

Mål och handlingsplan inom arbetsmiljö 2019–2021

Arbetsmiljö- och jämlikhetsarbetet på Chalmers ska lägga grunden till ett hållbart arbetsliv för Chalmers studenter och anställda. För att uppnå detta har Chalmers en arbetsmiljö- och jämlikhetspolicy som beskriver arbetsätt och prioriterade områden inom arbetsmiljö- och jämlikhetsarbetet på Chalmers. Till denna policy finns uppsatta mål och åtgärder som hjälper till att förtydliga hur policyns innehåll ska gå från ord till handling. Hur de olika beståndsdelarna i policyn, uppsatta mål och verktyg för att mäta och följa upp målen hänger samman framgår av Bild 1.

I denna handlingsplan finns de olika målen beskrivna för alla som har fördelade uppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet eller på annat sätt utsetts att delta i arbetet med måluppföljningen av dessa. Förutom beskrivning av mål, åtgärder, ansvar, mätetal och uppföljning av målen finns även en kort bakgrund till varje mål som syftar till att ge en djupare förståelse av målet.

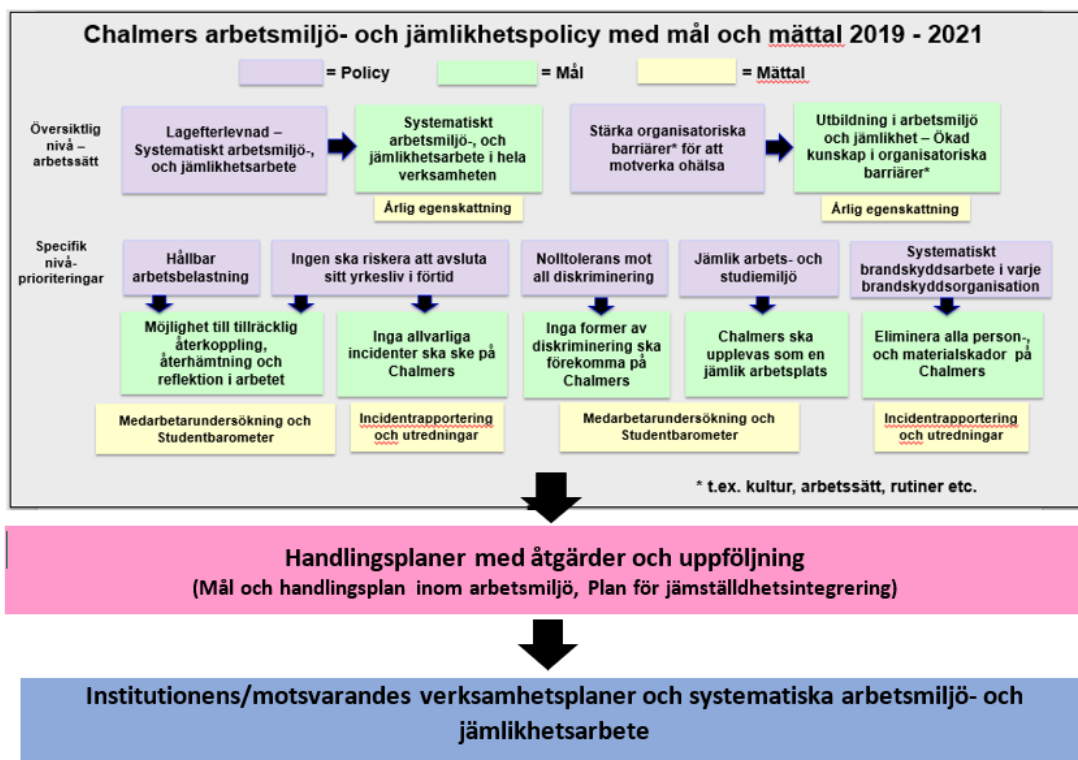


Bild 1: Sammanfattande bild av innehåll i Chalmers arbetsmiljö- och jämlikhetspolicy samt mål och mätetal och hur dessa hänger ihop

