

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

Handlingsplan för Arbetsmiljö

Institution/motsvarande: Institutionen för klinisk och experimentell medicin

Behandlad i LSG den: 170906

Fastslagen i institutionsstyrelsen/motsvarande den: 170907

Nulägesbeskrivning av Arbetsmiljöarbetet: Under tidigare år har fokus varit att bygga upp en fungerande arbetsmiljöorganisation främst mot fysisk arbetsmiljö och laboratoriesäkerhet samt se till att dokumentationskraven uppfylls. IKE befinner sig i en tid av stora utmaningar med krympande ekonomi och ökande mängd arbetsuppgifter inom framförallt grundutbildningen. Denna situation gör arbetet med social och organisatorisk arbetsmiljö ännu viktigare. IKE vill därför fokusera på att implementera och fortsätta förbättra arbetsmiljöarbetet i enlighet med LiU:s mål och strategier för arbetsmiljö mot visionen att IKE ska vara en god arbetsplats med engagerade och ansvarstagande ledare och medarbetare..

Arbetsmiljö strategi ¹	Utvecklingsområde ²	Konsekvensbedömning ³		Beskrivning av åtgärd ⁴	Ansvarig	Resurser ⁵	Klart Datum	Effekt uppföljning ⁶
		Allvarlig	Inte allvarlig					
Att bli en än mer hälsofrämjande arbetsplats	Motverka stress	X		Fortsatt årligen erbjuda medarbetarna föreläsningar om stress och stresshantering samt följa upp dessa med dialog på arbetsplatserna på arbetsplatsträffar	HR-konsulter Avdelning s- och enhetschef	Arbetsplat sförestandare	Löpande	Minskning av arbetsrelaterad stress, medarbetarundersökning, FHV-statistik
	Motverka stress	X		Tydliggöra för medarbetarna vart man vänder sig för att få stöd och hjälp vid upplevd stress	Avdelning s- och enhetschef, HR-konsulter	Arbetsmiljöombud, fackliga arbetsplatsombud	Löpande	Minskning av arbetsrelaterad stress, medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, FHV-statistik

¹ Ange gärna vilken av LiU:s 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 Aktiviteterna ska vara konsekvensbedömda och prioriterade.

⁴ I exemplet ovan "Motverka stress", kan en åtgärd vara att se över tjänstgöringsplaner, bemanningsplaner, rutiner m.m.

⁵ Resurser att beakta kan vara kostnad och tidsåtgången för åtgärden.

⁶ Vid uppföljningen av åtgärder bör ni se över om insatsen gett önskad effekt.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

	Motverka stress	X		Tydliggöra och implementera chefernas roll avseende hjälp med prioritering av arbetsuppgifter för såväl chefer som medarbetare	HR-konsulter Prefekt Avdelning s- och enhetschefer	Arbetsmiljöombud, fackliga arbetsplatsombud, arbetsplatsförestandare, forskningsledare	Löpande	Minskning av arbetsrelaterad stress, medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, FHV-statistik
	Motverka stress	X		Fortsatt erbjuda möjligheten till chefer och medarbetare att delta inom programmet Stress och hälsa via företagshälsovården	HR-konsulter Avdelning s- och enhetschefer		Löpande	Minskning av arbetsrelaterad stress, medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, FHV-statistik
	Motverka stress	X		Ta fram och implementera policy för tillgänglighet avseende epost och telefon	Prefekt Avdelning s- och enhetschefer,	HR-konsulter, koordinatör för arbetsmiljö	171231	Minskning av arbetsrelaterad stress, medarbetarsamtal, medarbetarundersökning, FHV-statistik

