



HR-avdelningen

## Medarbetarpolicy

# Vi gör varandra bättre!

Policyn omfattar perspektiven arbetsmiljö, medarbetarskap, ledarskap och lika villkor

Denna medarbetarpolicy beskriver hur vi vill ha det på vår arbetsplats, Högskolan i Halmstad, och vad vi menar krävs för att vi tillsammans ska nå Högskolans vision och målbilder. Policyn är ett resultat av många medarbetares åsikter och tankar, sammanfattade i uttrycket ”Vi gör varandra bättre”. Genom en hållbar arbetsmiljö där vi stödjer och utvecklar varandra, skapar vi förutsättningar för en kvalitetskultur präglad av goda prestationer, både enskilt och tillsammans.

Medarbetarpolicyn är ett komplement till den statliga värdegrunden, som gäller oss som arbetar i staten. Den beskriver Högskolans målbild och förväntningar på var och en inom områdena arbetsmiljö, medarbetarskap, ledarskap och lika villkor. De värden som uttrycks i policyn är också i enlighet med den europeiska stadgan för forskare.

”Vi gör varandra bättre” gäller alla oss som i någon form arbetar vid och för Högskolan i Halmstad. Det är vi som utifrån våra olika uppdrag och förutsättningar omsätter policyn i handling i vår arbetsvardag. På det viset bygger vi tillsammans vår gemensamma kultur.

### Högskolans vision:

Högskolan i Halmstad skapar värden, driver innovation samt utvecklar människor och samhälle för framtiden.

Värdeskapande

Innovationsdrivande

Samhällsutvecklande

### Högskolans målbilder:

En studentupplevelse och erfarenhet av högsta kvalitet

En kreativ och innovativ högskola

Samverkan för ömsesidig vitalitet och nytta

### Den statliga värdegrunden:

- Demokrati
- Legalitet
- Objektivitet
- Fri åsiktsbildning
- Respekt
- Effektivitet och service

## Vi gör varandra bättre!

Vi tar ansvar för:

### Helhet och delaktighet

Vi drar nytta av närheten till varandra. Vi lyfter blicken, involverar varandra och samarbetar mot gemensamma mål.

### Kreativitet och utveckling

Nytänkande och innovation har präglat Högskolan från början. Vi hämtar inspiration från omvärlden och stödjer och uppmuntrar varandra i att stärka våra kompetenser och pröva nytt.

### Arbetsglädje och gemenskap

Vi bygger tillsammans en öppen och inkluderande kultur, där vi värnar om varandra och har kul ihop!

## I. Helhet och delaktighet

**Vi drar nytta av närheten till varandra. Vi lyfter blicken, involverar varandra och samarbetar mot gemensamma mål.**

Som en högskola på ett väl samlat campus har vi en unik möjlighet till överblick och insyn i varandras arbete och kompetenser. Med ett kollegialt arbetssätt uppmuntrar och utvecklar vi samarbete över ämnes- och akademigränser, mellan avdelningar, funktioner och individer. Genom att tänka helhet, vara närvarande och bjuda in varandra till delaktighet skapar vi förutsättningar för ett större engagemang, högre kvalitet och bättre resultat.

Du som medarbetare bidrar genom att:

- verka för helheten genom att ta kontakter, initiera och genomföra samarbeten på ett sätt som gynnar såväl det egna som det gemensamma arbetet
- agera lösningsfokuserat och i det dagliga arbetet ha verksamhetens och studenternas bästa för ögonen.
- ta chansen till delaktighet och samarbete, exempelvis genom att medverka i och ta ansvar för arbetslagets och avdelningens gemensamma arbete, högskoleövergripande processer, arrangemang, nätverk, etcetera.
- agera i enlighet med uppsatta mål och fattade beslut.

Du som ledare bidrar dessutom genom att:

- föra dialog om verksamhetens och individens uppdrag och kopplingen till Högskolans vision och övergripande mål.
- stödja medarbetaren i att prioritera och sätta rätt ambitionsnivå i förhållande till uppdraget.
- ta vara på olika kompetenser och stimulera till samarbeten på ett sätt som gynnar såväl verksamhet som individ.
- involvera och skapa delaktighet. Vara lyhörd för och ta vara på medarbetares synpunkter.
- företräda ledningen och skapa förståelse för ledningsbeslut.

