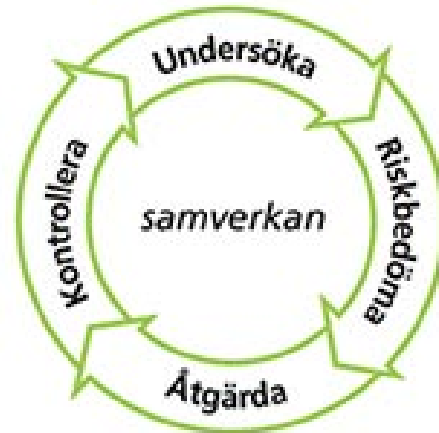




Riskbedömning och handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2019-2021



| | |
|---------------------|------------------|
| Institution/enhet | Umeå Universitet |
| Prefekt/motsvarande | Hans Adolfsson |



Enligt AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt Diskrimineringslagen (2008:567) har arbetsgivaren/utbildningsanordnaren ansvar för att regelbundet undersöka arbetsplatsen och bedöma riskerna. Riskbedömningen ska alltid vara skriftlig och den bör leda till förslag på åtgärder för att få bort eller minska riskerna. Kan riskerna inte åtgärdas på en gång ska det skrivas upp i en handlingsplan.

Systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete kan beskrivas som en process i de fyra stegen: undersöka, riskbedöma, åtgärda och kontrollera.

Undersöka: Samla in information och identifiera risker.

Riskbedöma: Värdera risken utifrån hur allvarlig den är.

Åtgärda: Föreslå åtgärder, värdera effekten av dem, skapa en handlingsplan och genomföra åtgärderna.

Kontrollera: Kontrollera att åtgärderna har blivit gjorda och utvärdera om de har fått avsedd effekt.

Både fysiska och organisatoriska och sociala förhållanden ska undersökas utifrån arbetsmiljöaspekter och diskrimineringsgrunderna. Buller, belysning, belastning och kemiska hälsorisker är exempel som påverkar den fysiska arbetsmiljön. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön kan påverkas exempelvis av ledarskapet, relationer, arbetsorganisation och arbetsinnehåll.

Förutom de eventuella risker som identifierats kan institutionen/motsvarande även arbeta med utvecklingsområden, dvs mål och åtgärder som bidrar till att en god arbetsmiljö på lika villkor bibehålls eller förbättras ytterligare.

För att skapa en bra grund för ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och arbetet med aktiva åtgärder bör följande representanter delta: arbetsgivare/utbildningsanordnare, anställda, studenter, arbetsmiljöombud och företrädare för lika villkor.

Handlingsplanen ska skickas in tillsammans med verksamhetsplanen till fakultetskansli/förvaltning.



UMEÅ UNIVERSITET

| Riskbedömning | | | Handlingsplan | | | | |
|---|----------------|--------------|------------------|--|---|---|---|
| Beskriv risker | Tolerabel risk | Måttlig risk | Oacceptabel risk | Mål – vad ska uppnås | Åtgärder – vad som ska göras för att ta bort/minska risken, främja arbetsmiljön på lika villkor och nå målen | Ansvarig för åtgärd | Genomförs /klart senast – datum |
| Medarbetare upplever hög arbetsbelastning, i synnerhet vissa personalgrupper (Exempelvis Lektorer) – Risk för ohälsa | | X | | Upplevelsen av hög arbetsbelastning ska minska vid UMU. Målet följs upp i medarbetarenkät. | <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeta stödmaterial (checklistor, guider) till chefer för att ge dem verktyg att utveckla förutsättningar för en god organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) • Uppföljning och dialog med fakulteterna om institutionernas systematiska arbetsmiljöarbete med fokus på arbetsbelastning • Utbildning riktade till chefer och medarbetare. Ex. hantera utmanande studiesituationer, OSA m.m. • Fördjupad analys av orsakerna till upplevd hög arbetsbelastning bland professorer och lektorer och ge förslag på åtgärder. | <p>Personalchef</p> <p>Personalchef</p> <p>Personalchef</p> <p>Personalchef</p> | <p>2020-2021</p> <p>2019</p> <p>2019-2021</p> <p>2019</p> |



