



AALBORG UNIVERSITET

Institut for Kemi og Bioteknologi

Arbejds miljøudvalg

Referat af Årlige Arbejds miljødrøftelse 30-10-2013 Ligeså AMIU-møde

Til stede:

Udvalgsmedlemmer: Reinhard Wimmer (RW), Anne Sommer (AS),
Donghong Yu (DY), Anne Flensburg (AF), Gitte Hinz-Berg (GHB)

Øvrige: Dorthe Spangsmark (DS, substitut for Rudi P. Nielsen), Linda B.
Madsen (LBM, substitut for Rudi P. Nielsen), Arne Nielsen (ARN,
Teknisk Forvaltning) , Lykke Kirstine Schøning (LKS,
Studerende, AAL)

Afbud: Peter S Lübeck (PSL), Rudi P Nielsen (RPN), Barbara Samuelsen
(BS), Rikke Eriksen Gissel (REG, Studerende, AAL)

Fra mødeindkaldelsen:

Mødet foregår som videokonference på følgende lokaler:
AAL: Institutlederens kontor (SV57 D212)
CPH: ACM15 C1-2.1.028
ESB: NBV8 B108

Dagsorden

1. Godkendelse af Dagsorden
2. Valg af referent
3. Opsamling af punkter fra sidste møde i AmiU, referatet af sidste møde findes her:
http://www.intranet.bio.aau.dk/digitalAssets/62/62058_2013-01-amiu-godkendt-referat.pdf
4. Status på APV
5. Årlig arbejds miljødrøftelse
 - a. Rammerne for Arbejds miljøarbejde
 - i. hvordan skal samarbejdet med arbejds miljø foregå (mødefrekvens, behandling af referater, dagsorden (hvem fastlægger dagsorden), mødeformat (videokonference))
 - ii. indhold af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
 - b. Instituttets Strategiske Arbejds miljøarbejde
 - i. sidste års mål
 - ii. mål for næste år
6. Ny lovgivning på området
7. Arbejdsulykker
8. Eventuelt
9. Næste møde



1. Dagsorden blev godkendt. Ingen yderligere punkter tilføjet.
2. Det blev besluttet, at Anne Sommer er fast referent på disse møder.
3. Opsamling:
 - Alle er i gang med om-mærkning af kemikalier. Alle faste stoffer forventes klar inden årets udgang. RW følger op på dette med sektionslederne, når deadline nærmer sig.
 - Der skal udpeges en giftansvarlig. RW har bedt sektionslederne om at udpege en giftansvarlig for hver sektion.
 - Alle medlemmer af AmiU skal have lovpligtigt arbejdsmiljøkursus. DY, AF, Rudi, AS og RW har sådan et kursus. GHBs kursus er fra 1990 og derfor ikke længere gyldig, PSL har ikke dette kursus. GHB og PSL skal have gennemført kurset snarest. ARN oplyser at han har mulighed for at PSL og GHB kan tage kurset på Københavns Universitet – de tre aftaler nærmere.Derudover ingen bemærkninger til sidste møde.
4. Status på APV:

HG (Henriette Giese) varetager den psykiske del og arbejdet er påbegyndt på institutseminar i Esbjerg i august. Handleplaner på den fysiske del ligger ved sektionslederne.
5. Årlig arbejdsmiljødrøftelse
 - a. Rammerne for Arbejdsmiljøarbejde.
 - i. Mødefrekvens: 4 gange årligt. RW finder datoer for det kommende år
Referater: udfærdiges og udsendes senest 10 arbejdsdage efter afholdelse af møde. Herefter har udvalgsmedlemmerne 10 arbejdsdage til at kommentere. Kommentarer fremsendes til RW. Herefter udsendes rettet referat, som efter yderligere 10 arbejdsdage betragtes som godkendt. – Herefter lægges referatet på intranettet.
Dagsorden: Laves af RW. Forslag stiles hertil. Alle medarbejdere og studerende på BIO har mulighed at få dagsordenspunkter bragt op. Fast punkt vil bl.a. være ”nyt fra Teknisk Forvaltning v. ARN”
Format: Fremmøde samt videokonference.
 - ii. Indhold af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år:
 - Fokus på at opnå grøn smiley fra Arbejdstilsynet (AT)
 - APV opfølgning.
 - Følge op på godkendelse af GMO-projekter. Varetages af RW og BS i samarbejde med Sektionslederne fra Biotek i Aalborg og København (Øvrige sektioner har pt. ikke GMO arbejde)
 - Følge op på kemikaliebehandling. Herunder sørge for at anmeldelser til de forskellige stoffer som kræver det (lægemidler, eksplosive og giftige stoffer), sker.
Dette punkt varetages af RW samt BS i samarbejde med laboranterne i de enkelte sektioner.
 - Nye laboratorier i AAL i forbindelse med flytning. Klassificering, godkendelser mm.
 - Udfærdige procedurer for modtagelse af nye medarbejdere. De orienteres om affaldshåndtering samt kemibrug. HG har foreslået der afholdes 2 orienterende møder herom 2 gange årligt (jan + sep).



- Øget fokus på trivsel på arbejdspladsen. Det sigtes at medarbejdere er bevidste om deres muligheder og pligter i forbindelse med vores alles trivsel.
- b. Instituttets Strategiske Arbejds miljøarbejde.
- i. Sidste års mål: RW søger fortsat efter dette dokument.
 - ii. Mål for næste år: (se 5.a.ii)
 - Grøn Smiley.
 - APV opfølgning.
 - Skabe overensstemmelse mellem anmeldte og faktiske GMO-projekter.
 - Anmelde kemikalier, hvor det er krævet.
 - Afslutte om-mærkningen af kemikalier.
 - Få tilladelse til de kemikalier, hvor det er påkrævet
 - Fokus på nye laboratorier i AAL.
 - 2 årlige opsamlingsmøder for nye medarbejdere ift. laboratoriebrug.
 - ”Trivsel: Fokus på håndtering af, og redskaber til, forandringer på arbejdspladsen – herunder omstruktureringer og fysisk omplacering.”
6. Ny lovgivning:
ARN: Det psykiske og fysiske arbejdsmiljø sidestilles nu og begge kan påpeges ved besøg af AT.
7. Arbejdsulykker:
- GHB: En medarbejder fik et kraftigt stød i forbindelse med berøring af vandbad. HFI relæ slog ikke fra. Teknisk Forvaltning er orienteret og en elektriker blev sat på sagen.
 - I laboratorie gik der brand i en person. ARN kan ikke erindre, han er orienteret om dette. (Personen slap med en forskrækkelse og er i god behold) *(ARN har efter afsluttet møde meddelt RW at rapporten om ulykken er modtaget og sagen er i orden).*
 - Kemikalie-spild på gulv.
 - AF: En kolbe med organisk opløsningsmiddel (butanon) der splitrede med mindre snitsår og skader på tøj til følge. Sektion for Kemi vil fokusere på at få fjernet glasvarer, der måtte have små skader (det er dog uvist om det var det, som forårsagede ulykken)
 - ESB glimrede ved ikke at have haft nogle arbejdsulykker.
8. Eventuelt:
- Der ytres bekymring for de kemi-shows der foregår. Hvem er ansvarlig for disse grupper og deres godkendelser? Ligeså spørgsmål om forsikring. ARN følger op på dette med BS.
 - Fælles drev og fælles mailgruppe med fælles kalender er igangsat. Vi hører nærmere fra RW.
 - Førstehjælpsundervisning på engelsk var en ønske fra ESB. ARN undersøger.
9. Næste møde:
- Vil formentlig være sidst i januar eller først i februar. Annemarie Davidsen vil gerne forestå at udsende mødeindkaldelse samt booke lokaler.



Guide til den årlige arbejdsmiljødrøftelse

Side 1

Ifølge reglerne om samarbejde om arbejdsmiljø skal alle virksomheder afholde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Man skal igennem følgende punkter på den årlige arbejdsmiljødrøftelse:

- 1) Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
- 2) Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå.
- 3) Vurdere, om det foregående års mål er nået.
- 4) Fastlægge mål for det kommende års samarbejde.
- 5) Hvis I er under 10 ansatte og ikke har en AMO, skal I også drøfte, om der er den nødvendige viden om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Arbejdsstyret har udarbejdet en guide, der via en række spørgsmål kan hjælpe jer gennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Guiden er ment som inspiration. I kan selv vælge, hvilken rækkefølge I vil drøfte spørgsmålene i, og I afgør, om de alle er relevante for jeres arbejdsmiljødrøftelse.

Ideen med arbejdsmiljødrøftelsen er, at I får talt om, hvordan det forgangne år er gået, og hvilke arbejdsmiljøopgaver og – udfordringer I eventuelt har i fremtiden. Det skal I bl.a. gøre for at finde ud af, om den måde, I har planlagt jeres samarbejde om arbejdsmiljø på, er tilstrækkelig til at løse opgaverne.

Arbejds miljøet det seneste år

- Har I haft nogen særlige arbejdsmiljøudfordringer det seneste år?
 - Fx sygefravær eller ulykker
- Har I steder eller arbejdsmetoder, der udgør en risiko for arbejdsmiljøet?
- Hvad virker positivt på arbejdsmiljøet i virksomheden?
- Har der været situationer, hvor vi har manglet viden om arbejdsmiljø?

Hvis I har sat mål for arbejdsmiljøarbejdet, på sidste års arbejdsmiljødrøftelse, skal I vurdere, om målet blev nået.

- Hvilke mål satte I på sidste års drøftelse?
- Har I nået jeres mål? **Hvis ikke**, hvad forhindrede jer i at nå jeres mål?
- Skal jeres mål videreføres til næste år?

Det seneste års samarbejde om arbejdsmiljø

- Hvordan har strukturen været for samarbejdet det seneste år?
 - Hvordan har I organiseret jeres samarbejde?
 - Har der været tid og ressourcer?
- Har strukturen for samarbejdet været passende?
 - Kan I justere den, så den passer bedre til jeres virksomhed?
- Hvilken form har samarbejdet haft?
 - Har der været møder med et fast interval?
 - Har I fulgt op på møderne?
- Hvad sker der, når der opstår arbejdsmiljøproblemer?
 - Hvordan håndterer I det i virksomheden?



Side 2

Arbejds miljøet det kommende år

Der skal sættes mål og drøftes indhold for arbejds miljøarbejdet i det kommende år.

- Står virksomheden over for nye opgaver eller ændringer, som påvirker arbejds miljøet?
- Hvilke mål ønsker I at sætte for de områder, I har valgt at arbejde med i det kommende år?
- Hvordan sikrer I de bedste betingelser for at nå jeres mål?

Samarbejdet fremover

- Skal I mødes med faste intervaller i det kommende år?
- Hvordan skal I mødes?
- Skal I inddrage andre medarbejdere i aktiviteter, hvor arbejds miljøet er på dagsordenen?
- Hvem er ansvarlig for løbende at følge op på, om I er på rette vej?

Viden om arbejds miljø

I virksomheder med under 10 ansatte – uden arbejds miljøorganisation – skal I også drøfte, om der er den nødvendige viden om arbejds miljø til stede på virksomheden.

Eksempler på spørgsmål, der kan drøftes:

- Har I arbejdsopgaver, der kræver særlig arbejds miljøviden, og har I den nødvendige viden?
- Står I over for nogen udfordringer i det kommende år, hvor jeres viden om de arbejds miljø-mæssige konsekvenser er utilstrækkelig?
- Hvad skal I gøre for at indhente den viden, som mangler?



1. Hvordan er det gået?

2. Hvor er vi nu?

3. Hvad skal vi næste år?





Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Alle virksomheder skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse. En arbejdsmiljødrøftelse skal indeholde følgende punkter:

1. Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år.
2. Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå.
3. Vurdere, om det foregående års mål er nået.
4. Fastlægge mål for det kommende års samarbejde.
5. Hvis I er under 10 ansatte og ikke har en arbejdsmiljøorganisation (AMO), skal I også drøfte, om der er den nødvendige viden om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Arbejdstilsynet har udarbejdet en generel guide, der kan hjælpe jer til komme godt igennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Desuden har vi lavet tre guides om henholdsvis ulykker, muskel- og skeletbesvær og psykisk arbejdsmiljø, som I kan bruge til at komme lidt mere i dybden med disse emner på jeres arbejdsmiljødrøftelse.

Hvis I har en arbejdsmiljøorganisation (AMO) er det her, drøftelsen skal foregå.

I skal have holdt den første arbejdsmiljødrøftelse senest den 1. oktober 2011. Når Arbejdstilsynet kommer på besøg efter denne dato, vil I blive spurgt, om den er blevet afholdt. Hvis det ikke er tilfældet, har I tre måneder til at gøre det.

Hvis I stadig ikke har holdt drøftelsen inden for de tre måneder, risikerer I et påbud.

VEJLEDNINGER OM ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

- ▶ **At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder på bygge- og anlægsområdet**
Vejledningen handler om, hvordan virksomheder på bygge- og anlægsområdet med midlertidige eller skiftende arbejdssteder kan leve op til reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- ▶ **At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med højst ni ansatte**
Vejledningen handler om, hvordan samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal ske i små virksomheder, der ikke har pligt til at have en arbejdsmiljøorganisation.
- ▶ **At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, bortset fra bygge- og anlægsarbejde**
Vejledningen handler om, hvordan virksomheder med midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for bygge- og anlægsområdet kan leve op til reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- ▶ **At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte**
Vejledningen handler om, hvordan virksomheder med mindst 35 ansatte kan leve op til reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- ▶ **At-vejledning om samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med 10-34 ansatte**
Vejledningen handler om, hvordan virksomheder med 10-34 ansatte kan leve op til reglerne om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

<http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdsmiljoemner/andre-emner/arbejdsmiljodroftelse.aspx>