## 2. Kreativitet och utveckling

Nytänkande och innovation har präglat Högskolan från början. Vi hämtar inspiration från omvärlden och stödjer och uppmuntrar varandra i att stärka våra kompetenser och pröva nytt.

Att utveckla kunskap är vårt uppdrag. Vår innovativa profil är beroende av en arbetsmiljö som stimulerar kreativitet. En tillitsfull kultur som bygger på insikten att lärande inte sällan kommer ur misstag är en förutsättning för att vi ska förbli nyfikna och innovativa. Genom ett kollegialt förhållningssätt som rymmer såväl konstruktiv kritik som respekt hjälper vi varandra att pröva och utveckla kvaliteten i vårt arbete.

Arbetsmiljön på Högskolan ska främja både enskilt arbete och samarbete. Genom att vara öppna och mötas i vardagen får vi tillfälle att dela erfarenheter och tankar. På så vis sprider vi goda idéer och skapar förutsättningar för utveckling på flera plan.

Du som medarbetare bidrar genom att:

- med verksamhetens och studenternas bästa för ögonen skapa värden genom att omvärldsbevaka och samverka med det omgivande samhället.
- komma med förslag på förbättringar i stort såväl som smått samt vara öppen för nya idéer och förändrade arbetsätt.
- ta del av andras kompetens och dela med dig av din egen.
- uppmärksamma goda insatser och initiativ.
- värna om utveckling och god kvalitet med hjälp av med kritisk reflektion och konstruktiv dialog.
- ta ansvar för din kompetensutveckling i relation till ditt uppdrag och verksamhetens behov.

Du som ledare bidrar dessutom genom att:

- stödja och utmana medarbetarna att utveckla och fördjupa sin kompetens, bidra med återkoppling och uppmuntran.
- vara lyhörd och skapa förutsättningar för dialog och reflektion.
- verka för en kultur där vi vågar pröva, lär av våra misstag och inspirerar varandra till nytänkande.
- balansera det agila förhållningssättet med en strategisk och långsiktig planering.

### 3. Arbetsglädje och gemenskap

**Vi bygger tillsammans en öppen och inkluderande kultur, där vi värnar om varandra och har kul ihop.**

Vårt förhållningssätt gentemot varandra påverkar kvaliteten i det arbete vi utför. Goda och respektfulla relationer till varandra på arbetsplatsen är en förutsättning för att vi ska kunna fokusera på våra arbetsuppgifter och på dem som vi arbetar för. När vi känner arbetsglädje och trygghet med varandra blir vi dessutom modigare och mer kreativa. Genom att ta vara och sätta värde på våra olikheter och kompetenser skapar vi en inkluderande kultur. Vi gör varandra bättre!

Du som medarbetare bidrar genom att:

- visa omtanke och respekt i alla sammanhang, agera och ta ställning för en inkluderande och jämlik studie- och arbetsmiljö.
- uppmuntra och stötta kollegor, samt visa uppskattning för goda insatser.
- vara lyhörd för andras åsikter, perspektiv och behov.
- ta ansvar för att inkludera och introducera nya medarbetare.
- engagera dig i den gemensamma arbetsmiljön och komma med förslag på förbättringar.
- värna din egen och andras hälsa, och signalera till chef vid tecken på ohälsa hos dig själv eller andra.

Du som ledare bidrar dessutom genom att:

- vara ett föredöme och medvetet bedriva ett aktivt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete.
- visa tillit, uppskattning och omtanke.
- vara lyhörd för individens och gruppens arbetssituation och behov samt agera för att främja hälsa och förebygga ohälsa.
- påtala och hantera beteenden som inte överensstämmer med innebörden i ”Vi gör varandra bättre”.

## Arbetsmiljö

Högskolan i Halmstad ska ha ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete där arbetsmiljöfrågorna uppmärksammas och diskuteras i alla delar av verksamheten. Denna medarbetarstrategi, ”Vi gör varandra bättre”, beskriver hur vi ser på en god organisatorisk och social arbetsmiljö.

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs. Den fysiska arbetsmiljön ska vara tillgänglig och utformad på ett sätt som stimulerar till möten, delaktighet och inspiration. Formerna för arbetsmiljöarbetet beskrivs i Högskolans policy samt riktlinje för arbetsmiljö och lika villkor.

