

Institution/motsvarande: Avser Linköpings universitets gemensamma handlingsplan för arbetsmiljöarbetet 2017-2019 (med start från okt 2017 t o m okt 2019)

Behandlad i CSG den: 2017-09-11, [uppföljning behandla den 2018-11-12](#).

Fastslagen av rektor: 2017-10-09. Beslut fattats av rektor efter dialog med CSG och med prefekter enligt de tre strategiska områdena för arbetsmiljöarbetet.

Beskrivning av vision: LiU:s mål är att vara en attraktiv, utvecklande och trygg arbets- och studieplats för anställda och studenter. LiU strävar efter att vara en god arbetsplats med engagerande och ansvarstagande ledare och medarbetare. LiU strävar också efter att ta tillvara medarbetarnas kompetens och resurser/förmågor och synliggöra goda prestationer. För att bli en ännu bättre arbetsplats har LiU valt att arbeta med tre strategier fram till utgången av 2019; att tydliggöra arbetsorganisationen, ledarskapet och medarbetarskapet, att bli en än mer hälsofrämjande arbetsplats, att förbättra den sociala arbetsmiljön.

Strategi	Utvecklingsområde	Beskrivning av åtgärd	Ansvarig	Klart Datum	Uppföljning 2018-09-03
Tydliggöra arbetsorganisationen, ledarskapet och medarbetarskapet	Revidering av LiU:s modell för kvalitetssäkring av utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå	<p>Under 2016 trädde ett nytt nationellt system för utvärdering av utbildningskvalitet inom högre utbildning i kraft, vilket innebär att samtliga lärosäten behöver anpassa sitt arbete med kvalitetssäkring till det nya systemet. Grunddragen i LiU:s nya modell för kvalitetssäkring av utbildning beslutades av universitetsstyrelsen i april 2017.</p> <p>Det innebär att;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modellen kommer att testas fram till våren 2018 och successivt implementeras i LiU:s verksamhet fram till våren 2019. - Konsekvensbedömning genomförs i syfte att identifiera eventuella risker för ohälsa i och med förändringen. Om sådana risker visar sig föreligga vidtas åtgärder för att motverka desamma. 	Prorektor, Utbildningsråd och Fakulteterna - II -	2018 VT 2018 VT	<p>Pilotverksamheter har testat modellen, samt uppföljnings- och utvärderingsseminarium har genomförts med olika delar av verksamheten, vilket resulterat i reviderade processbeskrivningar och rapportmallar. Även erfarenhetsutbyte med andra lärosäten har genomförts. Systemet är nu drift inom grundutbildningen. Inom forskarutbildningen pågår fortfarande en pilotverksamhet.</p> <p>Kvalitetssäkringssystemen kommer att utvärderas på årlig basis för att säkra relevans och skärpa. För att underlätta dokumenthanteringen håller ett dokumenthanterings-system på att upphandlas.</p>
- II -	Nytt LiU-gemensamt kursvärderings-system	<p>Utvecklingen av ett nytt LiU-gemensamt kursvärderingssystem går in i ett intensivt skede under hösten 2017 och är tänkt att vara i skarp drift vid hela LiU under hösten 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> - I ett första skede kommer ett antal pilottester att genomföras. - Informations- och utbildningsinsatser kommer att genomföras riktade såväl till lärare som till studenter. 	Prorektor, IT-direktör - II -	2018 VT 2018 HT	<p>Pilottester har pågått under våren och fortgår under hösten. Arbetet har letts av en pedagogisk referensgrupp samt stöttats av en sk tvärgrupp med uppgift att säkerställa synkroniseringen mellan olika delar.</p> <p>Information- och utbildningar har genomförts som planerat. Bland</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Inför implementeringen av nytt digitalt kursvärderingssystem genomförs en konsekvensbedömning i syfte att identifiera eventuella risker för ohälsa i och med förändringen. Om sådana risker visar sig föreligga vidtas åtgärder för att motverka desamma. 	- II -	2018 VT	<p>annat har en särskild webbutbildning tagits fram. En namntävling har arrangerats där studenterna har fått möjlighet att föreslå namn på det nya kursutvärderingssystemet. Vinnare blev namnet Evaluate.</p>
- II -	Nytt Ladok på LiU (Ladok 3)	<p>Nytt nationellt studieadministrativt system (Ladok 3) kommer att införas och ersätta befintligt Ladok vid 37 universitet och högskolor i Sverige under 2016-2018. Det lokala Ladok 3-projektet vid LiU ansvarar för att;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Förbättra, effektivisera och harmoniera LiU:s studieadministrativa processer som är kopplade till Ladok. - Hantera registervård. - Utveckling och anpassning av befintliga integrationer (ca 50 integrationer mellan Ladok och andra stödsystem). - Genomföra lokala tester. - Informera och utbilda medarbetare inför bytet till Ladok3. - Konsekvensbedömning genomförs i syfte att identifiera eventuella risker för ohälsa i och med förändringen. Om sådana risker visar sig föreligga vidtas åtgärder för att motverka desamma. 	Styrgruppen för Nytt Ladok på LiU	2019 juli	<p>Arbetet inom Nytt Ladok på LiU fortskrider enligt plan där driftsättning sker under vecka 50, 2018. Under hösten genomförs tester av system och integrationer, samt utbildningar för vissa målgrupper har påbörjats. Riskbedömningar har gjorts och revideras löpande inom områdena teknik, utbildning och handhavande, kompetens och förändring samt avveckling av nuvarande system. Implementeringen av Nytt Ladok på LiU kommer fortgå till juni 2019. För mer information se https://insidan.liu.se/utbildningsadministration/ladok/ladok-3?=sv</p>
- II -	Strategi för e-lärande	<p>Inom ramen för satsningen Pedagogiska språnget färdigställs under hösten 2017 en särskild strategi för långsiktig utveckling av LiU:s kompetens och kapacitet för e-lärande. Strategin syftar till att skapa integrerade lärandemiljöer kännetecknade av nära samspel mellan formella, informella och virtuella former för lärande; stimulera utveckling, innovation och kunskapsspridning inom området e-lärande; stärka lärarnas digitala kompetens samt stärka och samordna lärosätets pedagogiska och tekniska stödresurser för e-lärande.</p> <p>Inför förändringar inom den pedagogiska strukturen för större utbildningsprogram ska konsekvensbedömning genomföras i syfte att identifiera eventuella risker för ohälsa. Om sådana risker visar sig föreligga vidtas åtgärder för att motverka desamma.</p>	Prorektor Berörd fakultet	2017 HT Löpande, när aktuellt	<p>Strategin för e-lärande har slagits ihop med fokusområdet <i>Digitalisering</i> som är ett av fyra prioriterade vägvalen i LiU:s verksamhetsplan för 2019-2021. Behovet av ett digitalt "språng" tydliggjordes bland annat i de strategidialoger som rektor gjorde inom ramen för LiU:s strategiprocess.</p> <p>Medel är avsatta i budget för pedagogisk utveckling inom området e-lärande samt för utveckling av LiU:s digitala infrastrukturer. Didacticum har också fått i uppdrag att utveckla särskilda "kompetensutvecklingspaket" för de</p>

					<p>lärare som behöver fortbildning inom inom e-lärandeområdet.</p> <p>Fakulteterna kommer i sina verksamhetsplaner ta fasta på digitalisering för att se om och hur de behöver lägga om utbildningar framöver.</p>
- II -	Studie- och arbetsmiljöer	<p>Fortsätta arbete med projektet Campus LiU i form av "En väg in" i Studenthuset, som syftar till att skapa en kreativ, attraktiv och konkurrenskraftig studie- och arbetsmiljö för studenter och medarbetare. Projektgrupp är utsedd för att se hur arbetet ska organiseras i huset, för så väl Studentinformation, Biblioteket, Studievägledning, Didacticum, IKT-studie mm. För mer information om studenthuset finns på http://old.liu.se/campusliu/studenthus-valla.</p>	Rektor	2019 HT	<p>Projektet fortlöper enligt plan. Under hösten 2017 och våren 2018 har projektet genomfört workshops med ett flertal enheter för att identifiera vilka frågor som kan lyftas ut från verksamheten till Infocenter. Under hösten 2018 pågår rekryteringen av personal till Infocenter för att kunna utöka tillgängligheten i funktionen. Under mars-april 2019 sker utbildning av ny och befintlig personal. En väg in med Infocenter planerar att öppna till maj 2019 och att till höstterminens start ta emot studenter.</p>
- II -	Ansvarsfördelning	<p>Fortsätta arbetet med ny föreskrift om <i>Organisatorisk och social arbetsmiljön</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ta fram stödmaterial för att kunna kartlägga den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att identifiera eventuella risker. Ska integreras med och ses som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. - Översyn av policy för den goda arbets- och studieplatsen. - Inventera chefernas kompetensutvecklingsbehov för att uppmärksamma ohälsosam arbetsbelastning, konflikthantering och kränkande särbehandling. 	<p>Rektor, prefekter med stöd av HR</p> <p>HR</p> <p>HR</p> <p>Prefekter/ motsv.</p>	2018	<p>Idag används bl a medarbetarundersökning, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, hälsosamtal som verktyg i att kartlägga arbetsmiljön. Inventering kvarstår huruvida ytterligare verktyg kan behövas eller om de metodstöd som finns kan utvecklas.</p>
- II -	Tydliggöra förväntningar och organisatoriska förutsättningar	<p>Fortsätta erbjuda utbildning av medarbetar- och lönesättandesamtal utöver det som ges i chefsprogrammet, i strävan att alla genomför medarbetarsamtal.</p> <p>Implementera nya materialet för medarbetarsamtal som har setts över i syfte att bättre fånga upp de krav som finns utifrån den nya föreskriften om <i>Organisatorisk och social arbetsmiljö</i>, om att skapa en tydlighet i</p>	<p>HR</p> <p>HR & Chefer</p>	<p>2018</p> <p>2017 HT</p>	<p>Fortsätter att erbjuda utbildning efter förfrågningar.</p> <p>Information har getts till prefektleddningsråd, HR-partner och chefsprogrammet, samt att</p>

		vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilket resultat som ska uppnås, vem man kan vända sig till för stöd, samt uppmärksamma ohälsosam arbetsbelastning. Material för genomförande av medarbetarsamtal finns tillgängliga på webbsidan http://old.liu.se/insidan/HR-Personal/kompetensutveckling/medarbetarsamtal			materialet ligger ute på insidan för alla medarbetare att ta del av.
- II -	- II -	Fortsätta arbetet med att professionalisera introduktionen av nya medarbetare och chefer till en enhetlig introduktion i syfte att tydliggöra förväntningarna och förbättra organisatoriska förutsättning. En arbetsgr. är utsedd och ser bl a över material som välkomstmapp och checklistor.	HR + HR på institution/ motsv. Chefer tar del av materialet.	2018	Stödunderlag så som ex välkomstmapp, checklista inför introduktion och presentationsmaterial har reviderats och nytt material har tagits fram till HR-partner och chefer. https://insidan.liu.se/HR-Personal/chef_och_hr-partner/rekrytering/ta/introduktion?l=sv Även ny som riktar sig mot medarbetare finns på insidan https://insidan.liu.se/HR-Personal/ny-pa-jobbet/?l=sv
- II -	Ledarskaps- och medarbetarskaps-utveckling	Uppdrag har getts till HR-enheten att utveckla befintliga chefs-, ledar- och medarbetarvärdering. Ett utvecklingsarbete kallat MedLed har startats och kommer att delge analyser och resultat till universitetsledningen, prefektledningsrådet och övriga organisationen för dialog om åtgärder. Verksamheten ombeds framöver att beakta resultatet av utvecklingsarbetet och omsätta det i verksamheten.	HR Chefer	2018 VT	Under våren har resultatet av utvecklingsarbetet MedLed presenterats i rapporten; Ledarskap, chefskap och medarbetarskap vid LiU. http://liu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1218527&divid=5654 Resultatet kommer bl a utmynna i några Verksamhetsplans-uppdrag samt utveckling av behovsanpassat stöd till chefer, ledare och medarbetare.
- II -	- II -	Följa upp beslutet om LiU:s inre organisation avseende chefskapet (Dnr LIU-2016-00687). Se över vilka förutsättningar som ges för chefer i form av arbetstid som chef och antal medarbetare.	U.ledning genom HR	2018	Kvarstår.
Hälsöfrämjande arbetsplats	Hållbart ledarskap och medarbetarskap	<i>Andra pågående förebyggande aktiviteter som kan stödja hållbart ledarskap och medarbetarskap är bland andra;</i> Genomförandet av medarbetarundersökningen följs upp av att alla verksamheter och utifrån resultatet tas en handlingsplan fram. Använda framtaget material för att "Identifiera den upplevda stressen och adressera åtgärder".	Chefer ansvarar för genomförandet Fritt att använda för		Handlingsplaner har tagits fram i verksamheten under 2017, vilka har följts upp under oktober 2018. Föreslaget material har under året använts fritt i olika delar av verksamheten.

