pandemin. Omställning att komma tillbaka till arbetsplatsen efter ett och ett halvt års hemarbete fortsätter utmana verksamheten och närvaron på arbetsplatsen är fortsatt otillfredsställande. En ytterligare utmaning har varit det nya kandidatprogrammet som öppnades höstterminen 2020 (femte terminen gavs för första gången hösten 2022). Personalen har tvingats förhålla sig till stora förändringar under svårnavigerade omständigheter.

En digital OSA-enkät för att undersöka den psykosociala arbetsmiljön skickades ut till personalen i december 2022 och svaren granskades av prefekten och likavillkorsrepresentanten för TA-personal. (En detaljerad redogörelse för innehållet i rapporten återfinns i *Appendix: OSA-enkät*.)

Under 2022 utgjorde den negativa ekonomiska utvecklingen ytterligare ett stressmoment att förhålla sig till. Institutionens arbete med nya initiativ för att hantera problemet med sjunkande studentantal kommer att fortsätta under 2023 och därtill ett antal andra åtgärder för att hantera och förbättra institutionens ekonomi. Exempelvis har tre av fem planerade rekryteringar ställts in under våren 2023. En universitetslektor och en biträdande universitetslektor har rekryterats (tillträder den 14 augusti), men institutionen kommer ändå att behöva hantera sina lärarresurser ansvarsfullt.

Den arbetsmiljögrupp som inrättades under 2021 har förnyats:

- Skyddsombud (Christer Geisler)
- Likavillkorsrepresentant, lärare (Adam Hjorthén)
- Likavillkorsrepresentant, TA (Ella Ekblom)
- HR-generalist (Julia Brummer)
- Prefekt (Christer Larsson)
- Likavillkorsrepresentant, student (András Tóth)
- Doktorandrepresentant (fortfarande inte rekryterad pga resursbrist)

Arbetsmiljögruppen arbete är organiserat enligt följande:

- Gruppen ska sammanträda (minst) en gång per termin
- Representanter ska förmedla eventuella ärenden till prefekten
- Likavillkorsrepresentanterna ska rapportera från möten med KLIV
- Skyddsombudet ska rapportera från kommunikation med huvudskyddsombudet
- Skyddsombudet och prefekten ska genomföra och rapportera från skyddsronder
- Arbetsmiljögruppen ska inte hantera individuella personalärenden
- Arbetsmiljögruppen ska producera en handlingsplan för kommande år

2.1. Nuvarande arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

Institutionens handlingsplan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete uppdateras årligen. Avstämning med medarbetare sker kontinuerligt i vardagen för prioritering av arbetsuppgifter/uppdrag.

Ansvarsområden

- Skyddsombud är Christer Geisler.
- Likavillkorsrepresentant från lärarkåren är Adam Hjorthén (ordinarie representant i fakultetens kommitté för lika villkor).
- Likavillkorsrepresentant från TA-personalen är Ella Eklom (ordinarie representant i fakultetens kommitté för lika villkor).
- Brandskyddskontrollant är kurssamordnare Åke Eriksson.
- Ärenden kring fysisk arbetsmiljö, lokaler och försäkringar hanteras av kurssamordnare och institutionsledning. Ergonomigenomgångar beställs vid behov av företagshälsovården.
- Sjukfrånvaro följs upp regelbundet av prefekten.
- Rehabiliteringsarbete drivs vid behov av prefekt med stöd av personalavdelningen.
- Skyddsronder genomförs terminsvis av skyddsombudet.
- Utvecklingssamtal genomförs årligen av prefekt och studierektorer.

Sjuk- och friskvård

- Friskvårdserbjudandet nyttjas.
- Företagshälsovården kontaktas vid behov av arbetsrelaterat stöd vid sjukdom, stress osv.

Säkerhet

- Rutiner för tillbud & olycksfall finns.
- Universitetets säkerhetskalendarer finns i varje arbetsrum.

