



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Personalavdelningen

[Ev. kompletterande
t.ex. befattningshavare]

text,

PROTOKOLL

2021-02-03

SLU arbetsmiljökommitté, SLU-AK

Närvarande ledamöter:

Maria Knutson Wedel, rektor, ordförande
Anna-Karin Olofsdotter, personaldirektör
Åsa Söderberg, enhetschef HR
Rauni Niskanen, dekan VH
Göran Ståhl, dekan, S
Miika Wallin, avdelningschef ledningskansliet, ordförande RAK, Ultuna
Maria Orvehed, avdelningschef utbildningsavdelningen
Per-Olof Skatt, avdelningschef SSM
Marie Andreasson, platschef Skara
Lars Hagtorn, HSO
Peder Axensten, SACO
Peter Wickman, SEKO
Helena Königsson, HSO
Jane Geismar, SO
Håkan Schroeder dekan, LTV
Lotta Olsson, ST
Christina Öberg, HSO UDS

Övriga närvarande:

Maria Bergling, HR-specialist
Katarina Örnkloo, HR-specialist
Maria Naucmér, SSM
Anna Gustafsson, arbetsmiljösamordnare
Enn Maripuu, strålskyddsexpert
Todd Johansson, doktorand
Elin Fridlund, studentkåren
Mats Svensson, SSM

Ej närvarande:

Helen Alstergren, utbildningsavdelningen

Maria Engedahl, djursjukhusdirektör UDS
Gunilla Helmersson, SEKO

Anmält förhinder:

Torleif Härd, dekan NJ

1. Kort presentationsrunda

En presentationsrunda hölls då några nya mötesdeltagare tillkommit.

2. Mötet öppnas och dagordning för mötet fastställs

Dagordningen för mötet godkändes.

3. Föregående mötesprotokoll

Protokollet från SLU-AK, 2020-10-06, skickades ut med kallelsen. Rektor sammanfattade.

4. Val av justeringsperson

Till justeringsperson utsågs Lotta Olsson.

5. Kort rapport från arbetsgivaren

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

a) Arbetsskador och tillbud

Åsa Söderberg gav information om IA-systemet. En fullständig rapport om arbetsskador och tillbud skickades ut med kallelsen. Djurhantering och fältarbete sticker ut i statistiken. IA-systemet har stora möjligheter men även en del utmaningar. Chefer och skyddsombud behöver få mer kunskap i hur systemet fungerar samt när veta när rapportering och åtgärder behövs. Statistik för anmälda arbetsskador och tillbud 2020 presenterades.

Rektor uppmanade vid nästa möte att visa en analys av arbetsskador och tillbud inom djurhantering och fältarbete. I denna analys inkludera skogsfakulteten och även de andra fakulteterna.

b) Sjukfrånvaro

Rapport om sjukfrånvaron 2020 per befattningskategori presenterades. Teknisk personal, biblioteket samt administrativ personal sticker ut. Fler kvinnor än män är sjukskrivna generellt sätt.

Information om insatser från företagshälsovården, Länshälsan och Avonova under 2020 presenterades. Ergonomiutbildning, flerpartssamtal och arbetsmiljöutbildning har erbjudits via företagshälsovården.

Rektor uppmanade vid nästa möte att visa en analys av de sjukskrivningstal som sticker ut.

c) Årlig uppföljning av strålskyddsarbetet

Mats Svensson hade en genomgång av den årliga uppföljningen av strålskyddsarbetet. Internrevisioner genomfördes under våren i Umeå och under hösten på Biocentrum. Enn Maripuu kommenterade - det är svårt att veta hur medarbetare arbetar med strålning när man inte kan se det på plats. Men uppföljningen av arbetet har genomförts digitalt.

Inga incidenter vad gäller strålskydd har rapporterats 2020. Mats informerade om vad som skett inom upphandling och tillstånd. Nuvarande status är att SLU uppfyller de krav som strålskyddsmyndigheten ställer på SLU, med undantag från de avvikelser som framkom vid internrevisionen. Måluppföljning presenterades och vissa mål har genomförts medan andra är pågående. Det övergripande målet är att öka kunskapen om strålskyddsarbetet inom ett par verksamheter.

(5 min paus.)

Rektor talade om strategin för 2021 och arbetsmiljöområdet. Ett fokusområde är ”ett SLU”, där lärosätet ska arbeta mer proaktivt och systematiskt.

6. Övergripande strategiska arbetsmiljö- och utvecklingsfrågor

a) Lägesrapport - pågående utvecklingsarbete

Åsa Söderberg gav information om pågående projekt och status.

SSM och HR har ökat samarbetet och samordnar således arbetsmiljöarbetets olika delar inom fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

En checklista för uppgiftsfördelning inom arbetsmiljöområdet har tagits fram av HR. Den kommer att kompletteras med en processbeskrivning och stå klar under våren.

Under pandemin har mycket fokus varit på information och stöd till verksamheten. Erfarenhetsutbyte, att dela tips och idéer med varandra samt att hålla webben uppdaterad har skett. Pausprogrammet Pausit har köpts in för att inspirera till pauser och rörelse. En utbildning i arbetsmiljö och att leda på distans har genomförts vid flera tillfällen.

Upphandling av företagshälsovård 2021 kommer att ske.

Det finns en hel del kvar att göra inom arbetsmiljöområdet men det som är prioriterat framöver är studenternas arbetsmiljö samt om och nybyggnationer. Vad gäller om och nybyggnationer så kommer HR, SSM och fastighetsavdelningen att träffas och ta fram tydligare rutiner.

