



Sveriges lantbruksuniversitet  
Swedish University of Agricultural Sciences

## Personalavdelningen

[Ev. kompletterande text,  
t.ex. befattningshavare]

## PROTOKOLL

2022-03-07

## SLU arbetsmiljökommitté, SLU-AK

### Närvarande ledamöter:

Maria Knutson Wedel, rektor, ordförande  
Åsa Söderberg, enhetschef HR  
Christina Lunner Kolstrup, dekan LTV  
Göran Ericsson, dekan S  
Torleif Härd, dekan NJ  
Rauni Niskanen, dekan VH – deltar på delar av mötet  
Miika Wallin, avdelningschef ledningskansliet, ordförande RAK, Ultuna  
Maria Orved, avdelningschef utbildningsavdelningen  
Lars Hagtorn, HSO  
Ola Renman, HSO SACO  
Peder Axensten, SACO  
Peter Wickman, SEKO  
Åsa Lidenvik – HSO SEKO  
Helena Königsson, HSO  
Jane Geismar, HSO  
Lotta Olsson, ST  
Christina Öberg, HSO UDS  
Martin Melkersson, universitetsdirektör  
Linda Vidlund, överbibliotekarie  
Camilla Westerborn, lokalstrateg  
Julia Lindh, studentkåren  
Vera Sadovska, doktorandrepresentant  
Carl-Stefan von Engeström, HSO Ulls hus

### Övriga närvarande:

Katarina Örnkloo, HR-specialist  
David Beskow, Ledarutvecklare  
Maria Naucleur, SSM  
Anna Gustafsson, HR-specialist  
Agneta Högdestrand, SSM  
Mats Svensson, Servicechef, SSM  
Enn Maripuu, Strålskyddsexpert  
Sara Andersson, sekreterare

### Anmält förhinder:

Pernilla Christensen, prodekan  
Anna-Karin Olofsdotter, personaldirektör  
Marie Andreasson, platschef Skara  
Maria Engedahl, djursjukhusdirektör UDS

## 1. Mötet öppnas och dagordning för mötet fastställs

Dagordningen för mötet godkändes.

## 2. Kort presentationsrunda (10 min)

En presentationsrunda hölls då några nya mötesdeltagare tillkommit.

## 3. Föregående mötesprotokoll (5min)

Protokollet från SLU-AK 2021-10-13 finns på [SLU:s medarbetarwebb](#). Rektor sammanfattar.

## 4. Val av justeringsperson

Till justeringsperson utsågs Carl-Stefan von Engeström (HSO).

## 5. Kort rapport från arbetsgivaren (30 min)

Årlig uppföljning i SLU-AK sker en gång per år.

Genomgång av agendan och sammansättningen av kommittén. Internrevisioner inom LTV, NJ och VH/UDS – förbättringsförslag och avvikelser har lyfts. Inga upphandlingar har gjorts.

Gamla övergripande tillståndet har gått ut och det nya har beviljats. Bedömning av nuvarande status och inriktning: kraven uppfylls och fortlöpande arbete pågår. Ökning av kunskap om arbetet utåt, canvas, resurs. Mål för 2022: första målet är uppnått. Bättre på att kommunicera vad de gör, vilka kanaler ska användas.

Rektor frågar: Hur når man fram? Vilken är er främsta målgrupp? Alla medarbetare eller inre grupp som berörs mest? Svar: Kontaktperson finns vars roll är att sprida till de berörda medarbetarna, men chefen är viktig här. Medarbetarwebb, Canvas används som kommunikationskanaler. Universitetsdirektören tar frågan med kommunikationschefen.

### a) Arbetsskador och tillbud

IA-systemet – informationssystem om arbetsmiljö. Systemet infördes 2019 och antalet användare har ökat och cheferna har blivit bättre på att använda systemet. Grundläggande frågor om systemet inkommer dock fortfarande från chefer om ansvar och tillvägagångssätt. Utbildning i systemet (info på webb). Bild med diagram över inkomna tillbud och olycksfall samt bild över lokalisering vart händelserna är vanligast förekommande. IA-app finns i Appstore för inlogg via mobilen (Användarnamn: SLUapp, Lösen: SLUapp2019).

Chefer kan göra skyddsronder och riskanalyser via systemet.

### b) Företagshälsovård: För Uppsala fanns Länshälsan under 2021 och Avonova fanns för övriga orter.

### c) Friskvård: Många nyttjar sitt friskvårdsbidrag i slutet av året. En fråga ställdes om hur det fungerar med friskvård för doktorander som anställs sent på året. Den frågan ställs vidare till Löneenheten.

### d) Sjukfrånvaro: Totalt sett har sjukfrånvaron minskat under pandemin under 2021. En minskning har skett för de som arbetat hemma, ex kontorsarbete. En ökning har skett inom bland annat djursjukvård.

### e) Inspektioner från Arbetsmiljöverket: Två ärenden fanns och är avslutade efter uppfyllda krav. Allvarligt tillbud vid coronasmitta; ärendet avslutat.

Tillsyn: Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) och kränkande särbehandling.

### f) Strålsäkerhetsarbetet under 2021: Kommitténs sammansättning visades. En ny strålsäkerhetsexpert kommer att introduceras under 2022 eftersom nuvarande strålskyddsexpert går i pension. Strålsäkerhetskommittén bedömer att SLU uppfyller de krav som Strålsäkerhetsmyndigheten ställer på universitetet med undantag från de övergripande avvikelserna som framkom efter internrevisionen. Kommittén bedömer också att arbetet under 2022 kommer att kunna bedrivas på ett bra och säkert sätt med befintliga resurser

Det övergripande målet är att öka kunskapen om strålsäkerhetsarbetet hos berörda verksamheter.

