

Handlingsplan för Arbetsmiljö

Institution/motsvarande: Institutionen för klinisk och experimentell medicin

Behandlad i LSG den: 190920

Fastslagen i institutionsstyrelsen/motsvarande den: 191001

Nulägesbeskrivning av Arbetsmiljöarbetet: Tidigare har IKE inriktat sitt arbetsmiljöarbete på att bygga upp en välfungerande arbetsmiljöorganisation, främst inom fysisk arbetsmiljö inkl. laboratoriesäkerhet samt se till att dokumentationskrav inom området uppfylls. De sista åren har inneburit stora utmaningar för IKE med krympande ekonomi, effektivitetskrav och ökande mängd arbetsuppgifter inom framförallt grundutbildningen. Detta ställer höga krav på en fungerande social och organisatorisk arbetsmiljö. IKE har därför under 2018 och 2019 fortsatt fokusera på att implementera och förbättra arbetsmiljöarbetet i enlighet med Arbetsmiljöverkets riktlinjer samt LiUs mål och strategier för arbetsmiljö, mot visionen att IKE ska vara en god arbetsplats med engagerade och ansvarstagande ledare och medarbetare.

Då ämnet stress har varit en återkommande punkt i både medarbetarundersökning och medarbetarsamtal, har IKE fokuserat på att hitta proaktiva strategier, bl.a. genom att erbjuda föreläsningar för alla medarbetare inom temat stress. Under våren 2019 genomfördes ännu en institutionsgemensam föreläsning/workshop där organisatoriska hållbarhetsfaktorer ingick. Stresskurser via Feelgood har erbjudits medarbetare utöver sedvanlig möjlighet till stöd på individnivå. IKE har strävat efter att tydliggöra chefers viktiga roll vid behov av prioriteringar av arbetsuppgifter. Efter genomförande av seminarier ser vi att detta inte stämmer överens med medarbetarnas behov. Få medarbetare kommer när seminarier erbjuds och institutionen behöver därför hitta andra strategier för att motverka upplevd stress i organisationen.

I syfte att tydliggöra roller, förväntningar och strukturer samt för att främja trivsel och goda samarbeten fortsätter IKE att kontinuerligt utveckla introduktionen av nya medarbetare, medarbetarsamtalen samt arbetsplatsträffar/motsvarande. Ett nytt introduktionsprogram är under framarbetande och kommer att starta under våren 2020.

Då en av utmaningarna gällande ledarskap och arbetsmiljö på IKE är våra fysiskt spridda arbetsplatser har vi under 2017 satsat på att ta fram ett samordningsavtal med andra huvudmän på våra delade arbetsplatser, som fastslår ansvarsfrågan och underlättar gränsdragningar i arbetsmiljöarbetet. En av utmaningarna med spridda arbetsplatser och ett "öppet" universitet är säkerhetsaspekten. Baserat på tillbud under 2017 gällande stöld och obehöriga har IKE under 2017 genomfört ett seminarium i samarbete med LIU centralt gällande krishantering för chefer samt har påbörjat arbetet med att ta fram riskinventering, samt hanteringsrutiner för chefer och medarbetare vid händelser av hot och våldskaraktär. Under 2018 och 2019 har vi fortsatt tillämpa rutinerna som togs fram under 2017. Utrymningen av samtliga campus den 23 augusti 2019 har föranlett en översyn av krisledning och krisgrupp.

