



LUNDS
UNIVERSITET

PROTOKOLL

Diarienummer

V 2023/795

2023-03-29

Protokoll fört i den centrala skyddskommittén för Lunds universitet

Lokal: Pufendorfinstitutet, Lund

Närvarande:

Marie Härstedt, HR-direktör, sektionen HR, ordförande
Åsa Bergenudd, byggnadschef, sektionen LU Byggnad
Agneta Sanmartin, överskyddsombud (fr o m halva § 8)
Bengt Meuller, överskyddsombud
Benny Mårtensson, överskyddsombud
Isabel Bohlin, OFR/ST
Magnus Pålsson, Saco-S
Aferdita Iseni, ersättare Seko
Alva Söderbäck, överstuderandeskyddsombud
Rasmus Göransson, studeranderepresentant (fr o m § 5)

Adjungerade:

Anne Link, sektionschef, Företagshälsovården
Caroline Amarelle, personalkonsult, Sektionen HR
Marie Gruvhammar, arbetsmiljösamordnare, Studenthälsan
Robert Howe, arbetsmiljöingenjör, Företagshälsovården
Anna Sjösten, personalkonsult, Sektionen HR, sekreterare

Frånvarande:

Jimmie Kristensson, vicerektor ordförande
Ingrid Lagerborg, Seko

§1 Ordförande förklarar mötet öppnat

§2 Val av justeringsperson

Benny Mårtensson väljs att jämte ordförande justera protokollet.

§3 Godkännande av dagordning

Dagordningen godkänns efter flytt av överskyddsombudens informationspunkt.

§4 Genomgång av föregående mötesprotokoll med beslutsuppföljning

Protokollet läggs till handlingarna.

§5 Ordförande informerar

Marie Härstedt informerar kort om följande:

- ett utvecklingsprojekt ska inledas i syfte att ta riktlinjerna för chefsuppdrag vidare och mynna ut i en ledarpolicy,
- ett utbyte kring ledarskap ska genomföras i Glasgow,
- det pågår en genomlysning av rollbeskrivningar och HR-titlar, "HR på LU". Förändring av titlar ska riskbedömas ur ett arbetsmiljöperspektiv tillsammans med överskyddsombuden.

§6 Information från studerandeskyddsombuden

Alva Söderbäck informerar om att rektor initierat ett projekt gällande sexuella trakasserier och trakasserier i studentlivet. I samband med denna punkt nämns att studenter upplever rädsla för att rapportera incidenter, så projektet välkomnas.

Alva Söderbäck nämner även ett par punkter där åtgärdsarbete redan har inletts och pågår, vilket studerandeskyddsorganisationen ser som positivt:

- rutiner och information kring studerandeskyddsombudens uppdrag behöver utvecklas ytterligare eftersom det upplevs vara svårt att rekrytera studerandeskyddsombud på flera fakulteter,
- det systematiska arbetsmiljöarbetet för studenter, inklusive studiesociala skyddsronder etc är fortsatt eftersatt på några fakulteter. Behov finns exempelvis av att förtydliga ansvarsbeskrivningar inom detta område.

§7 Ärende från LTH:s lokala skyddskommitté

Anna Sjösten redogör för ärendet och protokollsutdraget från den lokala skyddskommittén har bifogats kallelsen. Frågan om samarbete mellan universitetet och fastighetsägare har tidigare varit föremål för dialog i central skyddskommitté. Studentrepresentanterna delar bilden

som LTH beskriver. Den centrala skyddskommittén konstaterar att det är av stor vikt att samarbetet fungerar mellan parterna. Representanter från LU Byggnad bistår i kommunikationen mellan LU:s verksamheter och fastighetsägare och Åsa Bergenudd återkommer till central skyddskommitté med information om hur ärendet fortskrider.

§8 Redovisning av och dialog kring SAM-uppföljning 2022 inklusive årlig sammanställning av tillbud och arbetsskador, samt sjukfrånvaroanalys

Anna Sjösten, Robert Howe och Caroline Amarelle presenterar en sammanställning av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt bifogat underlag. En utförlig rapport gällande statistik över inträffade tillbud och arbetsskador har skickats ut i samband med kallelsen och läggs till handlingarna. Sjukfrånvarostatistik på såväl universitetsnivå som fakultetsnivå redovisas enligt bifogat underlag.

Sammanställningen kommer även att återkopplas till fakulteterna/motsvarande via en redovisning i arbetsmiljösamordnarnätverket, samt genom en föredragning i rektors ledningsråd.

Dialog förs kring redovisningen, och den centrala skyddskommittén konstaterar att det överlag syns en klar förbättring av hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar på universitetet.

§9 Information från överskyddsombuden

Bengt Meuller, Benny Mårtensson och Agneta Sanmartin framför följande punkter:

- Överskyddsombuden har noterat att beredskap genom övningar och information gällande hot och våld samt pågående dödligt våld (PDV) kan utvecklas. SAM-teamet har initierat ett arbete för att ta fram stödmaterial för förebyggande arbete. Överskyddsombuden framför önskemål om att utbilda skyddsombuden i Mental Health First Aid (MHFA).
- Inför skyddsombudsvalet som ska inledas i höst konstaterar överskyddsombuden att rekrytering av nya skyddsombud behöver göras och rollen synliggöras. Någon form av uppskattande gest från arbetsgivaren vore en stor hjälp.

- Skyddsombudens dag som anordnades i oktober var väldigt uppskattad och överskyddsombuden hoppas kunna planera för en repris till hösten.
- Arbetsmiljöutbildningen är under utveckling tillsammans med SAM-teamet i syfte att bland annat höja kunskapen om systematiskt arbetsmiljöarbete och att tydliggöra skyddsombudsrollen.

§10 Nod för stöd och samordning av studenters arbetsmiljö

Marie Gruvhammar redogjorde för de utvecklingsområden som hon i samband med besök på fakulteterna har noterat och inlett arbete med. Flera handfasta och stödande åtgärder har börjat ta form, exempelvis en fördelningsmatris gällande ansvar för olika studiemiljörelaterade uppgifter, samt rutin för studiesocial undersökning.

§11 Inledande dialog kring arbetsmiljömål 2024 och framåt

Marie Härstedt faciliterar dialogen som förs med utgångspunkt ur den redovisade SAM-uppföljningen och sjukfrånvaroanalysen (se §8 ovan). Flera tankar och idéer lyfts fram av central skyddskommitté, bland annat att medarbetarnas ansvar för den gemensamma arbetsmiljön behöver synas i de kommande målen, liksom chefers arbetssituation. Central skyddskommitté konstaterar att nuvarande målformuleringar är en grund att bygga vidare på, men med andra fokusområden. Sektionen HR har uppdraget att arbeta vidare med målbygget och central skyddskommitté är en viktig referensgrupp i det arbetet. Ärendet återkommer vid kommande kommittémöten.

§12 Information om inkomna inspektionsmeddelanden från Arbetsmiljöverket, samt rapporterade allvarliga tillbud

Robert Howe informerar kortfattat om inrapporterade allvarliga incidenter, se bilagd presentation.

Anna Sjösten informerar om att Arbetsmiljöverket har inspekterat en verksamhet som ansökt om tillstånd för att hantera CMR-ämnena, så kallade B-ämnena. Inspektionen är avslutad.