Översiktlig nivå – arbetssätt inom arbetsmiljö och jämlikhet på Chalmers

Mål Ö1: *Alla institutioner/motsvarande ska systematiskt undersöka, riskbedöma och åtgärda sin verksamhet utifrån arbetsmiljö-, och jämlikhetsaspekter*

Bakgrund: Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) gäller för alla arbetsgivare och innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Systematiskt arbetsmiljöarbete leder till ständiga förbättringar i hälsa, säkerhet och jämlikhet och stödjer arbetet med att uppnå Chalmers mål om en utmärkt intern miljö. Forskning visar även att ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete leder till bättre fungerande verksamhet och en högre kvalitet i verksamhetens resultat.

Åtgärder:

Alla institutioner/motsvarande ska:

- Jobba med ständiga förbättringar i sitt systematiska arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete och implementera ett arbetssätt i alla delar av sin verksamhet, för att genomföra åtgärder utifrån resultaten i den årliga uppföljningen där institutionens/motsvarandes egenskattning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet spelar en central roll
- Bygga upp en kompetens i organisationen internt för att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt kunna följa relevanta lagar och regler enligt dokumentet "Stöd för lagefterlevnad"

Chalmers ska dessutom

- Hitta former och interna arbetssätt för att säkerställa en god digital arbetsmiljö

Ansvar: Ansvarig för varje institution/motsvarande ansvarar för att för verksamheten aktuella lagar och regelverk identifierats och att krav inom dessa uppfylls samt att ett systematiskt arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete sker. HR-avdelningen ihop med IT-avdelningen koordinerar arbetet med att säkerställa en god digital arbetsmiljö.

Mätetal: Måluppfyllnaden följs upp på de årliga uppföljningsmötena inom arbetsmiljö och jämlikhet samt med den egenskattning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet som varje institution/motsvarande årligen gör. Medarbetarenkäten och Studentbarometern ger viktig input till dessa egenskattningar.

Uppföljning: HR-avdelningen på Chalmers

Mål Ö2: Alla chefer och ledare ska ha tillräcklig utbildning inom arbetsmiljö och jämlikhet, för att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt kunna driva arbetet med att stärka de organisatoriska barriärerna i linjen för att motverka ohälsa och ojämlikhet

Bakgrund: Chalmers förebyggande och hälsofrämjande arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete syftar till att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv vilket bland annat innebär att undersöka, riskbedöma och vid behov genomföra åtgärder i arbetsmiljön samt stärka det som får personalen och studenterna att må bra. Eftersom varje verksamhet är förenad med risker, kommer Chalmers att fokusera på att skapa och stärka organisatoriska barriärer för att hantera och minska dessa risker för ohälsa.

En organisatorisk barriär kan bestå t.ex. av en rutin, ett arbetssätt eller att arbetet organiserats på ett sätt som minskar identifierade risker och gynnar ett hållbart arbetsliv. Organisatoriska barriärer är alltid mer robusta och innebär en mindre arbetsbelastning för ansvarig chef/ledare som annars enbart genom sitt ledarskap får säkerställa att identifierade risker i arbetsmiljön inte inträffar. Förutom organisatoriska barriärer och ansvariga chefer/ledare är även varje medarbetare och student på Chalmers, genom sitt egenansvar att följa instruktioner och rutiner samt främja ett hållbart arbetsliv, en viktig barriär för att motverka ohälsa. Ytterligare exempel på organisatoriska barriärer är att systematiskt möjliggöra tydlighet i roller, möjlighet till tillräcklig återhämtning och möjlighet till tillräcklig återkoppling på genomförda uppgifter.