För att effektivisera lokalanvändningen och förbättra den sociala arbetsmiljön och underlätta vetenskapliga och pedagogiska diskussioner, har IKE under 2017 sett över sina lokaler och omlokaliserat medarbetare. Detta föregicks av risk-/konsekvensbedömningar och löpande dialog och information om dessa på de berörda arbetsplatserna. Arbetet med omlokalisering har fortsatt även under 2018 och 2019.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558
Dnr IKE-2017-00768

Arbetsmiljö strategi ¹	Utvecklingsområde ²	Beskrivning av åtgärd ³	Ansvarig	Resurser ⁴	Klart Datum	Uppföljning gjord: 2019-09-20
Att bli en än mer hälsofrämjande arbetsplats	Motverka stress	Fortsatt årligen erbjuda medarbetarna föreläsningar om stress och stresshantering samt följa upp dessa med dialog på arbetsplatserna på arbetsplatsträffar	HR-konsulter Avdelnings- och enhetschefer	Arbetsplatsföreståndare	Löpande	Förväntad effekt: Minskning av arbetsrelaterad stress Genomfört våren 2019. Effekten och deltagandet är liten och aktiviteten behöver ses över.

¹ Ange gärna vilken av LiUs strategier; att tydliggöra arbetsorganisationen, ledarskapet och medarbetarskapet, att bli en än mer hälsofrämjande arbetsplats, att förbättra den sociala arbetsmiljön, som kan kopplas till utvecklingsområdet.

² Ex på utvecklingsområde kan vara "Motverka stress".

³ I exemplet ovan "Motverka stress", kan en åtgärd vara att se över tjänstgöringsplaner, bemanningsplaner, rutiner m.m.

⁴ Resurser att beakta kan vara kostnad och tidsåtgången för åtgärden.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Motverka stress	Tydliggöra för medarbetarna vart man vänder sig för att få stöd och hjälp vid upplevd stress	Avdelnings- och enhetschefer, HR-konsulter	Arbetsmiljöombud, fackliga arbetsplatsombud	Löpande	Förväntad effekt: Minskning av arbetsrelaterad stress Kontinuerligt arbete, information ges fortsatt i olika forum till både chefer och medarbetare (APT, individuella samtal, introduktion). En identifierad orsak till arbetsrelaterad stress är nya IT system. Ett fokusområde i det proaktiva arbetet för chefer kan ex. vis vara att informera om IT kurser som erbjuds internt på LIU-IT.
	Motverka stress	Tydliggöra och implementera chefernas roll avseende hjälp med prioritering av arbetsuppgifter för såväl chefer som medarbetare	HR-konsulter Prefekt Avdelnings- och enhetschefer	Arbetsmiljöombud, fackliga arbetsplatsombud, arbetsplatsföreståndare, forskningsledare	Löpande	Förväntad effekt: Minskning av arbetsrelaterad stress Kontinuerligt arbete som syftar till att förtydliga både medarbetarskap och ledarskap. Använda medarbetarsamtal och tjänstgöringsplaner som ett verktyg i detta.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558
Dnr IKE-2017-00768

	Motverka stress	Fortsatt erbjuda möjligheten till chefer och medarbetare att delta inom programmet Stress och hälsa via företagshälsovården	HR-konsulter Avdelnings- och enhetschefer		Löpande	Förväntad effekt: Minskning av arbetsrelaterad stress Kontinuerligt deltagande. Information om programmet har skickats ut bredare i verksamheten. Lågt deltagande men de som deltar är nöjda.
	Motverka stress	Ta fram och implementera policy för tillgänglighet avseende epost och telefon	Prefekt Avdelnings- och enhetschefer,	HR-konsulter, koordinator för arbetsmiljö	171231	Förväntad effekt: Minskning av arbetsrelaterad stress Dokumentet framtaget hösten 2017. Behöver implementeras vidare (APT/chefer mm) och översättas till engelska Förslag: tydliggöra även mot studentgrupper. Jobbar för att utöka studentsamverkan men vi upplever att intresset från studenterna är lågt.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558
Dnr IKE-2017-00768

	<p>Behålla känslan av meningsfullt och stimulerande arbete</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sträva efter att fortsatt ge tid för forskning till alla vetenskapligt kompetenta lärare. • Fortsatt verka för att alla medarbetare ges flexibilitet och frihet i att planera och utföra sina arbetsuppgifter utifrån uppdrag och i enlighet med verksamhetens behov • Verka för att undervisningsuppdrag i större grad kan planeras av lokala ämneskompetenta lärarlag inom IKE så att känslan av sammanhang i undervisningsuppgifter blir lika tydlig som inom forskargrupperna för lärare och doktorander. 	<p>Institutionsstyrelsen</p> <p>Avdelningschefer, Enhetschefer</p> <p>Prefekturen Avdelningschefer Enhetschefer</p>		<p>Förväntad effekt: Behålla känslan av meningsfullt och stimulerande arbete</p> <p>Förändring pågår fortfarande på fakultetsnivå gällande grundersättning. IKEs styrelse verkar för mer kompetensutvecklingstid.</p> <p>Kontinuerligt arbete</p> <p>IKE har styrt upp att beställningar av undervisningsuppdrag främst går via avd.chef.</p> <p>Arbete pågår med att planera doktorandernas undervisning på längre sikt genom att förtydliga villkoren.</p>
--	--	---	---	--	--

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

<p>Tydliggöra arbetsorganisationen, ledarskapet och medarbetarskapet</p>	<p>Tydliggöra olika roller och befattningar, gränsdragning mellan dessa samt tydliggörande av arbetsuppgifter</p>	<p>Arbetsinnehåll och förväntningar för olika befattningar och roller inventeras och diskuteras i ledningsrådet med syfte att arbeta fram en samsyn inom institutionen.</p> <p>Tydliggörande diskussioner förs sedan löpande i samband med avdelningsmöten och arbetsplatsträffar samt i medarbetarsamtal</p>	<p>Avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>HR-konsulter</p>	<p>Decem ber 2017 och därefter löpande</p>	<p>Förväntad effekt: Förebygga konflikter, stärka medarbetar- och ledarskap</p> <p>Delvis slutfört. Arbete pågår med att förtydliga gällande adjungerade inom decentraliseringen. Behöver implementeras inom verksamheten och förtydligas på introduktionen för nya medarbetare.</p> <p>Föreläsningar via länk, av lärare vid alla studieorter, kan öka delaktigheten och en känsla av tillhörighet, samtidigt som lärarnas tid kan användas mer effektivt.</p> <p>Prefekt träffar alla nya adjungerade inför att de ska tillträda sin adjungering.</p>
--	---	---	-------------------------------------	---------------------	--	---

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Medarbetarsamtal	<p>Utveckla och anpassa medarbetarsamtalen med avseende på olika befattningar och IKEs mångkulturella miljö, samt utveckla tydligare rutiner för att säkra att de genomförs.</p> <p>Verka för ett ökat engagemang från medarbetarna genom diskussioner om värdet av medarbetarsamtal på arbetsplatsträffar</p>	<p>HR-konsulter</p> <p>Avdelnings- och enhetschefer</p>	<p>Prefektur, avdelnings- och enhetschefer</p> <p>Fackliga ombud</p>	Löpande	<p>Förväntad effekt: Ökad upplevelse av meningsfullhet i medarbetarsamtal</p> <p>Genomförande följs upp av LSG. Kontinuerligt stöd för chefer för att ge verktyg för genomförande av medarbetarsamtal.</p> <p>Pågående arbete.</p>
	Medarbetarsamtal	Årlig utbildning i medarbetarsamtal för chefer och forskningsledare	HR-konsulter, HRE	Avdelnings- och enhetschefer	Löpande	<p>Förväntad effekt: Ökad upplevelse av meningsfullhet i medarbetarsamtal</p> <p>Utbildning genomförd våren 2019. Vi har sett över lönerevisionsprocessen inför årets revision för detta för att hitta optimala arbetsformer.</p>

