

**Uppföljning:  
Åtgärdsplan vid Karolinska Institutet  
utifrån rekommendationer vid extern och  
intern granskning, september 2016**

Sammanfattning per den 30 juni 2018, utgående från tidigare rapport  
per den 30 juni 2017

2018-09-11

Funktionen strategiskt ledningsstöd  
Björn Forslöw, Erik Forsse



<b>Diarienummer:</b> 1-358/2017	<b>Dnr för föregående version:</b>	<b>Beslutsdatum:</b>	<b>Giltighetstid:</b>
<b>Beslut:</b>		<b>Dokumenttyp:</b> Intern rapport och PM	
<b>Handläggs av avdelning/enhet:</b> Strategiskt ledningsstöd		<b>Beredning med:</b> Universitetsdirektör	
<b>Revidering med avseende på:</b>			

## Innehåll

<b>INTRODUKTION</b>	<b>2</b>
<b>KVALITETSSÄKRING I FORSKNING OCH UTBILDNING</b>	<b>3</b>
Nya ansvarsrutiner vid klinisk forskning	3
Nya funktioner för principiella etiska överväganden och medarbetarstöd	3
Elektronisk forskningsdokumentation	4
Översyn av styrmekanismer för kvalitet i forskning	5
Nya rutiner för oredlighetsanmälningar	5
Kvalitets- och etikarbete inom utbildning på forskarnivå	6
Kvalitets- och etikarbete inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå	7
<b>LEDARSKAP, MEDARBETARE OCH ARBETSMILJÖ</b>	<b>9</b>
Utveckling av internkommunikation	9
Etablera struktur för hållbart ledarskap och etiskt förhållningssätt	9
Rekrytering till akademiska tjänster	11
Introduktion av gästforskare och nyanställda	11
Anknytningar	12
Redovisning av bisysslor	12
Riktlinjer för näringslivssamverkan inklusive minimering av jävsrisk	13
Arbetsmiljö: Laboratoriesäkerhet	13
Arbetsmiljö: Lokalfrågor	14
Omställningar	15
<b>ADMINISTRATION OCH STÖDSYSTEM</b>	<b>16</b>
Regler, dokumentation och uppföljning för regelefterlevnad	16
Utveckling av det sammanhållna kvalitetssystemet	17
Riskhantering	17
Incidentrapportering	18
Krishantering	18

## Introduktion

Lagbundna krav måste alltid efterlevas. KI:s egna riktlinjer ska också följas. Det åstadkoms bland annat genom tydlighet i kommunikation, uppföljning och agerande samt påföljder vid behov. Arbetet måste bedrivas långsiktigt. Viktiga element för detta ingår på olika sätt i samtliga åtgärdsområden som ingick i KI:s åtgärdsplan 2016.

Här följer en redovisning av åtgärder inom de olika åtgärdsområdena, rapporterade per den 30 juni 2017, dnr 1-358/2017, och uppdaterade per den 30 juni 2018. Rapporten 2017 avsåg direkta åtgärder och byggde på en reviderad åtgärdsplan, framtagen av universitetets ledning, där mera genomgripande organisationsfrågor sköts framåt i tiden. Åtgärder som följs upp och beskrivs här är på samma sätt KI-övergripande och inte ärendespecifika. Inom vissa åtgärdsområden beskrivs även aktiviteter som inte explicit uttryckts i åtgärdsplanen men som utgör komplement för sammanhanget. Åtgärdsområdena är sorterade under tre huvudkategorier. Varje avsnitt inleds med en kort introduktion (i kursiv stil) för att snabbt ge läsaren en orientering om ämnet. Uppföljningen sker på uppdrag av universitetets ledning.

Efter rapporten om direkta åtgärder per den 30 juni 2017 sammanställde den då av universitetets ledning tillsatta samordningsgruppen i oktober 2017 en förstudie inför organisationsöversyn, dnr 1-818/2017. KI:s konsistorium beslutade våren 2018 om ny institutionsgruppering och ny ledningsstruktur, dnr 1-106/2018, med bland annat tydligare linjeorganisation och ökat kollegialt inflytande, att gälla från januari 2019. Under 2018 pågår arbete med att förbereda implementering.

Parallellt pågår förberedelsearbete, innefattande långsiktigt visionsarbete, för förnyad strategi att gälla från 2019, dnr 1-928/2017. Detta innefattar bland annat organisationskultur och värdegrundsarbete.

Under hösten 2018 påbörjas ett arbete att se över och anpassa KI:s administrativa funktioner.

## Kvalitetssäkring i forskning och utbildning

### Nya ansvarsrutiner vid klinisk forskning

*Ansvaret vid klinisk forskning ska vara tydligt och ömsesidigt för både sjukvårdsansvarig och forskningsansvarig. En ny rutin för detta har utvecklats.*

Ett övergripande beslut för tydliggörande av ansvaret mellan KI och Karolinska Universitetssjukhuset fattades 2016, dnr 1-687/2017 respektive K 2017-2016. Ett nytt gemensamt intyg om ansvarsfördelning vid klinisk forskning som kräver etikprövning har utarbetats av KI och Karolinska Universitetssjukhuset, dnr K 2017-2501. I praktiken är det ett underskrivet avtal med förtydligt ansvar mellan verksamhetschef vid aktuell sjukvårdsenhet, forskningsledaren och institutionsföreträdaren, dvs. prefekten.

Intyget introducerades under våren 2017. Efter utvärdering är målet både för KI och Stockholms Läns Landsting (SLL) att all klinisk forskning inom regionen ska använda samma intyg. Landstinget ansvarar för implementeringen.

