



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för kommunikation och medier (KOM)

Arbetsmiljöarbete juni 2014-maj 2017: Målbild och policy

Institutionen för kommunikation och medier (KOM)

Fastställd av institutionsstyrelsen 2015-05-26

Målbild för den psykosociala arbetsmiljön på KOM

Det finns ett positivt samband mellan trivsel och ett gott arbetsklimat och låg sjukfrånvaro. Ett positivt arbetsklimat leder ofta till ökad närvaro, bättre kvalitet, arbetstrivsel och i kombination med en god ledning av verksamheten också till ökad effektivitet i verksamheten.

Den enskilde medarbetaren tillbringar en stor del av sin vakna tid på arbetsplatsen. Därför har arbetsplatsen och arbetsklimatet en stor betydelse för individen. **Atmosfären på KOM, kommunikationen mellan ledning och medarbetare, möjligheter till professionell och personlig utveckling, liksom det dagliga arbetet är grunden för hur vi mår och hur vi presterar på KOM.**

Det är vår strävan att alla medarbetare vid KOM ska tycka att det är trevligt och roligt att gå till jobbet och att vara på jobbet. Trivsel på jobbet och närvaro är viktigt för att skapa en stark och kreativ undervisnings- och forskningsmiljö för samtliga personalkategorier och studenter.

Detta synsätt ska genomsyra hela organisationen. **Trivsel och arbetsglädje** skapas av flera olika ting. Varje individ ska känna **delaktighet, samhörighet och tillfredsställelse** i sin roll som anställd vid KOM. Delaktighet och samhörighet skapar vi bland annat genom öppen dialog och transparens i beslutsprocesser. Ingen medarbetare ska behöva sakna information av betydelse för arbetet.

Vid KOM har vi en nolltolerans mot all form av mobbning, kränkningar och trakasserier. KOM ska kännetecknas av **tolerans** och **öppenhet** för olika uppfattningar. Det ska vara **högt i tak**. Att säga ifrån och ge kritik är ett sätt att visa engagemang. Ingen ska behöva vara rädd för att diskutera och resonera med ledning och kollegor. Problem och meningsskiljaktigheter som finns ska hanteras så snart de identifierats, innan de övergår till konflikter.

Vår verksamhet ska kännetecknas av **välvilja och generositet** gentemot varandra. Alla medarbetare uppmuntras och förväntas dela med sig av sin kunskap och erfarenhet. Vi ska visa varandra **respekt**, se och uppmuntra när någon gjort ett bra jobb, fira medgångar och stötta i motgångar.

Medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö är också studenternas. Det är väl dokumenterat att den

psykosociala miljön påverkar studenters välbefinnande, motivation och deras akademiska såväl som personliga utveckling. Om studenter är nöjda är det också sannolikt att de presterar bättre. Att vara student vid KOM ska vara **roligt, givande och utmanande**, oavsett om det är studier på grund- eller avancerad nivå. Studenterna ska känna sig **stöttade och motiverade** under sin tid här. KOM bör vara en del av Lunds universitet som studenter känner att de gärna rekommenderar till andra studenter och vänner.

Det är viktigt att studenterna känner sig **trygga och respekterade, att de blir sedda och lyssnade till**. Vi vinnlägger oss särskilt om att de som är nya ska känna sig välkomnade och hemma på KOM. Klimatet i undervisningssalen ska präglas av respektfull samtalston med plats för olika åsikter. **Studenter ska känna att det är lätt att vända sig till lärare och annan personal** för att ställa frågor, få återkoppling och vägledning. Att be om hjälp när det behövs bör alltid uppmuntras. **Det är viktigt att studenterna är medvetna om sina rättigheter** (se Rättighetslistan) och att de vet vart de kan vända sig om dessa inte uppfylls.

Det måste finnas en balans mellan de krav som ställs, och de resurser som behövs för att kunna uppfylla dessa krav. Dessutom måste studenter veta både vad de kan förvänta sig och vad som förväntas av dem. Det är önskvärt att studenterna känner att de kan **påverka sina studier** vid KOM.

Om de som studerar känner att KOM är en stimulerande arbetsmiljö är det troligt att de spenderar mer av sin flexibla tid i de utrymmen som finns på institutionen. Eftersom de flesta studenter planerar merparten av sin tid själva, i kombination med det faktum att de bara är försäkrade på universitetet, är det **önskvärt att de vill stanna på universitetsområdet** och dra nytta av de tillgängliga utrymmena.

KOM är en institution som välkomnar internationella såväl som nationella studenter. Detta innebär en spännande arbetsmiljö för både studenter och anställda, och skapar en plattform för kulturellt utbyte. Att studera i ett främmande land kan dock öka både stressen och behovet av stöd. Dessa studenter är inte bara i en ny miljö, men är ofta även långt borta från familj och vänner. **Därför är det kanske extra viktigt att de internationella studenterna på KOM är medvetna om det stöd som finns tillgängligt** (till exempel Studentkåren, Studenthälsan, Pedagogiskt Stöd, Internationell desk etc). Det är viktigt att de kulturella och språkliga hinder som dessa studenter möter både erkänns och mildras vid kommunikation av information.

