

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	15. maj 2023
Aarhus Universitet	LAMU - CED
Udvalgsmedlemmer	Formand: Anne Mette Mørcke Næstformand: Julie Lykke Facius Medlemmer: Anders Hyldig, Sarah Robinson
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde [2022 + F23]	
Oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet: <ul style="list-style-type: none">• APV-opfølgningen fokuserede på<ul style="list-style-type: none">○ Støj-tiltag og ombygningerne og kontorrokader○ Udarbejdelse af en stress-politik○ Mere transparens: Mål og retning, strategi og værdigrundlag, samt handleplan for CED• Punkt om arbejdsmiljø på afdelingsmøder• Input fra afdelingerne:<ul style="list-style-type: none">○ Fra Uddannelsesafdelingen: Kulde ved væggen giver træk på E3 – kigger vi på igen til vinter, da det ikke er der nu. Tomme gange kan give fornemmelse af at være 'alene' men folk er blevet bedre til at sige, hvor de er henne. TBK er meget i Viborg, men hun går en runde, når hun er her. Referaterne fra LAMU-møderne i 2022 – hvor er de henne på CED Medarbejderportal? (BJ undersøger)○ Fra Undervisningsafdelingen: Fysiske kontorplacering fungerer godt. Samarbejde mellem afdelingerne opleves forskelligt og afhænger af, hvilke opgaver man er involverede i. OBS på onboarding af nye kolleger samt off-boarding i.f.t. opgaveoverdragelse i Undervisningsafdelingen. For mange møder uden indhold.○ Fra Digital Udvikling: Tilfredshed med nye stole og knager. Bekymring for, at man nogle gange er for mange på kontoret i 1910. Belysning i 1911 E1 er for lav. Ventilationen kører med utilstrækkeligt flow i E1. Afdelingen er god til at løft i flok og løse opgaver sammen. Ros til Aktivitetsudvalget. Glade for AHs Fredagsbrev. 1-1 fungerer godt. Improviserede rundstykker fungerer godt. Alle skriver på i kalenderen, hvis man arbejder hjemme. Teams-kanal til uformel deling af info fungerer også godt. Savner kollegerne fra de øvrige etager til frokost. Forskellig grad af samarbejde med de øvrige på CED afhængigt af opgaver.○ Fra SEK: Ingen kommentarer til det fysiske arbejdsmiljø. Fungerer godt sammen og har et bredt samarbejde på tværs af CED.	
Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)	
10. november 2022 gennemgik 1910 og 1911 en planlagt evakueringsøvelse. Det var uklart, hvad 'koordinator' skal gøre ude på samlepladsen. Ellers gik øvelsen glat. Varslingsystemet virkede. Det tog kun 5 minutter at komme ud. Hele huset blev tømt for alle.	
Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver	
Prioriteringsrækkefølge: <ul style="list-style-type: none">• Tage arbejdsmiljø op jævnligt (systematisk) på afdelingsmøder, fx fire gange om året	

- Forsat fokus på lys og ventilation, der skal løses af AU Byg
- Ofte fælles frokost – gerne to dage om ugen
- Stresspolitikken ud at leve på afdelingerne
- Mulighed for at følge med i forskningsgruppens arbejde ud over at læse om de seneste projekter på hjemmesider, PURE og LinkedIn
- Mere effektive møder samt forventningsafstemning i.f.t. deltagelse
- Lave en medarbejderoversigt på hver etage med, hvem sidder hvor

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- Årshjul for LAMU-AMG-afdelingsmøder og 1-1
- Præcisering af problemer med lys og ventilation m.h.p. henvendelse til AU Byg
- Opfordring til at spise sammen tirsdag og torsdag på tværs af CED
- Opfordring til fredagsfyraftenshygge sidste fredag i måneden på skift mellem afdelingerne
- Stress-politikken og de seks guldkorn om trivsel er sat på CEDs juni-møde og efterfølges af en runde i E23 på afdelingerne
- Workshop om Gode Effektive Møder / Engagerende og Produktive Møder
- Præcisering af hvilke møder man skal / må deltage i
- Forskningsgruppen drøfter, hvordan de kunne dele deres viden i CED mere bredt, fx turbo-oplæg på CED-møder to gange om året

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

- Årshjul – BJ laver et udkast som rundsendes til kommentering i LAMU
- AH, LS og TBK opsamler konkrete lys og ventilationsproblemer til BJ m.h.p. kontakt til Driften /Byg
- AMG (AH) rundersender en klar opfordring til at spise sammen tirsdag og torsdag + appetizer til juni-mødet
- Fredagshygge: AMM laver en rotationsplan via Centerledelsen
- Stresspolitikken går på runde med AMG i E23 (efter CEDs juni møde) + på Centerledelsesmøde
- Workshop Engagerende og Produktive Møder, måske via Mark i E23 for hele CED (AMM kigger på det)
- Præcisering og derefter afdelingsvis drøftelse af hvilke møder man er mere forpligtet til og hvilke man selv vælger om man har lyst til m.h.p. færre møder (men det er jo også vores opgave at holde møder)
- AMG laver en plan for CED-mødernes årshjul og følger op på denne

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

Vi har lige været af sted på et CRECEA-kursus sammen og genbesøger behovet i løbet af E23

Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

- Honorar til workshop-holder i E23 (estimeret 20.000,-)
- Lidt kaffe-sodavand til fredagsmøder (estimeret 4.000,-)

Dato:

Arbejdsgiverrepræsentant
(Formand)

Dato:

Medarbejderrepræsentant
(Næstformand)