



Sveriges lantbruksuniversitet
Swedish University of Agricultural Sciences

Personalavdelningen

[Ev. kompletterande
t.ex. befattningshavare]

text,

PROTOKOLL

2021-10-13

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
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
Martin Melkersson, universitetsdirektör
Linda Vidlund, överbibliotikarie
Camilla Westerborn, lokalstrateg
Maria Engedahl, djursjukhusdirektör UDS
Julia Lindh, studentkåren

Övriga närvarande:

Maria Bergling, HR-specialist
Katarina Örnkloo, HR-specialist
Maria NaucLér, SSM
Anna Gustafsson, arbetsmiljösamordnare
Agneta Højdestrand, SSM

Anmält förhinder:

Torleif Härd, dekan NJ

Ola Renman, HSO SACO
Todd Johansson, doktorand

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 finns i Teamsmappen.

4. Val av justeringsperson

Till justeringsperson utsågs Jane Geismar.

5. Uppföljning MU och Studentbarometer – diskussion

Martin Melkersson – Samtal och genomgångar för Uadm har skett. Siffror som handlar om stress och återhämtning sticker ut och även om vikten av tydlighet i organisationen. Uadm arbetar med det på en övergripande nivå. Sedan har varje avdelningschef fått uppdrag att arbeta med det på sin respektive avdelning.

Maria Engedahl – Vid UDS har ett stort fokus varit på införande av schemaläggningssystemet. Därför har arbetet med MU skett mer sporadiskt men resultatet har ändå redovisats för samtliga kliniker. UDS vill arbeta mer systematiskt med arbetsmiljöfrågor och håller på att utforma en handlingsplan.

Linda Vidlund – I våras skedde en gemensam träff och arbetet har följts upp med varje avdelningschef vid biblioteket. Ett förbättringsområde är att tydliggöra organisationen. Något oroväckande är resultatet av frågor om diskriminering, vilket kommer lyftas in i kommande verksamhetsplan.

Göran Ståhl - Resultatet i stort pekar på att medarbetarna upplever låg känsla av anställningstrygghet. Så ett fokus kommer vara att arbeta mer med det i olika samtal och diskussioner.

Rauni Niskanen – Verksamhetsdialoger skedde i våras. Något som sticker ut är siffror kopplade till återhämtning och stress. Arbete kring det kommer att följas upp i samband med budgetgenomgång. Samtal med prefekter sker vad gäller uppföljning. Alla är insatta och arbetar operativt.

Håkan Shroeder - (tilläggs per mail) Samtliga institutioner vid LTV har gjort en handlingsplan baserat på MU som lämnats till fakultetsledningen. Dessa kommer att vara underlag till en diskussion om eventuella fakultetsgemensamma insatser vid ett LTV-prefektinternat i slutet av november. Bland återkommande förbättringsområden finns framförallt stress och behov av återhämtning, samt upplevd otrygghet kopplad till extern finansiering.

Torleif Hård - (tillägg per mail) NJ:s ledning (fakultetsdirektör Pär Aronsson och undertecknad) träffade samtliga institutionsledningar och respektive HR-specialist under våren. Vi förhörde oss dels om institutionens och HR:s syn på utfallet i MU generellt och vad man har för planer som konsekvens av MU, dels om utfallet specifikt för

- mellancheferers situation
- stress och återhämtning
- jämställdhet och lika villkor
- eventuell förekomst av trakasserier.

Institutionernas planer och åtgärder kommer att följas upp vid budget- och verksamhetsdialogerna senare i höst.

Rektor– Prevalensstudien har genomförts i Sverige. Det är en stor undersökning om diskriminering och lika villkorsfrågor som inkluderar alla lärosäten i Sverige. Studien kommer att redovisas den 8 mars.

En bild över delegationsordningen vid SLU visades. Rektor har det övergripande ansvaret och delegerar därefter uppgifter vidare i verksamheten. Rektor är mån om att ansvaret i linjen ska förtydligas. Fördelning av uppgifter är möjligt, men det måste vara tydligt och skriftligt. När man gör en överlämning måste man också ha ett överlämningssamtal. Delegationen går i linjen och det är viktigt att överlämningar sker för att det ska fungera. Vi är alla varandras arbetsmiljö så behöver vi hjälpas åt.

