



Arbetsmiljö- och lika villkorsplan för Institutionen för psykologi 2022

Inledning

Arbetet vid Institutionen för psykologi ska präglas av en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. För att kunna uppnå en god arbetsmiljö samt kunna förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet ser arbetsmiljö och lika villkorsgruppen årligen över institutionens Arbetsmiljö- och likavillkorsplan samt reviderar den vid behov.

Institutionens strävan är att alla anställda ska ge ett bemötande till varandra som skapar arbetsglädje och en god psykosocial arbetsmiljö. Därför krävs att arbetsplatsen präglas av delaktighet, trygghet och respekt. Att skapa en god arbetsmiljö är en gemensam angelägenhet för institutionens alla medarbetare. Målen är att:

- Skapa en kreativ och trygg psykosocial arbetsmiljö, där alla känner sig välkomna, sedda och uppskattade samt får möjlighet att utvecklas. Alla bör få känna sig delaktiga i skapandet av klimat för stimulerande och god undervisning och forskning, samt goda förutsättningar för universitetets tredje uppgift. Sammantaget genererar detta förstklassig undervisning, forskning och samverkan med det omgivande samhället
- Skapa och vidmakthålla en fysisk miljö som är tillgänglig för alla, där alla har ergonomiskt anpassade arbetsplatser och de hjälpmedel som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. Detta är särskilt viktigt därför att många av de anställdas arbetsuppgifter innebär stillasittande vid datorn
- Skapa förutsättningar så att alla anställda kan använda sig av hälsofrämjande förmåner såsom friskvårdsbidrag, friskvårdstimme och andra insatser som tillhandahålls av Uppsala universitet

Arbetsmiljöorganisation

Prefekten har det övergripande ansvaret för institutionens arbetsmiljö. Därtill har institutionens avdelningsföreståndare ett delegerat arbetsmiljöansvar för respektive avdelning. Tillsammans med arbetsmiljö- och likavillkorsgruppen utarbetar prefekten institutionens Arbetsmiljö- och lika villkorsplan, som fastställs av styrelsen och revideras årligen. Det löpande arbetet med arbetsmiljön leds av Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen, som är sammansatt av företrädare för både arbetsgivaren och arbetstagaren (AML 6kap 8§). Den bör ej vara en avspegling av institutionens styrelse eller ledningsgrupp.

Timo Hursti, prefekt (ordförande)

Angeli Holmstedt (skyddsombud)
Katarina Petersson (skyddsombud)
Linda Forssman, forskare
Lilja Kristin Jonsdottir, forskarstuderande
Anna Liljas, registrator/kursadministratör (sekreterare)
Alexander Rozental, studierektor
Constanze Eib, bitr lektor (lika villkorsombud)
Cecilia Sundberg, administrativ samordnare

För arbetsmiljögruppens ordförande är ställföreträdande prefekt suppleant. Till arbetsmiljögruppen knyts institutionens studerandeskyddsombud som har närvaro- och yttranderätt.

Då institutionens grupp för lika villkor, som även den i sitt uppdrag har att beakta institutionens arbetsmiljö, är vilande har likavillkorsombud och bevakning av lika villkorsfrågor inkluderats i arbetsmiljögruppen sedan 2019. Gruppen och gruppen kallas därför för Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen.

Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen sammanträder 2 ggr per termin samt vid behov.

Informationstillgänglighet

Information från Arbetsmiljö- och likavillkorsgruppen, såsom minnesanteckningar etc., kommer publiceras i mappen *Arbetsmiljögruppen* under fliken *Dokument* tillgänglig via institutionens sida på Medarbetarportalen.

Information avseende lika villkor publiceras i mappen *Lika villkor* under fliken *Dokument* tillgänglig via institutionens sida på Medarbetarportalen.

Information från institutionens skyddsombud, såsom kontaktuppgifter etc., kommer publiceras i mappen *Skyddsombud* under fliken *Dokument* tillgänglig via institutionens sida på Medarbetarportalen samt på institutionens anslagstavlor

Institutionen för psykologi på Medarbetarportalen: <https://mp.uu.se/web/psyk/oversikt>

Arbetsmiljöförbättrande åtgärder

Under december 2021 genomfördes en medarbetarundersökning i form av HR-avdelningens utformade OSA-enkät. Vid uppföljning av resultatet framkom några förslag på institutionsgemensamma åtgärder. Dessa är inkluderade i bilagan ”tabellöversikt handlingsplan”.

- Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen anordnar sopplunch 1 gång/termin för institutionens alla medarbetare.
- Ökad informationsspridning genom regelbundna personalmöten varannan vecka, som spelas in och läggs upp på institutionens medarbetarportal.
- Kartläggning uppdrag/roller inom institutionen år 2022. Planering, tjänsteunderlag, rutiner.

Institutionens handlingsplan i tabellform enligt nedan:

Arbetsmiljöåret 2022

December

Adventfika
Jullunch för personalen
Möte prefekt &
skyddsombud

Januari

Uppföljning och utvärdering
resultat enkät

November

Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen
sammanträder
Genomgång av OSA-checklista.
(Arbetsmiljögruppen stämmer av
genomfört arbete)

Februari

Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen
sammanträder
Utvärdering av arbetsmiljöenkät

Oktober

Sopplunch
Möte prefekt &
skyddsombud

**Arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen
sammanträder 2 ggr/termin samt vid
behov.**

Mars

Handlings- och åtgärdsplan
avseende arbetsmiljöenkät
Möte prefekt & skyddsombud

**Personalmöten hålls regelbundet
varannan vecka under terminstid**

September

Arbetsmiljö- och lika
villkorsgruppen sammanträder

April

Arbetsmiljö- och lika villkorsplan
fastställs i styrelsen
Arbetsmiljö- och lika
villkorsgruppen sammanträder

Augusti

Personaldag (på plats
och/eller digital)

Maj

Möte prefekt & skyddsombud
Personalmöte på plats
sopplunch

Juni

Våravslutning för personalen