

**RIKTLINJE**

---

**Beslutsfattare**Rektor

---

**Gäller från och med**2019-06-11

---

**Datum för beslut**2019-01-15

---

**Diarienummer**V-2019-0010

---

**Ansvarig avdelning**Gemensamt  
verksamhetsstöd /  
HR-avdelningen

---

## Riktlinje om arbetsmiljö

### Arbetsmiljö

Arbetsmiljön är integrerad i all verksamhet inom KTH, vid kort- och långsiktig planering och i det dagliga arbetet. Att kontinuerligt arbeta med arbetsmiljön främjar kreativitet, god hälsa, förebygger ohälsa och ger förutsättningar för goda prestationer. En god arbetsmiljö är en tillgång för hela KTH. För att skapa en god arbetsmiljö ska KTH anpassa arbetsförhållandena efter medarbetarnas olika fysiska och psykiska förutsättningar.<sup>1</sup>

Med arbetsmiljö menas alla faktorer som påverkar medarbetare och studenter vid KTH. Det handlar om allt från att vi bemöter varandra med hänsyn och respekt, bidrar till ett gott samarbete, har möjlighet till återhämtning och en balans mellan arbete och fritid, till kemikalieexponering, hur arbetsorganisationen är utformad och vilka arbetsmetoder och utrustningar som används. KTH ser hälsa och friskvård som en viktig angelägenhet eftersom välmående medarbetare har bättre förutsättningar att kunna möta de krav som ställs i arbetslivet.

Personalpolicyn är tillika KTH:s arbetsmiljöpolicyn<sup>2</sup> och omfattar även alla studenter som är verksamma vid KTH.

### KTH:s målsättning

- En god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.
- Ett förebyggande arbetsmiljöarbete.
- God hälsa hos KTH:s medarbetare.
- KTH uppfattas som en attraktiv arbetsgivare.
- God samverkan i arbetsmiljöfrågor.
- Arbetstillfredsställelse, gemenskap och individuell personlig utveckling för alla medarbetare och studenter.
- Arbetsmiljöfrågorna integreras i all verksamhetsplanering.

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Vid KTH arbetar vi systematiskt med arbetsmiljön på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och vi uppnår en god arbetsmiljö.<sup>3</sup>

Det betyder att vi metodiskt och regelbundet undersöker och identifierar risker på arbetsplatsen för att därefter åtgärda dem så att ingen behöver drabbas av ohälsa eller olycksfall. Åtgärderna följs upp för

---

<sup>1</sup> AML 3 kap. 3 §

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete 5 §

<sup>3</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift: AFS 2001:1 systematiskt arbetsmiljöarbete 2 §

att kontrollera om riskerna har minimerats eller helt försvunnit. Det systematiska arbetsmiljöarbetet sker bland annat genom medarbetarsamtal, regelbundna arbetsplatsträffar, undersökningar, skyddsronder samt hantering av arbetsskador och tillbud. Varje skola ska dokumentera och följa upp skolans identifierade riskområden och åtgärder i en årlig arbetsmiljöplan som rapporteras till Personalavdelningen. Det systematiska arbetsmiljöarbetet vid KTH är en självklar och integrerad del i det dagliga arbetet. Det betyder att det är allas ansvar att uppmärksamma och ta hänsyn till förhållanden i arbetsmiljön som kan påverka medarbetares och studenters hälsa och säkerhet.

Skyddsombuden företräder arbetstagarna i arbetsmiljöarbetet och studerandeskyddsombud studenterna. De har en central roll i arbetsmiljöarbetet på KTH och de deltar i och kontrollerar arbetsmiljöarbetet, samt verkar för en god arbetsmiljö.

