

# AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

## På Institut for Kommunikation og Kultur

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](http://www.at.dk)

<b>Plan for arbejdsmiljø Samarbejdet</b>	Udarbejdes på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse 05.12.2022
<b>Aarhus Universitet</b>	LAMU IKK
<b>Udvalgsmedlemmer</b>	Forperson: Unni From Næstforperson: Morten Brockhoff Medlemmer: Morten Breinbjerg, Tina Pabst, Dominic Rainsford, Nelly Dupont, Steen Kaargaard Nielsen Sekretær: Anne Hejn Pjenggaard Observatør og administrativ support: Tine Arsinevici
<b>Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde – dvs. 2022</b>	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet. I 2022 har vi arbejdet med følgende for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø: <ul style="list-style-type: none"><li>• Opfølgning på APV 2022 har været en væsentlig hovedopgave for LAMU og LSU. Afdelingsledere og sekretariatsleder har gennemført dialogmøder i alle enheder og LSU/LAMU har nedsat APV-følgegruppe, som har udarbejdet <a href="#">handleplaner for APV-opfølgning på IKK</a></li><li>• Oprettet <a href="#">side om APV på instituttets medarbejderportal, MIKK</a></li><li>• Deltaget i drøftelse af tilstedeværelse og hjemmearbejde s.m. LSU. IKK lægger sig tæt op ad retningslinjerne fra HSU, hvor udgangspunktet er tilstedeværelse. Hjemmearbejde kan aftales løbende med nærmeste leder</li><li>• Deltaget i instituttets organisationsdrøftelser: LAMU har dog endnu ikke deltaget i drøftelserne vedr. antal studienævn.</li><li>• Forsøgt at forbedre det digitale arbejdsmiljø ved at bringe det op i bl.a. FAMU og HAMU. De mange nye systemer, arbejdsgange og sikkerhedsforanstaltninger er dog fortsat en stor udfordring for mange</li><li>• Det har kun i meget begrænset omfang været muligt for LAMU at indgå i drøftelser af nybyggeri på Katrinebjerg og af de fysiske rammer på Kasernen</li><li>• Nedbringelsen af arbejdspress og stress indgik som væsentlige fokuspunkter i den forrige handleplan, men APV 22 viser, at dette fortsat er et vigtigt fokusområde</li><li>• Nedbringelse af timebalancer er kun sket i begrænset omfang</li></ul> I 2022 har vi arbejdet med følgende for at forbedre det fysiske arbejdsmiljø: <ul style="list-style-type: none"><li>• Oversigt over hjertestartere har været i Nyhedsbrevet i december</li><li>• Arbejdsmiljørepræsentanterne har opdateret materialet om evakueringsøvelser, og det har været bragt i nyhedsbrevet</li><li>• Der er endnu ikke arrangeret oplæg om kontorergonomi samt kontorbesøg af ergoterapeut. Hvis økonomien tillader det, vil dette ske i starten af 2023</li><li>• Medlemmer af LAMU har deltaget i:<ul style="list-style-type: none"><li>○ Workshop om krænkende adfærd januar 2022</li><li>○ En af arbejdsmiljørepræsentanterne har deltaget i Hold pauser, selv om du har travlt og i Psykologisk tryghed udbudt af hhv. HK og CRECEA</li></ul></li></ul>	

## Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)

- Øvelserne, som var planlagt til at foregå i december 2022 blev udskudt til januar 2023
- Arbejdsmiljørepræsentanterne har opdateret materialet om evakueringsøvelser og dette er bragt i Nyhedsbrev nr. 14
- LAMU har uden held arbejdet for at få ansvaret for evakueringsøvelser tilbage til AU-niveauet
- På Kasernen er alarmerne blevet afprøvet. De virkede kun på den etage, hvor de sættes i gang. Opfølgning er igangsat, så de bliver forbundet. LAMU vil indgive klage over, at afprøvning og udbedring trods ihærdige forespørgsler ikke er sket før, og foreslå, at der installeres lydvarsling der, hvor det mangler

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

I 2023 arbejder LAMU for at indfri nedenstående mål

- Fortsat opfølgning på APV 22. Fokuspunkter vedrørende det psykiske arbejdsmiljø er:
  - Reduktion af stress og arbejdsbelastning
  - Styrkelse af udviklingsmuligheder
  - Styrket anerkendelseskultur
  - Forbedret konflikthåndtering
  - Forebyggelse og håndtering af krænkelser og diskrimination
  - Arbejde med klar ledelse og klare mål (dette er med som selvstændigt fokuspunkt i sekretariatets handleplan. I Instituttets handleplan er det et led i arbejdet med at reducere stress og arbejdsbelastning)
- Forbedring af det fysiske arbejdsmiljø

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

Størstedelen af de påkrævede aktiviteter er beskrevet i handleplanen for den psykiske APV, herunder at vi vil:

- Arbejde med forskerkulturen, understøtte forskningsansøgninger via forskningsorganiseringen, workshops m.v. og arbejde for større anerkendelse af forskningsformidling. Temaet indgår i MUS og GRUS
- Arbejde for at forbedre det digitale arbejdsmiljø med fokus på administrative systemer
- Afdække og synliggøre muligheder for kompetenceudvikling
- Med hjælp fra HR-partner finde metoder til at arbejde med psykologisk tryghed, fx temamøder, foredrag, arbejde med cases og metoder, som kan anvendes i den enkelte afdeling
- Nyt forløb om konflikthåndtering – evt. som led i kommende forløb for afdelingsledere
- Drøfte krænkelsesproblematikker på afdelingsmøder

Derudover vil vi:

- Deltage i organisationsdrøftelserne på instituttet, herunder om fysiske rammer og om administrativ og organisatorisk forenkling og udvikling

Opfølgning på den fysiske APV. Her vil vi:

- Gennemføre evakueringsøvelser
- Tilbyde kurser i førstehjælp og brug af hjertestartere
- Arrangere oplæg og kontorbesøg ved CRECEA i det omfang, der er økonomi til det
- Udskifte de dockingstationer, som larmer
- Med hjælp fra bygningsdriften undersøge, om vi kan få flere knapper til åbning af tunge døre, dagslysrør/-pærer flere steder, ramper eller anden løsning ved besværlig brostensbelægning, forbedret og mindre larmende ventilation på Katrinebjerg. Det er gennem mange år ikke lykkedes at få løst problemer med dårligt indeklima/tør luft i 1481 og 1485. Det skal dog fortsat forsøges.

Kommunikation: Vi laver en udgave af APV-handleplanen, alle let kan tilgå, og kommunikerer jævnligt om opfølgningen i nyhedsbrevet.

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

- Samarbejde med LSU og med den samlede institutledelse om ovenstående. LSU og LAMU afholder 5 ordinære møder i 2023, hvoraf det ene er fælles med Institutforum. Som noget nyt, er LAMU-LSU-møderne nu delt i tre, så der er en fælles del og en separat for hvert af de to udvalg.
- Samarbejde med fakultets- og AU-niveauet om de fremtidige rammer på Katrinebjerg og Kasernen
- Samarbejde med fakultetsniveauet og ACA om studier, undervisningsplanlægning, IT, bygninger, HR

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

- Supplerende arbejdsmiljøuddannelse: LAMU deltager, hvis AU gennemfører en temadag om digitalt arbejdsmiljø.
- Medlemmerne planlægger at deltage i et kollektivt kursus, som kan bidrage til at forebygge stress og arbejdsbelastning

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

- Der er afsat midler til kompetenceudvikling

Dato:

Arbejdsgiverrepræsentant  
(Formand)

Dato:

Medarbejderrepræsentant  
(Næstformand)