



Møde den: 13. juni 2017 kl. 8.30-10.30

Wilhelm Meyers Allé 4, 8000 Aarhus C, Bygn. 1241, lokale 231 (havestuen)

Møde i Health Fakultetsarbejdsmiljøudvalg

Referat

Deltagere: Marianne Hokland, Lene Grønkjær, Peder Søndergaard Madsen, Majken Sand, Tina Bach Aaen, Per Højgaard Christensen, Steen Harrit Jakobsen (indtil 09:45), Michael Andersen, Tina Slots, Lina Waldstrøm Asmussen, Søren K. Kjærgaard

Referent: Sarah Hoffmann

Afbud: David Christian Evar Kraft, Vibeke Heitmann Gutzke, Mette B. Iversen

1. Bemærkninger til og godkendelse af dagsorden (Marianne)

Tina B. Aaen bemærkede, at dagsordenen så spændende ud. Den er anderledes end tidligere, men det virker godt at kunne læse, hvad dagsordenspunktet handler om og hvilken form for forberedelse, der er.

Sarah Hoffmann

Dato: 29. juni 2017
Sags nr.: 2017-009-000010
Ref: Sarah Hoffmann

2. Ny dekan på Health – drøftelsespunkt (Marianne)

Marianne indledte med at fremhæve den mulighed, der er lige nu ift. at få den nye dekans opmærksomhed rettet mod arbejdsmiljøorganisationen samt synliggørelse af arbejdsmiljøindsatsen på HE. Udvalget blev derfor bedt om at definere, FAMU's vigtigste roller og opgaver, samt hvordan FAMU ønsker at interagere med dekanen om arbejdsmiljøet på HE. Efter en kort diskussion to og to, blev konklusionen i plenum som følger:

Side 1/5

FAMU's vigtigste roller/opgaver:

- Informere om arbejdsmiljøproblemstillinger til arbejdsmiljøorganisationen på HE
- Fokuserer på tværgående problemstillinger inden for HE?
- Vejlede dekanen om arbejdsmiljø på HE
- Følge op på APV'erne samt arbejdsskader på fakultetsniveau
- Sikre en mere synlig arbejdsmiljøorganisation på HE samt tydeliggørelse af arbejdsmiljøindsatsen
- Strategisk bindeled til hhv. HAMU og LAMU/arbejdsmiljøgrupper

FAMU's ønsker til interaktion med dekanen om arbejdsmiljøet på HE:

- Dekanen deltager på ét årligt møde i FAMU
- Én yderligere repræsentant i FAMU fra den øverste HE-ledelse
- Jævnlig møder mellem FAMU-formandsskabet og dekanen (gerne kvartalsvist)
- En mere ligelig prioritering ml. samarbejdsorganisationen og arbejdsmiljøorganisationen (fra HE ledelsens side)

Marianne afsluttede drøftelsen med at fortælle, at hun tager ovenstående konklusioner med på sit første møde med dekanen.





3. Tydeliggørelse af TR's og AMR's rolle og samarbejde – drøftelsespunkt (Marianne)

Marianne indledte med at skitsere den formaliserede snitflade, der er til SU-systemet/TR via den psykiske APV/psykisk arbejdsmiljø, som er forankret i arbejdsmiljøorganisationen, men med medinddragelse af SU-systemet. Derudover opstår der jævnligt tvivl om snitflader og roller i øvrige arbejdsmiljøsituationer. HE FAMU blev derfor bedt om at forholde sig til, hvordan arbejdsmiljøorganisationen bliver mere bevidst om egen rolle, samt hvordan der etableres et godt samarbejde med SU/TR. Dette blev drøftet i to grupper, som konkluderede følgende:

Gruppe 1: Hvad skal en AMG kunne og hvordan håndteres problemer ift. TR?

Gruppen konkluderede, at det ofte er meget flydende, hvornår det er AMR og hvornår det er TR, der skal håndtere en given situation. Det er svært at definere, hvis ansvar det er, når der er krydsende snitflader. Det er typisk lidt tilfældigt, hvor problemet havner (AMR eller TR). For nogle medarbejdere er det mere naturligt at gå til sin AMR, fx hvis TR organisatorisk sidder langt væk. For andre er det modsatte tilfældet. Det er derfor vigtigt, at AMR er klædt tilstrækkeligt på til at kunne håndtere en kollegas problem. Gruppen mente generelt, at AMR på HE kan have gavn af at blive mere fortrolig med håndtering af psykisk arbejdsmiljøproblemer. AU HR kan være behjælpelig med værktøjer/kompetenceudvikling i den forbindelse.

Det blev fremhævet, at SU-systemet/TR og arbejdsmiljøorganisationen bør være mere fælles om det lokale psykiske arbejdsmiljø. Det vil tilføre værdi til opgaveløsningen, hvis begge perspektiver bringes på bordet. Lederne har et særligt ansvar for at invitere til og etablere dette samarbejde mellem samarbejdsudvalg/TR og AMR. Det kan fx ske via fællesmøder mellem samarbejdsudvalg/TR og arbejdsmiljøudvalg eller møder.

Konklusion: FAMU vil arbejde for et tættere og mere formaliseret samarbejde mellem SU/TR systemet og AMG.

Gruppe 2: Hvordan gør vi noget aktivt for at få et bedre samarbejde med TR/SU-systemet, og hvordan sikrer vi, at de to organisationer etablerer et frugtbart samarbejde på lige fod?

Gruppen konkluderede, at TR har en politisk tilgang, mens AMR generelt holder øje med, om der er sikre arbejdsforhold. Begge perspektiver er vigtige, og det er vigtigt, at de to jævnligt mødes for at løse arbejdsmiljøopgaven på en god måde.

Konklusion: HE FAMU understreger derfor, at det i arbejdsmiljø-sager er vigtigt at AMR overvejer, om andre aktører skal inddrages, herunder SU, TR etc. Men det er også vigtigt at huske, at det i sidste ende er den enkelte medarbejder, der bestemmer, hvem og hvor mange vedkommende ønsker involveret i den konkrete sag.



4. Videndeling fra AEU's arbejdsmiljøkonference i marts – orienteringspunkt (Majken, Per, Michael og Sarah)

Majken, Per, Michael, Vibeke og Sarah deltog på Universiteternes Arbejdsmiljøkonference. Hver af dem var inden FAMU-mødet blevet bedt om at overveje den vigtigste læring/opmærksomhed, de hver især tog med sig fra konferencen.

Per fremhævede det gode i, at konteksten var ens for alle deltagere; arbejdsmiljø i et universitetsmiljø. Per fornemmede, at AMR fra andre universiteter heller ikke føler sig godt nok klædt på til at håndtere psykiske arbejdsmiljøproblemer. Dette er ikke kun et 'HE-issue'. Det samme gælder anerkendelse for arbejdsmiljøindsatsen. Den er også en mangelvare på de andre universiteter. Det gælder både for så vidt angår anerkendelse fra kolleger til AMR og fra ledelse til AMR.

Michael havde deltaget i en workshop om KU's arbejde med et e-læringsmodul om laboratoriesikkerhed for studerende. Inden de studerende får adgang til laboratorierne, skal de bestå en eksamen. Sarah fik til opgave at undersøge, om det er muligt at få fingrene i filmene i e-læringsmodulet fra KU.

Både Majken og Vibeke (Sarah læste Vibekes tilsendte læringspunkter op) fremhævede samme oplæg fra AAU's prodekan Thorkild Ærø om APV som socialt koncept. Det gik ud på en forsimplet APV-proces i en årig cyklus (ikke blot hvert 3. år), hvor den fysiske og psykiske APV var slået sammen. Dvs. at arbejdsmiljøet "kontrolleres" ved årlige runderinger samt en ultrakort survey og medarbejderens egen trivsel (4 spørgsmål i alt; 2 om tilfredshed og 2 om motivation). Thorkild Ærø's powerpoints vedhæftes referatet til inspiration.

Sarah havde på konferencen lagt mærke til en italesat usikkerhed om AMR's rolle. Et oplæg om "Arbejdsmiljøet i et relationelt perspektiv" (oplæg vedhæftet referatet) kan evt. anvendes som inspiration til at få gode samarbejder om arbejdsmiljøarbejdet op at stå på HE, jf. problemstillingen under dagsordenens pkt. 3.

5. Tydelige kommunikationsveje ml. FAMU-LAMU-AMG – beslutningspunkt (Sarah)

Bilaget med udkast til kommunikationsprincipper for HE FAMU blev drøftet ud fra det formål at sikre god kommunikation og videndeling i hele arbejdsmiljøorganisationen på HE, herunder også et ønske om at styrke arbejdsmiljøindsatsen på HE, samt at sikre ledelsesopbakning til arbejdsmiljøindsatsen. Der kom følgende bemærkninger til udkastet:

Der var ingen bemærkninger til pkt. A. Til punkt B blev det besluttet, at FAMU-sekretæren sender referatet til dekanen, institutledere, FAMU og LAMU-formandskaberne. FAMU-medlemmerne er ansvarlig for videreformidling til arbejdsmiljøgrupperne og øvrige interessenter. Der var ikke tilslutning til punkt C, som slettes. I punkt D blev det besluttet, at "(og sekretæren)" slettes. Det blev også besluttet, at dekanen og institutlederne tilføjes punkt D som modtagere af særlig vigtig information. Der var ingen bemærkninger til punkt E.



Det reviderede udkast vedhæftes referatet med en frist for bemærkninger, hvorefter det anses for endeligt godkendt. Kommunikationsprincipperne lægges på HE FAMU's hjemmeside.

6. Graviditetspolitik for HE – beslutningspunkt (Marianne)

Tina Slots blev bedt om at informere om Retsmedicins overvejelser ifm. udarbejdelse af en lokal graviditetspolitik. Det bundede primært i et behov for værktøjer til at håndtere graviditet ift. laboratoriearbejde. Retsmedicin har i den forbindelse anvendt Arbejdsmedicinsk Klinik, som er et gratis tilbud for AU, til at hjælpe gravide med at foretage en risikovurdering af deres arbejdsopgaver. Rapport fra Arbejdsmedicinsk Klinik var klar kort tid efter. Arbejdsmedicinsk Klinik går også gerne ind og vurderer risikoen på laboratorie- eller gruppeniveau. Det giver mulighed for at få en rapport for et helt laboratorium el arbejdsgruppe. Der var enighed i FAMU om, at muligheden for at inddrage Arbejdsmedicinsk Klinik bør tilføjes det udkast til HE's graviditetspolitik, der blev udsendt med dagsordenen.

Beslutning: Tina Slots og Søren fik til opgave at gennemgå udkastet til HE's graviditetspolitik mhp. tilretning. Efterfølgende udsendes den til FAMU i skriftlig høring. Grundet sommerferie, sættes politikken på næste FAMU-møde til godkendelse. Herefter indstilles den dekanen/fakultetsledelsen til endelig godkendelse.

7. Vaccination af medarbejdere på HE – beslutningspunkt (Tina Bach Aaen)

Tina Bach Aaen informerede om, at hun efter sidste FAMU-møde blev opmærksom på at HE enheder havde forskellig praksis ang. arbejdsrelateret vaccination af medarbejdere; specielt stivkrampe. Institut for Biomedicin tilbyder stivkramp vaccinationer til alle, hvor det vurderes nødvendigt ift. deres sikkerhed i arbejdet, mens der ikke har været en lignende praksis på Institut for Klinisk Medicin. Mange medarbejdere har rent faktisk selv betalt deres stivkrampe vaccination. FAMU var enig om, at det til tider kan være vanskeligt at opnå enighed, om hvorvidt der er behov for at tilbyde eksempelvis stivkramp vaccinationer. Der kan være divergerende vurderinger heraf medarbejdere og ledere imellem. Der blev ligeledes stillet spørgsmål ved, hvem arbejdsgiveren er og dermed, hvem der skal betale. Er det gruppen eller instituttet?

Peder refererede til et dokument, hvoraf det skulle fremgå, hvilken forpligtelse AU formelt har ang. tilbud af vaccinationer til visse medarbejdergrupper. Peder sender notatet til udvalget som basis for udarbejdelse af vejledning for HE institutter/enheder i FAMU.

8. Skriftlig information

Tina Slots spurgte, om andre institutter havde erfaring med retningslinjer for studerendes/medarbejders færden på specielt laboratorier uden for normal ar-



bejdstid. Lene understregede, at det er forskerens og den lokale leder, der er ansvarlig for at sætte de studerende (og medarbejdere) ind i APB'er og hvad de må og ikke må samt hvordan man færdes i laboratorier mv. uden for normal arbejdstid.

Konklusion: Gruppelederen har ansvaret for at medarbejderne i gruppen bliver grundigt instruerede, således at arbejdet til enhver tid foregår sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Det er en ledelsesopgave at opsætte lokale retningslinjer for, hvornår en medarbejder må arbejde på AU i ferie/orlovsperioder. Kommer en medarbejder til skade ved arbejde på AU i ferie eller orlovsperioder m løn er vedkommende dækket på samme vis, som medarbejdere, der ikke har ferie/orlov.

Ang. dækning ift. arbejdsulykker og arbejdstid, opstod der et spørgsmål om, hvornår man anses for at være mødt på arbejde og hvornår man fortsat er på vej på arbejde. Sarah undersøger dette nærmere.

(Red.bemærkn.: Først når man træder inden for døren på AU anses man for at være mødt på arbejde. Det vil sige, at der ikke er tale om arbejdsulykke, hvis en medarbejder fx på sin vej til arbejde cykler gennem universitetsparken og udsættes for en ulykke. Skyldes ulykken forhold, som AU burde have gjort noget ved, fx saltning/grusning, er der tale om en ansvarsforsikringssag og ikke en arbejdsulykke. Var pågældende medarbejder mødt ind og på vej gennem parken til et møde, ville det være en arbejdsulykke.)

9. Eventuelt

Der blev spurgt til, hvem studenterrepræsentanten var og hvorfor vedkommende ikke deltager i møderne. Sarah vil forsøge at få kontakt og høre om fremtidig deltagelse.

Marianne informerede kort om en stressfolder udarbejdet af ST og sendte den rundt med bemærkning om, at hun tager den med på næste møde med dekanen, ift. om det ville være relevant at udarbejde en tilsvarende på for HE. Marianne opfordrede FAMU-medlemmerne til at sende evt. bemærkninger til folderen til Sarah.

10. Næste møde

Næste møde var oprindeligt planlagt til 20. september 2017 kl. 8.30-10.30. Pga. flere afbud flyttes mødet til 25. september kl. 13.00-15.00. Mødet holdes på Påskehøjgaardcenteret.

Marianne sluttede af med at ønske rigtig god sommer og takkede alle for deres indsats. Mødet sluttede kl 10:30.