

Juridiska fakultetsstyrelsen

Juridiska fakultetens handlingsplan för arbets- och studiemiljö 2023–2025

Juridiska fakultetens handlingsplan för arbets- och studiemiljö baseras på de åtgärder som föreslås efter årliga genomförda riskbedömningar efter skyddsronder, både fysisk och psykosocial skyddsronde. Handlingsplanen baseras också på eventuella risker som identifierats i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I de fall då nya risker identifieras under planperioden, kan revidering komma att ske. I utformandet av handlingsplanen har även inkluderats förslag på åtgärder utifrån strategisk plan 2018–2026, som framhåller att fakulteten ska utveckla ledarskapet och medarbetarskapet och erbjuda en attraktiv miljö.

Som utgångspunkt och underlag för mål och åtgärder finns även Lunds universitets arbetsmiljöpolicy (Dnr STYR 2018/2030), Övergripande arbetsmiljömål för Lunds universitet 2021-2023 (Dnr STYR 2021/1995) samt Juridiska fakultetens handlingsplan för hållbar utveckling (Dnr STYR 2022/165).

Mål för arbetet med arbets- och studiemiljön på juridiska fakulteten	Åtgärd	Tidsplan	Ansvarig för bevakning/ uppföljning av åtgärd
Medarbetare och studenter ska uppleva att de har en god psykosocial arbets- eller studiemiljö.	Arbetsmiljön, med särskild fokus på stress/arbetsbelastning ska följas upp i årliga utvecklingssamtal. Varje chef ska göra en samlad analys för sina medarbetare som grupp. Analysen ska ge arbetsgivaren kompletterande information om de anställdas upplevelse av stress så att ändamålsenliga åtgärder kan sättas in.	Kontinuerligt under planperioden.	Dekan, prefekt, biträdande prefekt, chefer, studierektor för forskarutbildningen

	Medarbetare ska erbjudas seminarier eller workshops angående hälsa/ ohälsa och stress. Information ska ges om de seminarier som anordnas på central nivå vid universitetet.	Senast 2024-06-30 Information ges löpande.	Prefekt, chefer, HR-chef
	Studenter ska erbjudas seminarier angående stress/ ohälsa. Det ska uppmuntras att insatser så som studieverkstad fortsätter. Det ska finnas tydlig information kring vart studenter kan vända sig vid upplevd stress/ohälsa. Arbetet ska ske i samverkan med JF, studievägledning och NUGA.	Kontinuerligt under planperioden.	Prefekt, ordförande i NUGA.
	Stressreducerande åtgärder för lärare och studenter ska presenteras	En arbetsgrupp bildas med ambition att presentera åtgärdsförslag som ska kunna diskuteras under ett internat den 28-29 mars. Vidare arbete och uppföljning sker därefter enligt tidplan.	Prefekt i samarbete med HR
	Arbetsgivaren ska erbjuda grupper av anställda utbildning i "Mental health first aid" i syfte att bli bättre på att identifiera psykisk ohälsa hos medarbetare	Senast 2023-12-31	Dekan, Prefekt, HR-chef

	<p>Psykosocial skyddsronsd ska genomföras årligen. Resultatet av ska analyseras och riskbedömas.</p> <p>Enkätundersökningar som görs för studenter, t. ex studentbarometern ska också analyseras och riskbedömas.</p>	Årligen	Prefekt
	<p>Chef/ prefekt/studierektor ska säkerställa att medarbetare känner till vilka arbetsuppgifter som ska utföras och hur de ska prioriteras när tillgänglig tid inte upplevs räcka till.</p> <p>För doktorander sker detta huvudsakligen inom ramen för doktorandutbildningen. Det handlar exempelvis om introduktion, handledning, seminarier inom forskarskolan, forskarutbildningskurser, uppföljning av den individuella studieplanen, pedagogiska kurser, mentorskap samt andra vetenskapliga och pedagogiska aktiviteter.</p>	Löpande, följs upp i utvecklingssamtal eller när behov uppstår.	Prefekt, biträdande prefekt, chefer, studierektor för forskarutbildningen.
	<p>Utbildningar i svenska och engelska ska erbjudas alla medarbetare när behov identifieras.</p>	Löpande, följs upp i utvecklingssamtal eller när behov uppstår	Prefekt, biträdande prefekt, chefer, studierektor för forskarutbildningen

Information om karriärstöd och möjliga karriärvägar ska vara tydligt för alla medarbetare	Introduktionen och de årliga utvecklingssamtalen för doktorander, postdoktorer och yngre forskare ska innehålla information om karriärvägar inom akademien, samt det karriärstöd som erbjuds vid universitetet och fakulteten, och i detta sammanhang särskilt uppmärksamma internationella medarbetares behov.	I samband med introduktion, följs upp i utvecklingssamtal	Prefekt, biträdande prefekt, studierektor för forskarutbildningen, HR-chef
	Särskilda informationssatsningar ska göras i relation till doktoranderna. T. ex om hur doktoranderna kan involveras i undervisningen och varför pedagogisk meritering är viktigt.	I samband med introduktion av nyanställda samt när behov uppstår.	Prefekt, studierektor för grundutbildning, HR-chef
	Tema föreslås på exempelvis personalmöte om möjliga juridiska karriärvägar. Bred förankring ska ske i utarbetandet av en ny kompetensförsörjningsplan. När nya handlingsplaner implementeras behöver det finnas en struktur och tydlig kommunikationsplanering.	Senast 2024-12-31. Löpande samt vid utarbetande av nya handlingsplaner.	Dekan, prefekt, biträdande prefekt, chefer, HR-chef.

