

Närvarande:

Catharina Svensson, prefekt och ordförande

Eva Andersson, SO, Brandskydd-, miljö- och kemikalieombud, repr D9:3

Veronica Hammar, sekr, SO, repr C8:3

Tove Hoffman, repr A9:3

Arianna Cocco, repr D11:3

Viktor Ek, via zoom, repr doktorander

Natalia Papadopoulos, via zoom, repr B11:3

Annika Grahn Westin, via zoom, repr B9:3

Minnesanteckningar från möte med IMBIM's arbetsmiljögrupp (AMG)

- **Psykosociala enkäten**

Vi bestämde oss för att fokusera på följande punkter från enkäten:

1. **Många känner att de har en för hög arbetsbelastning.**

Åtgärder - Arbetsbördan måste vara rimlig och det måste finnas tid för återhämtning. Viktigt med återkommande medarbetarsamtal där arbetssituationen m.m. diskuteras och följs upp. Här ligger ansvaret hos gruppledarna, prefekten kan dock uppmana och följa upp att det görs.

2. **Många vet inte var de ska vända sig om de blir utsatta för någon form av trakasserier.**

Åtgärder - Här har vi gjort mycket genom att informera på IMBIM-dagar, infomöten, information i IMBIM handbook, info på vår hemsida och vi har en aktiv lika villkors grupp. Vi fortsätter att lyfta detta i framtiden vid alla möjliga tillfällen och fortsätter att informera.

3. **Det uttrycks avsaknad av information om framtida karriärvägar för doktorander och nydisputerade under de senaste tre åren.**

Åtgärder – Informera om mentorprogrammet iMPACToR för yngre forskare vid Medfarm, UU CareerGate vid UU. Nytt för i år att IPhA kommer att arrangera en doktoranddag.

4. **Känsla av utanförskap och när all information, mejl och möten inte finns/hålls på engelska.**

Åtgärder – Vid ankomst till IMBIM, informera om utbudet som finns när det gäller svenskakurser, både inom UU och utanför. Vid UU är det fler som söker än vad det finns platser. IMBIM's doktorandföreningen har påtalat detta och försöker trycka på för att få till fler platser, prefekten försöker trycka på uppåt. Om en forskare vill stanna kvar inom akademien så måste den kunna undervisa på svenska, det är ett krav. Vi bor i Sverige och vårt myndighetsspråk är svenska, alla dokument finns inte på engelska. Vid IMBIM's interna möten ska mötets språk anpassas efter deltagarna..

5. **Många vet inte vilka kriterier som tillämpas vid lönesättning och en del upplever att medarbetare inte har lika lön för likvärdigt arbete.**

Åtgärder - Här kan vi tydliggöra processen inför nästa lönerevidering, informera hur själva processen ser ut och att det tillämpas individuell lönesättning. Viktigt att ha lönesamtal med närmsta chef. Prefekten kan följa upp att detta sker genom att gruppledarna rapporterar när de haft samtal med alla i gruppen.

6. Vi behöver påminna om att **alla har en skyldighet att informera sig**, genom att läsa mejl, MP, våra interna websidor. Vi samlar allt viktigt i handbook och det är viktigt att uppdatera sig genom att läsa den minst en gång per år.

7. Det är roligt att läsa att **majoriteten av alla medarbetare vid IMBIM trivs med sitt jobb och att de anser sig ha intressanta arbetsuppgifter, som också är intellektuellt stimulerande.**

- **Föregående protokoll** gicks igenom och lades till handlingarna.
- **Covid-19**
Pga distansarbete vid UU har, har riskavfallet minskat med 75 %.
Kö till toaletterna och de är smutsiga, Veronica mejlar Daniel Skogehall och lokalvården.
- En **uppföljande skyddsron**d har gjorts, allt inte åtgärdat så Veronica och Eva följer upp.
- Doktorandföreningen har svårt att få fram en representant till AMG då få av doktoranderna är svensktalande. AMG beslutade att vi gör vårt bästa för att anpassa mötets språk efter deltagare, så att även engelsktalande kan vara med i gruppen.
- **Arb miljöplanen** uppdaterades.

Vid pennan, Veronica Hammar