



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Personalavdelningen

[Ev. kompletterande
t.ex. befattningshavare]

text,

PROTOKOLL

2021-05-04

SLU arbetsmiljökommitté, SLU-AK

Närvarande ledamöter:

Maria Knutson Wedel, rektor, ordförande
Anna-Karin Olofsdotter, personaldirektör
Åsa Söderberg, enhetschef HR
Rauni Niskanen, dekan VH
Miika Wallin, avdelningschef ledningskansliet, ordförande RAK, Ultuna
Maria Orved, avdelningschef utbildningsavdelningen
Marie Andreasson, platschef Skara
Håkan Schroeder dekan, LTV
Lars Hagtorn, HSO
Peder Axensten, SACO
Helena Königsson, HSO
Jane Geismar, SO
Christina Öberg, HSO UDS
Carl-Stefan von Engeström, HSO SACO
Ola Renman, HSO SACO
Maria Engedahl, djursjukhusdirektör UDS
Peter Wickman, SEKO

Övriga närvarande:

Agneta Højdestrand
Maria Bergling, HR-specialist
Maria Naucclér, SSM
Anna Gustafsson, arbetsmiljösamordnare
Todd Johansson, doktorand
Elin Fridlund, studentkåren

Anmält förhinder:

Per-Olov Skatt, avdelningschef SSM
Göran Ståhl, dekan, S
Katarina Örnkloo, HR-specialist
Lotta Olsson, ST

Ej närvarande:

Helen Alstergren, avd för lärande och digitalisering

Gunilla Helmersson, SEKO

1. Mötet öppnas och dagordning för mötet fastställs

En presentationsrunda hölls då tre nya HSO har tillkommit; Åsa Lidenvik, Ola Renman och Carl-Stefan von Engeström.

Övriga frågor – inga har inkommit i förväg.

2. Val av justeringsperson

Till justeringsperson utsågs Carl-Stefan von Engeström.

3. Föregående mötesprotokoll

Protokollet från SLU-AK, 2021-02-03, skickades ut med kallelsen. Rektor sammanfattade. En rapport från arbetsgivaren visades med årlig uppföljning. Rapporten inkluderade incidenter med djur och vid fältarbete samt sjukfrånvaro. Fler kvinnor än män är sjukskrivna generellt sätt. En årlig genomgång av strålskyddsarbetet presenterades. Rektor pratade också om SLU:s strategi och gav en lägesrapport om pågående arbete. Information gavs om uppgiftsfördelning inom arbetsmiljöområdet. SLU gör mycket inom arbetsmiljöområdet, men en hel del kvarstår att göra. En genomgång hölls av medarbetarundersökningen 2021 där chefer fått genomgång till en portal som visar resultatet. Viktigt är att arbeta mer systematiskt och samverkande. Diskussioner skedde i breakout-rooms där vi pratade om hur vi kan jobba vidare med resultatet. Rektor kommenterade att SLU har som arbetsgivare även ett ansvar för studenternas arbetsmiljö som är viktigt att vi arbetar vidare med.

4. Fördjupad statistik

Uppdrag från senaste mötet; efterfrågan av fördjupad statistik av arbetsskador och tillbud inom djurhantering, fältarbete samt sjukfrånvaro 2020. Presentationer hölls av Maria NaucLér, Anna Gustafsson och Åsa Söderberg. Olyckor och tillbud kopplat till djurhantering har skett i samband med undersökning, kalvning, ridning samt märkning av djur vid fältarbete. Olyckor och tillbud kopplat till fältarbete har skett mestadels i samband med fall och halka vid hantering av verktyg, redskap, maskiner, djur samt båtar. Olika typer av åtgärder har vidtagits såsom att se över rutiner, beslut om inköp av särskild utrustning, tydligare kommunikation etc.

I samband med presentationen av sjukfrånvaron så påpekades det att chefer kan behöva utbildning i rehabilitering. Något att ta med oss från diskussionen är vad kan vi göra mer åt detta?

Carl-Stefan von Engeström ställde frågan om ser vi någon möjlighet att jobba med mål för att komma åt stress, återhämtning och sjukfrånvaron? Hur kan vi jobba med det mer systematiskt? Åsa svarade - varje fall behöver hanteras enskilt men statistik går att ta fram för att se hur det ser ut i stort. Rauni kommenterade- korttidsfrånvaron är en viktig signal för att börja göra åtgärder på individnivå. Anna-Karin kommenterade – vi arbetar

proaktivt med arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Rektor kommenterade –vid chefsmötet i april diskuterade cheferna hur man kan arbeta med stress. Det är viktigt att jobba med personalen i dialog om vad som är stressande. Det är även viktigt att följa upp systematiska åtgärder lokalt i verksamheten. Användande av nödvändig skyddsutrustning är viktigt.

