



UPPSALA  
UNIVERSITET

# HANDLINGSPLAN för arbetsmiljöarbete 2018



Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier  
HANDLINGSPLAN FÖR ARBETSMILJÖARBETE 2018

## I Handlingsplan för arbetsmiljöarbete

En handlingsplan för arbetsmiljöarbete ska enligt arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160, 2a §, 4 §) upprättas årligen vid institutionen. Allvarliga arbetsmiljörisker som uppstår under året åtgärdas direkt, om möjligt, och redovisas inom ramen för ordinarie sammanträden med arbetsmiljögruppen samt institutionsstyrelsen. Handlingsplanen för arbetsmiljöarbetet består av två delar: a) *utgångspunkter* och b) *handlingsplan för arbetsmiljöförbättrande åtgärder*. I handlingsplanen redovisar arbetsmiljögruppen vilka arbetsmiljöförbättrande åtgärder som prioriteras för verksamhetsåret. Uppföljning av planen för arbetsmiljöarbete sker i arbetsmiljögruppen samt genom att arbetsmiljöfrågor finns som en stående punkt vid institutionsstyrelsens sammanträden. Arbetsmiljöplanen presenteras på ett personalmöte och uppföljningar görs kontinuerligt vid behov.

## II Arbetsmiljögrupp

*Vid ett arbetsställe där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna (SFS 1977:1160,8 §).*

Vid EDU benämns denna skyddskommitté *arbetsmiljögrupp*. Biträdande prefekt har ett delegerat ansvar att bevaka och driva arbetsmiljöfrågorna vid institutionen och leder arbetsmiljögruppen. Gruppen sammanträder två till tre gånger per termin. Minnesanteckningar från gruppens möten läggs ut på institutionens internwebb (edu.uu.se, För medarbetare).

Under verksamhetsåret 2017 utgörs arbetsmiljögruppen av Ylva Bergström (biträdande prefekt och sammankallande), Jenny Langwagen (studierektor), Karin Wiil (skyddsombud) och David Sjögren (skyddsombud). Eva Rosendal Jansson är i egenskap av personaladministratör adjungerad till gruppen.

Studerandeskyddsombuden kallas till sammanträdet då arbetsmiljögruppen tar upp frågor som särskilt rör studenters arbetsmiljö.

## III Systematiskt arbetsmiljöarbete

*Arbetsgivaren ska systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Han ska utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart ska tidsplaneras (SFS 1977:1160, 2a §).*

En viktig del av bevakningen av arbetsmiljöfrågor på EDU står skyddsombuden för. Förutom att fungera som ett individuellt stöd för medarbetare, utgör de bland annat en länk mellan medarbetare och institutionsledning, de deltar aktivt i arbetsmiljögruppens arbete samt har ständig närvaro- och yttranderätt institutionsstyrelsen. Arbetsmiljögruppen inbjuder årligen (hösten) personal till uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och diskussionen om prioriterade mål inför kommande år.

Som en del av institutionens systematiska arbetsmiljöarbete genomförs kontinuerligt ett antal åtgärder:

- Årliga medarbetarsamtal med samtliga institutionens anställda äger rum under höstterminen. Medarbetarsamtalens arbetsmiljöfrågor följs upp i arbetsmiljögruppen.

- Arbetsmiljöenkät med fokus på den psykosociala arbetsmiljön genomförs en gång per prefektperiod (psykosocial skyddsron). Undersökningen som genomförs i samarbete med universitetets personalavdelning och i form av en Arbetsmiljöindikator (AI) Quicksearch. Våren 2017 genomförde EDU en arbetsmiljöenkät med uppföljande seminarier, det arbetet bl. a. ligger tillgrund för det fortsatta arbetsmiljöarbetet.
- En fysisk skyddsron genomförs årligen i maj månad. Ronden leds av intendenten vid Blåsenhus och en arbetsgivarrepresentant från EDU samt studeranderepresentant. Brandskyddsroner genomförs regelbundet. Brandskyddsombud är Lena Larson Johannesson.
- Tillbud- och olycksfallsdokumentation samt rapportering. Tillbud och olycksfall anmäls i enlighet med Uppsala universitets rutiner. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet i enlighet med socialförsäkringsbalkens krav.
- De medarbetare som vill får en ergonomisk genomgång av sin arbetsplats. Höj- och sänkbara bord erbjuds medarbetare som har behov av det.
- Friskvårdsinsatser erbjuds enligt Uppsala universitets policy.
- Mötesformer och trivselaktiviteter: Personalmöten med frukost, cirka två-tre gånger per termin. Våravslutning (planeringsdag med gemensam lunch) och julbord.
- Institutionen genomför årligen en introduktion för nyanställda. Med anledning av en mer omfattande rekrytering har vi genomfört introduktionsdagar i början på höst- och vårtermin.
- Alla tillsvidareanställda medarbetare, tidsbegränsat anställda (mer än 6 månader och med en tjänstgöringsgrad om minst 20 %) samt doktorander (med en aktivitetsgrad om minst 20 %) har möjlighet att använda sig till företagshälsovården vid Uppsala universitet för arbetsrelaterade frågor. Bland annat erbjuds individuellt stöd i form samtalsstöd vid arbetsrelaterad ohälsa (tre besök kan göras utan att först informera prefekt, därefter krävs samråd med prefekten för eventuella ytterligare samtal). Mer information finns på Uppsala universitets medarbetarportal.

