



Protokoll

CSG - Tema arbetsmiljö nr 2/15 21 maj 2015

Närvarande ledamöter:

Anders Lundgren, förvaltningschef
Annica Fröberg, personalchef
Leif Svanblom, sekreterare,
Erik Lindström (Studeranderepresentant)
Sanny Gergeo Shamoun (ST)
Nina Bauer (ST)
Rose-Marie Lövenstig (HSKO)
Per-Ove Öster (SEKO)
Reine Bergström, (SACO)
Hans Edin (SACO)
Caroline Nordquist (HSKO)
Erik Edstam (HSKO)
Håkan Ferm (HSKO)
Björn Johannesson (HSKO)
Karolina Karjalainen, (HSKO)

Övriga närvarande:

Seija Natri, sekreterare CSG
Carolina Ström, UF

Ej närvarande:

Jelena Shafiq (SEKO)
Catharina Silfverbrand Lind (HSKO)
Vadimas Blumkinas, (HSKO)
Ines Ezcurra, (HSKO)
Eva Pettersson (HSKO)

- 1) Reine Bergström valdes att justera protokollet.
- 2) Dagordningen godkändes efter tillägg på Övriga frågor angående HBTQ på KTH.
- 3) Föregående protokoll lades till handlingarna med 2 kommentarer, att enligt punkt 5 skall UF:s samverkansgrupp återkomma med rapport till Tema arbetsmiljö om hur åtgärderna fortlöper vad avser de förslag som tas upp i åtgärdsplanen i rapporten Skyddsronder i lokalvården. Samt att enligt punkt 8 c HSKO-gruppen följer upp vilket skyddsombud som deltar i planeringen av nya Albano.

- 4) Leif Svanblom (LS) informerade om det pågående arbetet med miljöcertifieringen på KTH. Revisionen har skett 27-29 april. 14 mindre avvikelser och en allvarlig avvikelse på STH-skolan blev resultatet av slutrevisionen. Efterrevision kommer att ske den 9 juni på STH. För de övriga avvikelserna räcker det med skriftlig bekräftelse på att dessa är stängda och åtgärdade. Den 3 juli skall samtliga avvikelser vara åtgärdade och rapporterade till centrala miljögruppen. Förvaltningschefen riktade ett stort tack till alla dem som medverkat till att skapa ett certifierbart miljöledningssystem. Enligt revisionsprotokollet var resultatet mycket gott med ett undantag.
- 5) Information från Personalavdelningen.
- a. Carolina Ström (CS) informerade om upphandling av ny företagshälsovård. Det nuvarande avtalet löper ut i september 2015. Frågan om hur nuvarande avtal fungerat kom upp. En del brister finns bl a att extra konsult hjälp har behövts i en del fall. Men även positiva delar framhölls som Studenthälsan och stöd vid skyddsronder. Mötet vill ha en information vid nästa möte hur Studenthälsan fungerat. (Se bilaga.)
 - b. CS informerade om ändringar i regelverket. Per-Ove Öster önskade att de fackliga organisationerna fick se texterna som innefattar fackliga avtal innan de publiceras för att undvika missvisande tolkningar. (Se bilaga.)
 - c. CS rapporterade om inkomna ärenden till Personalavdelningen som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Mötet konstaterade att det troligen finns ett stort mörkertal då rapporterade anmälningar för 2014 var 5 stycken. Rutiner för anmälan har setts över i och med den nya ärendehanteringssystemet införts i slutet av 2014. (Se bilaga.)
 - d. Karin Eliasson informerade om arbetet med den nya personalpolicyn. Den nya personalpolicyn skall vara konkret, användbar och ett stöd för KTH:s anställda. Tre stycken riktlinjer kommer att vara kopplade till personalpolicyn bl a arbetsmiljö. En referensgrupp finns med i arbetet med den nya personalpolicyn som väntas vara klar i höst. Då för beslut av Universitetsstyrelsen. Karin inbjuds till nästa möte för ytterligare information om personalpolicyn.
 - e. Lotta Gustavsson informerade om ett rektorsbeslut rörande "Skolchefens ansvar för krisstöd till anställda och studenter". Den nya anvisningen publiceras i regelverket. Personalavdelning har i uppdrag att utröna om det finns behov av checklistor som hjälpmedel vid krissituation.
- 6) LS rapporterade om tillbud och olycksfall. Ett troligt mörkertal finns då antalet anmälda tillbud är lågt i förhållande till antalet anställda på KTH. Mötet uppmanade samtliga närvarande att informera om vikten av att tillbud och olycksfall rapporteras in. Framför allt bör samtliga chefer känna till vikten att rapportering.

7) Rapport från HSKO-gruppen.

- a. Processen för val av SKO och HSKO bör ses över och göras effektivare. Erik Edstam har i uppdrag att komma med förslag till förbättringar.
- b. Rose-Marie Lövenstig informerade om att en grupp skapats för att ta fram rutiner för man skall införliva lokalvårdarnas arbetsmiljö vid ordinarie skyddsronder som utförs på skolorna.
- c. LS lyfte frågan om att det är viktigt att skapa en rutin för att ändringar av skyddsområde registreras hos arbetsgivaren.
- d. Den 25 maj är det utbildning i psykosocial skydds rond för KTH:s skyddsombud. Den 10 juni är det skyddsombudsmöte.

8) Övriga frågor.

Nina Bauer tog upp frågan om vikten av att KTH är en arbetsplats där HBTQ-personer skall slippa uppleva diskriminering. Förvaltningschefen uppmanar Personalavdelningen att markera detta i den nya personalpolicyn. KTH har sedan länge arbetat aktivt med HBTQ-frågor och även deltagit i Prideparaden för att manifestera detta.

