

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	4. november 2025
Aarhus Universitet	LAMU Institut for Biologi
Udvalgsmedlemmer	Formand: Jesper Givskov Sørensen. Næstformand: Susanne Nielsen. Daglig arbejdsmiljøleder: Louise Kruse Have. Arbejdsmiljøledere: Klaus Koren, Urs Treier, Rasmus Buchanan, Lone Ottosen, Philip Francis. Arbejdsmiljørepræsentanter: Trine Bech Søgaard, Anne Blach Overgaard, Susanne Nielsen, Elin Ellebæk Petersen, Egon Randa Frandsen Repræsentanter for de studerende: Mads Dam Petersen, Julie Hilligsøe Lis, Observatør: Jesper Voetmann (Aurora) Sekretær: Luna Damborg Hove
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde 2025	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet: • Stresshåndtering: Arbejdsgruppen om stress valgte at fokusere på unge forskere som en start og igangsatte en interviewundersøgelse af stressfaktorer blandt alle adjunkter. På baggrund af undersøgelsen blev der iværksat flere dialogmøder med ledelsen og oprettet en Young Faculty Club som et fagligt og socialt forum for unge forskere med fokus på trivsel, netværk og støtte i arbejdslivet. • APV 2025: I februar–marts 2025 blev både den psykiske og den fysiske APV gennemført. På baggrund af resultaterne har LAMU udarbejdet handleplaner, og nedsat relevante arbejdsgrupper til at følge op på de identificerede indsatsområder, som vi kommer til at arbejde med i de kommende år. • Klima og bæredygtighed: Affaldssorteringen blev i 2025 delvist implementeret på instituttet. LAMU har kort drøftet om hvordan ordningen bedst kunne understøttes, så der sikres en effektiv sortering i både laboratorier og øvrige områder af instituttet. Målet for AU er at reducere klimaaftrykket uden at påvirke driften negativt. • Arbejdspladskultur: Arbejdet med at styrke arbejdspladskulturen på instituttet fortsatte i 2025 og tager nu udgangspunkt i de nye handleplaner, der blev udarbejdet på baggrund af APV'en. Indsatsen har særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø og bliver arbejdet med i tæt samarbejde med institutledelsen og øvrige relevante udvalg. Dette arbejde fortsætter i 2026.	
Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)	
• Q2 2025 i bygninger: 1540, 1550 og 1535 (sammen med Institut for Matematik) - afholdt den 20. maj. • Q3 2025 i bygninger: 1135, 1134, 1131, 1130 (sammen med Institut for Ecoscience og QGG) - afholdt den 20. august. • Q3 2025 i bygning: 1137 (Herbariet) - afholdt den 7. oktober • Q3 2025 i bygning: 1220- 1223 (Biologiens Hus) - afholdt den 7. oktober	
Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver	
• Stresshåndtering: er en del af indsatsområdet arbejdspladskultur, som LAMU og Instituttet har besluttet at arbejde videre med. Arbejdsgrupperne for stress og arbejdspladskultur er blevet slået sammen for at skabe en mere helhedsorienteret indsats. Gruppens arbejde vil med udgangspunkt i en eller flere af	

følgende temaer: **psykologisk tryghed, stress, krænkende adfærd** mm., arbejde på, hvordan vi i fællesskab kan skabe positive forandringer i arbejdspladskulturen. Målet er at styrke trivslen og forebygge stress gennem øget opmærksomhed, åben dialog og fælles ansvar for et sundt og respektfuldt arbejdsmiljø. Derudover sættes der fokus på at Krænkende adfærd er uacceptabelt og hvor man kan få hjælp hvis man er udsat for det.

- **Manglende brandalarm/varslingssystem i byg. 1540 og Biologiens Hus:** Målet er at styrke trygheden og sikkerheden for alle i bygning 1540 og i Biologiens Hus ved at sikre en hurtig, tydelig og effektiv varsling i tilfælde af brand eller andre nødsituationer.

Der arbejdes konkret for at der **etableres et varslings- og brandalarmsystem**, der kan høres i hele bygningen – også specielt for dem, der arbejder bag lukkede døre eller anvender støjdæmpende udstyr. Samtidig er målet at **reducere usikkerheden ved manuelle evakueringer** ved at skabe klare og pålidelige rammer for evakuering. Dette skal bidrage til, at medarbejderne oplever **større** tryghed i både dagligdagen og under beredskabsøvelser.

- **Støj og vibrationer:** Målet er at reducere de støj- og vibrationsgener, der påvirker medarbejdernes daglige arbejde, så det fysiske arbejdsmiljø forbedres. Konkret tilstræbes det at skabe rolige og mere koncentrationsfremmende arbejdsforhold i bygningerne, hvor unødigt støj fra gangarealer, tilstødende lokaler samt udendørs og bygningsrelateret aktivitet minimeres og varsels. Et vigtigt delmål er, at medarbejdere oplever færre forstyrrelser i hverdagen og dermed får bedre betingelser for at udføre deres opgaver effektivt og med øget trivsel.

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- **Stresshåndtering/arbejdspladskultur:** gennem regelmæssige møder i den fælles arbejdsgruppe, fokus på psykologisk tryghed og åben dialog, formidling af viden om stressforebyggelse samt løbende opfølgning på trivselsinitiativer der bliver i gang sat. Arbejdsgruppen deltager desuden i **relevant kompetenceudvikling** inden for stresshåndtering, trivsel og arbejdspladskultur for at styrke indsatsen og skabe varige forbedringer. Gruppen vil identificere den eller de temaer der bedst italesættes gennem arbejdspladskultur arbejdet, og nedsætte grupper inden for disse emner efter behov.
- **Manglende brandalarm/varslingssystem i byg. 1540 og Biologiens Hus:** Udarbejde en sagsfremstilling til FAMU om manglende varslingssystem i bygning 1540 og Biologiens Hus, for at skabe fokus på medarbejdernes og studerendes utryghed og behovet for en teknisk løsning. Indtil systemet er etableret, gennemgås midlertidige fortsat evakueringsprocedurer to gange årligt på sektionsmøder, og information indgår i onboarding af nye medarbejdere.
- **Støj og vibrationer** Gennemgå og samle eksisterende materiale om støj- og vibrationsproblematikker for at skabe overblik over mulige løsninger. Tiltag formidles på sektionsmøder og i nyhedsbrev for at øge opmærksomheden og engagere medarbejderne i arbejdet med at reducere støj og vibrationer. Informationen fra **Bygningsservice** følges løbende op på og **arbejdes på at blive effektueret**, så vi på forhånd informeres om planlagt arbejde i eller omkring bygningerne, der kan medføre støjgener.

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

- Arbejdet udføres primært på de fire årlige LAMU-møder og lokalt i AMG'er. Ved særlige problemstillinger nedsættes underarbejdsgrupper til målrettet arbejde, fx inden for arbejdspladskultur, krænkende adfærd og stress.
- Løbende dialog og samarbejde med institutledelsen og sektioner om indsatsområderne samt relevante udvalg.

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

- LAMU vurderer løbende behovet for efteruddannelse. En kursusoversigt, opdateret hvert kvartal, angiver planlagte og gennemførte kurser for medarbejderne.

Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

- Instituttet skal sikre medarbejderne tid og midler til at arbejde med indsatsområderne, samt afsætte ressourcer til temadage og efteruddannelse, hvis nødvendigt.

Dato:

10/11-2025

Arbejdsgiverrepræsentant

Formand Jesper Givskov Sørensen

Dato: 10.11.2025

Medarbejderrepræsentant

Næstformand Susanne Nielsen

