

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 17. november 2022
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: Rasmine Andersson Nielsen Observatør: Jesper Voetmann (Aurora) Sekretær: Louise Kruse Have
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde (2022)	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:	
<ol style="list-style-type: none">Håndtering af Corona-situationen. Corona restriktioner håndteret løbende, herunder nedlukning af laboratorier, mv.APV. Fysisk og psykisk APV er gennemført, og der er afholdt opfølgingsmøder i alle arbejdsgrupper/sektioner. Der er udarbejdet lokale handleplaner i de enkelte arbejdsmiljøgrupper. Og der er udarbejdet otte tværgående handleplaner for hele instituttet. Der er i alt indtastet 20 handleplaner i Rambølsystemet.Arbejdspladskultur/psykologisk tryghed. Der er foretaget indledende sonderinger i samarbejde med Ligestillings og Trivselsudvalget vedr. denne problemstilling. Et planlagt eksternt medarbejdermøde er udsat til 2023. Arbejdet fortsættes.Bedre trivsel og mindre stress blandt medarbejdere. Denne problematik er en del af APV handleplanerne. LAMU skal bidrage til og understøtte en proces hvor der arbejdes på en bedre trivsel og mindre stress blandt alle medarbejderne. Arbejdet pågår – og fortsættes næste år.	
Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)	
<ul style="list-style-type: none">• Uge 50 2022 i bygninger: 1540, 1550 og 1535 (sammen med Matematik) -planlagt• Uge 38 2022 i bygninger: 1135, 1134, 1131, 1130 og 1137.• Uge 49 2022 Biologiens Hus - planlagt	

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

Prioriteringsrækkefølge:

1. **Håndtering af Energibesparende tiltag.** Nedlukning af bygninger nat og weekend, herunder tilpasninger til de aktuelle behov i de forskellige bygningskomplekser. Oprydning og eventuel nedlukning af fryserne, kølerum, energitungt apparatur, mv. LAMU skal sikre en effektiv implementering af disse initiativer.
2. **APV. Opfølgning på APV.** Der er udarbejdet 20 handleplaner som der følges op på, dels i de enkelte arbejdsmiljøgrupper, dels i LAMU og på instituttet. LAMU har en væsentlig rolle i forbindelse med implementering af handleplaner.
3. **Arbejdspladskultur/psykologisk tryghed.** LAMU skal understøtte og deltage i en proces hvor instituttet får diskuteret hvorledes arbejdspladskulturen og den psykologiske tryghed kan forbedres. Arbejdet er påbegyndt men skal intensiveres i 2023 samarbejde med andre udvalg og institutledelsen.
4. **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. Der skal iværksættes dedikerede initiativer på forskningssektionerne – evt. hele instituttet. Dette arbejde vil ske i samarbejde med Institutledelsen.

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

1. LAMU drøfter energibesparende initiativer og hvorledes de skal effektueres i de forskellige AMG'er.
2. LAMU nedsætter/deltager i arbejdsgrupper der skal arbejde med implementering af specifikke handleplaner
3. 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.
4. 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)

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.

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.

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: 17-11-2022

Arbejdsgiverrepræsentant

Hans Brix
(Formand)

Dato: 17-11-2022

Medarbejderrepræsentant

Susanne Nielsen
(Næstformand)