

# AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE PÅ IKK

<b>Plan for arbejdsmiljøsamarbejdet</b>	Arbejdsmiljødrøftelsen blev afholdt 3. december 2024 Dokumentet er opdateret 24.01.2025
<b>Aarhus Universitet</b>	LAMU på IKK, Arts (obligatorisk) LSU (tilbud om deltagelse)
<b>Udvalgsmedlemmer</b>	LAMU: Forperson: Unni From (UF) Næstforperson: Tina Pabst (TP) Medlemmer: Morten Breinbjerg (MB); Joshua Charles Skewes (JS); Nelly Lucie Nicole Dupont (ND); Steen Kaargaard Nielsen (SN); Jan Ulrik Saksø Chrintz Juhl (JJ) Sekretariatsbetjening: Tine Arsinevici (TA)  Fra LSU deltog: Marie Lund og som observatør også Louise Søndergaard
<b>Status på det forudgående års arbejdsmiljøsamarbejde 2024</b>	
<p>Samarbejdet mellem medarbejdere og ledelse i LAMU og LSU fungerer meget konstruktivt, og langt de fleste indsatser på arbejdsmiljøområdet er et resultat af dette samarbejde – og med Institutforum og institutledelsen.</p> <p><b>Arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø</b> har også i 2024 været koncentreret om APV-opfølgning. Dimensionering og kandidatreform har forøget behovet for indsatser og har samtidig vanskeliggjort opfyldelsen af nogle af målsætningerne.</p> <p>På trods af gode hensigter og mange indsatser, kan vi ikke sige, at vi er nået i mål, men dog kommet et stykke ad vejen.</p> <p>Vi havde for 2024 sat os som mål at:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Forebygge og håndtere stress og arbejdsbelastning</li><li>- Styrke trivsel og psykologisk tryghed</li><li>- Forebygge og håndtere konflikter, krænkelser og diskrimination</li></ul> <p>LAMU, LSU og APV-følgegruppen har arbejdet med dette og er kommet med anbefalinger, som langt hen ad vejen er blevet ført ud i livet i afdelinger og sekretariat.</p> <p>Studieleder har holdt oplæg i APV-følgegruppen i institutledelsen og i LSU-LAMU om at opnå tilfredsstillende undervisningsforberedelse inden for de givne rammer, og nogle af afdelingerne har i forlængelse heraf afholdt workshops med CED om undervisningsforberedelse.</p> <p>Arbejdet med at indføre mindre tidskrævende eksamensformer afventer de forestående studieordningsændringer.</p> <p>Sekretariatet har arbejdet, og vil også fremover arbejde videre med afdækning og udvikling af opgaver og arbejdsgange, procesoptimering og udnyttelse og udvikling af kompetencer.</p> <p>Indsatser vedrørende trivsel, tryghed og forebyggelse og håndtering af konflikter og krænkelser har været tilpasset de enkelte afdelinger.</p> <p>Mange har anvendt dilemmaspillene om krænkelser. Enkelte afdelinger med konkrete behov for konflikthåndtering har med inddragelse af eksterne konsulenter med gode resultater arbejdet massivt med dette.</p>	

Nogle afdelinger har afholdt GRUS, hvor man bl.a. har drøftet tilstedevær og kollegialt fællesskab.

Mange afdelinger har haft særligt fokus på inklusion af internationale medarbejdere, herunder i form af mentorordninger og tilbud om supplerende danskundervisning.

APV-følgegruppen og institutledelsen har i forlængelse af IKS' retningslinjer og anbefalinger i forbindelse med nære relationer tilpasset disse, så IKK nu også har [Retningslinjer og anbefalinger for arbejdsrelaterede asymmetriske relationer](#) som supplement til AU's retningslinjer.

Vi har ikke, som ellers planlagt, fået samlet konkrete tiltag og idéer til forebyggelse og håndtering af konflikter, krænkelser m.v. i et inspirationskatalog.

Vi er ikke nået langt/systematisk nok med at sætte fokus på professionalisering af karrieresamtaler.

Vi havde planlagt at gå ekstra meget i dybden, når vi fik årets arbejdsmiljøstatistik, men har ikke fundet detaljeringsgraden (som er afhængig af anonymitetshensyn) tilstrækkelig til at vide, hvor det er vigtigt at sætte ind.

Langt de fleste ønsker om kompetenceudvikling for både VIP og TAP er blevet imødekommet.

Til indsatsen om synliggørelse af arbejdsmiljøindsatsen har AMR-gruppen lavet en funktionspostkasse, hvor vi sender info ud om evakuering, ergonomi mv. AMR har også haft indlæg i Nyhedsbrevet.

Institutleder har haft indlæg i nyhedsbrevet og på medarbejderportalen (sammen med fælles-TR) om arbejdsmiljøindsatsen.

[APV-følgegruppens arbejde er synliggjort på Instituttet medarbejderportal.](#)

### **Arbejdet med det fysiske arbejdsmiljø**

LAMU og især AMG på Kasernen har sammen med Arts Bygningsservice med inddragelse af en ekstern konsulent (ingeniør) fulgt op på nærvæd-ulykken i forbindelse med nedfaldne reoler. De fleste reoler vil nok kunne bære mere, men da det er umuligt at undersøge, hvilke skruer m.v., der er brugt, kan ingeniøren kun stå inde for sikkerheden med en ret lille belastning af hver hylde. Der forestår nu et arbejde med at få medarbejdere med større belastning af reolerne til at fjerne en stor del af bøjerne herfra.

Muligheden for dagslyspærer blev undersøgt. Enkelte steder var det muligt, men en større udskiftning blev bremset af, at der skal ske en generel udskiftning af belysningen på AU.

Ergonomiske hjælpemidler er blevet bevilget efter behov.

Der er på Kasernen lavet relativt beskedne forbedringer i adgang for handicappede i form af små ramper ved høje dørtrin samt trykknapper til døråbning.

### **Deltagelse i kurser m.v. for medlemmer af LAMU**

HAMU Arbejdsmiljøtemadag – 22. april 2024 (TP)

HK – AMR Temadag om forandringsprocessor – 16. maj (TP)

Universiteternes Arbejdsmiljøkonference – 9.+10. oktober (TP; AO; TA)

Basisførstehjælp (TP)

Diverse webinarer om IT-stress, bevægelse osv. (TP) På Katrinebjerg har alle medarbejdere fået tilbud om at deltage i Basisførstehjælp

### Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)

- Katrinebjerg samlet: Alle bygninger – afholdt 21. marts 2024  
I CAVI blev alarmgangsættelse glemt, selvom det blev adviseret. Ellers forløb øvelsen planmæssigt
- Nobelparken bygning 1481-85: afholdt sammen med bl.a. IKS og DPU 25. september 2024.  
Øvelsen forløb planmæssigt.
- Kasernen: Øvelsen er udskudt til F25

### Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

APV 2025 gennemføres i F25, og indsætterne vil blive justeret i forlængelse heraf. En derfor foreløbig prioritering er:

- Fokus på psykologisk tryghed og på særlige eller forstærkede udfordringer i forbindelse med kandidatreform, udflytning, dimensionering og kommende flytninger
- Forebyggelse af stress og arbejdsbelastning
- Sikring af det fysiske arbejdsmiljø

### Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- Nedsættelse af APV-følgegruppe til opfølgning på APV 2025
- Udarbejdelse af handleplaner, når APV-rapporter foreligger, og der har været gennemført dialogmøder i afdelinger og sekretariat
- Gennemførelse af evakueringsøvelser på alle lokationer
- Yderligere opfølgning til sikring af reoler

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

LAMU og LSU samarbejder fortsat tæt. Minimum to møder pr. semester. Typisk afsættes ½ time til separat LAMU, 1½ time fælles og ½ time til separat LSU. De separate møder afholdes kun, når der er punkter, der ikke egner sig til fælles behandling.

Samarbejde mellem LAMU-LSU og institutledelsen om prioritering og gennemførelse af handleplaner som kræver lokal opbakning og handling.

Begge poster i arbejdsmiljøgruppen i Nobelparken er midlertidigt besat. Posterne skal genbesættes.

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

- Vi vil i 2025 bestræbe os på at finde kurser, som har relevans for flere medlemmer af LAMU og LSU, da dette fremmer muligheden for opfølgning og implementering. Konkrete kurser er endnu ikke aftalt

### Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

- Der er afsat midler til kompetenceudvikling i budgettet
- Der er midler til ergonomisk udstyr

Dato: 05.02.2025

Unni From  
Arbejdsgiverrepræsentant (Forperson)

Dato: 05.02.2025

Tina Pabst  
Medarbejderrepræsentant (Næstforperson)