Ett utskicksförslag uppvisades som riktar sig till prefekter om det arbete som bedrivs inom arbetsmiljöområdet för studenter. Ett par punkter lades till i förslaget. Ingressen kommer att förtydligas lite och då utveckla arbetsmiljöområdets olika delar. Åsa Söderberg och Maria Orved kommer att arbeta vidare med förslaget och därefter göra ett utskick till prefekter.

Ett nyval av skyddsombud skedde i oktober 2020. Ett partsgemensamt brev skickades ut till medarbetarna och webben har uppdaterats med bättre information för

skyddsombud. Peder Axensten kommenterade att SLU fått ha fler huvudskyddsombud. En digital arbetsmiljöutbildning för både chefer och skyddsombud genomfördes december 2020.

b) Medarbetarundersökning 2021 - hur använder vi resultatet i arbetet med att skapa en hållbar arbetsmiljö på lika villkor?

Maria Bergling gav en presentation om medarbetarundersökningen 2021. MU genomförs för att utveckla SLU till en god arbetsplats på lika villkor. Sista svarsdag är den 5 februari. Svarsfrekvensen är i dagsläget något låg. Den totala svarsfrekvensen vid MU 2018 var 78 %. Quicksearch kommer att presentera resultatet för universitetsledningen den 16 februari. En rapport kommer att läggas ut på webben den 17 februari. Därefter får fakulteter resultat, HR osv.

Chefer kommer att få inloggning till en portal för att se resultatet där. I portalen finns mallar för riskanalyser, ett workshop material för arbete vid institutionsnivå etc.

Deltagarna delades in i breakout rooms. Frågan som diskuterades var: *Hur kan vi arbeta för att tillsammans utveckla SLU som den goda platsen på lika villkor?*

Grupp 6: Diskuterade att medarbetarundersökningen ger ett bra tillfälle att prata syfte för arbetsmiljöfrågor. Undersökningen möjliggör kvalitativa dialoger och det är ett bra tillfälle för en ordentlig genomlysning. Det är viktigt att prioritera det viktigaste och arbeta vidare med det. Vi som medarbetare är varandras arbetsmiljö.

Grupp 5: Diskuterade vikten av uppföljning kring SAM-frågor överhuvudtaget. Det är viktigt att uppföljning sker och redovisas. SAM-frågor behöver diskuteras på institutionsnivå och följas upp där. Covid-19 ställer särskilda krav.

Grupp 4: Diskuterade anonymitet i medarbetarundersökningen. Vissa medarbetare upplever att undersökningen inte är anonym. Det kan vara viktigt att förtydliga det i den sista påminnelsen som går ut. Vid den senaste undersökningen, 2018, involverades inte vissa skyddsombud i processen. Det är viktigt att involvera skyddsombuden och samverka.

Grupp 3: Diskuterade vikten av uppföljning. Dekaner och prefekter kan behöva uppmantras till detta. Det är viktigt att skyddsombuden involveras eftersom det är ett stort samarbetsuppdrag. Det är även viktigt med tydlighet kring när datum för MU presentationerna kommer ske.

Grupp 2: Diskuterade att göra prioriteringar tillsammans med verksamheten. En analys kan bli svår från föregående undersökning då det skett mycket sedan dess, bland annat covid-19. Viktigt är att inte lägga krut på kortsiktiga åtgärder utan istället fokusera på långsiktigt behov. Ingen ska känna sig utsatt eller utanför i processen.

Grupp 1: Diskuterade att alla chefer ska vara tydliga och informera om viktiga aspekter till medarbetare. Att inte fatta förhastade beslut om åtgärder, ex en stresshanteringskurs, utan att där det behövs arbeta med kulturella frågor och skapa en hållbar kultur. Det kan på sikt leda till en mer hållbar arbetsbelastning överlag.

Rektor sammanfattade:

Det är viktigt att vara tydlig mot de som tar emot resultaten från medarbetarundersökningen. Samtal behöver ske genom dialog och det är viktigt att bibehålla sekretess. Att arbeta systematiskt och strukturerat med de åtgärder som sätts in och att inte tappa fart. Viktigt är att inkludera huvudskyddsombud och skyddsombud i processen som för möjlighet att ta en proaktiv roll. Prioritera vissa åtgärder och rikta dessa klokt.

Rektor kommenterade gällande studentbarometern – vikten här är att arbeta systematiskt med studenternas arbetsmiljöfrågor utefter linjen.

Rektor uppmanade att presentera resultaten från studentbarometern på samma sätt som MU resultaten. Åsa Söderberg och Maria Orved kommer att ta den frågan med sig.

Rektor sammanfattade: En årlig genomgång av arbetsmiljöåtgärder redovisades under mötet. Gruppdiskussioner om medarbetarundersökningen skedde och varje grupp presenterade sedan för hela gruppen vad som diskuterats. Vid mötet talades det om vikten av att arbeta mer systematiskt och samverkande kring arbetsmiljöfrågor. En doktorandrepresentant deltog för första gången.

7. **Övriga frågor** – inga har inkommit i förväg.

8. **Mötet avslutades**

Nästa möte är den 4 maj 2021.

Vid protokollet:

Anna Gustafsson
Arbetsmiljösamordnare, sekreterare

Justeras:

Maria Knutson Wedel
Ordförande

Lotta Olsson, ST
Justeringsperson

Elektroniska signaturer via e-post enligt den interimistiska rutinen för digitala flöden
för godkännande av dokument, SLU ID: SLU.ua.2020.1.1.1-1601