


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	Den 23. november 2021
Aarhus Universitet	LAMU Biologi
Udvalgsmedlemmer	Formand: Hans Brix Næstformand: Susanne Nielsen Daglig arbejdsmiljøleder: Lone Ottosen Arbejdsmiljøledere: Peter Funch, Lars Chresten Lund Hansen, Klaus Koren, Urs Treier, Hans Malte, Arbejdsmiljørepræsentanter: Maria Blach Nielsen, Trine Bech Søgaard, Anne Blach Overgaard, Susanne Nielsen, Inge Buss la Cour, Elin Ellebæk Petersen Repræsentanter for de studerende: Maja Lermark Schøn, Sidsel Gurholt Pedersen, Rasmine Andersson Nielsen Observatør: Jesper Riedel Voetmann (Aurora) Sekretær: Louise Kruse Have
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde (2021)	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:	
<ol style="list-style-type: none">Håndtering af Corona-situationen. Restriktioner er blevet implementeretArbejdspladskultur: Der er gennemført en mini APV med henblik på at belyse arbejdsmiljøet under coronanedlukningen, herunder fordele og ulemper ved hjemmearbejdeBedre trivsel og mindre stress blandt medarbejdere, specielt Ph.d. studerende og Postdocs. Instituttet har iværksat mentorordning og coaching for ph.d.-studerende.Bedre proces for onboarding og offboarding af medarbejdere og studerende. Der er udarbejdet en strømlinet proces for onboarding, herunder velkomstmil og rundvisning. Der mangler stadig lidt om offboardingOptimering af arbejdsgange og implementering af nye regelsæt. Laborantgruppen har arbejdet aktivt især med implementering af den kemiske APV.Forbedring af instituttets arbejdsmiljø hjemmeside. Arbejdsmiljøhjemmesiden er blevet fuldstændig omstruktureret og opdateret.	
Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)	
Øvelser er planlagt til afholdelse i uge 48 og 50 i 2021:	
<ul style="list-style-type: none">• Uge 50 2021 i bygninger: 1540, 1550 og 1535 (sammen med Matematik)• Uge 48 2021 i bygninger: 1135, 1134, 1131, 1130 og 1137.• 1. kvartal 2022 Biologiens Hus	

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver	
<p>Prioriteringsrækkefølge:</p> <ol style="list-style-type: none"> Håndtering af Corona-situationen. Der vil forstsat være restriktioner til minimering af smitterisiko og spredning af Corona. LAMU skal sikre en effektiv implementering af disse restriktioner APV. Fysisk og psykisk APV gennemføres i marts-april 2022. LAMU skal have væsentlig rolle i forbindelse med opfølgning på APV'en, herunder udarbejdelse og implementering af handleplaner. Arbejdspladskultur/psykologisk tryghed. Corona udbruddet har ændret den måde vi arbejder og interagerer på markant, og social interaktion på arbejdspladsen har været reduceret. Ligeledes er spørgsmålet om krænkende og uacceptabel adfærd kommet mere i fokus. LAMU skal understøtte og deltage i en proces hvor instituttet får diskuteret hvorledes arbejdspladskulturen og den psykologiske tryghed kan forbedres Bedre trivsel og mindre stress blandt medarbejdere. LAMU skal bidrage til og understøtte en proces hvor der arbejdes på en bedre trivsel og mindre stress blandt alle medarbejderne 	
Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)	
<ol style="list-style-type: none"> LAMU drøfter Corona restriktioner og hvorledes de skal effektueres i de forskellige AMG'er. LAMU drøfter resultaterne af APV'en og foreslår handlinger. 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. 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. 	
Samarbejde vedr. ovenstående mål (organisering/samarbejde/hvem skal involveres/mødefrekvens)	
<p>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, fx i forhold til APV'en. Tæt samarbejde med institutledelsen og LSU vil være nødvendig.</p>	
Plan for kompetenceudvikling (behov for uddannelse/kurser/anden kompetenceudvikling)	
<p>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.</p>	
Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål	
<p>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.</p>	
<p>Dato: 24-11-2021 Arbejdsgiverrepræsentant</p> <p>Hans Brix (Formand)</p>	<p>Dato: 24-11-2021 Medarbejderrepræsentant</p>  <p>Susanne Nielsen (Næstformand)</p>