

ARBETARSKYDDSPLAN

Hanken Svenska handelshögskolan
September 2020

Contents

1.	Inledning	1
2.	Hanken som arbetsmiljö	1
2.1.	Allmänt om Hanken.....	1
2.2.	Arbetarskyddsorganisationen	2
3.	Utredningar kring arbetsmiljön och bedömning av riskerna	2
3.1.	Arbetsklimatundersökningar.....	2
3.2.	Sjukfrånvaro.....	2
3.3.	Bedömning av riskerna.....	3
4.	Existerande åtgärder.....	4
4.1	Företagshälsovård	4
4.2	Åtgärder med anknytning till arbetarskyddet	4
	Introduktion av nyanställda	4
	Utvecklingssamtal	5
	Jämställdhets- och likabehandlingsplan	5
	Hantering av trakasserier.....	5
	Hantering av rusmedelsproblem	5
	Ledarskapsutbildning	6
	Säkerhets- och krisplan	6
	Ergonomi.....	6
	Motion och rekreation	7
5.	Åtgärder som bör vidtas	7
6.	Uppföljning	8

1. Inledning

Syftet med arbetarskyddsverksamhet är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena och att trygga, upprätthålla och förbättra arbetstagarnas arbetsförmåga. Till detta hör bland annat att främja arbetstagarnas förmåga att jobba, att förebygga olyckor och att utveckla arbetsförhållandena. I dagens arbetsliv utgör det psykiska välbefinnandet en av de mest centrala arbetarskyddsfrågorna. En god arbetsmiljö hjälper att hålla kostnaderna nere. Likaså kan positiva arbetsförhållanden bidra till ökad initiativförmåga, ökad trivsel, högre engagemang och kreativitet, vilket på sikt är produktivt. Syftet med detta verksamhetsprogram är att redogöra för Hankens arbetarskyddsverksamhet och presentera kommande åtgärder för att upprätthålla och förbättra välbefinnandet.

2. Hanken som arbetsmiljö

2.1. Allmänt om Hanken

Hankens vision är att vara en erkänd forskningsintensiv internationell handelshögskola med en distinkt profil inom forskning och utbildning. I Hankens HR-strategi slås fast principer för personalstruktur, kompetens, ledarskap och internationalisering. I personalberättelsen samlas den årligen statistiken. Hankens personal jobbar i olika byggnader. I Helsingfors är merparten av verksamheten koncentrerad till huvudbyggnaden på Arkadiagatan 22, men verksamhet bedrivs också på Arcadia på Arkadiagatan 28 (institutionen för företagsledning och organisation, institutionen för marknadsföring) samt på Economicum på Arkadiagatan 7 (ämnet nationalekonomi). I Vasa jobbar alla anställda i huvudbyggnaden på Handelsplanen 2, men Hankens bibliotek ger service också på stadsbibliotek.

Arbetsuppgifterna på Hanken består i huvudsak av forskning och undervisning inom det ekonomisk-merkantila området samt administrativa uppgifter och sker således i huvudsak antingen i kontorsutrymmen eller i föreläsningssalar.

2.2. Arbetarskyddsorganisationen

Vid Hanken fungerar samarbetskommittén även (utökad med arbetarskyddschefen och – fullmäktig) som arbetarskyddskommitté.

Arbetarskyddsorganisationen finns som ett stöd och ett komplement till den vanliga verksamheten. Huvudansvaret för beaktandet av arbetarskyddsfrågor inom den löpande verksamheten ligger inom de enskilda institutionerna och administrativa enheterna. Prefekterna, direktörerna och andra i chefsposition spelar således här en central roll i sin position som chefer.

3. Utredningar kring arbetsmiljön och bedömning av riskerna

Hanken är en relativt liten arbetsplats och nya risker kommer till ledningens kännedom genom aktiv växelverkan mellan de anställda och chefer, samt genom växelverkan mellan de anställda, arbetarskyddsorganisationen och företagshälsovården. Arbetarskyddsfrågor följs också upp genom aktivt samarbete och öppet kommunikationsklimat mellan de anställda, arbetarskyddsorganisationen, ledningen samt företagshälsovården.

3.1. Arbetsklimatundersökningar

På Hanken genomförs regelbundna arbetsklimatundersökningar. Fr.o.m. år 2010 genomförs arbetsklimatundersökningar som pensionsförsäkringsbolaget Varma har låtit skräddarsy för universitetens behov. Resultaten behandlas centralt och inom de olika enheterna och det finns medel reserverade för utvecklingsåtgärder för att förbättra arbetsklimatet.

3.2. Sjukfrånvaro

Statistiken över sjukfrånvaron följs upp och rapporteras årligen i personalberättelsen. Under året följer HR frånvaron tillsammans med

företagshälsovård. Ifall det framkommer längre frånvaron eller många korta perioder under ett halvt år, behandlas situationen med företagshälsovård.

3.3. Bedömning av riskerna

Den arbetsutrustning som används består i huvudsak av datorer och AV-utrustning. Olycksfall på arbetsplatsen är sällsynta. De huvudsakliga risker som personalen utsätts för är således av psykosocial karaktär eller relaterade till ergonomi och luftkvalitet.