Peder Axensten – det är viktigt att medarbetaren själv känner till vem som har arbetsmiljöansvar för hen.

Gruppdiskussioner skedde i breakout rooms med anteckningar på Padlet.
Diskussionsfrågan var: *”Hur och var lyfter vi frågor om medarbetare och studenters arbetsmiljö, så att vi följer delegationsordning, skapar relevans och involverar skyddsorganisationen?”*

Rektor gjorde en kort sammanfattning.

Martin Melkersson - Vem har arbetsmiljöansvar för en student? Vem tar ansvar för olika miljöer där studenter finns och hur är studenter företrädade? Dessa saker är viktigt att belysa och förtydliga.

Rektor – Diskussionen vi haft tillsammans ger ett bra underlag för att fortsätta arbeta med tydlighet i organisationen. Det finns många olika perspektiv som är viktiga att belysa och samstämmighet är viktigt. Det krävs kontinuerlig dialog under vägens gång och det kan vara olika på olika orter eller olika delar i verksamheten. Vårdskap behöver förtydligas, exempelvis att det är en studierektor som har ansvar för en grupp studenter.

Camilla W - via kursutvärderingar har man fångat upp vad studenter anser om sin arbetsmiljö. Facility manager (FM) har också ett ansvar att delta i skyddsronder i undervisningssalar. Men mer kan behöva göras vad gäller studenters arbetsmiljö.

(10 min paus)

6. **Post covid** – Information

Rektor– Det har skett centrala covid-möten för prefekter en gång i månaden sedan pandemin startade. Vid ett sådant möte informerades även om beslutet om att återgå successivt till arbetsplatsen samt vikten av att ta tillvara på erfarenheter från pandemin. Vi har fått bra feedback på beslutet om en successiv återgång. Återgången påbörjades i början av oktober. För de som har arbetat hemma på grund av pandemin så gäller det att vara på kontoret minst två dagar i veckan fr.o.m. november. Det är viktigt att ge stöd till chefer under denna tillbakagång. Rektor uppmuntrade medarbetare och studenter att vaccinera sig.

Två arbetsgrupper har satts samman; Den ena, som leds av Roger Pettersson, fokuserar på undervisning och examination i en post-covid-miljö. Den andra, som leds av Anna-Karin Olofsdotter, arbetar med arbetsmiljö och flexibla arbetssätt.

SUHF – ett underlag har lämnats in. Det är en guide med en checklista som ska kunna ge stöd i vilka frågor lärosätet behöver ställa sig post covid. SUHF:s underlag kommer vara tillgängligt from vecka 42.

Anna-Karin - vi har en viktig uppgift att arbeta i post covid projektet med framtidens arbetsmiljö. Referensgrupper kommer vara en viktig del här. Ett distansarbetsavtal håller på att tas fram som ska gälla fr.o.m. 1 januari 2022.

Carl-Stefan – hur ska samarbetet se ut med skyddsorganisationen? Många medarbetare ser positivt på fortsatt distansarbete.

Anna-Karin – information har givits vid MBL och skyddsombud och huvudskyddsombud kommer att vara viktiga som deltagare i referensgrupper. Fokus kommer vara på verksamhetens bästa och hur vi kan rekrytera och behålla personal.

Åsa S – omvärldsspaning sker just nu så att alla får samma utgångspunkt när det gäller arbetet i projektgrupperna.

7. **Arbetsmiljö som en strategisk fråga** - diskussion

Gruppdiskussioner skedde i breakout rooms med anteckningar på Padlet.

Diskussionsfrågan var: *”Arbetsmiljön är en viktig del i strategin. Hur säkerställer vi att frågorna hålls levande i verksamheten?”*

Tiden för att diskutera kortades ned. Rektor gjorde en kort sammanfattning.

Martin M, grupp 4 – det finns behov av att få bra snurr vad gäller rapportering i IA-systemet. Det saknas viss medvetenhet hos en del medarbetare och chefer om IA-systemet. Basrutiner behövs för att det ska fungera bättre.

