

Verksamhetsplan 2022

Akademien för hälsa och arbetsliv

Innehåll

1	Mål och aktiviteter kopplade till Högskolans utbildnings- och forskningsstrategi	2
1.1	Genom strategiska prioriteringar skapar vi kompletta akademiska miljöer som främjar utbildningarnas kvalitet, anseende och relevans.....	2
1.2	Genom att bygga tvärdisciplinära strategiska forskningsområden utvecklar vi kunskap som gör avtryck i samhället.	4
1.3	Genom hållbar internationellt inriktad utbildning och forskning tar vi en tydlig plats på den globala arenan.....	6
1.4	Genom långsiktig samverkan och strategiska partnerskap utvecklar vi samhället.	7
1.5	Genom utvecklade former för nätbaserat lärande och satsningar på innovativa lärmiljöer tar vi en ledande position inom livslångt lärande.	7
1.6	Genom ett ledarskap som främjar medarbetares delaktighet, kollegialt ansvarstagande och studenters inflytande skapar vi goda förutsättningar för verksamhetsutveckling.	8
2	Kvalitet.....	10
2.1	Årligt tema 2022 för kvalitetsutveckling (fastställt av UFN): studentperspektiv och doktorandperspektiv	10
2.2	Enhetsspecifika mål för kvalitetsarbete	11
3	Enhetsspecifika strategiska utvecklingsmål och aktiviteter för verksamhetsåret	13
4	Systematiskt arbetsmiljöarbete	14
5	Miljö- och hållbarhetsarbete.....	15
6	Kompetensförsörjningsplan	18
	Bilaga 1 - Genusmedvetna nyckeltal	22

1 Mål och aktiviteter kopplade till Högskolans utbildnings- och forskningsstrategi

Under avsnittet behandlas Högskolans två verksamhetsmål och sex huvudstrategier för perioden 2021 – 2030. Målen och strategierna tar sin utgångspunkt i Högskolans vision, verksamhetsidé och kärnvärden. Högskolans övergripande verksamhetsmål är:

- Högskolans kompletta akademiska miljöer har internationell lyskraft.
- Vi är en utmaningsdriven högskola som skapar lokal och global samhällsnytta.

De mål och aktiviteter som sätts upp i den årliga verksamhetsplanen bidrar till långsiktigt uppfyllda verksamhetsmål. AHAs verksamhetsplan 2022 utgår från AHAs 3-åriga verksamhetsplan och AHAs målbild för 2030 (se separat dokument) där VP 2022 bidrar med en årlig planering av mål och aktiviteter mot akademins långsiktiga mål.

1.1 Genom strategiska prioriteringar skapar vi kompletta akademiska miljöer som främjar utbildningarnas kvalitet, anseende och relevans.

Mål	
Akademin har ett strategiskt programutbud i enlighet med de beslut som tas om avveckling och utveckling av program vid Högskolan	
Uppföljning (i enlighet med vad som anges i beslut om strategisk utbildningsportfölj för Högskolan)	
Antal förstahandssökande/plats	
Forskningsanknytning	
Samhällsrelevans	
Ansvarig/-a	
Akademiledningen	
Aktiviteter	
Verkställande av beslut kring Högskolans strategiska utbildningsportfölj (enligt separat plan)	
Kartläggning av möjlig strategisk utveckling av program i enlighet med beslut om strategisk utbildningsportfölj	
Risker	Åtgärder
Försämring av psykosocial arbetsmiljö vid avveckling av program	Avdelningschefer i samverkan med HR planerar processen
Arbetsbrist och försämrade ekonomi	Planera att erbjuda uppdragsutbildningar och ansökningar av externa medel. Kartlägga hur kompetenser kan användas på annat sätt.
Kompetensflykt	Arbeta såväl kortsiktigt som långsiktigt för att säkra interna kompetenser och ev stötta upp med externa kompetenser.
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

Mål	
Vi har strukturer för att identifiera behov av och utveckla både uppdragsutbildningar och vidareutbildningar för yrkesverksamma inom de fält som berör akademins ämnesområden.	
Uppdragsutbildning utgör 10% av akademins totala intäkt för utbildning	
Av akademins utbildningsutbud är 20% av kurserna fristående kurser med inriktning mot yrkesverksamma inom de fält som berör akademins ämnesområden.	
Uppföljning	
Andel fristående kurser av det totala anslagsfinansierade utbudet av utbildningar	
Uppdragsutbildningarnas andel av totala intäkter för utbildning	
Andel av utbildningsutbudet som innefattar en inriktning mot yrkesverksamma	
Ansvarig/-a	
Utbildningsledare, samverkansansvarig (avdelningschef för helhetsansvar)	
Aktiviteter	
Kartlägga andel fristående kurser samt antal uppdragsutbildningar	
Skapa koncept och former för utveckling av utbildning för yrkesverksamma, 2022-2024	
Risker	Åtgärder
Tappar fokus på kvalitetsutveckling av reguljärutbildning/program	Avdelningschef bevakar kvalitet för hela avdelningens utbud och tidsplanerar utveckling tillsammans med utbildningsledare.
Upptar mycket tid från utbildningsledare	Tydliggöra ansvarsroller och uppgifter för samverkansansvarig och avdelningschef
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen och vid behov starta utvecklingsprojekt med tilldelad tid	

