



Protokoll

KTH:s skyddskommitté nr 1/22 24 februari 2022

Närvarande ledamöter:

Kerstin Jacobsson, Ordförande
Leif Svanblom, Sekreterare
Reine Bergström, SACO
Alexander Baltatzis, (SACO
Nelli Jokinen, SEKO
Hampus Grönberg, ST
Eva Pettersson, HSKO
Annica Hofberg HSKO
Björn Johannesson, HSKO
Ines Ezcurra, HSKO
Per Wehlin, HSKO
Ines Ezcurra, HSKO
Susanna Blomster, HSKO
Hanna Bjarre, THS
Amanda Mungdee, THS

Övrig närvarande:

Lotta Gustavsson
Maria Granath
Mikael Visén

Ej närvarande:

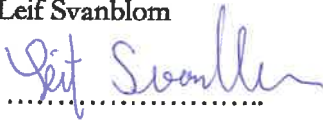
Annica Fröberg, Personalchef
Per-Ove Öster, SEKO
Erik Edstam, ST
Håkan Färm HSKO

1. Per Wehlin valdes att justera protokollet.
2. Dagordningen godkändes efter tillägg på Övriga frågor angående oro för smitta bland riskgrupper för återgång till ordinarie arbetsrutiner.
3. Föregående protokoll från 18 november 2021 lades till handlingarna efter att ha påtalat att punkt 5 skall hanteras och återkopplas till skyddskommittén. Punkten gällde vilket ansvar lärare har vid brand under lektionstid samt vem på KTH som har ansvar för denna typ av frågor. Leif vill även att punkt 7 gällande i vilket fora arbetsmiljöfrågor skall hanteras bör förtydligas och påminner om att det finns möjlighet att förtydliga detta i kommande samverkansavtal.
4. Amanda Mungdee, huvudstuderandeskyddsombud, presenterade sig och önskade även att få delta i skolornas arbetsmiljögrupper. Hon framförde önskemål om att det vid skyddsronde i lärosalar skall uppmärksamma tillgänglighet för funktionshindrade. Leif fick i uppdrag att lägga till en punkt i checklisten för skyddsronde samt i hemsidans text lyfta fram behovet av att beakta tillgänglighet vid skyddsronde.
5. Leif presenterade samlad statistik över arbetsmiljöincidenter 2021. Under året har det varit möjligt att använda sig av två olika metoder för anmälan, blankett eller IA (digitalt). IA har varit öppen sedan hösten 2021 för samtliga skolor. 137 anmälningar har gjorts jämfört med ca 80 stycken 2020. Antal anmälningar för risk har ökat kraftigt medan antal tillbudsanmälningar har minskat i IA jämfört med de som anmäls via blankett. En kontroll i IA av inrapporterade risker, tillbud och arbetsskador visade att nästan 50 % saknade åtgärder. Det är viktigt att detta görs för att förhindra att risker och tillbud återkommer som arbetsskador. Se bilaga.
6. Mötet diskuterade förslaget till digital "skyddsronde" som Mikael presenterat för CSG och HR-nätverket. Förslaget är att det bildas en grupp (team) på varje skola som genomför 5 – 10 stycken ronder på den egna skolan. Det framfördes en tvekan om detta skall kallas skyddsronde vilket Mikael höll med om och mer korrekt bör vara "användbarhetsronde". Eva undrade även vilken roll skyddsombudet kommer att ha. Det finns ingen som är arbetsmiljöansvarig chef med på ronderna. I nuläget kommer användbarhetsronder endast riktas mot anställda. Reine påpekade att syftet med ronderna måste var tydligt. Mikael får med sig från mötet att beakta och förtydliga vilken skyddsombudens roll är, vem som är arbetsgivare samt vilket det primära syftet är. Se bilaga.
7. Lotta presenterade Rektors prioriterade arbetsmiljöfråga som är Bemötande. Målet är att utrusta oss med kompetens för att i olika situationer bemöta varandra på ett bra sätt. Se bilaga.
8. Mikael presenterade en sammanställning av skolornas arbetsmiljöplaner. Endast tre skolor har lämnat in planerna före dead-line. Se bilaga.
9. Maria besvarade frågor från HSKO angående elsparkcyklar som ställs olämpligt, utrymningsvägar från KTH samt gångfartsytan framför KTH entré. Det är viktigt att när elsparkcyklar parkeras så att de utgör en risk för säkerheten behöver Maria meddelas. Då kan det vid behov skyltas tydligt att parkering inte är tillåten. Vad gäller behovet av en utrymningsväg norrut från KTH så har KTH, Akademiska hus och Militärhögskolan gjort en skrivelse till Stockholms trafikkontor och djurgårdsförvaltningen och där påtalat att det finns viktiga säkerhetsaspekter med att öppna vägen norrut. Svaret har trots detta varit nekande. Vad gäller den gångfartsyta som byggts vid KTH entré så har den lett till färre incidenter än tidigare. Hastigheten på ytan är högst 7 km/tim. Björn önskar att en hastighetsskylt för att ytterligare betona vikten av låg hastighet då det är många gångtrafikanter som korsar ytan. Han informerar också om att det på KI går att låsa

elsparkcyklar digitalt inom campusområdet och då på platser som är viktiga ur säkerhetssynpunkt. Maria får i uppdrag att kontrollera om det är möjligt på KTH också.

10. Övrig fråga: Alexander har fått information om att det från personer som ingår i en riskgrupp med avseende på smitta från Covid finns oro när vi går tillbaka till arbetet. Leif berättar att det skickats ut information om att riskbedömningar skall göras även när det gäller smittrisker. Och där ta hänsyn till riskgruppers särskilda behov av minimering av smittrisker. Frågan tas upp i CSG för vidare behandling.
11. Nästa möte: 5 maj kl 9.00
12. Kerstin tackade för ett bra möte med bra diskussioner.

Vid protokollet
Leif Svanblom



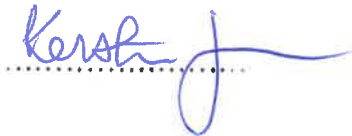
.....

Justeras
Per Wehlin



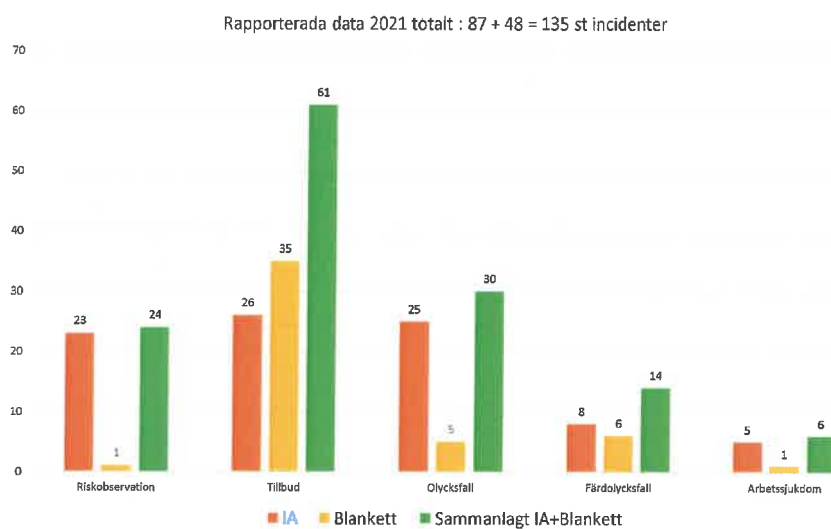
.....

Kerstin Jacobsson (Ordf)

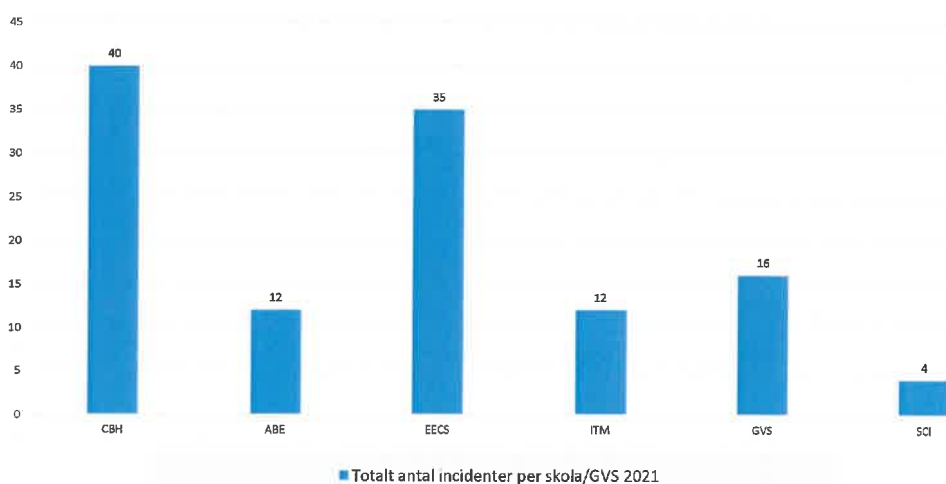


.....