5. Medarbetarundersökningen – Hur ser den fortsatta processen ut och vad kan vi se i resultatet?

En rapport med medarbetarundersökningens totalresultat skickades ut med kallelsen. Maria Bergling hade en genomgång av resultatet. Undersökningen ska leda fram till att prioritera arbetsmiljöåtgärder som görs i samarbete mellan chef och medarbetare. Presentationer för ledningen hölls under februari och mars. Presentation för medarbetare (under ledningen) sker under mars, april och maj. HR finns som stöd i detta arbete utefter behov. Dialog med HSO har skett i arbetet. Efter presentationen för medarbetare kommer handlingsplaner att tas fram och dessa ska sedan implementeras i verksamheten. Därefter sker ett uppföljningsarbete för samtliga verksamheter.

Göran Ståhl- medskick om att resultatet har visats för verksamheten och arbete med åtgärder kommer att följas upp.

Torleif – rapporterade att möten sker med fakultetsdirektör, HR-specialist och prefekt för att prata om resultat och åtgärder. Uppföljningsmöten sker vid tidig höst.

Rauni Niskanen – rapporterade att verksamhetsdialoger sker nu under våren då resultat diskuteras, hur institutionerna behöver jobba vidare och vilka åtgärder som kommer vidtas. Sedan sker uppföljning.

Håkan Schroeder – rapporterade om ett likartat förfarande. Verksamhetsdialog med prefekter och institutioner sker och därefter arbete med prioriterade åtgärder. Fakultetens handlingsplan kommer därefter tas fram.

Maria Engedahl – (UDS) –rapporterade om att chefsforum har skett där resultatet presenterats. Sedan har det varit möten om hur man kan arbeta vidare med åtgärder. Uppföljning sker i höst.

Anna-Karin Olofsdotter – (Administrationen) – arbete sker i ACG med dialog. Diskussion sker med samtliga chefer inom administrationen och tanken är att ha återkoppling under hösten.

Vad kan vi se i resultaten – mycket! Men av ett urval – medarbetarindex ligger på 73%. Ett annat mått som vi har är ENPS, dvs rekommendationsviljan. SLU ligger bra till (14%) och har en rejäl ökning från senaste mätningen. Djupdykning av två kategorier visades; forskare och forskare FLK och forskare och lektorer samt teknisk personal. Forskare och forskare FLK ENPS ligger lägre totalt vad gäller ENPS. Universitetslektorernas ENPS värde ligger betydligt lägre än SLU totalt. Forskare har angett att de upplever att de har en mindre trygg anställning i förhållande till universitetslektorer. I kategorin Forskare/forskare FLK är det 65% som säger att de känner att de har mål kopplade till sitt arbete vilket har förankring med rekommendationsviljan. Samma trend kan vi se vad gäller universitetslektorer. Att ha mål kopplat till sitt arbete påverkar således nöjdheten. Resultatet kring teknisk personal visar liknande resultat, de som känner att de har mål upplever större nöjdhet. Coroneffekten – det kan ses bättre vid nästa MU-mätning. Men det vi kan säga nu är

att hemarbetet har fungerat bra i stort. Cheferna i linjen har fått kliva fram och fått tydligare roller vilket har varit positivt. Men långsiktiga corona-effekter kan vi se först vid nästa mätning.

(10 min paus.)

6. Studentbarometern - Hur ser den fortsatta processen ut och vad kan vi se i resultatet?

Rektor informerade om att vi har ansvar för studenternas arbetsmiljö, från rektor och nedåt i organisationen. Vad gäller studenterna så tillhör de ett program och inte en institution. Det innebär att prefekter får svårt att ta sitt ansvar, medan programansvariga och utbildningsavdelning ofta har god kännedom om gruppen studenter och deras arbetsmiljö utan att ha fullt ansvar, mandat och resurser. Därmed hänger inte riktigt ansvar, mandat och resurser ihop. Men vi försöker hantera resultaten så gott vi kan och stötta studenterna. Dialogen mellan ansvariga för program och prefekt med linjechefer blir viktig

En rapport med studentbarometerns totalresultat skickades ut med kallelsen.

Ylva Eklind gav en presentation av resultatet och hur den fortsatta processen ser ut. För första gången i år anlitas Quicksearch som organisatör av Studentbarometern. Ett axplock av resultatet visades. Syftet med undersökningen var att få uppfattning om vad studenterna tycker och vad vi kan förbättra. Att få insikt om studenternas vilja att rekommendera SLU etc. Total svarsfrekvens var 28%. I jämförelse med andra lärosäten så ligger svarsfrekvensen på liknande procent. ENPS värdet är 20 % vilket är rätt högt i jämförelse med andra lärosäten. Studentindex visar studenterna nöjdhetsgrad och totalen är 68%. Styrkor – bland annat att studenterna känner sig fria från våld och hot samt kränkningar bland annat. Förbättringsområden – bland annat fri från stress, psykosocial arbetsmiljö. Studenterna upplever att de känner till sina mål. Många känner sig fria från betygshets. De upplever att de kan föra fram synpunkter till lärare. Lärares återkoppling har fått lägre resultat i undersökningen. Balans har också fått lägre resultat och här finns det förbättringspotential. Distansstudier har studenterna inte trivts så bra med. Fysisk och psykosocial arbetsmiljö har fått låga siffror. Fortsatt process – Presentationer kommer att ske på ledningsrådet, JVL rådet, UN, Strå och vid prefektmöten. En totalrapport kommer att läggas ut på webben. Resultaten måste bli en del av institutionernas arbetsmiljöarbete. Uppföljning behöver även fortsättningsvis ske i JLV-rådet och SLU-AK.

7. Vad innebär resultaten för oss på SLU? Finns det frågor vi behöver arbeta med på SLU övergripande nivå? Hur stödjer vår organisation arbetsmiljöarbetet?

Breakout rooms – gruppdiskussioner skedde och grupperna fick anteckna i Padlet.

Fokus medarbetare och studenter.

8. På gång inom arbetsmiljöområdet

Anna Gustafsson hade en genomgång om olika åtgärder som genomförts samt är på gång inom arbetsmiljöområdet. Åtgärderna innefattade samverkan mellan SSM och HR, uppdaterad blankett för uppgiftsfördelning från prefekt/motsvarande eller från nivå

under prefekt, arbetsmiljöutbildning 2021, avrop företagshälsovård, tillsyn AMV – kränkande särbehandling och covid, IA-systemet och pausprogrammet Pausit.

9. Arbetsmiljöarbetet kopplat till SLU strategi

Rektor talade om de aktiviteter som nu beslutats om centralt som en del i att implementera SLU:s strategi och målbild. Tre fokusområden finns:

1. Nästa steg för utveckling
2. SLU i det digitala samhället
3. Ett SLU.

Målbilden ska fånga helheten och den goda arbetsplatsen och likvärdiga villkor. Systematiskt arbete är viktigt för att nå våra mål. SLU-AK har tydligt ansvar i vissa delar, exempelvis om nästa steg för hållbar utveckling. Rektor har ansvar för uppföljning på fakultetsnivåerna. Viktiga underlag för uppföljning kommer behövas. Ett SLU – här är det viktigt med proaktivitet, ett systematiskt arbete, att främja lika möjligheter, samt jämställdhet och lika villkor. Arbete med att utveckla en ändamålsenlig organisation är en av de beslutade aktiviteterna. Fler skyddsombud är på plats vilket är positivt. Rektor påtalade att vi kanske inte behöver RAK:arna. Vi behöver tänka ut en klok organisation vad gäller mandat och resurser. Andra aktiviteter är att kvalitetssäkra alla utbildningar via SLU:s kvalitetssäkringssystem samt skapa mer likvärdiga förutsättningar genom harmonisering av processer. Prefekt och chefsrollen behöver stötts genom ledarskapsutveckling och tydligare ramar för uppdragen. Arbetsmiljön är överallt, så i stort sett alla aktiviteter i strategin kommer i närheten av arbetsmiljöområdet. Vid nästa möte, fundera kring detta och då kan vi ha en längre diskussion. Jobba med den stora målbilden är viktigt och vad man gör verksamhetsnära. Att ge stöd och uppmuntran till chefer på olika sätt är viktigt.

Lars Hagtorn frågade – SO ska komma in tidigt i byggnadsprocesser. Är det nu skriftligen reglerat? Åsa kommenterade- En revidering av riktlinjen kopplad till byggnadsprocesser är på gång och där tydliggörs samverkan med skyddsombud i riskbedömningsarbetet.

Bestämdes att nästa mötestillfälle utökas med 30 min.

10. Mötet avslutades

Nästa möte är den 13 oktober 2021.

Vid protokollet:

Anna Gustafsson
Arbetsmiljösamordnare, sekreterare

Justeras:

Maria Knutson Wedel
Ordförande

Carl-Stefan von Engeström
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