Nedan uppräknas en del faktorer av psykosocial karaktär som kan påverka personalen i takt med förändringar i arbetslivet. Det är härvid skäl att minnas att de reformer som här uppräknas i de flesta fall är eftersträfvade, positiva och ytterst viktiga för Hankens utveckling. De flesta arbetsuppgifterna kan mer eller mindre ofta vara förbundna med stress, som inte behöver vara något sjukdomssymptom. Det gäller i alla fall att vara uppmärksam på en i vissa fall höjd belastning för personalen och i extrema fall risk för utbrändhet.

- hög förändringstakt och därmed sammanhängande känsla av osäkerhet och oförutsägbarhet (t.ex. strukturell utveckling)
- ökande administrativa och ledarskapsuppgifter bland undervisande och forskande personal (t.ex. en betydande del av forskningsfinansieringen via externa källor)
- ökande resultatansvar och ökande konkurrens
- ökande internationalisering, vilket innebär ökande behov av språkkunskaper och interkulturell medvetenhet både bland undervisande och övrig personal. Större heterogenitet i de studerandes språkkunskaper och bakgrund, vilket påverkar undervisningen
- Doktorander, projektanställda, vikarier och post-doktoral forskare har i regel tidsbundna anställningsförhållanden eller pendlar mellan status som icke-anställd och anställd.
- risk för trakasserier av olika slag, även fall där studenter trakasserar undervisande personal

4. Existerande åtgärder

4.1 Företagshälsovård

Företagshälsovården Terveystalo producerar företagshälsovårdstjänsterna i Hanken.

Klass 1, lagstadgad förebyggande företagshälsovård:

Arbetsplatskartläggning, hälsogranskning, uppföljande av arbetsförmåga, gruppverksamhet, ordnande av rehabilitering, hänvisning till rusvård, första hjälpen, annan förebyggande verksamhet: fysioterapi, arbetsvälmående, arbetspsykologi

Klass 2, sjukvård:

Mottagningsverksamhet, specialläkarkonsultation, röntgen- och ultraljudstjänster, polikliniska ingrepp, stödverksamhet vid krissituation, specialistläkarkonsultation med företagsläkarens remiss, konsultationen innehåller ett besök hos special läkare per år, vårdansvaret förblir hos företagsläkaren, läkarjour- mottagning

För medarbetarna är hälsovården en viktig förmån. Företagshälsovården vid Hanken är till sin omfattning jämförbar med övriga finska universitet. Den lagstadgade företagshälsovården omfattar alla som står i arbetsförhållande och som jobbar minst 14 h per vecka.

4.2 Åtgärder med anknytning till arbetarskyddet

En betydande del av det utvecklingsarbete som görs för att höja de anställdas trivsel, trygghet och säkerhet har anknytning till arbetarskyddet. Många av dessa åtgärder och program finns i närmare detalj beskrivna i separata dokument. Nedan redogörs dock kort för ett antal av de åtgärder som vidtagits eller som är under planering.

Introduktion av nyanställda

Hanken jobbar aktivt för att underlätta nya arbetstagares anpassning till den nya arbetsplatsen. Infotillfällen för nyanställda ordnas två gånger per år i Helsingfors med videokontakt till Vasa. Information som den nyanställda behöver finns tillgänglig på intranätet. Hanken har checklistor, för chefer och andra på enheterna,

över såväl introduktionen av nyanställda som över åtgärder när någon slutar. Det är viktigt att också på enhetsnivå fästa uppmärksamhet vid introduktionen av både nya anställda och nya doktorander.

Utvecklingssamtal

Regelbundna utvecklingssamtal mellan den anställda och den närmaste chefen är ett sätt att försäkra att förväntningarna mellan arbetsgivare och arbetstagare är klara. Arbetstagaren får feedback på hur dennes arbete uppfattas och har samtidigt möjlighet att framföra önskemål både gällande den egna karriärutvecklingen och den allmänna utvecklingen på arbetsplatsen. Utvecklingssamtal är obligatoriska på alla enheter.

Jämställdhets- och likabehandlingsplan

Hanken betonar jämställdhet mellan könen och strävar efter att motverka all direkt och indirekt diskriminering på arbetsplatsen. Hanken har en jämställdhets- och likabehandlingsplan, där mål och arbetet beskrivs i närmare detalj. Hanken har också en jämställdhetskommitté och en jämställdhetsombudsman. Hanken har också en tillgänglighetsplan.

Hantering av trakasserier

Hanken förespråkar nolltolerans vad gäller trakasserier och mobbning på arbetsplatsen. Hanken har ett handlingsprogram mot trakasserier där det definieras vad som avses med trakasserier samt hur man bör gå tillväga för att ingripa mot dem och vilket ansvar olika personer har. Programmet finns tillgängligt på Hankens webbsidor.

