



Referat af LAMU-mødet den 25. marts 2015 på Institut for Æstetik og Kommunikation

Til stede/medlemmer: Niels Lehmann (NL), Hans-Peter Degn (HPD), Birgitte Stougaard Pedersen (BSP), Morten Brockhoff (MB), Nelly Dupont (ND)

Desuden deltog: Anne Overballe (AO - referent) og Tine Arsinevici (TA)

Meldt afbud: Inger Schoonderbeek Hansen (ISH), Morten Breinbjerg (MBR)

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Endelig godkendelse af referat fra den 17. november (1 bilag)
3. Konstituering af nyt arbejdsmiljøudvalg, herunder valg af næstformand og konfirmering af forretningsordenen
4. Opfølgning på psykisk APV
 1. Orientering om FSU's opfølgning (bilag)
 2. Proces for opdatering og prioritering af instituthandlingsplan (bilag)
 3. Særlige indsatsområder: anerkendelseskultur og kollegialt fællesskab, integration af internationale medarbejdere, mv. (bilag)
5. Anvendelse af fysiske rammer til miljøskabelse, herunder kontorforhold
6. Drøftelse af statistiske opgørelser, sygdom mv. (bilag)
7. Arbejdsmiljøkurser
8. Diverse orientering
 1. Status på VIPOMATIC-projektet
 2. Orientering om dimensioneringssituationen
 3. Liste over indsatsområder der skal tages hånd om i LAMU i fremtiden
9. Evt.

1. Godkendelse af dagsorden:

Dagsordenen blev godkendt med tilføjelse af et nyt punkt 7 samt tilføjelse af et nyt pkt. 8,3 omkring indsatsområder, der skal tages hånd om i LAMU i nærmeste fremtid.

2. Endelig godkendelse af referatet fra LAMU-mødet den 17. november 2015:

Godkendt

3. Konstituering af nyt arbejdsmiljøudvalg, herunder valg af næstformand og konfirmering af forretningsordenen:

NL gennemgik LAMU's forretningsorden, så de nytilkomne i udvalget blev bekendt med indholdet af den. Forretningsordenen har været under revision ved forudgående møde den 17. november 2014 og blev nu endelig konfirmeret. Forretningsordenen bliver de kommende dage underskrevet og lagt på instituttets hjemmeside.

NL fortalte, at der ofte vil være mere end 1 møde i semesteret, da der afholdes fælles møder med LSU.

Valgprocedurerne blev gennemført og B-siden valgte Hans-Peter Degn som næstformand.

Pr. 1.3.2015 er sammensætningen af LAMU følgende:

| Navn: | Enhed: |
|-----------------------------|------------------|
| Niels Lehmann/formand | LÆK (A) |
| Hans-Peter Degn/næstformand | Katrinebjerg (B) |
| Birgitte Stougaard Pedersen | Kasernen (A) |
| Inger Schoonderbeek Hansen | Nobel (A) |
| Morten Breinbjerg | Katrinebjerg (A) |
| Morten Brockhoff | Kasernen (B) |
| Nelly Dupont | Nobel (B) |

Tine Arsinevici fortsætter som observatør og Anne Overballe fortsætter som sekretær for LAMU.

4. Opfølgning på psykisk APV:

NL orienterede om, at man i FSU var blevet enige om at afrapportere, hvilke handlinger i forbindelse med den psykiske APV der var implementerede, og hvilke der fortsat forestod arbejde med at udvikle/implementere. Det var endt ud i to dokumenter, hhv. "Implementerede tiltag fra Psykisk APV Handlingsplanen for Arts 2013-2014" og "Psykisk APV-handlingsplan for Arts - version 2015".

Mange af punkterne i LÆK's handlingsplan er enten implementerede eller igangværende. NL ønskede, at LÆK skulle lave en lignende øvelse som den, FSU havde lavet. Dvs. at LÆK får udarbejdet en ny handlingsplan, som følger op på den eksisterende handlingsplan og derved får et overblik over, hvad der er implementeret, og hvad der mangler opfølgning på.

LAMU diskuterede fokuspunkter og nogle af de væsentligste er:

- Arbejdsbelastning og stress (langtidsplanlægning, indførslen af VIPOMATIC, ny flexstidsaftale, bemandingsplaner m/aldersprofil vil kunne afhjælpe)
- Kompetenceudvikling (bl.a. i de IT-systemer der anvendes. MB er begyndt at lave videoeksempler til brug for support, kurser for ledere)
- Fjernelse af så mange administrative opgaver fra VIP som muligt

- Særligt fokus på hvad mobning kan være (gruppe niveau/individuel niveau)
- Kollegialt fællesskab (NL vil støtte op om f.eks. internater)
- Anerkendelse

Det manglende intranet blev igen nævnt. NL fortalte, at universitetsdirektøren har fokus på det.

Vedr. integrationen af internationale medarbejdere er det en problemstilling, vi i fremtiden er nødt til at forholde os til. HPD fremhævede, at den fraværende politik på området er problematisk for de internationale medarbejdere - ikke så meget fordi engelsk som koncernsprog nødvendigvis er løsningen, men det er stigmatiserende for de internationale medarbejdere hele tiden at være dem, der forårsager drøftelser om, hvorvidt der skal tales engelsk.

5. Anvendelse af fysiske rammer til miljøskabelse, herunder kontorforhold:

LAMU diskuterede, om der skulle laves en politik på området. Netop de fysiske rammer er vigtige for folk og kan bruges til at understøtte grupper, teams m.m. Da der er store forskelligheder i praksis på instituttet, kan der være grund til at lave en politik på området, men NL ønskede dog, at der først blev lavet et udredningsarbejde, som LAMU efterfølgende kan tage på dagsordenen.

