



HÖGSKOLAN I GÄVLE

STYRDOKUMENT

Dokumenttyp: Plan

Ärendenummer: HIG-STYR 2017/76

Samlingsnr styrdok: HIG-STYR 2016/105

Beslutat av: Rektor

Beslutsdatum: 2017-05-15

Reviderad:

Giltighetstid: t.o.m. 2020-12-31

Arbetsmiljöplan 2017-2020

Innehållsförteckning

Inledning.....	1
Omfattning.....	1
Arbetsmiljöplan 2017-2020	1

Inledning

Arbetsmiljöplanen 2017-2020 är en central handlingsplan för arbetsmiljöarbetet inom Högskolan och utgår från Arbetsmiljömålen 2017-2020 (HIG-STYR 2017/75). Arbetsmiljöplanen revideras årligen i samband med arbetsmiljöuppföljningen i slutet av varje år. Till Arbetsmiljöplanen kopplas lokala årsmål och handlingsplaner vilka definieras i respektive enhets verksamhetsplaner.

Omfattning

Arbetsmiljöplanen 2017-2020 omfattar hela Högskolan och inkluderar även studenterna. Specifika arbetsmiljömål för studenterna finns angivna vilka öppnar upp för vidareutveckling av handlingsplan för studenter. Studentinflytandet är säkerställt och inkluderas i arbetsmiljöarbetet genom representation i Arbetsmiljökommittén samt i Arbetsmiljögrupp för studenterna.

Arbetsmiljöplan 2017-2020

Arbetsmiljöplanen fungerar som ett styrande och vägledande dokument i arbetsmiljöarbetet. Den följs årligen upp och nya årsmål kan komma att identifieras. I Arbetsmiljöplanen framgår vad vi ska göra, hur vi ska göra, när vi ska göra det samt vem som är ansvarig. Arbetsmiljöplanen är satt ur ett centralt perspektiv som öppnar upp för lokala mål och handlingsplaner för respektive verksamhet inom Högskolan.

 <p>HÖGSKOLAN I GÄVLE</p>	Dokumentnamn <p>Arbetsmiljöplan 2017- 2020</p>	
Bakgrund: Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöföreskrifter, Högskolans vision och verksamhetsmål, Strategiska Plattform 2020, arbetsmiljöarbete i samverkan 2015-2016.	Ärendenummer: HIG-STYR 2017/76	Version 1
Beskrivning av planerad ändring: Arbetsmiljöplanen ses över årligen efter arbetsmiljörevision.	Framtagen av HR, i samverkan	Godkänd av

Arbetsmiljömål 2017- 2020	Åtgärd	Ansvarig	Klart när?	Upp-följning
<p>1. Vi går med "lätta steg" till jobbet!</p> <p><i>Högskolan i Gävle har en arbetsmiljö som bidrar till trivsel på jobbet och i vår studiemiljö. Sammantaget skapar vår arbetsmiljö en grund för känslan av att gå med "lätta steg" till jobbet.</i></p>	I samverkan med medarbetare utarbeta mål och handlingsplan för verksamheten.	Chefer/ medarbetare	2019	2017

<p>1.1 Nio av tio medarbetare uppger att de trivs på sitt arbete.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verksamheten tar genom samverkan med medarbetare fram mål och handlingsplan för verksamheten. Vad gör att vi går med "lätta steg till jobbet"? Vad är en god arbetsmiljö för oss? Vad gör att vi trivs på jobbet? Hur får vi en hanterbar arbetsbelastning? • Utforma mål och handlingsplan för verksamheten som definieras och följs upp i verksamhetens VP. • Stödmaterial för detta finns under arbetsmiljö på intranätet. 	<p>Chef/ Medarbetare (HR som stöd)</p> <p>HR</p>	<p>2018</p>	<p>Årlig enkät samt årlig arbetsmiljö-revision</p> <p>(Eventuell fråga vid medarbetarsamtalet)</p>
<p>1.2 Nio av tio medarbetare uppger att de har en hanterbar arbetsbelastning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beslut om gemensamt tjänstefördelningsverktyg. • Riskbedömning vid tjänsteplanering • Riskbedömning vid längre sjukskrivning 	<p>FC</p> <p>Chef</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig enkät samt årlig arbetsmiljö-revision (Eventuell fråga vid medarbetarsamtalet).</p>
<p>1.3 Nio av tio studenter uppger att de har en god studiemiljö.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmiljögrupp för studenter arbetar fram en handlingsplan utifrån studentenkät 2016, förslag på sätt att förbättra/utveckla arbetsmiljön för studenter. Denna kommuniceras ut i verksamheten och följs upp. 	<p>Chef UBS Arbetsmiljö-grupp för studenter</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig enkät för studenter samt årlig arbetsmiljö-revision</p>