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

 Dnr IKE-2017
2017-00768

	Behålla känslan av meningsfullt och stimulerande arbete	X		<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. 	Institutionsstyrelsen Avdelningschefer, Enhetschefer Prefekturen Avdelningschefer Enhetschefer			Behålla känslan av meningsfullt och stimulerande arbete, Medarbetarsamtal, medarbetarundersökningen
Tydliggöra arbetsorganisationen, ledarskapet och medarbetarskapet	Tydliggöra olika roller och befattningar, gränsdragning mellan dessa samt tydliggörande av arbetsuppgifter	X		Arbetsinnehåll och förväntningar för olika befattningar och roller inventeras och diskuteras i ledningsrådet med syfte att arbeta fram en samsyn inom institutionen. Tydliggörande diskussioner förs sedan löpande i samband med avdelningsmöten och arbetsplatsträffar samt i medarbetarsamtal	Avdelnings- och enhetschefer	HR-konsulter	December 2017 och därefter löpande	Förebygga konflikter, stärka medarbetar- och ledarskap medarbetarsamtal, medarbetarundersökning,
	Medarbetarsamtal		X	Utveckla och anpassa medarbetarsamtalen med avseende på olika befattningar och IKEs mångkulturella miljö, samt utveckla tydligare rutiner för att säkra att de genomförs. Verka för ett ökat engagemang från medarbetarna genom diskussioner om värdet av medarbetarsamtal på arbetsplatsträffar	HR-konsulter Avdelnings- och enhetschefer	Prefektur, avdelnings- och enhetschefer Fackliga ombud	Löpande	Ökad upplevelse av meningsfullhet i medarbetarsamtal Medarbetarundersökningen

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

	Medarbetarsamtal		X	Årlig utbildning i medarbetarsamtal för chefer och forskningsledare	HR-konsulter, HRE	Avdelning s- och enhetschefer	Löpande	Ökad upplevelse av meningsfullhet i medarbetarsamtal Medarbetarundersökningen
	Förtydliga fördelning av arbetsmiljöuppgifter på arbetsplatser med annan huvudman eller annan verksamhet inom LiU	X		Initiera och verka för överenskommelser om fördelning och samordning med t ex CBR, CF, RÖ	Prefekt, Koordinator för arbetsmiljö			Minskning av arbetsrelaterade konflikter medarbetarsamtal, medarbetarundersökning
	Information		X	Ta fram och sprida en informationspolicy för att tydliggöra informationsvägar och ansvar avseende information	Administrativ chef	Prefektur, informatörer	171231	Ökad känsla av delaktighet och sammanhang Medarbetarundersökningen
	Förtydliga krisorganisationen	X		Genomföra krisövning på ledningsnivå Revidera och implementera stöddokument för hantering av hot, våld och stöld Kartlägga risker för hot- och våldssituationer på en övergripande IKE-nivå samt vid behov ta fram och informera medarbetarna om särskilda säkerhetsrutiner	Prefekt Koordinator för arbetsmiljö	Koordinator för arbetsmiljö LiUs säkerhetsorganisation HRE	Årligen	Ledningsråd Utvärderas löpande vid incidenter
	Risk- och konsekvensanalyser	X		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	Avdelning s- och enhetschefer Arbetsmiljöombud	Löpande	Utvärderas i LSG, förs in i årskalender

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

	Medarbetarskap	X		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, Avdelning s- och enhetschef		2018-12-31	Förbättrat medarbetarskap medarbetarsamtal, medarbetarundersökning
	Ledarskap	X		Fortsatt erbjuda ledarskapsutbildning/coaching för forskningsledare genom LiU-gemensam s.k. PLUF	HR-konsulter, Avdelning s- och enhetschef		Löpande	Förbättrat ledarskap medarbetarundersökning
Förbättra den sociala arbetsmiljön	Socialt samspel och bemötande	X		Ta fram och implementera policy för epostkultur	Prefekt Avdelning s- och enhetschef	Koordinator för arbetsmiljö, HR-konsulter	2017-12-31	Förebygga konflikter medarbetarsamtal, medarbetarundersökning
	Bemötande och kommunikation	X		Ta fram och implementera policy för bemötande och kommunikation "Tala med och inte om varandra"	Prefekt	Avdelning s- och enhetschef, HR-konsulter, HRE, Lika villkorsombud	2017-12-31	Förebygga konflikter medarbetarsamtal, medarbetarundersökning

