

## SLU arbetsmiljökommitté, SLU-AK

### Närvarande ledamöter:

Maria Knutson Wedel, SLU, rektor, ordförande  
Anna-Karin Olofsdotter, SLU, Personaldirektör  
Åsa Söderberg, SLU, enhetschef HR  
Miika Wallin, avdelningschef ledningskansliet, RAK, Ultuna  
Kristin Larsson, RAK, Alnarp – ersättare  
Maria Stenberg, platschef, RAK, Skara  
Thea Folke, SLUSS  
Lars Lundqvist, SACO  
Lotta Olsson, ST  
Gunilla Helmersson, SEKO  
Lars Hagtorn, huvudskyddsombud, Alnarp  
Helena Königsson, huvudskyddsombud, Umeå  
Homayoun Moazzami, huvudskyddsombud, Uppsala

### Övriga närvarande:

Stina Kjetselberg, SLU, HR  
Frida Urtel, SLU - sekreterare

### Anmält förhinder

Per-Olov Skatt, avdelningschef SSM  
Håkan Schroeder, dekan, RAK, Alnarp  
Göran Ståhl, dekan, RAK Umeå  
Maria Orved, avdelningschef Utbildningsavdelningen  
Jane Geismar, huvudskyddsombud, Skara

#### 1. Öppnande

Rektor hälsar välkommen och förklarar mötet öppnat. Presentation.  
Därefter fastställs dagordningen.

#### 2. Varför en arbetsmiljökommitté?

*Föredragande: Åsa Söderberg*

- Den organisation som infördes 2008, med regionala arbetsmiljökommittéer och en ordförandekonferens, har inte fungerat för att driva och förankra strategiska, SLU övergripande arbetsmiljöfrågor.
- För att vara en attraktiv arbetsgivare och både attrahera och behålla bra medarbetare och chefer, behöver vi bedriva ett genomtänkt och långsiktigt arbete för en hållbar arbetsmiljö.

- Att inte ha ett partssammansatt forum för strategiska arbetsmiljöfrågor gör det systematiska arbetsmiljöarbetet svårt och hindrar utveckling.
- Att det saknas uppföljning på en övergripande nivå gör att det är svårt att rikta insatser och säkerställa lagkraven.

### **Var är vi idag?**

- Arbetsmiljöarbetet saknar i dag en övergripande samordning och uppföljning. Mycket bra arbete görs, men det finns ingen samordning mellan orter och stödfunktioner.
- Personalavdelningen har samordningsansvar för psykosocial arbetsmiljö och systematiskt arbetsmiljöarbete och SSM har samordningsansvar för fysisk/teknisk arbetsmiljö men det saknas etablerade forum för samverkan.
- Vi har bra men väldigt omfattande arbetsmiljöinformation på medarbetarsidorna som delvis är svår att hitta.
- Vi genomför utbildningar för chefer och skyddsombud men ser större och delvis andra behov än det som i dag erbjuds.
- Nuvarande organisation med RAKar och samverkansgrupper har olika förutsättningar och otydliga uppdrag.

### **Vad hoppas vi på?**

- Att arbetsmiljöfrågorna blir angelägna och ses som en del i övrig verksamhetsutveckling.
- Att det blir engagerade möten som i förlängningen leder till hållbara och bra arbetsmiljöer för SLUs medarbetare och chefer.
- Att det skapas förutsättningar och mandat att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete där vi undersöker, åtgärdar och följer upp på ett bra sätt.
- Att utbildningar, stöd och andra åtgärder ökar våra chefers trygghet och förmåga att skapa bra arbetsmiljöer.

### **Förslag på mötesrutiner och agenda**

Förslag frekvens: Två möten vår och ett möte höst.

Rektor föreslår två timmar som mötestid och att mötet förläggs i samband med att Dekanerna är på plats i Uppsala.

Förslag att samtliga RAK har möten samtidigt och i nära anslutning innan SLU-AK.

