

## Bilaga 2

### Medicinska fakulteten – handlingsplan för arbetsmiljö, VP 2016

Arbetsmiljöarbetet inom fakulteten ska bedrivas enligt gällande lagar, föreskrifter och förordningar samt inom ramen för vad som anges i universitetets policys, handlingsplaner, riktlinjer och föreskrifter. Arbetet skall vara en integrerad del av fakultetens verksamhet, arbetsmiljöfrågorna skall beaktas i all planering och all verksamhet.

Dekanus har det övergripande ansvaret för arbetsmiljöfrågor vid fakulteten. Prefekt eller enhetschef/motsvarande ansvarar för att leda institutionens arbetsmiljöarbete enligt skriftlig upp uppgiftsfördelning från dekan till prefekt. I vissa fall har det praktiska och konkreta arbetsmiljöarbetet även delegerats vidare till enhetschefer eller till forskargruppledare.

Umeå universitet och Västerbottens läns landsting bedriver i vissa fall arbete på fast driftsställe som är att betrakta som gemensamt arbetsställe för båda verksamheterna. Enligt Arbetsmiljölagen 3 kap 7d§ ska den huvudman som råder över arbetsstället vara ansvarig för samordningen av arbetsmiljöfrågor och respektive huvudman äger ansvaret för sina anställdas arbetsmiljö.

Institutionerna har utarbetat handlingsplaner för arbetsmiljö med åtgärder rörande den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Under november och december 2014 genomfördes en medarbetarundersökning och utifrån analyser av denna har institutionerna även arbetat fram en handlingsplan direkt kopplad till medarbetarundersökningen. Denna ska bifogas verksamhetsplanen i december 2015.

Utifrån institutionernas arbetsmiljöplaner och planerna utifrån medarbetarundersökningen, har fakulteten identifierat och prioriterat förbättringsområden i handlingsplan nedan.

Identifierat mål/brist	Aktiviteter	Resurs	Ansvarig	Tidplan	Resultat	Kommentar
<b>Ledning/ledarskap:</b> bristande återkoppling från närmaste chef, otydligt ledarskap. <b>Organisation:</b> medarbetare deltar ej vid beslut inom enhet/institution. <b>Psykisk arbetsmiljö:</b> upplevd hög arbetsbelastning. <b>Sammanfattning förbättringsområden:</b> Ökad information från ledningen i frågor som rör arbetsplatsen. Återkoppling angående arbetsprestation, uppföljning arbetsbelastning.	Uppföljning/kartläggning av formerna för <b>APT, LSG</b> och <b>utvecklingssamtal</b> för att bedöma var det finns behov av ytterligare stöd/ utbildning.	Prefekter/ HR-stöd.	Dekan	2016-06-30	2016-05-04	Se info i VB 2016