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Förtydliga fördelning av arbetsmiljöuppgifter på arbetsplatser med annan huvudman eller annan verksamhet inom LiU	Initiera och verka för överenskommelser om fördelning och samordning med t ex CBR, CF, RÖ	Prefekt, Koordinator för arbetsmiljö			Förväntad effekt: Minskning av arbetsrelaterade konflikter Samordningsavtal CBR framtaget under 2018, förankring pågår. För delade RÖ-arbetsplatser: inväntar RÖs initiativ
	Information	Ta fram och sprida en informationspolicy för att tydliggöra informationsvägar och ansvar avseende information	Administrativ chef	Prefektur, informatörer	171231	Effekt: Ökad känsla av delaktighet och sammanhang IKE har infört en frågelåda till institutionsledningen. Målgruppen för IKE kollegiet har förtydligats, d.v.s. att forumet riktar sig till alla medarbetare. Kvarstår. IKE äger inte frågan gällande informationspolicy, utan utgår ifrån den centralt framtagna LIU informationspolicy.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Risk- och konsekvensanalyser	Fortsatt i ökad omfattning genomföra risk- och konsekvensanalyser vid verksamhetsförändringar som påverkar arbetsmiljön. Förbättra kommunikation av dessa med berörda medarbetare.	Prefekt HR-konsulter, Koordinator för arbetsmiljö	Avdelnings- och enhetschefer Arbetsmiljöombud	Löpande	Utvärderas i LSG, förs in i årskalender Genomförs löpande på Institutionsnivå: har genomförts inför t.ex. sammanslagning av arbetsplatserna AIR/MII hus 420 pl 12.
	Medarbetarskap	Tydliggöra vad medarbetarskap, hederskodex och arbetsmiljöpolicy på LiU innebär och hur dessa ska tolkas Införs i den institutionsgemensamma introduktionen för nyanställda samt stipendiater Uppföljning genom årligt seminarium/workshop samt i medarbetarsamtal och vid arbetsplatsträffar	Prefekt HR-konsulter, Avdelnings- och enhetschefer		2018-12-31	Förväntad effekt: Förbättrat medarbetarskap Översyn pågår LIU övergripande, inväntar information från LIU centralt. Använda LiUs informationsmaterial "Inkluderande arbetsmiljö", samt material om "härskar/bekräftar-tekniker) i större utsträckning i verksamheten. Genomfört, tas upp löpande Ny, obligatorisk, introduktion framtagen och införs vt 2020 Kvarstår/pågår. Tas upp på IKE kollegium under 2018/2019.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Ledarskap	Fortsatt erbjuda ledarskapsutbildning/coaching för forskningsledare genom LiU-gemensam s.k. PLUF	HR-konsulter, Avdelnings- och enhetschefer		Löpande	Förväntad effekt: Förbättrat ledarskap Fortsatt erbjuda och sprida information om kurser såsom PLUF, "nyfiken på ledarskap" mm.
Förbättra den sociala arbetsmiljön	Socialt samspel och bemötande	Ta fram och implementera policy för epostkultur	Prefekt Avdelnings- och enhetschefer	Koordinator för arbetsmiljö, HR-konsulter	2017-12-31	Förväntad effekt: Förebygga konflikter Framtagen, löpande information och implementering (t.ex. vid nyanställning och introduktion, APT). Uppmuntra chefer att använda framtaget lika villkorsmaterial ("Inkluderande arbetsmiljö", samt material om "härskar/bekräftar-tekniker)