Vidareutbildning och kompetensutveckling

- Introduktionsutbildningen erbjuds alla nyanställda.
- Institutionsledningen uppmuntrar tillsvidareanställda till relevant kompetensutveckling.
- Nyanställda som inte talar svenska erbjuds möjlighet till svenskundervisning.

Informationsspridning

- Personalmöte hålls varje torsdag för alla anställda.
- Personalinformation skickas ut löpande av prefekten per e-post.
- Hemsida och anslagstavlor ses över löpande av prefekt, WPA och kurssamordnare.
- Kickoff med viss verksamhetsplanering hålls varje terminsstart.
- Institutionens enhetsyta i Medarbetarportalen används för informationspridning.

Fysisk arbetsmiljö

- Ett nyhetsbrev med fokus på institutionens miljöarbete publiceras.
- Ergonomiska och andra hjälpmedel erbjuds.
- Massage erbjuds anställda regelbundet.

- Fruktkorg levereras två gånger per vecka.
- Gröna växter hyrs in för att öka trivseln i korridorerna.
- Den fysiska arbetsmiljön tas med i utvecklingssamtalen.

2.2. Könsfördelning vid engelska institutionen

Nedan beskrivs könsfördelningen bland personal och studenter vid engelska institutionen. Det är institutionens målsättning att studenter ska möta lärare av båda könen i liknande omfattning på samtliga nivåer. Institutionens lärare och administrativa personal ges möjligheter till utbildning/fortbildning i genusfrågor. Alla huvudhandledare ska genomgå universitetets kurs i doktorandhandledning, och detsamma rekommenderas för biträdande handledare.

2.2.1. Personal

I januari 2023 arbetade 46 personer vid engelska institutionen. Tabell 1 nedan visar antalet anställda vid tidpunkten per personalkategori, fördelade på kön.

| Befattning | Antal anställda | Andel kvinnor (%) | Andel män (%) |
|-------------------------|-----------------|-------------------|---------------|
| Amanuens (grundutb) | 2 | 100% | 0% |
| Doktorand | 8 | 62% | 38% |
| Ekonom | 1 | 100% | 0% |
| Gästprofessor | 1 | 0% | 100,0% |
| Kurssamordnare | 1 | 0% | 100,0% |
| Postdoktor | 4 | 100% | 0% |
| Professor (bef) | 3 | 33% | 67% |
| Professor (rek) | 3 | 33% | 67% |
| Seniorprofessor | 1 | 100% | 0% |
| Studievägledare | 1 | 100% | 0% |
| Universitetsadjunkt | 4 | 75% | 25% |
| Universitetslektor | 16 | 44% | 56% |
| Bitr universitetslektor | 1 | 100% | 0% |
| Total | 46 | 58% | 42% |

Tabell 1. Könsfördelning bland institutionens anställda januari 2023

Könsfördelningen bland undervisande personal är vid tidpunkten relativt jämn. Av de rekryterade professorerna är en kvinna och två män, liksom bland de befordrade professorerna. Bland universitetslektorerna finns sju kvinnor, varav två är docenter och en är excellent lärare, och nio män, varav fyra är docenter och en är excellent lärare. Här noterar institutionen en snedfördelning. Av universitetsadjunkterna är två kvinnor, varav en är excellent lärare, och en man. All personal vid institutionen uppmuntras till kompetensutveckling.