		<p>Medarbetarsamtal som ska genomföras 1ggr/år där bl a arbetssituationen fångas upp, framtaget material finns som stöd för samtalet.</p> <p>För att få igång en dialog om arbetsmiljö finns att tillgå två olika material "Handledarguide för arbetsplatsträffar" samt "Robust samarbete".</p> <p>Hälsosamtal med närmaste chef och/eller HR-konsulten som erbjuds till medarbetare vid behov.</p> <p>Företagshälsovården kan även ge individuella stödsamtal vid behov alternativt utbildning i stress och hälsa.</p>	<p>verksamheten</p> <p>Chefer ansvarar för genomförandet</p> <p>Fritt att använda för verksamheten</p> <p>Chef/HR-konsult</p> <p>Chef</p>		
- II -	Medarbetarundersökning	Utvärdera och analysera formen för att undersöka arbetsmiljön och medarbetares upplevelse av sin arbetssituation.	HR och U.ledning	2018	Arbetet påbörjas under vintern 2018/2019.
- II -	Systemstöd för friskvård	Införa ett systemstöd för att underlätta och minska kvittohantering för friskvårdsersättning samt som kan synliggöra friskvårdsförmånen för medarbetare.	HR	2018 VT	Har implementerats januari 2018. Läs mer på https://insidan.liu.se/HR-Personal/arbetsmiljo/friskvard?l=sv
- II -	Underlätta och förbättra det dagliga säkerhetsarbetet vid LIU	<p>Utveckla en säkerhetsportal på LiU-webben i syfte att sprida kunskap om LiU:s säkerhetsarbete och vart man kan vända sig för stöd och hjälp i olika situationer.</p> <p>Arbete med implementering av LiU:s systematiska brandskyddsarbete, främst avseende brandskyddskontroller och utrymningsorganisation.</p> <p>Kunskapshöjande åtgärder i form av brandskyddsutb. för all personal.</p>	<p>Säkerhetschef</p> <p>Brandskydds-koordinator</p> <p>- II -</p>		<p>Grundläggande information om säkerhetsarbete och vart man kan vända sig för att få stöd/hjälp i trygg- och säkerhetsrelaterade situationer finns nu publicerad på LiU:s webbsida respektive studentsidorna. https://insidan.liu.se/miljo/sakerhet?l=sv</p> <p>Arbetet med implementering av LiU:s systematiska brandskydds-arbete fortgår. Samtliga verksamheter har erbjudits möjlighet att genomföra digitala brandskyddskontroller.</p> <p>Brandskyddsutbildningar erbjuds till LiU:s medarbetare via avtal med leverantör.</p>
Sociala arbetsmiljön	Förbättra den interna kommunikationen	- Fortsatt implementering och uppföljning av ny vägledning för hantering av kränkande behandling vid LiU samt kompetensutvecklingsinsatser inom området.	Lika villkor	Fram till 2019	Information ges vid information- och utbildningsinsatser. Ytterligare seminarier, föreläsning och paneldebatter har det senaste året hållits inom området så som ex;

		- Webbutbildning inom Lika Villkor (preliminärt vår 2018).		2018 Q1	<ul style="list-style-type: none"> - Likabehandling och skydd mot diskriminering i arbetslivet. - Sexuella trakasserier i kölvattnet av #Metoo. - Lagstiftning, praxis och praktik inom i aktiva åtgärder och kränkande behandling. - "Jag är kränkt om – om maktstrukturer och bemötande i spåren av #Metoo". <p>Webbutbildningen har lanserats under våren 2018.</p>
--	--	--	--	---------	--