Förutom det systematiska arbetsmiljöarbete som initieras av arbetsledningen har all personal vid Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier ett delat och gemensamt ansvar för arbetsmiljön. En god arbetsmiljö förutsätter ett engagemang och samarbete mellan alla medarbetare, där alla medverkar i arbetsmiljöarbetet och deltar 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, ges på personalmöten, etc.

## IV Uppföljning och prioriterade områden

### Uppföljning av 2017 års arbetsmiljöarbete

Uppföljning av arbetsmiljöplanen görs löpande under året och sker huvudsakligen vid arbetsmiljögruppens möten samt på Institutionsstyrelsens sammanträden under den stående punkten Arbetsmiljö. På ett personalmöte i november följdes det pågående arbetsmiljöarbetet

för innevarande år upp och personalen fick möjlighet att bidra med ett underlag för arbetet med 2017 års handlingsplan.

Under 2017 har det systematiska arbetsmiljöarbetet vid EDU särskilt fokuserat på följande områden:

#### *Psykosocial arbetsmiljö*

Som nämnts ovan har institutionen inbjudit till personalmöten och trivselaktiviteter. Institutionen har vid tre tillfällen under höst- respektive vårterminen inbjudit till personalmöte med frukost. Vårterminen avslutades med sommarlunch. Höstterminen inleddes med en inspirationsdag med pedagogiska teman i syfte utveckla och stärka vår gemensamma utbildningsverksamhet och möte med studenterna, introduktionsdagen avslutades med en gemensam lunch. Inför julhelgerna inbjöd institutionen till gemensamt julbord.

Arbetsmiljöarbetet präglades under 2017 av arbetsmiljöenkäten och faciliteringen av resultaten ett arbete som omfattade alla medarbetare vid EDU.

Under hösten arrangerade arbetsmiljögruppen ett personalmöte där det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljöenkäten jämte dess gruppvisa faciliteringar följdes upp och prioriterade mål inför kommande år arbetsmiljöarbete diskuterades.

#### *Kränkande särbehandling*

Universitetets lika villkorsexperter har bjudits in till ett personalmöte för att informera om Uppsala universitets rutiner för åtgärder mot kränkande särbehandling, mötet kommer att arrangeras vår 2018.

#### *Kommunikation*

Hösten 2017 infördes EDU-studenttorg som fungerar som ett nav mellan ledning, administratörer, kursledare och studenter.

Arbetet med att utveckla EDU-internwebb fortsatte med det huvudsakliga syftet att förtydliga institutionens arbetsflöden och att göra dokument lättare tillgängliga för EDUs medarbetare

Institutionsstyrelsens protokoll publiceras på internwebben.

Institutionens Verksamhetsplan har presenterats vid ett personalmöte, på samma sätt har institutionens jämställdhetsombud och lika villkors grupp presenterat jämställdhetsplan och likabehandlingsplan.

### **Särskilda åtgärder 2018**

I nedanstående tabell redovisas en handlingsplan för de områden som kommer att vara prioriterade under 2018. Till grund för handlingsplanen ligger dels de förslag som framförts från personalen vid personalmötet i november, en uppföljning av föregående års arbetsmiljöarbete samt faciliteringen av arbetsmiljöindikatorn som genomfördes under vårterminen.

## VI Handlingsplan för arbetsmiljöförbättrande åtgärder 2018

Riskbedömning				Handlingsplan			
Riskkällor och risker	Hög	Mellan	Låg	Åtgärder	Ansvarig	Åtgärdat när?	Uppföljning/kontroll
Psykosocial arbetsmiljö				Uppföljning av sjukskrivningsstatistik i arbetsmiljögruppen	Bitr. prefekt och personalsamordnare	juni och december	juni och december
				Inspirationsdag	Prefekt och bitr. prefekt		
				Årliga medarbetarsamtal	Prefekt och bitr. prefekt	september-oktober	
				Uppföljning av administrationens arbetsvillkor och arbetsfördelning med anledning av förändringar i ledningen av denna medarbetargrupp.	Bitr. prefekt	juni-augusti	december
				Universitetets likavillkors expert inbjuds till personalmöte för att informera om grunden för universitetets likavillkorsarbete rutiner för att säkerställa lika villkor	Bitr. prefekt	april-maj	juni
Kommunikation				Styrgrupp för införande av Studium, ny lärplattform, samt nya LADOK	Prefekt och bitr. prefekt	LADOK ht 19	maj-juni-sept-november
				Utvärdera och utveckla arbetsflöden och tydliggöra rollfördelning vid uppdrag	Prefekt och bitr. prefekt	maj-juni	
				Se över rutiner för introduktion av nyanställda (introduktionsdag, mentor, administrativt stöd)	Prefekt	augusti o januari	
				Studenttorget. Terminsstartsstöd för nyantagna studenter. Underlätta kursledares arbete	Bitr. prefekt o studerektor	Vt-18 och Ht-18	mars/april och okt/nov
Upphörande av anställning				Medarbetare som avslutar sin anställning erbjuds avslutningssamtal	Prefekt	löpande	