

## Detaljerade mål: Vad ska vi ha uppnått under 2012-13

Ansvaret för arbetsmiljön vid högskolan vilar på rektor. Rektor har fördelat arbetsmiljöuppgifter till underställda chefer. Personalavdelningen har en samordnande roll för arbetsmiljöfrågor. I den rollen ligger högskoleövergripande aktiviteter, kontakt med företagshälsovården mm. Vid planering av åtgärder till följd av medarbetarenkäten ska Personalavdelningen involveras.

### U1. Mobbning eller trakasserier ska inte förekomma på HiG

<b>ATM</b>	Nolltolerans. Ingen förekomst av mobbning och trakasserier. Nästa omgång av arbetsmiljöenkät ska visa att 0% har iakttagit och att 0% har blivit utsatta.
<b>AHA</b>	Aktiviteter för att stärka vi-känsla och arbetsgemenskap genomförs fortlöpande Det finns tydliga och kända rutiner för åtgärder om problem uppstår Öka antalet tillfällen där problemet med, och orsaker till mobbning och trakasserier medvetandegörs
<b>FÖRV</b>	Styrdokument Aktiviteter inom chefs- och medarbetarskapsutbildning
<b>BIBL</b>	Öka förutsättningarna för att undvika mobbning och trakasserier Ge verktyg för att vi ska bli bättre på att hantera konflikter
<b>UFK</b>	100 % av personalen ska genomgå grundläggande utbildning i hur trakasserier förebyggs och förhindras Utformande av en uppförandekod (code of conduct) för UFK
<b>RK</b>	

### U2. Arbetsrelaterat stress bland HiGs anställda ska minska

<b>ATM</b>	Ta fram en lathund för akademien för minska arbetsrelaterat stress för lärarna och för kansliet.
<b>AHA</b>	Förbättrad arbetsplanering med längre framförhållning Ansvar, rutiner och arbetssätt är tydliga och kända Kompetensinventering och kompetensplanering genomförs kontinuerligt
<b>FÖRV</b>	Årshjul
<b>BIBL</b>	Ge verktyg för att öka personlig effektivitet och minska stress Tydliggöra ansvar och roller för att utveckla tryggheten i arbetet
<b>UFK</b>	
<b>RK</b>	

### U3. Medarbetarskap på HiG ska utvecklas

<b>ATM</b>	Gemensamma aktiviteter för att bli av med kulturskillnader mellan de tidigare två institutionerna ITB och N. Vid nästa akademidagar ägnas del av tiden åt en gemensam aktivitet. Ett av höstens akademimöten ägnas åt att diskutera hur vi är mot varandra och hur vi vill att det ska vara.
<b>AHA</b>	Förväntningarna på medarbetarskapet är tydliga och kända Möjligheterna att påverka och ta utökat ansvar är kända Vi tar ansvar för att vi är varandras arbetsmiljö
<b>FÖRV</b>	Medarbetarskap vid HiG formuleras Implementering av medarbetarskapsidé
<b>BIBL</b>	Att lära känna varandra bättre för ökad förståelse Förbättra förhållningssätt till sig själv och andra Utveckla samarbetet i grupperna (K, M, LC)
<b>UFK</b>	100 % av personalen ska delta i samtal om medarbetarskapets innehåll och betydelse
<b>RK</b>	

### U4. Ledarskap på HiG ska utvecklas

<b>ATM</b>	Skapa en tydligare Vi-känsla vid HiG och där vi börjar på ATM (se punkten ovan).
<b>AHA</b>	
<b>FÖRV</b>	Ledarskap vid HiG formuleras Implementering av ledarskapsidé
<b>BIBL</b>	
<b>UFK</b>	100 % av personalen ska delta i samtal om ledarskapets innehåll och betydelse
<b>RK</b>	

**U5. Förtydliga och konkretisera HiGs verksamhetsmål gentemot HiGs utmaningar**

<b>ATM</b>	
<b>AHA</b>	
<b>FÖRV</b>	Förvaltningsråd
<b>BIBL</b>	
<b>UFK</b>	
<b>RK</b>	

**U6. HiGs kvaliteter och varumärket ska bli bättre känt både internt och externt**

<b>ATM</b>	Alla de utbildningar som ska granskas av HSV på ATM erhåller åtminstone betyget god kvalitet
<b>AHA</b>	
<b>FÖRV</b>	Förvaltningsråd
<b>BIBL</b>	
<b>UFK</b>	
<b>RK</b>	

**U7. Studenternas arbetsmiljö på HiG ska förbättras**

<b>ATM</b>	I lathunden som tas fram (se ovan) ska frågan om hur vi bemöter våra studenter skrivas in.
<b>AHA</b>	
<b>FÖRV</b>	Fysisk och virtuell tillgänglighet Kundanpassade öppettider
<b>BIBL</b>	Introduktion till Blackboard och biblioteket? Förbättra miljön i biblioteket
<b>UFK</b>	
<b>RK</b>	

**U8. Avdelningsspecifikt**

<b>ATM</b>	<b>BEM</b>	Beslut som tas av ledningen måste implementeras, förankras, genomföras och följas upp inom verksamhetens samtliga nivåer Högskolan måste profilera sig mot ett mindre antal verksamheter och släppa den breda "universitets"-basen i större utsträckning än idag
	<b>IIS</b>	Kvalitetsutveckling. All grundutbildning ska ha forskningsanknytning. Kvalitetsutveckling. Vi ska utveckla rätt kompetens och använda tiden rätt. Tjänstefördelning. Uppnå en jämnare arbetsfördelning över året.
	<b>EMN</b>	Säkra gemenskapen och förbättra personalens hälsa Stärka ämnens ställning Seminarieserie Ökat bestämmande på ämnesnivå
<b>AHA</b>		Ledarskapet på AHA har utvecklats Ansvarsfördelning, beslutsprocesser är tydliga på AHA Förbättrad arbetsplanering med längre framförhållning
<b>FÖRV</b>		Rektors beslutsmöte ist för kanslibeslut Förvaltningsmöten
<b>BIBL</b>		Effektivisera möten
<b>UFK</b>		
<b>RK</b>		

## Förslag ”uppåt” från verksamheten:

**RK/AKAD** Fler fysiska träffar mellan rektor och medarbetare, helst i mindre grupper så många kan komma till tals. Gäller även akademichefer/avdelningschefer och medarbetare.

**RK/AKAD** Ökad profilering, innebär att vissa områden måste tas bort för att möjliggöra satsningar på andra

**BIBL** Utveckla ett Bb-test för alla på HiG om vad som är mobbing.

**FÖRV** Identifiera områden där kärnverksamheten efterfrågar stöd.

**FÖRV** Ta fram användarvänligare verktyg och erbjud koncentrerad support

**FÖRV** Ta förslag och idéer från kärnverksamheten på allvar, ex relationen till funktionsansvariga centralt

**FÖRV** Fortfarande otydlighet i forskningsorganisationen

**FÖRV** Mer formaliserade informationsstrukturer och informationsvägar. Alla pågående projekt och utredningar av administrativ karaktär ska vara kända av alla.

**FÖRV** Info vid t.ex. elavbrott

**FÖRV/PERS** Utarbeta Code of Conduct, hur vi är mot varandra.

**FÖRV/PERS** Mer konkret kring mobbing in i mallarna för utvecklingssamtal.

**FÖRV/PERS** Alla befattningar bör lysas ut.

**FÖRV/PERS** Verka för att en enhetlig handlingsplan mot mobbing och trakasserier tas fram för HiG

**FÖRV/PERS** Info till nyanställd personal inkl medarbetarskap, Mitt medarbetarskap, mobbing, ergonomi etc.

**FÖRV/PERS** Processbeskrivningar tas fram för tydlighet

**FÖRV/AKAD** Relationen mellan förvaltning och akademi måste bli bättre.

**FÖRV/STUD SERV** Information till medarbetarna om vilken hjälp studenter med funktionshinder har rätt till

**FÖRV/AKAD** Gemensamma rutiner och en länk på hemsidan

**AKAD** Förtydliga hur man arbetar då program har kurser från olika akademier

**ALLA** Medarbetare identifierar brister och ger info om detta vidare till berörda