|  |
| --- |
| Møde den: 10. januar 2018 kl. 10.00 – 11.30  Lokale 1521-220  Arbejdsmiljøudvalg (LAMU) for Administrationscenter ST  Deltagere: Erik K. Schmidt, Allan Holm Kallmeyer, Susanna Holm Nielsen, Dorthe M. Andersen, Bent Lorenzen, Niels Damgaard Hansen.  Referent: Lene Nielsen |

1. **Godkendelse af dagsorden**

Niels indledte med at ønske godt nytår og tillykke til mødedeltagerne, som alle stiller op til AMO.

Fastholder arbejdsmiljøorganisationen her på ST.

Der har i FAMU været en drøftelse af, hvorvidt det skal være lederen af afdelingen der er formand. Flere steder er det uddelegeret. Uheldigt.

Susanna sender AAMU-tidspunkter rundt.

Punkt 4 falder ud af dagsordenen, da der er fredsvalg.

1. **Meddelelser – 10 min**
2. Flytninger

Food byggeri i Skejby er i udbud nu. Bent er bekymret for prisen. Starter i marts og bygger indtil november 2019. Der arbejdes stadig på at finde erstatningsjord.

Processen omkring Roskilde-renoveringen er midlertidigt sat i bero fordi BYGSTs har fået begrænsninger på udmøntning af UNILAB-midlerne.

Generelt er tempoet derfor sænket på UNILAB renoveringer

Vi mangler lidt renoveringer i universitetsparken på bl.a. KEMI i 1510-1511 samt et køleringsprojekt, ligeledes i universitetsparken.

Vi har fået 23.000 m2 i Universitetsbyen, bygning 10, hvor MGB skal flytte over. Her skal vi have økonomien færdig inden 1. februar 2018.

Målet er aktiviteter i Silkeborg derefter flyttes til Aarhus i 2020.

Det er UNILAB –midler der er bygget om for i Flakkebjerg.

HR er/bliver involveret i personaleflytninger i Årslev og Food.

1. Status på den fysiske APV

Der er lavet flytte APV på områderne IT og UDD samt foretaget den nødvendige action.

Vi har derfor p.t. ikke flere fysiske APV’er i gang.

1. Status på stillingsnedlæggelser i Administrationscenter ST

Det er endt med fire afskedigelser - væsentligt færre end vi havde frygtet. Ros til HR, som har fået omplaceret to medarbejdere.

Vi har anmodet medarbejderne om at kommentere processen. Der er modtaget seks tilbagemeldinger. Overordnet var der stor opbakning til brug af e-boks, som gav begrænset periode til usikkerhed på dagen med udmeldelserne.

Få tilbagemeldinger er også et udtryk for at medarbejderne følte sig godt informeret.

Dialogmøderne skiftede karakter undervejs, hvor de sidste havde fokus på, hvad er det så vi ikke skal lave fremadrettet. Der skal findes en balance og det er der stor forståelse for.

Opsamling bliver lagt på hjemmesiden.

Nogle medarbejdere har givet udtryk for, at det afdelingsmøde der blev holdt umiddelbart efter udmeldingen, hvor HR deltog havde været et hårdt møde.

Dialogmøderne var det frivilligt at deltage i og afdelingsmøderne var lidt mere obligatoriske og medarbejderne følte at nu kom det tæt på.

Overordnet ramte vi rimeligt plet med vores dialogmøder og informationsniveauet ligesom brugen af e-boks.

Der bliver lavet en evaluerings-opsamling til hjemmesiden.

Sekretariatslederne og funktionscheferne, skal på et møde den 11. januar finde ud af, hvad er det så vi skal lave/levere i fremtiden. Dette bliver ud fra oplæg fra arbejdsgrupper inden for IT, ØKO og HR.

Vi skal nu se fremad og have fokus på arbejdsmiljøet; Sammenhæng, aktiviteter, Personaleforening, m.m. Vi modtager gerne forslag fra jer. Der er også forslag om at lave forskellige sammenbindende arrangementer i forhold til institutterne.

Sammenhængen med fællesadministrationen er ikke blevet tættere på det sidste. Krisen gør at ”kløften” er blevet dybere. Det er noget Niels og lederteamet arbejder med.

1. **Arbejdsmiljødrøftelsen for næste år**
2. Da bidragene fra Arbejdsmiljøgrupperne har været forsinket, foreligger der ikke et udkast til arbejdsmiljødrøftelse for 2018, men de enkelte bidrag fremsendes, så de kan danne udgangspunkt for drøftelsen i LAMU.

Processen skitseres igen. Bent samler op og laver den nye version. Det er det ”gamle” LAMU der skal godkende den i løbet af januar. Bent laver udkast som rundsendes til kommentering hvorefter vi laver den endelig version, som formand og næstformand for LAMU underskriver.

Fokus på hvad vi skal lave i 2018:

* Anerkendelse
* Stress
* God omgangstone
* God ledelse
* Uddannet nye arbejdsmiljørepræsentanter
* APV i foråret 2019
* Fysisk og psykisk – opfølgning
* Arrangementer som binder medarbejderne sammen på tværs
* Vigtigt at udviklingsplanen bliver diskuteret i de enkelte grupper
* Beredskabsøvelse – brand. Det bliver arbejdsmiljøorganisationen der kommer til at stå for beredskabsøvelser. Bygningsservice går gennem udstyr og ved ombygninger skal tegningerne også opdateres. Repeterer lidt konkret på et af fællesmøderne.

1. **Afholdelse af valg af medarbejderrepræsentanter til arbejdsmiljøgrupper**

Dette punkt udgår.

1. **Opfølgning på lokale handleplaner Psykisk APV**

Generelt er der sket rigtig meget positivt på de enkelte områder og vi bliver også

fint inspireret, når vi hører hinandens erfaringer.

Tiden er godt givet ud, hvis vi i sidste ende kan drage nytte af de gode erfaringer.

Erfaringer kunne lægges ud på hjemmesiden under LAMU.

Kommunikeret de gode eksempler ud – på afdelingsmøder og evt. på vores fællesmøder.

**6. Opfølgning på førstehjælp**

1. Der har været høring ude om antal af interesserede og kursusinvitationer er på vej ud til medarbejderne.
2. Førstehjælpskasser bliver der arbejdet videre med

**7. Arbejdsmiljø-statistikken Q3-2017**

Vi skal generelt gøre en indsats for at komme af med sygefraværet.

Vi skal alle arbejde med det, evt. som et generelt tema. Vi skal være åbne for at lytte til medarbejderne. Tage det op i den store lederkreds. Høre om ART’s erfaringer fra snakken med Randers Kommune.

Usikkerheden ifm. afskedigelsesrunden tæller tungt i fjerde og første kvartal.

Vi skal have fokus på det.  
Lederteamet har som mål at nedbringe sygefraværet med 20 %.

Og vi gør allerede noget. Systemerne er nu sat op til at give flere/tidligere ”alarmer” – dvs. besked om at et problem kan være på vej, så vi tidligere kan tage affære.

Hvis vi tager fat i det før det sker, så vil vi kunne spare mange resurser.

Vi får lavet en ansøgning til kompetencefonden til uddannelse i digitalisering. Forandringerne kommer og det skal vi være rustet til.

1. **Kommende punkter på dagsordenen**

Arbejdsmiljøredegørelsen.

Medarbejdersiden mødes og laver indstilling til Niels.

1. **Evt.**

Kultur-papiret er nu færdigt og lagt ud på nettet. Skal have et liv i afdelingerne. Er fint til intro for nye medarbejdere.

Flekstidsaftaler arbejder ledelsen med. Udkast der skal forhandles i organisationerne.

**Næste møde**: Afventer konstituering af arbejdsmiljøudvalg.