Åtgärder:

Alla institutioner/motsvarande ska:

- Säkerställa att chefer och ledare med fördelade (delegerade) uppgifter inom det systematiska arbetsmiljöarbetet genomfört Chalmers arbetsmiljöutbildning
- Säkerställa att chefers och ledares kunskaper inom arbetsmiljö är uppdaterade på förändringar inom regelverk och ny forskning vilket säkras genom deltagande på Chalmers repetitionsutbildning inom arbetsmiljö var tredje år efter genomförd arbetsmiljöutbildning
- Säkerställa att chefer och ledare har kunskaper om Diskrimineringslagen och dess tillämpningar samt hur det förebyggande arbetet genomförs i praktiken

Chalmers ska dessutom:

- Ta fram en utbildning i Hållbart arbetsliv inklusive verktyg för en hållbar arbetsbelastning som stöd för alla chefer och ledare som har identifierat behov för ökad kompetens inom detta område
- Ta fram ett material som kan användas för ökad kunskap hos medarbetare gällande ett hållbart arbetsliv för att möjliggöra att medarbetare på Chalmers kan ta ett egenansvar för att främja hälsa och jämlikhet

Ansvar: Ansvarig för varje institution/motsvarande ansvarar för att dess chefer/ledare har tillräckliga kunskaper och tillräcklig kompetens inom arbetsmiljö och diskriminering för att på ett effektivt och ändamålsenligt sätt utföra sitt uppdrag. HR-avdelningen ansvarar för att effektiva och ändamålsenliga verktyg finns tillgängliga som underlättar detta arbete.

Måttal: Måluppfyllnaden följs upp på de årliga uppföljningsmötena inom arbetsmiljö och jämlikhet samt med den egenskattning inom det systematiska arbetsmiljöarbetet som varje institution/motsvarande årligen gör. Medarbetarenkäten och Studentbarometern ger viktig input till dessa egenskattningar.

Uppföljning: HR-avdelningen på Chalmers

Specifik nivå – prioriterade områden inom Chalmers arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete

Mål S1: Studenter och medarbetare ska ha möjlighet till tillräcklig återhämtning och eftertanke i sitt arbete (nyckeltal I3:1 i PVU)

Mål S2: Studenter och medarbetare ska ha möjlighet till tillräcklig återkoppling på genomförda arbetsuppgifter

Bakgrund: En hållbar arbetsbelastning kännetecknas av att det på en arbetsplats råder en balans mellan de krav och kontrollmöjligheter som medarbetarna upplever och har tillgång till. Aktuell forskning har även visat att män och kvinnor kan ha olika förutsättningar för att uppnå denna balans på en arbetsplats. Att organisationen ger möjligheter till en tillräcklig återhämtning är ett sätt att balansera kraven så att effekterna av de höga (och ofta stimulerande) krav som många medarbetare upplever kan hanteras. Forskningen definierar olika typer av återhämtning. Passiv återhämtning som vila och god sömn är en typ av nödvändig återhämtning. En annan typ av återhämtning är den aktiva återhämtningen där fysisk aktivitet, friskvårdsaktiviteter och andra aktiviteter som kan resultera i känslor av energi som upplevs behagliga. En förutsättning för alla typer av återhämtning är att man kan koppla bort tankarna från arbetet. Forskningen visar att kopplingen mellan en individs arbetsmängd och risk för ohälsa inte är självklar. Däremot visar det tydligt att brist på återhämtning leder till stora risker för ohälsa.

Även om enskilda medarbetare har ett egenansvar kopplat till att skapa tid för återhämtning efter arbetsdagens slut eller efter perioder med ökad arbetsbelastning så är det chefers och ledares ansvar att säkerställa tillräcklig möjlighet till återhämtning i arbetet och skapa förutsättningar för varje enskild medarbetare att kunna ta ett egenansvar inom detta område. Ett annat effektivt verktyg för att uppnå balans mellan arbetets krav och möjligheten till kontroll är att medarbetare och studenter ges tillräcklig återkoppling på genomförda uppgifter.

