

Møde den: 28. september 2020, kl. 13.00–15.00

REFERAT

**Lokalt samarbejds- (LSU) og
arbejdsmiljøudvalgsmøde (LAMU)**

Institut for Klinisk Medicin

Mødelokale: Konferencelokalet, Hedeager 3/zoom (Z)

Medarbejder-repræsentanter				Ledelsesrepræsentanter	
		Lone Hanberg Sørensen;	X		
Maria Røjkjær;	X	Lone Taulborg;	Z	Jørgen Frøkiær;	X
Kira S. Graahede;	X	Jacob Damgaard Eriksen;	Z	Linda Ibsen;	X
Marit Nyholm;	X	Heidi Kaastrup Müller;	Z	Mie Farsinsen;	X
Dorte W. Qualmann;	X	Andreas Steenholt Niklassen;	A	Gregers Wegener;	X
Michael Winterdahl;	A	Betina Elfving	X	LAMU-repræsentanter	
Malene Hvid;	X			Tina Bach Aaen	X
Agnete Larsen;	A			Jens Christian Hedemann Sørensen	A
Birgitte Olrik Schlemmer;	Z			Annette Jørgensen	X
				Beatrice T. Olesen	X
Referent: Pia Lind Lunau Kristensen, HR	X			Per H. Christensen	X
				Pernille Kjeldsen-observatør	A

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Præsentation og drøftelse af Governance modellen samt organisationsdiagram v/Jørgen Frøkiær

Jørgen orienterede om, at instituttet ikke er helt i mål med governance og organisationsdiagram, arbejdet vil fortsat pågå her henover efteråret, så alle kan se, hvor de organisatorisk hører til, og hvilken leder de refererer til. Det hele vil blive præsenteret for LSU og LAMU, når det er klar. LSU og LAMU imødeser det færdige arbejde.

3. Drøftelse af APV handleplaner v/Tina Bach Aaen

- *Krænkende adfærd og omgangstone*

Tina udsendte kort før dagens møde de tre handleplaner.

LAMU har tidligere drøftet spørgsmålet og videresendt til FAMU. FAMU's vurdering var, at emnet bør behandles i HAMU da der er et udtryk for, at der er behov for en generel stillingtagen til "krænkende adfærd og omgangstone" ved AU. Som følge af HAMU's behandling har AU HR udarbejdet materiale og tilhørende mulighed for (for ledere) at deltage i workshop om krænkende adfærd. Det er et godt materiale, der indeholder henvisning til, hvor man kan henvende sig. <https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/psykiskarbejdsmiljoe/kraenkendea/dfaerd/>

Jørgen supplerede med, at hans nyhedsbrev – i morgen – vil indeholde en adressering af, at sexismen ikke accepteres på IKM. Af APV-undersøgelsen fremgår det, at ca. 10% har været udsat for krænkede adfærd eller en omgangstone, der ikke er i orden – det tal er for højt! Institutledelsen vil have sexismen på dagsorden og et skærpet fokus derpå fremover.

Linda supplerede med, at institutledelsen (Jørgen og Linda) gentagne gange har kommunikeret, at deres døre er åbne, hvis man som medarbejder har noget, man har brug for at komme af med.

Jørgen og Linda oplever ikke at blive kontaktet, og Linda spurgte derfor til, om tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanter oplever at blive kontaktet med konkrete henvendelser etc. I så fald må viden meget gerne deles med institutledelsen.

LSU-/LAMU-medlemmerne er ikke blevet kontaktet med konkrete eksempler/hændelser.

LSU/LAMU drøftede, at det under alle omstændigheder nok er svært at få en krænket medarbejder til at stå frem, da en del af debatten jo omhandler, at det kan få betydning for karrieren. På IKM

kan det således have betydning både ift. ansættelsen tidsbegrænset i de juniore videnskabelige stillinger, såvel som på sygehussiden samt i lærer/elev-relationen i undervisningssituationen. LSU/LAMU drøftede, at der burde være et anonymt sted, hvor man kan henvende sig. Både for at få eksemplerne frem, men også for at få konkret indsigt i, hvor stort problemet potentielt er. Der blev tillige givet det input, at man som institut kunne vælge at arbejde mere med emnet trivsel generelt og med henblik på, at nye medarbejdere indføres i kulturen, herunder hvad man kan/bør hhv. hvad er ikke ok adfærd. Allerede som post doc. har man måske ansvar for andre ansatte, så umiddelbart er det svært at definere, hvem målgruppen for evt. lederuddannelse er.

LSU/LAMU bad HR om at følge op på følgende tilbud:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/kompetenceudvikling/kurser/kurser/trivsel-arbejdsmiljoe/saadan-haandterer-du-samtaler-om-kraenkende-adfaerd/> - måske kan udbydes til instituttet – form og indhold må defineres nærmere i givet fald. I første omgang henvises til, at du

som leder kan tilmelde dig her:

<https://events.au.dk/forebyggelsekraekendeadfaerd/signup>

som tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant kan tilmelde dig her:

<https://events.au.dk/onlineworkshopkraekendeadfaerd/signup>

LSU/LAMU drøftede videre, at det er vigtigt, at der er tillid og tryghed i at kunne henvende sig – og det har medarbejderne måske ikke erfaring for, at det kan lade sig gøre.