Rapporterade incidenter per typ och metod



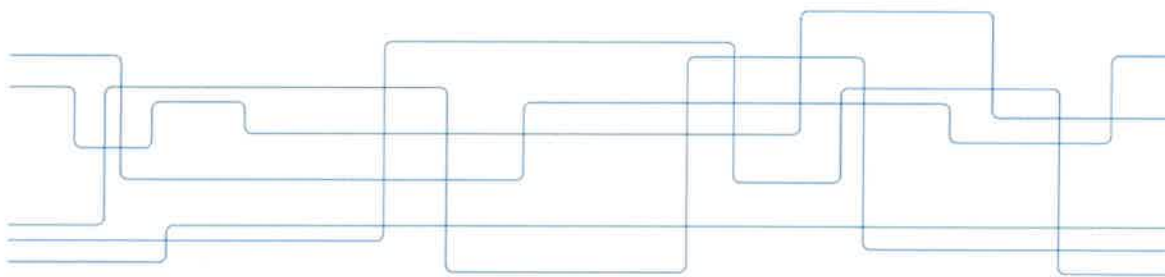
Rapporterade incidenter per skola 2021





Digitala skyddsronder

Implementering på KTH 2022



2022-03-21

1



Metoden

- "Användbarhetsrond" (SIS/TS 904501:2021).
- Anpassat frågebatteri utifrån vilket område som ska undersökas.
- Fysiska ronder där man observerar och ställer frågor (ca. 1h).
- Riskbedömning av fynden.
- Prioriterade fynd rapporteras vidare till lämplig person/funktion som kan vidta åtgärder.
- Återkoppling ges till de som intervjuats och ev. till hela organisationen.

2022-03-21

2



Scenario 1

Digitala skyddsronder genomförs en gång per år på vår- eller hösttermin. Personalavdelningen GVS i samverkan med skolledning och skyddsorganisationen beslutar om vilket område/vilken personalkategori som ska undersökas aktuellt år och tar fram ett frågebatteri. Varje skola bildar ett eget team som genomför 5-10 st. ronder vardera på den egna skolan och använder det centralt framtagna frågeformuläret.

KTH:s skolor samt GVS bildar egna team bestående av:

- En representant från IT-avdelningen
- Ett skyddsombud
- En HR-medarbetare

Teamen genomgår utbildning vid behov, genomför skyddsronderna samt deltar i riskbedömning/prioritering och återkoppling.



Scenario 1: risker och möjligheter

- Den främsta möjligheten med scenario ett är att metoden har god chans att bli en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. I och med en central samordning säkerställs det i högre grad att metoden håller och genomförs på sikt.
- Risker detta scenario medför att det blir allt för resurskrävande av Personalavdelningen GVS. Skolorna kan möjligtvis uppfatta uppdraget som någonting påtvingat och som kanske inte går i linje med deras egna arbetsmiljöarbeten.



Scenario 2

Digitala skyddsronder genomförs en gång per år på vår- eller hösttermin. Varje skola bildar egna team som beslutar om vilket område/vilken personalkategori som ska undersökas aktuellt år och tar fram ett frågebatteri. Teamen genomför 15+ st. ronder vardera på den egna skolan.

KTH:s skolor samt GVS bildar egna team bestående av:

- En representant från IT-avdelningen
- Ett skyddsombud
- En HR-medarbetare
- *Ev. en chef (beroende på valt område/personalkategori och om det är funktionellt)*

Teamen genomgår utbildning vid behov, genomför skyddsronderna och ansvarar själva för riskbedömning och återkoppling.



