

Mødedato: 14. april 2023 kl. 13.00-14.30

Mødested: Annas kontor/Teams

Mødeemne: LAMU-møde i AU Uddannelse

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

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

2. Status på APV 2022

LAMU drøftede status på APV 2022. Der er gang i arbejdet med handleplaner og fin fremdrift i alle enheder.

Side 1/3

I forhold til LAMU's egne handleplaner, så indgår de to handleplaner vedr. støj og temperaturer i arbejdet med fremtidens fysiske arbejdsplads. Den tredje vedr. lugtgener er afsluttet.

Louise KP nævnte, at AAMU har drøftet, at de 19 °C som rumtemperatur er en minimumstemperatur. Det er også sådan, det udmøntes i AU Uddannelse, dvs. at vi gør vores for at bidrage til besparelsen, men ingen medarbejdere skal gå hjem eller blive syge pga. temperaturen på kontoret.

3. Fremtidens fysiske arbejdsplads

Anna holdt et indledende oplæg om udfordring i forhold til de fysiske rammer i Frederikshus:

- Studiesystemer vil vækste under SIS-projektet, og de bør sidde sammen for at lykkes med at løfte opgaven.
- Der er fortsat vækst i antal studerende med funktionsnedsættelser, hvorfor antallet af rådgivere med behov for enekontor også er i vækst.

Ledelsen tænker også Dale T. Mortensen-bygningen ind, hvor der er pt. ikke pladsproblemer. De ledige pladser der kan imidlertid ikke løse udfordringerne i Frederikshus.

I arbejdet med at søge løsninger tages der udgangspunkt i følgende hensyn:

- Alle TAP skal have egen, fast kontorplads
- Der skal være plads til vækst og til de mange DTAP i AU Uddannelse
- Fordeling af lokalerne efter behov
- Et team er så vidt muligt samlet på én etage

Desuden inddrages rapporten fra arbejdsgruppen vedr. fremtidens fysiske arbejdsplads inkl. dennes pointer omkring vigtigheden af æstetik og akustik. Arbejdsgruppen har hentet inspiration fra andre arbejdspladser, f.eks. DOKK1 og AU HR, og LAMU drøftede dette.

LAMU bakkede op om de valgte hensyn og aftalte, at der kan afholdes et ekstra LAMU-møde, når planerne er mere konkrete mhp. at LAMU kan drøfte betydningen for det fysiske arbejdsmiljø.

4. Kvartalets ergonomiindsats

LAMU drøftede og prioriterede de indkomne forslag til ergonomi-indsatser.

LAMU besluttede

- At fastholde Vi cykler på arbejde som forårsaktivitet, fordi det er ret integreret i AU Uddannelse og en billig aktivitet. Louise E. udsender information til medarbejderne
- At fastholde DHL som sommeraktivitet, fordi det er en samlende event for hele AU. For at fremme det sociale element, vil vi til august minde medarbejderne om, at alle er velkomne til at hygge og heppe, uanset om man løber/går eller ej.
- Ikke at deltage i den officielle Tæl-skridt-kampagne, da det er muligt for os selv at lave noget tilsvarende, hvis der vurderes behov og interesse her for.
- Ikke at afholde det foreslåede foredrag om Motion & Bevægelse, fordi ressourcerne er brugt på ovenstående. Anna giver besked til forslagsstilleren.
- At der afholdes ergonomiuge under overskriften "imens vi arbejder" ultimo august/primio september (efterårsaktivitet). Ugen indledes med et online oplæg mandag, hvor Anna byder velkommen, imens Louise KP og Louise E minder om den gode kontorindretning. Efterfølgende rundsendes mail med opfordring til at se sit kontor og arbejdsformer igennem med ergonomiske øjne. Ugen afsluttes med online spørgetime fredag.
- At der afvikles pausegymnastik i december/januar (vinteraktivitet). Der rundsendes mail i august med efterlysning af et par medarbejdere, der har lyst til at lave lidt forskellige aktiviteter. LAMU skal hjælpe med at afgrænse tidsrummet og afsætte arbejdstid til det.

På sigt overvejer LAMU at nedsætte et aktivitetsudvalg.

5. Evakueringsøvelse

LAMU drøftede udkastet til procesplan for årets evakueringsøvelse. Der lægges op til, at der igen i år laves en delvist varslet øvelse, hvor medarbejderne modtager en mail et par uger inden, hvor der dels erindres om evakueringskonceptet, dels mindes om læringer fra sidste øvelse. LAMU erindrede om, at DTAP også skal oplæres og orienteres, samt at der skal ske bedre koordinering med bygningservice end i 2022. På den baggrund godkendte LAMU procesplanen, og valgte en dato for øvelsen. Signe opdaterer procesplanen og indkalder de nødvendige hjælpere.

Anna orienterede om, at der i øvrigt arbejdes på at sikre bedre introduktion til evakueringsystemet for nye medarbejdere og DTAP.

6. Arbejdsskade

En medarbejder har fået anerkendt en arbejdsskade. LAMU benyttede lejligheden til en generel drøftelse af håndtering af arbejdsskader.

På et senere LAMU-møde ønskes en drøftelse af beredskab til håndtering af udadrettede studerende.

7. Rengøring

Anna orienterede om, at der ikke er indkommet klager over rengøringen det sidste kvartal. Punktet er på dagsordenen, fordi der tidligere ikke blev fulgt godt nok op på det. Medarbejderne er fortsat velkomne at stille spørgsmålstejn ved rengøringen og melde det ind til Anna.

8. Gensidig orientering – 10 min

8.1 AAMU har lavet årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor i følgende emner indgår:

- Arbejdsmiljø for seniorer
- Fratrædelsessamtaler
- Distancearbejde
- Opfølgning på implementering af rygepolitik
- Digitaliseringens indvirkning på arbejdsmiljøet
- Klimaindsatsen med fokus på deling af lokale erfaringer og tiltag

LAMU drøftede, hvordan dette bør afspejles i LAMU's dagsorden. Arts har lavet et initiativ vedr. klima, som vi måske kan lære noget af i AU Uddannelse. Louise KP undersøger dette mhp. drøftelse på næste LAMU-møde.

Desuden aftalte LAMU at være opmærksomme på, om der er en problemstilling i forhold til seniorer i AU Uddannelse, som bør drøftes på et senere møde.

Sluttelig overvejes det, om vi skal arbejde mere med fratrædelsessamtaler i AU Uddannelse. Det kan evt. drøftes på et fællesmøde mellem LAMU og LSU.

8.2. På IU har der været en problematik omkring rygning for tæt på bygningen. Dette er løst ved, at der er sat ”rygning forbudt”-skilte op.

8.3. Der afholdes møde mellem AAMU/ASU 17. april 2023 om diversitet og inklusion, og Louise KP ønskede input. I AU Uddannelse arbejdes der med emnet i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere, så der sikres dels diversitet i ansøgerskaren, dels ansættelsesprocesser, der ikke er biased. Endvidere arbejder ledergruppen med psykologisk tryghed, dvs. sikring af, at alle stemmer kommer til orde.

9. Eventuelt

Intet