Åtgärder:

Alla institutioner/motsvarande ska

- Årligen undersöka via medarbetarenkäten respektive studentbarometern, möjligheterna till tillräcklig återhämtning och eftertanke i sitt arbete samt tillräcklig återkoppling från chef/lärare på genomförda uppgifter
- Initiera åtgärder vid behov, för att säkerställa att tillräcklig möjlighet till återhämtning och eftertanke samt återkoppling från chef/ledare ges
- Införa ett arbetssätt för att säkerställa att samtliga medarbetare tar ut minst de 20 lagstadgade semesterdagarna per år

Chalmers ska dessutom

- Ta fram en handledning i arbetssätt och analysmetoder för att utifrån resultaten i medarbetarenkäten/studentbarometern undersöka, riskbedöma och vid behov åtgärda den organisatoriska och sociala arbetsmiljön på Chalmers

- *Ta fram ett utbildnings/informationsmaterial inom hur ett hållbart arbetsliv uppnås med särskilt fokus på att skapa en långsiktigt hållbar arbetsbelastning för medarbetare och studenter. Institutionerna/motsvarande kan vid behov använda detta material för att höja medarbetarnas/studenternas kompetens om vad både Chalmers som organisation gör kopplat till ovanstående samt vad varje individ själv kan bidra med*
- *Ta fram och tillgängliggöra kvalitetssäkrade verktyg inom organisatorisk och social arbetsmiljö som chefer/ledare kan använda för att arbeta främjande, förebyggande eller efterhjälpande med*

Ansvar: *Varje chef/ledare med fördelade uppgifter inom Chalmers systematiska arbetsmiljöarbete ansvarar för att säkerställa att möjlighet finns för tillräcklig återhämtning, reflektion och återkoppling i sitt arbete. HR-avdelningen ansvarar för att effektiva och ändamålsenliga verktyg finns tillgängliga som underlättar detta arbete.*

Mätetal: *Måluppfyllnaden följs upp för Chalmers totalt samt för samtliga undergrupper i samband med genomgång och analys av resultaten från medarbetarenkät och studentbarometern där frågor om möjlighet till återhämtning (medarbetare), reflektion (studenter) och återkoppling ställs.*

Uppföljning: *HR-avdelningen på Chalmers*

Mål S3: Inga allvarliga olyckor eller allvarliga tillbud ska ske på Chalmers

Bakgrund: Ett tillbud är en önskad händelse som kunde ha lett till ett olycksfall men inte gjorde det. Genom att dra lärdom av de små händelserna (tillbuden) kan risken för allvarliga olyckor minskas. Arbetsmiljöverket definierar olycksfall och tillbud som allvarliga vid: dödsfall, svårare personskador, skador som drabbat flera arbetstagare samtidigt eller som i allmänhet inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa. Även skador som resulterar i en fraktur på ett ben i kroppen, orsakar svår blödning, eller svår skada på nerv, muskel, sena eller inre organ betraktas som allvarliga. Det är viktigt att händelserna utreds innan något allvarligt händer. Arbetsgivaren har även en utredningsplikt enligt AFS 2001:1 och AFS 2008:15.

Genom att utreda ett tillbud får man reda på den egentliga bakomliggande orsaken och kan förhindra att en liknande händelse inträffar igen. Oftast är det flera olika omständigheter som tillsammans leder fram till en önskad händelse. När tillbud eller olyckor/ohälsa utreds är det viktigt att bedöma om den bakomliggande orsaken beror på det sätt som vi organiserat arbetet, de arbetsmetoder som vi valt eller under vilka omständigheter som arbetet sker.