LSU/LAMU drøftede, at hjemmesiden måske kunne udbygges med generelle eksempler på, hvad er ikke ok adfærd. Pia har gjort AU HR bekendt med drøftelserne ved IKM (jeg kan ikke for nuværende sige noget om, hvilke initiativer, der måtte blive taget/imødekommet fra centralt hold).

LSU/LAMU drøftede videre omkring anonymitet og der var forskellige forslag som:

- Medarbejdere kan henvende sig hos TR/arbejdsmiljørepræsentanter, der kan sende henvendelser videre til institutledelsen i anonymiseret form
- En form for fysisk postkasse
- Anonymt spørgeskema (monkey-survey)

Man skal kunne komme af med alle typer af oplevet krænkelse eller dårlig omgangstone - ikke kun sexime-relaterede oplevelser, og ikke kun anonymt. Alle kan stole på, at institutledelsen tager det alvorligt og vil handle på baggrund af den viden, de måtte komme i besiddelse af.

LSU/LAMU var enige om, at der snarest skal følges op på Jørgens nyheds brev og på baggrund af drøftelsen i dag med en konkret plan for det videre arbejde med emnet. Der er behov for mere konkret input mhp. at lægge en præcis plan. Kommunikation kan evt. være behjælpelig med at følge op.

- *Stress*

Tina oplyste, at handleplanen for stress er blevet opdateret med at ph.d.-skolen har lavet en hjemmeside om hvordan stress forebygges og hvordan man arbejder med. Der er skelet til det arbejde NAT/TECH har gjort på dette område. Linket i handleplanen kan ikke bruges, Tina afventer p.t. tilbagemelding fra AU HR Arbejdsmiljø på, hvordan der kan linkes korrekt. Tina sender stressfolderen ud i forlængelse af Jørgens nyhedsbrev i morgen, idet denne fx kan anvendes ifm. de årlige MUS-samtaler.

- *Synlighed af arbejdsmiljøorganisationen*

Tina orienterede om, at det nu er muligt at finde relevante personer i arbejdsmiljøorganisationen ved at anvende drop-down-menu'en.

4. Orientering fra arbejdsmiljøorganisationen v/Tina Bach Aaen

- herunder om arbejdsmiljøorganisering og valg til foråret 2021

Tina orienterede om, at der lige nu finder en evaluering af arbejdsmiljøorganiseringen sted. IKM har dermed fået dispensation til at melde fremtidig organisering ind til resultatet af evaluering foreligger. Det ændrer dog ikke ved, at der finder valg til arbejdsmiljøorganiseringen sted i foråret 2021. Alle arbejdsmiljørepræsentanter er således på valg, men dem der ønsker det, kan naturligvis genopstille. Det er længe siden, at IKM har oplevet kampvalg til pladserne, og da situationen lige nu er, at der er vakante arbejdsmiljørepræsentant-pladser, opfordres LSU og LAMU til at gå ud i organisationen og få nogle til at stille op til det kommende valg.

- præcisering vedr. hjemmearbejdspladser:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/hjemmearbejdsplads/>

Retningslinjerne, der findes via ovenstående link, er nu opdateret.

Pia supplerede med, at det nu tydeligt fremgår, at det er arbejdsgiveren, der skal afholde eventuelle udgifter til evt. transport af udstyr ml. hjem og arbejdsplads. Det har Jørgen også tidligere givet tilkende på IKM's LSU-møde, såvel som Tina oplyser, at det har været drøftet på LAMU, men det har ikke fremgået tydeligt på hjemmesiden.

Tina orienterede om, at hun har hørt om flere, der som følge af dårlige arbejdsstillinger hjemme, har måttet søge fysioterapeut. AU har ikke hjemmel til at dække sådanne udgifter, så det er vigtigt, at man forsøger at indrette sig så godt som muligt på hjemmekontoret. Vær opmærksom på links til indretning af arbejdspladsen, der ligeledes findes via ovenstående link. Og i øvrigt at supplere med pauser samt afvekslende arbejdsstillinger.

LSU/LAMU opfordrede Tina til at sende mail ud om hjemmearbejde, således som det skete ved de forrige hjemsendelser – måske er det godt at minde om ved hver hjemsendelse, når der er gået et par dage.

5. Covid-19 spørgsmål fra medarbejdersiden

- Fx hvad hvis jeg er utryk ved at møde på arbejde, hvis jeg selv er særligt udsat eller bor sammen med en særlig udsat

Jørgen orienterede om, at hvis gældende retningslinjer overholdes, så skal man i udgangspunktet møde på arbejde (med undtagelse af de perioder, hvor vi er hjemsendt og da i henhold til den enkelte leders udmøntning). Se også:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/coronaviruscovid-19/> - genåbning – hvem bestemmer om jeg skal møde ind på arbejde eller hjemme – samt: www.medst.dk

For så vidt angår spørgsmål om, hvis man selv er særligt udsat eller deler husstand med én som er det, så kan man blive sygemeldt med den begrundelse – og arbejdsgiver kan da få refusion for fraværet (man kan ikke være delvist Covid-19 sygemeldt på nedsat tid). Læs mere herom på www.medst.dk

Igen er udgangspunktet dog, at man bør aftale med sin leder, om man kan arbejde hjemmefra – så skal man det – eller om der kan tages hensyn på arbejdspladsen så man helt eller delvis kan udføre sit arbejde – så skal man det.