2.2.2. Utbildning på grund- och avancerad nivå

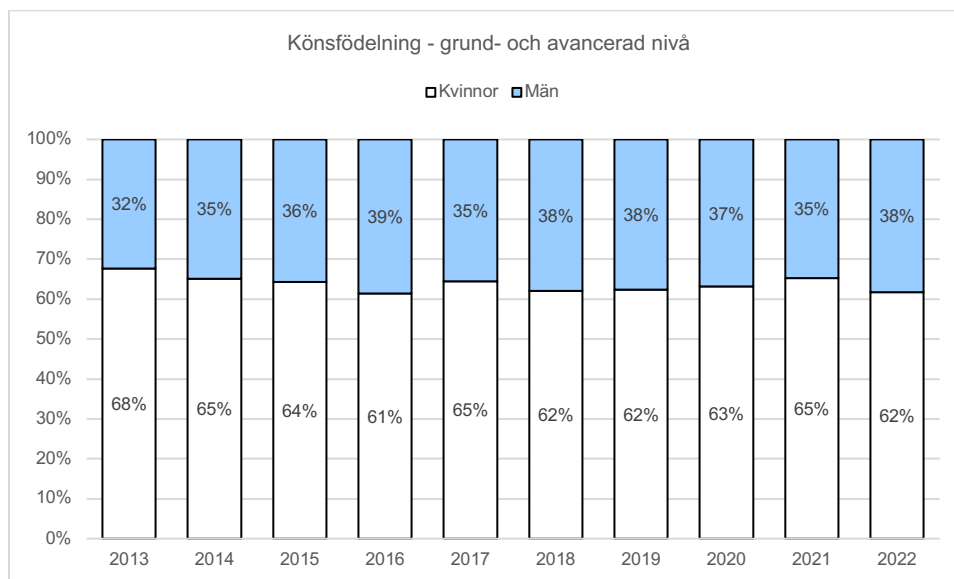
Könsfördelningen inom studentgruppen för grund- och avancerad nivå 2022 redovisas i tabell 2.

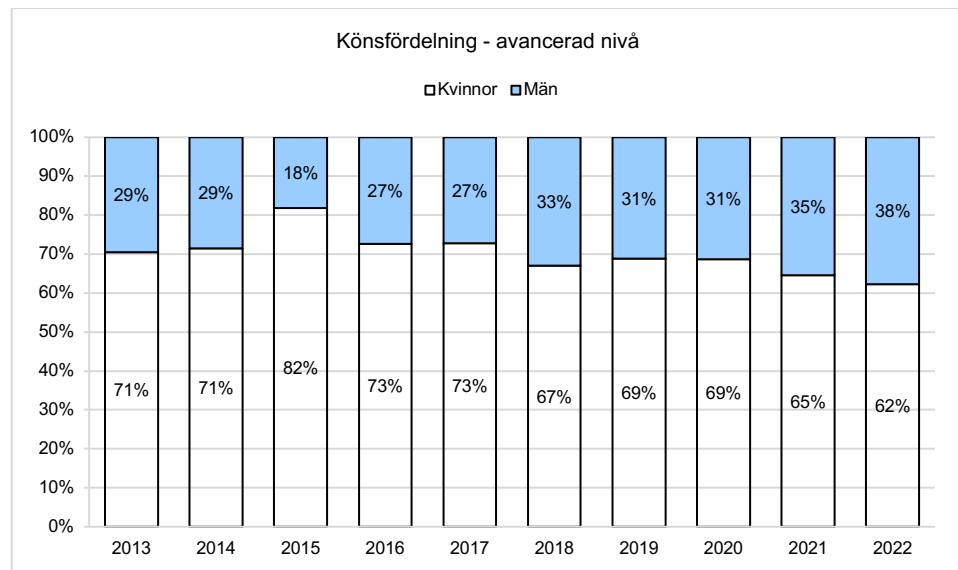
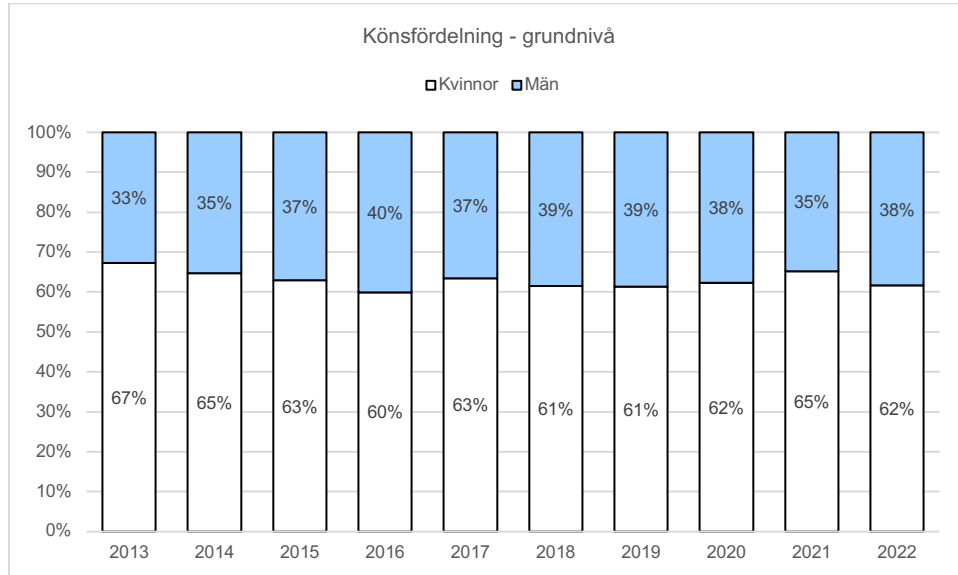
| Nivå | HST Tot | HST Kvinnor 2022 | HST Män 2022 | % HST Kvinnor 2022 | % HST Män 2022 | Jmf: andel kvinnor 2021 |
|----------------|--------------|------------------|--------------|--------------------|----------------|-------------------------|
| Avancerad nivå | 41,0 | 25,6 | 15,5 | 62% | 38% | 65% |
| Grundnivå | 403,8 | 248,7 | 155,0 | 62% | 38% | 65% |
| Total | 444,8 | 274,3 | 170,5 | 62% | 38% | 65% |

