

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	10. december 2014
Aarhus Universitet	IKS LAMU Nobel/Moesgaard
Udvalgsmedlemmer	Formand: Bjarke Paarup Næstformand: Anne-Mette Christensen Medlemmer: Jytte Ringtved, Ole Høiris, Anja Elley, Mikkel Pade
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde 2014	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet: <ul style="list-style-type: none">• Ændring af LAMU som nu kun omfatter medarbejdere og faciliteter ved Institut for Kultur og Samfund i Nobelparken og på Moesgaard• Der er foretaget fysisk APV på Moesgaard i september 2014• Arbejdstilsynet har besøgt Moesgaard d. 18. august 2014, Nobelparken bygning 1451/53 d. 24. marts 2014 og bygning 1461/63 d. 19. juni 2014• LAMU og LSU har samarbejdet året igennem vedr. organisationsændringer, den psykiske APV og div. Høringer på AU• IKS har pr. 1. april indført ny afdelingsstruktur efter ønske fra medarbejderne• Det nye klimaanlæg på Moesgaard har givet problemer med indeklimaet – der arbejdes på at løse problemet• Indeklimaet i undervisningslokaler er et generelt problem alle steder. Problemet skyldes muligvis at kontoer og undervisningslokaler er koblet på samme klimaanlæg, men har forskellige behov for ventilation.	
Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver	
Prioriteringsrækkefølge: <ul style="list-style-type: none">• A. Opfølgning på APV i samarbejde med LSU. Indhold og proces ændres. Formand og næstformænd mødes i januar og udarbejder en ny procesplan efter anbefaling fra FAMU/FSU.• B. Opfølgning på afdelingsstrukturen herunder evt. ændringer af de nuværende afdelinger. Dette varetages af afdelingsledelsen i samråd med de berørte medarbejdere. Der nedsættes en arbejdsgruppe som indsamler information om ønsker, behov og ressourcer. Instituttets organer holdes løbende underrettet og høres i processen.• C. Dimensioneringen giver usikkerhed for mange juniorforskere. Der skal arbejdes med mere information og karrierevejledning.• D. Opfølgning på fagmiljøer som ikke fungerer optimalt.• E. Opfølgning på stresshåndtering:<ul style="list-style-type: none">- ophæng af plakater med en liste over typiske stresssignaler og et telefonnummer til stresscoach- Evt. udbud af mindfulnesskurser. Der følges op på IÆK's erfaring med kurserne før de evt. lanceres.- Særligt fokus på de Ph.d.-studerendes stress, ensomhed og sygemeldinger i samarbejde med Ph.d. skolen• F: Fokus på fremdriftsreformens påvirkning• G: Opfølgning på hjertestartere herunder information om deres placering til medarbejdere, beredskabsplaner, tjek og demonstration af udstyr samt evakueringsøvelse. (Jytte undersøger med arbejdsmiljøorganisationen.)• H: Nyvalg til LAMU i foråret 2015. I forbindelse med valget ønskes en udvidelse af LAMU med flere VIP medlemmer.• I: Mere målrettet og kortere udgave af den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse målrettet AU's tørre fag. (Jytte og Bjarke undersøger muligheden for dette)	

AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

- J: Fokus på nedbringelse af arbejdspress

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- A: Formand indkalder næstformand i LSU og LAMU til møde i starten af januar med henblik på at udarbejde ny APV procesplan. LAMU og LSU indkaldes til møde sidst i januar med opfølgning på APV på dagsorden
- B: LAMU og LSU holdes underrettet og høres om ændringer i afdelingsstrukturen. Dato for møde er endnu ikke fastlagt.
- C: Der skal skabes bedre karrierevejledning for juniorforskere så jobusikkerhed mindskes
- D: Drøftelse med de berørte fagmiljøer
- E: Ophæng af plakater med en liste over typiske stresssignaler og et telefonnummer til stresscoach. Der følges op på IÆK's erfaring med kurserne før de evt. lanceres på IKS. Ph.d. områdets organisering forventes behandlet i løbet af foråret i samarbejde fakultetet med henblik på at skabe bedre procesplanlægning.
- F: LAMU følger udviklingen i forbindelse med fremdriftsreformen og holder øje med om den får konsekvenser for arbejdsmiljøet
- G: Jytte kontakter arbejdsmiljøorganisationen vedr. evakueringsøvelse samt tjek og demonstration af udstyr.
- H: Der udskrives valg til LAMU og gøres opmærksom på at der ønskes en udvidelse
- I: Jytte og Bjarke undersøger muligheden for at skabe kortere og mere målrettede LAMU kurser
- J: Fuld implementering af Vipomatic

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

- LAMU samarbejder med LSU om APV og stresshåndtering
- LAMU samarbejder med Ph.d. skolen vedr. de ph.d.-studerendes trivsel
- LAMU samarbejder med afdelingsledelsen vedr. organisationsændringer

Ressourcer til at opfylde strategiens mål (behov for uddannelse/kurser/konsulenter)

- Samarbejdsudvalgets medlemmer tilbydes løbende kurser i trivsel og arbejdsmiljø
- Efter behov visiteres til psykologisk rådgivning (Prescriba)
- Medarbejdere tilbydes kurser i stress og selvorganisering
- XXXX

Dato:

13/1-15 Bjarke Pøe
Arbejdsgiverrepræsentant
(Formand)

Dato:

13/1-15 Anne-Mette B
Medarbejderrepræsentant
(Næstformand)