

**Mødedato:** 21. august 2020 kl.12.00-12.30

**Mødested:** Zoom

**Mødeemne:** Møde i LAMU

Deltagere: Jørgen Frøkiær, Annette Jørgensen, Jens Christian Hedemann Sørensen, Beatrice Tscherning-Olesen, Pernille Kjeldsen, Pia Lind Lunau Kristesen (HR-partner) Tina Bach Aaen (referent)  
Fraværende: Per Højgaard Christensen

## Dagsorden

### 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden blev godkendt.

### 2. Udfordringer ved hjemmearbejde/være på arbejdspladsen under covid-19

#### 2.1 Fysiske

HR er begyndt at få spørgsmål om arbejdsmiljølovgivningen, da lovningen siger at arbejdsgiver skal stille arbejdsplads til rådighed (dvs. stol, skærm mv), hvis medarbejderen har en ugentlig hjemmearbejdsdag eller arbejder minimum 2 timer hjemmefra hver dag.

Alle medarbejdere har fået mail om at de gerne må hente al udstyr på arbejdspladsen, som de har brug for og mange har allerede hentet skærm og stol. I det omfang ansatte ikke har mulighed for at transportere stol, skærm mv i egen bil, vil IKM undtagelsesvist betale for brug af taxa. Men det er alligevel svært at få indrettet sig derhjemme, så det lever op til lovgivningen og en del lider af fysiske skavanker, som kræver fysioterapi.

#### 2.2 Psykiske

Uvisheden om hvornår vi kan komme tilbage og om vi bliver sendt hjem igen tærer på medarbejderne. Særligt udenlandske ph.d.-studerende har det svært, de er både ensomme og frustrerede.

AUH og AU har helt forskellige retningslinjer. På AU er det hele topstyret og medarbejdere har fået at vide at de skal arbejde hjemme i videst muligt omfang. Kan følges som om ens arbejde ikke er så vigtigt, specielt når AUH har en mere pragmatisk tilgang til tingene. Der er restriktioner på hvor mange der må være sammen, men ellers afvikles langt det meste som normalt. Det kan være svært at forstå at der skal være så stor forskel og det kan give udslag i mange frustrationer.



### 2.3 Særlige grupper

I forbindelse med covid-19 er der lavet en særlovgivning om at særlige sårbare personer eller personer med særligt sårbare personer i hjemmet kan gå til egen læge og få en lægeerklæring om at de ikke må udsættes for smitte/gå på arbejde pga. de selv/ægtefælle/barn er i en sårbar situation og ikke tåler at bliver udsat for smitte. Arbejdsgiver kan derefter få refusion. Lovgivningen gælder pt. indtil 31. august, men forventes forlænget.

HR får også spørgsmål fra medarbejdere hvor børn med pasningsbehov bliver hjemsendt pga. andre smittede børn i daginstitution eller skole. Medarbejderen skal kontakte nærmeste leder og kan aftale at arbejde hjemmefra hvis muligt. Hvis ikke muligt, har AU pt en lempelig praksis – om end reglerne om barns 1. og 2. sygedag altid er udgangspunktet. Aftalerne vil afhænge af de forskellige afdelinger, da behovet ikke vil være ens. Medarbejderen har naturligvis mulighed for at tage 1. og 2. barns første sygedag. Der kan også være mulighed for at fraværet kan indrapporteres som corona fravær.

### 3. Hvordan kan vi afhjælpe udfordringerne?

Alle medarbejdere har mulighed for at hente al udstyr på arbejdspladsen som de har brug for og mange har allerede hentet skærme og stol. Men en del har fået fysiske lidelser som skal behandles. Instituttet har ikke mulighed for at betale for fysioterapi eller andet, men man kan gå til egen læge og hvis lægen er enig i at lidelsen er arbejdsbetinget, kan den indrapporteres som en arbejdsbetinget lidelse.

Da arbejdsmiljøloven er klar ift hjemmearbejde og arbejdsgivers ansvar ønsker LAMU, at dette løftes i FAMU.

I forhold til psykiske problemstillinger, kan der henvises til forskellige redskaber beskrevet under psykisk arbejdsmiljø, herunder psykologisk rådgivning.

Hvis der er nogen forhold, der ikke kan findes beskrevet på corona-hjemmesiden på AU, kan spørgsmål sendes til HR, som vil vende tilbage med svar.

### 4. Evt.

-