Se även begreppsguiderna i stycket nedan som tar upp praktisk implementering och medarbetarstöd.

#### Övriga länkar och dokument

Ansvarsfördelning vid klinisk forskning

[https://ki.se/sites/default/files/begreppsguide\\_ansvarsfordelning\\_final.pdf](https://ki.se/sites/default/files/begreppsguide_ansvarsfordelning_final.pdf)

### Nya funktioner för principiella etiska överväganden och medarbetarstöd

*Det behövs både handfasta instrument och mänskliga överväganden och vägledning på ett område som både är komplext till sin natur och där regelverk och praxis dessutom är under förändring.*

En funktion som vetenskaplig ombudsman är inrättad vid KI 2017 och tillsatt den 1 mars 2018, dnr 1-572/2017. Ombudsmannen ska ge oberoende råd och stöd i tvistefrågor inom den vetenskapliga verksamheten, t.ex. frågor kring publicering, författaransvar, tillgång till anslagsmedel för medsökande, och diskussioner om misstänkt oredlighet i forskning. Detta svarar mot Oredlighetsutredningens (SOU 2017:10) förslag att statliga universitet och högskolor ska främja medarbetares möjligheter att få råd och stöd i frågor om god forskningssed. Vetenskapliga ombudsmannen kommer även att fungera som ordförande i KI:s nya etikråd.

Konsistoriet beslutade om nyetablering av etikråd den 16 oktober 2017, §10. Rådet ska behandla principiella frågor men inte vara operativt vid oredlighetsbedömningar. Inrättandet är åtskilligt försenat i förhållande till ursprunglig plan. Möjliga kandidater som medlemmar i etikrådet är nu identifierade. Arbete pågår med att definiera utestående frågor som ersättning, mötesfrekvens etc. Detta underlag avses vara färdigställt under hösten 2018.

Sedan 2017 finns två nya vägledande dokument, ett för klinisk forskning och ett mer specifikt för läkemedelsforskning. Dessa dokument har reviderats under

våren 2018 och kompletterats med ”frågor och svar”-sektioner (FAQ) för att underlätta för användare. Nya versioner beräknas bli tillgängliga i september 2018.

Medarbetarstöd utvecklas även genom ledarskapet – se särskilt avsnitt.

### Övriga länkar och dokument

Begreppsguide Klinisk Forskning – En vägledning om begrepp, regelverk och forskningsetik

[https://ki.se/sites/default/files/begreppsguide\\_klinisk\\_forskning\\_final.pdf](https://ki.se/sites/default/files/begreppsguide_klinisk_forskning_final.pdf)

Begreppsguide Läkemedel – En vägledning om begrepp och regelverk vid olika former av läkemedelsanvändning och läkemedelsforskning

[https://ki.se/sites/default/files/begreppsguide\\_lakemedel\\_final.pdf](https://ki.se/sites/default/files/begreppsguide_lakemedel_final.pdf)

### Elektronisk forskningsdokumentation

*Syftet med att göra elektronisk forskningsdokumentation obligatorisk är bland annat att det ger ökad sökbarhet, transparens och informationssäkerhet i forskningen samt att göra det enklare för forskare att följa KI:s regelverk för forskningsdokumentation.*

Användarstödet för forskningsdokumentation har på olika sätt förstärkts. En förstudie om hantering av forskningsdata har genomförts av Styrelsen för forskning, dnr 1-447/2014. Studiens rekommendationer har resulterat i flera åtgärder.

- Beslut om att göra elektronisk forskningsdokumentation obligatorisk fr.o.m. 1 januari 2019 har tagits av rektor, dnr 1-590/2017. KI har ett system för elektronisk forskningsdokumentation, KI ELN.
- En webbkurs finns för forskningsdokumentation, och har så gjort sedan 2014. I och med bytet från lärplattformen Pingpong till Canvas, och med hänsyn till GDPR, kommer kursen att ses över under hösten 2018.
- Efter rekommendation från förstudien om hantering av forskningsdata, beslutade universitetsdirektören i december 2017 om inrättande av ett Research Data Office (RDO) på KI som ska ge ett mer samordnat stöd till forskarna när det gäller forskningsdokumentation och hantering av forskningsdata. Under våren 2018 initierades utbildningsinsatser, inrättades funktionsmail, hemsida och supportfunktion. Denna ger direkt stöd till forskarna med information, förberedelser, datahanteringsplaner och tillgängliggörande av forskningsdata.
- Till detta kommer SND-konsortiet (samverkan mellan svenska lärosäten kring hantering av forskningsdata) där KI ingår och där det interna arbetet sker inom ramen för RDO.
- Styrelsen för forskarutbildning har fattat beslut om att alla doktorander ska dokumentera sina nya forskningsprojekt i ett av KI godkänt

elektroniskt system från och med den 1 augusti 2018. För pågående projekt görs en bedömning inom forskargruppen om även dessa ska föras in i det elektroniska systemet.

