

Personalavdelningen  
Gabiella Civalero  
Personalchef

## Långsiktig plan för arbetsmiljö vid KMH 2021–2026

Utöver de strategiska målen som högskolestyrelsen fastställt för KMH i *Vision och strategi 2021–2026* finns en rad externa förväntningar och krav inom högskolegemensamma områden som KMH förväntas leva upp till. För att säkerställa att KMH uppfyller dessa förväntningar finns särskilda planer för dessa högskolegemensamma områden. Ett av dessa områden är arbetsmiljö.

### Bakgrund

Riktlinjen tar sin utgångspunkt i arbetsmiljölagen, i föreskrifter och i diskrimineringslagen. Dessa ligger som grund för denna riktlinje och ska även gälla vid framtagande av övergripande mål för arbetsmiljöarbetet samt för den årlig verksamhetsplanen (VP) för respektive akademier och avdelningar.

Arbetsmiljölagstiftningen (AML 1977:1160) och arbetstidslagen (ATL 1982:673) reglerar arbetsmiljöförhållandena på en arbetsplats. Arbetsmiljölagen gäller för arbetstagare och studenter. Förutom de lagar som styr våra arbetsförhållanden följer ett antal föreskrifter som vi måste förhålla oss till. Detta ska göras på ett systematiskt sätt och regleras i föreskriften om det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM 2001:1). I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår bland annat att vi ska undersöka och följa upp såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA 2015:4). Reglerna i OSA gäller ej för studenter. Som arbetsgivare har vi skyldighet att undersöka, förebygga och hantera risker i arbetsmiljön. Lagstiftningens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (arbetsmiljöbegreppet omfattar även studenternas studiemiljö). Det är främst i det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetstagare och studenter ska samverka i det för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Inom ramen för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) så följer arbetsgivarens skyldighet att bland annat se över arbetstid, arbetsbelastning samt motverka kränkande särbehandling. Diskrimineringslagen (2008:567) ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

FN:s Agenda 2030 och de globala målen för hållbar utveckling samt högskolornas undertecknade klimatramverk ger övergripande målsättningar för det långsiktiga arbetet med de olika områden där arbetsmiljöarbetet är en del för att säkerställa ett hållbart arbetsliv.

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön och är också ordförande i KMH:s arbetsmiljökommitté (AMK). Personalavdelningen har ansvar för att området arbetsmiljö lyfts inom organisationen och blir en integrerad del av verksamheten.

Samtliga chefer i organisationen har ett från rektor ett delegerat ansvar för arbetsmiljöuppgifter inom sin akademi eller avdelning. Därtill har akademichefer arbetsmiljöuppgifter som definierar uppgifter även för studenter som är antagna till program och kurser som ges inom akademien. Det innebär bland annat att säkerställa att arbetsmiljöfrågor tas med vid arbetsplatsträffar och att det lokala skyddsombudet är med vid riskbedömningar.

Då KMH är en relativt liten organisation så hanteras i många fall organisatoriska förändringar centralt och det gäller även beslut som påverkar de anställdas arbetsmiljö och då sker riskbedömning inför beslut mellan arbetsgivarens representant och huvudskyddsombud.

I samverkansanda ska samtliga chefer följa upp arbetsmiljöfrågor med den egna organisationen. Den enskilde medarbetarens arbetsmiljö och situation tas upp och diskuteras i de årliga mål- och utvecklingssamtalen. Gemensamma mallar för dessa samtal finns framtagna digitalt (KUT). Utöver uppföljningen för den enskilde medarbetaren ska akademi-/ institutionsmöten och avdelningsmöten fungera som arbetsplatsträffar. Studentskyddsombud finns representerade på varje akademi och två studentrepresentanter finns representerade på AMK.

Alla anställda och studenter ansvarar för att tillsammans hålla arbetsmiljöarbetet levande och aktivt arbeta för att skapa ett positivt och hållbart arbetsklimat och en god arbetsmiljö. Se även långsiktig plan för hållbarhet och likabehandling

Huvudskyddsombuden företräder medarbetarna på övergripande nivå och deltar på AMK-möten. De har också en sammankallande och informerade roll för de lokala skyddsombuden. Företagshälsovården och studenthälsan är expertresurser som kan adjungeras till AMK.

## Prioriterade områden

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är ett pågående arbete och syftar till att säkerställa att arbetsmiljöfrågorna är en integrerad del i verksamheten och dess olika nivåer. Arbetet stöds och följs upp i den centrala arbetsmiljökommittén, AMK. I det systematiska arbetet ingår att följa upp såväl den fysiska som organisatoriska och sociala arbetsmiljön, det görs bl a genom fysiska skyddsronder och genom medarbetarundersökningar och studentenkäter. Riskbedömningar ska genomföras och handlingsplaner ska upprättas och följas upp. Nedan följer några av de aktiviteter som vi måste säkerställa för att främja det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### Lokalt samverkansavtal

KMH har för närvarande valt att arbeta inom ramen för samverkan mellan arbetsgivare och personalorganisationer och det innebär att för vissa frågor så sker samverkan istället för MBL. KMH:s Centrala Samverkansgrupp (CSG) är det fora där parterna möts för att diskutera övergripande samverkansfrågor. För att skapa bättre transparens och ökad förståelse för verksamhetens behov ska samverkan med KMH:s huvudskyddsombud utvecklas.

### Social hållbarhet

Arbetsmiljöarbetet bidrar även till konkretiseringen av de sociala hållbarhetsfrågorna, dvs frågor som välbefinnande, bemötande, trygghet och individens behov. Under pandemin har sjuktalen för staten gått ned med 36 %, vilket kan indikera att möjligheten till hemarbete har haft en positiv inverkan på människors möjlighet att få ihop livspusslet.

Lärdomar från pandemin och önskemål om ökad flexibilitet i arbetslivet, ska vägas mot att KMH behöver säkerställa en väl fungerande arbetsmiljö på plats. Det gäller inte minst för att möta behoven av att återknyta sociala kontakter och skapa möjligheter till spontana mötena. KMH avser att möjliggöra distansarbete i den utsträckning verksamheten tillåter.

Regeringen har beslutat att förlänga regeringsuppdraget till myndigheter till och med 31 december 2023 om att tillhandahålla praktikplatser för nyanlända arbetssökande samt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

KMH ska fortsätta arbetet med att säkerställa likabehandling och motverka diskriminering och trakasserier.

## Handlingsplan

### Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Genomföra utbildningar för chefer och skyddsombud och säkerställa dialogen på alla nivåer i organisationen.  
*Löpande arbete: Personalavdelningen*
- Säkerställa och utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet. Ett mer flexibelt arbetsliv och hantering av risker i arbetsmiljön och studentmiljön bidrar till den sociala hållbarheten.  
*Ansvarig: Samtliga chefer*
- Genomföra medarbetarundersökningar 2022 och 2025.  
*Löpande arbete: Personalavdelningen*
- Uppföljning av den nya organisationen som infördes i juli 2018.  
*Ansvarig: Personalavdelningen*
- Introduktion av nyanställda.  
*Löpande arbete: Personalavdelningen*
- Genomföra studentenkäter.  
*Löpande arbete: Studieadministrativ avdelningen*
- Fortsätta arbetet för likabehandling och mot kränkande särbehandling och trakasserier (ingår även i den organisatoriska och social arbetsmiljön (OSA) samt i den långsiktiga planen för likabehandling).  
*Löpande arbete: Samtliga chefer*

### Lokalt samverkansavtal

- Slutföra arbetet med att se över KMH:s lokala samverkansavtal och dess praxis.  
*Ansvarig: Personalavdelningen*
- Implementera överenskomna förändringar i samverkansavtalen. I det arbetet bör diskussioner ske hur integration mellan skyddsorganisation, arbetsgivare och personalorganisationerna kan utvecklas vidare.  
*Ansvarig: Personalavdelningen*
- Utbilda chefer och medarbetare i det lokala samverkansavtalet.  
*Ansvarig: Personalavdelningen*
- Partsgemensam utvärdering av lokala samverkansavtalet.  
*Ansvarig: Personalavdelningen*

### Social hållbarhet

- Ta emot nyanlända praktikanter och praktikanter med funktionsnedsättningar.  
*Ansvarig: Personalavdelningen*
- Ta tillvara på medarbetares kompetens och säkerställa ett hållbart arbetsliv.  
*Löpande arbete: Samtliga chefer*

- Fortsätta arbetet med förankring av KMH:s värdegrund och den statliga värdegrunden samt bemötande.

*Löpande arbete: Samtliga chefer*

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Helena Wessman efter föredragning av planeringschefen Nina Cajhamre. Studentrepresentant har haft möjlighet att yttra sig i ärendet.



Helena Wessman



Nina Cajhamre