

Till Rektors samordningsgrupp, skolchefer och HR-ansvariga,

## Plan för digital arbetsplatsträff inför återgång till campusförlagt arbete

Chefer kan förbereda sina arbetsgrupper på återgången till campusförlagt arbete. Personalavdelningen/GVS har tagit fram ett stödmaterial till chefer och arbetsgrupper att använda. Du som chef har möjlighet att genomföra övningen tillsammans med arbetsgruppen på en arbetsplatsträff, APT. Åtgärderna för att smidiggöra återgång till campusförlagt arbete har behandlats i Rektors samordningsgrupp 2021-03-31, i den Centrala Samverkansgruppen 2021-04-08 och under mars och april 2021 av skolornas HR-ansvariga tillsammans med personalchefen i arbetsgruppen HR-led.

### Mål

Smidiggöra återgången till campusförlagt arbete.  
Förbereda arbetsgrupper på återgången till campusförlagt arbete.

Detta vill vi uppnå genom den framtagna digitala arbetsplatsträffen:

- Ge möjlighet för alla att få sin röst hörd och skapa delaktighet i frågan.
- Skapa förslag för ledningen att ta ställning till.
- Reflektera över vad som är bra för individen och bra för verksamheten. Stämmer dessa bilder överens?
- Ta tillvara goda erfarenheter.
- Ett KTH – samma hantering över hela universitetet.
- Positiv effekt på arbetsklimatet.

### Syfte

- Att arbeta enligt samverkansavtalets intentioner med arbetsplatsträffen.
- Att på olika nivåer samverka frågor rörande återgången till arbetsplatsförlagt arbete

### Metod

Digital arbetsplatsträff i två olika versioner. Man väljer en version som genomförs.

- Version 1: Genomförs med de digitala systemen Zoom & Mentimeter (<https://www.mentimeter.com/>), kräver ingen förberedelse för deltagarna. Tidsåtgång ca 45 minuter för en grupp om 10-15 personer.
  - Version 2: Genomförs i Zoom, kräver enskild förberedelse om ca 5 minuter. Tidsåtgång för gruppövningen är ca 1 timma för en grupp om 10-15 personer.
- Dialog, reflektion, dokumentera enligt mall (arbetsgruppen tar gemensamt fram förslag på aktiviteter).
  - Chefen utser i förväg en moderator (kan vara chefen själv eller någon annan).
  - Förslag på aktiviteter sorteras. Vissa förslag behandlas inom arbetsgruppen och avdelningen, andra leds till skolans samverkansgrupp. Skolans samverkansgrupp kan leda angelägna frågor till centrala samverkansgruppen.
  - Version 1 eller 2 genomförs på APT senast 14 maj.
  - Protokoll av genomförande ska lämnas in till HR på skolan som sammanställer, med syftet att samla in uppgift över hur många medarbetare som har deltagit i en APT. HR-ansvarig redovisar uppgiften för Personalavdelningen/GVS.

- Vid frågor om genomförandet av de två olika versionerna av APT kan man vända sig till [Mikael Visén](#) eller [Simon Årnäck](#) på Personalavdelningen/GVS.
- Parterna (arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna) ser positivt på att bedöma olika förslag för att smidiggöra återgången, och för att smidiggöra framtidens arbete, för finansiering genom partsgemensamma medel.

## Kommunikationsplan

Mallar och instruktioner finns att tillgå på intranätet:

<https://intra.kth.se/anstallning/arbetsmiljo/digital-arbetsplatstraff>.

HR-ansvariga får i uppdrag att informera om möjligheten till *digital arbetsplatsträff för att smidiggöra återgången till campusförlagt arbete* i skolans ledningsgrupp och samverkansgrupp.

Informationen puffas för på intranätets förstasida och i skolornas nyhetsbrev torsdag 22 april.

## Tidplan återkoppling

Skolorna samverkar i maj och rapporterar till centrala samverkansgruppen senast den 28 maj. CSG behandlar eventuella frågor och förslag på ordinarie möte den 3 juni. SSG ansvarar för att meddela CSG om någonting ska lyftas där.

HR-ansvarig lämnar till Mikael Visén (PA/GVS) uppgifter över antal genomförda APT, vilken version, och antal medarbetare (blankett finns) som deltagit senast den 31 maj.

Man kan också genomföra den digitala arbetsplatsträffen utanför denna tidplan. Då hanteras arbetsgruppens resultat och frågor utanför ramen för vårterminens plan för den Centrala samverkansgruppens (CSG) arbete.

## Övrigt

Om Folkhälsomyndigheten, Smittskydd Stockholm o/e Regeringen kommer fram till att *den som kan ska jobba hemifrån i höst/vinter*, så är genomförandet av denna övning värdefullt ändå. Man får genom övningen fram material om t.ex. förväntan, förslag om förbättringar, önskemål om förändringar, varav några delar kan gå att arbeta vidare med på ett konkret sätt och andra kan behöva hanteras genom fortsatt dialog om förväntan eller annat.

## Kompletterande aktiviteter dels för att tillhandahålla en god arbetsmiljö vt 2021 och dels för att underlätta återgången till campusförlagt arbete

- Active Together (alla medarbetare inbjudes till att gå samman i tävlande lag och på digitalt sätt registrera sin fysiska aktivitet. Arbetsgivaren kan genom Active Together stimulera till ”walk and talk”, promenader med telefonsamtal kollegor emellan). Finansieras via partsgemensamma medel.
- Pausit, förlängning av avtal (uppmuntrar till att ta pauser och röra på sig vid datorarbetet). Finansieras via partsgemensamma medel.
- Frågor och svar rörande återgången publiceras på intranätet (Jfr. covidsidan, stöd till chefer och medarbetare. Skolornas HR-ansvariga och Personalavdelningen utformar svaren på frågor).
- Frågestund rörande återgången i slutet av augusti, eller annan månad beroende på direktiv (digitalt, frågor tas emot på förhand).
- Grupputvecklingsaktiviteter (företagshälsovården Avonova, Starck & Partner, ”Hållbart arbetsliv” genom Partsrådet).
- Individuella insatser och vad kan man göra för att stötta de som isolerat sig? (Chefer och HR-ansvariga identifierar om det finns anställda som har sådan oro för återgången till campusförlagt arbete att oron i sig utgör ett hinder i arbetsförmågan).
- Livs- och karriärplanering (på individnivå, via extern leverantör). Finansieras via partsgemensamma medel.
- Stresshanteringsprogram på individnivå. Genomförs i digital form. Mer information kommer. Finansieras via partsgemensamma medel.