LSU/LAMU efterspurgt svar på, hvordan man forholder sig, når barn/børn gentagne gange sendes hjem fra institution/skole. Pia har efterfølgende fulgt op på spørgsmålet, og der skulle snarest komme opdatering på hjemmesiden herom. Den nye aftale forventes at træde i kraft 1. oktober og foreløbig til årets udgang. En forudsætning for at få barseldagpenge ifm. hjemsendte børn, forventes dog at have følgende betingelser førend barseldagpenge kan udbetales:

- Barnets 1. og 2. sygedag skal være anvendt (der er ikke max. på 1. og 2. sygedag, så her må AU som arbejdsgiver forventes at kunne tåle et vist antal, når det relaterer sig til Covid-19 hjemsendelser/symptomer for børn,
- Omsorgsdage til barnet skal være anvendt
- Evt. afspadsering skal være anvendt
- Det må ikke være muligt for nogen af forældrene at kunne arbejde hjemmefra
- Vil være gældende for børn op til og med 13 år.

Loven er netop vedtaget:

https://www.folketingstidende.dk/samling/20191/lovforslag/L214/20191_L214_som_vedtaget.pdf - og hjemmeside opdateres snarest.

LSU/LAMU drøftede herudover, hvornår er tæt kontakt tæt nok til, at man ikke skal møde på arbejde, hvis man har været sammen med én, der er testet positiv eller afventer svar på test.

Pia oplyste, at der nok ikke kommer nærmere præcisering end den, der foreligger lige nu. At man i udgangspunktet kan gå på arbejde, eller udføre arbejdet hjemmefra indtil evt. mistanke er afblæst. Problemet og svaret er nok sværest at give til de medarbejdere, der ikke kan arbejde hjemmefra. Linda supplerede med, at det er også det svar, hun har givet som leder, at hvis der kan arbejdes hjemmefra, så gør man det – og ud fra forsigtighedsprincippet – men der kan opstå lokale andre behov for, at en medarbejder, der ikke kan arbejde hjemmefra, møder op og varetager sit arbejde, og under hensyn til gældende retningslinjer, samt evt. selv er blevet testet.

LSU/LAMU drøftede, at det fortsat kan være svært at navigere i, at AUH og AU har så forskellige retningslinjer – ift. dem, der har deres fysiske arbejdsplads i AUH-bygninger. Som medarbejder kan man opleve, at der er for mange tilstede, og at man som menig medarbejder ikke har mandat til at sætte en stopper for en given aktivitet, når antallet af tilstedeværende opleves for højt. Jørgen og Linda supplerede med, at det helst ikke skal være den enkelte medarbejder, der oplever at have denne udfordring. Det er lederen af en given enhed, der har dette ansvar.

6. Orientering fra samarbejdsudvalget v. formand og næstformand

Der var ikke yderligere orienteringspunkter.

7. MUS- proces v/HR

Pia orienterede om, at Jørgen nævner MUS i sit nyhedsbrev. Pia kan derudover supplere med, at det netop er årstid for afvikling af MUS. MUS er obligatorisk for leder og medarbejdere at gennemføre og deltage i. Det er den enkelte leder – evt. i samarbejde med medarbejderne i enheden, der selv tilrettelægger MUS, herunder indholdet, så det giver bedst mening. AU's samtaleguides kan anvendes og findes her:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/kompetenceudvikling/mus/for-medarbejdere/>

- Det er op til den enkelte leder, om han/hun ønsker at benytte sig af AUHRA til at understøtte MUS, blot skal man være opmærksom på, at AUHRA ikke automatisk opdateres med nytiltrådte/fratrådte, så hvis man som leder ønsker at benytte AUHRA, kan man kontakte HR for opdatering af de medarbejdere, man skal holde MUS med.

8. Highlights fra FAMU, HSU og FSU

LSU medlemmerne opfordres til selv at orienterer sig i referaterne fra møderne.

Materiale fra møderne i FAMU findes [her](#).

Materiale fra møderne i FSU findes [her](#).

Materiale fra møderne i HSU findes [her](#).

9. Eventuelt

- punktet ”evaluering af bespareelsesprocessen primo 2020” tages på LSU-mødet i oktober. Jørgen fik takket for tillidsrepræsentanternes medvirken til en god proces – en proces, der har ført til, at instituttet er landet med den ønskede besparelse. Instituttet ser ind i en budgetperiode, hvor der ikke er råderum til nye investeringer. Der vil dog blive mulighed for investeringer, hvis yderligere udefrakommende bevillinger opnås. I den forbindelse arbejder instituttet på en rekrutteringsstrategi, og det vil være inden for strategien, at investeringer skal foretages.