Tabell 2. Könsfördelning inom institutionens grundutbildning per utbildningsnivå 2022

Inga dramatiska förändringar har skett inom studentgruppen som helhet vad gäller könsfördelning mellan innevarande och tidigare år. Man kan notera en relativt stor övervikt för kvinnor på avancerad nivå, och att samma övervikt på grundnivå ökat något jämfört med tidigare sex år. Man kan också notera att könsfördelningen bland studenter påminner om den hos personalen. (Det kan också vara värt att påpeka att siffrorna kommer från GLIS som anger kön binärt utifrån tillgängliga personnummer.)

I figur 1 nedan presenteras könsfördelningen bland institutionens studenter under perioden 2013–2022. I diagrammen kan man se att andelen manliga studenter totalt (på grund- och avancerad nivå sammantaget) utgjort mellan 32 och 38 procent av hela studentgruppen. På grundnivån kan ingen tydlig utveckling märkas; könsfördelningen är ganska stabil mellan 33 och 40% manliga studenter. Könsfördelningen varierar skarpare på avancerad nivå, på grund av den mindre studentgruppen, men där kan man se att andelen manliga studenter ökat under senare år.





Figur 1. Könsfördelning studenter vid Engelska institutionen 2013-2022.

3. Arbetsmiljö- och likavillkor: mål och åtgärder 2023/-24

3.1. Mål

Nedan sammanfattas institutionens mål för arbetsmiljö- och likavillkorsåtgärder under 2023/-24. De är grupperade i två breda kategorier, även om det naturligtvis inte finns vattentäta skott mellan arbetsmiljöfrågor och likavillkorsfrågor. Frågor om jämlikhet och rättvisa har en uppenbar inverkan på arbetsmiljön, precis som en god arbetsmiljö i stort utgör en förutsättning för ett framgångsrikt likavillkorsarbete.

