

Kansli M

Aldiana Sikiric, arbetsmiljösamordnare

## Medicinska fakultetens uppföljning av arbetsmiljön vid hemarbete eller annan plats än den ordinarie arbetsplatsen med anledning av pågående utbrottet av coronaviruset

I oktober 2020 skickades det ut en enkät vars syfte är att följa upp arbetsmiljön vid hemarbete eller annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. Enkäten skickades ut till samtliga chefer vid fakulteten, svarsfrekvensen var 68%. Samtliga institutioner och enheter har bearbetat resultatet, tagit fram riskanalyser och arbetar med åtgärderna. Nedan listas en sammanfattning av de åtgärder som grundar sig i institutionernas/motsv riskbedömningar.

### Åtgärder inom fysisk arbetsmiljö

Vid olika institutioner och enheter ges olika förslag på förbättringar.

För bättre **ergonomi** föreslås: t.ex. att lösa tangentbord och datormöss används vid hemarbete samt att höja upp den bärbara datorn/skärmen. På vissa arbetsplatser kan medarbetare vid behov få hjälp med att transportera lättare kontorsutrustning till sitt hem och på andra har chefer meddelat att kontorsutrustning kan transporteras hem av medarbetarna själva.

Möjlighet finns för vissa medarbetare att komplettera med lättare utrustning, t.ex. headset, vid arbete både i hemmet och på kontoret. Flera institutioner och enheter kommer att bjuda in Företagshälsovården för ett digitalt seminarium "Att arbeta på distans".

För bättre **arbetsställning** uppmanas medarbetarna att variera arbetsställning, ta pauser och röra sig regelbundet. Flera arbetsplatser kommer att informera om ett pausprogram "Pausit" som ska förebygga arbetsskador. En institution kommer att informera medarbetarna om [filmsekvenser](#) från "Gilla jobbet" livesändning, 3 nov 2020.

Medarbetaren har ett eget ansvar att se till att arbetspositionen är varierad under dagen samt anpassad så att ohälsa inte uppstår. Om det inte går har medarbetaren ett ansvar att kontakta närmaste chef. Chefer ska följa de riktlinjer som överenskommit vid arbete på distans.

För de som inte har möjlighet för en bra arbetsställning hemma finns möjlighet att arbeta på arbetsplatsen, i samråd med sin närmsta chef.

En institution uppger att de kommer att undersöka möjligheten att skapa en "Corona fond" där grupper kan ansöka om medel för laptops, skärmar, handsprit,

visir etc. En annan undersöker möjligheten att få ekonomiskt stöd genom RISE, ett institut för forskningssamarbete.

## Åtgärder inom problem med digitala system

Några institutioner lyfter ett önskemål för tydligare och lättförståelig information från IT avdelningen. Information om guider till LU Zoom kommer att skickas ut. En institution hänvisar till MedCUL som har digitalt undervisningsstöd varje dag. Vid en annan institution uppmanas chefer att ge möjlighet till mobilt abonnemang för telefoni/surf för medarbetare som behöver arbeta hemma och som behöver detta i sitt arbete.

## Åtgärder inom problem med kommunikation och mötesstrukturer

Vid flera institutioner och enheter kommer chefer att uppmanas till att bjuda in till fikapauser med arbetsgruppen via teams eller zoom. Chefer har tidigare, och kommer i fortsättningen att uppmanas till regelbundna arbetsplatsträffar samt till regelbundna enskilda möten mellan chef och medarbetare för att stärka kommunikationen och upptäcka eventuella problem.

De som håller i digitala möten uppmanas att ha en bra och tydlig mötesstruktur. Det finns kurser i Kompetensportalen som stöd.

Medarbetare erbjuds möjlighet att arbeta på plats, i dessa fall ska chefer ha koll på hur många som är på arbetsplatsen samtidigt. På vissa institutioner finns scheman för hur lokaler används.

De chefer som har nyanställd personal uppmanas att tilldela den nyanställda en kontaktperson med uppgift att ha daglig kontakt samt extra avstämningsmöten under en inledande period.

## Åtgärder för att upptäcka och minska för hög arbetsbelastning

Vissa institutioner kommer att uppmana medarbetare att lägga in autosvar om hög arbetsbelastning och fördröjning av svar. Medarbetare uppmanas att lägga in pauser mellan digitala möten om möjligt, alternativt boka in 45 minuters möten istället för 1 timme.

Chefer uppmanas att regelbundet stämma av arbetsbelastning och hjälpa medarbetarna med prioritering av arbetsuppgifter. Medarbetare uppmanas till att signalera hög arbetsbelastning till sin närmaste chef och få hjälp med att hitta sätt att strukturera sitt arbete.

Flera institutioner och enheter har åtgärder som syftar till reglering av **arbetstid**. Medarbetare kommer att uppmanas att hitta en rutin som markerar arbetsdagens slut, t.ex. promenad. Arbetstidsregistrering är ett hjälpmedel för att hålla arbetstiderna och skilja på arbete och fritid.

Medarbetare har eget ansvar i hur man väljer att arbeta men chefer uppmanas att vara observant på signaler om någon arbetar för mycket. Det är viktigt att i arbetsgrupper ta upp frågor som rör arbetstid samt t.ex. vilka tider e-mail skickas.

Chefer uppmanas till samverkan vid gemensamt arbetsställe.