	Bemötande och kommunikation	Ta fram och implementera policy för bemötande och kommunikation "Tala med och inte om varandra"	Prefekt	Avdelnings- o enhetschefer, HR-konsulter, HRE, Lika villkorsombud	2017-12-31	Förväntad effekt: Förebygga konflikter Riktade insatser har genomförts vid behov. Proaktiva insatser skulle behöva tas fram.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Socialt samspel och bemötande	Främja social samvaro på arbetsplatserna t ex genom gemensam kafferast för alla medarbetare en gång i veckan, dela och fira varandras framgångar, återkommande gemensamma aktiviteter utanför arbetstid etc. samt bibehålla samarbete och hjälp/avlastning kollegor emellan.	Avdelnings-, enhetschefer, arbetsplatsföreståndare, medarbetarna		Löpande	Förväntad effekt: Bibehålla att det är roligt att gå till arbetet Svårt att genomföra på institutionsnivå. Upp till varje arbetsplats att diskutera fram detta gemensamt.
	Rutiner för introduktion av nya medarbetare	Se över rutinerna för introduktion av nya medarbetare på såväl institutions- som avdelningsnivå inkluderande förberedelser, mottagande vid avdelningen och arbetsplatsen, introduktion om LiU, institutionen och avdelningen och användning av checklista.	HR-konsulter, Avdelnings- och enhetschefer, forskningsledare	Avdelningssamordnare,	2018-12-31	Förväntad effekt: Förbättrad introduktion av nya medarbetare Pågår – ny, obligatorisk, introduktion framtagna och startar våren 2020. Verka för en samordning av introduktion med fakulteten. Kvarstår.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Förebygga konflikter	<p>Tydliggöra innebörden av de s.k. Vancouverreglerna (International Committee of Medical Journal Editors)</p> <p>Införs i den institutionsgemensamma introduktionen för nyanställda inom forskningsverksamheten samt stipendiater</p> <p>Verka för uppföljning genom årligt seminarium/workshop på fakulteten</p> <p>Uppföljning i medarbetarsamtal och vid arbetsplatsträffar på IKE</p>	<p>HR-konsulter, Avdelnings- och enhetschefer, forskningsledare</p> <p>Prefekt</p>		2018-12-31	<p>Förväntad effekt: Minskning i konflikter</p> <p>Kvarstår. Verka för att dessa delar införlivas i fakultetens introduktion.</p> <p>Pågår – ny, obligatorisk, introduktion framtagen och startar våren 2020.</p>
	Internationalisering	<p>Ta fram rutin för lokal situationsanpassad introduktion för internationella forskningsledare</p> <p>Utse lokala mentorer för nyanställda internationella forskningsledare</p>	<p>HR-konsulter</p> <p>Prefektur</p>	Internationell koordinator, Avdelnings- och enhetschefer	2018-12-31	<p>Förväntad effekt: Förbättrat ledarskap</p> <p>Införd under 2017, fortsatt utveckling löpande</p> <p>Alla juniora lärare får en mentor, inte bara de internationella.</p>
Laboratoriesäkerhet	Riskbedömningar laborativa moment	Säkra att riskbedömningar genomförs för laborativa moment genom utbildning och översyn av rutiner	Koordinator för arbetsmiljö, avdelnings- och enhetschefer	Laboratoriesäkerhetsgruppen, LiU-central arbetsmiljöorganisation, forskningsledare	2018-12-31	Löpande arbete.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