Förslag till dagordning

1. Mötet öppnas
2. Föregående mötesprotokoll
3. Någon form av kommunikation från RAK och SLUSS
4. Någon form av uppföljning från arbetsgivaren, nuläge
6. Övergripande strategiska arbetsmiljö- och utvecklingsfrågor
7. Utbildningar
8. Mötet avslutas

### **Diskussion**

Fråga från SACO om SLU-AK kommer att ha status som skyddskommitté. Ja, på den övergripande nivån, men RAK har även fortsatt status som skyddskommitté på regional nivå.

På institutionsnivå finns kravet på en samverkansgrupp för arbetsmiljö och lika villkorsfrågor. Namnet samverkansgrupp ifrågasätts eftersom det leder tanken till samverkansavtal, vilket inte finns för SLU.

Rektor tydliggör att frågor ska hanteras och lösas så nära medarbetare och studenter som möjligt. SLU-AK är ett strategiskt forum, beslut fattas i verksamheten, inte i SLU-AK eller i RAK. Det är viktigt att SLU-AK inte blir ett återrapporteringsforum. Frågorna som behandlas och diskuteras ska kännas angelägna och bidra till SLUs arbetsmiljöarbete.

Rektor ger respektive RAK i uppgift att till nästa gång ha tänkt igenom hur de ser på RAKs uppgift och syfte.

Rektor uttrycker att ett önskeläge kopplat till arbetsmiljö är att det sitter i ryggmärgen att alltid göra en riskbedömning av arbetsmiljön innan förändringar genomförs i verksamheten.

## **3 Uppföljning och rapportering**

RAK, Alnarp – *Kristin Larsson*

Kristin beskriver hur de arbetat i RAK Alnarp under året. Inom arbetsmiljö har de diskuterat resultaten av medarbetarundersökningen, utvecklat samarbetet med de lokala samverkansgrupperna, tagit upp lokalförändringar, utbildningsinsatser och i dialog med företagshälsovården tittat på förbättringsområden och handlingsplaner för fakulteten.

Rektor betonar att det är viktigt att diskussioner och beslut om åtgärder som påverkar arbetsmiljön tas i ledningen. RAK är inte ett forum där beslut om verksamheten tas.

RAK, Uppsala – *Miika Wallin*

Miika berättar att det inte har varit helt enkelt att se hur RAK Uppsala ska fungera, framför allt i fråga om kommunikation vidare ut i organisationen. Det saknas i dagsläget representation från fakulteterna, vilket gör det svårt att se hur den information som ges och de frågor som diskuteras i RAK kommer fakulteterna till del. I RAK Uppsala har frågor om utbildningar, ombyggnationer diskuterats, men inte mycket mer. På mötena har det varit lågt deltagande.



En fråga som diskuterats i RAK Uppsala, är att det saknas viktig information på medarbetarwebben på engelska

RAK, Umeå – *Helena Königsson*

Helena berättar att hon har brukat samla skyddsombuden i Umeå inför RAK:en för att ta med sig frågor från dem. Hon brukar ta del av tillbudsrapporter och andra rapporter för att kunna följa upp och se vad som behöver tas upp i RAK. Helena tycker att verksamheten har blivit bättre på att rapportera in tillbud. Helena tror på att involvera medarbetare och få verksamheten att känna att det är viktigt med arbetsmiljöfrågor.

RAK, Skara - *Maria Stenberg*

I RAK Skara har samverkansgrupperna och förhållandet till RAK diskuterats, hur ska det se ut framöver? I Skara har de även haft en allvarlig olycka då en medarbetare blev skadad av en tjur, vilket har diskuterats i RAK.

SLUSS – *Thea Folke*

SLUSS efterlyser ett tydligt forum där även studenternas arbetsmiljö inkluderas och där frågor som diskuteras i STRÅ kan föras vidare. De ser fram emot SLU-AK så deras frågor också kan lyftas.

Deras största frågor just nu – Salarna är inte bra, de är för små salar. Varken lärare eller studenter är nöjda. Psykisk ohälsa pratar de också mycket om. Ungefär 80%, upplever sig stressade och 50% säger att det beror på studierna.

*Rektor kommenterar/inflikar:* Det systematiska proaktiva ska inte studenterna eller STRÅ själva behöva driva, utan det är SLU som organisation. Ställer vi frågorna från SLU:s håll? Hur följer vi upp studenternas hälsa och arbetsmiljö?

