

**Møde i: HE FAMU**

**Møde den: 2.3.2017, kl. 10.30-11.30**

**Sted: Bygn. 5132, lokale 229 (Ørkenfortet, Katrinebjergvej 89F)**

**Referat**

**Deltagere:**

Marianne Hokland (MH), David Christian Evar Kraft (DCEF), Lene Grønkjær (LG), Peder Søndergaard Madsen (PSM), Majken Sand (MS), Tina Bach Aaen (TBA), Per Højgaard Christensen (PHC), Steen Harrit Jakobsen (SHJ), Michael Andersen (MA), Tina Slots (TS), Lina Waldstrøm Asmussen (LWA), Sarah Hoffmann (SH/referent)

**Afbud:** Søren Kjærgaard (SK), Vibeke Heitmann Gutzke (VHG), Mette B. Iversen (MBU)

**1. Godkendelse af dagsorden (MH)**

Ingen bemærkninger til dagsordenen, som blev godkendt.

Dato: 24. marts 2017

**2. Opfølgning på løbende sager (MH/Alle)**

Flere havde oplevet, at parkeringspladser, fortove mv. har været glatte ifm. snevejr og frost. SHJ vil forhøre sig hos AU Bygninger, om der kan strammes op ift. saltning/grusning på de få vinterdage, hvor det er nødvendigt, fx med en beredskabsordning, hvor der bliver saltet/gruset før kl. 8, så de medarbejdere, der møder tidligt ikke risikerer at falde. Eller om konsekvensen må blive, at medarbejdere, der normalt møder ind før kl. 8.00, først skal møde efter der er gruset, dvs. tidligst kl. 8.00.

Side 1/4

**3. Arbejdsmiljøstatistikker - årsstatistikken (SH)**

SH præsenterede arbejdsmiljøstatistikkerne. Følgende blev fremhævet og drøftet:

Psykologisk rådgivning

Generelt på AU er antallet af rådgivningsforløb faldet fra 2015 til 2016. Det samme gælder for HE, hvor antallet af forløb i 2016 var 23 mod 31 i 2015. Ser man på HE's størrelse (læs her som: antal medarbejdere), ligger HE lavt ift. de øvrige fakulteter. På HE ligger brugen af psykologisk rådgivning for VIP'ernes andel på et lavere niveau end de øvrige fakulteter og generelt på AU. Den hyppigste årsag til rådgivningsforløb på AU er stress/udbrændthed. Det gælder også for HE. TBA spurgte, om det er muligt at få opgjort, hvor mange sygedage de medarbejdere, der får psykologisk rådgivningsforløb, har, så det bl.a. bliver muligt at trække det fra den øvrige sygefraværstatistik. SH ville undersøge det nærmere.

(red.bemærkn. Det er ikke muligt at lave en sammenkobling mellem rådgivningsforløb og sygedage. Grunden hertil er, at medarbejdere, der får psykologisk rådgivning, ikke oplyser, hvor mange sygedage de har i forbindelse her-

med. Og at vi ifølge lovgivningen ikke må registrere, hvilken type sygdom medarbejderen har. Der kan altså kun laves en sammenkobling mellem de to datasæt, hvis medarbejderen selv deler information herom.)

### Arbejdsulykker

*Anmeldte arbejdsulykker:* Der har generelt været et lille fald på AU-niveau, men på HE er der sket en mindre stigning fra 9 anmeldte arbejdsulykker i 2015 til 12 anmeldte i 2016. Til gengæld viser statistikken, at der er færre fraværsdage forbundet med arbejdsulykkerne. I 2016 er der registreret under 1 dags fravær på 7 af de 12 anmeldte arbejdsulykker. I 2015 var fraværet ifm. de anmeldte arbejdsulykker mere spredt på også længere fraværsperioder. Den typiske årsag for anmeldte arbejdsulykker i 2016 var "Andet" (4 arbejdsulykker) og "Luksation, forstuvning, forstrækning, brud" (3 arbejdsulykker).

*Registrerede og anmeldte arbejdsulykker:* HE havde i 2016 14 registrerede arbejdsulykker. Det er 2 mere end antallet af anmeldte arbejdsulykker. Selvom de anmeldte og registrerede arbejdsulykker lægges sammen, er fravær ifm. en arbejdsulykke fortsat kort eller ikke forekommende (21 ud af de 26 anmeldte og registrerede arbejdsulykker var forbundet med under 1 dags fravær). Den typiske årsag til arbejdsulykker ændrer sig, når de anmeldte og registrerede slås sammen til 8 tilfælde af "overfladiske sår eller skader" og 6 tilfælde af "åbne sår".

*Nærved-ulykker:* På HE blev der i 2016 registreret 3 nærved-ulykker. De enkelte FAMU-medlemmer berettede om forskellig praksis for registrering af nærved-ulykker og konkluderede på baggrund heraf, at der på HE burde være mere fokus på registrering af nærved-ulykker af hensyn til at forebygge fremtidige arbejdsulykker. Link til registrering af nærved-ulykker: <http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/anmeldskade/>

Der var generel enighed i FAMU om, at alle arbejdsulykker (anmeldte som registrerede) samt nærved-ulykker gerne må beskrives så detaljeret som muligt. Fx bør der ved stikskader beskrives, hvad der var i kanylen, om stikskaden opstod før eller efter kanylen havde været i berøring med et dyr osv. FAMU-medlemmerne vil opfordre arbejdsmiljøgrupperne på deres institutter til at hjælpe medarbejdere, der får en arbejdsskade, med at udfylde registreringsblanketten, så beskrivelsen bliver så præcis som muligt. Det vil give arbejdsmiljøgrupperne et bedre grundlag for forebyggelse af fremtidige arbejdsulykker.