Vi har alla ett ansvar, både anställda och studenter, för att skapa en god arbetsgemenskap som ger glädje och mening åt vårt arbete. Genom att **se varandra** och tillsammans **hjälpas åt** motverkar vi känslor av utanförskap, osäkerhet och stress.

Policy

”Arbetsmiljöpolicy för Lunds universitet 2014-2017” (dnr V 2014/463, http://www5.lu.se/upload/regelverket/arbetsmiljo/Arbetsmiljopolicy_2014_2017.pdf) slår fast att ”[m]ålsättningen med Lunds universitets arbetsmiljöarbete är att skapa en miljö som upplevs utvecklande och stimulerande och där hänsyn till arbetsmiljö och säkerhet integreras i allt vad vi gör; det ska vara en naturlig del i all verksamhetsplanering.” Den påpekar också att ”[a]rbetsmiljöarbetet ska planeras, organiseras och följas upp på ett effektivt och målinriktat sätt, i enlighet med de krav som gäller för systematiskt miljöarbete.” Den lyfter också fram betydelsen av samverkan ”mellan arbetsmiljöansvariga, anställda och studerande” och påtalar att ”denna samverkan ska vara en naturlig del i det dagliga arbetet.”

Också på fakultetsnivå, vilket i KOM:s fall innebär fakultetsnivåer, formulerar man arbetsmiljöpolicy. Inom HT-fakulteterna (dnr STYR 2014/1061, http://www.ht.lu.se/uploads/media/Arbetsmiljoepolicy_foer_HT-fakulteterna_2015_BESLUT.pdf) ”arbetar man på olika nivåer för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö och därmed för att försöka förebygga och förhindra risker för ohälsa bland anställda och studenter vid HT-fakulteternas många arbetsplatser.” Dekanus har ett ”övergripande ansvar för arbetsmiljö, miljö och säkerhet”, men för det mer operativa arbetet står fakultetens Arbetsmiljösamordnare, som bereder ärenden för fakultetstyrelsens Arbetsutskott och en HMS-kommitté (Hälsa, Miljö och Säkerhet). Institutionerna tillskrivs en nyckelroll. De har att ”konsekvent arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM). Detta innebär att varje verksamhet ska ha upprättade handlingsplaner för hur detta arbete skall bedrivas, samt att årliga skyddsronder och uppföljningar ska genomföras tillsammans med skyddsingenjören och samordnaren.”

Samhällsvetenskapliga fakulteten påpekar att alla anställda, enligt arbetsmiljölagen, har ”rätt till en god arbetsmiljö” och att ”en god arbetsmiljö är en förutsättning för att man ska kunna trivas på sin arbetsplats och som student kunna uppnå goda studieresultat”. Även på denna fakultet finns en HMS-kommitté, som har till uppgift att ”utarbete och följa upp en övergripande arbetsmiljöpolicy för fakulteten.” Kommittén ska också uppmärksamma generella arbetsmiljöproblem och informera och ta initiativ till förbättringar.

Vid Institutionens för kommunikation och medier ska arbetsmiljöaspekten finnas med i såväl planering som genomförande av all verksamhet. Denna omfattar fysiska och psykosociala arbetsförhållanden, liksom jämställdhets- och likabehandlingsaspekter. Prefekten är ansvarig för

detta arbete, men kan också delegera uppgifter till andra medarbetare. Samtidigt har alla anställda också skyldighet att medverka till att skapa god arbetsmiljö och atmosfär på institutionen. En god arbetsmiljö är fundamental för att kunna bedriva god forskning, utbildning och de administrativa verksamheter som kopplas till detta.

De övergripande intentioner med arbetsmiljöarbetet som detta dokument beskriver, operationaliseras i en handlingsplan. En sådan handlingsplan upprättas, följs upp och revideras av institutionsstyrelsen på årsbasis.

Den fysiska arbetsmiljön

Det är grundläggande för fungerande akademisk verksamhet att den fysiska arbets- och studiemiljön är god. Den omfattar sådant som god ventilation, rätt rumstemperatur, rätt belysning, arbetsplatsernas utformning samt uppehållsutrymmenas beskaffenhet. I KOM:s fall omfattar den också en ambition att hålla institutionens arbetsplatser samlade till ett hus i så hög utsträckning som möjligt.