Hantering av rusmedelsproblem

För att trygga en säker arbetsmiljö, stöda de anställdas hälsa och välmående och minimera sjukfrånvaro är det centralt att arbetsgivaren aktivt jobbar för att förebygga problembeteende och stöda den enskilda arbetstagarens förmåga att själv behärska sitt bruk av rusmedel. Om arbetstagare har problem med rusmedel har arbetsgivare enligt lag ett ansvar att hänvisa personen till vård. Det är således viktigt att både chef och kollegor aktivt reagerar på rusmedelsbruk som kan förorsaka

olägenhet för antingen den drabbade eller kollegor på arbetsplatsen.

Rusmedelsproblem på Hanken hanteras i huvudsak genom att den berörda personen ombeds kontakta företagshälsovården och närmare beslut om vård sker i samförstånd mellan företagshälsovård, arbetsgivare samt den berörda personen.

Ledarskapsutbildning

Eftersom god ledarskapsförmåga är av stor vikt satsar Hanken i ledarskapsutbildning. De organiseras antingen på Hanken eller en ny chef kan delta en ledarskapsprogram utanför Hanken.

Säkerhets- och krisplan

Vid Hanken har det utarbetats en säkerhetsplan med detaljerade instruktioner för förfaringssätt vid t.ex. brand, olycka, hotelser, våldsamma personer eller undantagstillstånd. Centralt är också att på varje enhet försäkra sig om att ev. nödutgångar är oblockerade och att det finns utrustning (t.ex. brandsläckare/brandsläckningsfilt) i fall av mindre eldsvåda. Hanken har även en brand- och räddningsplan.

Gällande datasäkerhet har Hanken en separat datasäkerhetspolicy.

Förstahjälpskåp med utrustning för små olyckor och blessyrer finns på olika ställen. Hanken ordnar regelbundet första hjälp kurser och försäkrar att 5 % av personalen har den stadgade utbildningen. På enhetsnivå bör man se till att de anställda har information om tillvägagångssätt vid små olyckor. För att öka säkerheten och de anställdas medvetenhet om hur man går tillväga i nödsituationer är det också av yttersta vikt att regelbundet ordna t.ex. brand- och utrymningsövningar.

Ergonomi

Vid Hanken utförs merparten av arbetet i sittande ställning, vilket kan medföra ergonomiska utmaningar. För att undvika onödig belastning är det således viktigt att noggrant planera arbetsmängd, pauser, arbetsställning och rörelser. Huvudansvaret för att hålla ändamålsenliga pauser, röra sig med jämna mellanrum och justera arbetsredskapen ligger hos den enskilda anställda. Hanken stöder detta genom att försäkra att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenliga möbler och arbetsredskap samt vid behov specialutrustning. Anställda kan få experthjälp i företagshälsovården

med att planera en ändamålsenlig arbetsmiljö och diskutera lämpliga individuella inställningar. Det finns också skäl att beakta den undervisande personalens specialbehov, t.ex. genom skräddarsydda ergonomiföreläsningar till denna målgrupp och utbildning i skonsam rösthantering.

Motion och rekreation

Ett aktivt liv och regelbunden motion bidrar till en god arbetsförmåga, vilket avspeglar sig både i fysiskt och psykiskt välmående på arbetsplatsen, lägre sjukfrånvaro och högre produktivitet. Hanken uppmuntrar sina anställda att motionera regelbundet och subventionerar denna typ av aktiviteter med motionssedlar. I tillägg ordnar Hanken också annan form av rekreation.

5. Åtgärder som bör vidtas

1. De olika enheterna uppmanas att se över och aktivt reflektera över procedurerna för introduktion av nyanställda. I tillägg till infon på intranätet samt checklistor uppmuntras enheterna att överväga behov av eventuell uppgifts- eller ämnesspecifik handledning och/eller utsedd stödperson ("mentor").
2. Belastningen inom olika enheter ses över och Hanken utreder möjligheter för att minska hög belastning som på sikt medför risk för utbrändhet.
3. Brandövningar och tillhörande utbildning, som nämns i säkerhetsplanen, genomförs och alla enheter uppmanas försäkra att eventuella nödutgångar är oblockerade. De anställda vet hur de förväntas agera i nödsituationer.
4. Föreläsningar kring ergonomi i föreläsningssalar och rösthantering för undervisande personal ordnas. Övriga satsningar på ergonomi för personer med bildskärmsarbete fortsätter som förut.
5. Fortsatt subventionering av motion, kultur och rekreation, både för att motverka stress och för att öka vi-andan.

6. Fortsatta arbetsklimatundersökningar för att upptäcka eventuella nya risker genomförs och fortsatt nolltolerans mot trakasserier betonas. På basis av arbetsklimatundersökningarna görs åtgärdsprogram.

6. Uppföljning

Frågor som berör personalens välmående följs regelbundet upp på Hanken. De huvudsakliga metoderna för detta är årliga utvecklingssamtal, personalberättelse och arbetsklimatundersökningar.

Programmet har diskuterats och godkänts av arbetarskyddskommissionen. Programmet uppföljs och uppdateras regelbundet samt diskuteras av arbetarskyddskommissionen.

Helsingfors 2020

Karen Spens
Rektor