<p>1.4 Nio av tio studenter uppger att de trivs på Högskolan i Gävle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arbetsmiljögrupp för studenter arbetar med frågan (se texten ovan). 	<p>Chef UBS Arbetsmiljögrupp för studenter, Gefle Studentkår</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig enkät för studenter</p>
<p>2. Det systematiska arbetsmiljöarbetet präglas av tydlighet, delaktighet och samverkan och är integrerat i Högskolans ledningssystem.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Utifrån de krav som ställs i Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöföreskrifterna 2001: och 2015:4 strukturera och integrera arbetsmiljöarbetet inom Högskolan. Förankra och fastslå Arbetsmiljömål. Tydliggöra strukturen, "röda tråden" för arbetsmiljöarbetet på intranätet och externt för studenter. Tydliggöra och utveckla arbetsmiljöforum för dialog. Ansvara för att följa upp och mäta arbetsmiljöarbetet i skyddsron, enkät samt årlig arbetsmiljörevision. Analysera resultat och sammanställa detta till ledningen inför kommande prioriteringar och eventuella förändringar i Arbetsmiljömål och Arbetsmiljöplanen. Kommunicera resultat till chefer i verksamheten. Utveckla en "verktygslåda" för chefer för att aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor vilket möjliggör ökad delaktighet och dialog. Partsgemensam samverkansutbildning Arbeta fram samverkansavtal 	<p>HR</p> <p>HR Chef Fackliga parter (Arbetsmiljöombud, Gefle Studentkår)</p>	<p>2018</p>	<p>Årlig arbetsmiljörevisionen.</p>

<p>2.1 I varje avdelning/enhets verksamhetsplan finns mål och handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet. Dessa grundar sig i systematiska uppföljningar, årliga mätningar och analyser av den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • I samverkan med medarbetarna utarbeta årliga handlingsplaner för avdelningarna utifrån Arbetsmiljömålen/Arbetsmiljöplanen 2017-2020. • I samverkan med studenter utarbeta årliga handlingsplaner utifrån Arbetsmiljömålen/Arbetsmiljöplanen 2017-2020 (Arbetsmiljögrupp för studenter). • Delta och aktivt medverka i forum för arbetsmiljödialog, se styrdokument för organisation av arbetsmiljöarbetet. • Delta i årliga skyddsronder för fysisk, social- och organisatorisk arbetsmiljö. • Genomföra riskbedömningar kontinuerligt, vid behov och vid förändringar i verksamheten (mall och stödmateriel finns på intranätet) • Utveckla kursvärderingar/ programutvärderingar med arbetsmiljöperspektiv för studenter 	<p>Chef/ medarbetare (Arbetsmiljö- ombud, Student.org.) (HR som stöd)</p> <p>Ledning Chef Arbetsmiljö- ombud. HR Fackliga parter</p> <p>Chef, HR, (Arbetsmiljö- ombud)</p> <p>Chef Medarbetare</p>	<p>Februari 2018</p>	<p>Årlig arbetsmiljö- revision.</p>
<p>2.2 En ny arbetsmiljöpolicy är framtagen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utifrån nya lagkrav och det pågående arbetsmiljöarbetet. 	<p>HR</p>	<p>2017</p>	<p>Årlig arbetsmiljö- revisionen</p>
<p>2.3 Nya chefer, medarbetare med relevanta befattningar¹ samt representant (er) från studentorganisationen² har genomgått arbetsmiljöutbildning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utifrån nya lagkrav • Arbetsmiljöutbildning som genomförs lokalt inom Högskolan. (Arbetsmiljöombuden kan komma att bjudas in) 	<p>HR</p>	<p>2018</p>	<p>Årlig arbetsmiljö- revisionen</p>