Scenario 2: risker och möjligheter

- Skolorna kan undersöka det som är mest aktuellt just i den egna delen av organisationen. Detta skapar möjligtvis också mer engagemang då skolorna får större autonomi.
- Den stora risken med scenario två är att det kräver mycket resurser av skolorna. Det kan medföra att flera skolor väljer att inte genomföra digitala skyddsronder, och således blir det inte en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



Scenario 3

- I grunden samma upplägg som scenario 2
- Skolorna/GVS genomför ronder *i någon form*, beroende på vilka resurser som finns att tillgå.

Risk:

Givet att skolorna planerar arbetet utefter sina egna förutsättningar är det stor risk för olika hantering inom KTH samt att metoden inte blir en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.



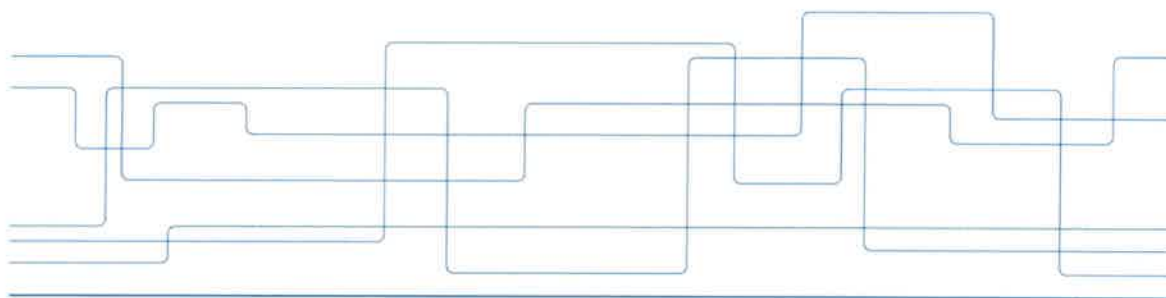
Ett hållbart arbetsliv (3.1.29)

- **Rektors prioriterade arbetsmiljöområde "Ett hållbart arbetsliv"**: I december 2021 beslutades att förlänga *Rektors arbetsmiljöområde* till att också gälla under åren 2022-2023. Tidigare period var 2020-2021.
- **Vilket är avdelningens uppdrag (syfte/ mål/ värdeskapande/ effekt med uppdraget)?**:
 - Planen är att arbeta med *berörande utifrån värdegrundens värdegrund*. Syftet är att leva upp till nolltolerans mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Målet är att utrusta medarbetare med kompetensstrategier för att beröta varandra på ett bra sätt i olika situationer. Det värdeskapande är att förmå och *implementera* en arbetskultur som speglar KTHs strävan i arbetet med arbetsgivarvarumärke. Effekten kan möjligtvis avläsas inom uppföljningsverktyg såsom medarbetarundersökning/PULS-undersökning, eller på annat sätt. Men detta är inte klart.
 - Personalavdelningen har uppdraget att ta fram en plan för arbetet, och för att leda, samordna och genomföra arbetet inom Hållbart arbetsliv. Personalavdelningen ska samverka med skolans HR-ansvariga och med arbetsgivarorganisationerna i CSG.
- **När och hur ska återrapportering ske?**:
 - Personalavdelningen tar fram ett förslag som ska samverkas i CSG under första kvartalet 2022. Därefter sker återrapportering enligt kommande plan.
- **Vem/ vilka är ansvariga?**:
 - Gruppchef vid Personalavdelningen/GVS samordnar och är ansvarig. En arbetsgrupp håller på att formas. Den kommer i förstone att bestå av representanter från Personalavdelningen/Equality Office och representanter från skolans HR-ansvariga
 - Det är ännu inte fastställt hur en eventuell implementeringsgrupp ska sättas samman, och inte heller hur sådan grupp ist ska arbeta.
- **Vilka beroenden (beröringspunkter och påverkan) till annan pågående eller planerad verksamhet/ utveckling finns?**
 - Arbetet med arbetsgivarvarumärke
 - Arbetet med att utveckla och förbättra samverkan mellan parterna (arbetsgivare och arbetstagare)
 - Pågående medarbetarskapsutveckling, grupp- och chef- och ledarutveckling
 - Det pågående värdegrundsarbetet som leds av Equality Office.
 - Arbetet med aktiva åtgärder som leds av Equality Office.
 - Det pågående arbetet med att utveckla moduler för medarbetarskapsutveckling inom ramen för arbetsplatssträffen (som är en del av samverkansavtalet).
- **Hur planeras uppdraget omhändertats/ organiseras - Vilka personella/ kompetenser/ IT/ andra resurser krävs?**
 - Samordnaren är från Personalavdelningen/GVS
 - Intern arbets-referensgrupp HR
 - Eventuellt representation från arbetsgivarorganisationerna. Ej klart.
 - I planen kommer det att framgå huruvida vi kommer att behöva specifika konsulter, IT-verktyg eller annat.
- **Hur kommer uppdraget att implementeras och förvaltas?**
 - Implementeringen måste ske av HR på alla skolor. Gärna också av AO. Framtida förvaltning är inte klar ännu. Uppföljningar bör ske inom KTHs kvalitetsuppföljningar.



