



**Mødedato:** 24. marts 2021 kl. 10.30-12.00

**Mødested:** Teams

**Mødeemne:** LAMU-møde i AU Uddannelse

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

**I pkt. 1 deltog desuden LSU:** Kristian Thorn, Mads Ask Olesen, Bente Lyng Han-nestad, Bjarke Parner, Frederik Langkjær, Helle Colding Seiersen, Laura Munk Peter-sen, Louise Margrethe Pedersen, Sarah Ø. Eaton, Tina K. Gerkens

## 1. Mini-APV i lyset af Covid-19 hjemsendelserne (fælles med LSU) – 1 time

LSU og LAMU glædede sig indledningsvist over, at så mange havde besvaret APV'en, da det øger validiteten af undersøgelsen. Endvidere giver de mange kommentarer gode muligheder for at forstå, hvad der rør sig, og dermed hvad der bør arbejdes videre med.

Herefter drøftedes resultaterne af APV'en og dets betydning for det videre arbejde med arbejdsmiljøet i AU Uddannelse:

- Generelt har medarbejderne det godt, men der er nogle udfordringer omkring ensomhed, fagligt og socialt fællesskab og fysiske gener.
- Det er vigtigt at huske på, at APV'en er lavet på et tidspunkt, hvor der var tvungen hjemmearbejde, og hvor erfaringerne med mulighederne i de online platforme stadig er begrænsede.
- Under den fortsatte hjemsendelse bør følgende tages i betragtning:
  - Tydeligt signal om, at man er velkommen til at hente it-udstyr og kon-torstol på AU, hvis det kan lette noget, samt at der er mulighed for at indkøbe nyt, hvis ikke udstyret forefindes på AU.
  - Hvis der kommer en periode med delvis genåbning, kan det endvidere være relevant med supplerende udstyr. Da der er individuelle behov og muligheder, bør dette drøftes mellem den enkelte medarbejder og dennes personaleleder.
  - Det bør arbejdes med at skabe uformelle møderum, så man ikke kun "ses" til formelle møder. F.eks. kan der arbejdes med 'breakout-rooms' på afdelingsmøder eller særskilte events.
- I forbindelse med genåbningsprocessen bør der tages højde for følgende, der dog skal justeres, alt efter hvornår en tilbagevenden finder sted:
  - Langsom tilbagevenden.
  - Det kan føre til både fysisk og mental træthed, når man atter skal om-gives med så mange mennesker. For nogle vil det føles unaturligt at være sammen med mennesker efter at have holdt afstand så længe.
  - Der kan stadig være folk i risikogruppen, der skal tages hensyn til.





- De forskellige funktionsområder har forskellige hensyn og muligheder i forhold til tilbagevenden, hvorfor processen bør planlægges i hvert funktionsområde på basis af nogle fælles rettesnore.
- Der bør tænkes i, at man ikke vender tilbage til "den gamle hverdag", men en "ny hverdag", så der fra starten af arbejdes med løsninger på og understøttende værktøjer til 'blended' fremmøde.
- Inddrag gerne TR og AMR i planlægningen af tilbagevenden.
- Når der vendes tilbage til en corona-fri hverdag, vil det være vigtigt at arbejde med følgende:
  - Fastholdelse af fleksibilitet: 70% vil gerne arbejde hjemme en eller flere dage om ugen. Flexibilitet kan også dække f.eks. pauser i løbet af en dag med fysisk fremmøde, eller halve dage med fremmøde og hjemmearbejde. Flexibilitet betyder ikke, at alle får præcist det, de ønsker, men at flere får det, de gerne vil have.
  - Forstyrrelsesfri perioder.
  - Principper for, hvornår møder afholdes online eller fysisk.
  - Distanceledelse.
  - Sikring af work/life-balance, så hjemmearbejdet ikke flyder ind over privatlivet på en negativ måde.
  - Sikring af det oplevet fællesskab - fagligt og socialt – evt. via etablering af faste fremmødedage. Der kan også tænkes i samarbejdsformer på tværs af fremmøde og hjemmearbejde, så de fremmødte ikke oplever, at man kun er en halv afdeling.
  - Samarbejde på tværs af enheder, når alle ikke er fysisk til stede.
  - Afklaring af hvad it-udstyr, der bør være til rådighed, hvis man har to arbejdspladser. Medarbejdersiden opfordrede i den forbindelse til at genoverveje mulighederne for arbejdsgiverbetalt internet.
- Medarbejderne frygter, at ønsket om øget fleksibilitet, kan føre til krav om øget fortætning. AU Uddannelse har ikke planer om dette i forbindelse tilbagevenden, men der pågår et arbejde om fremtidens administration i regi af LEA, hvor sådanne muligheder også indgår i drøftelserne.
- Der var ros til den foredragsrække, der har været etableret, og ledelsen kunne orientere om, at der arbejdes på at føre den videre. Input er meget velkomne.
- Der var også ros til initiativet vedr. pausegymnastik, der har sikret mulighed for bevægelse. Der er dog dalende deltagerantal, så der kan med fordel ses på nye koncepter. LAMU arbejder videre med den del.
- LSU og LAMU roste sluttelig ledelsen for at have lyttet til deres input, således at den anden tilbagevenden blev oplevet mindre problematisk end den første.