§13 Övriga frågor

Isabel Bohlin lyfter fråga kring företagshälsovårdens bemanning. Anne Link informerar om att tjänstledighet påverkar bemanningen just nu. Anne Link belyser även det faktum att anställda i verksamheten vänder sig till företagshälsovården trots att det inte alla gånger är rätt instans.

§14 Ordförande förklarar mötet avslutat

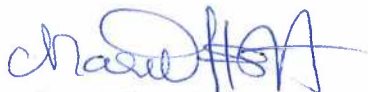
Ordförande avslutar mötet.

Vid protokollet:


Anna Sjösten, sekreterare

Justeras:

2023-04-05



Marie Härstedt
ordförande

2023-04-05



Benny Mårtensson
justeringsperson

SAM-uppföljning 2022

CENTRAL SKYDDSKOMMITTÉ 2023-03-29



Två av LU:s fyra arbetsmiljömål

- **Chefers beredskap:**
 - Chefer ska ha en god introduktion och ett kontinuerligt stöd i arbetsmiljöarbetet.
 - *Fakulteterna/motsvarande ska säkerställa att chefer får en fullgod introduktion där fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö ingår.*
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö:**
 - Lunds universitet ska erbjuda en god organisatorisk och social arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling.
 - *Universitetets rutiner för hantering av kränkande särbehandling ska vara kända för samtliga anställda.*

Syfte med årlig SAM-uppföljning

- att identifiera styrkor och svagheter i det systematiska arbetsmiljöarbetet
- att bedöma vilka åtgärder som behöver vidtas på varje organisatorisk nivå
 - institutionsnivå
 - fakultetsnivå/motsvarande
 - universitetsgemensam nivå
- AFS 2001:1



Hur genomförs SAM-uppföljning?

- Enkät fylls i (SUNET Survey) av chef, skyddsombud mfl
 - Uppföljningen utgörs av frågor som bygger på AFS 2001:1
- Fyra extra frågor som utgår från
 - LU:s arbetsmiljömål
 - Internrevisionsgranskningar
 - Arbetsmiljöverkets inspektion med OSA-fokus
- Sammanställning av frågorna görs på fakultetsnivå/motsvarande i den lokala skyddskommittén. Arbetsmiljösamordnaren håller ihop det arbetet.
- LU-gemensam sammanställning görs av SAM-teamet och redovisas i central skyddskommitté och för rektors ledningsråd.
- Återkoppling till fakultet sker även via nätverket för arbetsmiljösamordnare.

SAM-uppföljning 2021

Fråga	EHL	HT	Jfak	Kfak	LTH	Mfak	Nfak	Sfak	Förv.	MAX	UB	USV	LU-tot
4	89%	36%	0%	60%	38%	46%	22%	69%	77%	100%	100%	60%	52%
12	100%	79%	67%	40%	52%	15%	29%	78%	55%	33%	0%	67%	56%
8	40%	83%	100%	20%	30%	73%	50%	44%	82%	67%	100%	80%	58%
25	67%	36%	100%	80%	76%	77%	56%	23%	85%	33%	0%	100%	65%
15	90%	100%	100%	40%	76%	54%	11%	38%	92%	0%	0%	100%	67%
23	22%	43%	100%	20%	86%	100%	11%	77%	77%	100%	100%	83%	67%
7	78%	21%	100%	40%	52%	85%	89%	85%	92%	33%	100%	67%	68%
13	100%	100%	100%	67%	56%	67%	75%	42%	N/A	N/A	N/A	100%	71%
26	67%	43%	100%	80%	76%	69%	67%	69%	92%	33%	100%	100%	73%
32	100%	71%	100%	60%	90%	77%	56%	69%	85%	0%	100%	83%	78%
10	100%	17%	100%	67%	94%	82%	50%	78%	90%	100%	100%	100%	80%
22	100%	89%	100%	100%	90%	40%	83%	40%	N/A	N/A	N/A	100%	81%
11	100%	67%	100%	50%	75%	83%	75%	89%	100%	67%	N/A	100%	82%
29	100%	79%	100%	100%	95%	85%	89%	85%	100%	67%	100%	100%	91%
17	100%	93%	100%	100%	90%	92%	100%	85%	100%	33%	100%	100%	93%
6	100%	83%	83%	80%	100%	97%	93%	95%	97%	56%	100%	100%	93%
16	100%	93%	100%	100%	95%	92%	89%	85%	100%	67%	100%	100%	94%
20	100%	93%	100%	100%	100%	92%	100%	85%	100%	33%	0%	100%	94%
21	89%	100%	100%	100%	90%	85%	100%	92%	100%	67%	100%	100%	94%
5	100%	100%	100%	60%	100%	100%	100%	85%	100%	100%	100%	100%	96%
28,2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	89%	100%	100%	33%	0%	100%	96%
27,2	100%	93%	100%	100%	100%	100%	89%	100%	100%	67%	100%	100%	97%
9	100%	92%	100%	83%	100%	100%	94%	100%	95%	100%	100%	100%	97%
24,1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	89%	92%	100%	100%	100%	100%	98%
24,2	100%	100%	100%	100%	100%	100%	89%	92%	100%	100%	100%	100%	98%
27,1	100%	93%	100%	100%	100%	100%	89%	100%	100%	100%	100%	100%	98%
19	100%	88%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	N/A	N/A	N/A	100%	99%
18	100%	100%	100%	100%	100%	92%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	99%
28,1	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	100%	100%	99%

SAM-uppföljning 2022

fråga	EHL	HT	Jfak	Kfak	LTH	Mfak	Nfak	Sfak	Förv.	MAX	UB	USV	LU-tot
4,3	14%	88%	100%	100%	41%	57%	71%	17%	N/A	80%	N/A	100%	55%
25	29%	53%	83%	40%	95%	38%	89%	57%	15%	80%	0%	67%	59%
7	63%	33%	100%	60%	90%	77%	90%	79%	100%	80%	0%	83%	77%
19	71%	40%	100%	40%	100%	100%	100%	64%	100%	80%	100%	100%	82%
20	71%	47%	100%	40%	100%	100%	100%	57%	100%	80%	100%	100%	82%
11	100%	ej svar	100%	60%	70%	89%	100%	100%	100%	100%	100%	50%	86%
8	80%	75%	100%	50%	74%	100%	100%	89%	100%	80%	100%	75%	86%
14	0%	ej svar	100%	100%	83%	91%	100%	100%	100%	80%	100%	50%	86%
15,2	83%	100%	100%	80%	94%	57%	100%	100%	NA	50%	N/A	100%	89%
24	100%	73%	100%	80%	90%	92%	100%	93%	100%	60%	100%	100%	90%
23	100%	79%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	100%	60%	100%	83%	91%
18	100%	ej svar	100%	100%	80%	92%	100%	80%	100%	80%	100%	100%	91%
17	100%	93%	100%	100%	80%	100%	100%	79%	100%	80%	100%	100%	92%
12	100%	100%	100%	50%	88%	100%	100%	90%	100%	80%	100%	100%	93%
6	100%	82%	83%	93%	97%	97%	100%	95%	100%	60%	100%	100%	94%
4,1	100%	93%	100%	100%	100%	69%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	95%
21	100%	ej svar	100%	75%	95%	100%	89%	100%	100%	80%	100%	100%	95%
9	100%	89%	100%	50%	100%	100%	100%	100%	100%	73%	100%	100%	95%
4,2	100%	100%	100%	100%	90%	92%	100%	100%	100%	50%	100%	100%	96%
5	100%	93%	100%	100%	100%	100%	100%	93%	100%	60%	100%	100%	97%
15,1	100%	93%	100%	80%	100%	92%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	97%
10	100%	ej svar	100%	73%	100%	96%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%
16,1	100%	100%	100%	100%	95%	92%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	97%
22,2	100%	93%	100%	100%	100%	100%	100%	93%	100%	80%	100%	100%	97%
13	100%	93%	100%	100%	100%	100%	100%	93%	100%	80%	100%	100%	97%
16,2	100%	100%	100%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	98%
22,1	100%	100%	100%	100%	95%	100%	100%	100%	100%	80%	100%	100%	98%

Förflyttningar – ett urval

- Årets raket 1 : skriftlig vidarefördelning från prefekt/motsvarande
 - Är vidarefördelningen av arbetsmiljöuppgifter till dina underordnade chefer/andra inom institutionen/motsvarande skriftligen dokumenterad?
- Årets raket 2: kännedom om risker
 - Har du tillsett att de anställda fått information (av dig eller den som fått uppgiften) om vilka risker som kan finnas i arbetet?
- Årets bubblare 1: uppföljning
 - Följer ni upp de åtgärder som ni genomför för att se om de har fått önskad effekt?
- Årets bubblare 2: information om tillbuds-/ arbets-skaderutiner
 - Har du tillsett att de anställda informerats om rutinerna för tillbuds-/ arbets-skaderapportering?
- På minussidan: systematiskt studiemiljöarbete
 - Samverkan studenter/studerandeskyddsombud
 - Introduktion av studenter

Kunskap

Har du som arbetsmiljöansvarig chef säkerställt att de som tilldelats uppgifter inom arbetsmiljöarbetet har tillräcklig kunskap och kompetens för att utföra de uppgifter du har tilldelat dem?

Svarsalternativ	2020	2021	2022
Ja	80%	80%	89%
Nej	20%	20%	11%

Frågor utöver SAM-uppföljning

- Hur har ni klagjort för samtliga anställda att **kränkande särbehandling inte accepteras** inom fakultet/motsvarande?
- Har ni någon **rutin för att introducera nya chefer** i grundläggande arbetsmiljökunskap på fakultetsnivå/motsvarande?
- **Vilka insatser** har genomförts på fakulteten/motsvarande sedan förra SAM-uppföljningen som **fört arbetsmiljöarbetet framåt**? Beskriv 1-3 insatser.
- **Vilka utvecklingsområden** inom arbetsmiljöarbetet har ni på er fakultet/motsvarande, med utgångspunkt från ert resultat på SAM-uppföljningen? Beskriv 1-3 områden som ni ska arbeta med under 2023.

Kränkande särbehandling

- Hur har ni klagjort för samtliga anställda att kränkande särbehandling inte accepteras inom fakultet/motsvarande?
 - Introduktion
 - Arbetsplatsträffar/avdelningsmöten etc
 - Broschyr
 - Fakultetsträffar, läsårsstart
 - Intranät, nyhetsbrev
 - Kunskapssatsning chefer
 - Utvecklingssamtal

Introduktion av chefer

Har ni någon rutin för att introducera nya chefer i grundläggande arbetsmiljökunskap på fakultetsnivå/motsvarande?

Svarsalternativ	2020	2021	2022
Ja	8	12	12
Nej	4	0	0

Framgångsfaktorer – ett urval

- Utvecklad samverkan / tydliggjord skyddsorganisation
- Förtydligad fördelning av arbetsmiljöuppgifter, samordningsansvar
- Tillbudsrapportering (IA)
- Säkerhet i reception
- Introduktionsmaterial utvecklats
- Förhållningspolicy på fakultetsnivå
- OSA-enkät på fakultetsnivå
- OSA-enkät för prefekter
- Kunskapssatsning chefer och rutinöversyn (AV-inspektion)
- Forum för chefer, tematräffar
- Nätverk för stödfunktioner
- Återhämtningsfokus (verktyg, seminarie) för chefer och anställda
- Hälsosatsning

Utvecklingsområden – ett urval

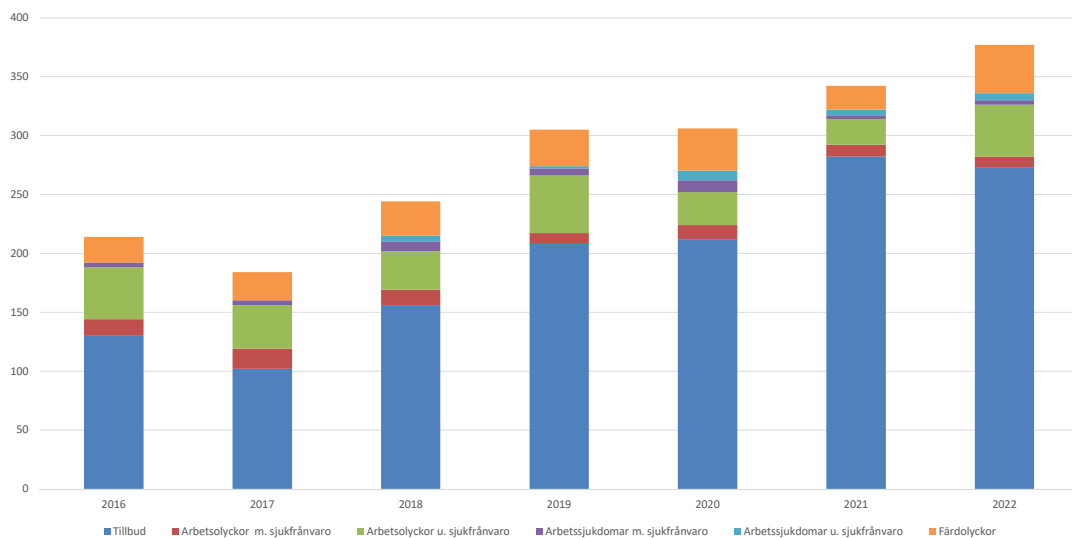
- Organisatorisk och social arbetsmiljö:
 - Chefers kunskap om förebyggande arbete
 - Medarbetarskap
 - Chefers arbetssituation
 - OSA-enkät
- Roller, ansvar, uppdrag, vidarefördelningsuppföljning (chefer och samverkansforum)
- Riskbedömningar
- Uppföljning av handlingsplan, måluppfyllelse
- Hat/hot/våld, PDV, SBA, MHFA (nyckelpersoner)
- Samlokalisering, flytt, dialogforum gällande lokaler
- Tillbudsrapportering (IA)

Tillbud och arbetsskador 2022

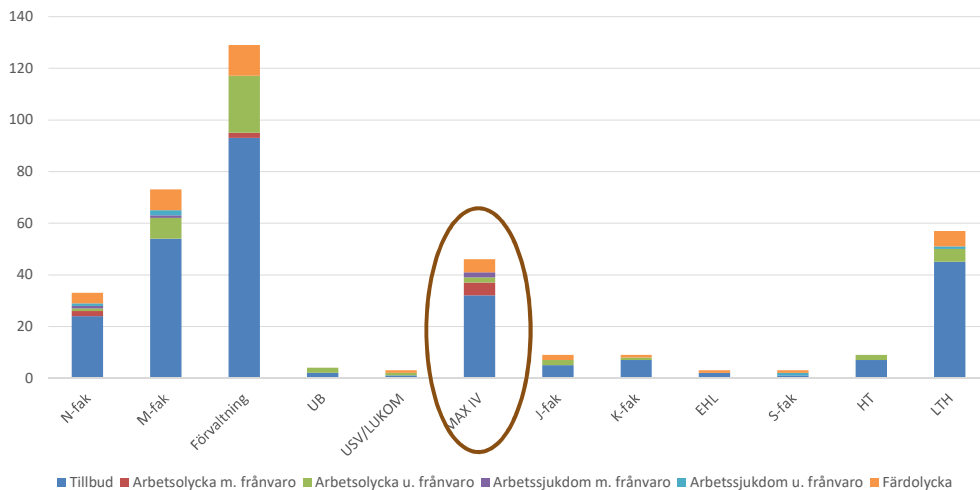
CENTRAL SKYDDSKOMMITTÉ 2023-03-29



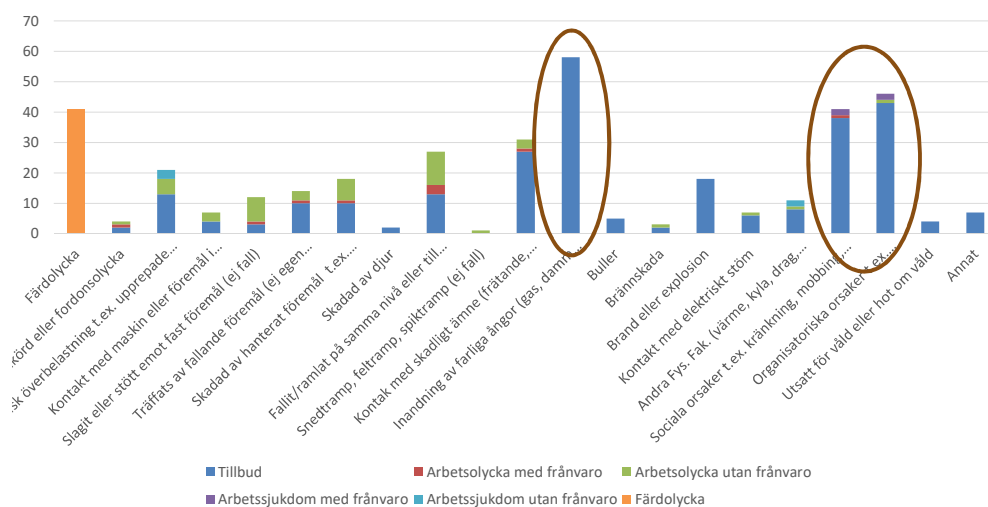
Rapporterat LU 2016-2022



Rapporterat LU 2022 per fakultet



Rapporterat LU 2022 direkt orsak



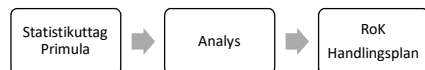
Sjukfrånvarouppföljning 2022

CENTRAL SKYDDSKOMMITTÉ 2023-03-29



Arbetsmiljömål för Lunds universitet 2021-2023

Fokusområde 1: Sjukfrånvarostatistik



Mål

Utvecklande, stimulerande, säker och trygg arbetsmiljö där medarbetarna mår bra.

Åtgärd fakulteter/motsvarande + Lokala skyddskommittéer

Årlig risk- och konsekvensbedömning inklusive handlingsplan, med sjukfrånvarostatistik och analys som utgångspunkt.

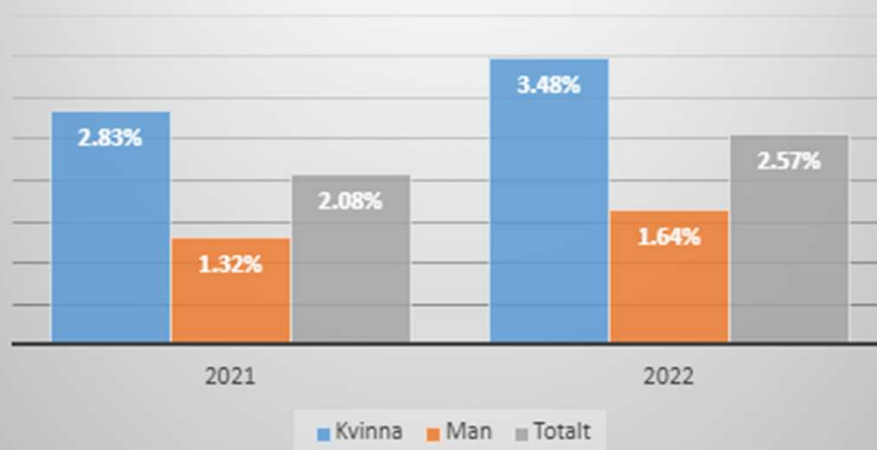
Uppföljning central skyddskommitté

Den centrala skyddskommittén gör en samlad universitetsgemensam sammanställning.

Stöd

Sektionen HR bistår med stöd och vägledning via representanter från fakultet/motsvarande.

Lunds universitet Sjukfrånvaro totalt 2021 - 2022



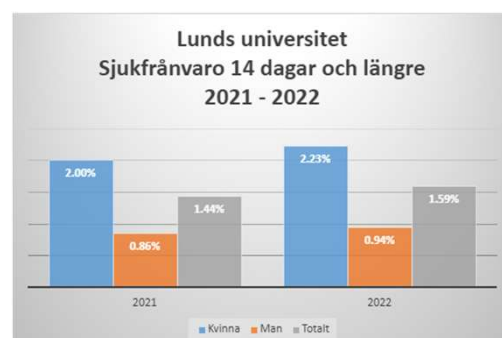
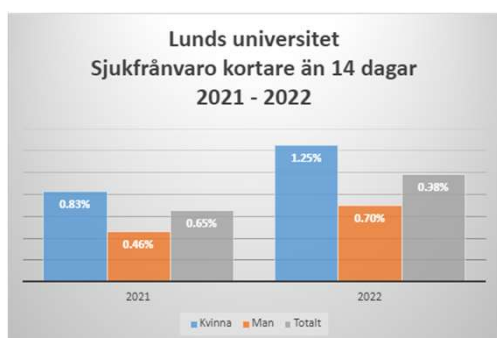
Sjukfrånvaro per kön år 2019-2022

År	2019	2020	2021	2022	Förändring 2021-2022
Kvinna	3,20%	3,30%	2,83%	3,48%	0,65%
Man	1,40%	1,50%	1,32%	1,64%	0,32%
Tot kvinna/man	2,30%	2,40%	2,08%	2,57%	0,49%

Sjukfrånvaro per fakultet år 2019-2022

FAKULTET/MOTSVARANDE	2019	2020	2021	2022
Samhällsvetenskapliga	3,32%	3,31%	2,84%	2,86%
Ekonomihögskolan	2,69%	2,10%	2,66%	2,30%
Humaniora och teologi	2,73%	2,38%	2,09%	2,42%
Juridiska	2,30%	2,23%	2,63%	3,03%
Konstnärliga	2,37%	2,41%	2,02%	1,69%
Medicinska	1,85%	1,95%	1,69%	1,73%
Lunds tekniska högskola	1,63%	1,79%	1,47%	2,11%
Naturvetenskapliga	1,26%	1,63%	1,36%	2,25%
MAXIV	2,27%	1,56%	1,52%	1,85%
USV	1,28%	1,24%	0,87%	2,12%
LUKOM	4,81%	3,57%	4,63%	4,08%
UB	6,10%	4,98%	4,62%	4,56%
Gemensam förvaltning	4,02%	4,53%	3,60%	4,71%
Lunds universitet totalt	2,30%	2,40%	2,08%	2,57%
Sektorn	2,70%	2,60%	2,45%	2,88%
Staten	3,70%	3,80%	3,37%	3,90%

Kort- och långtidssjukfrånvaro 2021-2022



Sjukfrånvarolängd	2021			2022			Förändring		
	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
< 14 dagar	0,83%	0,46%	0,65%	1,25%	0,70%	0,98%	0,42%	0,24%	0,33%
> 14 dagar	2,00%	0,86%	1,44%	2,23%	0,94%	1,59%	0,23%	0,08%	0,15%

Sjukfrånvaro per befattningskategori 2021-2022

Befattningskategori	2021			2022			Förändring		
	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
Professor	1,04%	0,77%	0,85%	1,20%	0,94%	1,01%	0,16%	0,17%	0,16%
Lektor	2,45%	0,53%	1,31%	2,24%	0,71%	1,35%	-0,21%	0,18%	0,04%
Meriteringsanställning	1,98%	0,44%	1,16%	2,33%	0,49%	1,35%	0,35%	0,05%	0,19%
Adjunkt	0,99%	1,63%	1,29%	1,13%	1,81%	1,45%	0,14%	0,18%	0,16%
Annan undervisande o forskande	2,11%	0,94%	1,43%	2,34%	1,26%	1,72%	0,23%	0,32%	0,29%
Doktorand	3,50%	2,15%	2,81%	4,70%	2,33%	3,46%	1,20%	0,18%	0,65%
Administrativ personal	2,60%	1,44%	2,26%	3,67%	1,85%	3,12%	1,07%	0,41%	0,86%
Bibliotekspersonal	3,52%	1,32%	2,72%	5,10%	2,12%	4,02%	1,58%	0,80%	1,30%
Teknisk personal	5,70%	2,62%	4,14%	5,86%	3,58%	4,68%	0,16%	0,96%	0,54%
Sjukfrånvaro totalt	2,83%	1,32%	2,08%	3,48%	1,64%	2,57%	0,65%	0,32%	0,49%

Sjukfrånvaro per åldersgrupp 2021-2022

Åldersgrupp	2021			2022			Förändring		
	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
-29 år	1,76%	1,08%	1,41%	2,38%	1,22%	1,77%	0,62%	0,14%	0,36%
30-49 år	2,84%	1,31%	2,10%	3,38%	1,65%	2,54%	0,54%	0,34%	0,44%
50- år	3,17%	1,42%	2,28%	3,96%	1,76%	2,85%	0,79%	0,34%	0,57%

Doktorander

Fakultet	2021			2022			Förändring		
	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
SAM	9,19%	3,06%	6,98%	9,60%	2,09%	6,72%	0,41%	-0,97%	-0,26%
EHL	6,27%	5,50%	5,83%	3,68%	4,19%	3,98%	-2,59%	-1,31%	-1,85%
HT	4,20%	5,09%	4,61%	5,00%	4,26%	4,67%	0,80%	-0,83%	0,06%
JUR	3,75%	4,31%	3,96%	2,79%	6,75%	4,04%	-0,96%	2,44%	0,08%
KONST	2,24%	1,15%	1,90%	1,24%	0,06%	0,83%	-1,00%	-1,09%	-1,07%
MED	2,64%	0,88%	1,96%	3,01%	0,83%	2,05%	0,37%	-0,05%	0,09%
LTH	1,39%	1,60%	1,52%	2,79%	1,83%	2,17%	1,40%	0,23%	0,65%
NAT	2,76%	1,64%	2,15%	5,49%	2,61%	3,92%	2,73%	0,97%	1,77%
Doktorand									
Tot LU	3,50%	2,15%	2,81%	4,70%	2,33%	3,46%	1,20%	0,18%	0,65%
Sjukfrånvaro									
Tot LU	2,83%	1,32%	2,08%	3,48%	1,64%	2,57%	0,65%	0,32%	0,49%

Sammanfattning sjukfrånvaron 2022

- Sjukfrånvaron vid Lunds universitet ökade från ca 2,1% år 2021 till ca 2,6% år 2022, dvs en ökning med 0,5 procentenheter
- Sjukfrånvaron vid Lunds universitet har varit relativt konstant under de fyra senaste åren. Förändringarna är marginella.
- Under de senaste fyra åren var sjukfrånvaron som lägst under pandemiåret 2021 med ca 2,1%
- Kvinnors sjukfrånvaro fortsätter att vara mer än dubbelt så hög som männens sjukfrånvaro
- Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män i alla befattningskategorier förutom adjunkter
- Sjukfrånvaron ökade både för kvinnor och män
- Sjukfrånvaron ökade mer för kvinnor än för män
- Sjukfrånvaron har ökat inom alla befattningskategorier
- Teknisk personal har högst sjukfrånvaro (4,7%), följt av bibliotekspersonal (4%) , doktorander (3,5%) och administratörer (3,1%)
- De verksamheter som har mest TA-personal har högst sjukfrånvaro
- Befattningskategorier med högst sjukfrånvaro är också de som ökar mest
- Såväl den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar som den långa sjukfrånvaron över 14 dagar har ökat
- Det är den korta sjukfrånvaron upp till 14 dagar som ökat mest
- Anställda i åldersgruppen 50 år och mer har högst sjukfrånvaro. Det är också denna åldersgrupp som ökar mest.

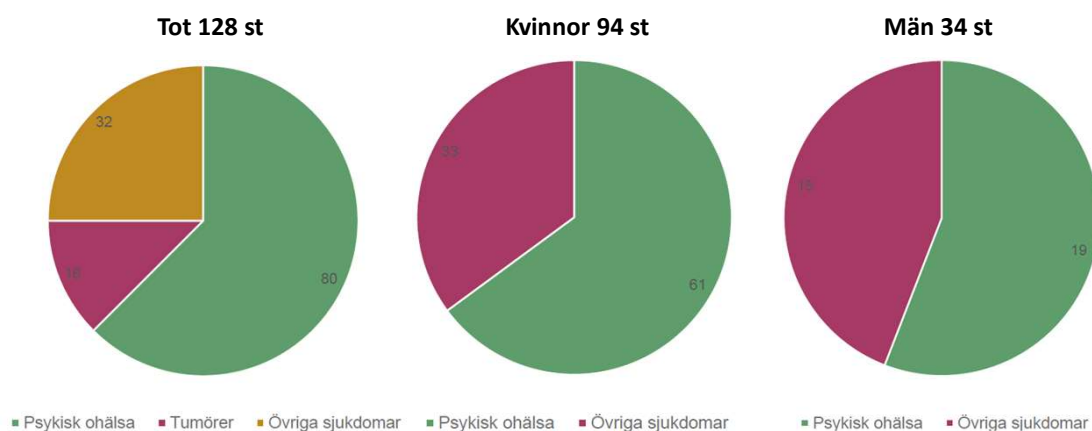
Vad kostade sjukfrånvaron år 2022?

	Kostnad
Sjuklön	31 000 000 kr
Semesterlön	8 500 000 kr
Arbetsgivaravgift	19 800 000 kr
Personalkringkostnad – schablon 10%	8 500 000 kr
Åtgärder	170 000 kr
Totalt ca	68 000 000 kr

Källa: Adato

Sjukdomstyper

128 anställda vid Lunds universitet var sjukskrivna mer än 14 dagar per den 6 mars 2023



Källa: Försäkringskassan

Doktorander

Fakultet	2021			2022			Förändring		
	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt	Kvinna	Man	Totalt
SAM	9,19%	3,06%	6,98%	9,60%	2,09%	6,72%	0,41%	-0,97%	-0,26%
EHL	6,27%	5,50%	5,83%	3,68%	4,19%	3,98%	-2,59%	-1,31%	-1,85%
HT	4,20%	5,09%	4,61%	5,00%	4,26%	4,67%	0,80%	-0,83%	0,06%
JUR	3,75%	4,31%	3,96%	2,79%	6,75%	4,04%	-0,96%	2,44%	0,08%
KONST	2,24%	1,15%	1,90%	1,24%	0,06%	0,83%	-1,00%	-1,09%	-1,07%
MED	2,64%	0,88%	1,96%	3,01%	0,83%	2,05%	0,37%	-0,05%	0,09%
LTH	1,39%	1,60%	1,52%	2,79%	1,83%	2,17%	1,40%	0,23%	0,65%
NAT	2,76%	1,64%	2,15%	5,49%	2,61%	3,92%	2,73%	0,97%	1,77%
Doktorand									
Tot LU	3,50%	2,15%	2,81%	4,70%	2,33%	3,46%	1,20%	0,18%	0,65%
Sjukfrånvaro									
Tot LU	2,83%	1,32%	2,08%	3,48%	1,64%	2,57%	0,65%	0,32%	0,49%

Företagshälsovården

- Doktorander generellt en resursstark grupp
- Utländska doktorander – ny kultur, ensamhet, utanförskap
- Stressrelaterad ohälsa vanligast
- Återhämtning
- Förmåga att strukturera och organisera sitt arbete
- Otydliga ramar för arbetet
- Det sociala stödet
- Relationen till handledare



Vad kan göras förebyggande på organisatorisk nivå?



Start » Nyheter » Bortglömda handledare får kompetensutveckling

Bortglömda handledare får kompetensutveckling

Av Jan Olsson - publicerad 16 februari 2023

"Bland annat ska handledarna diskutera och lära mer om coaching som handledningsmetodik, stressproblematik, konflikthantering och hur man bäst lägger upp ett svårt samtal med en doktorand som till exempel drabbats av psykisk ohälsa."



Källa:

<https://www.lu.se/artikel/bortglomda-handledare-far-kompetensutveckling>

Maria Stanfors leder projektet om vidareutbildning av forskarhandledare. Foto: Johan Persson


EHL – Sick Leave Survey – juni 2022

- Enkäten skickades till 212 professorer, universitetslektorer, biträdande universitetslektorer och adjunkter
- 47% svarsfrekvens
- 42% av de svarande hade haft sjukfrånvaro under läsåret 21/22 som innebar att de inte kunnat arbeta
- Av dessa hade 72% inte anmält sin sjukfrånvaro i Primula
- 73% hade någon gång arbetat hemifrån trots sjukdom eller VAB



Risk- och konsekvensbedömning av sjukfrånvaron

- Arbetet med Risk- och konsekvensbedömningar av sjukfrånvaron har vidareutvecklats, t ex
 - Mer lokala analyser och åtgärder
 - Samordning med andra uppföljningar, t ex OSA-enkät


Dokumentation av arbetsmiljörisiker som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet
Documentation of work environment risks in the systematic work environment management work

Fakultetsövergripande riskbedömning sjukfrånvarostatistiken med koppling till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön utifrån: <ul style="list-style-type: none"> • enkätundersökning 2023 • OSA/SFAD spel 2022 • sjukfrånvarostatistik 2022 		Datum Date	2022-03-06	Darienummer	XXXXXXXXXX
Titel Title		Vicedekan Lena Eliasson Hälsoskyddsombud Anders Mårtensson, Karin Haraldsson HR-administratör Helena Nowachek HR-chef Mikael Rydahl SFAD-samordnare Eva A Nilsson Arbetsmiljösamordnare Aldiana Sikinic			
Arbetsställe Work place		Medicinska fakulteten, Lunds universitet			
		Deltagare Participants			
		LSK 11 maj			

Resultat av riskbedömning Result of risk assessment		Handlingsplan Action plan			
Risikällor och risker Risks and sources of risks	Riskbedömning Risk assessment	Åtgärder Mitigation actions	Ansvareg Responsible	Klart datum Finished by	Åtgärd uppföljd Action reviewed
ORGANISATORISK ARBETSMILJÖ Arbetsbelastning, stöd, återhämtning och kommunikation					
SOCIAL ARBETSMILJÖ Utvecklingsmöjligheter, samarbete och socialt stöd.					
Fria faktorer Utifrån enkätsvaren upplever fakultetens chefer och medarbetare att de: <ul style="list-style-type: none"> • har möjlighet att påverka planeringen av sina arbetsuppgifter, vet vilka 					

De mest förekommande åtgärderna från fakulteter/motsvarande

- **Fånga signaler om ohälsa och ohälsosam arbetsbelastning**
 - Genom ökade samtal mellan chef och medarbetare, t ex omtankesamtal och utvecklingssamtal
 - Adatoutbildning – bl a kunskaper om datadrivet arbetssätt för att fånga upp anställda i risk för ohälsa
- **Kulturen – info från ledning i kombination med dialog i grupp och mellan chef-medarbetare**
 - Kommunicera rutiner för sjukanmälan
 - Dialog kring kultur gällande sjukanmälan
 - Dialog kring förväntningar på tillgänglighet vid sjukdom (även vid vård av barn)
 - Dialog om distansarbete i samband med sjukdom – möjlighet, inte krav eller rättighet
- **Genusperspektivet**
 - Lyfta skillnaden mellan kvinnors och mäns sjukskrivning till jämställdhetsnämnd (KONST)
 - Omtankesamtal med fokus på arbetsmiljö och hälsa för kvinnor (USV/LUKOM)
 - Verksamhetsnära analyser till grund för fakultetsgemensam handlingsplan (SAM)

Exempel, Risk- och konsekvensbedömning HT

Resultat av riskbedömning <i>Result of risk assessment</i>				Handlingsplan <i>Action plan</i>			
Riskkällor och risker <i>Risks and sources of risks</i>	Riskbedömning <i>Risk assessment</i>			Åtgärder <i>Mitigation actions</i>	Ansvarig <i>Responsible</i>	Klart datum <i>Finished by</i>	Åtgärd uppföljd <i>Action reviewed</i>
	Låg <i>Low</i>	Medel <i>Medium</i>	Hög <i>High</i>				
Chefer har bristande kunskap om Adato.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	HT:s HR avd erbjuder: - samtliga chefer en ny utbildning i Adato - ett utökat stöd vid den faktiska hanteringen av ärenden.	HR-chef och bitr. HR-chef vid Kansli HT.	Dec 2023	
Sjukskrivning som inte anmäls in i systemet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	- Medvetandegöra chefer och personal om vikten av korrekt sjukskrivning. - Undersöka hur rulinerna för sjukskrivning ser ut på institutionerna/enheterna.	HR-chef och bitr. HR-chef vid Kansli HT	Dec 2023	
Kultur av förväntad tillgänglighet och arbete trots sjukdom.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- HT:s HR-avdelning uppmanar institutionerna/enheterna till att på arbetsplatsen diskutera vilken kultur de har för att sjukskriva sig, vabba och vara tillgängliga.	HR-chef och bitr. HR-chef vid Kansli HT	Dec 2023	
HT-doktorandernas "hög" procentsats för sjukskrivningar i statistiken kan leda till felaktiga antaganden om doktorandernas situation.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	- HR-chef vid Kansli HT följer generell diskussionerna om LU:s doktorander i LU:s sjukfrånvarostatistikgrupp och bevakar eventuella förändringar när det gäller HT-doktorandernas totala sjukskrivningar och bakomliggande orsaker.	HR-chef vid Kansli HT.	Dec 2023.	

Sammanfattning SAM 2022

CENTRAL SKYDDSKOMMITTÉ 2023-03-29



Sammanfattningsvis...

- Förflyttning pågår:
 - Kunskap höjs (engagemang hos chef, stöd, medarbetare och skyddsorganisation)
 - Resurssättning för att arbeta med arbetsmiljön
 - Kvaliteten i åtgärdsförslag
- Minsta gemensamma nämnare:
 - Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Till centrala stödfunktioner:
 - Verksamheten är redo att samköra, det är tydligt att (nästan) allt ryms i samma SAM-hjul



Nod för stöd och samordning av studenters arbetsmiljö

MARIE GRUVHAMMAR, 2023-03-29

Vad har universitetet för ansvar i arbetsmiljöarbetet för studenter?

- Studenter likställs i stort med arbetstagare i arbetsmiljölagen.
- Grundtanken med arbetsmiljölagen är att ingen arbetstagare ska bli sjuk eller skadad av sitt arbete och ingen student ska bli sjuk eller skadad av sina studier.
- Gäller alla aspekter i arbets-/studiemiljön: dvs. såväl fysisk, social som organisatorisk arbetsmiljö.
- Fokus ska ligga på det förebyggande arbetet.

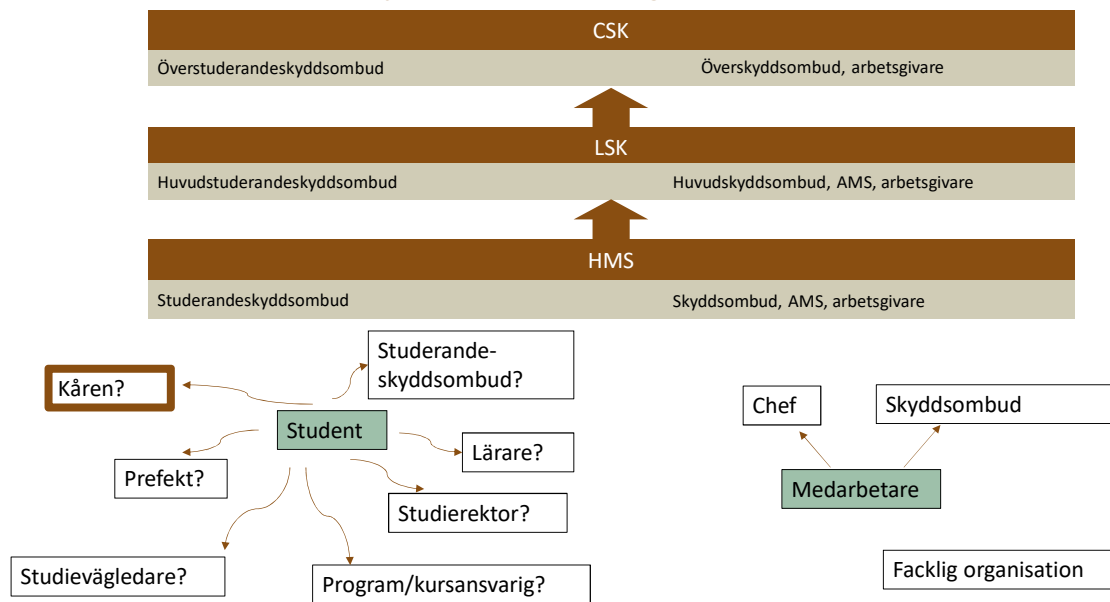
Vad har universitetet för ansvar för studenter enligt diskrimineringslagen?

- Grundtanken med diskrimineringslagen är att universitetet, i egenskap av utbildningsanordnare, ska skydda studenter mot diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter.
- En viktig grundsten är att utbildningsanordnaren ska arbeta med förebyggande (aktiva åtgärder) vilket vi på LU kallar SFAD (systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering).

Vad vet vi idag?

- Mycket gott görs kring studenternas arbetsmiljö, men systematik och struktur saknas.
- Prefekten är oftast den som har uppgiftsfördelningen men är sällan den som utför arbetsuppgifterna i praktiken. Detta medför otydlighet i ansvar och roller samt kring vem som gör vad, både för studenter och personal.
- De som utför arbetsuppgifterna har bristande stöd i vad som ska göras, hur det ska göras och när det ska göras.
- Oklarheter vem som är "utbildningsanordnare" och vad SFAD-arbetet innebär i praktiken.
- Medvetenhet och kunskap om frågor som rör studenters arbetsmiljö behöver stärkas.

Nuvarande arbetsmiljö-/samverkansorganisation



Vad behöver vi utveckla?

- Vi behöver säkerställa att vi arbetar med studenternas arbetsmiljö, inklusive SFAD-arbetet, på ett förebyggande och systematiskt sätt.
- För detta behövs tydliga riktlinjer/rutiner/styrdokument som beskriver:
 - Vem
 - Vad
 - När
 - Hur
- Stöd till ansvariga (prefekt/motsvarande och utbildningsanordnare), inklusive utbildningsinsatser.
- Vi behöver göra det lätt att göra rätt!

Tydliggöra ansvar och roller

Förttydligande av utbildningsanordnarens uppgifter inom systematiskt arbetsmiljö- och systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering

Vid _____ fakulteten/institutionen/motsvarande ska arbetsuppgifter fördelas enligt denna översikt. Översikten ersätter inte den personliga uppgiftsfördelningen i enlighet med STYR xxxx som klargör ansvarsfördelningen i arbetsmiljöarbetet.

Syfte: Tydliggöra vem som gör vad och hur gällande systematiskt arbetsmiljöarbete samt systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering inom verksamheten samt möjliggöra uppföljning och samordning av arbetsuppgifterna.

Om fler funktioner har ett kryss kan en kommentar göras över vem som har vilken uppgift. Om någon funktion inte är relevant eller saknas kan kolumnen justeras. Använd kommentarrutan för att vid behov förtydliga innebörden av fördelningen.

Observera: uppgifterna ska enbart fördelas till anställd personal. Studentrepresentant/kår kan aldrig ses som ansvariga för arbetsuppgifterna.