#### **Övriga länkar och dokument**

Projektbeställning – Inrätta Research Data Office (RDO), dnr 1-972/2017

Projektplan – Inrätta Research Data Office (RDO), dnr 1-972/2017

Samarbetsavtal – Svensk Nationell Datatjänst (SND), dnr 2-5598/2017

#### **Översyn av styrmekanismer för kvalitet i forskning**

*En översyn av incitamentsmodell för fördelning av medel för forskning till institutioner har pågått under en tid. Det gäller den del som Styrelsen för forskning förfogar över. Ambitionen är att i ännu högre grad styra mot kvalitet och i mindre grad mot rent kvantitativ aktivitet.*

Utvecklingsarbetet med det aktivitetsbaserade resursfördelningssystemet som Styrelsen för forskning använder har i viss utsträckning avvaktat ny ledningsstruktur för KI från 2019. Detta för att undvika att införa ett nytt system inför 2019 som sedan ändras igen. KI monitorerar också de förändringar som är att vänta av utredningar på nationell nivå, bland annat styr- och resursutredningen, STRUT. Styrelsen för forskning planerar dock att, oberoende av andra förändringar, införa en fast procentsats för hyreskompensation istället för den aktivitetsbaserade beräkningen som nu görs. Styrelsen för forskning planerar vidare att vikta anknytningsgraden på publikationerna, dvs. öka vikten av en publikation om en KI forskare står som första, sista eller ”korresponderande” författare. Detta kommer i de flesta fall inte att påverka fördelningen nämnvärt men skickar ut en viktig signal. Beslutsunderlag kommer att lämnas till den tillträdande fakultetsnämnden efter dess tillträde i januari 2019.

När det gäller Forskningsrådets (inom samarbetsorganisationen KI-SLL) resursfördelning har arbetet pågått intensivt under våren 2018. Det nya resursfördelningssystemet är inte beslutat men klart redan nu är att ersättning för lokaler kommer att försvinna och uppgå i bas- (1/3) och aktivitetsersättningen (2/3). Detta för att göra systemet mer flexibelt så att det kan följa de stora förändringar i patientflöden som kommer att ske de närmaste åren. Forskningsrådet tillstyrkte, den 26 juni 2018, förslaget till nytt fördelningssystem för beslut i Ledningsgruppen KI-SLL. Denna planerar att fatta beslut den 25 september 2018.

#### **Nya rutiner för oredlighetsanmälningar**

*Nya rutiner för hantering av oredlighetsanmälningar har införts på KI. Samtidigt pågår planering för ett nytt, nationellt regelverk som kommer att börja gälla under 2019.*

Enligt 1 kapitlet, 16§ Högskoleförordningen (1993:100) ska en högskola (lärosäte) som genom en anmälan eller på något annat sätt får kännedom om en misstanke om oredlighet i forskning, konstnärligt utvecklingsarbete eller annat utvecklingsarbete vid högskolan utreda misstankarna. Ett lärosäte får under pågående utredning hämta in ett yttrande från expertgruppen för oredlighet i forskning hos Centrala etikprövningsnämnden.

KI arbetar sedan våren 2016 enligt en tydligare process där akademisk expertis och Juridiska avdelningen vid Universitetsförvaltningen har ett delat ansvar i beredningen av ärendena för att säkerställa en rättssäker process. Sedan våren 2017 finns en särskild handläggare med hög akademisk kompetens som bistår i beredningen av och i bedömningen av ärendena.

En statlig utredning ("Oredlighetsutredningen" SOU 2017:10) har i sitt betänkande föreslagit en ny nationell myndighet för bedömning av oredlighetsärenden. Förslaget innebär också utökade krav på forskningsutförande organisationer gällande ansvar för god forskningssed och utvecklade rutiner för beredning av oredlighetsärenden. Regeringen föreslår i sin lagrådsremiss den 20 juni 2018 att bestämmelserna ska träda i kraft den 1 september 2019. Inom KI finns redan beredskap för att införa de funktioner som behövs när detta nya system implementeras. Förslag till nya regler och anvisningar för oredlighetsärenden inom KI har utarbetats. KI avser att inrätta en intern oredlighetsnämnd i enlighet med utredningens förslag.

#### **Övriga länkar och dokument**

Lagrådsremiss juni 2018 – Ny ordning för att främja god sed och hantera oredlighet i forskning:

<https://www.regeringen.se/49e41f/contentassets/80d09330792443698d108f1674e1b17c/ny-ordning-for-att-framja-god-sed-och-hantera-oredlighet-i-forskning.pdf>

#### **Kvalitets- och etikarbete inom utbildning på forskarnivå**

*Inom forskarutbildningen pågår arbete för att ge doktoranderna starkare bas i etiska frågor, tryggare handledning och bättre möjligheter att planera, följa upp sin utbildning.*

Styrelsen för forskarutbildning arbetar bland annat med att förstärka de obligatoriska kurserna för doktorander avseende etiskt förhållningssätt, utveckling av kvalitetssäkring, studieplaner, handledarkrav och forskningsdokumentation.

- Utbudet av etikkurser har setts över och arbete med kvalitetssäkring av kurserna påbörjats.
- En kurs i kvalitetssäkring av klinisk forskning är obligatorisk för doktorander som antas från 1 januari 2018 och som ska bedriva klinisk forskning.
- En ny allmän studieplan för forskarutbildning gäller från 1 januari 2018, dnr 3-3225/2017. Där ingår bland annat att alla doktorander som



bedriver klinisk forskning ska ha dokumenterad kunskap i kvalitetssäkring av klinisk forskning.

