



Årlig Arbetsmiljö- och JML- plan, 2021 EECS

Samverkansdatum:	2020-
Skolchef, (Jens Zander)	
Huvudskyddsombud, (Håkan Ferm, Per Wehlin)	
Studerandeskyddsombud (vid frågor om studiemiljön)	
HR-ansvarig, (Elizabeth All)	
Kommentarer: <ul style="list-style-type: none">- Från och med 2020 sammanhåller HR de fysiska skyddsronterna och koordinerar dessa med avdelningschefer och skyddsombud.- En pilot på psykosociala skyddsronder skulle genomförts hösten 2020 på ett av fem identifierade fokusområden inom AFS 2015:4. Denna flyttas till VT 2021. Härefter avses psykosociala skyddsronder genomföras årsvis på skolan enligt tidigare beslut, med fokus på ett område per år. "Obalans mellan krav och resurser" är det föreslagna fokusområdet för 2021.- En distansföreläsning i stresshantering genomförs för doktorander HT20, därefter en gång varje termin (sammanhålls av FA tillsammans med HR).- Ledarwebben/ledarskapsutbildningar utvecklas.- Informationsinsatser i Nyhetsbrev och pEECS har genomförts enligt plan 2020 och arbetet fortgår under året.	

Rektors prioriterade arbetsmiljöområde:

Hållbart Arbetsliv

Nr	Risk/brist	Aktivitet (beskriv aktiviteten)	Prio. (1, 2, 3)	Resurser (kostnad, personella)	Ansvarig	Klart när? (ÅÅMM)	Uppföljning/status
1	Risk att undervisande personal och personal på VS känner sig stressade	Psykosociala skyddsronder med fokus på stress (fokusområde 1 (5) "obalans mellan krav och resurser", AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö under 2021). För att utröna: Vad kan medarbetare och chefer tillsammans göra? Vilka åtgärder ska prioriteras?	1		Avdelningschefer, HR och skyddsombud	202112	
2	Risk för problem fysiskt som psykiskt vid återgång post-Covid	Utveckla aktiviteter utifrån riskanalyserna som tas fram bla. utifrån de psykosociala skyddsronderna. Snabbt kunna hitta åtgärder vid uppkomna behov genom tex. avrop från Företagshälsovården och andra partners.	1	50 000 TBS	GVS/Pre-fekter/Avdelningschefer och HR	202112	

3	Risk att tillbud inte rapporteras och risker förblir okända	Informera om nya tillbudsrapporteringsystemet, IA (pEECS o dyl). Beräknas vara implementerat HT-2021 av GVS/IT. Information kommer att ges via pEECS och information på Ledningsrådet för vidarebefordran ut i organisationen.	2		GVS/HR	202112	
4	Då många flyttar har genomförts och kommer att genomföras kan arbetsmiljön påverkas negativt	Genomföra ergonomironder på avdelningar som så önskar. Prioritering: Avdelningar som flyttat och medarbetare med belastningsbesvär.	1	200 000 TBS	Avdelningschefer och HR. HR samordnar	202112	

Systematisk löpande under året

Nr	Aktivitet (beskriv aktiviteten)	Prio. (1, 2, 3)	Resurser (kostnad, personella)	Ansvarig	Klart när? (ÅÅMM)	Uppföljning/status	
1	Skyddsronder - fysisk arbetsmiljö. Görs enligt plan varje år.	1		Avdelningschefer tillsammans med skyddsombud. HR sammanhåller.	202112	Årsvis	
2	Risk att vi inte kan arbeta proaktivt för att förebygga psykosocial ohälsa, och härmed skapa en god arbetsmiljö	Psykosocial skyddsrund genomförs enligt ökning med skyddsombuden 2019 för att informera oss om medarbetarens upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön. Koppling till den fysiska skyddsronden och för laguppfyllnad (Afs 2015:14 om organisatorisk och social arbetsmiljö, 5 fokusområden, 1 per år).	1		Avdelningschefer tillsammans med skyddsombud. HR stöd.	202112	Årsvis
3	Risk att information inte når ut till anställda	Fortsatt arbete med att APT:er genomförs enligt KTHs samverkansavtal på samtliga avdelningar.	1		Skolledning /prefekt/ avdelningschef	202112	

JML-plan							
Nr	Risk/brist	Aktivitet (beskriv aktiviteten)	Prio. (1, 2, 3)	Resurser (kostnad, personella)	Ansvarig	Klart när? (ÅÅMM)	Uppföljning/status
1	Risk att den yngre fakulteten inte har tillräcklig stöttning från närmaste chef.	Workshop inom "akademisk coaching" av yngre fakultet (både bitr. lektorer och lektorer) inkl. genusaspekter för chefer med personalansvar för akademisk personal. I samarbete med Näringslivets Ledarskapsakademi	1	300 000 FOFU	Skol- ledningen	202112	
2	Risk att inte attrahera och behålla kvinnliga doktorander och postdoktorer.	Stötta nätverket för kvinnliga doktorander och postdoktorer i dess aktiviteter (retreat) och ett mentorsprogram för kvinnliga masterstudenter samt finansiellt stöd till ett antal forskningsprojekt för masterstudenter samt pilotprojekt för förbättrad rekrytering av kvinnliga doktorander.	1	8 240 000 FOFU och MK- satsning	FA	202112	
4	Risk att lärarna inte vet hur de ska hantera sexuella trakasserier o dyl enl gällande JML-lagstiftning	Aktivitet för lärarna om trakasserier i samarbete med Utbildningskansliet i samband med lärardagen.	1		GA	202112	
5	Risk för att det upplevs svårt att komma tillbaka till forskningsarbetet efter föräldraledighet.	Stöd till de som kommer tillbaka efter föräldraledighet. Information kommer att gå ut via information på Ledningsråd samt skolchefens nyhetsbrev och på skolans intranät.	1	1 000 000 FOFU	FFA	202112	

6	Risk att excelenta forskare inte kan börja arbeta på KTH pga. att familjen inte kan följa med då de inte vet hur de ska hitta försörjning.	Hjälpa forskarna genom stöttning av familjemedlemmar för att förhindra splittringar av familjer. Stöttning för familjemedlemmar att hitta jobb i Sverige.	1	1 500 000 FOFU	FFA	202112	
7	Risk att chefer och rekryterare inte uppmärksammar JML-aspekten vid intervjuer.	Engagera Equality Office i att vara med som observatörer vid intervjuer och sedan använda dessa observationer för att utbilda chefer och rekryterare utifrån ett JML-perspektiv	1		FFA	202112	
9	Risk att skolans medarbetare inte känner till vad som gäller för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	Informera på arbetsplatsträffar vad som gäller för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	1		HR	202112	Inga specifika aktiviteter inplanerade
10	Risk att skolans medarbetare inte vet vad som gäller vid hot och våldssituationer	Informera på arbetsplatsträffar hur man ska agera vid en hot eller våldssituation	1		Infra	202112	Inga specifika aktiviteter inplanerade