		Projekt	Studieledare	Programansvarig	Kursansvarig	Studiehandledare	Ämne?	Ämne?	
	Arbetsuppgifter i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt det systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering gällande studenter/utbildningsanordnaren.								Kommentarer
1	Ansvara för genomförande av studiesocial skyddsround i enlighet med Lunds universitets centrala riktlinjer en gång per termin (länk).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Ansvara för genomförande av skyddsround i enlighet med Lunds universitets centrala riktlinjer en gång per år (länk).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Ansvara för att institutionen följer Lunds universitets centrala riktlinjer avseende det förebyggande arbetet gällande hat, hot och våld och kris (länk).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Stödmaterial som beskriver vad & hur

Studiesociala skyddsrounder avseende studenternas arbetsmiljö och lika villkor på institutionsnivå

Bakgrund

I Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) framgår att arbetsgivaren, i detta fall lärosätet, regelbundet ska undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet, i detta fall studenterna. I Diskrimineringslagen ställs krav på att lärosätet regelbundet ska undersöka den egna verksamheten för att upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Syfte

Syftet med den studiesociala skyddsrounden är att undersöka de faktorer som påverkar studenterna i deras arbetsmiljö samt att hitta eventuella risker i arbets-/studiemiljön innan de leder till ohälsa hos studenterna samt att undersöka och upptäcka eventuella risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för lika rättigheter och möjligheter.

Genomförande

Den studiesociala skyddsrounden görs en gång per termin. Anledningen till att denna skyddsround görs oftare än den fysiska skyddsrounden är för att den studiesociala arbetsmiljön är mer föränderlig än den fysiska. Det kan också vara så att vissa kurser/moment inte ges på vårterminen/hösterterminen så för att fånga eventuella risker behöver de studiesociala skyddsrounderna göras varje termin.

Projektmotsvarande samplar den personal som är relevant på den aktuella institutionen. Det kan vara till exempel lärare, studiehandledare, programansvariga och annan relevant personal. Studerandeskyddsombud ska alltid kallas. Om det inte finns något aktuellt studerandeskyddsombud ska huvudstuderandeskyddsombudet på fakulteten kallas. SFAD-samordnare eller arbetsmiljösamordnare på institutionen kan anlitas som stödresurs. Även arbetsmiljösamordnare på Studenthälsan eller samordnare lika villkor/jämställdhet på avdelningen för Utbildningsstrategi.

Diskussionsunderlag

Område: Antagning och rekrytering

Detta område berör studentpopulationens uppsättning och diskriminering i rekrytering och antagning.

Exempel på diskussionsfrågor:

På vilket sätt antar vi studenter till institutionen (urvals- och behörighetsvillkor)? Hur rekryterar vi (marknadsföring av utbildning, informationsmaterial, kontakter med presumtiva sökande)? Attraherar våra utbildningar sökande oavsett diskrimineringsgrund?

Område: Studiemiljö

Detta område berör bland annat normer och jargong, socialt stöd, trakasserier och sexuella trakasserier, alkoholkultur samt den fysiska studiemiljön.

Exempel på diskussionsfrågor:

Vilka normer och värderingar präglar institutionen? Finns det attityder som behövs arbetas med?

Finns det upplevelser av trakasserier och diskriminering?

Hur fungerar det sociala sammanhanget för studenterna? Integriteten av internationella studenter?

Upplever studenterna socialt stöd? Har de känsla av att passa in?

Hur är alkohol- och drokkulturen vid institutionen?

Är den fysiska studiemiljön tillgänglig för alla, oavsett eventuell diskrimineringsgrund (lokaler, hjälpmedel, utrustning)?

Finns det anmälda tillbud gällande studiemiljö?

Område: Undervisningsformer och organisering av utbildningen

Detta område berör arbetsbelastning och återhämtning, upplevd meningsfullhet i studierna,



Dokumentation av arbetsmiljörisiker som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet
Documentation of work environment risks in the systematic work environment management work

Titel <i>Title</i>	Datum <i>Date</i>	Diarienummer
Arbetsställe <i>Work place</i>	Deltagare <i>Participants</i>	

Resultat av riskbedömning <i>Result of risk assessment</i>				Handlingsplan <i>Action plan</i>			
Riskkällor och risker <i>Risks and sources of risks</i>	Riskbedömning <i>Risk assessment</i>			Åtgärder <i>Mitigation actions</i>	Ansvarig <i>Responsible</i>	Klart datum <i>Finished by</i>	Åtgärd uppföljd <i>Action reviewed</i>
	Låg <i>Low</i>	Medel <i>Medium</i>	Hög <i>High</i>				
Antagning och rekrytering • Hur hög är risken för diskriminering genom sättet som studenter rekryteras och antas till utbildningen/utbildningarna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
•	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Studiemiljö • Hur hög är risken för destruktiva attityder som påverkar den sociala studiemiljön negativt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
• Hur hög är risken för otillräckligt socialt stöd bland studenter?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Fortsatt förankringsarbete under våren 2023

- Arbetsmiljösamordnarnätverk 9 februari ✓
- Förankring med LUS presidium 9 mars ✓
- Stygruppen SAMSFAD 15 mars ✓
- Ledningsgrupp Sektionen Student och utbildning 28 mars ✓
- Central skyddskommitté 29 mars ✓
- Ordförandenätverket LUS 28 april
- SFAD-samordnarnätverk 2 maj
- Rådet för jämställdhet och lika villkor 12 maj
- Utbildningsnämnden?
- Rektors ledningsråd?
- Kanslichefsgruppen?
- Respektive grundutbildningsnämnd på fakultet?

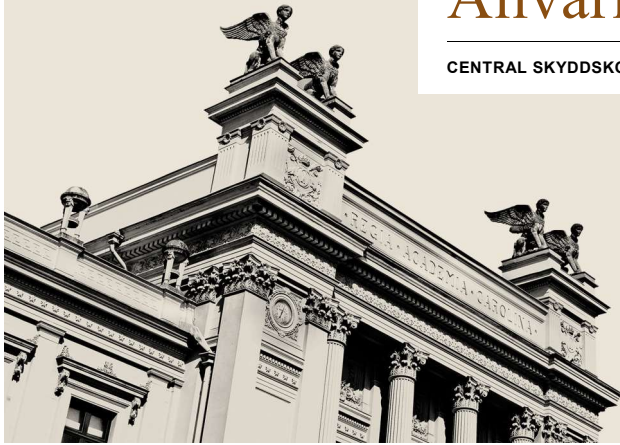
Övrigt på gång

- Riktlinje avseende VFU/praktik –utkast finns
- Riktlinje avseende fältstudier –utkast finns
- Riktlinje avseende samverkan prefekt/motsvarande och studerandeskyddsombud- utkast finns
- Riktlinje introduktion för studenter –utkast finns
- Riktlinje avseende hat/hot/våld –på gång
- Implementering av IA-systemet för studenter –på gång
- Översyn och utveckling av information på webben, både till studenter och personal –pågår

- SSO-utbildning –nytt upplägg. ✓
- Ny sida [studierelaterad ohälsa, tillbud och olyckor](#). ✓

Allvarliga incidenter 2023

CENTRAL SKYDDSKOMMITTÉ 2023-03-29



Allvarliga incidenter 2023

- Forskare (postdoc) sticker sig på blodkontaminerad kanyl
- Medarbetare mottar hotfulla mail från fd kollega
- Hyllplan i metall faller från ca 2 meters höjd
- Hot uttalas på APT mot ej närvarande kollega
- En långtgående och omfattande omorganisation har pågått under flera år. Under denna period har kommunikationen varit dålig och skapat stor osäkerhet vilket har lett till att den anställde har tappat arbetsglädjen, upplevt stress och drabbats av utmattningsdepression

Övrigt

- Underleverantör till AH utförde arbetsuppgifter i lokal som AH råder över och en explosion inträffar. Utrymningslarmet aktiveras ej. Arbetet, som inkluderade införsel av brandfarlig vara, har ej informerats till verksamheten.