

Arbetsmiljöpolicy med handlingsplan vid Röda Korsets Högskola 2019–2021

Innehåll

Arbetsmiljöpolicy med handlingsplan vid Röda Korsets Högskola.....	3
Inledning.....	3
Ansvarsområden.....	4
Chefernas ansvar	4
Medarbetarnas ansvar.....	4
Studenternas ansvar.....	4
Skyddsombud samt studentskyddsombud.....	5
Röda Korsets Högskolas systematiska arbetsmiljöarbete	5
Ansvar för aktiviteterna i årshjulet.....	6
Arbetsmiljö medarbetarundersökning	6
Arbetsskada och tillbud.....	7
För anställda	7
För studenter.....	7
Rehabilitering	7
Grundvärden som gynnar det systematiska arbetsmiljöarbetet vid RKH	7
För personal:.....	7
För studenter:.....	8
Vad är viktigt för en bra arbetsmiljö?	8
Vilka arbetsmiljörisiker kan förekomma på din arbetsplats?	9
Handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet.....	10
Psykisk arbetsmiljö	10
Fysisk arbetsmiljö	10
Organisatorisk arbetsmiljö	10
Studenter.....	10

Abetsmiljöpolicy med handlingsplan vid Röda Korsets Högskola

Vi är stolta över vårt varumärke – Att arbeta för Röda Korsets Högskola (RKH) är att knyta an till ett starkt varumärke som kännetecknar en tradition av att utbilda högt ansedda och eftertraktade sjuksköterskor sedan år 1866.

Vi är cirka 70 medarbetare som tillsammans bidrar till att utbilda 900 studenter per år och vår sjuksköterskeutbildning är en av de mest eftertraktade i landet. Tillsammans utvecklar och anpassar vi oss för att möta nuvarande och framtida behov inom hälsa och vård.

Global hälsa och omvårdnad sammanfattar vår unika profil inom utbildning, forskning och samverkan där omvårdnad, medicin, folkhälsovetenskap, samhällsvetenskap, teknisk vårdvetenskap samt teknik och hälsa är våra fokusområden.

Våra värdeord är respekt, samarbete och tillit. Våra ledord för att uppnå önskade resultat vid högskolan är kraftsamling, kvalitet och globalitet. Allt arbete vid Röda Korsets Högskola vilar på Röda Korsets värdegrunder och principer. Vi värdesätter kvaliteter som jämn könsfördelning och mångfald tillför en verksamhet. Vid rekrytering välkomnar vi sökanden av alla kön och med olika födelsebakgrund, olika etnisk bakgrund, funktionalitet och livserfarenhet.

Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare samt ett lärosäte där arbetstagare och studenter känner sig delaktiga och har en bra balans mellan arbetsliv/studentliv och privatliv.

Röda Korsets Högskolas arbetsmiljöpolicy med handlingsplan ska vara känd i organisationen och vänder sig till anställda och studenter.

Inledning

Röda Korsets Högskolas arbetsmiljöpolicy grundar sig på arbetsmiljölagen, arbetsmiljöverkets föreskrifter och diskrimineringslagen.

Högskolans värderingar utgår ifrån:

- Respekt; vi ska respektera andras åsikter och föra en utvecklande och positiv dialog i alla frågor.
- Tillit; vi litar på varandras kunskaper och ambitioner.
- Samarbete; vi arbetar med varandra mot gemensamma mål.

Syftet med att aktivt arbeta med en god arbetsmiljö är att skapa goda förutsättningar för arbetsglädje, utvecklingsmöjligheter, god hälsa, säkerhet och trygghet samt motverka ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållande för såväl medarbetare och studenter. Arbets- och studieförhållanden ska i möjligaste mån anpassas till olika fysiska och psykiska förutsättningar och ta fasta på att alla ska kunna delta på lika villkor. Syftet är även att konkret och tydligt beskriva arbetsmiljöarbetet och hur det ska följas upp. Arbetsmiljöpolicyn ska visa hur vi systematiskt arbetar med att skapa en god arbetsmiljö som ger effekter på trivsel och arbetsglädje och därmed kunna nå goda resultat i arbete och studier.

Denna arbetsmiljöpolicy är förenlig med samtliga styrdokument vid RKH och har direkta kopplingar till *Policy och handlingsplan för jämställdhet och likabehandling*.

Ansvarsområden

Chefernas ansvar

Rektor för RKH har det yttersta ansvaret för att lagar och regler gällande arbetsmiljön följs. Rektor har i sin tur fördelat arbetsmiljöuppgifter till chefer som i sin tur ska förebygga ohälsa och motverka risker i arbetet enligt dokumentet *Röda Korsets Högskolas riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter*. Inför fördelningen har cheferna tillsammans med rektor genomgått en utbildning gällande arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet samt de krav som ställs på chefer.

HR-chefen är den som håller samman arbetsmiljöarbetet för RKH. HR-chefen ansvarar för att följa upp arbetsskador och tillbud samt ta fram verktyg och processer för att stödja ett aktivt och förebyggande arbetsmiljöarbete, samt driva arbetet framåt i arbetsmiljökommittén. HR-chefen ansvarar även för avtal och kontakten gentemot företagshälsovården.

Medarbetarnas ansvar

Varje chef och medarbetare har ett personligt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och var och en ska själv vara ett föredöme för att bidra till ett positivt arbetsklimat. Detta innebär att samverka, visa tillit och respekt gentemot arbetskamrater och studenter för att gemensamt åstadkomma en god fysisk och psykisk arbetsmiljö. Vidare att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Var och en har också ett ansvar för att uppmärksamma brister i den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön samt att rapportera detta till chef, HR eller skyddsombud.

Som en del i det förbyggande arbetet ska medarbetarna utse ett skyddsombud som är arbetsgivarens samverkanspartner.

Vid arbete på platser som den egna arbetsgivaren inte kan bestämma över, exempelvis vid distansarbete, är det extra viktigt att arbetstagaren själv har grundliga kunskaper om riskerna i arbetet och vilka arbetssätt som främjar arbetsmiljön.

Studenternas ansvar

Varje student ska ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbetsmiljön och själv vara ett föredöme för att bidra till ett positivt studieklimat. Detta innebär att samverka, visa tillit och respekt gentemot studiekamrater och personal för att gemensamt åstadkomma en god fysisk och psykisk arbetsmiljö. Vidare att medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Ansvara för att uppmärksamma brister i den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön samt rapportera detta till lärare eller studentskyddsombud.

En del i det förebyggande arbetet är att utse ett studentskyddsombud som en del av lärosätets skyddskommitté.

Skyddsombud samt studentskyddsombud

Skyddsombudet är medarbetarnas valda ombud i arbetsmiljöfrågor och företräder samtliga medarbetare oavsett om man är fackligt ansluten eller inte. Skyddsombudet ska vara med i planeringen gällande frågor som rör arbetsmiljön men har inget eget ansvar gällande detta. Skyddsombudet ska bevaka att arbetsgivaren uppfyller de krav som finns på ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Detsamma gäller för studentskyddsombudet som företräder samtliga studenter och som är med och planerar för en god arbetsmiljö genom deltagande i RKH:s arbetsmiljökommitté.

Röda Korsets Högskolas systematiska arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöpolicyn visar RKH:s övergripande målsättning, viljeinriktning och medel för det långsiktiga arbetet med verksamhetens arbetsmiljö. Detta synliggörs i ett årshjul som arbetsmiljökommittén tagit fram. Årshjulet innefattar undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll som också finns med i många av de aktiviteter som årshjulet beskriver.

Årshjulet är en ledstång och fungerar som en handlingsplan för de olika aktiviteterna under året. HR funktionen driver arbetet och ansvarar för att aktiviteterna genomförs och skyddsombuden är delaktiga i processen genom att säkerställa att arbetsgivaren uppfyller de krav som finns. En av aktiviteterna är medarbetarsamtalet där det finns ett avsnitt som handlar om hur man upplever sin arbetsmiljö.



