

## Mødereferat for LAMU v. Institut for Biologi

Tirsdag den 23. august 2022 kl. 10:00-12:00, mandag den 29. august 2022 kl. 11:00-12:30 og tirsdag den 6. september kl. 9:00-9:30 for arbejdsmiljøgrupperne på Institut for Biologi

### Til stede:

**Arbejdsmiljøchef:** Hans Brix

**Daglig arbejdsmiljøleder:** Lone Jytte Lund Ottosen

**Arbejdsmiljøledere:** Peter Funch, Klaus Koren, Lars Chresten Lund Hansen, Urs Treier, Hans Malte

**Arbejdsmiljørepræsentanter:** Susanne Nielsen, Trine Bech Søgaard, Maria Blach Nielsen, Inge Buss la Cour, Elin Ellebæk Pedetersen, Anne Blach Overgaard,

**Referent:** Louise Kruse Have

**Afbud:** Observatør: Jesper Riedel Voetmann (Aurora), Repræsentant for de studerende: Rasmine Andersson Nielsen.

### Dagsorden

- 1) Opfølgning på beslutninger fra tidligere møder (opfølgingsliste vedlagt)
- 2) APV-opfølgning: Alle arbejdsmiljøgrupper forventes at have gennemført lokale drøftelser af APV-rapporterne for sektionerne/administrationen og have udarbejdet forslag til lokale handleplaner. På mødet vil vi kort gennemgå de lokale handleplaner. Processen herefter bliver, at en lille arbejdsgruppe kombinerer og samler handleplanerne med henblik på at få udarbejdet den samlede handleplan der skal registreres i Rambøll systemet. Den endelige handleplan drøftes på et fælles LAMU/LSU møde d. 6. september (Bilag: Lokale handleplaner fra sektionerne og administrationen)
- 3) Supplerende arbejdsmiljøuddannelse/kompetenceudviklingsplan – har nogen været på kursus eller planlagt at deltage på et kursus?
- 4) Status på arbejdsmiljø/sikkerhed i de enkelte arbejdsmiljøgrupper (bordet rundt)
- 5) Arbejdsulykker og nærved ulykker - siden sidst
- 6) Eventuelt og input til næste LAMU-møde?

Emne	Tidsfrist	Ansvarlig
Fra fysisk APV: DNA test af skimmelsvamp ved OBH gruppen. <i>Hans har sendt en mail til Nat-Tech Bygningsservice d.18.08.2021, hvor der bliver bedt om en uvilddig undersøgelse af problemets omfang i bygning 1540 af evt. Teknologisk Institut, og har endnu ikke hørt noget. Vinduerne i byg. 1540 bliver dog udskiftet i 2022, hvor det forventes at nedbringe skimmelsvampen.</i>	Pågår	Hans/Lone
Evakueringsøvelser <i>Lone er i kontakt med Institut for Matematik omkring planlægning af evakueringsøvelser på instituttet og har Biologiens hus med i planlægningen.</i>	3. kvartals LAMU 2022	Lone

1. Opfølgning på beslutninger fra tidligere møder (se liste ovenfor).

**Skimmelsvamp** – Da der ikke er noget nyt i denne sag, og vinduesudskiftningen er i gang i byg. 1540, hvor det forventes at nedbringe skimmelsvampen, besluttet det at slette punktet på opfølgningslisten.

Udfordringen med skimmelsvamp og dårligt indeklima kommer til at indgå i den kommende APV, og bliver derfor et nyt punkt.

**Evakueringsøvelser** – Der er endnu ikke afholdt evakueringsøvelser i byg. 1540-1535 og Biologiens Hus. Det er svært at finde et passende tidspunkt, hvor det også passer Matematisk Institut, da de indgår i øvelsen i byg. 1535.

Det besluttet derfor at punktet slettes fra opfølgningslisten, og skal indgå i et LAMU årshjul i 4. kvartal, da evakueringsøvelserne skal afholdes hvert år.

(hvem laver LAMU årshjul og følger op?)

**2. APV-opfølgning:** Alle arbejdsmiljøgrupper forventes at have gennemført lokale drøftelser af APV-rapporterne for sektionerne/administrationen og have udarbejdet forslag til lokale handleplaner. På mødet vil vi kort gennemgå de lokale handleplaner. Processen herefter bliver, at en lille arbejdsgruppe kombinerer og samler handleplanerne med henblik på at få udarbejdet den samlede handleplan der skal registreres i Rambøll systemet. Den endelige handleplan drøftes på et fælles LAMU/LSU møde d. 6. september (Bilag: Lokale handleplaner fra sektionerne og administrationen)

Akvatisk handleplan: mere anerkendelse af det arbejde som andre udfører, de bevilninger man får og selve samarbejdet.

Mere anerkendelse går igen på tværs af hele instituttet.

**Løsning:** Idékatalog til inspiration til at kunne øge anerkendelse, og som kan bruges til diskussioner i sektionerne omkring hvordan man kan anerkende mere.

Mere synlighed, uanset hvem du er, og anerkendelse omkring det arbejde du udfører.

Mere anerkendelse af alt det *usynlige* arbejde, som får det hele til at hænge sammen og som er med til at lykkes.

**Handlingen:** Det besluttet at nedsætte en arbejdsgruppe, som kan lave et idékatalog. Arbejdsgruppen: Maria Blach Nielsen, Klaus Koren, Trine Bech Søgaard og evt. inddragelse af post doc og/eller ph.d.

Omgangstonen, tolerance, respekt og ensomhed er en udfordring på flere sektioner på instituttet, og det forslås at dette er et emne som ledelsen skal tale om, og tale om igen og igen for at det har en ændrende effekt.

Zoofysiologi: sociale aktiviteter og udformning af årshjul, så alle kan se hvilke aktiviteter der planlagt på sektionen

**Handling:** Zoofysiologi har lavet et årshjul med løbende opfølgning. Frist 1 år frem.

Derudover har flere på Zoofysiologi efterspurgt guides til feltarbejde, hvor Elin har inddraget og videreformidlet de guides der ligger på LAMU's hjemmeside.

*Udfordring at LAMU's medlemmer ikke er bekendt med alt det materiale der ligger på web.*

Genetik, Økologi og Evolution: er udfordret af ensomhed, manglende motivation og anerkendelse. En anerkendelse er også at blive inddraget i projekter/opgaver.

Maria Blach Nielsen vil dele en proces, som Mikrobiologi har lavet for at inddrage laborant – VIP – studerende.

**Handling:** Forslag til inddragelse. Interaktion mellem laborant – VIP – studerende.

Der opleves stress, og ubalance mellem opgaver der skal løses. Følelse af mangel på kontrol, og manglende struktur og afstem forventning.  
Her skal der være en løbende indsats. Det kan f.eks. være igennem dialog med nærmeste leder omkring opgaver og prioritering af opgaver.  
LAMU vil gerne se på hvorfor der opstår stress i forskellige arbejdsgrupper? Og vil gerne undersøge hvorfor stress opstår. Kunne en mini APV være en løsning?  
Det besluttet at emnet stress tages op på et særskilt LAMU-møde, hvor medlemmerne taler om de udfordringer og problemer der er, og hvordan det evt. kan løses.  
Alle er enige om, at der ikke skal symptombehandles, men at der skal findes en årsag.  
**Handling:** Nedsætter en arbejdsgruppe, hvor der diskuteres de udfordringer og eventuelle løsninger der kan være omkring stress.  
Arbejdsgruppe: Hans Brix, Susanne Nielsen og **Anne Blach Overgaard?** inkl. Trivsel udvalget.  
Hans Brix tager ansvaret.

Indeklima udfordring

**Handleplan:** Dårligt indeklima og hovedpine: længerevarende problemer med dårligt indeklima, PCB og skimmelsvamp. Dette punkt meldes igen ind i Rambøll systemet.

**Handleplan:** Manglende brandalarmer meldes igen ind i Rambøll systemet.

Larm og støj på gangen

**Handleplan:** Nedsætter en arbejdsgruppe der kan udarbejde forslag til at nedbringe støj/larm på hele instituttet, som mange er generet af. Det besluttet at LAMU's medlemmer sender forslag til arbejdsgruppen som samler op og laver en kontorpolitik, der lægges på hjemmesiden samt fulgt op og informeret bredt på et instituttmøde.  
Arbejdsgruppe: Susanne Nielsen og Inge Buss la Cour.

Rygepolitik – opfølgning. Louise sender link rundt omkring rygepolitikken, som trådte i kraft den 1. januar 2022.

**Mødet bliver afbrudt da tiden er udløbet, og arbejdet med gennemgang af handleplaner forsætter den 29. august 2022.**

Økoinformatik og Biodiversitet: flere medarbejdere er generet af rygning og røg, der kommer udefra.

Dog har Aarhus Universitet revideret tidligere rygepolitik, og det er nu **forbudt** at ryge på hele AU. Der er vedtaget et totalt indendørs rygeforbud hvilket også omfatter e-cigaretter, og på de udendørs arealer og udendørs liv på Aarhus Universitets lokaliteter er røgfrit. Denne rygepolitik trådte i kraft den 1. januar 2022, og under implementering, men er ikke informeret ud til AU's medarbejdere. Det besluttet derfor at LAMU's medlemmer informerer medarbejdere i sektionerne omkring denne rygepolitik.

Elin Ellebæk Pedetersen tager dette punkt med videre på FAMU-møde, da rygepolitikken skal informeres ud til alle medarbejdere på AU.

Lokalefordeling er en udfordring på Økoinformatik og der mangler konstant plads:

Løsning: kortlægning af kontorer og lokaler i en bygningsdatabase, som sendes rundt til sektionerne inkl. stillingstyper der er placeret i disse lokaler. Det vil være med til at give et bedre overblik.

**Handleplan:** Kortlægning af kontorer og lokaler i en bygningsdatabase. Hans Brix er ansvarlig for denne opgave og arbejdet er påbegyndt.

Krænkende adfærd: en udfordring som opstår løbende og som skal indgå i APV arbejdet løbende. Der er en stor udfordring med internationale grupper, og den manglende kulturforståelse kan være oversagen til at nogen føler sig krænkede.

I onboarding processen af nye medarbejdere og studerende skal de oplyses omkring god arbejdsplads kultur, trivsel og tryghed til at turde at sige fra, når de føler sig krænket. Jo mere vi taler om at turde at sige fra overfor uacceptable adfærd, jo mere kan vi ændre kulturen omkring krænkende adfærd.

**Handleplan:** LAMU skal sikre information omkring regelsæt i onboarding processen og årlige trivselsmøder i sektionerne. LAMU-repræsentanter tager ansvar for at få udarbejdet regelsæt, og få dette formidlet bredt ud på instituttet samt planlagt trivselsmøder. Dette emne skal indgå i sektionernes- og sekretariatets årshjul.

Implementering af regelsæt i det allerede eksisterende onboarding materiale, der fortæller retningslinjerne på AU omkring krænkende adfærd. Derudover skal LAMU gøre opmærksom på krisehjælp oversigten og hvem man kan gå til hvis man oplever krænkende adfærd eller uacceptabel opførelse. LAMU vil opfordre hele instituttet til at arbejde med emnet og turde tale om det, samt bruge den onbaording plan der ligger på Bio.staff.au.dk.

Dette er en fælles indsats i alle arbejdsmiljøgrupperne, som hjælper med at implementere og udarbejde materiale til brug i sektionerne og sekretariatet.

Derudover har Arbejdstilsynet udarbejdet materiale til dialog (dialogkort), som muligvis kan bruges.

Dårlig trivsel blandt Ph.d.-studerende og Post docs.

Der opstår konkrete problemer lokalt og skal derfor også behandles lokalt. Men hvordan motiverer vi dem til, at de skal hjælpe dem selv?

Handler det måske om manglende afstem forventning mellem vejleder og vedkommende?

Løsning: bruge en skabelon til ansættelsessamtalen omkring emner man skal omkring. Det onboarding materiale der er lavet, skal formidles bredt på ud på instituttet. Man kan udforme en opstarts samtale skabelon.

**Handleplan:** Fokus på onboarding i det kommende år og evaluér om det har effekt.

Mikrobiologi: kvindelige medarbejdere scorer lavere på trivsel i APV'en end mandlige medarbejdere. Der skal arbejdes med psykologisk tryghed og få skabt et trygt rum hvor man kan sige fra. Derudover skal der være forståelse for arbejdspress.

Klaus opfordrer til, at dette punkt bliver løftet op på institut niveau, da flere sektioner oplever denne udfordring.

**Handleplan:** Lave en fælles indsats.

**Mødet bliver afbrudt da tiden er udløbet, og arbejdet med gennemgang af handleplaner forsætter den 6. september 2022.**

Sekretariat: Der er lavet handleplan for støj, som skyldes snak på gangen og at dørene ikke lukkes ved møder. Mange falder også i snak, når de henter post og kaffe.

Sekretariatet er en servicefunktion, men LAMU opfordrede til, at der blev lavet en åbningstid for service, så der var mulighed for fordybelsestid for sekretariatets medarbejdere.

Det blev foreslået, at sekretariatet får en funktionspostkasse, som alle i sekretariatet har adgang til for at undgå sårbarhed ved sygdom og for at kunne fordele opgaver og mindske stress.

**3.** Supplerende arbejdsmiljøuddannelse/kompetenceudviklingsplan – har nogen været på kursus eller planlagt at deltage på et kursus?

-

**4. Status på arbejdsmiljø/sikkerhed i de enkelte arbejdsmiljøgrupper (bordet rundt)**

-

**5. Arbejdsulykker og nærved ulykker - siden sidst**

-

**6. Eventuelt og input til næste LAMU møde?**

-

—

—

—