Mål	
Inom samtliga ämnesområden har vi arenor med strategiska partners för dialog om livslångt lärande genom utbildning och forskning.	
Uppföljning	
Omfattning på uppdragsutbildningar (Hp samt antal deltagare)	
Andel fristående kurser	
Forskningsprojekt i samverkan	
Ansvarig/-a	
Avdelningschefer, utbildningsledare, professorer, samverkansansvarig	
Aktiviteter	

Kartläggning och val av strategiska partners, 2022	
I samverkan med partners utveckla mötesstrukturer, 2022-2023	
Utveckling och igångsättande av projekt och utbildningsinsatser i samverkan med strategiska partners, 2022-2023	
Risker	Åtgärder
Att otydligheter uppstår med samverkan i flera forum	Tydliga överenskommelser och beskrivningar vad respektive forum syftar till samt samordning mellan akademiens ämnen, ansvarig samverkansansvarig
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

1.2 Genom att bygga tvärdisciplinära strategiska forskningsområden utvecklar vi kunskap som gör avtryck i samhället.

Mål	
Vi har en tydlig bild av befintliga och önskade kompetenser inom akademien som bidrar till att skapa relevanta teman och inriktningar för forskningen.	
Uppföljning	
Plan för kompetensutveckling utifrån kompetenskartläggning finns (Ja/Nej)	
Adjungerade anställningar [#] och [man-månader]	
Ansvarig/-a	
Avdelningschefer, professorskollegiet	
Aktiviteter (utförare inom parentes)	
Ta fram en kompetenslista för akademien med analys av kompetensutvecklingsbehov på avdelningsnivå, 2022-2023 (avdelningschefer)	
Tydliggöra befintliga teman och inriktningar för forskningen, 2022 (professorskollegiet)	
Risker	Åtgärder
Svårighet att hitta samverkan med ämnen utanför akademien	Säkra processer för dialog med vetenskapliga ledare
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

Mål	
Vi har en stark "vi-känsla" inom akademien och över ämnesgränser	
Uppföljning	
Antal ämnesöverskridande forskningsprojekt	
Ansvarig/-a	
Akademiledningen	
Aktiviteter	
Aktiviteter för att bygga ett större "vi" (fler sociala aktiviteter) 2022-2024	
Skapa mötesstrukturer som öppnar för samverkan mellan ämnen, 2022-2023	

Risker	Åtgärder
Att samverkan inom utbildning prioriteras ned	Avdelningschef bevakar kvalitetsperspektivet för hela avdelningens verksamhet
Forskning med ämnesdjup minskar	Professorskollegiet säkerställer att det finns forskningsseminarier för såväl ämnesspecifik som ämnesöverskridande forskning
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen prioritera sociala aktiviteter som ryms inom driftsbudget.	

Mål	
Samtliga ämnen har en extern finansiering av forskning motsvarande minst 50% av totala medel för forskning.	
Uppföljning	
Andel externa medel	
Ansvarig/-a	
Akademichef, Professorskollegiet	
Aktiviteter	
Kartlägga vilka externa finansiärer AHA riktar sig till, 2022	
Arbeta för större spridning av externa finansiärer, 2022-2024	
Strategiskt arbete med planering för att avsätta tid för ansökningar av externa medel genom användande av medfinansiering, 2022-2023	
Risker	Åtgärder
Detta är ett långsiktigt mål där det idag ser olika ut. För vissa ämnen/grupper är resan lång.	Prioritera inom vilka områden vi satsar på att ge resurser för externa forskningsansökningar
Resurs	
Ev delar av forskningsanslaget för att avsätta tid till skrivande av externa ansökningar inom strategiskt valda områden.	

1.3 Genom hållbar internationellt inriktad utbildning och forskning tar vi en tydlig plats på den globala arenan.

Mål	
Samtliga ämnesgrupper har internationella samverkansarenor som bidrar till ämneskvalitet i såväl utbildning som forskning	
Uppföljning	
Antal in- och utresande studenter och lärare	
Andel publikationer med minst en internationell medförfattare	
Program med internationell antagning [#] och [HÅS]	
Ansvarig/-a	
Akademiledning, ämnesansvariga	
Aktiviteter	
Kartläggning av befintliga samverkansarenor, 2021-2022 (Internationaliseringsprojektet Fas 3)	
Utveckling av internationella samverkansarenor, 2022-2024	
Ansökan EU-green, 2022 (centralt projekt)	
Risker	Åtgärder
Tidskrävande att bygga upp internationell samverkan	Uppmuntra till att lägga del av kompetenstid till detta
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen samt extra tid för utvecklingsprojekt för ökad internationalisering	