- Ett digitalt system för doktoranders individuella studieplan (ISP) ska införas på KI. Lanseringen, som planerades till 2017, sköts fram på grund av den nationella uppgraderingen till (studentregistret) Ladok3, samt ytterligare då systemet behöver anpassas till förnyad antagningsprocess, där ISP fastställs efter antagning. I enlighet med krav från UKÄ behöver nu systemet justeras ytterligare något. Planerad implementering är före utgången av 2018.
- Skärpta krav gäller för handledare av doktorander. Sedan ett drygt år tillbaka gäller att godkänt resultat från den obligatoriska webbkursen för handledare om ansvar och regler inte får vara äldre än fem år vid antagning av ny doktorand. Handledaren kommer att provas innan prefekten beslutar om ”grönt ljus” för att påbörja rekrytering av en doktorand. ”Grönt ljus” implementerades på institutionerna under 2017, dnr 1-276/2017. Godkänt grönt ljus-beslut måste bifogas ansökan om antagning till forskarutbildning från 2018.
- ELN blir obligatoriskt för doktorander fr.o.m. augusti 2018. Se avsnitt ”Elektronisk forskningsdokumentation”.

#### Övriga länkar och dokument

UKÄ översyn av antagningsrutiner:

<http://uka.se/om-oss/publikationer--beslut/tillsynsbeslut/tillsynsbeslut/2018-03-14-karolinska-institutets-antagning-strider-mot-hogskolelagen.html>

#### Kvalitets- och etikarbete inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå

*Inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå pågår ett brett arbete för bland annat kvalitetsuppföljning och stärkt etiskt och vetenskapligt förhållningssätt.*

Styrelsen för utbildning arbetar med utveckling och fortsatt implementering av ett kvalitetssystem för utbildning inom ramen för det sammanhållna kvalitetssystemet på KI. Under 2016 initierades bland annat granskning av examensarbeten, översyn av undervisningen i etik och en översyn av inslagen om vetenskapligt förhållningssätt.

- En granskning av examensarbeten visade ett bättre resultat än tidigare granskning, men att ytterligare insatser är viktiga för att stärka kvaliteten ytterligare, dnr 1-869/2016.
- Översynen av etikundervisningen vid KI:s utbildningsprogram, dnr 3-3906/2016, visade att undervisningen överlag är väl genomtänkt och väl utformad. Rapporten innehåller även rekommendationer för att ytterligare stärka och förbättra undervisningen i etik. Under 2018 finansierar styrelsen för utbildning en central resurs för att stödja utbildningsprogrammen enligt rekommendationerna.

- Vad gäller vetenskapligt förhållningssätt har Styrelsen för utbildning fokuserat på examensarbetenas kvalitet och att arbeta evidensbaserat. Det senare arbetet har fokus på verksamhetsintegrerat lärande (VIL/VFU) och genomförs i samverkan med landstinget (SLL). En förstudie inom sjuksköterske- och läkarprogrammen visade att studenterna har god kunskap om innebörden av evidensbaserat arbetssätt, dnr 1-922/2016. Däremot upplevde studenterna att detta inte alltid synliggjordes tillräckligt i verksamheterna. Förstudien innehåller rekommendationer för fortsatt arbete, vilka nu bearbetas.

## Ledarskap, medarbetare och arbetsmiljö

### Utveckling av internkommunikation

*Väl fungerande intern kommunikation är centralt för att säkerställa regelefterlevnad och hög kunskapsnivå bland medarbetarna. Ett antal steg har tagits för att tydliggöra det kommunikativa ansvaret hos chefer och medarbetare i organisationen som helhet och förstärka det kommunikativa ledarskapet och kommunikationsstödet, bland annat:*

- En översyn av kommunikationsstrukturen inom KI inleddes 2016, både avseende intern och extern kommunikation samt organisatoriskt. En extern konsult har utrett kommunikationsverksamheten vid KI och presenterat underlag för universitetsledningen, dnr 1-838/2016.
- En ny organisation har införts på Kommunikationsavdelningen i juni 2017 i syfte att tydliggöra de kommunikativa stödfunktionernas uppdrag och stärka internkommunikation och stöd till ledningen i kommunikationsfrågor.
- Ett förslag till nytt arbetssätt för ledningsinformation till chefer presenterades i juni 2017. Ett informationspaket har därefter regelbundet producerats. Detta ska utvärderas och eventuellt justeras i samband med införandet av KI:s nya organisation i januari 2019.
- KI:s ledarskapsutbildning har fått förstärkt fokus på kommunikation. En ny kommunikationsmodul med inriktning på internkommunikation, det kommunikativa ledarskapet och kriskommunikation, har till exempel tagits fram för KI:s nya högre ledarskapsprogram (KIHL P). En långsiktig kommunikationsstrategi kommer att utvecklas samtidigt med framtagandet av en förnyad, övergripande strategi för KI.

### Etablera struktur för hållbart ledarskap och etiskt förhållningssätt

*Prefekter, administrativa chefer, forskargrupsledare och grundutbildningsansvariga är nyckelgrupper för att säkerställa ett hållbart ledarskap. Även avdelnings- och enhetschefer inom Universitetsförvaltningen är centrala för ett utvecklat ledarskap. Samtliga chefer behöver ha adekvat kunskap om de regler som styr verksamheten.*

- Det obligatoriska ledarskapsprogrammet (KIHL P) för KI:s högsta chefer och ledare startade under våren 2018. Fokus ligger på lednings- och styrningsfrågor, jämställdhetsintegrering och ökat samarbete mellan olika campusområden. Programmet löper över ett år med tematisk indelning. Målgruppen är prefekter, administrativa chefer, avdelningschefer inom Universitetsförvaltningen samt dekaner för institutionsgrupperna. Första omgången (KIHL P1) startade i november 2017 med 25 deltagare. Den andra omgången (KIHL P2) startar i mars 2019 med ytterligare 26 deltagare.
- En första pilotutbildning för potentiella chefer och ledare – Framtidens akademiska ledare – har under året avslutats och utvärderats med gott

resultat. Utvärderingarna av varje modul gjordes vid institutionen för klinisk neurovetenskap och finns att tillgå via deras personalansvarige. För kommande år planeras att motsvarande utbildning ges för ett flertal potentiella chefer och ledare vid campus Flemingsberg.

- Under 2015 utvecklade Styrelsen för forskarutbildning (FUS) och Styrelsen för forskning (FS) en ny kurs för forskargrupsledare i syfte att stödja det akademiska ledarskapet och ge kunskaper om bl.a. regelverk samt verktyg och förhållningssätt som gynnar skapandet av en god arbetsmiljö. Kursen har hittills genomförts tre gånger och de båda styrelserna har nyligen beslutat godkänna ytterligare utlysningar av kursen under 2018 respektive 2019 (FUS dekanbeslut 2018:24, FS dekanbeslut 2018:36). Systematisk utvärdering av kursen har genomförts, dnr1-377/2018.
- Styrelsen för utbildning har etablerat kursen Framtidens utbildningsledare (FUL) som fokuserar bl.a. på de regelverk som styr utbildningsverksamheten, formella och informella beslutsstrukturer, KI:s värdegrund samt etiska förhållningsregler. Även här planeras en fortsättning med planerat beslut under september 2018.
- KI har tillsammans med KTH utvecklat och implementerat ett grupputvecklingsverktyg för forskargrupper. Som ett led i att tillvarata talanger har KI även gjort en nysatsning på en projekt-ledarutbildning för juniora forskare (som gavs första gången 2008). Utbildningen har vidareutvecklats och utökats med en dag och omfattar nu sex kursdagar. Nominerade forskare, 24 st, från elva institutioner har deltagit i nysatsningen.
- Vidare har KI satsat på utveckling av en tvådagars chefsutbildning inom ekonomiområdet, ”Ekonomispelet”, utvecklat vid Uppsala universitet. Utbildningen är interaktiv och anpassad efter KI:s ekonomimodell. Hittills har utbildningen genomförts fyra tillfällen där sammanlagt 52 personer deltagit.
- Riktlinjerna för ledarskap har omarbetats och överlämnats till KI:s ledning för vidare beredning. Beslut om nya reviderade riktlinjer har inte tagits då arbetet ska harmonisera med vision 2030 och värdegrundsarbetet som inkluderas i detta.
- Utöver de kurser som KI ansvarar för, ger Karolinska Trial Alliance (KTA) och landstinget (SLL) obligatoriska GCP-kurser (Good Clinical Practice) för chefer i kliniska verksamheter. En del av dessa chefer i hälso- och sjukvården har även deltidsanställning vid eller anknytning till KI.

## Rekrytering till akademiska tjänster

*Det pågår arbete i flera steg för att förstärka rekryteringen till akademiska tjänster inom KI. Målet är att tydliggöra karriärvägar och attrahera spetskompetens samt minimera risken för felrekryteringar. Parallellt har det på regeringsnivå utvecklats nya nationella regler om universitetens tjänstestruktur.*

- Handläggningsrutinerna för granskning av ansökningshandlingar och referenstagning har förstärkts för att minimera risken för felrekryteringar. För (kliniska) förenade anställningar har KI, i samarbete med Karolinska Universitetssjukhuset, gemensamt vidareutvecklat regler och processer vid nyanställningar.
- Ny anställningsordning beslutades av konsistoriet att gälla från och med 1 april 2018. Anvisningar till anställningsordningen beslutades av rektor med giltighet från och med samma datum (1 april 2018). Både anställningsordning och tillhörande anvisningar har implementerats.
- Förslag till samlad strategi för rekrytering vid tillsättande av högre akademiska tjänster har utarbetat och överlämnades till rektor i april 2018 underlag inför arbetet med KI:s vision och strategi 2030, dnr 1-27/2015.
- Den gemensamma rekryteringsprocessen KI-K för förenade anställningar har implementerats utifrån gemensamma anvisningar per 7 december 2017 och tillämpas för nyanställningar. Som nästa steg ska motsvarande gemensamma rekryteringsprocess utarbetas och implementeras med övriga sjukvårdsenheter.
- I arbetet med ny ledningsorganisation för KI, som kommer att gälla från 2019, planeras för en ny organisering av rekryteringsutskott med tydligare inflytande i beredningsprocessen från alla tre kärnverksamheter (utbildning, forskarutbildning och forskning) samt berörda chefer i linjen.

### Övriga länkar och dokument

Anställningsordning för lärare vid Karolinska Institutet, dnr 1-877/2017

Anvisningar till anställningsordningen, dnr 1-40/2018

Rekryteringsstrategigruppens rapport, dnr 1-27/2015

## Introduktion av gästforskare och nyanställda

*Det finns varje år ett stort antal nyanställda och gästforskare på KI. Stödet för dessa har på flera sätt byggts ut.*

Stöd och information till utländska forskare sker bland annat genom en utbyggd ”International Staff Services” vilken främst har en praktisk funktion för att hjälpa gästforskare med intern information och bank- och hyresärenden.

Prefekter vid respektive institution ansvarar för information om regler för forskning, arbetsmiljö och arbetsledning.

Från hösten 2017 erbjuds en endagskurs för nya forskare på alla nivåer med särskild inriktning på forskningsdokumentation, datahantering och etik.

Det digitala introduktionspaket som utarbetats och implementerats 2016 täcker basinformation om verksamheten och kraven på statliga universitet till samtliga nyanställda. Introduktionspaketet finns på såväl svenska som engelska.

