

AMiU-møde tirsdag den 20. oktober 2020 kl. 13.30-15.30

Afviklet via Teams

Deltagere: Kim Dremstrup (formand), Erika Spaich (næstformand), Jesper Franch, Knud Larsen, Debbie Pedersen, Mark de Zee, Michael Voigt, Svend Birkelund, Brita Holst Serup, Anders Nielsen, Pia Ulla Sindbæk (referent).

Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referater
3. APV2020: Hvor er vi ift. årets plan? Offentliggørelse og opfølgning på handlingsplan
4. Forespørgsel om retningslinjer for hvordan man forholder sig til udgifter, når annum er fjernet (Jesper F.)
5. AMIU infomøde for arbejdsmiljørepræsentanterne: Orientering
6. Undervisning, retningslinjer for covid-19 og medarbejdernes følelse af tryghed (Brita)
7. Forskning, covid-19 og desinficering af EEG udstyr
8. Eventuelt

1. Godkendelse af dagsorden

Dagsorden godkendt.

2. Godkendelse af referater

Referatet fra mødet den 11. august blev godkendt.

Referatet fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse blev godkendt.

Der var lidt snak om fravigelse af afstandskravet og det blev derfor præciseret, at pr. 1/10-20 skal afstandskravet på 1 mtr. også overholdes i de studerendes "familier", i grupperum, møderum mv og kan kun fraviges ved f.eks. visse laboratorieophold, idrætsøvelser m.v.

3. APV2020: Hvor er vi ift. årets plan? Offentliggørelse og opfølgning på handlingsplan

Handlingsplanen er lagt på hjemmesiden og den blev gennemgået på staff-mødet den 23/9. Der skal sendes en mail med en kort information ud til alle på HST. Der skal være link til både arbejdsmiljøsidens på intra og selve handlingsplanen.

Debbie har forberedt mailen. Den bliver sendt til udvalget til kommentering.

Arbejdstilsynets besøg i marts blev som bekendt udsat. Det vides, at de har genoptaget at tage på besøg, men vi ved ikke, om de stadig påtænker at besøge os. Vi forventer at blive varslet igen, hvis det er.

Der skal arbejdes på at gøre AMIU mere synligt for alle medarbejdere og samtidig tydeliggøre, hvem der egentlig er ansvarlig for at udføre opgaverne.

Generelt ligger udvalgets ansvar i at tage emnerne op og få dem bragt videre til de bestemmende og udførende instanser.

De udførende instanser vil i mange tilfælde være os selv som medarbejdere.

Hvis ikke de lokale udfordringer bliver diskuteret og arbejdet videre med af medarbejdere og nærmeste ledere, så går processen i stå.

AMIU skal overordnet set primært holde fokus på eget årshjul.

Der ligger en praktisk opgave ift at få ryddet op i arbejdsmiljøinformationerne på intranettet og den overordnede HST-hjemmeside. Dette kan gøres løbende.

Arbejdsmiljøsektionen (AMS) har sendt os en mail inklusive "Opsamling" fra HAMIU og HSU fællesmødet i september. De ønsker, at vi skal indarbejde relevante punkter fra opsamlingen i vores egen handlingsplan, hvis ikke de allerede er med.

Nederst på side 4 i opsamlingen er der nogle punkter under emnet "Se frem + krisekapacitet".

Vi diskuterede afsnittet om et proaktivt kontra et reaktivt beredskab.

Vi konkluderer, at vores handlingsplan falder fint i tråd med notaterne og derfor ikke behøver yderligere tilpasninger.

Opfølgning på handlingsplanen:
Pkt. 1 er stort set afviklet

Pkt. 2 + 3 er også godt i gang.

Generelt er VIP i forvejen vant til at veksle mellem hjemmearbejde og universitetet og der findes derfor ikke en overordnet struktur for VIP angående fordeling osv. Dette styres mere på individuelt niveau ift administrationen, hvor hjemmearbejdet er mere skemalagt.

I de tilfælde hvor fysisk fremmøde er nødvendigt til undervisningen, har efteråret - pga afstandskrav mv - dog budt på væsentligt flere timer på campus for nogle af underviserne med store årgange. Der arbejdes også overordnet med at skabe en ensartet kvalitet i den digitale undervisning.

Pkt. 4 vedrører de lokale handlingsplaner.

Kim har haft emnet med på et møde i august måned. Den 27/10 er der møde med HSTs rådgivende forskningsudvalg og der vil Kim sætte det på dagsordenen.

Pkt. 5 kører som det skal.

Der er styr på indkøb og lagring af værnemidler. Der er styr på skiltning mv. Det er dog stadig ofte en udfordring, at nye direktiver er for længe om at blive formidlet videre fra AAUs ledelse. Der måtte gerne være en mere skarp kommandovej, som kunne gå i gang med det samme, der kommer nye udmeldinger fra myndighederne. Det er ærgerligt, når vi spilder meget tid på at forberede plan A og det så viser sig at være plan B, der bliver gældende.

4. Forespørgsel om retningslinjer for hvordan man forholder sig til udgifter, når annuum er fjernet (Jesper F.)

Flere kollegaer er usikre på, hvem/hvad/hvordan det skal gribes an ift udgifter, som normalt ville høre under annuum. Kim fortæller, at budgettet for 2021 bliver stramt og derfor igen uden annuum, men der afsættes formodentlig et beløb i en pulje, som kan søges 4 gange om året. Der bliver også afsat et disponibelt beløb til forskningsgrupperne.

5. AMIU infomøde for arbejdsmiljørepræsentanterne: Orientering

Erika var til møde den 2/10. Primært om Corona-situationen, men også AMIU-udvalgenes rolle.

Der blev bl.a. informeret om, at der på det tidspunkt havde været ca. 100 smittetilfælde blandt de studerende på hele AAU, jævnt fordelt og ingen intern smittespredning. Der var kun ganske få tilfælde af smittede medarbejdere.

Vi har i oktober på HST haft et lille udbrud i en studiegruppe med 4-5 smittede. Der har ikke været yderligere spredning.

Vi tolker det sådan, at vores skiltning, information, placering af værnemidler mv har den ønskede effekt og at langt de fleste studerende og medarbejdere følger direktiverne.

Det skal ikke være en sovepude, for det kan stadig alt for nemt gå galt og komme ud af kontrol.

På HST har vi ikke viden om smittede medarbejdere.

På mødet blev det særligt fremhævet, at AMIU skal inddrages i forbindelse med håndtering af utryghed relateret til Corona.

Angående utryghed skal vi helt klart arbejde på at gøre os mere synlige.

Udvalgets medlemmer er mere end velkomne til at deltage i de kurser, der udbydes både nu og generelt, for at blive endnu bedre rustet til opgaven. Det kan bl.a. være kurser om krisehjælp. Lige nu anbefaler HAMIU og HSU deltagelse i disse kurser:

- 22. / 28. oktober: [Usikkerhed og bekymringer relateret til Covid19](#)
- 20. november: [Kan konflikten vente til efter corona?](#)

Brita og Debbie deltager den 22. eller 28/10 og vil efterfølgende formidle essensen af kurset videre til resten af udvalgets medlemmer.

Det blev også særligt fremhævet, at AMIU skal inddrages i arbejdet med at udarbejde lokale retningslinjer. Vi er godt tilfredse med vores indsats omkring lokale retningslinjer. Vi har været gode til at arbejde effektivt med den videre formidling, så snart vi har modtaget info om ændringer fra ledelsen.

Den overordnede Corona-beredskabsgruppe ligger organisatorisk lige under topledelsen og vi henviser også jævnligt til dem, når vi udsender information.

Det er bl.a. dette beredskab, smittetilfældene indberettes til.

6. Undervisning, retningslinjer for Covid-19 og medarbejdernes følelse af tryghed (Brita)

Brita fortæller, at der har været meget stor forvirring og utryghed omkring planlægning og afvikling af laboratoriekurserne i efteråret. Dog primært de første hold i august måned, hvor AAU slet ikke var indstillet på, at der var undervisning på HST tidligere end 1. september.

Vi satser på at være meget bedre forberedt til semesterstarten den 1. februar.

Der er heldigvis kommet mere styr på det efter denne noget hårde start, men det kan stadig være svært helt at gennemskue reglerne. Dette medfører primært usikkerhed i planlægningsfasen, hvor direktiverne ikke er så detaljerede, som man nogle gange kunne ønske sig. Derfor kan det føles utrygt f.eks. selv at skulle bestemme, om der nu skal være et ny rør pr. studerende pr. reagens eller om de kan sprittes forsvarligt af mellem hver gang.

Udvalget anbefaler, at man inddrager en kollega i beslutningerne, så vidt som det kan lade sig gøre.

Derudover skal enhver utryghed tages alvorligt i hele organisationen og informationsniveauet skal højnes og tilpasses, så medarbejderne kan føle sig trygge i deres arbejde.

Konkret spørges der til brug af mundbind.

Svaret er, at der kun er krav om mundbind, hvis tæt kontakt i laboratorierne ikke kan undgås.

Kan Brita afklare igen, hvad situationen var. Svaret er til det konkrete spørgsmål og ikke generisk, da de studerende altid skal bruge mundbind i laboratorierne.

Generelt er det også tiltrængt med en lille opsang for at få strammet op på f.eks. at overholde afstandsreglerne på gangarealer og få respekten for retningslinjerne tilbage på sporet.

7. Forskning, Covid-19 og desinficering af EEG-udstyr

Der skal bruges særlige midler til rengøring af EEG-udstyr. Hører det ind under de fælles udgifter til værnemidler for HST?

Kim foreslår, at der nedsættes et lille udvalg til at undersøge, hvilke midler der specifikt er brug for. Som udgangspunkt må det være instituttets Covid-19-midler, der skal bruges.

Federico Arguissain tager sig af opgaven.

8. Eventuelt

Kim er blevet indkaldt til ekstraordinært møde i HST's Research Advisory Committee onsdag den 21/10 angående trivselsundersøgelsen.

Der er en sag om sexismen på dagsordenen.

Kim spørger udvalget om sexismen er et emne, som fremover bør have sit eget punkt i vores trivselsundersøgelser?

Da det er et stort ønske, at antallet af spørgsmål fortsat holdes på et minimum i undersøgelserne, foreslås det, at sexismen/krænkelser i stedet specifikt skrives ind i spørgsmålet om mobning og anden chikane.

De ordinære møder i 2021 skal snart planlægges og Pia efterlyser antal og tidspunkter.

Erika skaffer info om næste års deadlines hos AMS og aftaler derefter møderække med Pia.

Der er behov for at udvalget mødes igen inden jul. Pia finder dato og indkalder.

Næste møde afholdes i Teams den 9. december kl. 12.30-14.30.