

Mødedato: 19. januar 2022 kl. 10.30-12.00

Mødested: VD's kontor, 1448-315/Teams

Mødeemne: LAMU-møde i AU Uddannelse

Dagsorden

Deltagere: Louise Kold-Petersen, Louise Elbro, Rikke Nielsen, Signe Osbahr (referent)

1. Godkendelse af dagsorden

2. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse – 25 min

LAMU afvikler den årlige arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af vedlagte udkast.

Side 1/1

3. Status på trivsel – 10 min

LAMU drøfter arbejdet med trivsel på basis af vedlagte oversigt fra enhederne.

4. Fremtidens arbejdsplads – orientering om status – 10 min

Tilbage melding fra arbejdsgruppen. Kommissoriet er vedlagt

5. Arbejdsskader – 10 min

- Orientering om, at der er anmeldt en arbejdsskade i december 2021 (vedlagt) og drøftelse af læringer og muligheder for at forebygge gentagelser
- Orientering om, at der er kommet afslag på en anmeldelse af en arbejdsskade fra 2020

6. Corona-situationen – 10 min

Er der noget ved den seneste nedlukning, der kræver LAMU's opmærksomhed ?

7. Gensidig orientering – 10 min

Der orienteres kort om evt. sager/emner der har været behandlet lokalt, herunder

- Status på udrulning af beredskabskonceptet (SOS)
- AU's rejsepolitik (LKP)

8. Eventuelt

AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Målet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er, at ledelsen i samarbejde med medarbejderne skal tilrettelægge det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal foregå på udvalgsniveau i arbejdsmiljøorganisationen. De skal vurdere, om det foregående års mål er nået, ligesom der skal sættes mål for det kommende års samarbejde. Herudfra skal udvalget lægge en plan for, hvordan de i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø. Drøftelsen er lovpligtig. Læs mere på www.at.dk

Plan for arbejdsmiljø Samarbejdet	19. januar 2022
Aarhus Universitet	LAMU – AU Uddannelse
Udvalgsmedlemmer	Formand: <ul style="list-style-type: none">• Kristian Thorn (1/1-31/10 2021)• Rikke Nielsen (1/11-31/12 2021) Næstformand: <ul style="list-style-type: none">• Louise Kold-Petersen (1/1-31/12 2021) Medlemmer: <ul style="list-style-type: none">• Pernille Friis (1/1-28/2 2021)• Louise Elbro (1/3-31/12 2021)• Rikke Nielsen (1/1-31/12 2021)
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde, 2021	
Status over hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet i forhold til de planlagte indsatser:	
1) <i>Arbejde med beredskabskonceptet mhp. øget læring i organisationen</i>	
<ul style="list-style-type: none">• Grundet corona-hjemsendelsen har LAMU ikke arbejdet helt så meget med dette punkt, som forventet ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2021. Det betyder dog ikke, at indsatsen har ligget stille.• Der er i foråret 2021 installeret varslingsystem med lyd i Fredrikshus – et pr. bygning.• Der er i foråret 2021 sket udskiftning af alle beredskabsplancher på baggrund af den dialog LAMU havde med AU's beredskabsansvarlige i 2020.• LAMU har lavet en plan for udbredelse af det nye beredskabskoncept, hvor målet er, at Signe deltager på afdelingsmøder med en powerpoint præsentation. Den egentlige udrulning og efterfølgende afvikling af varslet evakueringsøvelse vil først finde sted i 2022.	
2) <i>Ergonomi mhp. forbedring af det fysiske arbejdsmiljø</i>	
<ul style="list-style-type: none">• På baggrund af de gode erfaringer fra 2020 blev der frem til og med marts 2021 afviklet 15 minutters pausegymnastik med professionelle fitness instruktører 2 gange ugentligt.• Som et led i en større møderække i foråret 2021, blev der afholdt et oplæg om 'Hjemmearbejdspladsen – 'stay strong' ved Hans Henrik Gaden, fysioterapeut, Stadion Fysioterapi.• Under hele corona-hjemsendelsen i 2021 udsendte LAMU løbende inspirationsmails til bevægelse på hjemmekontoret eller andre forbedringer af ergonomien.• I april, august og september har medarbejderne haft mulighed for at deltage i hhv. "Tæl skridt", "DHL stafetten" og "Vi cykler på arbejde" mhp. dels at understøtte sammenholdet på tværs af AU Uddannelse, dels at fremme bevægelse og dermed forbedre ergonomien. Særligt 'Tæl skridt', der blev afviklet i foråret 2021, bidrog også til at fjerne fokus fra selve corona-hjemsendelsen og skabe sammenhæng på tværs.• I efteråret 2021 havde alle afdelinger besøg af en ergonomikonsulent, der holdt et oplæg om den rette indretning af kontorarbejdspladsen. Efterfølgende havde alle medarbejdere mulighed for at modtage individuel rådgivning med udgangspunkt den enkeltes kontor og møbler.• I årets sidste måneder har LAMU ophængt plancher i kopirum, køkkener etc. med inspiration til små ergonomiske øvelser.	

3) Opfølgning på situationen omkring covid-19

- AU Uddannelse har afviklet APV i lyset af de corona-relaterede hjemsendelser. Selve spørgeskemaet blev udarbejdet i samarbejde mellem ledelsen, LAMU og LSU i forbindelse med årsskiftet 2020/2021. Spørgeskemaet blev udsendt i et online format til 169 medarbejdere i perioden 8.-25. februar 2021. Der var en svarprocent på 88%. Der er udarbejdet en samlet rapport for alle besvarelserne i AU Uddannelse, samt rapporter for afsnit med mindst 10 besvarelser. Den samlede rapport om processen og resultaterne findes på AU Uddannelses APV-hjemmeside: [APV i AU Uddannelse](#)
- LAMU har løbende drøftet implikationerne af corona-situationen på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder
 - indretningen af hjemmearbejdspladsen og de særlige behov, som nogle medarbejdere kan have.
 - at det for nogen medarbejdere kan opleves svært at vende tilbage til fysisk tilstedeværelse, og at situationen på nogle måder minder om en tilbagevenden efter en langtidssygemelding.

4) Drøftelse af, hvordan LAMU kan understøtte ledelsens arbejde med at introducere nye medarbejdere til arbejdsmiljøindsatsen

- LAMU har lavet en introduktionsvideo til arbejdsmiljøindsatsen i AU Uddannelse og til medlemmerne af LAMU.
- Videoen er lagt på LAMU's hjemmeside [Arbejdsmiljøudvalget \(LAMU\) \(au.dk\)](#), ligesom der er lagt link til den på AU Uddannelses tjekliste til nyansættelser, således at det sikres, at nye medarbejdere introduceres til arbejdet.

Andre indsatser

- Der har været afholdt fredsvalg til LAMU, og Louise Elbro (Studiesystemer) er indtrådt i stedet for Pernille Friis (Optagelse). Louise E. har i 2021 fulgt og bestået den lovpligtige 'Paragraf 9-uddannelse'. I forbindelse med konstitueringen, genbesøgte LAMU forretningsordenen og fandt, at den fortsat er dækkende.
- Kristian Thorn er fratrukket sin stilling som vicedirektør for AU Uddannelse pr. 31. oktober 2021, og dermed også sin rolle som formand for LAMU. Rikke Nielsen er konstitueret formand for LAMU indtil der ansættes nu vicedirektør.
- Louise K. er valgt ind i AAMU
- Louise K.P. og Louise E. har deltaget i AU's temadag om arbejdsmiljø 2021.
- AU Uddannelse har nedsat en arbejdsgruppe vedr. visioner for 'Fremtidens arbejdsplads'. Louise E. og Rikke repræsenterer LAMU i arbejdet. Der har løbende været givet status på indsatsen på LAMU's møder. Arbejdsgruppen forventes at levere sin rapport i foråret 2022.
- Der er fulgt op på APV-2019, hvor alle handleplaner nu er gennemført. Der er endvidere fulgt op på flytteAPV-2020, hvor enkelte handleplaner har afventet fysisk tilstedeværelse for at kunne gennemføres.
- LAMU og LSU har ultimo 2021 drøftet og vedtaget procesplan for APV-2022.

