

Handlingsplan för arbetsmiljöarbete vid Ekonomisk-historiska institutionen läsåret 2010/2011

Målsättningar för en bättre arbetsmiljö

Vid Uppsala Universitet är målsättningen att allt arbete ska präglas av en god fysisk, psykisk och social arbetsmiljö. En förutsättning för en framgångsrik verksamhet vid Universitetet och Ekonomisk-historiska institutionen är att arbetsmiljön är utformad för att skapa arbetsglädje, trygghet och utvecklingsmöjligheter för enskilda individer såväl som för hela kollegiet.

Då arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö, har handlingsplanen för höstterminen 2010 och vårterminen 2011 utarbetats för att på sikt uppnå tre övergripande mål;

- Arbetsorganisationen och arbetsinnehållet ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Arbetsorganisationen bör på sikt bli tydligare och transparentare för att undvika stress och otrygghet. För att främja ökad trygghet och minskad stress måste även anställningsformer, löneformer och förläggning av arbetstider beaktas.

- Arbetstagaren ska ha möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hennes och hans eget arbete. Ett ökat inflytande kan på sikt leda fram till ett ökat ansvarstagande över institutionens gemensamma verksamhet. Arbetsförhållandena ska också ge möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling på individ nivå.
- Möjligheter till sociala kontakter och samarbeten inom och utom institutionen måste uppmuntras för att skapa arbetsglädje såväl som förutsättningar för framgångsrik verksamhet.

För att uppnå de uppsatta målen har en konkretare handlingsplan för arbetsmiljöarbetet utarbetats, handlingsplanen ska integreras i institutionens verksamhetsplan. Arbetsmiljöarbetet på institutionen ska organiseras så att det blir ett kontinuerligt inslag i den dagliga verksamheten; systematiskt arbetsmiljöarbete. Andra stöd i arbetet är de av Uppsala universitet utarbetade programmen för personalpolitik, hantering av alkohol- och drogproblem, jämställdhet, tillgänglighet, likabehandling av studenter och åtgärder mot sexuella trakasserier. Studentkåren har antagit ett jämlikhetsprogram och Ekonomisk-historiska institutionen har ett eget jämställdhetsprogram.

Handlingsplan – mål för arbetsmiljöarbetet

Fysisk och teknisk arbetsmiljö

I Uppsala universitets arbetsmiljöpolicy betonas två områden när det gäller arbetet med den fysiska och tekniska arbetsmiljön. Dels rör detta vikten av att lokaler, arbetsutrustning, datorprogram etc. uppfyller de krav som kan ställas på en fullgod arbetsmiljö där ohälsa, förslitningsskador och ensidig arbetsbelastning undviks. Dessutom understryks vikten av att anställda och studerande känner till de risker de kan ställas inför och vet hur de ska agera vid skador och för att förebygga problem.¹

¹ <http://www.uadm.uu.se/arbetsmiljo/>

I arbetsmiljöarbete är det viktigt att båda dessa bitar tillgodoses. Målet för detta arbete bör således innefatta en god arbetsmiljö i sig liksom en välutvecklad kunskap hos anställda och studenter om hur de ska agera vid problem i den omgivande miljön. Följande punkter bör därför tjäna som utgångspunkt i arbetet för en bättre fysisk och teknisk arbetsmiljö vid institutionen:

- Vid nyanställning ska det finnas en tillgänglig arbetsplats vid anställningens början.
- Utsliten och ej ändamålsenlig kontorsutrustning ska snarast ersättas och därvid ska hänsyn tas till miljökrav. Inköp av sådan utrustning ansvarar T/A-personalen för.
- På sikt bör nuvarande skrivbord ersättas med höj- och sänkbara arbetsbord för mer varierade arbetsställningar.
- Institutionens IT-ansvarige har ansvar för att arbetsmiljöhänsyn tas vid inköp av datorer och kringutrustning, samt att tillse att utrustningen är i sådant skick att den inte utgör ett allvarligt arbetsmiljöproblem. IT-ansvarig har rätt till stöd och utbildning för uppgiften.
- Störande bakgrundsljud från datorerna förekommer. Bullret minskar avsevärt om datorerna är placerade under arbetsborden, vilket är en åtgärd som rekommenderas.
- Utrustning för ”första hjälpen” ska finnas tillgänglig.
- Alla ska erbjudas en ergonomisk genomgång av den personliga arbetsplatsen när de påbörjar sin verksamhet på institutionen, samt därefter en gång per år, och vid byte av arbetsplats.
- Information om ergonomi ska ges kontinuerligt, då det är viktigt att arbetstagaren känner till de riskmoment som kan uppstå i den fysiska och tekniska arbetsmiljön.
- För att de anställda ska kunna agera korrekt i händelse av olycka bör utbildning i ”första hjälpen” anordnas med jämna mellanrum.
- Alla verksamma har skyldighet att anmäla fel på teknisk utrustning.
- Alla verksamma som känner av belastningsskador och andra fysiska symptom som kan antas vara relaterade till arbetet har skyldighet att anmäla detta till arbetsledning och/eller skyddsombud i ett tidigt skede, och rätt att få hjälp att

hitta individuellt utformade hjälpmedel som kan förebygga mer bestående men.

- Allvarliga fysiska arbetsmiljöproblem ska åtgärdas omedelbart, mindre allvarliga snarast möjligt.

Psykisk och social arbetsmiljö

Under punkten ”psykisk och social arbetsmiljö” slår Uppsala universitets arbetsmiljöpolicy fast att arbetsmiljön bör vara trygg och stimulerande samt kännetecknas av respekt för och tillit till individen. Arbetsuppgifterna ska ge möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling samt självbestämmande och eget ansvarstagande.²

Vidare slår arbetsmiljölagen fast att arbetstagaren på grund av arbetsorganisationens och arbetsinnehållets utformning inte utsätts för psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Löneformer och förläggning av arbetstid bör beaktas för att uppnå detta. Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas. Dessutom skall det eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete samt sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter.³

Arbetsmiljön på institutionen är av en speciell karaktär. Arbetstagarna har i de flesta fall en stor frihet när det gäller att planera och utföra sitt arbete. Dock råder en utpräglad konkurrenssituation och ensamarbete dominerar vilket skapar en arbetsmiljö där stress och otrygghet lätt infinner sig. Bidragande orsaker till detta är också en stor andel extern finansiering och förekomsten av lösa förbindelser till institutionen. Dessa faktorer gör att den psykiska och sociala arbetsmiljön på institution riskerar att påverka den arbetande individen på ett negativt sätt. Detta kan exempelvis ta sig uttryck i oro för framtiden och att gränsen för arbete och fritid suddas ut.

För att arbetsmiljön ska vara stimulerande och utmanande, istället för att inverka negativt på den arbetande individens hälsa, är det viktigt att en rad aspekter som rör den psykiska och sociala arbetsmiljön uppmärksammas och att åtgärder utarbetas. För att underlätta detta arbete bör flera olika aspekter av arbetsmiljön få utrymme i handlingsplanen. Institutionens organisation, information och delaktighet, säkerställande av arbetstagarnas utveckling och det sociala klimatet är alla delar som bör uppmärksammas.

² <http://www.uadm.uu.se/arbetsmiljo/>

³ Arbetsmiljölagen 2. Kap 1 §.

Dessutom är det viktigt olikheter arbetsförhållandena för olika yrkesgrupper beaktas. Målet för arbetet med den psykiska och sociala arbetsmiljön kan konkretiseras i följande punkter:

- Institutionen ska ha som målsättning att arbeta för mer fasta resurser, långsiktiga och fasta anställningsformer.
- Institutionen ska ha som målsättning att på sikt få resurser till utökning av den administrativa personalen (T/A).
- Arbetsledningens ansvar är att avglorifiera "mycket att göra" – syndromet. Genom att inte arbeta mer än normala arbetsdagar och att ta ut sin semester kan arbetsledningen föregå med gott exempel. Arbetsledningen ansvarar för övertidsbevakning och att det finns tid för återhämtning.
- Arbetsbelastningen ska inte vara större än att arbetstagaren har tillräckligt med tid för att utföra arbetet på ett tillfredställande sätt.
- Individen har också ett eget ansvar för att försöka skapa balans mellan arbete och fritid.
- Arbetsledningen bör sträva efter att undvika tvetydigheter i frågor som gäller anställningstrygghet och kompetensutveckling.
- Arbetsledningen ansvarar för att göra gällande rutiner vid sjukskrivning och semester kända.
- Målet med institutionens verksamhet ska vara känt och, så vitt möjligt, anpassade till arbetstagarnas egna.
- Ansvarsfördelningen på institutionen behöver göras tydligare. Information om vem som ansvarar för vad ska anslås och finnas tillgänglig för alla verksamma.
- Arbetstagare ska ha möjlighet att delta i beslut eller åtgärder som påverkar det egna arbetet.
- Alla som har ansvar inom visst område har skyldighet att informera. Verksamma har rätt till relevant information om verksamheten och förändringar i densamma.

- Seminariekulturen behöver återkommande ses över och formerna för samtal förnyas och förbättras så att alla känner att de har möjlighet att komma till tals, bli hörda och sedda.
- Handledningen på institutionen behöver utvecklas. Rutinerna för handledning bör ses över och regleras så att forskarutbildningen framstår som en överblickbar process för doktoranderna.
- Studierektor för forskarutbildningen ansvarar för att de individuella studieplanerna används aktivt.
- Handledare ska rekommenderas att utbilda sig för sin uppgift genom att delta i de kurser för handledare som regelbundet arrangeras. Studierektor ska informera om dessa kurser.
- Beröm och uppmuntran ska ges när det är befogat. Misslyckanden ska inte heller sopas under mattan, utan identifieras för att nå bättre framgång framledes.
- Arbetsledningen ansvarar för att det sociala klimatet på institutionen är öppet och tolerant.
- Arbetskamrater har ansvar för att stödja och hjälpa varandra.
- Vid psykosocial ohälsa ska möjlighet finnas att söka professionell hjälp.
- Ledningen har skyldighet att vara uppmärksam på tecken på ohälsa.
- Den person som känner att den egna arbetssituationen inte är hållbar bör kontakta ledning eller skyddsombud, så att stödjande åtgärder kan sättas in snarast möjligt.
- Könsaspekten när det gäller den psykosociala arbetsmiljön ska särskilt uppmärksammas, t.ex. genom ett aktivt användande av jämställdhetsplanen.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren, i vårt fall prefekten, undersöker, genomför och följer upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. En stor del av arbetsmiljöarbetet är därför undersökande och förebyggande.

Friskvård är en viktig del i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Anställda har tillgång till Ekonomikums gym. Universitetet ger också anställda rabatt på diverse inrätt-

ningar för fysisk aktivitet. Lista över inrättningarna, samt erforderlig blankett, finns tillgänglig på expeditionen. Information om friskvårdsaktiviteter ges regelbundet. Anställda har rätt till en timme friskvård per vecka på betald arbetstid. Denna tid ska inte inarbetas.

1. Institutionen har ansvar att återkommande informera om friskvårdsaktiviteter och rabatter.
2. Skyddsronde ska ske en gång per år. Skyddsronden kan med fördel vara riktad. Det är svårt att få grepp om alla aspekter samtidigt.
3. Med jämna mellanrum bör även ergonomiskt kunniga personal från Läns-
hälsan och Studenthälsan bjudas in för att hjälpa till med råd om arbetsställ-
ning m.m.
4. För att kunna förebygga och åtgärda problem relaterade till den psykosociala
arbetsmiljön krävs kartläggning.
5. Återkommande utvecklingssamtal ska därför ske som ett led i arbetsplanering
och kartläggning minst en gång per år. Åtgärder av uppkomna problem ska
kontinuerligt följas upp och utvärderas.
6. För att få en heltäckande bild över den psykosociala arbetsmiljön kan ytterli-
gare kartläggning genom enkäter eller psykosociala skyddsronder komma att
krävas.
7. Arbetsmiljön bör vara en stående punkt vid stormöten eller personalmöten, en
pågående diskussion om arbetsmiljön fungerar både förebyggande och upp-
täckande.

Om problem relaterade till arbetsmiljön ändå uppkommer ska dessa hanteras genom att den berörde kontaktar prefekt och/eller skyddsombud för att lösa problemet. Prefekt och skyddsombud har tystnadsplikt i fråga om förtroenden av mer personlig och psykosocial karaktär. Generella frågor om den sociala arbetsmiljön bör kunna diskuteras med öppenhet.

Vid behov av större investeringar för att åtgärda arbetsmiljöproblem och frågor av principiell art bör institutionsstyrelsen fatta beslut. Prefekt och skyddsombud svarar för att rapportering av tillståndet av arbetsmiljön kontinuerligt sker till institutionsstyrelsen. Skyddsombud ska adjungeras till institutionsstyrelsen.

Åtgärder ska kontinuerligt följas upp och utvärderas. I samband med upprättandet av den årliga verksamhetsplanen ska en prövning av vilka medel som kan avsättas för arbetsmiljöförbättrande åtgärder ske.

Ansvarsfördelning

Prefekten har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön på institutionen, samt ansvar för att de i handlingsplanen beslutade åtgärderna genomförs. Prefekt kan vid behov samråda med ansvariga för grundutbildning eller forskarutbildning i arbetsmiljöfrågor. Prefekt har också ansvaret att, när behov föreligger, kontakta expertis inom personalavdelningen, på Länsarbetshälsan eller inom den egna fakulteten. Prefekten ska underrätta och samråda med skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena på institutionen.

Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall, samt över att arbetsgivaren uppfyller arbetsmiljölagens krav. Skyddsombudet ska delta i planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser och arbetsmetoder, samt vid förändring av arbetsorganisationen. Skyddsombudet ska också delta i upprättandet av institutionens handlingsplan.

För att uppnå en god arbetsmiljö krävs engagemang från alla verksamma på institutionen. Det är allas ansvar att komma med synpunkter och förslag, samt rapportera eventuella brister i arbetsmiljön.

Antagen av institutionsstyrelsen 10 september 2007