

AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Målet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er, at ledelsen i samarbejde med medarbejderne skal tilrettelægge det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal foregå på udvalgsniveau i arbejdsmiljøorganisationen. De skal vurdere, om det foregående års mål er nået, ligesom der skal sættes mål for det kommende års samarbejde. Herudfra skal udvalget lægge en plan for, hvordan de i det kommende år vil samarbejde for at sikre et godt arbejdsmiljø. Drøftelsen er lovpligtig. Læs mere på www.at.dk

Plan for arbejdsmiljø Samarbejdet	Udkast udarbejdet 21.11.2017, drøftet i LAMU 24.11.2017 og tilrettet 29.11.2017 efter mailkommentering i LAMU
Aarhus Universitet	LAMU, IKK, Arts
Udvalgsmedlemmer	Formand: Per Stounbjerg Næstformand: Hans-Peter Degn Medlemmer: Inger Schoonderbeek Hansen, Nelly Dupont, Birgitte Stougaard, Morten Brockhoff, Morten Breinbjerg Observatør: Tine Arsinevici Sekretær: Anne Møldrup Overballe
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde 2017	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:	
<ul style="list-style-type: none">• Opfølgning på den psykiske APV, som gennemførtes i F 16• I handlingsplanen for den psykiske APV er det skrevet ind, at der i MUS skal inddrages spørgsmål om arbejdstid og arbejdspress, ledelse i dagligdagen, anerkendelse, karriere- og udviklingsmuligheder samt omgangstone og evt. køns-, alders og VIP-TAP-problematikker. Disse punkter er også med i denne MUS-runde• Der er udført et omfattende arbejde med at kalibrere ressourceforbruget på undervisningssiden, så vi undgår fremtidige timebalancer. Foreløbige vip-o-matic-opgørelser tyder på, at det går i den rigtige retning• Overblik over arbejdsbelastning, bl.a. gennem forbedringer i timeregistreringssystemet Vip-O-Matic. Efter en del vanskeligheder, som betød, at regnskabet for F 16 først blev sendt til godkendelse sammen med E 16, hvor alle tal desværre ikke nåede at blive opdateret inden MUS, er vi nu system- og personalemæssigt klar til fremover at følge årshjulet.• Indgåelse af aftale om nedbringning af timebalancer. Aftalen indebærer, at timebalancer deles med 2,6 og herefter udløser forskningssemestre. Afviklingen aftales med afdelingslederen, og skal så vidt muligt ske i løbet af de kommende to år. Efter ønske kan forskningssemestre erstattes af forskningsstøtte• Medarbejderne i sekretariatet har udarbejdet funktionsbeskrivelser med henblik på at opnå en mere tilfredsstillende og klar arbejdsdeling og en bedre udnyttelse af kompetencerne• APV-følgegruppen har mødtes med henblik på at komme videre med udarbejdelsen af en stressguide i forlængelse af kurset med ALECTIA. Arbejdet er imidlertid ikke afsluttet, så dette indgår også i næste års arbejde• Anerkendelse af vifte/mangfoldighed af indsatser bl.a. ved indførelse af bredtfavnende stafet i nyhedsbrevet, der også har rejst spørgsmål om omgangstone i evalueringer af kvindelige undervisere• Fokus i afdelingerne på anerkendelse og fejring af også andet end hjemtagning af midler• Institutleder har imødekommet ansøgninger fra afdelinger, forskerprogrammer og –grupper m.fl. om midler til afholdelse af seminarer med fokus på bl.a. øget samarbejde• Der har været fokus på omgangstone, bl.a. ved et temamøde fælles med LSU, faciliteret af Martin Keis Kristensen• En ny kontorpolitik er vedtaget og anvendt i forbindelse med flytninger i Nobel og Katrinebjerg	

- På Kasernen er den kunstneriske udsmykning i fliserne ved indgangen til bygning 1580 blevet behandlet, så de nu er mere skridsikre. Dog har det vist sig, at det skridsikre lag allerede er slidt, så der skal følges op igen.
- Der er i vid udstrækning sket udskiftning af kontormøbler og opsat rullegardiner
- Der har på Kasernen og i Nobelparken været afholdt kurser med efterfølgende mulighed for individuelle kontorbesøg med henblik på at forebygge ergonomiske problemer. Derudover har de medarbejdere, som havde ergonomiske problemer haft individuelle besøg
- På Kasernen er der indkøbt sjippetove og elastikker, og der er bestilt en ribbe, træningsmadras m.v. til forebyggelse af bl.a. rygproblemer
-

Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)

- Der har været holdt evakueringsøvelse:
- På Kasernen i undervisningsfløjen – bygning 1584
- På Katrinebjerg i Nygaard-bygningen s.m. ingeniørerne og Datalogi
- I Nobelparken i 1481 og 1485 den 9. november

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

Prioriteringsrækkefølge:

Hovedmålene fra den psykiske APV gælder fortsat

- Øget trivsel og færre medarbejdere med stresssymptomer
- Undgå varig arbejdsbelastning, øge trivslen og forebygge stress.
- Sikre synlig, klar og personalenær ledelse
- At medarbejderne føler sig anerkendt/taget alvorligt, set og hørt af ledelse og kolleger og som del af et kollegialt fællesskab – herunder særligt fokus på mindre medarbejdergruppe
- Forebyggelse af ulykker
- Drøftelse og udarbejdelse af en sprogpolitik

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- Med udgangspunkt i den indgåede aftale om afvikling af timebalancer, at lave individuelle aftaler om afviklingen – kombineret med ansættelse af det nødvendige antal VIP og DVIP
- Ansættelse af midlertidige AC-TAP på de fire lokationer – bl.a. som støtte til afdelingslederne, så der frigives tid til personaleledelse
- Stort fokus på, at Vip-O-Matic skal være retvisende
- Færdiggøre stressguiden, udbrede kendskabet til den og sætte fokus på forebyggelse og håndtering af stress
- Fortsat fokus på god omgangstone
- Opfølgning på evakueringsøvelser og på rapporter herfra
- Den skridsikre belægning på udsmykningen ved indgangen til bygning 1580 på Kasernen skal tjekkes og om nødvendigt forbedres.

Samarbejde vedr. ovenstående mål (organisering/samarbejde/hvem skal involveres/mødefrekvens)

- Samarbejde og fælles møder med LSU om fortsat opfølgning på den psykiske APV, herunder vedr. stresshåndtering og –forebyggelse og vedr. kompetenceudvikling
- Fokus på kompetenceudvikling og arbejdsbelastning, ledelse i dagligdagen, anerkendelse, karriere- og udviklingsmuligheder samt omgangstone og evt. køns-, alders og VIP-TAP-problematikker også ved den igangværende MUS-runde E17 og i opfølgningen herpå.

-

Plan for kompetenceudvikling (behov for uddannelse/kurser/anden kompetenceudvikling)

- LAMUs medlemmer kan deltage i arbejdsmiljørelaterede kurser efter ønske og behov
- LAMU's medlemmer planlægger kursusdeltagelsen, så der både bliver taget hensyn til, at LAMU tilsammen skal besidde brede kompetencer på arbejdsmiljøområdet, samtidig med, at der gives mulighed for, at flere medlemmer deltager i samme kursus for at styrke mulighederne for opfølgning. Vi har som målsætning, at alle kommer på et kursus i løbet af året, og vi vil arbejde for at kurser, som retter sig mod en bredere kreds, får et indhold som styrker arbejdsmiljøet.
- Tilbud til medarbejderne om kurser i stresshåndtering og –forebyggelse
- Der visiteres til psykologisk rådgivning hos Dansk Krisekorps efter behov

Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

- Der er afsat midler til kompetenceudvikling

Dato:

Arbejdsgiverrepræsentant
(Formand)

Dato:

Medarbejderrepræsentant
(Næstformand)