Rektor – det är av vikt med tydlighet samt att vårda både det formella och informella arbetsmiljöarbetet. Det behövs en välfungerande loop med åtgärder och feedback. Arbetsmiljöfrågorna behöver hållas levande. Arbetsmiljön behöver integreras i andra befintliga verksamheter för att det informella ska fungera bra. Det handlar bland annat om att få fler aktörer med, ex programstudierektorer. Det är av vikt med reflektion och att fysiska möten. Hur tar vi detta vidare? Det handlar om att fundera på balans mellan

det formella och informella. Var och en av oss har ett ansvar här. Kan det vara aktuellt med arbetsmiljöcertifiering? Skyddsombuden har viktig funktion vilket hänger ihop med vikten av tydlighet i organisationen.

8. Tillsynsärende arbetsmiljöverket

Maria Naucler presenterade information om genomförd tillsyn av Arbetsmiljöverket. Två distansinspektioner har skett vid SLU.

Den ena inspektionen skedde vid Kliniska vetenskaper där en student blivit sparkad i huvudet av en kalv. Studenten upplevde besvär under ett år. Kraven vi fick var att upprätta rutiner lokalt samt tydliggöra hur tillbud och olyckor rapporteras in.

Allvarliga olyckor ska rapporteras till Arbetsmiljöverket inom 24 timmar.

Skyddsutrustning är viktigt vid hantering av djur. Säkerställa att riskbedömningar görs. Kliniska vetenskaper har skickat in ett svar till Arbetsmiljöverket och väntar på respons.

Den andra inspektionen skedde vid Ambulatoriska kliniken, UDS. En medarbetare fick en hov i huvudet från ett föl vid näsprovstagnning. Medarbetaren upplevde besvär under tre månader. Kraven från Arbetsmiljöverket var att göra fler riskbedömningar och sätta in åtgärder. Ta fram rutiner för användning av skyddsutrustning. Säkerställa att medarbetarna vet vad som ska rapporteras in i IA-systemet. UDS jobbar med åtgärder och kommer att skicka in svar till Arbetsmiljöverket i november.

Lärdomar att ta med - säkerställa studenters arbetsmiljö på praktikplatser. Undersök genom riskbedömningar. Kontrollera att praktikplatsen har ett välfungerande SAM arbete. Rapportera in skador i IA-systemet samt allvarliga skador till Arbetsmiljöverket.

Om Arbetsmiljöverket inte är nöjda med genomförda åtgärder blir nästa steg ett fysiskt besök. Därefter kan SLU få ett föreläggande, vilket innebär att en åtgärd måste genomföras inom en viss tid. Om detta inte sker kan Arbetsmiljöverket besluta om ett vite.

Håkan S – hur drar vi nytta av dessa lärdomar till övrig verksamhet? Hur kan vi sprida det vidare till andra verksamheter? Information kan eventuellt skickas ut till alla dekaner.

Rektor - alla kan ta med att detta har skett. Vad har vi att lära här? Att göra riskbedömningar är väldigt viktigt vid hantering av djur.

9. Aktuellt inom arbetsmiljöområdet

Information från Anna, Åsa och Katarina om nedan punkter

- Ny riktlinje kring arbetsanpassning fr.o.m. 1 juni
- Avrop FHV
- Kränkande särbehandling
- Utbildning för etablerade samverkansgrupper pågår
- ALNA – förebyggande arbete skadligt bruk

Rektor slutord- det finns en koppling mellan arbetsmiljö och likavillkorsfrågor. Tack för alla goda diskussioner och ert viktiga arbete i verksamheten.

Åsa S- riktlinje för hur skyddsombud ska vara delaktiga vid ombyggnationer är uppdaterad. Checklistor för att vidarefördela arbetsuppgifter finns på medarbetarwebben.

Tina Ö –information till skyddsombud angående involvering i byggnadsprojekt har gått ut sent.

Camilla W, tar med sig frågan om att skyddsombuden behöver involveras tidigare. Vissa frågor kan ha ramlat mellan stolarna. Vem som informerar vem är viktigt att tydliggöra.

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

11. **Mötet avslutades**

Nästa möte är den 7 mars 2022.

Vid protokollet:

Anna Gustafsson
Arbetsmiljösamordnare, sekreterare

Justeras:

Maria Knutson Wedel
Ordförande

Jane Geismar, skyddsombud
Justeringsperson

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign