

# 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](http://www.at.dk)

<b>Plan for arbejdsmiljø Samarbejdet</b>	2021
<b>Aarhus Universitet</b>	LSU og LAMU, Institut for Kultur og Samfund, Arts
<b>Udvalgsmedlemmer</b>	Formand: Bjarke Paarup Næstformand: Anne-Mette Brink Christensen Medlemmer: Charlotte Appel; Else Marie Wiberg Pedersen; Gitte Pappé Ludvigsen; Jens Krasilnikoff ; Jytte Ringtved; Jørn Borup; Lars Bo Gundersen; Liselotte Malmgart; Lotte Varnich; Louise Søndergaard; Mads Daugbjerg; Marie Vejrup Nielsen; Niels Nørkjær Johannsen; Nina Holm Vohnsen; Rikke Bjørn Jensen; Tina Elgaard; Trine My Thygaard-Nielsen; Ulrik Nissen
<b>Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde [2020]</b>	
Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Coronasituationen ændrede arbejdsmiljøvilkårene for 2020. Mange af de planlagte aktiviteter er blevet udskudt pga. hjemsendelse af alle medarbejdere.</li><li>• LSU/LAMU har haft stor fokus på det psykiske arbejdsmiljø under hjemsendelsen herunder det kollegiale og sociale fælleskab online. Der har været ekstra bekymring for de internationale medarbejdere. Der har været opfordring til at afdelingerne afholder sociale arrangementer online.</li><li>• LSU/LAMU har haft stor fokus på arbejdsvilkårene under corona-krisen. Mange medarbejdere har været pressede af uforudsigelighed, usikkerhed og omstilling til online undervisning og eksamen. En del medarbejdere har følt sig utrygge ved fysisk fremmøde på arbejdspladsen pga. corona, da det igen blev muligt, mens andre har haft et stort behov for fysisk tilstedeværelse. Det har været svært at finde balancen.</li><li>• Instituttet indkøbte mundbind og visirer til de som havde brug for dette i undervisningen og senere hen ved færden på AU campus arealer.</li><li>• I forhold til det fysiske arbejdsmiljø har medarbejderne haft mulighed for at hente udstyr på kontorerne i nedlukningsperioden. Der er indkøbt kameraer som kan forbedre online formatet.</li><li>• LAMU har nedsat en arbejdsgruppe som løbende vil række ud til medarbejderne med forskellige initiativer. I første omgang har fokus været på ergonomi og øvelser for ryg og skuldre.</li><li>• I perioder med tilstedeværelse indførte flere afdelinger walk-and-talks i det fri i frokostpausen.</li><li>• Der har været fokus på ekstra kommunikation fra institutledelsen under hjemsendelsen til uddybning og præcisering af beslutninger vedtaget på universitets- og fakultetsniveau.</li><li>• Der er indgået aftale mellem TR og dekan om timekompensation for den ekstra indsats med omlægning af undervisningen som følge af Covid-19. Aftalen skal nu implementeres.</li><li>• Ph.d. har fået mulighed for at ansøge om forlængelse pga. corona-udfordringer (ved ph.d.-skolen).</li><li>• Det er indført besluttet, at medarbejdere som har været ekstra udfordret af coronasituation kan gøre dette gældende ved det kommende forskningstilsyn.</li><li>• Der er løbende fulgt op på instituttets sygefraværstatistik og brug af psykologisk rådgivning</li></ul>	
Øvrige tiltag	
<ul style="list-style-type: none"><li>• LSU/LAMU har haft stor fokus på sexisme, god tone og generelt på hvilken kultur der ønskes på IKS</li></ul>	

- LSU/LAMU har stadig fokus på at Institutet får en mere grøn og klimavenlig profil efter ønske fra mange medarbejdere
- Stort set alle ønsker om kompetenceudvikling er blevet imødekommet
- Der er indgået aftale om ny og bæredygtig kantinedrift på Moesgård
- Der arbejdes med en forbedring af hele kantineområdet på Moesgård, så det bliver mere indbydende og rart at opholde sig i.

#### Udskudt:

- Evakueringsøvelser
- APV handleplaner (der skal laves en ny APV opfølgning i 2020 pga. den ekstraordinære arbejdssituation)
- 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 trafiksikkerheden for cyklister ved indgangen til Nobelparken

#### Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)

Alle evakueringsøvelser i 2020 blev udskudt pga. coronasituationen.

#### Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

- Der igangsættes en APV spotmåling og evt. nye handlinger pga. den ekstraordinære hjemsendelsessituation
- Der er fortsat fokus på medarbejdernes trivsel under hjemsendelsen i vinteren 2021
- LAMU arbejdsgruppen arbejder videre med initiativer i relation til det fysiske arbejdsmiljø under hjemsendelsen
- Fokus på information og kommunikationsflow i organisationen under hjemsendelsen 2021
- Der arbejdes videre med instituttets kultur herunder god tone og sexisme, som blev igangsat i efteråret 2020.
- LSU/LAMU skal fokusere på hvordan tilbagevenden til arbejdspladsen skal foregå, når AU igen åbnes + når coronapandemien har lagt sig. Hvad er det for en arbejdsplads vi vender tilbage til? Hvad forventes af medarbejderne i forhold til fysisk vs. online fremmøde i fremtiden. LSU/LAMU holder øje med hvor "træt" organisationen er ved tilbagevenden 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/arbejdsmiljø.
- Der sættes fokus på velkomst af nye medarbejdere. Der skal blandt andet udarbejdes en vejledning til afdelingslederne for at sikre on-boarding og god trivsel.
- LSU-LAMU medlemmer tilbydes supplerende arbejdsmiljøkurser

#### Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)

- LSU/LAMU skal beslutte hvilken undersøgelsesmetode der ønskes anvendt til APV spotmåling
- LAMU arbejdsgruppen får egen klumme i nyhedsbrevet hvor nye initiativer annonceres i relation til det fysiske arbejdsmiljø
- Institutledelsen vil fortsat kommunikere om status til alle medarbejdere via mail og nyhedsbreve
- Viceinstituteder for personale og kommunikation bliver tovholder på arbejdet med instituttets kultur. Arbejdet er i sat i proces og genoptages, når arbejdspladsen genåbner. Viceinstituteder vil ligeledes varetage og igangsætte processen om velkomst af nye medarbejdere.

- 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
- Der vil blive opfordret til at tænke i kollektive kompetenceudviklingsmuligheder på afdelingerne, men det vil også stadig være muligt at søge individuelt.

#### Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål

Dato: 19/8/21.  
*Bjorn Koenig*  
Arbejdsgiverrepræsentant  
(Formand)

Dato: 24.8.21  
*Ann. M. H. B. L.*  
Medarbejderrepræsentant  
(Næstformand)