



Institutionen för slaviska och baltiska språk,  
finska, nederländska och tyska

## **Handlingsplan 2018 för arbetsmiljöarbetet vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska**

Fastställd av institutionsstyrelsen 20 mars 2018.

Medverkande vid upprättande av handlingsplanen: Tora Hedin, Susanne Tienken.

### **Inledning**

Arbetsmiljöarbetet vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska följer Stockholms universitets arbetsmiljöpolicy gällande arbetsmiljölagstiftning samt riktlinjer som har antagits av universitetets rektor. Nedan återges först arbetsmiljöpolicyen för Stockholms universitet

([http://www.su.se/polopoly\\_fs/1.159258.1479713251!/menu/standard/file/Handlplan\\_2014\\_tk.pdf](http://www.su.se/polopoly_fs/1.159258.1479713251!/menu/standard/file/Handlplan_2014_tk.pdf)) och senare den lokala tillämpningen av denna vid institutionen.

### **Arbetsmiljöpolicy för Stockholms universitet**

Rektorsbeslut 2010-03-25, dnr SU 672-0703-10

En modern arbetsplats måste präglas av en god psykosocial och fysisk arbetsmiljö. Den kräver en ständig utveckling till verksamhetens och människors olika behov. För att Stockholms universitet ska kunna hävda sig i en hårdnande konkurrens med andra universitet måste vi tillsammans lägga ner tid och kraft på att utveckla och värna vår arbets- och studiemiljö. Särskilt angeläget är att utveckla den psykosociala arbetsmiljön samtidigt som vi arbetar med den fysiska. En god psykosocial arbetsmiljö utvecklar kreativitet, påverkar gynnsamt hälsan och skapar förutsättningar för ett gott arbetsresultat.

En ökad öppenhet och ett tillåtande klimat skapar möjlighet för medarbetare och studenter till större delaktighet och påverkan i arbetet. Stockholms universitet ska därför arbeta för att skapa en attraktiv, hälsofrämjande arbetsplats och därmed också säkra en långsiktig effektiv verksamhet.

## **Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska**

### **Lagstiftning**

De externt styrande dokument som reglerar universitetets arbetsmiljöarbete är

- arbetsmiljölagen (AML),
- arbetsmiljöförordningen (AMF),
- AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket som berör resp. institution/avdelning.

Riktlinjer för arbetsmiljöarbetet på institutioner och enheter

### **Fyra hörnstenar**

Det lokala systematiska arbetsmiljöarbetet ska bygga på fyra grundstenar:

- undersökning av arbetsförhållanden,
- bedömning av risker,
- genomförande av åtgärder samt
- uppföljning av resultatet.

## **Lokal tillämpning av Stockholms universitets riktlinjer vid Institutionen för slaviska och baltiska språk, finska, nederländska och tyska**

### **Undersökning av arbetsförhållandena**

Under 2017 har medarbetarna diskuterat arbetsförhållanden vid institutionen i fokusgrupper i samband med ett personalmöte. Anteckningar från dessa diskussioner har överlämnats till prefekten. Medarbetarsamtal har genomförts med alla anställda. Både anteckningarna och samtalen ligger till grund för en bedömning av risker samt för åtgärderna nedan.

### **Bedömning av risker**

Arbetet med att upptäcka arbetsmiljörisker pågår ständigt. Ytterst ansvarig för arbetsmiljön är prefekten. Institutionen har utvecklat goda rutiner för att kunna identifiera arbetsmiljörisker i tid. Till dessa hör följande:

- Medarbetarsamtal förs med alla anställda en gång om året bland annat för att kunna identifiera eventuella riskfaktorer och för att medarbetarna kan påverka sin arbetsplats.
- En skyddsrund genomförs av skyddsombuden och prefekten (genomfört 27/2-17).

Förra årets åtgärder (ergonomirond och hälsoundersökningar) har dessutom gett den enskilda anställda återkoppling när det gäller individuella den individuella hälsan.

