

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	6. november 2024
Aarhus Universitet	LAMU Institut for Biologi
Udvalgsmedlemmer	Formand: Hans Brix Næstformand: Susanne Nielsen Daglig arbejdsmiljøleder: Lone Ottosen Arbejdsmiljøledere: Klaus Koren, Urs Treier, Rasmus Buchanan, Lone Ottosen, Jesper Givskov Arbejdsmiljørepræsentanter: Trine Bech Søgaard, Anne Blach Overgaard, Susanne Nielsen, Elin Ellebæk Petersen, Egon Randa Frandsen Repræsentanter for de studerende: ingen på nuværende tidspunkt Observatør: Jesper Voetmann (Aurora) Sekretær: Louise Kruse Have
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde 2024	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet: • Ny Arbejdsmiljøorganisation: De nye LAMU-medlemmer har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og er nu fuldt integrerede i udvalget. • Fortætning og omrokering af medarbejdere: I forbindelse med overdragelse af over 20 kontorer har instituttet udført en SPOT-måling som supplement til den ordinære APV. • Energibesparende tiltag: Instituttet fastholder de energibesparelser, der blev iværksat i efteråret 2022. • Opfølgning på APV: Arbejdsgrupper er nedsat og arbejder løbende. Alle handleplaner i Rambøll-systemet er afsluttet. • Klima og bæredygtighed: Vi afventer implementeringen af affaldssortering på Aarhus Universitet, hvorefter instituttet kan diskutere yderligere klimaaftryksreduktion og effektiv affaldssortering specielt i laboratorierne. • Arbejdspladskultur: Arbejdet med arbejdspladskulturen blev påbegyndt i 2022, men sat på standby på grund af sparerunden. LAMU har derfor besluttet at genoptage indsatsen i 2025.	
Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)	
• Q4 2024 i bygninger: 1540, 1550 og 1535 (sammen med Matematik) -planlægning i gang • Q3 2024 i bygninger: 1135, 1134, 1131, 1130 - afholdt 06. september 2024 • Q4 2024 i bygning: 1137 -planlægning i gang • Q4 2024 i bygning: 1220- 1223 Biologiens Hus - planlægning i gang	
Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver	
Prioriteringsrækkefølge: • Stresshåndtering: Arbejdsgruppen om stress blandt unge forskere har igangsat en interviewundersøgelse af stressniveauer blandt adjunkter. • APV 2025: I februar-marts 2025 gennemføres både psykisk og fysisk APV, og handleplaner udarbejdes på baggrund af resultaterne.	

- **Klima og bæredygtighed:** Når affaldssortering er implementeret på AU, vil LAMU diskutere strategier for en effektiv affaldssortering i både laboratorierne og på det øvrige institut, som kan være med til klimaaftryksreduktion.
- **Arbejdspladskultur:** LAMU skal støtte og deltage i en proces, hvor instituttet drøfter, hvordan arbejdspladskulturen kan forbedres. Arbejdet intensiveres i 2025 i samarbejde med andre udvalg og institutledelsen.

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- **Stressindsats:** Når resultaterne af undersøgelsen foreligger, udarbejdes en handleplan.
- **APV 2025:** Handleplaner udformes ud fra APV-resultaterne, og LAMU nedsætter relevante arbejdsgrupper.
- **Klimatiltag:** LAMU vil gennemgå AU's kommende instruktioner til affaldssortering og derefter beslutte, hvordan instituttet bedst kan reducere klimapåvirkningen med en effektiv affaldssortering, der ikke påvirker driften.
- **Arbejdspladskultur:** LAMU vil bidrage til drøftelsen af arbejdspladskulturen på instituttet med særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø.

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 undergrupper til målrettet arbejde, fx inden for affaldssortering, APV og stressindsatser.
- 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

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

Dato: 12/11-2024

Arbejdsgiverrepræsentant
Formand Hans Brix

Hans Brix

Dato: 11/11-2024

Medarbejderrepræsentant
Næstformand Susanne Nielsen

Susanne Nielsen