#### Konklusion:

- LSU og LAMU vil tage ovenstående overvejelser med i det videre arbejde med "fremtidens arbejdsplads", der er et udviklingsmål for AU Uddannelse i 2021
- Der arbejdes nu videre med APV-resultaterne i funktionsområderne



## 2. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

## 3. Velkommen til nyt LAMU-medlem og konstituering

LAMU bød velkommen til Louise Elbro, der er ny arbejdsmiljørepræsentant. LAMU drøftede herefter, om der var behov for opdatering af forretningsordenen, men fandt, at den fortsat er dækkende. Forretningsordenen findes på LAMU's hjemmeside.

LAMU konstituerede sig med Kristian Thorn som formand og Louise Kold-Petersen som næstformand.

Louise Elbro er tilmeldt arbejdsmiljøuddannelsen i april 2021. De øvrige LAMU-medlemmer har tidligere taget uddannelsen.

## 4. Introduktion af nye medarbejdere til arbejdsmiljøindsatsen

LAMU drøftede, hvordan udvalget bedst kan understøtte ledelsen i introduktion af arbejdsmiljøindsatsen til nye medarbejdere, og besluttede at gøre dette via en video, der præsenterer LAMU-medlemmerne. Der var enighed om, at format og finish ikke er afgørende, så længe budskabet er klart. Rikke, Louise E og Louise K laver manuskript.

## 5. Evaluering af ergonomitiltag under corona-hjemsendelse

Der har været to ergonomitiltag under corona-hjemsendelsen – pausegymnastik og inspirationsmails.

Der har været stor ros til pausegymnastikken, men deltagerantallet er faldende, så det vurderes at være tid til at finde et andet tilbud.

Det er uklart, hvor mange der er har benyttet inspirationsmails. Ulempen har været, at de er blevet udsendt samtidig med pausegymnastikken. Det overvejes, om de vil have større effekt, nu hvor gymnastikken ophører. Derfor besluttede LAMU at fortsætte initiativet frem til sommer. Louise E. og Louise K. hjælpes ad med opgaven.

Som alternativ bevægelsesindsats implementeres et "gå-initiativ", der bygges op om Dansk Firmaidræts forbunds indsats. Der overvejes en model med konkurrence mellem funktionsområderne. Hvis man ikke har en skridttæller, kan der anvendes en app på telefonen. Der sigtes mod opstart 19. april, og muligvis et boost medio maj. Rikke og Louise K. arbejder videre med indsatsen.

## 6. Gensidig orientering

- Louise K er blevet medlem af AAMU
- Der er kommet ny bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø, der i store træk skriftliggør hidtidig praksis



- Der bliver nu installeret varslingsystem med lyd i Fredrikshus – et pr. bygning.

## **7. Eventuelt**

Intet