Institutionen för kommunikation och medier hyr sina lokaler i Språk- och litteraturcentrum (SoL). Ansvaret för den fysiska arbetsmiljön är prefektens, men att institutionen delar sina lokaler med andra verksamheter påverkar arbetets organisering. En konsekvens härav är att det delegeras till en husintendent att ansvara för det fysiska arbetsmiljöarbetet, inklusive årliga skyddsronder (HT-fakulteterna, dnr STYR 2014/700). Samma ordning gäller för det systematiska brandskyddsarbetet (HT-fakulteterna, dnr STYR 2014/702). Institutionens skyddsombud och studerandeskyddsombudet är viktiga resurser i arbetsmiljöarbetet, men har inget ansvar för arbetsmiljön.

Den fysiska arbetsmiljön inspekteras vid årliga ronder. Anställda har möjlighet att lämna synpunkter och förslag till förbättringar av arbetsmiljön vid utsatt skyddsronde. Härutöver finns det också möjlighet att anmäla synpunkter till prefekten och till skyddsombudet.

Den psykosociala arbetsmiljön

Samtliga anställda vid institutionen har skyldighet att bidra till en god psykosocial arbetsmiljö, som motverkar ohälsa, stress och vantrivsel. Det är samtidigt prefektens ansvar att arbeta för att förebygga, men också fånga upp och åtgärda sådana brister i arbetsmiljön.

Återkommande mötesaktiviteter ska bidra till att främja den psykosociala arbetsmiljön och förebygga ohälsa, stress och vantrivsel. Frekventa personalmöten är en viktig komponent i arbetet, då de främjar information och kommunikation inom och mellan olika personalkategorier samt bidrar till att synliggöra alla delar av institutionens verksamhet. Av betydelse är också återkommande möten inom institutionens olika forsknings- och utbildningsmiljöer, liksom bland institutionens administratörer. Utöver att utveckla och koordinera verksamheten främjar sådana möten inklusion och deltagande. Vid några tillfällen varje år bjuds också samtliga anställda in till institutionsgemensamma aktiviteter, där den sociala samvaron har särskild prioritet.

Ett viktigt led i främjandet av den psykosociala arbetsmiljön är årligt återkommande utvecklings- och lönesamtal, vilka erbjuds samtliga anställda. De ger möjlighet att reflektera över och formulera synpunkter på arbetssituationen. Insikterna är till nytta för verksamhetens utveckling och ska också fånga upp brister i arbetsmiljön.

Den psykosociala arbetsmiljön inspekteras årligen genom en enkät. Anställda kan härutöver anmäla synpunkter till prefekten och till skyddsombudet.

Friskvård utgör en del i arbetet för att främja den psykosociala arbetsmiljön. I KOM:s fall inbegriper friskvård bland annat: terminskort till motionsanläggning (Gerdahallen), färsk frukt i lunchrummet varje vecka, massage (vid specifika behov), friskvård (en timme per vecka mellan 11-14, gäller administrativ personal), ersättning för synundersökning för terminalglasögon.

Jämställdhet, likabehandling och mångfald

Samtliga anställda och studerande har rätt till en arbets- och studiemiljö där var och ens personliga integritet, kön, sexuella läggning, etnicitet och funktionshinder respekteras.

Arbetet med Jämställdhet, likabehandling och mångfaldsfrågor ska vara en integrerad del av institutionens dagliga verksamhet. Institutionens medarbetare ska känna till JLM-arbetet som förs. Det ska även engagera alla som arbetar på institutionen, bland annat genom att JLM-frågor återkommande presenteras och diskuteras på personaldagar och liknande tillfällen. JLM-arbetet på KOM ska även presenteras på institutionens hemsida.

Det ska finnas en JLM-ansvarig samt en grupp som driver arbetet. JLM-gruppen bör, så långt det är möjligt bestå av personer från olika yrkesområden och befattningar, till exempel dokto-

rande, lektorer och administratörer. JLM-ansvarig presenterar arbetet för styrelsen regelbundet. Institutionen ska uppmuntra möjligheten för anställda att driva projekt inom jämställdhet, lika-behandling och mångfald. Det ska finnas medel att söka för detta ändamål.

Rehabilitering

Prefekten har huvudansvaret för ett aktivt rehabiliteringsarbete och prefekten har det ekonomiska ansvaret för de rehabiliteringsåtgärder som genomförs. Inom Lunds universitet har sektionen Personal ett övergripande samordningsansvar för rehabiliteringsarbetet. Företags-hälsovården är också behjälplig i det aktiva rehabiliteringsarbetet. Mer om det gemensamma rehabiliteringsarbetet vid Lunds universitet finns på <http://www5.lu.se/online/arbetsmiljoe/rehabiliteringsarbete>

Viktiga beslut rörande arbetsmiljön vid Lunds universitet

[Alkohol och andra droger](#)

[Festverksamhet/Representation](#)

[Övernattning](#)

[Barns besök på arbetsplatsen](#)

[Husdjursförbud](#)

[Rökförbud](#)

[Första hjälpen utbildning](#)

LU:s regelverk finns på: <http://www5.lu.se/regelverket/lunds-universitets-regler>