## Samverkan

Samverkan har en central roll och är en förutsättning för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete. Det innebär att information, dialog och diskussion förekommer i ett så tidigt skede som möjligt inför alla beslut, så att det finns faktiska möjligheter att påverka dessa. Det förutsätter en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarorganisationerna och medarbetarna. Samverkan vid KTH organiseras och sker, enligt lokalt kollektivavtal *Samverkan för utveckling vid KTH (V-2018-0010)*, i Skyddskommittén<sup>4</sup>, Skolsamverkansgrupperna (SSG) samt genom medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar. Arbetsmiljöfrågor diskuteras och följs upp löpande och är alltid integrerade i samverkansarbetet.

## Medarbetare

Medarbetare tar del i arbetsmiljöarbetet genom att följa föreskrifter, delta när åtgärder genomförs och genom att använda skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning. Medarbetaren underrättar arbetsgivare eller skyddsombud om eventuella risker i arbetsmiljön.<sup>5</sup>

Alla medarbetare vid KTH bemöter varandra på ett sätt som skapar arbetsglädje och ett gott arbetsklimat. Det innebär att var och en har ett personligt ansvar för att främja en god arbetsmiljö, bland annat genom att visa respekt och ha ett bra samarbete med kollegor och chef. Som medarbetare ses alla anställda vid KTH samt andra verksamma, exempelvis professorer emeriti, affilierad fakultet, adjungerade, stipendiater och konsulter.

I samband med rehabilitering är det viktigt att medarbetaren själv medverkar till att återfå sin arbetsförmåga. Det kan ske genom att lämna information som behövs, ta initiativ och aktivt delta i rehabiliteringen.

## Chef

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsmiljöarbetet bedrivs systematiskt, så att ohälsa och olycksfall förebyggs och en god arbetsmiljö uppnås. Rektor är ytterst ansvarig för arbetsmiljön. Rektor har fördelat vidare arbetsmiljöuppgifter till skolchefer eller motsvarande samt tilldelat de beslutsbefogenheter som krävs. De kan i sin tur fördela arbetsmiljöuppgifter vidare i organisationen. Arbetsmiljöarbetet ska i största möjliga utsträckning fördelas vidare till dem som i praktiken har möjlighet att överblicka verksamheten och har kompetens, resurser och befogenheter att agera.

---

<sup>4</sup> AML 6 kap. 8 §.

<sup>5</sup> AML 3 kap. 4 §.

Om en chef har fått uppgifter inom arbetsmiljön vidare fördelat till sig har hen ansvar för att arbetsuppgifterna utförs.

En chef vid KTH arbetar för att medarbetarna har en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö. Denna påverkas bland annat av arbetsbelastning, möjlighet till återhämtning, förmåga att hantera arbetsuppgifter, förståelse för sitt uppdrag, utvecklingsmöjligheter samt motivation i arbetet, ergonomi på arbetsplatsen och hjälpmedel i arbetet. För att skapa en god arbetsmiljö ska arbetsgivaren anpassa arbetsförhållandena efter medarbetarnas olika förutsättningar för arbetet.<sup>6</sup>

Chefen ansvarar också för rehabilitering och arbetsanpassning för medarbetarna. Syftet är att den som har fått nedsatt fysisk eller psykisk prestationsförmåga på bästa möjliga sätt ska kunna återfå sin arbetsförmåga. För att rehabiliteringen ska bli lyckad är det viktigt att den kommer igång så tidigt som möjligt.

En chef vid KTH har kontinuerlig dialog med sina medarbetare för att fånga upp risker och ohälsa i arbetsmiljön. Chef har också dialog med skyddsombud om risker i arbetsmiljön. Det är viktigt att agera i ett tidigt skede när brister i arbetsmiljön uppmärksammas, som till exempel konflikter, oönskade beteenden eller missbruksproblem. Dialog med medarbetarna sker i det dagliga arbetet och i medarbetarsamtal minst en gång om året. Medarbetarsamtal är en systematisk och strukturerad dialog mellan chef och medarbetare där bland annat frågor kring arbetsmiljön diskuteras.

---

<sup>6</sup>AML 3 kap. 3 §.