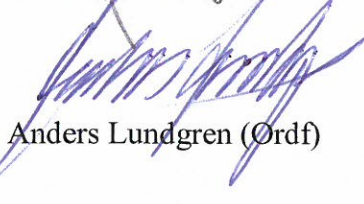
9) Nästa möte är den 17 september 2015

10) Anders Lundgren tackade deltagarna och önskade en trevlig sommar.

Vid protokollet
Leif Svanblom

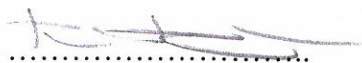


Anders Lundgren (Ordf)



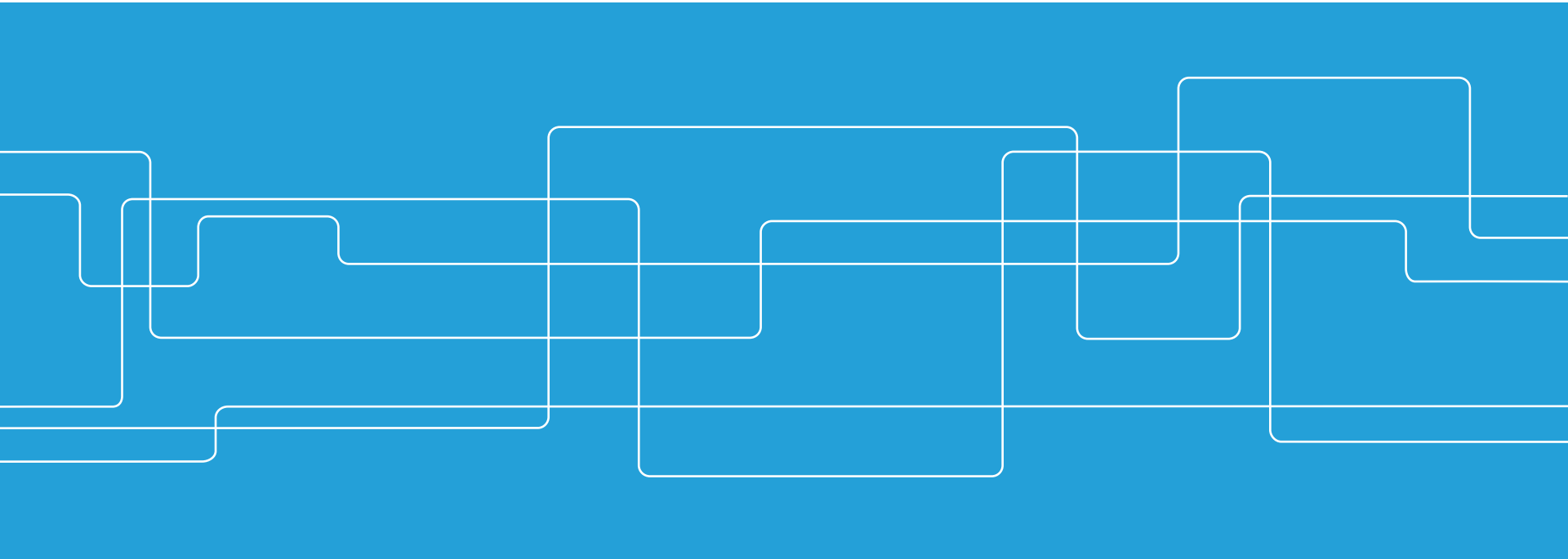
.....

Justeras
Reine Bergström



Genomgång tema arbetsmiljö

Företagshälsovårdsavtalet, ändringar i regelverket, statistik 2014 – diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling





Företagshälsovårdsavtalet

Tjänster som ingår i avtalet med företagshälsovården:

- Arbetsrelaterade frågor
- Upp till tre besök
- Telefonkonsultationer
- Konsultationer, råd- och stödsamtal
- Arbetslivsinriktad rehabilitering
- Ergonomiska skyddsronder
- Arbetsmiljöingenjör

Akut hjälp:

- Krishantering
- Arbetsplatsolycka eller övriga olyckor
- Arbetsstopp



Upphandling företagshälsvårdsavtalet

- Även arbetspåverkande
- Inget abonnemangsavtal
- Tjänsterna tydligare specificerade



Ändringar i regelverket

Sidorna under arbetsmiljö:

- Sidorna finns kvar - ska föras över till "om din anställning", arbetsmiljö och friskvård

Företagshälsovårdsavtalet:

- Finns ej kvar i regelverket – beskrivning "om din anställning", arbetsmiljö och friskvård

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling:

- Ändringar i om den nya ärendehantering. Samverkat på Tema-JML 2 ggr

Rökfri miljö och ergonomi vid dataarbetsplatser:

- Ändringar när det gäller laghänvisningar

Rehabilitering:

- Dispositionen och rubriksättningen - öka tydligheten
- Förtydligande av vad arbetsinriktad rehab innebär
- Förtydligande av roller och ansvar
- Tydligare beskrivning av rehabprocessen och när arbetsgivaren fullgjort sitt ansvar

Statistik 2014 – diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Diskriminering pga. kön	ABE	Kvinna	50 år	Professor	Ej påvisad diskriminering
Kränkande särbehandling	ICT	Man	44 år	Student	Student har avslutat sina studier därmed har den ev. krängande särbehandlingen avslutats
Anmälan diskriminering / etnicitet	ABE	Kvinna		Student	Ej påvisad diskriminering
Anmälan diskriminering/ genus eller kränkande särbehandling	ABE	Kvinna		Student	Ej påvisad diskriminering eller kränkande särbehandling
Anmälan diskriminering/ etnicitet och eller kränkande särbehandling	STH	Man		Student	Student har avslutat sina studier därmed har den ev. diskrimineringen eller krängande särbehandlingen avslutats