UMEÅ UNIVERSITET

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|------------------------------|-----------|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Utifrån analysen, vidta eventuella åtgärder. | Personalchef | 2019-2021 |
| Ökad andel långtidssjukskrivna till följd av utmattnings- och stressrelaterade symptom | | X | <p>Minska andelen medarbetare som blir sjukskrivna på grund av utmattnings- och stressrelaterade symptom</p> <p>Underlätta och möjliggöra en hållbar återgång till arbetet efter sjukskrivning</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Fördjupad analys av långtidssjukskrivna med särskilt fokus på utmattnings- och stresssymptom med syfte att identifiera och implementera tidiga och strukturerade insatser. • Utifrån analysen, vidta eventuella åtgärder. | Personalchef | 2019 |
| Studenternas psykiska ohälsa ökar- Risk för studieavbrott eller att studenter kommer efter i studierna | | X | Minskad psykisk ohälsa bland studenterna | <ul style="list-style-type: none"> • Aktiviteter vid studiestart i syfte att underlätta övergången till universitetsstudier • Utveckla modell-/er för förbättrad dialog mellan lärare och studenter • Psykologisk förstahjälpen, utbilda personal och studenter • Metodutveckling för att bättre kunna möta studenter i kris | Enhetschef Studentcentrum | 2019-2021 |



UMEÅ UNIVERSITET

| | | | | | | |
|---|--|---|--|--|-----------------|-----------|
| <p>Medarbetare upplever sig diskriminerade/ trakasserade/ utsatta för kränkande särbehandling kan leda till ökad risk för ohälsa</p> | | X | <p>Ingen ska uppleva sig diskriminerad /kränkt/ trakasserad. Målet följs upp i medarbetarenkät</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Chef/motsvarande ska bedriva ett arbete med jämställdhetsintegrering i enlighet med universitetets handlingsplan för jämställdhetsintegrering (FS 1.1-794-17). | Respektive chef | 2019-2021 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Chef/motsvarande ska bedriva ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. | Respektive chef | 2019-2021 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Reviderad handläggningsordning för diskriminering, trakasserier och kränkningar (FS 1.1-45-15). | Personalchef | 2019-2020 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Chef/motsvarande ska se till att handläggningsordningen för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är väl känd för samtliga medarbetare | Respektive chef | 2020-2021 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Utbildning i diskrimineringslagstiftning riktade till chefer och medarbetare. | Personalchef | 2019-2021 |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Samtliga medarbetare vid Umeå universitet görs delaktig i det kontinuerliga värdegrundsarbetet genom APT, planeringsdagar m.m | Respektive chef | 2019-2021 |
| | | | | | | |



UMEÅ UNIVERSITET

| | | | | | | |
|--|--|---|---|---|-------------------------|-----------|
| Interna informationen/ kommunikationen upplevs inte fungera på ett tillfredställande sätt. | | X | Medarbetare vid Umu upplever att intern information/ kommunikation förbättras. Målet följs upp i medarbetarenkäten. | <ul style="list-style-type: none">• En djupare analys av förbättringsområden och vidare hantering bör genomföras. | Kommunika- tionschef | 2019-2021 |
|--|--|---|---|---|-------------------------|-----------|

Tolerabel risk: acceptabel tills vidare/viss tid, **Måttlig risk:** ej acceptabel än under kortare tid, **Oacceptabel risk:** omedelbara åtgärder.

Umeå den

.....

Underskrift av ansvarig chef



UMEÅ UNIVERSITET

.....

Underskrift arbetsmiljöombud

.....

Underskrift företrädare för lika villkor

.....

Underskrift studerandearbetsmiljöombud (om detta finns)