

NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Dokumentstyp: Rutindokument

Beslutsfattare: Rektor

Beslutsdatum: 2024-04-01

Reviderad: 2026-10-12

Dokumentansvarig: Högskoledirektör

Arbetsmiljöhandbok vid Newmaninstitutet





Innehållsförteckning

<i>Inledning</i>	2
<i>Arbetsmiljö och likabehandlingspolicy</i>	3
<i>Samverkan i arbetsmiljöarbetet</i>	3
<i>Fördelning av arbetsmiljöuppgifter</i>	4
<i>Kunskaper och kompetens i arbetsmiljöarbetet</i>	5
<i>Undersöka arbetsmiljön</i>	6
<i>Riskbedöma arbetsmiljön, vidta åtgärder och ta fram handlingsplan</i>	7
<i>Riktlinjer för hantering av tillbud och olycksfall</i>	8
<i>Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet</i>	8

Inledning

Detta är Newmaninstitutets AB, Marienudd AB och Newmaninstitutets Fastigheter AB:s arbetsmiljöhandbok. Handboken beskriver de grundläggande aktiviteter som ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet som har till syfte att förebygga ohälsa och olyckor och därmed främja en bra, säker och inkluderande arbetsmiljö.

Förebyggande innebär att kontrollera de risker som finns genom återkommande kartläggning, identifiering av risker och ta fram åtgärder mot de risker som finns på arbetsplatsen. Därför är arbetsmiljöarbetet en kontinuerlig process med återkommande aktiviteter som omfattar stegen undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp och är därmed en viktig del av verksamhetsutvecklingen. Arbetsmiljöarbetet ska fånga upp tidiga signaler på ohälsa och brister i arbetsmiljön liksom att kontinuerligt identifiera förbättringsområden. Det innebär att arbetet involverar såväl medarbetare som studenter och omfattar såväl organisatorisk, fysisk och social arbetsmiljö som den digitala arbetsmiljön.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Newmaninstitutet AB bedriver utbildning och forskning inom teologi och filosofi med en fördjupning i kultur. Institutets medarbetare består av ett 15-tal tillsvidareanställda lärare/forskare och teknisk/administrativ personal (T/A-personal) samt timanställda lärare som anställs som kursledare för enstaka kurser och därmed kortare perioder. Institutet grundades av jesuiterna 2001 och fortsatt finns flera verksamma jesuiterna vid lärosätet vilka också omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Marienudd AB förvaltar skötseln av fastigheten Marieudd, Ekerö som ägs av Stockholms katolska stift. I bolaget finns inga anställda men förvaltningen sköts av medarbetare anställda vid Newmaninstitutet AB. Newmaninstitutet Fastigheter AB upplåter fastigheter till Newmaninstitutet AB samt externa hyresgäster. I bolaget finns inga anställda men delar av förvaltningen sköts av Newmaninstitutets AB:s medarbetare. Nedan anges Newmaninstitutet AB, Marienudd AB och Newmaninstitutet Fastigheter AB sammantaget som Newmaninstitutet (NI).

Newmaninstitutet omfattas av följande arbetsmiljölagsstiftning:

- Arbetsmiljölagen (1977:1160) (AML)
- Arbetsmiljöförordningen (1977:1166) (AMF)
- AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete samt andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket
- Arbetstidslagen
- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Arbetsmiljö och likabehandlingspolicy

Newmaninstitutets *Arbetsmiljö och likabehandlingspolicy* hittas i Teams/Newmaninstitutet och på Newmaninstitutets websida.

Samverkan i arbetsmiljöarbetet

Arbetsmiljöarbetet är en gemensam angelägenhet för arbetsgivare, medarbetare och studenter och arbetsmiljöarbetet sker därför i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare, arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

NI uppmuntrar alla medarbetare och studenter/studentkåren att rapportera tillbud, olycksfall, avvikelser, risker och förbättringsförslag antingen direkt i systemet Daylite, till områdesansvariga eller i förslagslåda utanför aulan. Detta görs i enligt *Riktlinjer för hantering av tillbud, förbättringsförslag, risker och avvikelser vid Newmaninstitutet*.

Medarbetare har också möjlighet att lyfta åsikter och behov rörande arbetsmiljö direkt till rektor, respektive områdesansvarige eller NI:s arbetsmiljöombud.

Det finns också möjlighet att vid gemensamma möten och forum lyfta arbetsmiljörelaterade frågor exempelvis vid måndagsmötet, kollegiemötet och årliga medarbetardagar. De årliga medarbetardagarna innehåller strategiska diskussioner där olika strategiska utvecklingsområden identifieras utifrån Newmaninstitutets fastställda dimensioner där arbetsmiljö är en naturlig del.

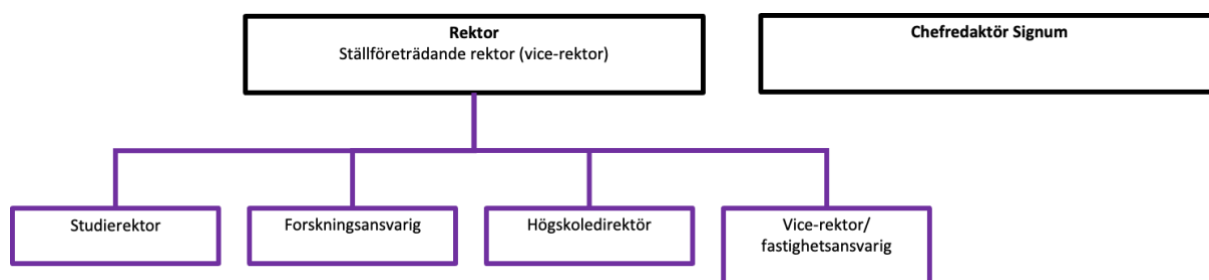
Enskild medarbetare har möjlighet att i samband med det årliga medarbetarsamtalet diskutera arbetsmiljörelaterade ärenden med rektor/chefredaktör Signum.

Årligen genomförs skyddsround av den fysiska såväl som organisatoriska, social och digitala arbetsmiljön. Vid skyddsrounden deltar högskoledirektör, ansvarig för fastigheten, vaktmästare, arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud.

Fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Huvudansvarig för arbetsmiljö vid Newmaninstitutet är rektor och chefredaktör Signum.

Rector Philip Geister och chefredaktör för Signum är Fredrik Heiding.





NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Övrigas övergripande ansvar regleras i enlighet med Newmaninstitutets *Arbetsordning* samt beskrivs mer detaljerat i interna styrdokument såsom: *Arbetsmiljö och likabehandlingspolicy*, *Riktlinjer för hantering av olycksfall*, *Riktlinjer för hantering av tillbud*, *förbättringsförslag*, *risker och avvikelser*, *Riktlinjer för lönesättning och lönerevision*, *Riktlinjer för arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud* och *Riktlinjer för kontinuerlig och strategisk ledning av Newmaninstitutet*.

De som ska utföra arbetsmiljöuppgifter har de kunskaper, kompetens, befogenheter och resurser som krävs för att utföra uppgifterna. Formell delegation av arbetsmiljöansvar sker inte utan bibehålls av rektor respektive chefsredaktör Signum.

Kunskaper och kompetens i arbetsmiljöarbetet

Rektor, redaktör för Signum, medarbetare, arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud ska alla ha rätt till den kunskap och kompetens inom arbetsmiljöområdet som krävs för uppgiften. Behov av ytterligare kunskap och kompetens kan identifieras i samband med medarbetarsamtalet då alla medarbetare går igenom sina uppgifter och upplevd kompetens och förmåga i relation till uppgifterna. Behov av kunskap och kompetens kan erhållas genom både internt och externt tillhandahållen kompetensutveckling.

Nya medarbetare ska få en introduktion på arbetsplatsen som ger en god förståelse för arbetsmiljön och eventuella risker i verksamheten för att ge en grundläggande förståelse för hur medarbetaren ska arbeta för att inte skada sig eller drabbas av ohälsa. Respektive chef ska se till att introduktionen genomförs.

Nya chefer ska få en grundläggande arbetsmiljöutbildning som omfattar systematiskt arbetsmiljöarbete samt den lagstiftning och de föreskrifter som är relevanta för verksamheten om medarbetaren inte sedan tidigare har likvärdig kunskap och kompetens eller arbetslivserfarenhet. Rektor/VD ansvarar för att säkerställa att nya chefer har den kunskap och kompetens som krävs för ett förebyggande och främjande arbetsmiljöarbete.



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

Arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud ska få de kunskaper som behövs för att kunna utföra uppdraget. Högskoledirektör ska se till att nya arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud får en introduktion vid mandatperiodens början.

Kontinuerlig kompetensutveckling av alla medarbetare inom brandskydd, första hjälpen, HLR och ergonomi ska genomföras regelbundet.

Undersöka arbetsmiljön

Undersöka arbetsmiljön innebär att regelbundet (minst årligen) eller vid behov fånga upp, identifiera och kartlägga arbetsmiljörisker som kan finnas i verksamheten för att kunna förebygga ohälsa och olycksfall.