¹ Medarbetare med relevanta befattningar kan i detta sammanhang definieras som ämnesansvariga, samordnare, forsknings- och utbildningsledare. Medarbetare som har ett särskilt ansvar för samordning etc.

² Med representanter från studentorganisationen menas i detta sammanhang ordförande i studentkåren, vice ordförande samt studenternas huvudskyddsombud.

<p>2.4 Alla nyanställda³ medarbetare har genomgått ett introduktionsprogram.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se över rutiner för introduktion. • Utveckla introduktionsutbildningen kopplat till internutbildningar/ utbildningsportalen. • Utveckla informationsmapp vid nyanställningar <ul style="list-style-type: none"> • Säkerställa att nya medarbetare går introduktionsprogrammet. 	<p>HR</p> <p>Chef</p>	<p>2018</p>	<p>Årlig arbetsmiljö-revisionen</p>
<p>3. Högskolans grundläggande värderingar är framtagna, kända och erkända i organisationen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ett värdegrundsarbete för Hig genomförs. • Högskolans värdegrund kommuniceras och förankras i organisationen. En process för detta tas fram. 	<p>Ledningen</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig arbetsmiljö-revisionen</p>
<p>3.1 95 % eller fler av medarbetarna känner till och utgår i sin yrkesroll från Högskolans grundläggande värderingar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Högskolans värdegrund är tydliggjord och kopplad till medarbetarnas yrkesroll. 	<p>Chefer/ Medarbetare</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig arbets-enkät</p>
<p>3.2 80 % eller fler av Högskolans studenter känner till Högskolans grundläggande värderingar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Högskolans värdegrund är tydliggjord för studenter. 	<p>UBS HR Student-organisationen</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig enkät för studenter</p>
<p>4. Högskolans strategi för ett hållbart ledarskap och medarbetarskap är tydliggjord och förankrad i organisationen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Definiera hållbart ledarskap och hållbart medarbetarskap. • Ta fram en hållbar strategi som tydliggörs och förankras i organisationen. 	<p>Ledning HR</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig arbetsmiljö-revision</p>

³ Nyanställda i detta sammanhang definieras av medarbetare som har en anställning som löper över en längre tid (minst 6 månader). I händelse av kortare anställningstid erbjuds tydlig information på intranätet, introduktionsdagar etc.

<p>4.1 90 % eller fler av medarbetare och chefer uppger att de vet vad som förväntas av dem i deras roller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tydliggörande av chefsrollen kopplat till mandat och ansvar. Även medarbetare med särskilt ansvar för samordning etc. • Utveckla format för arbetsbeskrivningar och tillhörande tydliggörande skrivningar. 	<p>Ledningen Chefer/ HR</p>	<p>2018</p>	<p>Årlig enkät (Ev. fråga vid medarbetarsamtalet)</p>
<p>4.2 Alla cheferna uppger att de har goda förutsättningar att utöva ett gott och tydligt ledarskap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tydliggöra ledarskapet inom Hig. Vad innebär chefskapet och vad innebär ledarskapet? • Utbildningsinsatser kopplade till strategin för hållbart ledarskap. 	<p>Ledningen HR HR</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig arbetsmiljörevisionen samt enkät</p>
<p>4.3 70 % av medarbetarna uppger att de känner till och bidrar till Högskolans verksamhetsmål.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tydliggöra och kommunicera målen i verksamheten kopplat till medarbetarens roll. • Tydliggöra kopplingen mellan mål och prestation. 	<p>Ledningen Chefer/ HR</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig enkät (Ev. fråga vid medarbetarsamtalet.)</p>
<p>5. Högskolans arbete och strategi för lika villkor är etablerad och utgör en grund för verksamhetsstyrningen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en strategi för lika villkorsarbetet inom Högskolan för medarbetare och studenter. • Integrera lika villkor i verksamheten. 	<p>HR UBS</p>	<p>2018</p>	<p>Årlig arbetsmiljörevisionen</p>
<p>5.1 Samtliga styrdokument har genomgått en analys/granskning ur ett lika- villkors- perspektiv före beslut.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utarbeta tydliga riktlinjer som möjliggör att granska styrdokument ur ett lika-villkorsperspektiv. 	<p>HR UBS Projektansvarig, styrdokument</p>	<p>2019</p>	<p>Årlig arbetsmiljörevisionen</p>