Forskarutbildning	Information och stöd avseende forskarutbildningen till doktorander, handledare och andra aktörer	<ul style="list-style-type: none"> - Förbättra och intensifiera informationen avseende forskarutbildning vid IKE - Synas mer och ta kontakt med antagna doktorander och deras handledare, interagera med FUN, ämnesföreträdare och verksamhetschefer - Förmedla och fokusera på de nationella mål som gäller för forskarutbildning 	Forskarutbildningsstudierektorer	Prefektur, avdelnings- och enhetschefer, forskarutbildningsadministrationen		<p>Klart, anpassade utskick. Löpande arbete</p> <p>Klart. Interaktionen har ökat med ämnesföreträdare. Information på hemsida. Löpande pågående arbete.</p> <p>Informationen är inkluderad i individuell studieplan och på relevanta forum.</p>
-------------------	--	---	----------------------------------	---	--	---

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	<p>Motverka stress</p>	<ul style="list-style-type: none"> - - Delta i och erbjuda IKEs doktorander universitetets Utvecklingsprogram för doktorander. - Informera handledare och ämnesföreträdare om utvecklingsprogrammet. - Diskutera med handledare och doktorander om/hur väl formulerade individuella studieplaner, formulering av långsiktiga mål respektive delmål kan minska risk för negativ stress - Genomföra seminarium och bokcirkel på temat "Bli klar i tid och må bra på vägen" i samarbete med fakulteten. 	<p>Forskarutbildningsstudierektor</p>	<p>Prefektur, forskarutbildningsadministrationen</p>	<p>Förväntad effekt: Minskad upplevelse av negativ stress, Pågår löpande, fortsatt deltagande från IKEs doktorander. Extra information ges till handledare gällande vad programmet innebär.</p> <p>Tas upp under antagningsseminarier och i olika forum</p> <p>Planerad under 2019. Böcker inköpta och används proaktivt. Väntar på engelsk version.</p> <p>Skär i samarbete med fakulteten</p>
--	------------------------	---	---------------------------------------	--	---

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

	Doktorandmentorer	Prova ett mentorssystem för nyantagna doktorander.	Forskarutbildningsstudierektor	Prefektur, avdelnings- och enhetschefer, forskarutbildningsadministrationen		Förväntad effekt: Minskad stress, Ökad känsla av sammanhang Genomfört, mentorskontraktet används och dokumenteras. Fortsätter med upplevt gott resultat.
	Externa specifikt kliniska doktoranders situation	Hur kan kliniska doktoranders situation förbättras? Verka för att diskussion förs mellan FUNs ordförande, FUSar/bitr. FUSar och berörda verksamhetschefer/chefer vid RÖ.	Prefektur	Forskarutbildningsstudierektor		Förväntad effekt: Förbättrad upplevelse av forskarutbildningen för externa kliniska doktorander Arbete pågår på fakultetsnivå och på institutionsnivå.

Handlingsplan för Lika Villkor

Institution/motsvarande: IKE

Behandlad i LSG den: 190920

Fastslagen i institutionsstyrelsen/ motsvarande den: 191001

Nulägesbeskrivning av Lika Villkorsarbetet:

IKEs Lika villkorombud har haft som målsättning att besöka avdelningsmöten regelbundet för att samtala om lika villkorfrågor och för att informera om ärenderutiner mm. Dock har förutsättningarna varit begränsade eftersom vi lokalt väntat in centrala direktiv. Från ht 2017 och framåt är målsättningen att återigen besöka kärnverksamheten, men då främst på APT-nivå. I linje med att inkludera lika villkorfrågor i gängse arbetsmiljöarbetet ska de lokala arbetsplatserna stimuleras att alltid ha lika villkor som punkt på agendan, för att ge möjlighet att diskutera frågor kring den sociala arbetsmiljön, inkludering, attityder, bemötanden etc. Vi vill också stimulera till att lika villkor frågor diskuteras vid medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder i större utsträckning idag.

Lika villkorsombuden fortsätter att informera om institutionens lika villkors arbete genom besök på APT och deltagande på introduktionen för nya medarbetare. Ett utvecklingsområde är i förväg samla in relevanta frågor från arbetsplatser för mer riktade diskussionen.

För att utveckla bemötanden och för att tydliggöra att nolltolerans råder vad gäller kränkande särbehandling ska medarbetarskap, hederskodex och arbetsmiljöpolicy tydliggöras vid seminarium/workshops, medarbetarsamtal och APT, se handlingsplan arbetsmiljö ovan.

IKE arbetar ständigt med att utveckla introduktionen av nya medarbetare och stipendiater, ett område som är av särskild vikt vid internationell rekrytering. Ett utvecklingsområde vi identifierat är att förbättra uppföljningen kring dessa introduktioner, i syfte att säkra att relevant information delges och når ut. Vi ser också ett utvecklingsbehov i att förbättra informationen innan ankomst, i syfte att säkra att aktuella medarbetare är införstådda med villkor och förutsättningar. Lika villkor har en del i den nya introduktionen som institutionen planerar.

För att förbättra informationen till nya medarbetare innan ankomst, finns en förbättrad LiU- websida, inklusive utbildningsmaterial. Ett utvecklingsområde inom IKEs lika villkors arbete är att genomförande uppföljande diskussioner gällande lika villkorsmaterial när lika villkor ombuden besöker APT.