Arbetsmiljöplaner 2022

Sammanfattning av inlämnade arbetsmiljöplaner



2022-03-21

1



Bakgrund

- Arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen.
- Systematik i KTH:s arbetsmiljöarbete.
- Arbeta med rektors prioriterade arbetsmiljöområde.
- Tre skolor har inte lämnat in samverkade planer och ingår därför inte i sammanfattningen.

2022-03-21

2



Rektors prioriterade område: Hållbart arbetsliv

- (ABE, EECS) • Aktiviteter som tas fram av Personalavdelningen.
- (EECS) • Förbättra beslutsstrukturer.
 - *Mötesstruktur, mötesrutiner, beslutsformning*
- (EECS) • Tydliggöra mål och roller, arbeta förebyggande för att minska stress
- (EECS) • Tydliggöra karriärutveckling.
- (EECS) • Psykosociala skyddsronder, tema kränkande särbehandling
- (CBH) • Skapa rutin för systematisk uppföljning av sjukfrånvaro
- (CBH) • Rörelseutmaning (som Active Together)
- (CBH) • Alternativ till Pausit & planera för paus i möten



Fysisk arbetsmiljö

- (CBH, EECS) • Skyddsronder
 - *Laborationslokaler, för att utveckla säkerhetsarbetet* (EECS)
 - *Följa upp brister som upptäcktes i ronder 2021* (CBH)
- (EECS) • Ergonomirond
- (EECS) • Lokaler
 - Ökad trivsel
 - Effektiviserad lokalanvändning



JML

- (ABE)
 - Kartlägga "akademiskt hushållsarbete" för att se hur arbetsuppgifter fördelas
 - Satsning på breddad rekrytering
 - Utveckla introduktion för nyanställda - utveckla rollspecifik introduktion
 - Uppföljning/upsamling för de som deltagit i utb. genusmedvetet ledarskap
 - Seminarier för handledare och doktorander - genus och mångfald
- (EECS)
 - Värdegrundsarbete och uppföljning och utvärdering av medarbetarundersökning – syfte att minska diskriminering och öka likabehandling



Skyddsombud

- (CBH)
 - Uppdatera skyddsombudslistan med organisationstillhörighet (kopplat till skyddsområde). Skicka listan till chefer och informera om skyddsombudens roll.
 - Stormöten 4 ggr/termin (ca 1 timme) med skyddsombuden.
 - Underlätta val av skyddsombud: kan facket stödja på samma sätt som vid val av arbetsplatsombud?



Chefskap/ledarskap

- (CBH, ABE) • **Utbildningar/workshops**
 - Egenrapporteringens chefsmodul (CBH)
 - Hur man håller en APT (CBH)
 - Sjukfrånvaro & rehab (ABE)

- (CBH, ABE) • **Stöd/coaching**
 - Chefsbrev med samlad information går ut regelbundet (ABE)
 - Coaching för osäkra ledare (ABE)
 - HR-dialog i syfte att stötta chefer och informera om processer och konsekvenser kring anställning (ABE)
 - Stötta i hur man håller korrigerande samtal med medarbetare (ABE)
 - Se över möjlighet att införa ledarwebb samt forum/nätverk för chefer (ABE)
 - Öppna tillfällen för chefer med arbetsmiljö som tema, främst i OSA (CBH)

- (CBH) • **Arbetsbelastning**
 - Öka finansieringen för chefsuppdraget för prefekter från 20-40 % till 50 % av tjänsten.
 - Undersökning av hur chefer uppfattar sin arbetsbelastning.



Avslutande kommentarer

- 13-17 aktiviteter/plan (medel 15) av varierande detaljnivå.
- Stort fokus på ledarskap i två av tre planer.