#### **4. Övergripande, långsiktigt arbetsmiljöarbete**

Alla arbetsgivare har krav på sig att i samarbete med medarbetare och skyddsombud bedriva ett väl integrerat systematiskt arbetsmiljöarbete.

För att uppfylla kraven fordras att arbetsgivaren på högsta ledningsnivå tydligt beskriver viljeinriktning, mål och medel för arbetsmiljöarbetet, vilket kräver övergripande strategiska forum, och att arbetsmiljöarbetet organiseras på ett sådant sätt att det leder till en hållbar arbetsmiljö för våra medarbetare.

Brister i arbetsmiljön som identifieras måste lösas i verksamheten. Brister i arbetsmiljön ska lyftas i våra ledningar och beslutande forum.

Medarbetarundersökningen diskuteras som ett exempel på när det finns både övergripande strategiska frågor som behöver långsiktiga lösningar och beslut, och aktiviteter som bäst tas fram nära berörda medarbetare.

Fack och skyddsombud vill se en större tydlighet i vad medarbetarundersökningen visar och hur arbetsgivaren kommer att arbeta med resultat och åtgärder.

Rektor säger att det är verksamheten som äger resultaten och som ska arbeta med dem, men om det visar sig att detta inte sker behöver det självklart lyftas i organisationen.

#### *IA- Stina Kjetselberg*

Stina berättar om det nya incidentrapporteringssystemet som började användas på SLU i september i år.

IA är ett webbaserat system som ger stöd i det systematiska arbetsmiljö- och förbättringsarbetet. Systemet är framtaget av AFA Försäkring. I diskussionerna efterfrågas mer information till verksamheten. Utbildningar som ges inom arbetsmiljöområdet kommer att inkludera information om IA i fortsättningen. Det finns även bra information på medarbetarsidorna på webben.

Förhoppningen är att IA ska bidra till att vi fångar upp risker och genom det förbättrar arbetsmiljön och får möjlighet att arbeta proaktivt.

#### **Hur utvecklar vi våra ledare inom arbetsmiljöområdet?**

##### *Diskussionspunkt*

I nuläget sker arbetsmiljöutbildning genom chefsprogrammet (en halv dag), och genom att heldagsutbildning som ordnas då och då, vid behov. Skyddsombud går en egen heldagsutbildning som erbjuds någon gång per år. En fråga för SLU-AK kan vara att diskutera om vi borde ge utbildningar där chefer och skyddsombud deltar tillsammans?

Huvudskyddsombuden lyfter att det ibland kan vara svårt att känna stöd och att det är lite oklart hur de ska fungera som grupp. Kan huvudskyddsombuden hitta ett sätt att samverka med varandra? Kan huvudskyddsombuden hitta ett sätt att stödja sina regionala skyddsombud?

Det är viktigt att vi har skyddsombud och att dem bjuds in till dialog med verksamhetens chefer. Saco och ST beskriver en svårighet att rekrytera skyddsombud kopplat till finansiering och att en del av våra personalkategorier så som doktorander, har svårt att prioritera ett skyddsombudsuppdrag inom sin doktorandtid.

#### **Hur fångar vi arbetsmiljöperspektivet innan vi fattar beslut i frågor?**

##### *Diskussionspunkt*

Vi har en generell diskussion omkring vikten av systematik i förändringsarbete. Vi behöver säkerställa att vi gör en riskbedömning i samband med att vi genomför och beslutar om större och mindre förändringar och projekt. Arbetsmiljöperspektivet behöver även inbegripa arbetsbelastning under ett projekt och inkludera en kartläggning av vilka utanför den egna verksamheten som påverkas av förändringen.


## 8. Mötet avslutas

Vid nästa möte behöver vi klargöra ordning och form för arbetsmiljöorganisationen. SLU-AK i förhållande till RAK och samverkansgrupperna. Alla får i uppgift att se över de forum de själva har en roll i och reflektera över formen och förhållandet till övriga forum.

Tid för nästa möte bestäms preliminärt till januari. Tiden ändras till 9-11, tisdagar.

Kallelse kommer när datum är fastställt.

Protokoll

  
Frida Urtel  
Åsa Söderberg Frida Urtel

Justeras



Miika Wallin

Justeras



Lotta Olsson