Ansvar för aktiviteterna i årshjulet

Det systematiska arbetsmiljöarbetet sammanfattas med tydliga rutiner om:

- vad som ska göras,
- hur det ska göras,
- när det ska göras,
- vem som ansvarar,
- vilka som medverkar.

I årshjulet framgår det vad som ska göras och när det ska göras. I handlingsplanen finns beskrivningar gällande mål, åtgärder, mätbarhet, vem som ansvarar och när det ska vara klart.

En arbetsmiljökommitté (AMK) bestående av arbetsgivare (HR), två skyddsombud samt representant från studentkåren (studentskyddsombud), träffas kontinuerligt för att aktivt arbeta med förbättringar och uppföljningar gällande det systematiska arbetsmiljöarbetet. AMK är även synlig i organisationsskissen då den finns med som en instans för arbetsmiljöfrågor.

Som en del i att få medarbetarna att ta del av det systematiska arbetsmiljöarbetet kommer frågor kopplade till arbetsmiljön, ställas i olika forum. Svaren följs upp på nästkommande APT där det gemensamt tas fram förslag på hur vi arbetar vidare med de svar som inkommit.

Utgångspunkten för arbetsmiljöarbete är att det planeras i god tid och prioriteringar avseende specifika insatser och kompetensutveckling beaktas i det årliga budgetarbetet.

RKH har avtal med företagshälsovården Feelgood som är ett komplement i arbetsmiljöarbetet och kan stödja med läkarbesök, samtalsterapeuter, ergonomi och hälsoundersökningar.

Studenthälsan finns med som ett komplement för studenter och kan stödja med läkarbesök och samtal med beteendevetare eller psykolog.

Studentskyddsombudet är delaktig i genomförandet av skyddsronden som genomförs varje år.

Arbetsmiljö medarbetarundersökning

Medarbetarundersökning är en återkommande aktivitet. Den ger arbetsgivaren viktig information om hur medarbetarna uppfattar sin arbetsmiljö. Där finns ett avsnitt gällande arbetsklimat vilket ger underlag för hur RKH fortsatt ska arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor. Exempel på frågor med underrubriker i medarbetarundersökningen som ställts gällande arbetsklimat:

- Arbetsglädje – balans, delaktighet, förutsättningar, respekt, uppskattning, återhämtning
- Motivation – arbetsglädje, arbetsinsats, intressanta arbetsuppgifter, lär sig nytt, meningsfullt
- Förutsättningar – ansvar och befogenheter, krav på kompetens, påverka beslut, styra och planera

- Effektiva team – arbetar tillsammans, delaktighet, engagemang, högt i tak, respekt, stöd, tillvaratar kompetenser, uppskattning
- Balans – arbetsmängd, balans, koppla av, återhämtning

Arbetsskada och tillbud

För anställda

Utredning av tillbud och arbetsskada ska alltid uppmärksammas och utredas. Sjukfrånvaro och ohälsa kan vara orsakade av arbetsmiljön men även en händelse där det gick bra men kunde ha blivit en allvarlig händelse ska anmälas och utredas.

I vissa fall ska anmälan göras till Arbetsmiljöverket samt till Försäkringskassan.

Vid en händelse ska skyddsombuden informeras och tillsammans med arbetsgivaren undersöka hur en liknande händelse kan förebyggas. Allt dokumenteras, sammanställs och redovisas i verksamhetsberättelsens avsnitt om arbetsmiljö.

Mer information om arbetsskada och tillbud finns att läsa i

Teams/Dokumentcentret/Arbetsmiljö där även blanketten för anmälan om arbetsskada eller tillbud finns.

För studenter

Studenter som drabbas av skada är olycksfallsförsäkrade via Folksam. Försäkringen gäller inte på fritiden. Vid skada ska studenten kontakta försäkringsbolaget och anmäla personskada samt beskriva det inträffade. De ska också uppge försäkringsnummer: KF-2437906-007 och avtalsnummer: K50473-00000.

