

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

<b>Plan for arbejdsmiljø Samarbejdet</b>	Den 2. november 2020
<b>Aarhus Universitet</b>	LAMU Biologi
<b>Udvalgsmedlemmer</b>	<b>Formand:</b> Hans Brix <b>Næstformand:</b> Elin Ellebæk Petersen <b>Daglig arbejdsmiljøleder:</b> Lone Ottosen <b>Arbejdsmiljøledere:</b> Peter Funch, Lars Chresten Lund Hansen, Klaus Koren, Urs Treier, Hans Malte, <b>Arbejdsmiljørepræsentanter:</b> Trine Bech Søgaard, Dennis Pedersen, Susanne Nielsen, Inge Buss la Cour <b>Repræsentanter for de studerende:</b> Maja Lermark Schøn, Sidsel Gurholt Pedersen, Rasmine Andersson Nielsen (suppleant) <b>Observatør:</b> Jesper Riedel Voetmann (Aurora) <b>Sekretær:</b> Louise Kruse Have
<b>Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde (2020)</b>	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Deling af LAMU/AMO i de to nye institutter. Der er oprettet 2 separate LAMU for de to institutter</i></li><li>• <i>Hjemmesiden for arbejdsmiljø. Så længe det giver mening, vil vi opretholde en fælles hjemmeside – også efter deling af instituttet. Arbejdsmiljøsidens er blevet delt, men de relevante fælles elementer er inkluderet i begge sider</i></li><li>• <i>Fokus på trivsel og stress ved MUS og i de lokale personalegrupper og evaluering af det nye tiltag med IT løsning for opsamling og tilbagemelding af MUS. Vi har anvendt Musskema.dk hvilket har medført at næsten alle har fået MUS. Trivsel og stress er drøftet ved MUS, og også på sektionsmøder/medarbejdermøder.</i></li><li>• <i>Skabelon for Arbejdspladsbrugsanvisningerne, inkl. kemisk APV – vi skal i gang med at bruge den. Skabelon er udarbejdet og bliver brugt. AT, samt sikkerhedsrådgiveren hos AU, har set den og vil bruge den som et godt eksempel andre steder.</i></li><li>• <i>Roskilde: Registrering af blandinger i KIROS – fortsat Vedr. ikke Aarhus.</i></li><li>• <i>Aarhus: Kortlægning af alarmerne – fortsat. Kortlægning er kommet så langt som det er muligt.</i></li></ul>	
<b>Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)</b>	
Øvelser er planlagt til afholdelse i uge 51 i 2020:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• I Herbariet, bygning 1137</li><li>• Biokæden, bygning 1131 og 1134</li><li>• Bygning 1535</li><li>• Bygning 1540 og 1550</li></ul>	

<b>Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver</b>
Prioriteringsrækkefølge:
<ol style="list-style-type: none"><li>1. <b>Håndtering af Corona-situationen.</b> (Der vil forstsat være restriktioner til minimering af smitterisiko og spredning af Corona. LAMU skal sikre en effektiv implementering af disse restriktioner)</li><li>2. <b>Arbejdspladskultur:</b> (Corona udbruddet har ændret den måde vi arbejder og interagerer på markant. Mange arbejder hjemmefra og social interaktion på arbejdspladsen er stort set forsvundet. Mange af</li></ol>

disse ændringer vil formodentligt være gældende i lang tid ud i fremtiden, og måske er det 'the new normal'. LAMU skal understøtte og deltage i en proces hvor instituttet får diskuteret fordele og ulemper, og får udarbejdet retningslinjer for hvorledes arbejdspladskulturen skal være i fremtiden, herunder en politik for hjemmearbejde)

3. **Bedre trivsel og mindre stress blandt medarbejdere, specielt Ph.d. studerende og Postdocs.** (LAMU skal bidrage til og understøtte en proces hvor der arbejdes på en bedre trivsel blandt alle medarbejderne, med særlig fokus på ph-d-studerende og postdocs)
4. **Bedre proces for onboarding og offboarding af medarbejdere og studerende.** (LAMU skal bidrage til at processen omkring modtagelse af nye medarbejdere og studerende optimeres, herunder at der udarbejdes bedre velkomstmateriale og proces for modtagelse. Ligeledes en proces for hvad vi gør når midlertidigt ansatte og studerende stopper hos os og skal videre i deres karriere).
5. **Optimering af arbejdsgange og implementering af nye regelsæt.** (LAMU skal bidrage til at arbejdet med forskellige arbejdsrutiner og implementering af nye regelsæt, fx kemisk APV, indkøb, mv., effektiviseres ved større grad af samarbejde mellem arbejdsmiljøgrupperne)
6. **Forbedring af instituttets arbejdsmiljø hjemmeside.** (Det opleves for nogen at det kan være svært at finde frem til relevante informationer om f.eks. kurser, da kursusudbuddet ikke er samlet ét sted. Arbejdsmiljøsidens opdateres mhp. at få en let og samlet indgang til arbejdsmiljø relevant information for medarbejdere)

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

1. LAMU drøfter Corona restriktioner og hvorledes de skal effektueres i de forskellige AMGer.
2. LAMU vil bidrage til diskussionen om arbejdspladskultur på instituttet med særlig fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Evt. tage initiativ til temadage om hvorledes vi udvikler en attraktiv arbejdsplads.
3. LAMU understøtter processer der sættes i gang på institutniveau, og initierer særskilte initiativer, herunder måske temadage om stress og trivsel ved brug af eksterne konsulenter.
4. LAMU vil initiere udarbejde af en proces, herunder materiale, der skal bruges ved modtagelse af nye medarbejdere, og proces for hvorledes vi tager afsked med midlertidigt ansatte.
5. LAMU vil drøfte hvilke processer der med fordel kan centraliseres, fx kemisk APV, udarbejdelse af fælles vejledninger, indkøb, mv. LAMU vil presse på for at få centraliseret relevante processer fra fakultets- eller universitetsniveau, fx. KIROS, kemisk APV, mv.
6. Instituttets medarbejderside Biosphere er under udvikling. Her vil information og vejledninger være lettere tilgængelig og kontakt info og henvisninger vil også blive mere klart.

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

Arbejdet vil foregå dels på de ordinære LAMU møder, og dels i undergrupper nedsat af LAMU (task-grupper) der får til opgave at arbejde med en specifik problemstilling. Tæt samarbejde med institutledelsen og LSU vil være nødvendig.

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

LAMU diskuterer specifikke efteruddannelsesbehov løbende. En oversigt over hvem der er planlagt at skulle på kursus, og hvem der har været på kursus/efteruddannelse findes på en kursusoversigt, der opdateres hvert kvartal. [Linket her fører til siden, hvor den lægges \(nederst til højre\).](#)

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

Instituttet skal afsætte den nødvendige tid til medarbejderne til at arbejde med de skitserede problemstillinger. Ligeledes skal der være midler til temadage og nødvendig kompetenceudvikling.

Dato:  
Arbejdsgiverrepræsentant



Hans Brix  
(Formand)

Digitally signed  
by au20706  
Date:  
2020.11.16  
16:40:25 +01'00'

Dato: 16-11-2020  
Medarbejderrepræsentant



Elin Ellebæk Petersen  
(Næstformand)