

Arbetsmiljöplan 2016

Uppsala universitet, Centrum för Rysslandsstudier (UCRS)

Arbetsmiljön är en viktig förutsättning för en fungerande verksamhet och bör därför hanteras som en naturlig del i densamma. Till en god arbetsmiljö hör inte bara den fysiska arbetsituationen utan även psykologiska och sociala förhållanden. Närmare bestämt omfattar arbetsmiljön följande, och ibland överlappande, faktorer: tekniska, fysiska, arbetsorganisatoriska och sociala faktorer.

Ingen medarbetare skall drabbas av psykisk eller fysisk ohälsa eller skador på grund av arbetet. Begynnande symptom på sjukdom eller förslitningsskada skall skyndsamt föranleda lämpliga åtgärder, som rehabilitering. Fall av långtidssjukskrivning skall utredas.

Planen är godkänd av UCRS styrelse 2016-06-01.

Tekniska och fysiska faktorer

Arbetsgivaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Den fysiska arbetsmiljön skall kännetecknas av ett bra klimat med avseende på ergonomiskt riktiga arbetsplatser, temperatur, luftkvalitet och belysning.

Arbetsgivaren skall genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Människors olika förutsättningar att utföra arbetsuppgifter skall beaktas under planläggning och anordnande av arbete. Därtill ska alla medarbetare erbjudas en, utifrån deras förutsättningar, adekvat utrustning. Arbetet ska vidare utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Arbetsorganisatoriska faktorer samt faktorer avseende arbetets innehåll

Enligt Arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka i arbetsmiljöarbetet. Därvid har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för arbetsmiljön, men ett explicit krav finns i lagen på att arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarna och deras representanter. Skyddsombudet är arbetstagarnas representant.

Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten så att krav på en god arbetsmiljö uppfylls. Hen har ansvar för att utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och eventuellt vidta nödvändiga åtgärder.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Utöver den sedvanliga forskningsfriheten som skall råda på arbetsplatsen, skall övriga arbetstagare också ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör deras eget arbete. Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena skapar möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.

Sociala och psykologiska faktorer

Den psykosociala arbetsmiljön skall kännetecknas av att alla medarbetare känner delaktighet, inflytande och ett stort ansvar för verksamheten. Det skall råda respekt, jämställdhet, trygghet och förtroende mellan medarbetarna. Ingen diskriminering på grund av kön, sexuell läggning, eller etnisk, religiös eller annan bakgrund får förekomma. Medarbetarsamtal och utvecklingssamtal skall genomföras årligen för att skapa delaktighet och god kommunikation mellan arbetsgivare och arbetstagare samt för att på ett tidigt stadium kunna bemöta eventuella arbetsrelaterade problem som stress och ohälsa samt andra problem på både individ- och gruppnivå. Även informella samtal (speciellt om inte utvecklingssamtal av olika anledningar kommer till stånd) av samma karaktär ska, vid behov, ske löpande under hela året.

Det ska eftersträvas att arbetet ger möjligheter till variation, social kontakt och samarbete och sammanhang mellan enskilda arbetsuppgifter, därvid ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetsmiljömål 2016

- **Arbetsmiljöenkät**
 - En arbetsmiljöenkät har genomförts och utvärderats. Enkäten hade hög svarsfrekvens och övergenomsnittligt positiva svar jämfört med universitetets övriga institutioner.
- **Utredning av fall av långtidssjukskrivning och upprepad korttidsfrånvaro**
 - Eventuella fall av långtidssjukskrivningar och upprepad korttidsfrånvaro kommer att utredas. Därvid skall i första hand arbetsanpassning och rehabilitering diskuteras.

Arbetsmiljögruppens sammansättning 2016

Styrelsen vid UCRS beslutar om arbetsmiljögruppens ledamöter. Mandattiden är 1 år. I arbetsmiljögruppen för 2016 ingår Jevgenija Gehsbarga (skyddsombud), Matthew Kott, Julie Hansen, Michal Smrek, Lena Lubenow, Gunilla Berger (suppleant).

Ansvarsfördelning, delegering och uppföljning

UCRS föreståndare har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och arbetar strategiskt och operativt tillsammans med skyddsombudet och arbetsmiljögruppen för att uppfylla arbetsmiljöplanen. I övrigt följs arbetsmiljöarbetet upp av de personer som tilldelats uppgifter i arbetsmiljöplanen.

Beskrivning	Åtgärder	Tidsplan	Ansvarig
Information			
Information till / från anställda om verksamheten	Uppdatering av hemsidan och elektroniskt veckobrev	Löpande resp. veckovis	J. Gehsbarga
Introduktion av nyanställda	Information och vägledning	Löpande	G. Berger C. Levinsson
Psykosocial arbetsmiljö			
Kompetensutveckling	Kurser för samtliga anställda	Löpande	C. Levinsson
Medarbetarsamtal / Utvecklingssamtal		Årligen	C. Levinsson
Social miljö	Trevnadsbefrämjande åtgärder	Löpande	C. Levinsson J. Gehsbarga L. Lubenow G. Berger
Fysisk arbetsmiljö			
Arbetsplatsens utformning	Kontakt med företagshälsovård – ergonom	Vid behov / årligen	J. Gehsbarga G. Berger
Hälsovård	Kontakt med företagshälsovård	Vid behov	G. Berger
Lokaler			
Möbler	Nya stolar och skrivbord	Vid behov / årligen	L. Lubenow G. Berger
Brandskydd	Samordning av brandskydd sker via intendenturen Gamla Torget	Löpande	J. Gehsbarga
Datorer och arbetsverktyg			
Uppdatering och inköp	Ergonomiska hjälpmedel	Vid behov	L. Lubenow G. Berger