Exempel på arbetsmiljöfaktorer/riskkällor som ska uppmärksammas i vår verksamhet är

- organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer som exempelvis ohälsosam arbetsbelastning, trivsel, konflikter, kränkningar och otydliga förväntningar,
- ergonomi och bildskärmsarbete,
- digitala arbetsmiljöfaktorer
- bilkörning och resor

En riskkälla är en särskild omständighet som kan leda till ohälsa eller olycksfall.

Årligen görs en skydds rond som omfattar olika områden i relation till vår verksamhet/arbetsmiljö och är indelad i utomhus- och inomhusmiljön. Inomhusmiljön omfattar exempelvis frågor kring ventilation, belysning, ergonomi, säkerhet, digital arbetsmiljö, hygien, ordning, särskilda behov och psykosocial arbetsmiljö. Sammanställande till skydds rond är högskoledirektör. Deltar gör också vaktmästare, fastighetsansvarig, arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud. Syftet med skydds ronden är att systematisk utvärdera olika aspekter av arbetsmiljön, bedöma riskerna, följa upp resultat och identifiera utvecklingsområden.

Medarbetarsamtal genomförs årligen för samtliga tillsvidareanställda medarbetare.

Medarbetarsamtalet förbereds med stöd av ett standardiserat underlag som bland annat tar upp



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

medarbetarnas trivsel och önskad utveckling. Samtalet ger medarbetaren också möjlighet att lyfta frågor som rör arbetsmiljö, diskriminering eller kränkande särbehandling.

Vid arbetsplatsen genomförs veckovisa medarbetarmöten där aktuella frågor inklusive sådana som rör arbetsmiljön diskuteras liksom att eventuella risker, avvikelser eller förbättringsförslag kan lyftas av medarbetarna. Årligen sker också strategiska medarbetarmöten där arbetsmiljön naturligt ingår utifrån ett mer strategiskt perspektiv.

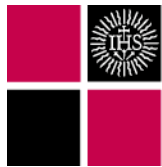
Riskbedöma arbetsmiljön, vidta åtgärder och ta fram handlingsplan

Kontinuerliga bedömningar görs av de risker som identifieras i verksamheten exempelvis vid medarbetarsamtal, medarbetarmöten och riktade undersökningar. Alla de risker som identifieras i verksamheten ska åtgärdas med målet att risken ska elimineras, minskas eller kontrolleras. De risker som bedöms allvarliga ska alltid prioriteras och åtgärdas så snart som möjligt. Handlingsplanen bör omfatta information om vad som ska göras, hur det ska göras, vem som är ansvarig för åtgärden samt när den förväntas vara genomförd.

Årligen görs en genomgång och vid behov revision av den generella riskbedömningen av verksamheten, se *Bilaga kap 7a Blankett för riskbedömning av verksamheten*. Resultatet används som underlag för den årliga skyddsronen.

Vid behov görs riskbedömning och konsekvensanalys inför förändringar av verksamheten exempelvis vid organisatoriska förändringar, ombyggnationer, användning av ny teknik etc. Detta görs på *Bilaga 7b*. Ansvarig att göra riskbedömningar vid förändringar av verksamheten är rektor/VD tillsammans med arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud.

Riskbedömning av kemikalier ska fyllas i då det finns kemikalier i verksamheten, se *Bilaga kap 7c*, och ska som minst gås igenom och vid behov revideras årligen men oftare vid behov. Ett sådant behov kan vara om kemikalier tillkommer eller tas bort under året. Riskbedömning ska ske av alla kemiska riskkällor. En kemisk riskkälla är något som kan skada hälsan eller orsaka en olycka och där orsaken är kemisk. Det gäller oavsett hur riskkällan förekommer. En kemisk riskkälla skadar genom:



NEWMANINSTITUTET

HÖGSKOLA FÖR TEOLOGI, FILOSOFI OCH KULTUR

- sina hälsofarliga egenskaper
- sina egenskaper som beror på det sätt på vilket den används eller förekommer
- sin temperatur
- att minska halten syre i luften
- att öka risken för brand, explosion eller annan farlig kemisk reaktion.

Riktlinjer för hantering av tillbud och olycksfall

Vid Newmaninstitutet hanteras tillbud och olycksfall i enlighet med *Riktlinjer för hantering av olycksfall* och *Riktlinjer för hantering av tillbud, förbättringsförslag, risker och avvikelser*.

Årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet

Kvalitetsredovisning och årlig analys av den egna verksamhetens arbete med aktiva åtgärder genomförs i enlighet med *Riktlinjer för kontinuerlig och strategisk ledning vid Newmaninstitutet*.

Därutöver görs en årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet i enlighet med *bilaga kap 9*.