Mål	
Våra doktorander har möjlighet till internationellt utbyte genom valda internationella samverkanspartner.	
Uppföljning	
Antal in- och utresande doktorander	
Ansvarig/-a	
Avdelningschefer, huvudhandledare och forskarutbildningsämnesansvariga	
Aktiviteter	
Kartläggning av befintliga samverkanspartner, 2021-2022 (Internationaliseringsprojektet Fas 3)	
Ansökan EU-green, 2022 (centralt projekt)	
Överenskommelser om möjlighet till utbyte skrivs fram, 2022-2023	
Risker	Åtgärder
Tar tid att bygga upp internationella kontakter och partnerskap där det inte finns	Prioritera befintliga kontakter utifrån kartläggning i Fas 3 av internationaliseringsprojektet
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

1.4 Genom långsiktig samverkan och strategiska partnerskap utvecklar vi samhället.

Mål	
Inom samtliga ämnesområden har vi arenor med strategiska partners för dialog om livslångt lärande genom utbildning och forskning.	
Uppföljning	
Projekt med omgivande samhälle (avtalspart ej inom akademien) [#] och [SEK]	
Omfattning på uppdragsutbildningar (HP samt antal deltagare)	
Andel fristående kurser	
Ansvarig/-a	
Avdelningschefer, utbildningsledare, professorskollegiet	
Aktiviteter	
Kartläggning och val av strategiska partners, 2022	
I samverkan med partners utveckla mötesstrukturer, 2022-2023	
Utveckling och igångsättande av projekt och utbildningsinsatser i samverkan med strategiska partners, 2022-2023	
Risker	Åtgärder
Att otydligheter uppstår med samverkan i flera forum	Avdelningschef bevakar kvalitetsperspektivet för hela avdelningens verksamhet
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen samt extra tid för kursutveckling enligt akademins principer	

1.5 Genom utvecklade former för nätbaserat lärande och satsningar på innovativa lärmiljöer tar vi en ledande position inom livslångt lärande.

Mål	
Inom samtliga ämnesområden har vi arenor med strategiska partners för dialog om livslångt lärande genom utbildning och forskning	
Uppföljning	
Omfattning på uppdragsutbildningar (HP samt antal deltagare)	
Uppdragsutbildningarnas andel av totala intäkter för utbildning	
Andel fristående kurser	
Ansvarig/-a	
Avdelningschefer, utbildningsledare, samverkansansvarig	
Aktiviteter	
Kartläggning och val av strategiska partners, 2022	
I samverkan med partners utveckla mötesstrukturer, 2022-2023	
Utveckling och igångsättande av projekt och utbildningsinsatser i samverkan med strategiska partners, 2022-2023	
Risker	Åtgärder
Att otydligheter uppstår med samverkan i flera forum	Avdelningschef bevakar kvalitetsperspektivet för hela avdelningens verksamhet

Resurs
Inom tilldelad tid för uppdragen samt extra tid för kursutveckling enligt akademins principer

Mål	
Akademins utbildningsprogram och kurser har fokus på studentcentrerat lärande och vi har kända och erkända strukturer för student- och doktorandinflytande	
Uppföljning	
Rapport/program om åtgärder för studentcentrerat lärande	
Ansvarig/-a	
Utbildningsledare	
Aktiviteter	
Utveckling av nätbaserad pedagogik utifrån behov i utbildningsprogram och kurser, 2021-2024	
Aktiviteter kring vad studentcentrerat lärande innebär (utbildningskollegium)	
Se aktiviteter under årets tematiska kvalitetsarbete 2.1 nedan	
Involvera pedagogiskt meriterade och excellenta lärare	
Risker	Åtgärder
En ansträngd arbetssituation som inte möjliggör utveckling.	Planera för insatser på såväl akademi som avdelningsnivå
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdrag	

1.6 [Genom ett ledarskap som främjar medarbetares delaktighet, kollegialt ansvarstagande och studenters inflytande skapar vi goda förutsättningar för verksamhetsutveckling.](#)

Mål	
Akademins utbildningsprogram och kurser har fokus på studentcentrerat lärande och vi har kända och erkända strukturer för student- och doktorandinflytande	
Uppföljning	
Redovisning av hur och i vilken omfattning studenternas kursvärderingar tas tillvara Andel beslutandeforum samt forum för kvalitetsutveckling som har student/doktorand representation	
Ansvarig/-a	
Akademichef, utbildningsledare, forskarutbildningsämnesansvarig	
Aktiviteter	
Se aktiviteter under årets tematiska kvalitetsarbete 2.1 nedan	
Kartläggning och säkerställande av studentinflytande vid beslutsfattande, 2022	
Rapportering av kursvärderingar till akademirådet samt vidtagna åtgärder	
Risker	Åtgärder