6. Drøftelse af statistiske opgørelser, sygdom mv.:

HR havde udsendt AU's arbejdsmiljøstatistikker for 2013 og 2014 til orientering og drøftelse i bl.a. LAMU. Statistikkerne er inddelt på fakulteter og institutter.

På LÆK er sygefraværet steget fra 1548 dage i 2013 til 2371 dage i 2014, hvilket umiddelbart er en kraftig stigning.

Da institutledelsen i forvejen havde en anelse om, at en stor del af sygefraværet skyldes en forholdsvis lille gruppe af langtidssygemeldte, havde institutsekretariatet til mødet udarbejdet en oversigt over de personer, der har været langtidssygemeldt for at se, hvor mange dage de tegnede sig for tilsammen, og hvilke personalegrupper der var belastet af fravær. Dette ville også kunne give et indtryk af, om der var megen sygdom i den øvrige gruppe af medarbejdere. Det viste sig, at disse få personer tegner sig for en stor del af fraværet. 21 personer tegnede sig for 1510 dages sygefravær i 2013, og langtidssygemeldte (med over 40 dages sygdom) tegnede sig i 2014 for hele 2106 dages sygefravær.

NL fortalte, at det heldigvis kun ser ud til, at 4-5 af langtidssygemeldingerne kan siges at have mulige forbindelser med arbejdssituationen. En af sygemeldingerne var en decideret arbejdsskade, hvor en af medarbejderne havde fået et lærred i hovedet og fået en kraftig hjernerystelse. De øvrige er muligvis stressrelaterede, men ikke nødvendigvis forbundet med arbejdssituationen. En del af de langtidssygemeldte i 2013 og 2014 er vendt tilbage til arbejdet, og NL er i dialog med en del af de øvrige om, hvordan de kommer tilbage til arbejdet.

Der har været en lille stigning i de psykologiske rådgivningsforløb på Arts fra 2013 til 2014 (fra 32 til 35 rådgivningsforløb). En delforklaring på dette er, at såvel institutlederen som medarbejderne er blevet mere bevidste om ordningen. Den store stigning på hele AU fra 173 til 260 rådgivningsforløb synes at være relateret til de

personlige omkostninger forbundet med sparerunden på fakulteter, hvor afskedigelser var nødvendige.

HPD ønskede at få opdelt og belyst langtidssygemeldingerne grundigt til næste møde, så vi får et overblik over præcis, hvor mange af sygemeldingerne der er arbejdsrelateret.

7. Arbejds miljøkurser:

MB, MBR og BSP er alle tilmeldt det obligatoriske grundkursus i arbejdsmiljø.

Det blev aftalt, at LAMU-medlemmerne hver især skulle opsøge de kurser i arbejdsmiljø, som de ønskede at deltage i. Listen over kurser skal løbende drøftes på møderne.

8. Diverse orientering:

- 1) Vipomatic-projektet skrider hurtigere fremefter pga. øget bemanning til varetagelse af opgaven, og vi forventer, at opgørelser kan udsendes til hver enkelt VIP-medarbejder lige efter påske. Fremover kommer systemet til at fungere således, at den enkelte VIP kommer til at skulle inddatere meget lidt selv. Der vil endvidere blive afholdt introduktionsmøder til systemet.
- 2) Den 10. april bliver dimensioneringssituationen samt organisationen drøftet i LSU og IF.
- 3) De nyvalgte medarbejderrepræsentanter havde lavet en liste over indsatsområder, der skal tages hånd om i det kommende LAMU-arbejde:

Det gælder nedenstående, kort opremset:

- 1) Sne-/is-rydning halter på alle tre lokationer
- 2) Problemer med rygning foran hovedindgang og kontorvinduer (evt. rygeforbud på matriklen, rygeforbud x-antal meter fra døre og vinduer, flytning af "rygestandere")
- 3) Affald bliver smidt i sorte sække, særligt efter fredagsbarer. Dette foranlediger, at fugle og andre dyr (samt vind og vejr) efterfølgende spreder affaldet (evt. regler eller præcisering af regler for fredagsbarers håndtering af affald)
- 4) Modstrid mellem studerendes forventninger til "studiemiljø" og ansattes "arbejds miljø" (måske indførsel af termen "undervisningsmiljø")
- 5) Akustisk dæmpning af støjen fra opholdsrummet i Nobel ud for Karrierecentret (1484). Støjen fra de studerende generer kontorene (evt. hyre en akustik-konsulent til at give et forslag til en løsning)
- 6) Politik for fysiske rammer vs. psykisk arbejdsmiljø (kontorfordeling mv.)

- 7) Medarbejdere har henvendt vedr. problemer med tastaturet på Fujitsu-computerne. (evt. mail ud med, at de skal henvende sig til den lokale IT-kontaktperson, som så vil kontakte IT-afdelingen)
- 8) Kompetenceudvikling/uddannelse i brug af teknologi (MB udarbejder små, korte og præcise video-tutorials endvidere fokus på videreuddannelse af hvordan fx. Blackboard (udover grundkurset), e-tavler mv. kan bruges i undervisningen.
- 9) Kommentar fra sekretariatsmøde: "Der er ikke sket noget, vi er stadig lige stressede". Kan måske skyldes uklarhed i, hvad/hvordan den enkelte medarbejder skal prioritere.
- 10) Behov for diskussion af forståelsen mellem organisationen og det individuelle ansættelsesforhold - forholdet mellem jobmobilitet vs. jobsikkerhed.

9. Eventuelt:

Der var ikke noget under punktet.

Aarhus, referatet er revideret den 22. juni 2015/AO