

# Särskild riskbedömning med fokus på den stegvisa återgången till arbetsplatsen

Arbetsgivaren ska, enligt **AFS 2001:1**, regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. Coronaviruset Covid-19 är ett smittämne i riskklass 3. Arbetsgivaren behöver därför även undersöka och bedöma vilka arbetsmoment eller situationer där medarbetarna kan utsättas för smittrisker, utifrån föreskriften om smittrisker (**AFS 2018:4**)

Denna riskbedömning utgår ifrån både AFS 2001:1 och AFS 2018:4.

<b>Datum</b>	<b>2021-09-30</b>
<b>Arbetsplats</b>	Institution/motsvarande: Biokemi och biofysik
<b>Medverkande</b>	<p><u>Arbetsgivare:</u> Martin Högbom, prefekt Gertrud Ocklin, administrativ chef Daniel Daley, biträdande prefekt med ansvar för utbildning Arne Elofsson, biträdande prefekt med ansvar för SciLifeLab Liselotte Antonsson, säkerhetskoordinator</p> <p><u>Arbetsmiljöombud:</u> Maria Sallander Hellman Jens Danielsson Nicklas Österlund (doktorandombud) Magnus Claesson Marie Lycksell (SciLifeLab) Flor Pineiro (SciLifeLab)</p> <p><u>Ledamöter i lokalt råd/grupp:</u> Agneta Norén Ylva Johansson My Jegenberg Beatriz Campos Ramiro Jonas Hagberg</p> <p>Arbetet har skett via samtal, via Zoom vid arbetsmiljögruppsmötet 2021-10-04, samt epostkontakt.</p>

## Bakgrund

Sedan Corona-pandemin startade har verksamheterna på Stockholms universitet arbetat kontinuerligt med riskbedömningar – främst utifrån förutsättningarna att undervisning ska ske på distans och medarbetarna ska arbeta hemma, om möjligt. Nu har regeringen tagit bort kravet om att bedriva undervisning på distans, och Folkhälsomyndigheten tar bort rekommendationen om att arbeta hemma från och med den 30 september.

Återgången till campusförlagd undervisning samt arbete på kontoret ska ske stegvis på

Stockholms universitet. På institutionen för biokemi och biofysik planerar vi därför att återgå gradvis till arbete på arbetsplatsen fram tills årsskiftet, eftersom vissa verksamheter tar längre tid att ställa om igen. När det gäller undervisningen kommer föreläsningarna att fortsätta på distans under hösten. Laborationsundervisningen kommer under hösten ske enligt tidigare planering, vilken innebär att det är färre antal laborationer och färre personer i varje grupp.

Under hösten kommer vissa möten (där det fungerar) att fortsätta ske via Zoom. Vi kommer också undersöka vilka möten som i framtiden också kan ske via Zoom.

Med dessa nya förutsättningar som utgångspunkt gör vi en ny riskbedömning för att säkerställa att återgången sker på ett smittsäkert sätt och ett på ett sätt som förhindrar och förebygger ohälsa hos medarbetarna.

### **Uppföljning och utvärdering av denna riskbedömning**

**Datum:** Vid nästa arbetsmiljögruppsmöte som kommer äga rum november eller december 2021.

**Hur:** Möte i den lokala Arbetsmiljögruppen

**Vem/vilka:** Medlemmarna i Arbetsmiljögruppen

## Riskbedömning och handlingsplan – arbetsmiljörisker (AFS 2001:1)

(se lathunden för exempel på arbetsmiljörisker)