Vikten av att tydliggöra LiUs karriärväg för medarbetare i kärnverksamheten är redan identifierad som en viktig åtgärd i vår arbetsmiljöplan. Att erbjuda karriärvägledning och utse mentorer tror vi kan förstärka tilltro, trygghet och trivsel hos alla medarbetare och stipendiater och främja samarbetsklimatet ute i vår verksamhet. Arbete med detta pågår och utvecklas löpande.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558
Dnr IKE-2017-00768

Ur ett utbildningsanordnarperspektiv har vi identifierat vikten av att förbättra uppföljningen av stipendiaternas studieplaner, men också se över rutiner samt möjlighet att systematiskt undersöka deras arbetsmiljö.

	Ja	Nej	Ansvarig	Kommentar
Årliga systematiska åtgärder				
Om aktuellt, har ni genomfört uppföljning av lönekartläggning (institution/motsvarande)?	x		Prefekt	Görs även på centralt plan
Arbetar ni aktivt med att främja jämn könsfördelning bland olika typer av arbeten, ibland olika kategorier av medarbetare och på ledande positioner?	x		HR/prefekt	Alltid vid ny anställning
Delar ni in och analyserar statistik utifrån kategorin kön?	x		HR	Ingår i årskalender LSG
Ger ni medarbetare systematisk information om rutiner och riktlinjer för kränkande behandling ⁵ , samt följer ni upp och utvärderar dessa?	x	x	Lika Villkor Prefekt Avdelningschef Enhetschef HR	Ja, vid ny anställning och löpande via veckobrev men ej utvärderas. Få fall, svårt att utvärdera.
Om aktuellt, följer ni upp och utvärderar LiUs rutiner och riktlinjer avseende kränkande behandling gentemot studenter?	x	x	Fakultet, IKE (GU) FUS, IKE (doktorander)	Ja, på arbetsplatser men vi följer inte upp och utvärderar stipendiater. Doktorander följs

⁵ Se ex. *Vägledning för hantering av kränkande behandling vid Linköpings universitet*

Prefekt
(stipendiater,
studenter i
examensarbete)

upp via
medarbetarsamtal
och doktorand-
undersökning.

Studenter på
grundutbildningen
följer vi inte upp
eller utvärderar.

Övrigt

Åtgärd 1. Risk för olika förutsättningar beroende på anställningsform/studieform

Åtgärd 2. Uppföljning/utvärdering av systematisk information och rutiner till medarbetare

Åtgärd 3.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558

Dnr IKE-2017-00768

Dokumentation av arbetet med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp <i>minst</i> en aktiv åtgärd utifrån ett arbetsgivar- och/eller utbildningsanordnarperspektiv (samt om aktuella åtgärder inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet t.o.m. 2019)			
	Åtgärd 1: Risk för olika förutsättningar beroende på anställningsform/studieform	Åtgärd 2: Uppföljning/utvärdering av systematisk information och rutiner till medarbetare	Åtgärd 3
Undersökning av <i>risk</i> för diskriminering eller <i>hinder</i> för lika rättigheter och möjligheter ⁶	Risk för upplevelse av utanförskap/särbehandling för medarbetare och studenter pga. olika anställnings- och utbildningsformer.	Risk för kränkande särbehandling för medarbetare och studenter pga. informationsbrist avseende organisationen för hantering av Lika villkor vid LiU centralt och lokalt	
Beskriv även vilket aktivt åtgärdsområde som undersökningen avser ⁷	Arbetsgivarperspektivet avser: arbetsförhållanden, anställningsvillkor, befordran. Utbildarperspektivet avser: rekrytering, organisation.	Arbetsgivarperspektivet avser: arbetsförhållanden. Utbildarperspektivet avser: studiemiljö.	
Analys av orsaker till upptäckta risker eller hinder ⁸	Medarbetarsamtal samt medarbetar- och doktorandundersökning. Det har även kommit signaler från verksamhetens olika nivåer.	Medarbetarsamtal samt medarbetar- och doktorandundersökning. Det har även kommit signaler från verksamhetens olika nivåer.	
Planerade åtgärder	Tydliggöra olika förutsättningar vid anställning respektive utbildning under introduktionen och löpande under anställnings/utbildningstiden. Utveckla en rutin för att följa upp stipendiaternas studieplaner. Ta fram en rutin för att systematiskt undersöka arbetsmiljö för stipendiater. Karriärvägledning.	Lika villkorombuden ska fortsätta vara synliga i verksamheten och ge riktad information på arbetsplatsträffar minst en gång per termin Chefer ska tillse att lika villkor är ett löpande inslag på APT-agendan och bjuda in Lika villkorsombuden till arbetsplatsträffarna/avdelningsmötena. Fortsatt löpande information via institutionens "veckobrev" samt utskick av centrala Lika villkorsinformationsbrev till alla medarbetare.	