### Åtgärder

Allmänt/Beredning

Prefekten ansvarar för arbetsmiljöarbetet men får stöd av likabehandlingssamordnaren och skyddsombuden för att driva detta arbete. Rådet för arbetsmiljö och lika villkor träffas regelbundet för att diskutera arbetsmiljön och förbättringsmöjligheter. Prefekten och ombuden utarbetar förslag till handlingsplan för arbetsmiljöarbetet vid institutionen samt till arbetsmiljöförbättrande insatser som arbetsmiljögruppen sedan tar ställning till.

### Mål 1: Kompetensen gällande krishantering höjs.

#### Åtgärder för att nå målet:

- En krisplan upprättas i enlighet med föreskrifterna som även innehåller en tydlig handläggningsordning vid hotfulla situationer eller vid situationer som utgör en fara för människors hälsa och liv.
- Krisplanen och handläggningsordningen presenteras både muntligt på personalmöten och distribueras skriftligt.
- Hälsoambassadören Kirsi Lehtoviita gör en förteckning över alla anställda som har gått kurser i hjärt-lungräddning
- En enkel första-hjälpen-utbildning genomförs i samband med ett personalmöte

**Ansvarig person:** Skyddsombudet (Fredrik Dufwa), hälsoambassadören (Kirsi Lehtoviita) och prefekten (Tora Hedin)

**Slutdatum:** 31 december 2018

### Mål 2: Kompetensen gällande brandsäkerheten höjs

**Åtgärder för att nå målet:**

- Institutionen utser flera personer till brandskyddskontrollanter och till utrymningsledare.
- Brandskyddsövningen som planerats under 2017 genomförs under vt 2018

**Ansvarig person:** Skyddsombudet (Fredrik Dufwa), prefekten (Tora Hedin)

**Slutdatum:** 31 december 2018

**Mål 3: Doktoranders stresshantering förbättras****Åtgärder för att nå målet:**

- Faktorer som leder till stressrelaterad sjukfrånvaro eller ökad oro kartläggs genom samtal i fokusgrupper
- Ett seminarium i stresshantering anordnas för doktoranderna

**Ansvarig person:** Arbetsmiljösamordnaren (Susanne Tienken), Doktorandrepresentanten i RALV (Julia Baumann), prefekten (Tora Hedin), studierektorn för forskarutbildning (Sara van Meerbergen)

**Slutdatum:** 31 december 2018

## BILAGA 1

### Uppföljning av förra årets aktiva åtgärder (2017)

**Mål 1 (2017): Ansvar för arbetsmiljöarbetet görs tydligare. Enligt föreskrifterna för systematiskt arbetsmiljöarbete ska en skriftlig fördelning av arbetsmiljöuppgifter föreligga.**

#### **Åtgärder för att nå målet 2017:**

- Fördelningen av arbetsmiljöuppgifter ska dokumenteras enligt förlagan för Fördelning av arbetsmiljöuppgifter i Handlingsplan och riktlinjer för arbetsmiljöuppgifter för arbetsmiljöarbetet vid Stockholms universitet (bil 2, Dnr SU FV-1.1.2-3478-13).
- Alla anställda ska informeras om vart man ska vända sig med problem rörande den psykosociala eller den fysiska arbetsmiljön. (Omfattar bl. a. mobbing/trakasserier, stress, arbetsskador, samt information om säkerhet, hot, mm). Tydlig information ska publiceras både på hemsidan och förmedlas på institutionens personalmöten.

**Ansvarig person:** Prefekten och likabehandlingsamördnaren.

**Uppföljning:** Åtgärderna har implementerats på det beskrivna sättet.

**Mål 2 (2017): Avdelningarnas forskningsmiljöer ska föras närmare varandra vilket ger en bättre arbetsmiljö för institutionens forskande personal.**

#### **Åtgärder för att nå målet:**

- Ett institutionsgemensamt högre seminarium introduceras under VT 2017 (Två tillfällen per termin). På hemsidan ska en sida för samtliga seminarier skapas (i kronologisk ordning) vilket underlättar för institutionens forskare, lärare och doktorander att delta i andra avdelningars forskningspresentationer.
- Seminarier anordnas för att kunna diskutera projektplaner minst en gång/termin.

**Ansvarig person:** Forskningskoordinatörn ansvarar för tidsplanering, utskick och publicering seminarierna på hemsidan. Laura Lunnevuori (webbsideansvarig) skapar hemsidan och för in uppdateringar. Forskningskoordinatörn kallar till seminarier där projektplaner kan diskuteras.

**Uppföljning:** 4 seminarier institutionsgemensamma forskningsseminarier har genomförts. Forskningskoordinatörn har anordnat flera seminarier.

**Mål 3 (2017): Den fysiska arbetsmiljön förbättras och fysiska arbetsskador ska förebyggas.**

**Åtgärder:**

- En ergonomirond ska genomföras för att förebygga fysiska arbetsskador.
- En inventering av möbelbehov görs och nya möbler (särskilt höj- och sänkbara skrivbord och bättre arbetsstolar köps in)
- En brandskyddsövning ska genomföras för all personal.
- Universitetets/Institutionens friskvårdssatsningar kommuniceras tydligare både på personalmöten och via prefektens månadsbrev.
- All personal ska erbjudas att gå universitetets Första hjälpen-/Hjärt-lungräddningsutbildning
- All personal med fast anställning ska erbjudas att genomgå en hälsoundersökning under 2017

**Ansvarig person:** Prefekten och Torun Gille West (skyddsombud).

**Uppföljning:** Ergonomironden har genomförts och många anställda har fått hjälp med att hitta ergonomiskt fördelaktiga sätt att jobba vid datorn samt fått upplysning om andra sätt att göra kontorsarbetet mer hälsosamt. Lämpliga möbler och hjälpmedel har köpts in och tagits i bruk. De anställda som ville har haft möjlighet att genomgå hälsoundersökning. Brandskyddsövningen har planerats och kommer att äga rum under vt 2018. Friskvårdssatsningar och möjlighet att delta i Första hjälpen och HLR-kurser har kommunicerats tydligt och det har utsetts en hälsoambassadör för att ta emot förfrågningar. Tillströmningen till kurserna har tyvärr varit låg vilket inspirerat till en förbättrad satsning på säkerhet och krishantering under 2018

**Mål 4: Den psykosociala arbetsmiljön ska förbättras**

**Åtgärder:**

- Lunchseminarier i stresshantering anordnas.
- Lunchseminarier i konflikthantering anordnas
- En personaldag för all personal anordnas



- Ett internat för all administrativ personal anordnas
- Personalmöten anordnas minst en gång per termin och annonseras i god tid

**Ansvarig person:** Prefekten, stf prefekt och likabehandlingssamordnaren

**Uppföljning: Lunchseminarier i stresshantering skjuts upp till 2018 då detta är ett stort område som kräver mer än lunchseminarier. Berörda anställda upplystes istället om möjligheten att träffa en stressterapeut (i samband med hälsoundersökningen). Under en personaldag på Ersta diakoni togs konflikthantering upp i form av en workshop med improvisationsteatern Kung & Drottning. Personaldagar, personalmöten och internat har genomförts i enlighet med planen.**

#### **Avslutande kommentar**

**Under 2017 har institutionen satsat mycket både på den fysiska och på den psykosociala arbetsmiljön vilket har haft en mycket gynnsam effekt. Vissa mer kostsamma satsningar har bara varit möjliga på grund av erhållna områdesmedel. Trivseln på arbetsplatsen är hög, men stress förblir en av de största arbetsmiljöriskerna som finns vid institutionen.**