Risk	Bedömning av risk*				Kommentar och vid behov, åtgärder	Ansvarig	Beräknat klar (datum)
	1	2	3	4			
<b>Fysisk arbetsmiljö:</b> Ergonomin vid hemarbete, risk för fysiska besvär om man inte har bra ergonomiska eller tekniska förutsättningar.		X			Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre. Kontakt med säkerhetskoordinator vid ergonomiska problem.	Säkerhetskoordinator	Fortlöpande
<b>Fysisk arbetsmiljö:</b> Risk att skyddsutrustning som handskar och andningsskydd är svåra att få tag på pga att de används inom sjukvården. Eventuell brist kan påverka val av produkt/material eller hur man använder skyddsutrustningen.	X				Nu går skyddsutrustning att få tag på igen.	Ingen åtgärd	
<b>Fysisk arbetsmiljö:</b> Risk att man arbetar ensam på labb för att minska smittorisk, men ensamarbete är en risk vid en eventuell olycka på ett labb.		X			Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.	Ingen åtgärd	
<b>Psykosocial arbetsmiljö anställda:</b> Risk att det känns oklart när det är tänkt att man ska arbeta större delen av arbetstiden på arbetsplatsen, och risk att det är oklart vilka personer som kan fortsätta att arbeta delvis hemifrån.		X			Tydliggöra för alla anställda, hur DBB, chefer och gruppleddare vill att återgången ska ske.  Information.	Prefekt/administrativ chef/gruppleddare	2021-10-31
<b>Psykosocial arbetsmiljö anställda:</b> Risk för att ”rättvise-diskussioner” gällande distansarbete kan leda till konflikter inom arbetsgrupper		X			Tydlig information från ledare om när och hur man kan arbeta hemifrån.	Prefekt/administrativ chef/gruppleddare	Fortlöpande
<b>Psykosocial arbetsmiljö anställda:</b> Social distansering vid hemarbete, ensamhet, svårare att samarbeta med kollegor när man inte ses, svårt att fokusera i hemmiljön, saknar stimulans och sammanhang, minskad arbetsglädje och oro.		X			Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.  På smittsäkra sätt främja teamkänsla och samhörighet när man arbetar mer och mer tillsammans för att öka arbetsglädje och ge sammanhang.	Prefekt/administrativ chef/gruppleddare	Fortlöpande
<b>Psykosocial arbetsmiljö studenter, doktorander och postdocs:</b> Svårare att generera experimentella data när många jobbar hemma, man kan bli försenad i sitt avhandlingsarbete eller projekt, risk att man har mindre kontakt med handledare och andra studenter. Konferenser, kurser och praktiska kurser som har uteblivit, seminarier som ställts in		X			Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.  Projekt eller uppgifter kan ha skjutits upp under pandemin och resultera i att man nu har många saker att ta igen för att komma i kapp. Gruppleddare och andra chefer bör ha extra avstämningsmöten för att	Prefekt/administrativ chef/gruppleddare	2021-10-31 (avstämningsmöten) samt fortlöpande

eller istället anordnats digitalt, allt detta riskerar att ge sämre stimulans, mindre motivation och mindre kunskapsutbyte. Det blir svårare att bli klar i tid, vilket kan leda till osäkerhet.					guida tillbakagången och hjälpa till med prioritering.  Gruppledare och chefer bör vara lyhörda för att denna ”omställning tillbaka till det normala” kan ge upphov till ny stress, i och med att man vant sig vid att arbeta hemifrån och att detta är ännu en stor omställning.		
<b>Psykosocial arbetsmiljö lärare:</b> Ökad arbetsbelastning, eftersom kurser måste förändras för att kunna ställa om mellan webbaserad undervisning och campusförelagd undervisning.		X			Det blir ett visst omställningsarbete igen, men inte lika stort och snabbt som när vi ställde om till webbaserad undervisning våren 2020. I omställningsarbetet sker också ett visst utvecklingsarbete, detta ger också en viss ökad arbetsbelastning, men det är även positivt för att undervisningsarbetet utvecklas.  Studierektorer och biträdande prefekt med ansvar för undervisning på grundnivå, bedömer kontinuerligt arbetsbelastningen.	Biträdande prefekt med ansvar för utbildning på grundnivå	Fortlöpande
<b>Psykosocial arbetsmiljö/fysisk arbetsmiljö:</b> Att behöva välja mellan att öka smittorisken om man måste åka kommunalt till arbetet, där man får mer gjort, eller stanna hemma och få mindre gjort, men ha lägre risk att smittas.	X				Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.	Ingen åtgärd	
<b>Psykosocial arbetsmiljö:</b> Hemarbete ökar risk för att arbete och fritid flyter ihop, att man har svårare att bestämma när man arbetat färdigt.	X				Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.  Gruppledare och chefer bör fortsätta att ha en dialog med medarbetare om detta.	Prefekt/administrativ chef/gruppledare	Fortlöpande
<b>Psykosocial arbetsmiljö</b> Generell oro och rädsla för att återgå till arbetsplatsen, trängsel oro för att åka i kollektivtrafik mm		X			Att återgången blir just stegvis och att man tydligt informerar hur återgången ska ske och vad som förväntas.  Att man under en övergångsperiod, fram tills årsskiftet undviker att skapa trånga miljöer på arbetsplatsen. Fortsatt främja att jobba delvis hemifrån så att inte alla kommer tillbaka samtidigt.  Att man vid oro uppmuntrar att man kan resa till	Prefekt/administrativ chef/gruppledare	Fortlöpande