Åtgärder:

Alla institutioner/motsvarande ska

- Bygga upp en kunskap om de huvudsakliga riskerna och mest riskfyllda arbetsmoment i sin verksamhet och säkerställa att denna information kommuniceras ut till medarbetare och studenter. Denna kunskap ska med fördel dokumenteras i Chalmers övergripande riskregister
- Aktivt arbeta för att den interna rapporteringen av incidenter (olyckor, ohälsa och tillbud) ökar till en nivå som återspeglar det som faktiskt händer i verksamheten

Chalmers ska dessutom

- Införa ett effektivt och ändamålsenligt system för incidentrapportering inom alla delar av Chalmers verksamhet

Ansvar: Varje chef/ledare med fördelade uppgifter inom Chalmers systematiska arbetsmiljöarbete ansvarar för att aktivt motverka att allvarliga olyckor eller tillbud sker i sin verksamhet och att olyckor och incidenter utreds och rapporteras i Chalmers incidenthanteringssystem. Införandet av ett nytt incidenthanteringssystem koordineras av HR-avdelningen.

Mätal: Måluppfyllnaden följs upp i samband med de årliga uppföljningsmötena inom arbetsmiljö och jämlikhet inför vilka årsstatistik från Chalmers incidenthanteringssystem tas fram för Chalmers totalt samt uppdelat på varje institution/motsvarande.

Uppföljning: HR-avdelningen på Chalmers

Mål S4: Inga former av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling ska förekomma på Chalmers

Bakgrund: Diskrimineringslagen och föreskriften AFS 2015:4 ställer krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare att arbeta aktivt med förebyggande åtgärder för att förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Dessutom har vi utredningsplikt om ett misstänkt fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling kommer till vår kännedom. Forskning har identifierat ett antal riskfaktorer i organisationen som kan leda till diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Bland annat kan obalans mellan krav och resurser medföra ökad risk för mobbning. Mobbningsbeteenden kan normaliseras i sociala klimat där hård intern konkurrens råder och ses som fördelaktig. Dessa forskningsresultat kan relateras till alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Som ett led i Chalmers systematiska arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete finns det därför åtgärder som i förebyggande syfte kommer att minska risken för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetsmiljörelaterade normer har en stor betydelse för hur individer och grupper beter sig. Normer skapas genom interaktionen mellan medarbetare och mellan medarbetare och chefer. Normerna fungerar som en vägvisare för individen. För att främja goda normer inom arbetsmiljö- och jämlikhetsområdet har Chalmers en policy som innebär en nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Åtgärder:

Alla institutioner/motsvarande ska

- I sitt systematiska arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete på institutions/motsvarande nivå genomföra riskbedömningar utifrån organisatoriska och sociala arbetsmiljöaspekter för att identifiera eventuella riskfaktorer för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Resultatet av denna riskbedömning påvisar sedan eventuella behov av att införa eller förstärka organisatoriska barriärer för att hantera dessa riskfaktorer

Chalmers ska dessutom

- Uppdatera och implementera rutinen för kränkande särbehandling i Chalmers organisation
- I samband med utredningar av misstänkta fall av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling intensifiera arbetet med att identifiera om bakomliggande orsaker kan ha haft sitt ursprung i organisation, organiserandet inom verksamheten eller i sociala sammanhang
- Ta fram material som chefer och ledare kan använda i förebyggande syfte för att höja kunskapen om mekanismerna för gruppkonflikter och dess påverkan på arbets- och studieklimatet

Ansvar: Index i resultatet efter medarbetarundersökningen/Studentbarometern, noteras av den arbetsmiljöansvariga chefen/ledaren, som informerar de berörda.

Måttal: Måluppfyllnaden följs årligen upp för Chalmers totalt samt för samtliga undergrupper i samband med genomgång och analys av resultaten från medarbetarenkät och studentbarometern.

Uppföljning: HR-avdelningen på Chalmers

Mål S5: Chalmers ska upplevas som en jämlik arbetsplats oavsett diskrimineringsgrund (nyckeltal I1:1 i PVU)

Bakgrund: Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för att Chalmers ska vara en bra arbetsplats och studiemiljö och utvecklas som teknisk högskola. Jämställdhet handlar om attityder och värderingar men också om könsfördelning och löner. Jämlikhetsarbetet på Chalmers är inriktat på att skapa en arbetsplats som präglas av öppenhet och mångfald, fri från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling. I jämlikhetsbegreppet ingår etnicitet, kön, könsidentitet, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder.