Målsättningar för arbetsmiljöarbetet

- Att en god arbetsmiljö föreligger och arbetsmiljöproblem förhindras, samt att arbetsmiljörelaterad ohälsa förebyggs.
- Att förutsättningarna för arbetsglädje, utvecklingsmöjligheter och trygghet för såväl anställda som studerande ombesörjs och underhålls kontinuerligt.
- Att möjligheter för delaktighet i utformningen av den egna arbetsplatsen samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet finns för samtliga anställda.
- Att kompetensutveckling även i fortsättningen kommer samtliga personalkategorier till del och befintlig personal ges möjlighet till kompetensutveckling till minst den nivå som krävs vid nyanställning på respektive befattning.
- Att studenter och anställda även fortsatt ges bättre möjligheter att förena arbete och familj genom följande åtgärder:
 1. att preliminära scheman och tentadatum ska vara klara i god tid, senast fem veckor före kursstart och definitiva tider ska föreligga en vecka före kursstart (enligt studenternas arbetsvillkor) och görs tillgängliga på institutionens hemsida så fort som möjligt efter att lokalbokningarna är klara,
 2. att institutionen följer universitetets föräldrapolicy vilket innebär möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med omvårdnad av barn,
 3. att manliga anställda särskilt uppmuntras att ta ut föräldraledighet.

Målsättningar för likavillkorsarbetet

- Att medvetenheten och engagemanget i likavillkorsarbetet ökar på alla nivåer.
- Att likavillkorsperspektivet är integrerat i handledning och undervisning.
- Att alla studenter och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen oavsett etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet eller könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.
- Att alla – både studenter och anställda – ska ha lika goda förutsättningar att prestera sitt bästa oavsett etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet eller könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.
- Att allas begåvning, kompetens, erfarenhet och resurser i övrigt ska tas tillvara.
- Att studenter rutinemässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning.
- Att alla arbetar för jämlikhet, jämställdhet och mångfald och att det råder öppenhet mot olika kulturer.

- Att institutionsledningen aktivt ska verka för att arbetsmiljön för såväl personal som studenter ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.
- Att jämn könsfördelning ska råda inom olika anställningskategorier och så långt det är möjligt inom olika utbildningsprogram och discipliner (målet är lägst 40% av ettdera könet).
- Att nomineringar till ledande poster, samt till beredande och beslutande organ, ska föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs och hur uppdragen kan spridas på flera med en jämn könsrepresentation på ordinarie poster.
- Att förslag på sakkunniga vid tjänstetillsättningar, i betygsnämnder vid disputationer m.m. strävar efter en jämn könsrepresentation.
- Att lediga anställningar beskrivs könsneutralt och potentiellt sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersöks samt annonsering utformas så att det ger ett brett sökandeunderlag.
- Att lönesättningen är könsneutral.
- Att doktorander erbjuds få handledare av båda könen när så är möjligt.
- Att studenter erbjuds undervisning av lärare/handledare av båda könen under sin utbildning inom ett ämne eller program om 30 hp. Studenter bör ha en jämn fördelning av lärare av båda könen.
- Att undervisningsmaterial är förenligt med könsmedveten pedagogik (se Pedagogiskt program för Uppsala universitet).

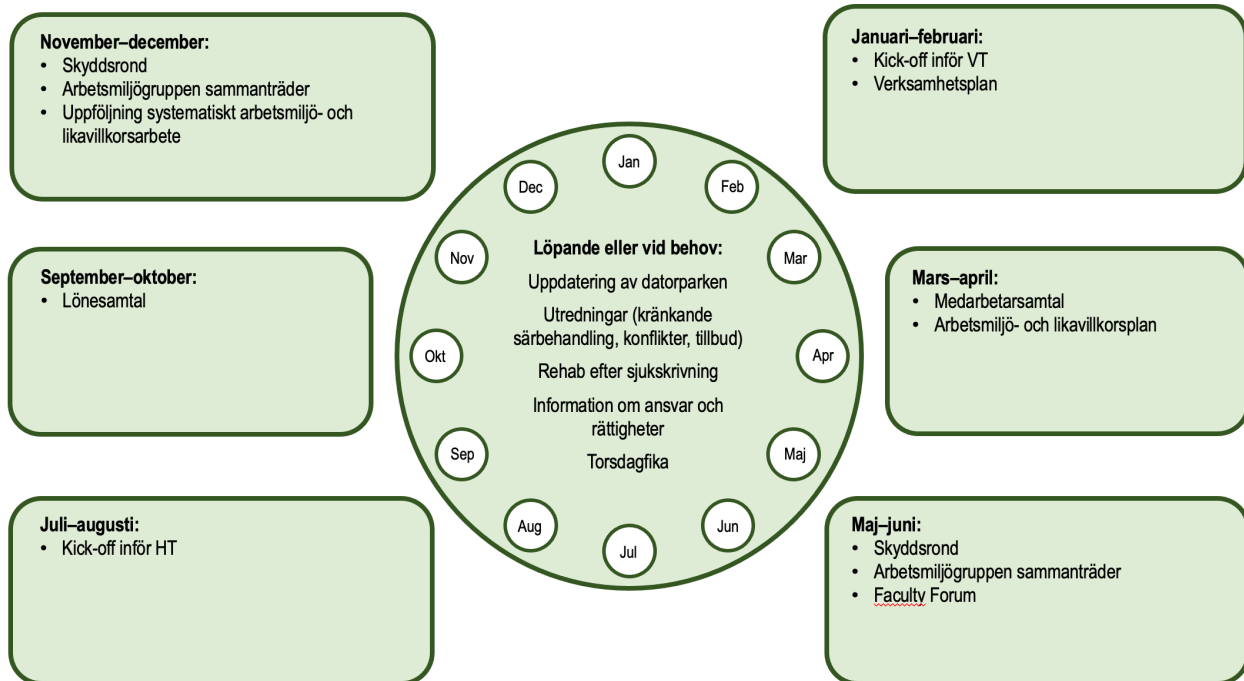
3.2. Åtgärder

Planerade åtgärder och vilka som ansvarar för arbetet beskrivs i tabellen nedan.

| Åtgärd | Ansvarig |
|--|---|
| Skyddsronde skall genomföras en gång per termin. | Skyddsombud |
| Informell regelbunden "after work" för institutionens personal. | Studierektor |
| Information som framkommer i arbetsmiljöenkäter ska följas upp med lämpliga åtgärder | Prefekt, skyddsombud |
| Personalmöte varje vecka med aktuell information. | Prefekt |
| Institutionens likavillkorsombud och skyddsombud ska i samarbete med institutionens arbetsmiljögrupp följa upp arbetsmiljö- och likavillkorsplanen. | Prefekt, likavillkorsombud, skyddsombud |
| "Faculty Forum" skall genomföras minst en gång under året. | Prefekt |
| Uppgradering av datorparken vid behov. | Prefekt |
| I samband med lönerrevision skall lönejusteringar som behöver göras med avseende på genusperspektiv beaktas. | Prefekt |
| Alla anställda (oavsett kön, bakgrund eller språkkunskaper) skall ha tillgång till information om karriärvägar, exempelvis hur man söker befordran och kompetensutveckling. | Prefekt |
| I samband med att kursvärderingsrutiner ses över skall institutionen diskutera hur likavillkorsperspektivet kan integreras i kursvärderingar. | Studierektor på grundnivå |
| Institutionen skall sträva efter att skapa lika villkor för sina olika ämnen och specialiseringar genom att se till att dessa finns representerade i arbetsgrupper och beslutande organ. | Prefekt |
| Institutionen skall kontinuerligt se över information om det interna jämställdhetsarbetet och tillse att denna sprids. | Likavillkorsombud |
| Institutionen skall om möjligt verka för en jämnare könsfördelning inom studentgrupper där det ena könet är underrepresenterat. | Studierektor på grundnivå |
| Institutionen skall informera om Studentavdelningens stöd till studenter med funktionshinder och de rutiner som gäller för att få stöd. | Studierektor på grundnivå |

3.3. Årshjul

Institutionens utförande av dess arbetsmiljö- och likavillkorsarbete kommer att följa planeringen som beskrivs i figur 2 nedan.



Figur 2. Årshjul som beskriver institutionens plan för regelbundet arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

3.4. Uppföljning

Genomförda åtgärder ska avrapporteras inom ramen för den reguljära verksamhetsuppföljningen.

Appendix: OSA-enkät, VT 2023

Undersökningen, som var en online-enkät, fanns tillgänglig under perioden 15 december 2022–2 januari 2023 via en länk som distribuerades i ett email till alla anställda. Den bestod av 32 punkter om arbetsmiljön där svarande reagerar på ett påstående om arbetsmiljön genom att ange i vilken grad påståendet stämmer med svarandes upplevelse. Frågorna var på engelska för att säkerställa samtliga anställdas möjlighet att delta. Totalt svarade 15 medarbetare i två kategorier (lärare/admin och doktorander), vilket ger en svarsfrekvens på ca 33%.

Medarbetarna ombads svara följande frågor med ett omdöme på en skala 1 (Definitely not) till 5 (Definitely): Varje punkt lämnade utrymme för kommentarer.

1. Are demands and expectations communicated clearly?
2. Are violence or threats of violence part of your work environment?
3. Are there factors in your work environment that threaten your psychological well-being?
4. Are the objectives for you and your colleagues clear and easily accessible?
5. Are you clear on what your work tasks are?
6. Can you prioritize and decide for yourself in what order to carry out your tasks?
7. Can you influence decisions about deadlines?
8. Do you have enough time to carry out your work tasks?
9. Do you receive help, when needed, from your line manager to prioritize among work tasks?
10. Do you get feedback on your performance from your line manager?
11. Do you know, when needed, whom to turn to for help with work tasks?
12. Is it possible to have an open discussion about difficulties in your work place?
13. Is it possible to manage conflicts constructively?
14. Do you show your appreciation for your colleagues' good performance?
15. Do your colleagues show appreciation for your good performance?
16. Is there technical and administrative support when you need it?
17. Do you have the knowledge and skills necessary to perform your work tasks?
18. Are there possibilities for you to improve your knowledge and skills?
19. Do you feel that the workplace language policy promotes inclusion and diversity?
20. Do you perceive a language barrier in your workplace?
21. Are there opportunities for recovery and rest following busy work periods?
22. Do you have time for reflection on your performance?
23. Do you have energy for other activities after the end of the work day?
24. Can you influence when you carry out your work (work days, and when they start and finish)?
25. Do you feel that there is pressure to be accessible outside of office hours?
26. Are the expectations clear to you regarding accessibility (via email or phone, for example)?
27. Do you treat each other respectfully at your workplace?
28. Are there lingering and painful conflicts in your workplace?
29. Is your workplace characterized by equal opportunity?
30. Have you encountered problems relating to equal opportunity in the work place?
31. Does negative discriminatory behaviour occur in your workplace?
32. Is there sexual harassment in your workplace?

Resultatet bearbetades av prefekten och likavillkorsrepresentanten (TA-personal). De flesta som svarade på enkäten uppger sig överlag vara ganska nöjda med arbetsmiljön. Det är också glädjande att de flesta lämnade tydliga, konstruktiva kommentarer till de punkter där de angav missnöje. Specifika observationer kan göras utifrån svaren och framställningen nedan fokuserar på punkter som fyra svarande eller fler upplever som problematiska.

7/15 anger brister i den psykosociala miljön som hotar deras psykiska hälsa, varav 2 anger att sådana brister definitivt föreligger (fråga 3). Ingen av dessa 2 lämnar någon kommentar. I de kommentarer som lämnats nämns arbetsbelastning och tidspress under särskilda perioder, samt bristande kollegialitet som problem.

6/15 anger långlivade konflikter som ett problem på arbetsplatsen (fråga 28). Få kommentarer preciserar situationen (möjligen av anonymitetsskäl).

5/15 anger bristande återkoppling från ledningen (fråga 10) och kommentarerna visar att särskilt forskningsbedrifter uppmärksammas mindre än de borde. (Här kan noteras en viss oklarhet om de doktorander som svarat avser handledare eller institutionsledning.)

5/15 upplever en språkbarriär på arbetsplatsen och kommentarerna beskriver en situation där administrativa uppgifter fördelas ojämnt på grund av varierande färdigheter i svenska hos medarbetare (fråga 20).

4/15 anger bristande klarhet i hur tydligt krav och förväntningar förmedlas (fråga 1). Kommentarer från 3 svarande anger a) svårigheter att veta om man möter förväntningar; b) otillgänglig dokumentation av beslut rörande praxis vid institutionen; c) svårt att avgöra förväntningar rörande konferensdeltagande och nätverkande. Av svaren framgår är att här finns förbättringspotential.

4/15 anger bristande inflytande över deadlines varav 2 uppger att de helt saknar sådant inflytande (fråga 7). Dessa 2 lämnar ingen kommentar, men de andra 2 anger anledningen till bristen på inflytande att de flesta viktiga deadlines inte sätts av institutionen.

4/15 anger att de får lite eller ingen hjälp i sitt arbete från ledningen (fråga 9).

4/15 upplever bristande möjligheter till återhämtning (fråga 21) och särskilt övergången från höst till vår nämns som ett problem, då arbetsuppgifter från hösten ofta hänger kvar när vårterminen börjar.

4/15 anger brister i hur lika villkor garanteras och 2/15 anger att diskrimination förekommer vid institutionen (fråga 30, 31). Kommentarer i bägge fallen indikerar att hierarkier kolleger emellan upplevs som rigida. 13/15 svarande mer allmänt anser att arbetsplatsen präglas av lika villkor (fråga 29).

En återkommande kommentar är att det är svårt att upprätthålla en medvetenhet om kollegers forskning, vilket antyder att institutionen kunde göra mer för att uppmuntra sådan. Flera kommentarer lyfter fram upplevda orättvisor i hur kolleger ges fördelar och två kommentarer

påpekar att doktorander behöver integreras bättre i personalen. Flera kommentarer rör även färdigheter i svenska och de problem det leder till att flera kolleger inte lärt sig svenska.

Antalet deltagare i enkäten var mindre än önskvärt. Ett litet antal deltagare gör resultatet svårt att tolka med någon säkerhet, vilket även försvårar effektiv uppföljning. Därför väljer institutionens arbetsmiljögrupp att följa upp med ytterligare en enkät som ska distribueras och fyllas i vid institutionens kick-off i augusti 2023. I nuläget kan följande observationer göras:

- Terminsövergången i januari kan behöva kommenteras. Det är oklart vad institutionen kan göra åt detta, men den utgör uppenbarligen ett upplevt problem.
- Endast 3 av 15 tycker att det ”definitely not” finns arbetsmiljöfrågor som hotar deras psykosociala välbefinnande. Nära hälften av de svarande (7/15) anger att det just nu finns sådana problem. Här finns det en tydlig arbetsmiljörisk som behöver följas upp och bevakas.
- Över hälften av de svarande (8/15) anger att de inte är helt säkra på, eller inte vet, huruvida de kan ha en öppen diskussion om problem på arbetsplatsen (fråga 12). Även detta bör vara något att beakta framöver.
- Den låga svarsfrekvensen kan i sig vara ett uttryck för vissa psykosociala dimensioner av arbetsmiljön: a) att enkäten kom vid en tid på året då många varit lediga, b) att många inte ansett sig ha tid att svara, c) att många inte tyckt att enkäten är viktig att ägna tid åt att fylla. Om anledningen till den låga svarsfrekvensen är b) eller c) så utgör det antingen ett uttryck för stress, eller för att institutionen behöver förtydliga förväntningar kring deltagande i det institutionsgemensamma utvecklingsarbetet.