Studentinflytande kräver aktiva studenter. Risk att vi har svårt att attrahera till uppdragen	Kontinuerligt samarbete med studentkåren
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

Mål	
Akademiskt ledarskap och kollegialt ansvarstagande utgör vår interna styrka	
Uppföljning	
En process svår att mäta på kort sikt men på lång sikt är förhoppningen ett ökat intresse av att inneha olika roller. Rollbeskrivningar finns (Ja/nej)	
Ansvarig/-a	
Akademiledningen	
Aktiviteter	
Arbete med ökad förståelse för vad kollegialt ansvarstagande samt akademiskt ledarskap står för, 2022 genom seminarium och workshops om kollegialitet och andra styrformer	
Tydliggörande av rollers ansvarsområden och befogenheter, 2022-2024	
Risker	Åtgärder
Allt för detaljerade rollbeskrivningar ger ej möjlighet till flexibilitet och viss frihet som är nödvändig	Skriva fram rollbeskrivningar som ger tillgång till flexibilitet och viss frihet
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

2 Kvalitet

Kvalitetssystemets två huvudprocesser för kvalitetsutveckling, kollegial granskning och tematisk kvalitetsutveckling, ska genomföras i enlighet med UFN's direktiv.

2.1 Årligt tema 2022 för kvalitetsutveckling (fastställt av UFN): studentperspektiv och doktorandperspektiv

Mål 2.2.1	
Kunskapen om Högskolans kvalitetsaspekt <i>studentcentrerat lärande</i> och dess bedömningsgrunder, inklusive ESG kriteriet 1:3, studentcentrerat lärande, har ökat hos akademiens medarbetare. Förmågan att implementera några aspekter av studentcentrerat lärande som ingår i Högskolans kvalitetssystem och ESG 1.3 i undervisningen har ökat hos akademiens medarbetare. Några konkreta mindre utvecklingsinsatser har genomförts för att stärka det studentcentrerade lärandet inom minst ett utbildningsprogram vid varje avdelning.	
Uppföljning	
Enkätundersökning genomförs vid årets början och i december 2022 för att skatta förändring i kunskaper om studentcentrerat lärande och färdigheter för att implementera åtgärder som stödjer ett studentcentrerat lärande.	
Kort skriftlig rapportering av genomförda utvecklingsinsatser vid varje avdelning. Utbildningsledaren skickar rapport till akademirådet i december 2022.	
Ansvarig/-a	
Akademiledning	
Aktiviteter	
Framtagande av gemensam canvasutbildning om studentcentrerat lärande med utgångspunkt i Högskolans kvalitetssystem och ESG kriteriet 1:3 (Central- och lokal kvalitetssamordnare, Högskolepedagogiskt centrum)	
Planera utvecklingsinsatser vid avdelningsmöten (avdelningschefer och utbildningsledare), och sedan genomföra dessa (utbildningsledare och lärarlag)	
Aktivitet om utveckling av studentcentrerat lärande vid akademikonferens som leds av personal från Högskolepedagogiskt centrum (Akademichef)	
Risker	Åtgärder
Bristande resurstilldelning för utvecklingsinsatser	Begränsa insatserna Avsätt relevanta resurser
Resurs	
Kvalitetssamordnare, Högskolepedagogiskt centrum	

Mål

Studentinflytandet är utvärderat och säkrat i akademins formella och informella (interna utbildningsråd) organ. Interna utbildningsråd formaliseras.	
Uppföljning	
Utvärderingsrapport med rekommendationer redovisas för akademiråden i september 2022. Akademiråden ger förslag på åtgärder till nästa år VP.	
Ansvarig/-a	
Akademiledning	
Aktiviteter	
Interna utbildningsråd (utvärderingsmöten) formaliseras via akademichefsbeslut. Genomförande och åtgärdslistor följs upp i akademiråd (Akademichef).	
Tillsammans med studentkåren undersöka hur studentrepresentanterna vid akademins råd och organ uppfattar sitt studentinflytande. Genomförs dels med enkät och dels med intervjuer av strategiskt utvalda representanter (Central kvalitetssamordnare).	
Risker	Åtgärder
Personlig integritet för studentrepresentanterna som ingår i undersökningen	Tydlig information till respondenter/informanter. Använda anonym respondentenkät via SunetSurvey. Förvara intervjumaterial så att inga obehöriga kan komma åt det, och inte dokumentera eventuell information som utgör känsliga personuppgifter. Noga beakta personlig integritet vid rapportering.

2.2 Enhetsspecifika mål för kvalitetsarbete

Mål	
Kvalitetssäkrad utbildningsplan och kursplaner för master i socialt arbete i enlighet med förbättringsförslag som framkom i den kollegiala granskningen i kvalitetssystemet 2021 samt i UFNs yttrande HIG-STYR 2021/93.	
Uppföljning	
Ny utbildningsplan för masterprogram i socialt arbete finns	
Ansvarig/-a	
Berörd avdelningschef, utbildningsledare, forskarutbildningsämnesansvarig	
Aktiviteter	
Revidera Masterprogram i socialt arbete	
Risker	Åtgärder
Upptar mycket tid inom uppdragen	Tydlig ansvarsfördelning
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

Mål	
Kvalitetsutveckling av forskarutbildning samt forskning i socialt arbete i enlighet med förbättringsförslag som framkom i den kollegiala granskningen i kvalitetssystemet 2021 samt UFNs yttrande HIG-STYR 2021/93.	
Uppföljning	
Rapport om kvalitetsutvecklande åtgärder till akademirådet	
Ansvarig/-a	
Berörd avdelningschef, forskarutbildningsämnesansvarig samt professorer socialt arbete	
Aktiviteter	
Kvalitetsutvecklingsåtgärder enligt framtagen plan som stäms av med akademirådet	
Risker	Åtgärder
Upptar mycket tid inom uppdragen	Tydlig ansvarsfördelning
Resurs	
Inom tilldelad tid för uppdragen	

3 Enhetsspecifika strategiska utvecklingsmål och aktiviteter för verksamhetsåret

Enhetens samtliga utvecklingsmål och planer ska stå i samklang med Högskolans övergripande mål och strategier och direkt eller indirekt bidra till uppfyllelsen av dessa. Vissa utvecklingsmål kan dock behöva formuleras på ett sådant sätt att de inte specifikt kopplas till någon av Högskolans 6 huvudstrategier eller kvalitetssystem. Dessa formuleras i det följande som enhetsspecifika utvecklingsmål och planer för verksamhetsåret.

4 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Högskolan har följande mål för Arbetsmiljöarbetet för perioden 2021 - 2024:

- 1) Vi har en tydlig organisation där vision, verksamhetsidé och kärnvärden genomsyrar hela verksamheten.
- 2) Vi har ett hållbart ledarskap och medarbetarskap.
- 3) Vi har en hanterbar arbetsbelastning.
- 4) Högskolan i Gävle är ett jämställt, inkluderande och tillgängligt lärosäte.
- 5) Vår medarbetardialog är tydlig och meningsfull.

Utöver att ovanstående mål adresseras genom de mål och aktiviteter som återfinns i övriga delar av verksamhetsplanen, sätter enheten också nedanstående mål för arbetsmiljöarbetet för 2022:

Mål	
Vi har ökad upplevelse av balans mellan arbete och fritid, möjlighet till återhämtning och förutsättningar att utföra vårt arbete	
Uppföljning	
Könsuppdelad statistik från medarbetarenkätens frågor kring arbetsklimat och balans	
Medarbetarenkät 2022 (måttén balans, förutsättningar och återhämtning)	
Ansvarig/-a	
Akademiledningen	
Aktiviteter	
Revidering av Riktlinjer för e-post, möten och närvaro	
Utveckling av Retendo som planerings- och uppföljningsverktyg för god arbetsmiljö.	
Akademigemensam utbildning i modellen Balansa för att skapa förutsättning för medarbetare till god balans mellan arbete och privatliv.	
Aktiviteter i enlighet med respektive avdelnings handlingsplan utifrån resultat av medarbetarenkät 2020.	
Risker	Åtgärder
För att detta ska kunna följas upp är vi beroende av stöd från andra enheter. Risk att det för dem inte finns möjlighet att fokusera på detta.	Dialog med HR för att ta fram underlag till uppföljning
Målet är delvis en kulturfråga och individuell upplevelse vilket ger en medföljande risk att det kan vara svårt att förändra på kort sikt.	Uthållighet med kontinuerlig uppföljning via delaktighet på avdelningsmöten i arbetsmiljöfrågor
Resurs	
Inom tilldelad tid för akademiledningen. För utbildningsinsats Balansa avsätts 50 000 kr.	

5 Miljö- och hållbarhetsarbete

Högskolans direkta miljömål

I vår egen verksamhet minska belastningen på miljön, samt specifikt vår påverkan på klimatet, i linje med samhällets åtaganden såsom de uttrycks i nationella och internationella överenskommelser.

Högskolans indirekta miljö- och hållbarhetsmål

Utbildning

I utbildning på alla nivåer är hållbar utveckling integrerad och möjliggör att studenter efter examen kan bidra till en hållbar samhällsutveckling.

Utbildningens innehåll, upplägg och genomförande främjar hållbar utveckling och behandlar ekologisk, social och/eller ekonomisk hållbarhet samt beaktar ett systemperspektiv om så är relevant.

Utbildningens innehåll, upplägg och genomförande ger studenterna kunskap, färdigheter och förmågor som relaterar till samhällsutmaningar på ett välmotiverat sätt.

Forskning

Forskningens resultat kommer det omgivande samhället till nytta, löser samhällsutmaningar, främjar strävan mot hållbarhetsmål och kan tillämpas i verksamheter utanför vetenskapssamhället såväl regionalt som nationellt och internationellt.

Ett arbete pågår för att fastställa högskoleövergripande klimatmål för att implementera klimatramverket vid HiG där mätbara indikatorer håller på att arbetas fram. Mål att koppla aktiviteter till kommer att skickas ut inom kort.

Mål	
Inköp och upphandling: 65 % av alla upphandlingar (ekonomiskt värde) ska ha miljökrav (bas, avancerade och/eller spjutspets).	
Uppföljning	
Årlig uppföljning av miljösamordnare via data från controller, per enhet via kostnadsställe. 1) Ny rutin framtagen (ja/nej) 2) Ny rutin implementerad (ja/nej), antal/andel medarbetare som fått information om den nya rutinen.	
Ansvarig/-a	
EVL för framtagande och enheterna för implementering/information.	
Aktiviteter	
Färdigställa ny rutin för inköp och upphandlingar. <ul style="list-style-type: none">- Inga inköp ska göras om det inte ställts miljökrav. Ställa spjutspetskrav enligt Upphandlingsmyndighetens kriteriekatalog när det är möjligt.- Förslag för funktionsbeställningar (där beställaren inte på förhand anger specifik produkt utan vill ha viss tjänst/vara): ta fram ett formulär likt beställning av sökuppdrag där beställaren beskriver vad hen vill ha. (EPI)	
Implementera den nya rutinen och göra den känd bland berörd personal. <ul style="list-style-type: none">- Presenteras vid enhets-/avdelningsmöten	
Risker	Åtgärder
Att tiden inte räcker till för att utarbeta och implementera nya rutiner.	Prioritera arbetet och ge stöd till medarbetare som genomför arbetet

Att kommunikationen inte är tillräcklig för att öka förståelsen för de rutiner som införs och därmed möter motstånd	Enhetligt mtrl (ppt) tas fram som stöd för chefer, att presenteras vid APT.
Resurs	

Mål	
<i>Tjänsteresor:</i> Till år 2025 ska koldioxidutsläppen för tjänsteresor minska till mindre än 25% i jämförelse med nivån 2019. (För Akademien för hälsa och arbetsliv innebär det en minskning från 74 KgCO ₂ till 18 KgCO ₂ per årsarbetskraft)	
Uppföljning	
Uppföljning av koldioxidutsläpp för tjänsteresor av systemansvarig Q2 samt årligen. Uppföljning enhetsvis av användandet av beslutsträdet: motivering till val av flyg.	
Ansvarig/-a	
Akademiledning	
Aktiviteter	
Laddstolpar för elbilar (EVL)	
Se över resepolicy: flygresor inom Sverige ska inte förekomma (EVL)	
Informera om busskortet (miljösamordnarna)	
Digitala disputationer är förstahandsalternativ om opponent och betygsnämnd behöver flygresa. Gäller även när medarbetare från oss deltar vid disputationer vid annat lärosäte (Akademiledning)	
Avdelningsvisa handlingsplaner för klimathänsyn ("koldioxidbudgetar") i genomförande av utbildning på forskarnivå och forskning (Avdelningschefer)	
Beslutsträd för tjänsteresor används för egna överväganden samt kommuniceras med chef vid reseorder (tidigare reseförordnande) (Avdelningschef).	
Resfria möten ska fortsatt vara förstahandsalternativet. Varje enhet bör se över att möjligheten till särskilda samtalsrum om medarbetare delar rum.	
Risker	Åtgärder
Att tiden inte räcker till för att utarbeta och implementera nya rutiner.	Prioritera arbetet och ge stöd till medarbetare som genomför arbetet
Att kommunikationen inte är tillräcklig för att öka förståelsen för de rutiner som införs och därmed möter motstånd	Enhetligt mtrl (ppt) tas fram som stöd för chefer, att presenteras vid APT.
Resurs	

Mål	
<i>Mat och servering:</i> Möjliggöra en minskad klimatpåverkan inom mat och servering.	
Uppföljning	
<ul style="list-style-type: none"> - Beställningar gjorda via visum märks med vegetariskt (ja/nej), andel med kött - Policy framtagen (ja/nej) 	
Ansvarig/-a	
Akademiledning	
Aktiviteter	
<ul style="list-style-type: none"> - Vegetarisk kost ska vara förstahandsval vid gemensamma aktiviteter. 	

<ul style="list-style-type: none"> - Ta fram en högskoleövergripande mat- och serveringspolicy. - När avtal för mat- och servering ska upphandlas ska krav ställas gällande redovisning av koldioxidutsläpp per portion, användande av plastartiklar etc. - Fortsatt informera om den inspelade föreläsning om mat och klimat som tagits fram. - Tillse att det framgår på fakturorna från HÖRS och längre fram andra leverantörer vad som har beställts så att det går att följa upp 	
Risker	Åtgärder
Aktiviteten kan betraktas som en inkräktande på den personliga integriteten (1 och 2).	Information och förankringsarbete i kollegiet.
Högskolan äger inte frågan (punkt 3).	Tills nuvarande avtal går ut kan vi ha dialog i frågan.
Resurs	

Mål	
All nyanställd personal (100%) har genomgått grundläggande miljöutbildning..	
Uppföljning	
– Andel nyanställd personal som genomgått grundläggande miljöutbildning.	
Ansvarig/-a	
Miljösamordnarna	
Aktiviteter	
Informera om utbildningen vid Akademimöte.	
Avdelningschefen meddelar miljösamordnare vilka personer som nyanställs i gruppen på intranätet.	
Miljösamordnare mailar alla nyanställda och informerar om utbildningen	
Risker	Åtgärder
Att en föråldrad utbildning inte bidrar till det långsiktiga målet.	Akademichef påtalar för RHU (miljösamordnarna) vikten av en uppdaterad utbildning
Resurs	
Inom tilldelad tid	

6 Kompetensförsörjningsplan

I budgetarbetet görs enhetens bedömning av vilken kompetens och kapacitet som kommer att krävas under året för att fullgöra den verksamhet som beskrivs i föregående stycken samt vilka åtgärder som planeras för att säkra kompetensen. Den bedömningen måste anpassas till de givna budgetramarna för enheten. Om det finns väsentliga förändringar kan en kort beskrivning lämnas här.

Verksamhetsdel ¹	Befattning	Behov ²	Planerad åtgärd ³	Nuvarande könsfördelning inom befattningen
Vårdvetenskap, kolumn "Behov" är beskrivet i helårsarbetande	Professor	3	Befordran av 1 docentmeriterad lektor till professor	2 kvinnor 0 män
	Universitetslektor, Docent meriterad	14	Meritering för 3 lektorer	9 kvinnor 2 män
	Universitetslektor	15	Nyrekrytering 1, (specialistutbildad. Intensivvårds-sjuksköterska el liknande utb inom akutverksamhet)	14 kvinnor 3 män
	Universitetslektor med klinisk förankring	2	Ingen åtgärd	2 kvinnor 0 män
	Universitetslektor med klinisk förankring nollanställning	2	Dialog med samverkanspartner om två kliniska lektorat där individerna blir anställd av samverkansparten	0 kvinnor 0 män
	Doktorand	10	Nyrekrytering 1 beroende av budget (vi finansierar 6 st, 3 är externfinansierade. Ev. är ytterligare en externfinansierad doktorand på väg in)	8 kvinnor 1 man
	Universitetsadjunkt	24	Ersättningsrekrytering 2 (pension/upsägning)	24 kvinnor 3 män
	Universitetsadjunkt med klinisk förankring	8	Ingen åtgärd	8 kvinnor 0 män
	Universitetsadjunkt med klinisk förankring nollanställning	8	Varav 6 är anställda av Region Gävleborg, 2 anställda av TioHundra Ingen åtgärd	8 kvinnor 0 män
	Övningsassistent	1	Ingen åtgärd	1 kvinna 0 män
Socialt arbete	Professor	3 kvinnor		

¹ Här avses i första hand ämnesgrupp, men varje akademi får själv avgränsa och definiera de organisations-/verksamhetsdelar som är relevanta för kompetensplanering.

² Här anges den bemanning som bedömts nödvändig för genomförande av den planerade verksamheten.

³ Här beskrivs de eventuella åtgärder som kommer att krävas under året för att fylla behovet.

	(1 senior)		
	Professor (1 senior)	3 män	Befordran av 1 professor med tydlig kompetens inom examensrätten Seniorprofessorer lämnar över under år 2022 Pensionsavgångar
	Docent	1 kvinna	
	Docent	2 män	Uppmuntra meritering till docent
	Lektor	3 kvinnor	1 visstid som förlängs 2022 Behov finns av ersättningsrekryteringar
	Lektor	2 män	Pensionsavgång
	Adjunkt	4 män	1 visstid som förlängs 2022
	Adjunkt	6 kvinnor	Uppmuntra meritering till lektor
	Samordnare	1 kvinna	Ingen åtgärd
	Doktorand	7 kvinnor	
	Doktorand	4 män	Ingen åtgärd
Kriminologi	Professor	1 man	Uppmuntra meritering till professor
	Docent	1 kvinna	
	Docent	1 man	Uppmuntra meritering till docent
	Lektor	1 kvinna	
	Lektor	1 man	Ingen åtgärd
	Adjunkt	2 kvinnor	
	Adjunkt	1 man	1 visstid som förlängs 2022 Befordran till lektor pågår för 2 av dem
Arbetshälsovetenskap		2 män	
	Professor	0 kvinnor	
	Senior professor	1 man	
	Adjungerad professor	1 kvinna	
		0 män	
	Forskare, ej docenter	2 kvinnor	Tidsbegränsade anställningar
	Forskare, tillika docenter	3 män	Två tjänstlediga

		1 kvinnor	Deltid tidsbegränsat	
		2 män		
	Lektor, ej docent	2 kvinnor	En delvis tjänstledig	
		1 man		
	Lektor, tillika docent	2 kvinnor	En tjänstledig deltid	
	Postdoktor	1	Rekrytering ska inledas	
	Forskningsassistent	1	Rekrytering ska inledas	
		2 män		
	Doktorand	7 kvinnor	Tre delvis föräldralediga, en sjukskriven	
	Forskarstuderande med annan arbetsgivare	2 kvinnor	Båda deltid	
	Amanuens	1 kvinna	Deltid, anställningen upphör i juni	
Psykologi	Professor	2 män		
		0 kvinnor		
	Lektor, ej docent	1 man		
		6 kvinnor	Varav två på deltid tidsbegränsat	
	Lektor, tillika docent	1 man		
		0 kvinnor		
	Adjunkt	2 män	Befordran till lektor pågår för en av dem	
		2 kvinnor	Befordran till lektor pågår för en av dem	
	Forskningsassistent	1 person	Rekrytering ska inledas	
Folkhälsovetenskap	Professor	1 Kvinna		
	Lektor, visstid	1 Kvinna		
	Lektor docent	1 person	Pågående rekrytering	
	Lektor, ej docent	1 Kvinna	Går i pension under 2022	
	Adjunkt	3 Kvinnor		
		1 Man	Förväntas ansöka om befordran under 2022/ev 2023	

	Doktorand	1 Kvinna	Disputation VT 2022. Förväntas söka befordran till lektor under slutet av 2022	
Idrottsvetenskap	Lektor, ej docent	3 kvinnor	1 uppmuntra meritering till docent. Nyrekrytering av 1 lektor behövs	
		1 Män	1 uppmuntra meritering till docent.	
	Adjunkter	2,5 Män		
		2 Kvinnor		

Bilaga 1 - Genusmedvetna nyckeltal

2021-10-27																															
	VV					AVP					SAK					FIV					AHA gemensamt					AHA Totalt					Färg i relation till akademins fördelning
	Kv.	%	Män	%	Tot.	Kv.	%	Män	%	Tot.	Kv.	%	Män	%	Tot.	Kv.	%	Män	%	Tot.	Kv.	%	Män	%	Tot.	Kv.	%	Män	%	Tot.	
Antal anställda	70	89	9	11	79	25	59,5	17	40	42	23	58	17	42,5	40	13	68	6	32	19	3	100	0	0	3	134	73	49	27	183	
Ledningsgrupp	2	100	0	0	2	1	100	0	0	1	1	100	0	0	1	0	0	1	100	1	1	100	0	0	1	5	83	1	17	6	
Utbildningsledare	3	100	0	0	3	2	100	0	0	2	3	75	1	25	4	2	100	0	0	2					10	91	1	9	11		
Ämnesansvariga	1	50	1	50	2	0	0	2	100	2	1	33	2	66,7	3	1	50	1	50	2					3	33	6	67	9		
Examinatorer h21	51	96	2	4	53	12	43	16	57	28	15	31	34	69	49	10	53	9	47	19					88	59	61	41	149		
Kursansvariga h 21	89	92	8	8	97	20	59	14	41	34	40	69	18	31	58	16	59	11	41	27					165	76	51	24	216		
Professorer	2	100	0	0	2	0	0	5	100	5	2	40	3	60	5	1	100	0	0	1					5	38	8	62	13		
Docenter	9	82	2	18	11	2	29	5	71	7	2	40	3	60	5	0	0	1	100	1					13	54	11	46	24		
Lektorer	21	81	5	19	26	12	70,6	5	29	17	6	55	5	45	11	5	71	2	29	7					44	72	17	28	61		
Klinisk lektor	2	100	0	0	2																				2	100	0	0	2		
Adjunkter	22	88	3	12	25	2	50	2	50	4	9	64	5	36	14	6	60	4	40	10					39	74	14	26	53		
Doktorander	6	85,7	1	14	7	7	78	2	22	9	5	71	2	29	7	1	100		0	1					19	79	5	21	24		
Övriga	1	100	0	0	1	4	57	3	43	7	1	33	2	67	3					0	2	100	0	0	2	8	62	5	38	13	
Kliniska adjunkter	16	100	0	0	16																				16	100	0	0	16		
Fördjupad analys behövs på avdelningsnivå samt i relation till hur könsfördelningen ser ut totalt																															
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> Jämställt, >40, <60 intervall På väg, <84, >16 intervall Åtgärd behövs, <15, >85 intervall </div>																															