⁶ Beskriv hur undersökningen har genomförts (s. 7 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*).

⁷ Beskriv vilket av följande områden som åtgärden avser (från s.11 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*): Arbetsgivarperspektivet: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete. Utbildningsanordnarperspektivet: antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering, examinationer och bedömning, studiemiljö, föräldraskap och studier.

⁸ Det är viktigt att i analysarbetet försöka utrona orsaker till varför diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter förekommit, för att i nästa åtgärdsdel kunna fokusera rätt insatser för att komma tillrätta med problematik.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr LIU-2017-01558
Dnr IKE-2017-00768

	Mentorsprogram.,	Verka för att all information finns på engelska. Fortsatt deltagande av Lika villkorsombud på introduktionen till alla nyanställda.	
Tidsplanering	Löpande från ht 2017	Löpande från ht 2017	
Ansvarig	Prefekt	Prefekt	
Resurser	HR, Lika villkorsombud, chefer	HR, Lika villkorsombud, chefer	
Beskrivning av hur samverkansskyldigheten har fullgjorts ⁹	Lika villkorombud delaktiga tillsammans med HR och arbetsmiljöorganisationen samt behandlas i LSG.	Lika villkorombud delaktiga tillsammans med HR och arbetsmiljöorganisationen samt behandlas i LSG.	
Uppföljning och utvärdering av undersökning, analys och vidtagna åtgärder	<p>Arbete pågår. Uppföljning av vad som kvarstår att utveckla;</p> <ul style="list-style-type: none"> Säkerställa att material som delas ut till studenter är beaktat ur ett lika villkors perspektiv. Lämnat in synpunkt på bilder i material kring PBL. Uppmuntra lärarna att tänka på vilka exempel man ger, öka medvetenheten vid uppdatering av material. Stegvis arbete, mycket ambitiöst mål. Rutin för uppföljning av stipendiaters arbetsmiljö. Modell för karriärvägledning. Förtydliga handledarens ansvar för stipendiater. 	<p>Behovet finns av ett mer proaktivt förhållningssätt kring att Lika villkor arbetet beaktas och integreras löpande samt att lika villkor ombuden ses och används som en viktig resurs i den dagliga verksamheten.</p> <p>Arbete pågår avseende deltagande av Lika villkors ombud vid arbetsplatsträffar och avdelningsmöten.</p> <p>Lika villkorsinformation sprids löpande via institutionens "veckobrev" samt till institutionens medarbetare.</p>	
Beskriv vilken effekt vidtagna åtgärder har medfört	Ingen ännu. P.g.a. tidsbrist och minskade resurser på LIU central nivå har vi inte kunnat konkretisera detta.	Ingen konkret men en upplevelse av ett ökat medvetande kring lika villkor området.	

⁹ Samverkan ska vara en del av alla de steg som ingår i arbetet med aktiva åtgärder. Vid LiU ska samverkan ske med studentkårerna och lika villkors- och/eller arbetsmiljöombud i verksamheten (s. 10 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*)