



## Protokoll Samverkansgrupp CBH 2019-05-14

Datum för mötet: 2019-05-14

Plats för mötet: Solna, Earth

Närvarande: Mikael Lindström, skolchef CBH  
Marie Larsson, administrativ chef CBH  
Camilla Johansson, tf HR-ansvarig CBH  
Björn Johannesson, skyddsombud Flemingsberg  
Ines Ezcurra, skyddsombud Albanova  
Catharina Silfverbrand Lindh, skyddsombud Valhallavägen  
Olav Vahtras, SACO  
Emma Strömberg, SACO  
Reine Bergström, SACO  
Zofia Laine, ST  
Ann Häger Nerdell, ST

### § 1 Sammanträdet öppnas

Skolchefen hälsar mötets deltagare välkomna.

### § 2 Eventuella adjungeringar

Inga adjungeringar.

### § 3 Godkännande av föredragningslista

De ärenden som anmäls avhandlas under §6 och §7.

### § 4 Föregående protokoll

Föregående mötes protokoll justeras.

### § 5 Verksamhetsärenden

a) Ledningsgruppens agenda

Inför ledningsgruppens möte den 22 maj 2019 presenteras LGs agenda. Se bilaga för fullständig agenda samt presentation av skolans pågående lärartillsättningar och befodringsärenden.

Förberedelser pågår inför skoldialogen med rektor den 21 maj. Med förankring i rektors fokusområden kommer en stor satsning i Flemingsberg att föreslås då stora pensionsavgångar kommer att leda till behov av nya rekryteringar.

Se bifogad fil för genomgång av CBHS fakultetsutvecklings- och kompetensförsörjningsplan.

Vid ledningsgruppens möte kommer administrativa chefen att presentera resultatet från de två undersökningar som genomförts. Ena undersökningen har skickats ut till prefekterna och den andra till verksamhetsstodet. Då SSG önskar få kännedom om resultatet utlovas en presentation av resultatet vid SSGs möte den 11 juni 2019.

AL  
ST  
[Handwritten signatures]

Vid ledningsgruppens möte kommer FA att presentera ett förslag på en förändrad antagningsprocess för doktorander som är tänkt att börja gälla från och med den 1 oktober 2019. Se bilaga för processkarta. Med anledning av de föreslagna förändringarna föreslås även en förändring av det underlag som ska inkomma till SSG inför rekryteringen av en doktorand. I initieringsskedet av en doktorandanställning ska rekryterande chef inkomma med en kalkyl samt ett förslag på handledare samt presentation av forskningsmiljön. Detta underlag föreslås vara det som kommer SSG tillhanda framöver. En annan förändring är att den elektroniska studieplanen har flyttats till slutet av processen. Man planerar även en ökning av antalet samannonseringstillfällen till nio tillfällen per år. SSGs ledamöter är positiva till den föreslagna nya processen och godkänner en förändring av det underlag som ska inkomma till samverkansgruppen.

Nya versioner av arbetsordningen och anställningsordningen är ute för remiss och finns bifogat. Skolchef önskar återkoppling från SSG före 29 maj 2019.

## § 6 Anställnings- och personalärenden

Översikt pågående rekryteringar – se bilaga

Rekryteringsärenden – se bilaga

Anställningsavtal – se bilaga

Stipendieärenden – se bilaga

Avslut – se bilaga

Konsultavtal – se bilaga

Inkomna ärenden med mindre brister som fel/saknad BESTA-kod kunde hanteras vidare efter rättning. Ett antal anställningsavtal för sommarjobbare hade låg lön i förhållande till BESTA-kod. Med anledning av att låga löner för vissa grupper är en fråga som diskuterats vid ett flertal möten planerar tf HR-ansvarig att lyfta frågan om lönespann med både rekryterande chefer samt GVS.

## § 7 Arbetsmiljö

### a) APT-statistik

Nu har samtliga tillfrågade svarat på utskicket som genomfördes för att kartlägga förekomsten av APT på skolan. Resultatet visar att man visserligen träffas på arbetsplatsen men att man inte alltid följer det upplägg som en APT ska ha enligt samverkansavtalet. Diskussion om hur en handlingsplan kan tas fram för att höja medvetenheten och därigenom öka kvalitén på skolans APT-möten. Ett antal åtgärder diskuteras, man kommer överens om att fundera fram till den 29 maj 2019 och därefter gemensamt arbeta fram ett förslag på handlingsplan.