<p>5.2 Ett nytt styrdokument mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling har tagits fram.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utifrån lagkrav • Tydliggöra process och stöd • Tydliggöra ansvar 	HR	2017	Årlig arbetsmiljö-revision
<p>5.3 Alla chefer, medarbetare med relevanta befattningar⁴ samt representant (er) från studentorganisationen⁵ har genomgått utbildning om kränkande särbehandling.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utbildningsinsats utifrån nya lagkrav i AFS 2015:4 	HR	2019	Årlig arbetsmiljö-revision
<p>5.4 Alla chefer har genomgått utbildning om jämställdhet enligt Högskolans plan för jämställdhetsintegrering.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En verksamhetsnära/verksamhetsanknuten jämställdhetsutbildning för chefer tas fram. • Genomförande av utbildning för chefer. 	Projektgrupp Jämställhets-integrering HR	2018	Årlig arbetsmiljö-revision
<p>6. Högskolans medarbetardialog är tydliggjord och förankrad i verksamheten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbetarsamtal och Lönesamtal utgör en viktig del av dialogen och återkoppling mellan chef och medarbetare. • Medarbetarsamtal genomförs en gång per år. • Lönesamtal genomförs inför varje lönerrevision. • Individuell prestation kopplat till löneutveckling är tydliggjorda och förankrade i verksamheten. 	Chef Medarbetare HR	2019	Årlig arbetsmiljö-revision

⁴ Se not 1.

⁵ Se not 2.

	<ul style="list-style-type: none"> Tydliggör medarbetarsamtalet är en del av samverkansdialogen i arbetsmiljöarbetet. 			
6.1 90 % eller fler av alla medarbetare har lönesamtal.	<ul style="list-style-type: none"> Inför lönesamtal - Information om vikten av lönesamtal som en del av medarbetardialogen och återkopplingen mellan chef och medarbetare lyfts fram och presenteras på APT (se material på intranätet) Utbildning/information i lönebildning/lönesamtal riktad till medarbetare genomförs innan lönerevisionen. 	Chef HR HR	2018	Årlig arbetsmiljörevision samt årlig enkät
6.2 90 % eller fler av alla medarbetare har minst en gång per år ett medarbetarsamtal.	<ul style="list-style-type: none"> Vikten av medarbetarsamtal som en del i medarbetardialogen mellan chef och medarbetare lyfts fram på APT innan medarbetarsamtalen startar upp, se material på intranätet. Uppmuntrar medarbetare att boka in samtal. Underlättar för medarbetare att boka in samtal. 	Chef (HR stöd)	2019	Årlig arbetsmiljörevision samt årlig enkät
6.3 80 % eller fler av medarbetarna upplever medarbetarsamtalet som meningsfullt.	<ul style="list-style-type: none"> Ansvar för medarbetarsamtalet vilar på både chef och medarbetare. Medarbetaren och chef har ett ansvar att komma förberedd till samtalet. Tydliggöra och kommunicera målen i verksamheten kopplad till medarbetarens roll. Frågeställningar kring trivsel och arbetsbelastning kan komma att inkluderas i samtalet. 	Chef/ Medarbetare	2019	Årlig arbetsmiljörevision samt årlig enkät