

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	2022
Aarhus Universitet	LSU og LAMU, Institut for Kultur og Samfund, Arts
Udvalgsmedlemmer	Formand: Bjarke Paarup Næstformand: Anne-Mette Brink Christensen Medlemmer: Else Marie Wiberg Pedersen; Gitte Pappé Ludvigsen; Jacob Busch; Jakob Bek-Thomsen; Jens Krasilnikoff; Jens Bjørn Riis Andresen; Jesper Sølund Hansen; Johannes Lundberg; Lars Bo Gundersen; Liselotte Malmgart; Lotte Varnich; Louise Søndergaard; Marie Vejrup Nielsen; Mary Hilson; Nina Holm Vohnsen; Rikke Bjørn Jensen; Susanne Højlund Pedersen; Tina Elgaard
Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde [2021]	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:	
<ul style="list-style-type: none">• Coronasituationen ændrede arbejdsmiljøvilkårene for foråret 2021. Mange af de planlagte aktiviteter blev blevet udskudt eller omlagt til online formater pga. hjemsendelse af alle medarbejdere fra januar-juni 2021.• Der blev lavet en APV opfølgning pga. den ekstraordinære arbejdssituation. Der er løbende tilføjet handlinger hertil.• LSU/LAMU har haft stort fokus på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø under hjemsendelsen herunder det kollegiale og sociale fællesskab online. Der har været ekstra bekymring for de internationale medarbejdere, som er tiltrådt under corona-hjemsendelsen. Der har været opfordring til at afdelingerne afholdte sociale arrangementer online og der blev stillet ekstra midler i udsigt til at afholde sociale arrangementer ved tilbagevenden til campus efter sommerferien.• LSU/LAMU har haft stort fokus på arbejdsvilkårene under corona-krisen. Mange medarbejdere har været pressede af uforudsigelighed, usikkerhed og omstilling og der tegnede sig i løbet af foråret en metaltræthed i organisationen. Det blev sværere at engagere medarbejderne online til sociale events og afdelingslederne oplevede at det blev sværere at få en føling med hvordan medarbejderne havde det.• I forhold til det fysiske arbejdsmiljø har medarbejderne haft mulighed for at hente udstyr på kontorerne eller få bragt udstyr hjem i nedlukningsperioden. Der blev indkøbt kameraer som kunne forbedre online formatet samt div. udstyr til hjemmekontorerne for at forberede vilkårene på hjemmearbejdspladsen og mindske skader.• LAMU nedsatte en arbejdsgruppe som løbende rakte ud til medarbejderne med forskellige initiativer. I første omgang var fokus på ergonomi og øvelser for ryg og skuldre samt tilbud om at få bragt kontorudstyr hjem.	

- Der har været fokus på ekstra kommunikation fra institutledelsen under hjemsendelsen til uddybning og præcisering af beslutninger vedtaget på universitets- og fakultetsniveau.
- Der er løbende fulgt op på instituttets sygefraværstatistik og brug af psykologisk rådgivning.
- I august åbnede universitetet for 100 % fremmøde. En del medarbejdere følte sig fortsat utrygge ved fysisk fremmøde på arbejdspladsen pga. corona, mens andre havde et stort behov for fysisk tilstedeværelse og tilbagevenden. Alle instituttets organer havde derfor ekstra fokus på tilbagevenden og trivsel i efteråret 2021. Ledelsen havde stort fokus på at skabe balance, så alle kunne komme tilbage i det tempo de følte sig trygge ved.
- Institutet "åbnede" semestret med et velkomst-møde for alle på Moesgård, hvor tiden under hjemsendelsen og de konsekvenser coronaen har haft for mange samt tilbagevenden og de forskellige holdninger, glæder og bekymringer hertil blev italesat.
- Der har været stort fokus på mødekultur efter tilbagevenden herunder fysisk fremmøde til møder vs. muligheden for at deltage online + hvornår de forskellige løsninger var hensigtsmæssige at bruge. I starten af semestret var hybridmøder meget i fokus, men i løbet af semestret var mange møder tilbage til det fysiske format.
- Der har generelt været stort fokus på fremmøde efter corona og særligt blandt TAP er der et stort ønske om at få indført hjemmearbejdsdage. TAP har oplevet stor travlhed efter tilbagevenden og ønsker mulighed for hjemmearbejdsdage, for at sikre mere koncentreret og sammenhængende tid til opgaverne.
- I løbet af efteråret 2021 steg bekymringen for fysisk fremmøde igen blandt nogle medarbejdere i takt med at smittetalene begyndte at stige og flere igen blev smittet med Covid-19.
- På Moesgård er iværksat et projekt om "Rum for Læring". Muligheden for at anskaffe flytbare møbler er sat i gang med det formål at stimulere læringsmiljøet og bidrage til at facilitere undervisning og læring på nye måder. Medarbejderne på Moesgaard har ikke deres eget møderum, men med denne løsning kan indretningen tilpasses til forskellige aktiviteter herunder også møder.
- Stort set alle ønsker om kompetenceudvikling er blevet imødekommet
- Der blev afholdt velkomstmøder for nye medarbejdere inkl. de medarbejdere som blev ansat under hjemsendelsen.
- Der arbejdes fortsat med en forbedring af hele kantineområdet på Moesgård, så det bliver mere indbydende og rart at opholde sig i.
- Institutet befinder sig i en ledelsesmæssig overgangsperiode. I oktober 2021 tiltrådte ny sekretariatsleder og i foråret tiltræder en ny institutleder.
- Politiske udmeldinger om udflytning af uddannelser eller besparelser skaber uro i organisationen og LSU/LAMU har stort fokus på at sikre korrekt og præcis information, så der ikke opstår rygter blandt medarbejderne pga. frygt