#### Övriga länkar och dokument

<https://ki.se/medarbetare/introduktion-for-dig-som-ny-medarbetare>

#### Anknytningar

*Anknutna medarbetare arbetar för KI genom uppdrag eller deltidsanställning. Gruppen är inte homogen och anknytningar spänner över flera gränssnitt.*

Huvudregel är att prefekter beslutar om anknytning av medarbetare. Förnyade regler och anvisningar för anknytning av forskare har fastställts, dnr 1-556/2017:1. Nya villkor för anställning av medarbetare efter 67 års ålder har också fastställts, dnr 1-284/2017. Det förnyade regelverket gäller sedan den 1 juli 2017.

Person som avses anknyttas ska lämna redovisning av bisyssla samt ta ställning till och godkänna villkor för anknytning, hantering av personuppgifter och uppförandekod (Code of conduct) innan en anknytning till KI sker. Anknutna medarbetare ska följa det regelverk och de rutiner som gäller vid KI och institutionen och övriga instruktioner från institutionen rörande verksamhetens bedrivande. Denna process stöds av ett elektroniskt flöde i det nya systemet ”UBW Anknutna” där alla ärenden ska attesteras av närmaste chef och beslutas av prefekt.

#### Övriga länkar och dokument

[https://ki.se/sites/default/files/regler\\_for\\_anknutna\\_1708\\_ph.pdf](https://ki.se/sites/default/files/regler_for_anknutna_1708_ph.pdf)

#### Redovisning av bisysslor

*Anställda och anknutna personer vid KI ska sedan många år redovisa sin roll och aktivitet i andra verksamheter. Rutinerna har ytterligare förstärkts.*

Nya riktlinjer för bisysslor fastställdes 2016 och rutiner för redovisning av bisysslor i det elektroniska rapporteringssystemet är etablerade, dnr 1-627/2016.

Riktlinjerna har förtydligats med giltighet från den 1 december 2017 och den senaste insamlingen av bisyssloredevisningar från samtliga anställda har genomförts med början av december 2017 och avslutades i januari 2018.

## Övriga länkar och dokument

[https://ki.se/sites/default/files/regler\\_for\\_hantering\\_av\\_bisysslor\\_2017.pdf](https://ki.se/sites/default/files/regler_for_hantering_av_bisysslor_2017.pdf)

## Riktlinjer för näringslivssamverkan inklusive minimering av jävsrisk

*Forskarens samverkan med företag, svenska eller utländska, måste ske inom givna, legala ramar och i de former som medger rimliga villkor för alla parter och att samarbetet kommer till nytta i samhället på bästa sätt.*

Nya anvisningar för avtalsskrivning har fastställts, dnr 1-786/2016. KI har sedan den 1 januari 2018 nya Riktlinjer för immateriella tillgångar och näringslivssamverkan. Syftet med dessa är att tydliggöra hur resultat av forskning vid KI ska hanteras och användas. Riktlinjerna uppfyller också EU-kommissionens rekommendation från 2008 att IP-riktlinjer tas fram för offentliga forskningsorganisationer, dnr 1-610/2017.

## Övriga länkar och dokument

[https://ki.se/sites/default/files/2018/02/05/riktlinjer\\_om\\_ip\\_och\\_naringslivssamverkan\\_2018-01-01.pdf?\\_ga=2.244588869.1109510701.1522933092-1558562229.1522933092](https://ki.se/sites/default/files/2018/02/05/riktlinjer_om_ip_och_naringslivssamverkan_2018-01-01.pdf?_ga=2.244588869.1109510701.1522933092-1558562229.1522933092)

## Arbetsmiljö: Laboratoriesäkerhet

*Laboratoriesäkerhet är en mycket högt prioriterad arbetsmiljöfråga vid KI. Det har genomförts flera åtgärder de senaste åren för att stärka säkerheten. I detta avsnitt redogörs i första hand för användarnas ansvar. Nästa avsnitt beskriver ansvaret för lokalernas huvudmän.*

- Det finns sedan 2015 en elektronisk checklista för årlig uppföljning av lagar, föreskrifter och KI-regler avseende laboratoriesäkerhet och fysisk arbetsmiljö. Detta används idag på institutioner och har ytterligare utvecklingsmöjligheter, dnr 1-781/2015.
- Vid Biomedicum krävs en godkänd webbutbildning med test av kunskaper i grundläggande laboratoriesäkerhet för att erhålla passerkort.
- Det är sedan 2017 obligatoriskt för forskargrupsledare med delegerat arbetsmiljöansvar inom laborativ verksamhet att delta i en halvdagskurs ”Arbetsmiljöfrågor kopplat till chefens ansvar, Modul 3: Laboratoriesäkerhet”, dnr 2-3487/2016.
- En särskild och anpassad utbildning i laboratoriesäkerhet (ca 2 h) erbjuds alla nya prefekter.
- Institutionerna har också erbjudits en institutionsanpassad kurs ”Riskbedömning av kemikalier i laborativt arbete”. Cirka 200 personer vid sju institutioner har utbildats under 2017.

- En inspektion av laboratoriesäkerhet med hjälp av stickprovsundersökning genomfördes av en extern konsult 2017, dnr 2-4232/2016. Rapporten har identifierat brister hos vissa forskargrupper och ger underlag för prefekters fortsatta arbete med laboratoriesäkerhet och regelefterlevnad i sina respektive verksamheter.
- Institutionernas arbete med att stärka laboratoriesäkerheten ska under hösten 2018 följas upp med nya inspektioner.

#### Övriga länkar och dokument

<https://ki.se/medarbetare/utbildning-i-arbetsmiljofragor-kopplat-till-chefens-ansvar-modul-3-laboratoriesakerhet>

#### Arbetsmiljö: Lokalfrågor

*Regler för arbetsmiljö ska säkerställa tydligt ansvar och utbildning vad gäller de lokaler som KI ansvarar för. När det gäller lokaler med delat ansvar mellan olika huvudmän har rutinerna setts över och samarbetsavtal sluts per lokalisering.*

- För närvarande finns nya eller reviderade skriftliga överenskommelser om ansvarsfördelning med Karolinska Universitetssjukhuset, Danderyds sjukhus och för Science for Life Laboratory. Södersjukhusets överenskommelse finns som slutligt utkast under granskning av sakkunniga.
- Vid Bioclinicum, där inflyttning har påbörjats för närmare 100 forskargrupper, har en samordningsansvarig uppdrag att upprätta en arbetsmiljögrupp för gemensamma lokalrelaterade arbetsmiljöfrågor.
- På Science for Life Laboratory finns sedan ett drygt halvår ett samrådsforum med såväl arbetsgivar- som arbetstagarrepresentanter från KI, Stockholms Universitet och KTH.

#### Övriga länkar och dokument

Samordning av arbetsmiljöarbetet vid Science for Life Laboratory, dnr 2-2381/2017

Samarbetsformer för Karolinska Institutet och Danderyds sjukhus AB, dnr 1-199/2017

Samarbetsformer inom arbetsmiljö-, brand- och miljöområdet för Karolinska Institutet och Karolinska Universitetssjukhuset, dnr 2-1843/2013



## Omställningar

*Vid KI finns regler för hur avveckling av personal ska ske vid omställningar och behovet har aktualiserats under senare år.*

Rutinerna för omställning är utformade för att vara tydliga, ändamålsenliga, sakliga och objektiva samt anpassade till olika situationer. Särskild hänsyn behöver tas till doktorander eftersom svenska universitet har försörjningsansvar för doktorander, även vid omställningar på grund av nedlagd forskargrupp.

För att skapa ett långsiktigt lokalt omställningsarbete har KI under 2017 introducerat ett nytt karriärstöd till medarbetare. I samarbete med en upphandlad extern leverantör erbjuds karriärplanerings- och karriärväxlingsprogram samt individuell karriärcoaching. Målgruppen är medarbetare och chefer i behov av individuell coaching. Behovet kan uppstå till exempel i samband med organisationsförändringar, individuella utvecklingsinsatser, risk för övertalighet eller i samband med önskemål om rörlighet. Programmet finansieras av lokala omställningsmedel. Drygt 60 personer har deltagit i karriärprogrammet sedan det började och ytterligare insatser planeras.

## Administration och stödsystem

### Regler, dokumentation och uppföljning för regelefterlevnad

*En grundförutsättning för en väl utvecklad systematik i uppföljning av regelefterlevnad är att regelverk är tydligt för alla medarbetare och efterlevnaden även kan dokumenteras och följas upp.*

Det finns behov av utvecklat stöd till medarbetarna för att det ska bli enklare att bedriva verksamheten i enlighet med gällande regler. Ett uppdrag att inventera de interna reglerna och föreslå en tydligare indelning och struktur har genomförts under det första halvåret 2017, dnr 1-738/2016. Här framhålls att struktur och indelning måste tillgodose krav på den administrativa hanteringen men samtidigt vara målgruppsanpassat för användaren. Nu pågår arbete med att se över och revidera KI-övergripande styrdokument och göra en inventering inom Universitetsförvaltningen av befintliga styrdokument.

- En dokumenthanteringsplan har uppdaterats och reviderade ärendehanteringsrutiner har införts under hösten 2017 för att säkerställa ärende- och dokumenthantering inom KI, dnr 1-411/2016.
- Regelsamlingen på KI-webben har under hösten 2017 fått en mer tematisk struktur. Nytt, modernare diariegränssnitt har också införts. Ett beslut fattades i december 2017 med ambitionen att utforma en ytterligare förbättrad informationsplattform för regelverk och annan vägledande information, dnr 1-1042/2017.
- Nya riktlinjer för det övergripande arbetet att motverka och beivra regelbrott (oegentligheter) har beslutats, dnr 1-477/2017.
- Ett så kallat compliance-verktyg för att säkerställa regelefterlevnad har introducerats inom enheten för miljö och säkerhet (Fastighetsavdelningen). Den första tillämpningen av verktyget i verksamheten startar preliminärt i september 2018 och kommer att löpa under minst ett år, därefter sker utvärdering.
- Regelverk är under ständig förändring. KI arbetar aktivt med att följa pågående nationella utredningar, svara på remisser och andra utredningsformulär, och om möjligt delta med expertkunskap. Våren 2018 implementerades vid KI nya, mer systematiska rutiner för hantering av inkomna remisser.
- Juridiska avdelningen har sedan hösten 2017 det övergripande ansvaret för KI:s styrdokument.
- Den nya ledningsorganisationen som ska gälla från 2019, och därtill anpassning av det administrativa stödet syftar också till att skapa tydligare linje- och ansvarsstruktur.