Et par FAMU-medlemmer gjorde opmærksom på, at der enkelte steder var tilfælde, hvor en daglig arbejdsmiljøleder ikke havde fået besked om en anmeldt arbejdsulykke. SH ville undersøge proceduren herfor nærmere og opfordrer kollegaer i AU HR til, at være opmærksom på, at dette ikke sker fremadrettet.

(red.bemærkn. Proceduren er pt. sådan, at skadelidte får besked, når anmeldelsen er sket. Denne information sendes også (i anonymiseret form) til arbejdsmiljøgruppen og LAMU-formanden. Men i og med at arbejdsmiljøorganisationen ikke er opbygget ens alle steder, er det ikke sikkert, at ovennævnte information altid når frem til den daglige arbejdsmiljøleder, som sjældent er del af alle instituttets arbejdsmiljøgrupper og ikke alle steder er LAMU-formand. Det er derfor vigtigt, at institutter på deres arbejdsmiljøhjemmeside tydeliggør, hvem den

daglige arbejdsmiljøleder er. På den måde vil AU HR have mulighed for at fremsende anmeldelsen til denne også.)

Side 3/4

#### Sygefravær

SH orienterede om, at kort- og langtidssygefravær er sammenblandet i årsstatistikken for 2016. Men fra 2017 vil kort- og langtidssygefravær være opdelt. Der blev gjort opmærksom på, at sygefraværstatistikken skal tages med et vist forbehold. Dette skyldes en mere eller mindre effektiv registreringspraksis på institutterne. Med det forbehold in mente var der på HE en lille stigning fra 3,4 sygedag pr. ansat i 2015 til 3,7 sygedag pr. medarbejder i 2016. Men at HE ligger lavere end de øvrige fakulteter. FAMU efterspurgte muligheden for at opdele HE-sygefraværstatistikken på stillingskategorier (VIP, TAP og PHD). SH ville undersøge og vende tilbage herom.

(red.bemærkn. SH kan lave et sådan udtræk på HE-niveau. Fraværadministratorerne kan lave samme udtræk på institutniveau.)

#### **4. Gravidpolitik (MH)**

Der er i dag ingen AU politik om graviditet, men en generel AU arbejdsmiljøpolitik, som skal sikre et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle ansatte. Arbejdstilsynet har lavet en udførlig vejledning om gravides og ammendes omgang med farlige stoffer, kemikalier mv. FAMU var enig om, at det ikke er ønskværdigt, at gravide/ammende helt fratages muligheden for at arbejde eksempelvis i laboratorier. Der blev derfor frembragt et ønske om, at spørgsmålet tages op på HAMU. På Biomedicin (øst og vest) har man allerede forholdt sig til gravide/ammende. FAMU var enig om, at man sagtens kunne tage udgangspunkt i disse formuleringer og gøre dem generelle for hele HE. Der var også enighed om, at der i samme forbindelse bør henvises til Arbejdstilsynets vejledning om gravide og ammende samt de mange APB, som HE allerede har udarbejdet. FAMU udarbejder udkast til HE politik om gravide. FAMU ønskede ligeledes HAMU's godkendelse af HE's politik for gravide.

Der var også en drøftelse af gravide studerendes deltagelse i undervisning i dissektion. Den generelle holdningen i FAMU var, at hvis HE overholder lovgivningen ift. dissektion, så er det op til den enkelte studerende at vurdere, om vedkommende ønsker at deltage i undervisningen.

#### **5. Fællesmøde i FAMU/FSU 9. marts (MH)**

MH henviste til dagsordenen for FAMU/FSU-mødet, hvoraf det fremgår, at arbejdsmiljøstatistikkerne og psykisk APV/personalepolitikken er de to hovedpunkter. MH tilføjede, at hun også ønskede at nævne anerkendelse af arbejdsmiljøorganisationen. Baggrunden herfor er dels, at der er valg til arbejdsmiljøorganisationen i 2018, og at det i den forbindelse er vigtigt at motivere engagerede medarbejdere til at stille op som arbejdsmiljørepræsentanter. Dels at understøtte APV arbejdet på HE, hvor anerkendelse var et af temaerne i handleplanerne. Og dels for at understøtte temaerne i den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

#### **6. Næste møde**

Næste FAMU-møde er den 13. juni 2017. Lokationen: Bartholin Bygningen – lokale fremsendes inden mødet.

Side 4/4

---

#### **7. Eventuelt**

Ingen havde noget til eventuelt.

#### **8. Skriftlig orientering**

FAMU gav udtryk for, at de ønsker at fortsætte praksis med at fremsende skriftligt materiale til orientering. Fx gør det lettere at holde sig orienteret med, hvad der fx sker i HAMU og HAMU/HSU, end hvis man selv skulle finde dagsorden/referat på hjemmesiden.

---

  

---

  

---