### b) Anställda som arbetar vid sjukdom

Frågan diskuteras. TF HR-ansvarig ska framföra önskemål om bättre systemstöd för att lättare kunna kontrollera så skolan lever upp till det lagstadgade rehabiliteringsansvaret.

Vissa åtgärder har gjorts för att undvika att sjuka anställda ändå arbetas då de vill undvika att tredje person drabbas, som lärarlag.

c) Arbetsplatstillbud och olycksfall, hur kan vi arbeta med information?

Diskussion om hur man bör gå tillväga för att fler ska anmäla och på så sätt synliggöra vilka tillbud och olyckor som sker på skolan. Diskussionen mynnar ut i två förslag, dels att länka information från kurswebben för studenterna, samt en aj- och oj-kampanj i CBH-nytt.

d) Incident vid soprummet på Teknikringen 36

En sen eftermiddag då en anställd skulle slänga sopor befann sig en man i utrymmet och ville inte säga vem han var. Han tog flaskor från soprummet som det varit lösningsmedel i. Händelsen är problematisk ur två aspekter, dels var det en obehaglig upplevelse att möta en obehörig i det instängda utrymmet men även att mannen tog med sig flaskor som inte var luftade i dragskåp. De åtgärder man vidtagit är att införa kortaccess till soprummet samt att uppmana alla att lufta sina flaskor innan de ställs ner i soprummet.

e) Brandlarm i Flemingsberg

Brandlarmet utlöstes på grund ut av att en student råkat starta en eld i en mikrovågsugn. Utrymningen gick bra. Diskussion förs om den väst som den utrymningsansvariga ska ha på sig. Rekommendationen är att västen inte är personbunden eller inlåst på ett kontor, utan att västar istället hänger vid utgången och den som först tar på sig en väst blir ansvarig för utrymningen.

## § 8 Övriga frågor

a) Vad finns det för rutiner när chefskapet inte fungerar. Hur kan arbetstagare gå till väga?

Frågan har inkommit från ST och diskuteras, man menar att det finns risk för kompetenstapp om medarbetare inte får gehör när det finns problem. Följande möjligheter tas upp under diskussionen:

- Lyft brister till chefens chef.
- Viktigt att vara konkret kring vad som inte fungerar, dokumentera gärna.
- Man kan ta stöd i de riktlinjer för medarbetare och chefer som finns samt uppförandekoden vid problem.
- Våga prata om det som inte fungerar för att ge chefer möjlighet att lära av misstag och utvecklas.
- Man kan söka partsgemensamma medel för att arbeta med denna typ av problem.
- Be om hjälp i samtal om det behövs, ha med en tredje part tex HR eller facklig representant.
- För doktorander finns ett doktorandombud som arbetar med denna typ av frågor.

b) Hur sker introduktion för nyanställda på skolan? Kan vi utarbeta en mall för det?

Även denna fråga har inkommit från ST. Tf HR-ansvarig berättar att det ser olika ut på olika campus. HR håller på och undersöker hur en målgruppsanpassad introduktionsprocess kan utformas. Då det tidigare funnits liknande projekt handlar det om att sammanställa och anpassa materialet. En punktlista som kan användas vid introduktion finns dessutom i blankettarkivet.

För nyanställda doktorander finns numera träffar varje måndag som leds av vice FA. Förslag från SSG är att checklistan ska skrivas på av den nyanställda och avvikelser ska noteras.

## § 9 Nästa möte

Tisdag 2019-05-28, 14.00–15.00, Teknikringen 38A, TREESEARCH

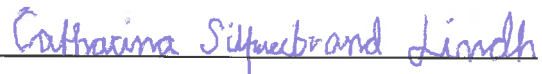
### Vid protokollet



Sara Tysk, protokollförare



Skolchef CBH



Skyddsombud CBH



SACO-s



ST