

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	4. januar 2024
Aarhus Universitet	IKK LAMU
Udvalgsmedlemmer	<p>Forperson: Unni From Næstforperson: Tina Pabst Medlemmer: Dominic Rainsford; Morten Breinbjerg; Nelly Lucie Nicole Dupont (afbud til mødet); Steen Kaargaard Nielsen; Tina Pabst; Tine Arsinevici; Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl</p> <p>Derudover deltog følgende fra LSU i drøftelsen: Tine Arsinevici; Alexandra Kratschmer; Anne Marit Waade; Jody Pennington; Marianne Rasmussen; Louise Søndergaard</p>
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde 2023	
Status og oversigt for, hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet.	
<p>I 2023 har vi arbejdet med følgende for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø (en del punkter går igen fra 2022 og vil også være i fokus i 2024):</p> <ul style="list-style-type: none">• Opfølgning på APV 2022 har som i 2022 været en væsentlig hovedopgave for LAMU og LSU. En stor del af opfølgningen er sket i APV-følgegruppen, som løbende har opdateret handleplaner for APV-opfølgning på IKK og instituttets APV-side på medarbejderportalen.• Nedbringelsen af arbejdspress og stress har fortsat været et vigtigt fokusområde. Der har her været særligt fokus på at forbedre muligheden for at få tid afsat til undervisning og forberedelse til at slå til. Studieleder har holdt inspirationsoplæg om dette i APV-følgegruppen, LSU-LAMU, Institutforum og Institutledelsen. Flere afdelinger inddrager i forlængelse heraf CED.• Nedbringelsen af timeubalancer er fortsat i 2023 – om end i begrænset omfang.• Psykologisk tryghed samt afdækning, forebyggelse og håndtering af krænkelser og diskrimination har været (og er) et højt prioriteret indsatsområde, som der har været fokus på i institutledelsen og instituttets råd og udvalg. Institutleder, APV-følgegruppen og tillidsrepræsentanter har opfordret til, at man henvender sig, da der kun er kendskab til langt færre tilfælde end tallene i APV'en tyder på.• Konflikt håndtering blev som foreslået en del af afdelingslederforløbet. Hele ledelsen har deltaget heri.• Vi har fortsat forsøgt at forbedre det digitale arbejdsmiljø ved at bringe det op i bl.a. FAMU og HAMU. Den tidligere næstforperson i LAMU har været hovedkraften i dette, og hans pensionering i juli 2024 betød en midlertidig opbremsning i arbejdet, som nu er genoptaget. Flere afdelinger og sekretariatet har deltaget i oplæg om mulighederne i Office 365. De mange nye systemer (særligt mitHR), nye arbejdsgange og sikkerhedsforanstaltninger er dog fortsat en stor udfordring for mange.• Udviklingsmuligheder. LAMU-LSU har haft fokus på muligheder for kompetenceudvikling og drøftet forskellige måder, hvorpå vi kan udbrede kendskabet til disse (MUS, nyhedsbrev, medarbejderportal m.v.).• Sekretariatets APV-følgegruppe har bl.a. haft særligt fokus på mere nær og tydelig ledelse (herunder at sekretariatslederen nu arbejder en dag om ugen på hhv. Katrinebjerg og i Nobelparken) og på at mindske misforholdet mellem opgaver og tid. (Sidstnævnte bliver hovedfokus i 2024.)	

I 2023 har vi arbejdet med følgende for at forbedre **det fysiske arbejdsmiljø**:

- Der er foretaget de udskiftninger og nyindkøb af udstyr, som kan forbedre det fysiske arbejdsmiljø – herunder solafskærmning på et enkelt kontor, lyd-dæmpning og ergonomiske hjælpemidler.
- Der har været arrangeret oplæg om kontorergonomi samt kontorbesøg af ergoterapeut fra CRECEA med henblik på at forebygge og afhjælpe gener pga. ensidige/uhensigtsmæssige arbejdsstillinger. Der var blandt VIP begrænset tilslutning til dette. TAP-gruppen har deltaget i større omfang.
- Der er efter en nærvæd-ulykke (reolvæg, som faldt ned) igangsat undersøgelser af, hvilken belastning af reolerne på Kasernen, der er forsvaret.

Kurser m.v.

- Medlemmer af LAMU har deltaget i:
- En AMR har deltaget i Den Store AMR-dag (med HK) om Psykologisk Tryghed (Oplæg af Christian Ørsted) og efterfølgende ERFA-møde i HK med AMR fra andre arbejdspladser, både offentlige og private.
- Ny AMR har gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)

- Øvelserne er blevet udskudt til starten af 2024. Det har været vanskeligt at finde ud af, hvem der kan bistå, og vi har fået forskellig besked om, hvad proceduren bør være (med eller uden alarm), alt efter, hvem vi har spurgt. Det er nu afklaret, at vi igen har mulighed for at kontakte Anders Moeslund for assistance.
- På Kasernen er alarmerne endelig blevet forbundet, så de aktiveres på alle etager. De virkede indtil da kun på den etage, hvor de sættes i gang

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

Arbejdet med **det psykiske arbejdsmiljø** vil også i 2024 være koncentreret om APV-opfølgningen - herunder fokus på at:

- Forebygge og håndtere stress og arbejdsbelastning.
- Styrke trivsel og psykologisk tryghed.
- Forebygge og håndtere konflikter, krænkelser og diskrimination.

Arbejdet med **det fysiske arbejdsmiljø** vil have fokus på at:

- Gennemføre evakueringsøvelser på alle lokationer.
- Færdiggøre opfølgningen på nærvæd-ulykken på Kasernen (reoler, der faldt ned).
- Undersøge muligheder for forbedret adgang for handicappede på Kasernen.
- Undersøge muligheder for at få dagslyspærer.

Derudover vil vi gøre en ekstra indsats for at synliggøre LAMU's rolle for alle på instituttet.

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

For at opnå målene vedr. det psykiske arbejdsmiljø vil vi:

- Fortsættelse af arbejdet i APV-følgegruppen
- Fortsætte arbejdet med at kortlægge arbejdsopgaver med henblik på at beskære og/eller fjerne ikke-nødvendige opgaver.
- Inddrage CED i arbejdet med at opnå tilfredsstillende undervisningsforberedelse inden for de fastsatte normer.

- Se kritisk på særligt tidskrævende eksamensformer og opfordre til at tage dette op med studieleder og i SN og UN.
- Finde konkrete muligheder for i afdelingerne at arbejde med trivsel, arbejdsglæde, kollektive tiltag, konflikthåndtering og forebyggelse og håndtering af krænkelser og samle disse i et inspirationskatalog.
- Sætte særligt fokus på yngre og internationale medarbejderes arbejdsforhold og integration.
- Sætte fokus på karriereudvikling for både VIP og TAP. Professionalisering af karrieresamtaler. Se på samspil mellem faglig ledelse og personaleledelse.
- Arbejde med procesoptimering i sekretariatet og kompetenceudvikling i forbindelse med nye/ændrede opgaver og systemer.
- Gå ekstra meget i dybden, når vi får årets arbejdsmiljøstatistik.

Arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø vil ske i samarbejde med bygningsdriften på Arts og AU.

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

- LAMU og LSU samarbejder om det meste. LAMU foreslå denne mødestruktur: Fire årlige ordinære møder - ½ time inden det fælles til LAMU, 1½ time fælles, ½ t efter til separat LSU, som kun bruges, når det er relevant samt et årligt LAMU-møde til arbejdsmiljødrøftelsen.
- Vi vil her videreudvikle platformen for samarbejdet (Sharepoint/Teams)

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

- Nye medlemmer af LAMU skal gennemgå den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse
- Eventuelle yderligere kompetencekurser aftales med det nye LAMU.

Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

- Der er afsat midler til kompetenceudvikling i budgettet,
- Posten som arbejdsleder for Nobelparkens afdelingen besættes midlertidigt, men vil i løbet af 2024 blive overført til en arbejdsleder på den aktuelle lokation. Den p.t. tomme AMR-post i Nobelparken besættes snarest muligt.

Dato: 31/1-2024

Unni From

Arbejdsgiverrepræsentant
(Forperson)

Dato: 2/2-24

Jane Pabst

Medarbejderrepræsentant
(Næstforperson)