## Utveckling av det sammanhållna kvalitetssystemet

*Det sammanhållna kvalitetssystemet vid KI utgår ifrån ett helhetsperspektiv – det finns ETT KI, där alla bidrar till helheten. Intentionen med det sammanhållna kvalitetssystemet är att effektivt stödja kontinuerlig kvalitetssäkring, kvalitetsutvärdering och kvalitetsutveckling inom alla KI:s verksamhetsdelar; forskning, utbildning och administration. Kvalitetsarbetet utgör dessutom en förtroendeskapande process både internt och externt.*

Under de senaste åren har en modell för ett övergripande sammanhållet kvalitetssystem inom KI utarbetats, dnr 1-777/2016.

- Det pågår ett utvecklingsarbete för att förankra och utveckla det kvalitetsarbete som drivs utifrån de tre verksamhetsstyrelserna så att det integreras inom det sammanhållna kvalitetssystemet. Se även avsnitten ”Kvalitets- och etikarbete inom utbildning på forskarnivå” och motsvarande för utbildning på grundnivå och avancerad nivå
- Kvalitetssystemet utgör ett väsentligt stöd för att säkra att KI kan möta de externa krav som ställs. Nya anvisningar för arbetet med externa kvalitetsgranskningar ligger till grund för KI:s interna arbetsprocess i samband med externa kvalitetsgranskningar, dnr 1-1036/2017.
- För att utveckla uppföljningen av verksamheten och dess kvalitet finns nu en applikation ”kvalitetsindikatorer” i verksamhetsinformationssystemet, VIS, med övergripande kvalitetsindikatorer som ska följas över tid av KI:s ledning.
- För att fånga ”upplevd kvalitet” har en studentbarometer genomförts under hösten 2017. Medarbetarundersökningen kompletterades med frågor om upplevd kvalitet. Exit poll görs nu regelbundet på alla nivåer inom utbildningen och HR har presenterat en plan för hur motsvarande information om upplevd kvalitet även ska kunna inhämtas, med start under 2018, från medarbetare som avslutar sin anställning.

## Riskhantering

*Att hantera förhållanden och händelser som gör att KI riskerar att inte nå sina mål och leva upp till förväntade krav på verksamheten, är en viktig del i den interna styrningen och ett ansvar för såväl universitetsledningen som varje prefekt. Riskhantering inom KI sker i huvudsak systematiskt och strukturerat utifrån krav i lagar och regler samt interna behov, samt integrerat i befintliga planerings- och uppföljningsprocesser.*

Det löpande arbetet med årlig uppdatering och prioritering av risker fortlöper. Risk för bristande regelefterlevnad är exempel på en risk som tillkommit som en följd av det övergripande åtgärdsarbetet. Handlingsplanen för den risken innefattar flera av de punkter som beskrivs i detta PM.

Det finns potential för ännu bättre integrering av riskhanteringen i det årliga planerings- och uppföljningsarbetet. En översyn pågår av arbetssättet för den övergripande riskhanteringen vid KI. Denna ska anpassas till KI:s nya ledningsorganisation som kommer att gälla från 2019, samt till förändringar i styrande förordning om intern styrning och kontroll som regeringen föreslår ska gälla från 2019. Även kommande beslut om hur KI:s fleråriga planerings- och uppföljningscykler ska se ut från och med 2019 och på vilka organisatoriska nivåer det därmed ska finnas verksamhetsplaner påverkar hur riskhanteringen bör/kan genomföras från och med 2019. I höstens arbete med att ta fram och formulera strategier för att nå KI:s vision och mål 2030 är riskhantering en självklar aktivitet.

## Incidentrapportering

*Nya rutiner för incidentrapportering började utvecklas 2016. Nu är det enkelt att via KI:s webbplats rapportera om incidenter.*

Rutiner har uppdaterats för ett elektroniskt incidentrapporteringssystem, dnr 1-574/2016. Verktuget KeyConcept är infört för medarbetare och nyligen även för studenter. Ytterligare utveckling för mottagningsrutiner pågår.

För att rapportera en incident i KeyConcept krävs inloggning med KIID. Arbetsmiljörelaterade rapporter hanteras av närmaste chef på berörd institution. Övriga anmälningar hanteras centralt på Universitetsförvaltningen. Anonyma anmälningar kan göras utan inloggning för att garantera anonymiteten. Samtliga anonyma anmälningar går till en och samma handläggare.

### Övriga länkar och dokument

<https://ki.se/medarbetare/rapportera-incidenter>

<https://ki.se/medarbetare/anonym-incidentrapportering>

Anvisningar för åtgärder vid icke hanterade avvikelser och incidenter inom miljö, arbetsmiljö och säkerhet, dnr 2-2219/2018

## Krishantering

*När en händelse drabbar KI som påverkar grundläggande funktioner och värderingar, eller om någon student eller anställd drabbas där ordinarie organisation, resurser och arbetsmetoder inte räcker till för att stoppa eller lindra effekten, har vi en kris. För att kunna ta hand om den har vi en krishanteringsplan och en uppbyggd organisation som snabbt kan kliva in och få till stånd en beslutskraftig krisorganisation.*

Nya krishanteringsrutiner är under utveckling. Bland annat testas en mobilapplikation där ansvariga nyckelpersoner har direkt tillgång till en krishandbok och kan reglera inbördes kontakter och övrig logistik.

En uppdatering av krisplaneringen har skett. Mobilapplikationen kommer nu att införas även på institutionsnivå. En krisövning planeras till hösten 2018. Övriga länkar och dokument

[https://ki.se/medarbetare/kris-och-katastrofhantering?\\_ga=2.179379492.1417154668.1522834549-1499785510.1459494443](https://ki.se/medarbetare/kris-och-katastrofhantering?_ga=2.179379492.1417154668.1522834549-1499785510.1459494443)