<p>Alla anställda och studenter ska uppleva att de har en god fysisk arbets- och studiemiljö</p>	<p>Vid nyanställning eller byte av arbetsrum ska vid behov en genomgång av den nya arbetsplatsens ergonomiska utformning göras.</p> <p>Ergonomiska genomgångar ska även avse studiemiljö.</p>	<p>Kontinuerligt under planperioden</p>	<p>Chef för avdelningen infrastruktur, distans- och uppdragsutbildning</p>
	<p>Vid nyanställning av månadsavlönad personal ska information spridas till fakulteten med länk till hemsidan där bild ska finnas under första veckan. Möte med multimediautvecklare för fotografering läggs i introduktionsschemat.</p>	<p>Kontinuerligt under planperioden</p>	<p>Personalsamordnare, multimediautvecklare</p>
	<p>Månatliga skyddsronder för genomgång av arbets- och undervisningslokaler samt studentarbetsplatser ska göras. Genomgången ska även göras ur tillgänglighetssynpunkt.</p>	<p>Enligt särskild plan (månadsvis)</p>	<p>Chef för avdelningen infrastruktur, distans- och uppdragsutbildning.</p>
<p>Medarbetare och studenter ska känna till vem som har ansvar för arbets- och studiemiljön.</p>	<p>Anslag för arbetsmiljöorganisation ska uppdateras kontinuerligt och finnas tillgängligt i våra lokaler samt på hemsidan.</p> <p>Studiemiljörelaterad information till studenter ska även finnas i lärplattformen</p>	<p>Kontinuerligt under planperioden.</p>	<p>Prefekt, chefer</p> <p>Chef för avdelningen infrastruktur, distans- och uppdragsutbildning.</p>

	I samband med introduktion av nyanställda samt nya studenter på termin 1, ges information om vem som har arbetsmiljöansvar och studiemiljöansvar och vem de kan vända sig till.		Prefekt, chefer, HR
Alla medarbetare och studenter ska känna till vilka rutiner som finns för hantering av kränkande särbehandling och diskriminering. Det innebär att medarbetare och studenter ska ha kännedom om hur de rapporterar ett ärende och vad som händer därefter.	Informationssatsning ska prioriteras under 2023-2025. Tydlig information ska finnas tillgänglig på fakultetens hemsida. Broschyren ”Respekt, tolerans och omtanke” ska uppdateras samt förmedlas vid introduktion av nyanställda samt till studenter på T1, T3 och T5. . Broschyren ska spridas brett vid fakulteten och på Juridiska föreningen samt finnas tillgänglig på fakultetens hemsida.	Kontinuerligt under planperioden. Broschyren ska vara uppdaterad senast 2023-05-31.	Prefekt, chefer, HR-chef .
	Alla som har ett arbetsmiljöansvar ska känna till sitt ansvar att hantera och utreda kränkande särbehandling och/ eller trakasserier samt känna till att de kan vända sig till HR-chef för att få fördjupad information.	Kontinuerligt under planperioden.	Prefekt, HR-chef .
Fakulteten ska ha en utvecklad organisation för att hantera krissituationer.	Relevant information inkluderat vem som ska kontaktas i olika situationer ska finnas tillgänglig på fakultetens hemsida. Det finns en operativ grupp för krissituationer.	Uppdaterad information ska publiceras senast 2023-06-30..	Prefekt, HR-chef

	Det ska finnas anställda med utbildning i HLR/första hjälpen. I anslag för arbetsmiljöorganisation ska det framgå vilka dessa personer är. Utbildning i HLR/första hjälpen ska vara obligatoriskt för anställda i receptionen.	Kontinuerligt under planperioden.	Chef för avdelningen infrastruktur, distans- och uppdragsutbildning.
	Utrymningsövningar ska genomföras.	Kontinuerligt under planperioden.	Chef för avdelningen infrastruktur, distans- och uppdragsutbildning.
	En brandskyddsgenomgång ska genomföras för alla som har ett arbetsrum, i samband med introduktionen.	Kontinuerligt under planperioden.	Chef för avdelningen infrastruktur, distans- och uppdragsutbildning.
Alla chefer ska ha kunskap och förutsättningar för sitt uppdrag och för att kunna hantera det arbetsmiljöansvar som åvilar dem enligt uppgiftsfördelningen. Chefer ska erbjudas god introduktion och utbildningar.	Alla chefer med personal- och arbetsmiljöansvar ska ha genomgått grundläggande utbildning i arbetsmiljö. Senast tre år efter utbildningstillfället ska en ny utbildning genomföras.	Kontinuerligt under planperioden.	Dekan, prefekt
	Ledarskapsutbildning ska löpande erbjudas chefer och andra uppdragsinnehavare.	Löpande	Dekan, prefekt