Udskudt:

- Evakueringsøvelser
- Opfølgning på førstehjælpskurser
- Opfølgning på ønsket om at få opsat overdækket cykelparkering i Nobelparken og på Moesgård.
- Opfølgning på ønsket om en bedre løsning på trafikikkerheden for cyklister ved indgangen til Nobelparken

Status på evakueringsøvelser

Alle evakueringsøvelser blev udskudt pga. coronasituationen. De forventes at blive genoptaget i løbet af efteråret 2021.

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

- Forberedelse af organisationen på den kommende APV i foråret 2022.
- Fokus på almen trivsel blandt medarbejderne efter tilbagevenden.
- Fokus på mere sammenhængende forskningstid blandt VIP
- Fokus på mere sammenhængende arbejdstid for TAP. TAP ønsker afklaring af muligheden for hjemmearbejdsdage for at sikre mere koncentreret og sammenhængende arbejdstid.
- Fokus på generelt informations- og kommunikationsflow i organisationen og særligt i forbindelse med de politiske tiltag om udflytning af uddannelser og ændringer i ledelseskredsen.
- Der arbejdes videre med instituttets kultur herunder god tone og sexisme, som blev igangsat i efteråret 2020.
- LSU/LAMU skal generelt have fokus på hvordan tilbagevenden til arbejdspladsen er gået og løbende forholde sig til hvad det er for en arbejdsplads vi er vendt tilbage til? LSU/LAMU holder øje med hvor "træt" organisationen er i forhold til krav/ændringer – hvor meget kan medarbejderne holde til? Hvilke initiativer skal evt. sættes i værk for at fremme energien og det psykiske overskud/arbejds miljø. Hvad lærte vi under corona-hjemsendelsen, hvad skal ændres og hvad skal bibeholdes/videreudvikles?
- Fortsat fokus på at gøre instituttet til en grønnere og mere klimavenlig arbejdsplads
- LSU-LAMU medlemmer tilbydes supplerende arbejdsmiljøkurser

Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- LSU/LAMU skal forberede organisationen på den kommende APV via nyhedsbrev og medarbejdermøde

- Institutledelsen vil fortsat kommunikere om status til alle medarbejdere via mail og nyhedsbreve og medarbejdermøde i foråret.
- Institutledelsen forholder sig åben til henvendelser fra medarbejdere omkring bekymringer i forhold til Covid-19 og politiske udmeldinger. Holdningen er at medarbejderne ikke "gemmer" bekymringer til den kommende APV, men gør opmærksom herpå, så der kan tages hånd om problemerne løbende. Det samme gælder det fysiske arbejdsmiljø. Medarbejderne skal ikke gemme problemer eller mangel på udstyr til APV'en, men række ud til deres arbejdsmiljørepræsentanter, som er klar til at hjælpe.
- Viceinstituteder for personale og kommunikation er tovholder på arbejdet med instituttets kultur. Arbejdet er i sat i proces og er genoptaget efter genåbningen. Viceinstituteder vil ligeledes varetage og igangsætte processen om den kommende APV 2022.
- Der nedsættes arbejdsgrupper hvor der kan være behov i forhold til ovenstående mål og indsatsområder.

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

- Der vil være behov for løbende samarbejde med bygningsdrift, FAMU, FSU samt dekanat.

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

- Udvalgets medlemmer tilbydes løbende kurser i trivsel og arbejdsmiljø
- Der udbydes kurser i førstehjælp når det igen er muligt
- Efter behov visiteres medarbejdere fortsat til psykologisk rådgivning
- Medarbejdere kan fortsat tilbydes kurser i stress og selvorganisering i forbindelse med seneste APV og MUS
- I forhold til generel kompetenceudvikling, vil der blive opfordret til at tænke i kollektive kompetenceudviklingsmuligheder på afdelingerne, men det vil samtidig blive understreget at man stadig kan søge individuelt.

Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

Dato: 1.2.22
 Birthe Petersen
 Arbejdsgiverrepræsentant
 (Formand)

Dato: 25.1.22
 Anne Mette B. [Signature]
 Medarbejderrepræsentant
 (Næstformand)