

**Lokalt arbejdsmiljøudvalg for Katrinebjerg/Kasernen**  
**Møde den: 7. november 2013 kl. 9-11**  
**CEI, Bygning 5361, lokale 144 (Agora)**

**REFERAT**

**Til stede:** Niels Lehmann (NL), Per Dahl (PD), Unni From (UF),  
Hans-Peter Degn (HPD), Jonas Bering Ostensen (JBO), Birgit Simonsen (BS),  
Annette Braad Christensen (ABC), Tine Arsinevici (TA – observatør) og  
Mette Kannegaard (MK – referent)

**Afbud fra:** André Wang Hansen (AWH) og Arne Kjær (AK)

**DAGSORDEN**

1. Godkendelse af dagsorden
2. Endelig godkendelse af referat af mødet den 12. juni 2013
3. APV
  - a. Opfølgning på fysisk APV
  - b. Opfølgning på psykisk APV
  - c. Evaluering af aftale om psykologisk rådgivning
4. Katastrofeberedskab
  - a. Efter gennemførte hjertestarter- og evakueringskurser
  - b. Behov for evakueringsøvelser?
5. Behov for arbejdsmiljø-kurser
6. Årlig arbejdsmiljødrøftelse (i samarbejde med samarbejdsudvalg)
7. Orientering
  - a. Ny mentorordning
8. Fremtidige fokusområder
9. Møder i 2014  
Forslag til mødedatoer:
  - Onsdag den 19. februar 2014 kl. 13-15 på CUDIM
  - Torsdag den 22. maj 2014 k. 9-11 på CEI
  - Tirsdag den 19. august 2014 kl. 10-12 på Kasernen
  - Mandag den 17. november 2014 kl. 14-16 på Katrinebjerg
10. Evt.

Mette Lindvig Kannegaard

Institutsekretær

Dato: 25. november 2013

Møde 3/2013

Side 1/6

**REFERAT:**

1. Godkendelse af dagsorden  
Der blev tilføjet et nyt pkt. 3: Nykonstituering.  
Herefter blev dagsordenen godkendt uden yderligere kommentarer.
2. Endelig godkendelse af referat af mødet den 12. juni 2013  
Referatet blev godkendt uden kommentarer.
3. Nykonstituering (nyt punkt)  
Line Bering Larsen (LBL) har meddelt, at hun ikke vender tilbage til CEI efter endt barsel, og der var derfor behov for en nykonstituering. Fungerende næstformand JBO accepterede at lade sig vælge til fast næstformand med omgående virkning. Herudover er ABC tidligere blevet valgt som suppleant for LBL, og ABC indtræder herefter som fast medlem af LAMU.
4. APV
  - a. Opfølgning på fysisk APV  
Alle handlingsplaner er nu på plads, og opfølgningen pågår p.t. på de enkelte enheder. LAMU vil løbende gøre status over opfølgningen.

CEI:

Opfølgningsprocessen er slut, da de afdækkede problemer med træk og varme er løst.

CUDIM: Også her er opfølgningsprocessen slut, og betjentene vil løbende følge op på, om der igen skulle opstå problemer med lugtgener fra toiletterne.

Katrinebjerg: Opfølgningsprocessen nærmer sig sin afslutning. Der har været gennemført test med forskellige typer solfiltre på udvalgte kontorer, og konklusionen fra det lokale husudvalg er, at der er et meget begrænset temperaturfald ved opsætning af solfiltre, og at disse tager for meget af sollyset i vintermånederne. Denne løsning er derfor 'taget af bordet', og der resterer nu 2 løsningsforslag: 1) udvendige markiser, som er en meget bekostelig løsning, og 2) en eller flere ansatte bytter kontorer, da ikke alle generes lige meget af varmen i sommermånederne. Der følges p.t. op på løsningsforslag 2.

Der er stadig mindre trækgener fra ventilationsanlægget, og dette har været undersøgt af eksperter, som konkluderer, at anlægget fungerer helt i overensstemmelse med reglerne. Der følges løbende op på dette problem.

Støjgenerne fra køkkener er delvist afhjulpet med lukkede døre, og der vil snarest blive fulgt op på muligheden for at ekstraisolere de kontorer, der er berørt af støjgenerne.

Kasernen: Opfølgningen er i fuld gang. Det er konstateret, at der ikke er forekomst af skimmelsvamp i kælderen, men at det er vigtigt, at de opmagasinerede kajaker m.m. fjernes hurtigst muligt for at undgå fremtidige angreb af skimmelsvamp. Der er til gengæld meget støvet i kælderen, hvilket kan være årsagen til de konstaterede gener, og det



er derfor blev foreslået at højtryksrense de brosten, der ligger indendørs, da disse er uhyre vanskelige at holde rene ved almindelige, daglige rengøring. Der følges snarest op på begge problemstillinger. Alle småkontorerne er indrettet, og der er indkøbt hæve-sænkeborde, lamper, kontorstole m.m.

De fleste møbler i undervisningslokalerne er meget nedslidte, og især Musiks udstyr er generelt forældet og trænger meget til en udskiftning. Herudover er der problemer med branddørene mellem teatersalene, som kun lukker rigtigt ved hyppige justeringer. Dette er alt sammen meget bekosteligt, og der er derfor søgt om midler til afhjælpning af disse problemer. Der følges løbende op på dette.

Herudover er det et generelt problem – og ikke blot på Kasernen – at der er for få el-udtag i undervisningslokalerne, og dette vil blive taget op med Bygningsdrift.

NL konkluderede, at processen forløber tilfredsstillende.

b. Opfølgning på psykisk APV

CEI: Opfølgningen er godt i gang. Centret har netop været igennem en større organisationsændring, og der afholdes i den forbindelse ultimo november en workshop om forandringsprocessen, hvilket er blevet positivt modtaget af de ansatte. Der gøres meget ud af at orientere om LAMU for nye medarbejdere samt at være opsøgende overfor kolleger, der f.eks. er ramt af stress.

Der udfærdiges p.t. delstrategier, herunder bl.a. for HR-området, hvor det er medarbejderne, der kommer med konkrete forslag.

CUDIM: Også her er man igennem en større forandringsproces, og den nye struktur vil først være helt på plads ved årets udgang. Derfor er flere opfølgninger udskudt til F14, hvor centerledelsen vil tage aktiv del i afhjælpningen af de afdækkede problemer.

Kasernen: Opfølgningen er blevet drøftet på et møde mellem LSU og AMG den 6/11. Handlingsplanen for det videre arbejde er på plads, og ca. 1/3 er allerede implementeret, men der er dog stadig nogle udfordringer med det videre arbejde, herunder f.eks. håndtering af stress o.a.

Der er flere af de afdækkede problemer, som befinder sig på et mere fundamentalt plan, og disse vil blive behandlet ved den kommende, årlige arbejdsmiljødrøftelse. Det drejer sig bl.a. om stresshåndtering, modtagelse af nyansatte, integration af internationale medarbejdere og ph.d.-studerendes tilknytning til de faglige miljøer.

NL oplyste, at handlingsplanerne på fakultets- og AU-niveau er vedtaget, og i næste uge bliver den overordnede plan for Arts behandlet på et møde mellem HSU og HAMU.

Også her kunne NL konstatere, at processen forløber tilfredsstillende.



- c. Evaluering af aftale om psykologisk rådgivning  
NL oplyste, at Karina Wogensen fra arbejdsmiljøorganisationen har oplyst, at der p.t. gennemføres en evaluering af den psykiske rådgivning, og ved årsskiftet vil der blive udarbejdet en evalueringsrapport, som vil blive offentliggjort. Rapporten vil bl.a. vise, hvor mange visiteringer der er gennemført, og hvornår disse har fundet sted.

CEI-repræsentanterne, der havde ønsket punktet bragt op, bemærkede, at man havde været udsat for meget lang ventetid i forbindelse med en sag, der kaldte på akut hjælp. NL følger op på dette, da det siger sig selv, at det er uacceptabelt med ventetid for et akutberedskab.

PD gjorde opmærksom på, at der også gennemføres en detaljeret undersøgelse af sygefravær, og der vil efterfølgende blive sat særligt fokus på ph.d.-studerende, som viser sig at have et markant højt sygefravær.

## 5. Katastrofeberedskab

- a. Efter gennemførte hjertestarter- og evakueringskurser  
Hjertestarter- og evakueringskurser er gennemført for alle medarbejdere. CEI og CUDIM var indbudt til kurset på Katrinebjerg, men da dette blev for sent kommunikeret, blev det aftalt, at der afholdes endnu et kursus for medarbejdere på CEI og CUDIM. CUDIM arrangerer selv kurset og inviterer også medarbejdere fra Katrinebjerg inkl. CEI, da der kun var ganske få, der deltog i det allerede afholdte kursus.

- b. Behov for evakueringsøvelser?

Der var enighed i LAMU om, at der er behov for at gennemføre evakueringsøvelser, der selvsagt skal finde sted på de lokale enheder. Øvelserne på Trøjborg og i Nobelparken skal ske i samarbejde med de relevante LAMU.

De ophængte evakueringsplaner er imidlertid mangelfulde, f.eks. viser de ikke brandvejene, og enkelte er endog spejlvendte. Nogle få af de opsatte hjertestartere befinder sig i aflåste rum, hvilket betyder, at de ikke kan findes via de generelle kort på hjemmesiderne - hvilket formentlig skyldes, at der ikke er udpeget en kontaktperson. NL tager initiativ til, at de nævnte mangler udbedres.

AWH/MK afholder møde med miljøorganisationen, når manglerne er afhjulpnet, og aftaler evakueringsøvelser på alle lokale enheder.

Det blev oplyst, at CEI ikke er udstyret med brandalarmer, og CEI tager selv kontakt til Anders Moestrup vedr. dette.

## 6. Behov for arbejdsmiljø-kurser

Det blev aftalt, at MK orienterer LAMU, når de næste kurser i arbejdsmiljø udbydes, da alle medlemmer endnu ikke har gennemført den obligatoriske uddannelse. Herudover udbydes der løbende supplerende arbejdsmiljø-kurser.

Der har vist sig et generelt behov for kurser i bl.a. forebyggelse samt håndtering af stress og mobning. Et forslag fra HPD om at gennemtænke det samlede kompetencebehov i dette LAMU og herefter fordele opgraderings-

kurser på de respektive områder blev støttet varmt og vil danne udgangspunkt for en behovsvurdering på et kommende møde. MK undersøger, hvilke kurser der udbydes, mhp. at lægge op til behandling af punktet "LAMU's kollektive behov for kurser" på næste møde. Dog tager CEI selv direkte kontakt til Crecea vedr. aktuelt behov.

7. Årlig arbejdsmiljødrøftelse (i samarbejde med samarbejdsudvalg)  
NL oplyste, at enheder på alle niveauer ifølge lovgivningen skal afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Også i denne forbindelse er det nødvendigt at gøre sig overvejelser over håndteringen af den "skæve" organisering af arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg. NL foreslog, at hoveddrøftelserne blev henlagt til de kredse af samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøgrupper, der havde været anvendt til at foretage opfølgningen på hhv. CEI, CUDIM og LÆK, og at LAMU også i denne sammenhæng blev tildelt opgaven som den instans, der kontrollerer, at der bliver afholdt arbejdsmiljødrøftelser på de respektive enheder. Modellen blev accepteret, idet det dog blev tilføjet, at der burde gennemføres en særskilt arbejdsmiljødrøftelse for LAMU på det møde, hvor der skal følges op på, hvad der sker på enhederne.  
På en årlig arbejdsmiljødrøftelse gælder det om at sætte fokus på, *hvordan* man håndterer arbejdsmiljøspørgsmål, og diskussionerne skal derfor omhandle spørgsmål som 1) tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøarbejdet, 2) kompetenceudviklingsbehov, 3) forbindelse mellem arbejdsmiljøudvalg og resten af medarbejderne, 4) planlægning af den kommende tids indsatsområder og 5) udpegning af centrale temaer.  
Punktet tages op på næste møde.
8. Orientering
  - a. Ny mentorordning  
NL orienterede om den nye mentorordning. Man kan læse om ordningen og tilmelde sig på følgende link:  
<http://medarbejdere.au.dk/nyhed/artikel/deltag-i-mentorordning-1/?searchFrom=http://medarbejdere.au.dk/search/local/&searchQuery=mentorordning+2013&searchPos=0>
9. Fremtidige fokusområder  
Der blev fremsat forslag om på et kommende møde at drøfte AU's politik vedr. papirgenbrug.  
Yderligere punkter kan løbende indsendes til MK.
10. Møder i 2014  
På trods af dette LAMU's indstilling om, at arbejdsmiljøorganisationen bør lægges om, så den flugter med institut- og centerorganiseringen, var der enighed om, at der bør lægges en mødekalender for det videre arbejde i udvalget, som blot må tages af bordet, såfremt organisationen bliver ændret.  
Følgende mødedatoer blev vedtaget:
  - onsdag den 19. februar 2014 kl. 13-15 på Cudim
  - torsdag den 22. maj 2014 k. 9-11 på CEI
  - tirsdag den 19. august 2014 kl. 10-12 på Kasernen
  - mandag den 17. november 2014 kl. 14-16 på KatrinebjergDe foreslåede mødetidspunkter blev godkendt.



11. Evt.

- a. Det anbefales, at LAMU's medlemmer orienterer sig i nyhedsbrevet *Nyt om arbejdsmiljø*. Nyhedsbrevene vil løbende blive lagt i FC-konferencen *DAC LAMU KAT-KAS*.
- b. MK rekvirerer de små 'visitkort' med det fælles alarmeringsnummer til alle medarbejdere.

Side 6/6

—

Mødet sluttede kl. 10.20.

—

—

—