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

	Socialt samspel och bemötande		X	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.	Avdelning s-, enhetschef, arbetsplatsföreståndare, medarbetarna		Löpande	Bibehålla att det är roligt att gå till arbetet medarbetarsamtal, medarbetarundersökning
	Rutiner för introduktion av nya medarbetare	X		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, Avdelning s- och enhetschef, forskningsledare	Avdelningssamordnare,	2018-12-31	Förbättrad introduktion av nya medarbetare medarbetarsamtal, medarbetarundersökning
	Förebygga konflikter	X		Tydliggöra innebörden av de s.k.Vancouverreglerna (International Committee of Medical Journal Editors) Införs i den institutionsgemensamma introduktionen för nyanställda inom forskningsverksamheten samt stipendiater Verka för uppföljning genom årligt seminarium/workshop på fakulteten Uppföljning i medarbetarsamtal och vid arbetsplatsträffar på iKE	HR-konsulter, Avdelning s- och enhetschef, forskningsledare Prefekt		2018-12-31	Minskning i konflikter medarbetarsamtal, medarbetarundersökning

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

	Internationalisering	X		<p>Ta fram rutin för lokal situationsanpassad introduktion för internationella forskningsledare</p> <p>Utse lokala mentorer för nyanställda internationella forskningsledare</p>	HR-konsulter Prefektur	Internationell koordinator, Avdelning s- och enhetschef	2018-12-31	Förbättrat ledarskap medarbetarundersökning
Laboratori säkerhet	Riskbedömningar laborativa moment	X		Säkra att riskbedömningar genomförs för laborativa moment genom utbildning och översyn av rutiner	Koordinator för arbetsmiljö, avdelning s- och enhetschef	Laboratori säkerhetsgruppen, LiU- central arbetsmiljöorganisation, forskningsledare	2018-12-31	Arbetsmiljöronder
Forskarut bildning	Information och stöd avseende forskarutbildningen till doktorander, handledare och andra aktörer		X	<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 	Forskarut bildningss tudierekto r	Prefektur, avdelning s- och enhetsche fer, forskarutb ildningsad ministratio nen		Doktorandundersökningen

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

	Motverka stress	X		<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 och må bra på vägen" i samarbete med fakulteten. 	Forskarutbildningsstudierektor	Prefektur, forskarutbildningsadministrationen		Minskad upplevelse av negativ stress, Doktorandundersökningen
	Doktorandmentorer		X	Prova ett mentorssystem för nyantagna doktorander.	Forskarutbildningsstudierektor	Prefektur, avdelning s- och enhetschefer, forskarutbildningsadministrationen		Minskad stress Ökad känsla av sammanhang Doktorandundersökningen
	Externa specifikt kliniska doktoranders situation	X		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		Förbättrad upplevelse av forskarutbildningen för externa kliniska doktorander Doktorandundersökningen

Handlingsplan för Lika Villkor

Institution/motsvarande: IKE

Behandlad i LSG den: 170906

Fastslagen i institutionsstyrelsen/ motsvarande den: 170907

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.

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.

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.

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.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

Årliga systematiska åtgärder

	Ja	Nej	Ansvarig	Kommentar
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 ⁷ , 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
Om aktuellt, följer ni upp och utvärderar LiU:s rutiner och riktlinjer avseende kränkande behandling gentemot studenter?	x	x	Fakultet, IKE (GU) FUS, IKE (doktorander) Prefekt (stipendiater, studenter i examensarbete)	Ja, på arbetsplatser men vi följer inte upp och utvärderar stipendiater. Doktorander följs upp via medarbetarsamtal och doktorandundersökning. Studenter på grundutbildningen

⁷ Se ex. Vägledning för hantering av kränkande behandling vid Linköpings universitet

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

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 IKE-2017
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 ⁸	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 ⁹	Arbetsgivarperspektivet avser: arbetsförhållanden, anställningsvillkor, befordran. Utbildarperspektivet avser: rekrytering, organisation.	Arbetsgivarperspektivet avser: arbetsförhållanden. Utbildarperspektivet avser: studiemiljö.	
Analys av orsaker till upptäckta risker eller hinder ¹⁰	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. Mentorsprogram.	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.	

⁸ Beskriv hur undersökningen har genomförts (s. 7 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*).

⁹ 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.

¹⁰ Det är viktigt att i analysarbetet försöka utröna 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 IKE-2017
2017-00768

		<p>Verka för att all information finns på engelska.</p> <p>Fortsatt deltagande av Lika villkorsombud på introduktionen till alla nyanställda.</p>	
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 ¹¹	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			
Beskriv vilken effekt vidtagna åtgärder har medfört			

¹¹ 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*)