Rehabilitering

RKH följer arbetsmiljölagens anvisningar gällande rehabilitering. Detta görs genom att chef har en kontinuerlig kontakt med den som upplever ohälsa eller är sjukskriven. För den som är sjukskriven görs en handlingsplan tillsammans med chef och HR med målet att den sjukskrivne ska kunna återgå till arbetet så snart som möjligt. Företagshälsovården Feelgood kan vara en viktig aktör i medarbetarens återgång till arbetet där dialog förs med chef och HR gällande vilken form av stöd som medarbetaren kan behöva. För att snabbare kunna återgå till arbetet kan olika anpassningar behöva göras under en tid, vilket ska framgå i den gemensamt framtagna handlingsplanen.

Grundvärden som gynnar det systematiska arbetsmiljöarbetet vid RKH

För personal:

- Var tredje år erbjuds medarbetare över 40 år att genomgå en hälsoundersökning via företagshälsovården Feelgood.

Vilka arbetsmiljörisker kan förekomma på din arbetsplats?

På samma APT ställdes även frågan om vilka arbetsmiljörisker medarbetarna ansåg skulle kunna förekomma och i svaren framkom att det finns risk för konflikter som exempelvis intressekonflikter, otydliga beslutsvägar och risk för konflikter vid hög arbetsbelastning.

Det framkom även att det finns risk för stress, att inte kunna sätta gränser, hög arbetsbelastning och kortsiktig planering/lösningar.

För studenterna kan stress vara en arbetsmiljörisk, specifikt vid kombination av studier och arbete. En annan risk är någon form av trakasserier på högskolan.

Handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet

Psykisk arbetsmiljö

Mål: Ökad trivsel bland medarbetarna

Åtgärd: Undersöka vad som krävs för att känna en ökad trivsel på RKH genom att ställa konkreta frågor på en anslagstavla i fikarummet med efterföljande dialog på APT. Trivseln kan mätas genom medarbetarundersökningar, där vi kan jämföra resultatet med föregående år.

Ansvar: HR-chef

Tidplan: Våren 2019

Mål: Få medarbetarna i högre grad känna engagemang i sin egen arbetsmiljö gällande arbetsglädje, motivation, förutsättningar, effektiva team, balans mellan arbete/fritid och koppla det till bemötande och respekt.

Åtgärd: Intervjua medarbetare i samband med medarbetarundersökningen för att få fördjupad kunskap av den psykosociala arbetsmiljön och förslag på åtgärder.

Att cheferna på interna möten med sina grupper har olika workshops gällande gruppens arbetsmiljö. Resultatet kan mätas genom medarbetarundersökningen.

Ansvar: HR-chef

Tidsplan: Våren 2019

Fysisk arbetsmiljö

Mål: En säker fysisk arbetsmiljö

Åtgärd: Skyddsronder

Ansvar: HR-chef

Tidplan: Årligen på våren med uppföljning på hösten

Mål: En hållbar fysisk arbetsmiljö

Åtgärd: Föreläsning av en ergonom som går igenom den fysiska arbetsplatsen för att förebygga fysisk ohälsa.

Ansvar: HR-chef

Tidplan: Våren 2019

Organisatorisk arbetsmiljö

Mål: Att omorganisationen med att införa en institution uppnått sitt syfte.

Åtgärd: Utvärdering och uppföljning av omorganisationen genom enkät och intervjuer.

Ansvar: Prefekt

Tidsplan: Första kvartalet 2019

Mål: Att tydliggörandet av organisation, roller och ansvar inom högskoleförvaltningen uppnått sitt syfte.

Åtgärd: Utvärdering och uppföljning genom enkät och intervjuer.

Ansvar: Förvaltningschef

Tidsplan: Första kvartalet 2019

Studenter

Mål: Studenterna ska veta var de kan vända sig gällande förbättringar av arbetsmiljön och känna att de får gehör gör förslag.

Åtgärd: Fortsätta med ett nära samarbete mellan studenter genom studentkåren och högskolans ledning
Ansvar: Studentkåren