Status på evakueringsøvelser (Bygning 1445-1448 & Bygning 165x)

Grundet Corona-krisen og det medfølgende krav om minimeret fysisk fremmøde i store dele af 2021 har det ikke været muligt at afholde evakueringsøvelse. LAMU har imidlertid arbejdet på en plan for at udbrede kendskabet til konceptet, som beskrevet ovenfor, og der planlægges en større indsats i 2022 jfr. mål for det kommende år.

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

A. Bidrage til APV-processen

- I foråret 2022 afvikles den tre-årige APV, hvor medarbejderne skal forholde sig til den fysiske- og psykiske APV på samme tid.

- LAMU's primære rolle bliver at følge op på den fysiske APV og ligeledes samarbejde tæt med LSU om opfølgning på den psykiske del

B. Arbejde med beredskabskonceptet mhp. øget læring i organisationen

- Udbredelse af information om det opdaterede beredskabskoncept
- Afvikling af evakueringsøvelse

C.

-

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

Ad A)

- Fremme medarbejdernes deltagelse i APV'en
- Udpegning af de væsentligste problemstillinger, der identificeres via APV'en. Dette både mht. fysisk- og psykisk arbejdsmiljø, hvoraf de psykiske problemstillinger identificeres i samarbejde med LSU.
- Sikre at problemstillinger vedr. psykisk arbejdsmiljø drøftes så tæt på medarbejderne som muligt, dvs. i de enkelte afsnit af AU Uddannelse.
- Understøtte afsnittenes udarbejdelse af handleplaner for psykisk arbejdsmiljø og efterfølgende opfølgning herpå, således at det fortsat sikres, at fokus i enhederne bliver på det gode arbejdsmiljø frem for på handleplan-arbejdet.
- Etablere handleplaner for problemer relateret til fysisk arbejdsmiljø og efterfølgende opfølgning herpå.

Ad B)

- Etablering af powerpoint til brug for udbrede kendskabet til beredskabskonceptet
- Deltagelse i afdelingsmøder mhp.
 - Information om beredskabskonceptet
 - Information om ageren ved amokhandlinger (flygt, barrikader eller kæmp)
 - Hvorfor øver vi (etablering af rutiner)
- Afvikling af varslet evakueringsøvelse

Ad C)

-

Samarbejde vedr. ovenstående mål (organisering/samarbejde/hvem skal involveres/mødefrekvens)

Der afvikles som udgangspunkt 4 LAMU-møder om året. Mellem LAMU-møderne kan nedsættes arbejdsgrupper mhp. udvikling af oplæg om udvalgte emner. Der kan endvidere af tidsmæssige hensyn ind imellem ske skriftlig afklaring af problemstillinger.

Der forventes ansat ny vicedirektør i AU Uddannelse primo 2022, hvorfor LAMU får ny formand. LAMU vil derfor også i 2022 have fokus på sit interne samarbejde mhp. at sikre en god opstart for den nye formand.

I forhold til de enkelte indsatser påtænkes følgende samarbejder:

- Der samarbejdes med LSU om afvikling af og opfølgning på APV
- Alle medarbejdere i AU Uddannelse involveres i arbejdet med udbredelse af kendskabet til beredskabskonceptet via LAMU's deltagelse på afdelingsmøder.

Desuden indgår LAMU med en repræsentant i arbejdsgruppen vedr. Fremtidens arbejdsplads.

Plan for kompetenceudvikling (behov for uddannelse/kurser/anden kompetenceudvikling)

- Det skal afdækkes, om LAMU's nye formand allerede har "Paragraf 9-uddannelse" eller om der er behov for at deltage i denne. De øvrige 3 medlemmer har allerede den lovpligtige uddannelse.
- LAMU vil modtage de lovpligtige tilbud om supplerende uddannelse fra LAMU's sekretær eller Arbejdsmiljøenheden under AU HR
- Det drøftes løbende gennem året, om der er behov for anden kompetenceudvikling for at udfylde de foreslåede aktiviteter.

Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

- Kurser dækkes af afsnittenes budget til kompetenceudvikling efter aftale med pågældende funktionschef.
- Øvrige nævnte aktiviteter forventes at kunne dækkes af Stabens budget.

Dato:

Arbejdsgiverrepræsentant
(Formand)

Dato:

Medarbejderrepræsentant
(Næstformand)



Modtager(e): LSU og LAMU i AU Uddannelse

Trivselsindsatser i AU Uddannelse i 2021

LSU og LAMU i AU Uddannelse har tidligere aftalt, at arbejdet med trivsel i AU Uddannelse skal ske kontinuert og ikke kun punktvis i forbindelse med APV-målingerne. Som et element i dette laves en årlig status på arbejdet med trivsel i det forgangne år.

2021 har igen været et særligt år i forhold til arbejdet med trivsel, idet corona-krisen fortsat har påvirket måderne at arbejde, samarbejde og lede på. Dette har betydet, at der både i ledelsen, LSU og LAMU været et særligt fokus på trivsel under hjemmearbejde og ved tilbagevenden, men at man i år har kunnet bygget på erfaringer fra 2020. Nogle indsatser er derfor blevet fortsat, imens andre er blevet forbedret eller udbygget.

Nedenstående findes en oversigt over de fælles tiltag, der har været gennemført i AU Uddannelse:

- Løbende mails fra vicedirektøren til alle medarbejdere med information om hjemsendelse, tilbagevenden og retningslinjer for corona-sikker adfærd i forbindelse med fysisk tilstedeværelse mhp. at skabe klare rammer
- Fast punkt om corona på de ugentlige ledermøder under hjemsendelse og de første måneder af fysisk tilbagevenden mhp. hurtigt at kunne agere på udfordringer
- Forum for samlet ledergruppe har i 2021 haft temadrøftelser om tilbagevenden i hhv. marts og september, samt tema om hybridarbejde i december
- Tilbagevenden efter hjemsendelser tilrettelægges, så medarbejderne selv har indflydelse på, hvor hurtigt og hvor ofte de møder op igen
 - Herunder blev der taget særligt hensyn til medarbejdere, der ikke fra starten af tilbagevendelsesperioden havde haft mulighed for, at blive vaccineret, samt medarbejdere, der er i risikogruppen
- Tilbud om at fysisk fremmøde under nedlukningerne blev i perioder, hvor det var tilladt, også anvendt, når det var ergonomien eller trivslen, der var den udløsende faktor
- Pausegymnastik-tilbud 2x ugentligt blev fortsat frem til og med marts 2021 mhp. understøttelse af ergonomien under hjemsendelserne





- I april, august og september har medarbejderne haft mulighed for at deltage i hhv. "Tæl skridt", "DHL stafetten" og "Vi cykler på arbejde" mhp. dels at understøtte sammenholdet på tværs af AU Uddannelse, dels at fremme bevægelse og dermed forbedre ergonomien.
- Mhp. at styrke sammenholdet på tværs af AU Uddannelse og højne arbejdsglæden i hjemsendelsesperioden blev afviklet en række virtuelle foredrag
 - 29. januar 2021: Mindfulness under hjemmearbejde. Oplægsholder Lise Juul, Dansk Center for Mindfulness, Aarhus Universitet
 - 10. februar 2021: Hjemmearbejdspladsen – stay strong. Oplægsholder Hans Henrik Gaden, fysioterapeut, Stadion Fysioterapi
 - 9. marts 2021: Introduktion til Microsoft Teams. Oplægsholder Rasmus Stensgaard og Birgitte Troldtoft, AU IT, fra Office 365-team
 - 15. marts 2021: Koden til præstation og trivsel. Oplægsholder: Chris MacDonald
 - 4. maj 2021: Circle U. samarbejdet. Oplægsholder: Lotte Skovborg, projektleder, Circle U.
- Mhp. at afdække trivslen under hjemsendelsen, blev der afviklet en mini-APV i hele AU Uddannelse i vinteren 2021, og i foråret blev der arbejdet med læringer her fra og sommeren, ligesom de mange, værdifulde kommentarer har dannet grundlag for det efterfølgende arbejde med tilbagevenden til fysisk tilstedeværelse.
- Alle enheder har endvidere løbende fulgt op på APV 2019, således at alle handleplaner nu er gennemført. Desuden er der løbende fulgt op på flytteAPV 2020. Også her er langt de fleste handleplaner gennemført, dog udestår afslutning af to handleplaner, der dels kræver fysisk tilstedeværelse, dels har vist sig at kræve en større indsats fra Bygningservice, hvorfor arbejdet fortsat pågår.
- Der er i efteråret nedsat en arbejdsgruppe med deltagelse af både ledere og medarbejdere, der arbejder med 'Fremtidens arbejdsplads'. Det overordnede formål er at sikre fælles forståelse for visioner om, hvad der skal kendetegne fremtidens arbejdsplads i AU Uddannelse med godt arbejdsmiljø og gode samarbejdsrelationer. Resultaterne af arbejdet forventes at foreligge i foråret 2022.
- Imens der afventes en fælles vision for 'Fremtidens arbejdsplads' eksperimenterer alle funktionsområder med fleksibilitet, hybridmøder og andre læringer fra corona-tiden mhp. at afsøge modeller, der både understøtter trivsel og kvalitet i arbejdet.
- Foruden ovenstående mere formelle initiativer, har der været afholdt en række formelle eller uformelle arrangementer i de respektive afsnit og funktionsområder, der bl.a. har haft til formål at understøtte trivslen. Eksempler på dette er:
 - kaffemøder mhp. at styrke sammenhængskraften
 - månedlige virtuelle (foråret) og fysiske (efteråret) fredagsbarer.
 - "online faglig frokost-arrangementer" med forskellige faglige temaer
 - Teambuilding- og trivselseftermiddag efter fysisk tilbagevending
 - "lav origami-med kollegerne"
 - Online ølsmagning

Kommissorium for arbejdsgruppe for udviklingsmål 26: AU Uddannelse som fremtidens arbejdsplads

Formål

Arbejdsgruppen etableres med det formål at udfolde udviklingsmål nr. 26: AU Uddannelse som fremtidens arbejdsplads. Det overordnede formål er at sikre fælles forståelse for, hvad vi ønsker skal kendetegne fremtidens arbejdsplads i AU Uddannelse med godt arbejdsmiljø og gode samarbejdsrelationer. Arbejdsgruppen udarbejder et visionspapir om fremtidens arbejdsplads i AU Uddannelse. Visionspapir vil fungere som input til videre drøftelse i ledergruppe og evt. LSU og LAMU.

Arbejdsgruppens sammensætning og beslutningskompetence

Arbejdsgruppen sammensættes, så den så vidt muligt afspejler AU Uddannelses funktionsområder på tværs. Leder- og medarbejderrepræsentanter fra Arbejdsmiljøudvalget (LAMU) og Samarbejdsudvalget (LSU) er en del af arbejdsgruppen. Der vælges/ udpeges følgende repræsentanter:

- 1 lederrepræsentant fra LSU
- 1 lederrepræsentant fra LAMU
- 5 medarbejderrepræsentanter med repræsentation fra alle funktionsområder, hvoraf:
 - 1 medarbejderrepræsentant er fra LAMU
 - 2 medarbejderrepræsentanter er fra LSU
 - 2 medarbejdere udpeges fra funktionsområder, der ikke er repræsenteret i ovenstående (ved lodtrækning ved flere interesserede kandidater)

Lederrepræsentanter fungerer som tovholdere for arbejdsgruppen og sikrer herunder, at ledergruppen orienteres, og at der løbende er mandat til arbejdet. Derved sikres også undervejs i processen, at der er koordinering og opbakning i den samlede ledergruppe. Det er lederrepræsentanternes opgave at koordinere dagsorden, referat, mødeindkaldelse mv.

Arbejdsgruppens opgaver

- Drøfte metode og sikre inddragelse af medarbejdere i AU Uddannelse
- Foreslå en metode til dialog om fremtidens arbejdsplads, der kan anvendes på tværs ift. samtaler med medarbejdere
- Kortlægning af emnet "AU Uddannelse som attraktiv arbejdsplads". Emner, der bl.a. skal indgå i kortlægningen, er:
 - Fællesskab
 - Fastholdelse af kvalitet i opgaveløsning
 - Feedback-kultur og sparring med kolleger
 - Work/life balance
 - Faglige og sociale rammer for god ledelse og medledelse
 - Hjemmearbejde/kontortid
- Samle input og opmærksomhedspunkter
- Udarbejde et katalog af visioner for fremtidens arbejdsplads i AU Uddannelse
- Udarbejde plan for formidling/ fernisering

Proces

Dorte Føns Sørensen, IU, udarbejder i samarbejde med lederrepræsentanterne en proces for gruppens arbejde.

Bilag: Arbejdsplan for udviklingsmål: Fremtidens arbejdsplads AU Uddannelse

Dato	Forum	Aktivitet
18. marts	Ledermøde AU Udd	Drøftelse af form og tidsplan
20. maj	Formøde i AU Uddannelse	Intern drøftelse i ledergruppen
9. juni	Møde i LSU	Udpegning af 2 medarbejderrepræsentanter
18. juni	Møde i LAMU	Udpegning af én medarbejderrepræsentant
Medio juni	Dorte Føns Sørensen, RN/BLH	Initial snak og introduktion til opgave og indledende drøftelser ift. proces
Senest 30. juni	Funktionsområde(r), der ikke i øvrigt er repræsenteret	Udpegning af de resterende medarbejderrepræsentanter
Medio august	Dorte Føns Sørensen, RN/BLH	Planlægning af proces Indkalde til 1. møde i arbejdsgruppen
Medio september	Arbejdsgruppe	1. møde i Arbejdsgruppen (Sættemøde)
September-november	Arbejdsgruppe	Arbejdsgruppen arbejder
December 2021-januar 2022	Inddragelse af alle funktionsområder	Alle funktionsområder drøfter emnet og kommer med input til arbejdsgruppen
Februar-marts 2022	Arbejdsgruppe	Arbejdsgruppen bearbejder input fra funktionsområderne og vælger, hvordan resultatet skal formidles
1. april 2022	Arbejdsgruppe og AU Uddannelse i øvrigt.	Beskrivelse af hvad der kendetegner fremtidens arbejdsplads i AU Uddannelse foreligger. Fernisering.

Ulykkestype

Ulykkestype Arbejdsulykke

Vurderes efter
arbejdsskadeloven Ja

Anmeldt

Dato 11-01-2022

Fra WEB DA

Registreringstype Arbejdsgiver

Virksomhed CVR: 31119103, Aarhus Universitet, Nordre Ringgade 1,
8000 Aarhus C

Navn (lokal)

Tlf.nr.

Email-adresse

Navn (anmelder)

Tilskadekomne

CPR-nr.

Navn

Tlf.nr.

Email-adresse

Stillingsbetegnelse

Ansættelsesforhold

Forventet antal fraværsdage Uarbejdsdygtighed mindst én måned, men mindre end tre måneder

Erhvervsmæssig status Ansat i virksomheden

Årlig indtægt

Ansættelsesdato

Ansættelsessted CVR: 31119103, P-nr: 1005175678: Aarhus Universitet, Bygning 1445, 1448, Fredrik Nielsens Vej 5, 8000 Aarhus C

Aarhus Universitet Enhedsadministrationen: 9001

AU enhed ENH-AU UDD: 6200

Stillingsbetegnelse Undervisning og forskning på universiteter og høje læreanstalter

Ulykkesbeskrivelse

Dato og tid for hændelsen 07-12-2021 kl. 12:30

Beskrivelse af hændelsen Hvad lavede personen umiddelbart inden ulykken? Skadeslidte gik ned ad gangen fra sit kontor mod vejledercentret for at hente en studerende, der skulle til samtale. Skadeslidte talte med en kollega imens.

Hvad gik galt?

Der kom nogen ud ad døren, skadeslidte skulle ind ad, og skadeslidte tog et hurtigt skridt til siden, hvor der hang et skilt for lavt.

Hvordan kom personen til skade under ulykken?

Skadeslidte stødte hovedet ind i hjørnet eller kanten på skiltet, som gav en flænge og et slag.

Hvad der gik galt

Ukoordineret/utilsigtet bevægelse (fx rører varm kogeplade, støder mod åben låge)

Beskrivelse af afvigelsen

Støder mod lavthængende skilt

Hvordan personen kom til skade

Ved vandret bevægelse (fx hen ad gulv)

Hvad personen kom til skade på: Skiltet

Skadens art

Hjernerystelse og indre skader i kraniet

Skadet legemsdel

Kranium, hjerne samt hjernenerver og -kar

Ulykkessted

Ulykkessted På arbejdsgivers adresse

Hvor ulykken fandt sted På gangen bygning 1448, 2. sal

Forsikring og bilag

Forsikring	Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte
Policenr.	476
Vedhæftede bilag	Ingen bilag vedhæftet