## Lika villkor

På Högskolan i Halmstad är mångfald och jämställdhet något som bidrar till ökad kvalitet i verksamheten. ”Vi gör varandra bättre” beskriver ett inkluderande förhållningssätt där vi tar vara på mångfald samt förebygger och motverkar diskriminering.

Vi arbetar aktivt för att öka medvetenheten och kunskapen om lika villkor, så att dessa perspektiv finns med i all verksamhet. Därmed säkerställer vi en god arbetsmiljö för alla medarbetare och studenter och ökar våra förutsättningar att attrahera och behålla värdefull kompetens. Formerna för likavillkorsarbetet beskrivs i Högskolans policy samt riktlinje för arbetsmiljö och lika villkor.

## Medarbetarskap

Medarbetare är alla som på något sätt arbetar vid och för Högskolan. Begreppet medarbetarskap handlar om relationen till det egna arbetet, kollegorna och organisationen. På Högskolan i Halmstad är ansvarstagande och samarbete centrala begrepp i medarbetarskapet, när det gäller både de egna arbetsuppgifterna och de gemensamma frågorna. I denna policy beskrivs de aspekter av medarbetarskapet som vi tror är nödvändiga för att åstadkomma bra resultat.

## Ledarskap

Medarbetarpolicyn beskriver hur ledare ska agera för att främja engagemang och utveckling, och därmed bidra till att förverkliga Högskolans vision och målbilder. Viktigast av allt är att agera föredöme. I Högskolans kvalitetspolicy beskrivs ”ett tydligt, engagerat och kompetent ledarskap” som en viktig förutsättning för kvalitetsarbetet.

På Högskolan i Halmstad finns det förutom chefer också många andra som utövar ledarskap i olika uppdrag och därmed har en stor påverkan på verksamheten. Det mesta som skrivs om ledarskap i denna strategi gäller alla dessa. Att ha ett chefsuppdrag innebär ett särskilt ansvar att leda och utveckla verksamheten, både operativt och strategiskt.

## Kompetens

Policyn beskriver en arbetsmiljö där medarbetare stimuleras till utveckling genom att bredda eller fördjupa sin kompetens. Det vi menar med kompetens är att ha kunskap, vilja och förmåga att hantera de situationer som man möter i sitt uppdrag. I en kunskapsintensiv verksamhet som vår är en ständigt pågående kompetensutveckling en grundförutsättning, och i detta har medarbetaren ett stort egenansvar. Chefer och medarbetare behöver ha en

fortlöpande dialog om medarbetarens utveckling i sin yrkesroll. Detta sker i vardagliga möten såväl som i strukturerade samtal. I de årliga medarbetarsamtalen sätter chef och medarbetare tillsammans upp en medarbetarplan, som sammanfattar fokus i arbetet under kommande år samt prioriterad kompetensutveckling.

## Tillämpning

Denna medarbetarpolicy utgör Högskolans gemensamma värdegrund som tillsammans med den statliga värdegrunden beskriver vilka förhållningssätt och värderingar som ska präglade vår arbetsplats. Den kommer till uttryck och användning på en rad olika sätt, bland annat som:

- utgångspunkt för dialog och reflektion om arbetsmiljö och samarbetsformer, i avdelningar, arbetsgrupper, projekt med mera.
- stöd i dialogen mellan chef och medarbetare vid medarbetarsamtal och andra former av samtal.
- en grund för hur vi kommunicerar med potentiella medarbetare och samarbetspartner om Högskolan i Halmstad som arbetsplats.
- en grund för Högskolans lönekriterier som följs upp i samband med att medarbetare och chef utvärderar det gångna året

Medarbetarpolicyn kompletteras avseende områdena arbetsmiljö och lika villkor med en övergripande policy samt en riktlinje som beskriver arbetsformerna i dessa frågor.

Hur väl vi på Högskolan lyckas efterleva denna policy följs upp på organisationsnivå genom exempelvis utvärderingar och medarbetarundersökningar.

## Bakgrund till medarbetarpolicyn

Denna policy har sin grund i flera workshoppar som genomfördes vid Högskolans gemensamma personaldagar under 2017–2018. Materialet har sedan bearbetats och diskuterats i olika forum med arbetsmiljöombud, fackliga företrädare, chefer samt medarbetare.

Policyn syftar till att skapa de förutsättningar som krävs för att vi ska nå Högskolans vision och målbilder. (*Mot 2030 Vision, målbilder och strategier för Högskolan i Halmstad*)