Åtgärder:

Alla institutioner/motsvarande ska

- Genomföra jämställdhetsintegreringen i Chalmers hela verksamhet (se särskild plan)
- I sitt systematiska arbetsmiljö- och jämlikhetsarbete undersöka och riskbedöma sin organisatoriska och sociala arbetsmiljö där jämlikhets- och jämställdhetsaspekter ingår
- Årligen i medarbetar- och studentenkät undersöka skillnader mellan män, kvinnor och icke-binära avseende upplevd jämlikhet, och säkerställa att eventuella skillnader minskar. Utjämnning av resultat får inte bero på att mäns upplevda jämlikhet minskar jämfört med 2015
- Använda en proaktiv rekryteringsprocess som syftar till att andelen kvinnor som anställs på tjänster som kräver doktorexamen överstiger 40%

Chalmers ska dessutom

- På övergripande nivå bedöma risker för ojämlikhet i verksamheten
- Identifiera och följa upp eventuella könsskillnader i sjukskrivningstal för utmattning och stressrelaterad ohälsa. Identifiera och följa upp eventuella könsskillnader i uttag av föräldraledighet
- I övrigt genomföra den dokumentation och uppföljning av jämlikhetsarbetet som krävs enligt diskrimineringslagen

Ansvar: Den arbetsmiljöansvariga chefen/ledaren säkerställer att Index för jämställdhet och jämlikhet på medarbetarenkäten noteras och följs upp i verksamheten. Den arbetsmiljöansvariga chefen/ledaren, tillsammans med HR-avdelningen på Chalmers, följer upp sjukskrivningstal, uttag av föräldraledighet samt risk för ojämlikhet i verksamheten.

Mätal: Måluppfyllnaden följs årligen upp för Chalmers totalt samt för samtliga undergrupper i samband med genomgång och analys av resultaten från medarbetarenkät och studentbarometern samt vid analys av statistik rörande sjukfrånvaro, föräldraledighet etc.

Uppföljning: HR-avdelningen

Mål S6: Inga allvarliga brandrelaterade olyckor eller tillbud ska ske på Chalmers

Bakgrund: Lagen om skydd mot olyckor (2003:778), ställer krav på verksamhetsutövare att systematiskt undersöka, riskbedöma och åtgärda sin verksamhet utifrån brandskyddsaspekter. Arbetsmiljöverket definierar olycksfall och tillbud som allvarliga vid: dödsfall, svårare personskador, skador som drabbat flera arbetstagare samtidigt eller som i allmänhet inneburit allvarlig fara för liv eller hälsa. Skador som innebär andra eller tredje gradens brännskada eller omfattar mer än 5 % av kroppsytan betraktas som allvarliga.

Åtgärder:

Varje brandskyddsorganisation inom Chalmers ska årligen

- genomföra minst en brandskyddsronde och en utrymningsövning
- lämna in en verksamhetsbeskrivning till fastighetsförvaltaren
- se över respektive institutions systematiska brandskyddsarbete (SBA) för att säkerställa att den är erforderlig för den aktuella verksamheten

Chalmers ska dessutom

- koordinera med brandskydds nätverksträffar 4 gånger/år
- erbjuda assistans för att stötta respektive brandskyddsorganisation
- utbilda och ge stöd till respektive brandskyddsorganisation gällande inrapportering av brandrelaterade felanmälan, olycksfall, och tillbud i Chalmers system för incidentrapportering

Ansvar: Varje institution/motsvarande ansvarar för det systematiska brandskyddsarbetet enligt Chalmers rutiner och beslutade brandskyddsorganisation

Mätetal: Måluppfyllnaden följs upp i samband med de årliga uppföljningsmötena inom arbetsmiljö och jämlikhet inför vilka årsstatistik från Chalmers incidenthanteringssystem tas fram för Chalmers totalt samt uppdelat på varje institution/motsvarande.

Uppföljning: HR-avdelningen på Chalmers