- 6. Aktuellt inom arbetsmiljö (10 min):** För år 2022: Arbetsmiljöutbildningen blir en del av chefsutbildningen och därmed obligatorisk för chefer.  
Previa är en ny leverantör av företagshälsa från årsskiftet. En del saker fungerar inte som det ska men kommer att ses över och åtgärdas.  
Ny rutin för skadligt bruk arbetas fram i samarbete med Alna. Ta med representant från Sluss för studenternas del?  
Arbetsmiljösidorna uppdateras löpande.  
Chefer kan göra skyddsronder och riskbedömningar i IA-systemet.

### **Rektor sammanfattar:**

Det sker flest olyckor i samband med djurhantering och rektor uppmanar till att anmäla tillbud och olyckor.

Strålskyddskommittén – finns möjlighet att bli bättre på kommunikation och information till rätt grupper. Universitetsdirektören pratar med kommunikationschefen och ser vad vi mer som kan göra. Vi beslutade att föra in strålskyddsansvar i rektors delegationsordning. Det är fixat av Sune Lindh och ss-ansvarig.

IA-systemet app att ladda ner, kurs på medarbetarwebben. Kommentar lyftes att definiera strålskyddsfrågor.

Friskvård – många utnyttjar det sent. Är det problem vid sen anställning? Frågan tas vidare med Lön. Interna utbildningar hålls i samarbete med Previa. En del saker fungerar inte som det ska men kommer att ses över och åtgärdas. Information om strålskydd tas upp i arbetsmiljöutbildningen. Det är viktigt att fler anmäler olyckor och tillbud. Vad kan vi göra bättre för att undvika att olyckor sker? Analys till nästa möte med incidenter rörande både tama och vilda djur.

(10 min paus)

### **Övergripande strategiska arbetsmiljö- och utvecklingsfrågor**

**a) Arbetsmiljöorganisationen (40 min):** En inventering av arbetsmiljöforum inom SLU presenterades. Intervjuer har skett med vice dekan, S-fak, HR-chef, universitetsdirektör, etc. Fler intervjuer planeras. En bild med arbetsmiljöforum visades. Det som är inventerat hittills är bland annat:

- Arbetsmiljöarbetet på institutionsnivå är som regel organiserat och fungerande när det gäller medarbetare.
- RAK arbetar olika på olika orter.
- Prefekterna lyfter arbetsmiljöfrågor till dekan, inte RAK.

Frågor som kvarstår är bland annat:

- Vilket stöd från vilka funktioner och organ anser dekanerna att de behöver för att ta sitt ansvar för arbetsmiljön?
- Hur ser systematiken ut för att dekanerna ska veta att samverkansgrupper bedrivs på institutionerna?
- Borde ansvar, processer, resurser och roller för stöd i frågor som rör fysisk arbetsmiljö och studenters arbetsmiljö samlas på personalavdelningen?

### **Diskussion:**

Deltagarna delades in i breakout rooms. Frågan som diskuterades var: *Medarbetare och studenters arbetsmiljö – Hur och var lyfter vi frågor om medarbetare och studenters arbetsmiljö, så att vi följer delegationsordning, skapar relevans och involverar skyddsorganisationen?*

Gruppernas svar finns i en bilaga (padlet) som skickades ut till deltagarna per mejl den 11 mars.

### **b) Framtidens arbetsformer – post covid (Diskussion 40 min)**

Rektor inleder: Vi behöver hitta det nya normala – inga distansavtal skrivs nu utan vi behöver testa oss fram under våren. Vi går i samma linje som övriga universitet, huvuddelen av

verksamheten sker från campus/kontor i levande miljö. Vad vi gör på campus är viktigt, det är viktigt med hög kvalitet. Det kan även handla om att möjliggöra för medarbetare att arbeta hemifrån, att möta förväntningar och visa välvilja. Lärare och administrativ personal kan behöva hanteras på olika sätt. Det är av vikt att tydliggöra verksamhetens behov samt att inkludera medarbetarens perspektiv.

**Diskussion:**

Deltagarna delades in i breakout rooms. Frågan som diskuterades var: *Hur kan vi skapa förutsättningar för konstruktiva dialoger om framtidens arbetsplats?*

Gruppernas svar finns i en bilaga (padlet) som skickades ut till deltagarna per mejl den 11 mars.

Feedback till personalavdelningen:

Tydligare uppdrag för chefer, dokumentation, alla behöver bidra till processen, gemensamma akademiska hushållsarbetet – när någon är på plats mer än andra – dela på ansvaret. Läs *Du och jobbet*, Leif Denti vid Göteborgs universitet.

**Rektor sammanfattar:**

Arbetet med att tydliggöra arbetsmiljöorganisationen behöver fortsätta. Rektor bad om feedback från deltagarna om vad som fungerar bra under mötet.

Hur ska vi arbeta nästa gång? Svar: Behålla gruppdiskussioner, sammanfattningar, fortsätta på distans för dessa möten.

7. **Övriga frågor** – inga övriga frågor har inkommit.

**8. Mötet avslutades**

Nästa möte är den 7 september 2022.

Vid protokollet:

Sara Andersson, sekreterare

Justeras:

Maria Knutson Wedel

Ordförande

Carl-Stefan von Engeström, huvudskyddsombud

Justeringsperson

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign