



HÖGSKOLAN I GÄVLE

STYRDOKUMENT

Dokumenttyp: Plan

Ärendenummer: HIG-STYR 2017/75

Beslutat av: Rektor

Beslutsdatum: 2017-05-15

Reviderad: 2018-05-29

Giltighetstid: t.o.m. 2019-12-31

Arbetsmiljömål för Högskolan 2017-2020

Innehållsförteckning

Inledning	1
Omfattning	1
Arbetsmiljömål 2017-2020	1
Huvudmål och delmål 2017-2020	2

Inledning

Högskolans arbetsmiljöarbete utgår från Arbetsmiljölagen samt Arbetsmiljöförordningarna. I den nya Arbetsmiljöförordningen 2015:4 framgår att arbetsgivaren ska ha tydliga mål för arbetsmiljöarbetet med betoning på social- och organisatorisk arbetsmiljö. I detta styrdokument presenteras de arbetsmiljömål som Högskolan har fastställt för perioden 2017-2020. Arbetsmiljömålen utgår från Högskolans vision och verksamhetsidé samt Högskolans plattform för strategi 2020. De revideras årligen och kan komma att förändras i enlighet med verksamhetens behov. Arbetsmiljömålen kopplas till den Strategiska Arbetsmiljöplanen 2017-2020 (HIG-STYR 2017/76) där arbetsmiljömålen för perioden konkretiseras. Arbetsmiljömålen 2017-2020 och Arbetsmiljöplanen 2017-2020 ligger sedan till grund för enheternas arbetsmiljömål som årligen definieras och utvärderas i verksamhetsplanerna.

Omfattning

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

Arbetsmiljömål 2017-2020

Arbetsmiljömålen 2017-2020 är indelade i 6 huvudmål som alla tar ansats i Högskolans vision, mål och strategiska plattform. Huvudmålen är strävansmål för en hållbar arbetsmiljö för både medarbetare och studenter. Varje mål har underliggande delmål som stödjer/förtydligar huvudmålen. Delmålen är formulerade utifrån huruvida de är mätbara på individnivå och följs upp i en årlig enkät, eller ligger på en mer organisatorisk nivå och följs upp i en årlig arbetsmiljörevision.

1. Vi går med ”lätta steg” till jobbet.

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.

2. Det systematiska arbetsmiljöarbetet präglas av tydlighet, delaktighet och samverkan och är integrerat i Högskolans ledningssystem.
3. Högskolans grundläggande värderingar är framtagna, kända och erkända i organisationen.
4. Högskolans strategi för ett hållbart ledarskap och medarbetarskap är tydliggjord och förankrad i organisationen.
5. Högskolans arbete och strategi för lika villkor är etablerad och utgör en grund för verksamhetsstyrningen.
6. Högskolans medarbetardialog är tydliggjord och förankrad i verksamheten.

Huvudmål och delmål 2017-2020

Övergripande visionsmål:

Vi går med "lätta steg" till jobbet!

På Högskolan i Gävle har vi en arbetsmiljö som bidrar till att vi mår bra på jobbet och i vår studiemiljö. Sammantaget skapar vår arbetsmiljö en grund för känslan av att gå med "lätta steg" till jobbet.

- Alla medarbetare upplever att de trivs på sitt arbete.
- Alla medarbetare upplever att de har en hanterbar arbetsbelastning.
- Alla studenter upplever att de har en god arbetsmiljö.
- Alla studenter upplever att de trivs på Högskolan i Gävle.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet präglas av tydlighet, delaktighet och samverkan och är integrerat i Högskolans ledningssystem.

- För varje avdelning/enhets verksamhetsplan finns mål och handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Dessa grundar sig i systematiska uppföljningar, årliga mätningar och analyser av den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön.
- En ny arbetsmiljöpolicy är framtagen.
- Nya chefer, medarbetare med relevanta befattningar¹, nya arbetsmiljöombud samt representant(er) från studentorganisationen² har genomgått arbetsmiljöutbildning.
- Alla nyanställda³ medarbetare har genomgått ett introduktionsprogram.

Högskolans grundläggande värderingar är framtagna, kända och erkända i organisationen.

- 95 % eller fler av medarbetarna känner till och utgår i sin yrkesroll från Högskolans grundläggande värderingar.
- 80 % eller fler av Högskolans studenter känner till Högskolans grundläggande värderingar.

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. Även studentarbetsmiljöombud kan komma att involveras.

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.

Högskolans strategi för ett hållbart ledarskap och medarbetarskap är tydliggjord och förankrad i organisationen.

- 90 % eller fler medarbetare och chefer uppger att de vet vad som förväntas av dem i deras roller.
 - Alla cheferna uppger att de har goda förutsättningar att utöva ett gott och tydligt ledarskap.
 - 70 % av medarbetarna uppger att de känner till och bidrar till Högskolans verksamhetsmål.
-

Högskolans arbete och strategi för lika villkor är etablerad och utgör en grund för verksamhetsstyrningen.

- Samtliga styrdokument har genomgått en analys/granskning ur ett lika- villkorsperspektiv före beslut.
 - Ett nytt styrdokument för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling har tagits fram.
 - Alla chefer, medarbetare med relevanta befattningar⁴ samt representant (er) från studentorganisationen⁵ har genomgått utbildning om kränkande särbehandling.
 - Alla chefer har genomgått utbildning om jämställdhet enligt Högskolans plan för jämställdhetsintegrering.
-

Högskolans medarbetardialog är tydliggjord och förankrad i verksamheten.

- 90 % eller fler av alla medarbetare har lönesamtal.
- 90 % eller fler av alla medarbetare har minst en gång per år ett medarbetarsamtal.
- 80 % eller fler av medarbetarna upplever medarbetarsamtalet som meningsfullt.

⁴ Se not 1.

⁵ Se not 2.