



Uppföljning Lokal handlingsplan för arbetsmiljö 2016 vid Akademin för vård, arbetsliv och välfärd

Handlingsplanen har utarbetats i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrift *Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)*, utifrån Högskolans arbetsmiljöpolicy och fastsatta strategiska arbetsmiljömål 2015-2017 (dnr 774-13).

Arbetsmiljömål 2015-2017:

- Högskolan är en attraktiv arbets-/studieplats
- Arbetsmiljön präglas av lika villkor
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet med kontinuerliga riskbedömningar, handlingsplaner och uppföljningar är implementerat.
- 100 % av medarbetarna har utvecklingssamtal årligen
- En ledarskaps- och medarbetarpolicy är utarbetad och implementerad

Utöver arbetsmiljömålen ovan utgår den övergripande handlingsplanen från resultatet av den psykosociala skyddsronden 2014 och genomförda riskbedömningar avseende hot och våld samt ensamarbete.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan med ansvariga för områdena lika villkor och hållbar utveckling där så är tillämpligt. Samverkan med skyddsombud sker vid allt förändringsarbete.

Postadress

Högskolan i Borås
501 90 Borås

Tfn

033 – 435 40 00 (vxl)
033 – 435 xx xx (direkt)
070 – xxx xx xx (mobil)

Fax

033 – 435 xx xx

E-post

<förnamn.efternamn@hb.se

Mål/aktivitet	Slutdatum	Ansvarig	Uppföljning	Resultat
Högskolan är en attraktiv arbets-/studieplats				
Identifiera faktorer som är viktiga för att högskolan ska vara en attraktiv arbets-/studieplats. Arbetet sker i respektive lokal arbetsmiljökommitté och samordnas av den centrala arbetsmiljökommittén. <ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning fysisk skydds rond 2015 • Uppföljning psykosocial skydds rond 2016 • Uppföljning Studentbarometer 2015 	2016-09-30	Akademi- chef	Akademins arbets- miljökommitté	Fysisk skydds rond 2015 följdes upp vid AMKs möte 160525. Ingen psykosocial skydds rond genomfördes under 2016 och kunde därför inte följas upp. Studentbarometer följdes upp vid AMKs möte 160525 samt i samband med akademins utvecklings dagar i augusti.
Genomföra teambildande aktiviteter för arbetsgrupper i syfte att stärka ”vi-känslan” i organisationen. Aktiviteter genomförs där behov finns och kan vara inom en akademi/ enhet och mellan enheter. <ul style="list-style-type: none"> • Utvecklings dagar i augusti 	2016-08-31	Chefer	Akademins arbets- miljökommitté	Utvecklings dagar genomfördes i Hindås på Hjortviken 160818--19 med bland annat fokus på ny AFS om organisatorisk och social arbets- miljö.
Diskutera vikten av god intern kommunikation i relation till att skapa en god arbetsmiljö. Sätt därefter in insatser där så behövs i syfte att förbättra den interna kommunikationen. <ul style="list-style-type: none"> • Utarbeta riktlinjer för intern kommunikation 	2016-12-31	Chefer	Akademins arbets- miljökommitté	Frågan har diskuterats under året. Inga riktlinjer har arbetats fram, men ett nyhetsbrev går ut till medarbetarna varje månad med information. Kontinuerlig information ges också och dialog förs vid sektionernas arbetsplats- träffar och vid akademimöten.
Vid framtagande av lokalförsörjningsplan 2015 väga in faktorer för att skapa en attraktiv arbets-/studieplats. <ul style="list-style-type: none"> • Följa upp det förslag som blir resultatet av lokal- försörjningsplan 2015. 	2016-06-30	Akademi- controller	Akademins arbets- miljökommitté	Inplaceringsförslaget har följts upp och diskuterats vid akademien i samband med en temadag om fysisk och psykosocial arbetsmiljö 161116. Synpunkter har lämnats till högskolans handläggare och vidare diskussioner förs.
Vidareutveckla och fortsatt arbeta med akademins värdegrund. <ul style="list-style-type: none"> • Temadagar genomförs med fokus på värdegrund. 	2016-12-31	Värdegrunds- grupp och chefer	Akademins arbets- miljökommitté	Akademien har under året genomfört två temadagar och utvecklings dagar där värdegrunden har funnits med som ett fundament och har bidragit

<ul style="list-style-type: none"> • Värdegrunden synliggörs på akademien och i relevanta dokument. • Stående punkt vid Sektionsmöten (APT). • Värdegrunden görs tydlig för medarbetare, studenter och avnämare genom att den lyfts vid såväl formella som informella möten. 				till framtagandet av en utbildnings- och forskningsstrategi. Värdegrunden används och görs synlig i det dagliga arbetet vid akademien och är en stående punkt på sektionsmöten 1 gång/månad.
<p>Främja delaktighet bland studenter för att utveckla arbets-/studiemiljön.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeta för ökad samverkan med studentkåren för att stödja studenternas delaktighet i planering och utveckling av verksamheten. • Fortsätta att erbjuda studenter delaktighet i akademins utskott, råd och grupper. 	2016-12-31	Chefer	Akademins arbetsmiljökommitté	Studenter erbjuds via kårsektionen platser i samtliga utskott, råd och grupper vid akademien som träffas regelbundet. Dessutom träffar sektionschefer kårsektionen en gång i månaden för att delge varandra information och diskutera aktuella frågor såsom t ex arbets- och studiemiljö
<p>Skapa förutsättningar för en god livsstil med betoning på regelbunden fysisk aktivitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Återkommande erbjudanden om aktiviteter. 	2016-12-31	Chefer, hälsoinspiratör och medarbetare	Akademins arbetsmiljökommitté	Inga särskilda erbjudanden om aktiviteter har givits under året. Behovet av en hälsoinspiratör vid akademien har diskuterats. Medarbetare har också uppmuntrats att använda högskolans friskvårdsbidrag för att stimulera fysisk aktivitet.
<i>Arbetsmiljön präglas av lika villkor</i>				
<p>Vidareutveckla och fortsatt arbeta med akademins värdegrund utifrån lika villkor.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temadagar genomförs med fokus på lika villkor. • Stående punkt vid Sektionsmöten (APT). 	2016-12-31	Samordnare för lika villkor, Värdegrundsgrupp	Akademins arbetsmiljökommitté	Akademien har under året genomfört två temadagar och utvecklingsdagar där värdegrunden tillsammans med arbetsmiljö har haft stort utrymme. Lika villkor har funnits med som del av dessa diskussioner.
<i>Det systematiska arbetsmiljöarbetet med kontinuerliga riskbedömningar, handlingsplaner och uppföljningar är implementerat.</i>				
Information om brandsäkerhet för att tillse att medarbetare	2016-12-31	Chefer och	Akademins arbets-	Rutiner finns och brandsäkerhet tas

<p>och studenter vet vad de ska göra i händelse av brand.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informera nyanställda i samband med introduktion. • Informera studenter i samband med program-/kursstart. • Erbjud brandrond för medarbetare en gång per termin. • Informera medarbetare vid ett Akademimöte under året. 		akademi-controller	miljökommitté	upp i samband med introduktion av nyanställda och studenterna informeras vid program-/kursstart. Två brandrond har genomförts med medarbetare under året i samband med terminsstart. Information har dock inte givits vid ett Akademimöte under året.
<p>Möte med krisgrupp genomförs och akademins kris- hanteringsplan uppdateras.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vid Sektionschefsmöte i december. 	2016-12-31	Akademi-controller	Akademins arbetsmiljökommitté	Genomfördes 161213 och Krishanteringsplanen i händelse av olycka eller katastrof uppdaterades med anledning av detta.
<p>Arbeta med kontinuerliga riskbedömningar för att förebygga ohälsa och olycksfall.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genomföra och följa upp fysisk skydds rond 2016. • Följa upp psykosocial skydds rond 2016. • Tydliggöra rutiner för felanmälan 1 gång/termin. 	2016-12-31	Akademi-controller	Akademins arbetsmiljökommitté	Fysisk skydds rond genomfördes 161130, protokoll upprättades och följdes upp vid arbetsmiljö-kommitténs möte 161221. Ingen psykosocial skydds rond genomfördes under 2016 och kunde därför inte följas upp. Information om rutiner för felanmälan har gått ut till akademins medarbetare vid minst ett tillfälle under året.
<p>Identifiera behov av arbetsmiljöutbildning inom akademien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • I samband med PU-samtal. 	2016-12-31	Chefer	Akademins arbetsmiljökommitté	Behov har identifierats i samband med PU-samtal och frågan har också diskuterats i arbetsmiljö-kommittén för att identifiera ledamöternas behov.
<p>Följa upp högskolan arbete med att förbättra IT-miljön för akademins medarbetare och studenter.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hitta nya rutiner för felanmälan till systemägare. 	2016-12-31	Akademi-controller	Akademins arbetsmiljökommitté	Medarbetare från akademien har deltagit i utvecklingsprojekt under året, bl a när det gäller nya funktioner med anledning av Ladok 3. Dialoger har förts med systemägare om servicenivå till systemanvändare och information om vart man vänder sig och hur har tydliggjorts.

Regelbundna arbetsplatsträffar med arbetsmiljö som stående samtalspunkt. <ul style="list-style-type: none"> Stående punkt vid Sektionsmöten/APT. 	2016-12-31	Chefer	Akademins arbetsmiljökommitté	Arbetsmiljö har varit en stående punkt på Sektionsmötena under året.
Följa upp sjukfrånvaro halvårs- och årsvis. <ul style="list-style-type: none"> Vid arbetsmiljökommitténs första möte per termin. 	2016-12-31	Akademins arbetsmiljökommitté	Akademins arbetsmiljökommitté	Uppföljning har genomförts vid arbetsmiljökommitténs möten 160210 och 160914.
Följa upp tillbud och arbetsskadeanmälningar samt skadeanmälningar om personskada för studenterna till Kammarkollegiet halvårsvis. <ul style="list-style-type: none"> Vid arbetsmiljökommitténs första möte per termin. 	2016-12-31	Akademins arbetsmiljökommitté	Akademins arbetsmiljökommitté	Uppföljning har genomförts vid arbetsmiljökommitténs möten 160525, 160914, 161109 och 161221.
Arbeta för att öka studenternas smittskydd genom att: <ul style="list-style-type: none"> Informera studenterna vid programstart. Uppmana studenterna till vaccination. Uppdatera akademins smittskyddsinformation. 	2016-12-31	Chefer	Akademins arbetsmiljökommitté	Studenterna informeras och uppmanas till vaccination vid programstart. Information på hemsidan hålls uppdaterad.
<i>100 % av medarbetarna har utvecklingssamtal årligen</i>				
Fortsatt genomföra utvecklingssamtal, tjänsteplaneringsamtal och utforma individuella utvecklingsplaner: <ul style="list-style-type: none"> Genomföra utvecklingssamtal en gång per år. Genomföra tjänsteplaneringsamtal två gånger per år (senast 15 maj för hösten och 15 november för våren). Utveckla mall för individuella utvecklingsplaner. 	2016-12-31	Chefer	Akademins arbetsmiljökommitté	Akademichef, sektionschefer och biträdande sektionschefer har genomfört PU-samtal med sina medarbetare under året och individuella utvecklingsplaner har tagits fram. Sektionschefer och biträdande sektionschefer har därutöver genomfört tjänsteplaneringssamtal inför varje termin med sina medarbetare. Mallen för individuella utvecklingsplaner har inte utvecklats utan högskolans mall har använts och brister i den har påtalats.
<i>En ledarskaps- och medarbetarpolicy är utarbetad och implementerad</i>				
Implementera en ledarskaps- och medarbetarpolicy senast 2017-12-31	2017-12-31			Akademien avvaktar samordning inom högskolan.

I framtagandet av handlingsplanen har Akademichefens ledningsråd och Akademin arbetsmiljökommitté deltagit. Medarbetare har bidragit till åtgärder/aktiviteter utifrån de diskussioner som fördes vid akademins utvecklingsdagar i augusti 2015.
Beslutad av Lotta Dalheim Englund 2015-12-31.

Uppföljning av handlingsplanen har dokumenterats av ordförande i akademins arbetsmiljökommitté efter avstämning med berörda och ledamöter i akademins arbetsmiljökommitté 2017-02-08.