					jobbet lite utanför rusningstid.		
					Se till att medarbetare vet vem de ska kontakta om de känner oro (sjukvården gällande medicinska aspekter, Feelgood gällande aspekter som påverkar arbetet)		
<b>Psykosocial arbetsmiljö</b> Risk för konflikter om medarbetare och chef har olika syn på om medarbetaren ska arbeta på kontoret eller hemifrån.		X			Informera om och följ Folkhälsomyndighetens och SUs rekommendationer och se till att tydliggöra för alla anställda hur återgången ska ske.	Prefekt/administrativ chef/gruppledare	2021-10-31
<b>Organisatoriska aspekter:</b> Arbetsledning och kommunikation försvåras vid hemarbete, vilket kan leda till sämre möjlighet till arbetsledning, en otydlighet och ett oklart ansvar.	X				Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.	Ingen åtgärd	
<b>Sociala aspekter:</b> Om man blir nyanställd/nyantagen just när många arbetar hemifrån, eller tom är ny i landet, riskerar att leda till social isolering, att man inte kan skapa nätverk och får en sämre introduktion på arbetet.	X				Stegvis återgång till campus så att problemet bör bli allt mindre.  På smittsäkra sätt främja teamkänsla och samhörighet när man arbetar mer och mer tillsammans för att se till att de som blev nya under pandemin kan komma in i gemenskapen.	Prefekt/administrativ chef/gruppledare	Fortlöpande
<b>Digital arbetsmiljö:</b> Då vissa medarbetare kan befinna sig på arbetsplatsen och andra arbetar hemifrån ställs nya krav på den digitala arbetsmiljön och att tekniken fungerar (t ex vid hybridmöten). Finns det bister i denna kan det leda till ohälsosam arbetsbelastning och frustration, och i förlängningen minskad arbetsglädje.  De ökade teknikkraven kan möjligen öka arbetsbelastningen för personer med ansvar för IT-lösningar.		X			Hybridmöten är svårare att genomföra på ett bra sätt, men med tanke på att man ska stanna hemma och man har symtom behöver vi fortsätta (i alla fall under en övergångsperiod) att kunna erbjuda hybridmöten när det finns behov och vid de tillfällen när det fungerar att ha hybridmöten. För många möten är det mycket positivt med Zoom, eftersom det minskar restiden för de som arbetar på exempelvis SciLifeLab och ökar deltagandet i mötena.  Undersöka om IT-ansvariga har en ökad arbetsbelastning när vi har behov av Zoom och hybridmöten. Införskaffa nödvändig utrustning för hybridmöten.  Uppdatering 2021-10-08 (samtal med MB): IT-ansvarigas arbetsbelastning har ökat när andelen hybridmöten ökat. Man hör ofta av sig med kort	Administrativ chef bedömer arbetsbelastningen för de personer som arbetar med IT.  Administrativ chef/teknisk koordinator går ut med information om hur planering av hybridmöten ska göras.	2021-10-31

					varsel, därför är det jätteviktigt att boka in hjälp för hybridmöten i god tid. Där en rimlig framförhållning är två veckor. Gå ut med information om detta.		
--	--	--	--	--	---	--	--

\*Se riskbedömningsmatrisen längst bak i detta dokument.

<b>Riskbedömning och handlingsplan – smittrisker (AFS 2018:4)</b> (se lathunden för exempel på smittrisker och åtgärder)							
Arbetsmoment/situation där medarbetarna kan komma i kontakt med smitta	Bedömning av risk*				Åtgärd	Ansvarig	Beräknat klar (datum)
	1	2	3	4			
Risk för smitta på arbetsplatsen, eftersom det är en stor arbetsplats med många gemensamma ytor som medför risk för nära umgänge och därmed möjligen fortsatt risk smitta även om vaccinationsgraden blir högre och högre.		X			<p>Rekommendera vaccination eftersom Folkhälsomyndigheten (FHM) rekommenderar vaccination för att skyddas mot att smittas själv och att smitta andra.</p> <p>Informera om att man ska arbeta hemma eller sjukskriva sig och testa sig vid symptom/sjukdom, samt underlätta för hemarbete vid sådana tillfällen.</p> <p>Fortsätta att undvika onödig trängsel på arbetsplatsen, boka större lokaler vid möten om möjligt, fortsätta att ha vissa möten via Zoom, tillåta att man arbetar delvis hemifrån om möjligt för verksamheten, till att börja med fram tills årsskiftet. Stegvis återgång.</p> <p>Uppmana till att följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer.</p> <p>Hålla oss informerade om Folkhälsomyndighetens och SUs eventuella förändrade rekommendationer och vid förändringar se över riskbedömning och rutiner.</p> <p>Fortsätta att uppmäna till god handhygien samt</p>	Prefekt/administrativ chef/gruppleddare	2021-10-31 och fortlöpande

				<p>underlätta för detta genom att ha god tillgång till tvål, pappershanddukar samt handdesinfektion.</p> <p>Se till att alla medarbetare vet vem de ska kontakta om de känner oro (sjukvården gällande medicinska aspekter, Feelgood gällande aspekter som påverkar arbetet.)</p>		
Risk för smitta vid undervisningstillfällen.		X		<p>Det finns riktlinjer för undervisningen som följs. Informera om att man ska vara hemma eller sjukskriva sig och testa sig vid symptom/sjukdom.</p> <p>Rekommendera vaccination eftersom Folkhälsomyndigheten (FHM) rekommenderar vaccination för att skyddas mot att smittas själv och att smitta andra.</p> <p>Uppmana till att följa Folkhälsomyndighetens rekommendationer.</p> <p>Hålla oss informerade om Folkhälsomyndighetens och SUs eventuella förändrade rekommendationer och vid förändringar se över riskbedömning och rutiner.</p> <p>Fortsätta att uppmana till god handhygien samt underlätta för detta genom att ha god tillgång till tvål, pappershanddukar samt handdesinfektion.</p>	Biträdande prefekt med ansvar för utbildning på grundnivå/lärare	Fortlöpande
Medarbetare som tillhör riskgrupp kan få svårare symtom om de smittas, de kan därför känna en större oro för smitta.		X		<p>För medarbetare i riskgrupp kan en individuell lösning/plan tas fram tillsammans med närmaste chef och vid behov i samarbete med skyddsombud.</p> <p>Erbjuda flexibla arbetstider, så att det går att resa till jobbet utanför rusningstid.</p>	Prefekt/administrativ chef/gruppledare	Fortlöpande

\*Se riskbedömningsmatrisen längst bak i detta dokument.





### Medarbetare som tillhör en riskgrupp (AFS 2018:4)

För medarbetare som tillhör en riskgrupp kan det komma behöva vidtas särskilda åtgärder eller anpassningar. Det är viktigt att respektive chef för en kontinuerlig dialog med medarbetarna för att undersöka om det finns behov av särskilda åtgärder/anpassningar i arbetet.

#### Finns det medarbetare inom vår verksamhet som tillhör en riskgrupp?

Sätt ett kryss framför det svarsalternativ som stämmer in på er (flera kryss är möjliga). Är det något ni vill kommentera eller förtydliga görs detta i rutan "Kommentar:".

	Nej, inom vår verksamhet finns inga medarbetare som tillhör en riskgrupp.
	Ja, vi har en eller flera medarbetare som tillhör en riskgrupp, men ingen särskild åtgärd/anpassning behövs.
X	Ja, vi har en eller flera medarbetare som tillhör en riskgrupp, och vi har vidtagit särskilda åtgärder med anledning av detta.
<i>Kommentar:</i>	

## Riskbedömningsmatris:

