

# 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>	4. januar 2023
<b>Aarhus Universitet</b>	LAMU i AU Uddannelse
<b>Udvalgsmedlemmer</b>	Formand: Anna Bak Maigaard Næstformand: Louise Kold-Petersen Medlemmer: Louise Elbro, Rikke Nielsen

## Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde [2022]

Status og oversigt for hvordan der er blevet arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet:

### A. Bidrage til APV-processen

- LAMU har i samarbejde med LSU fulgt op på APV'en og drøftet resultaterne. LSU/LAMU fandt, at de samlede resultater er opløftende, særligt i lyset af corona-nedlukningerne.
- Den videre proces har været at arbejde med at forstå og uddybe APV-resultaterne i de enkelte enheder og på den baggrund er der lavet lokale handleplaner i forhold til den videre opfølgning.
- LSU og LAMU har på baggrund af de udarbejdede handleplaner taget stilling til, hvorvidt der er brug for tværgående handleplaner i forhold til det psykiske miljø i AU Uddannelse. Aftalen blev, at opfølgningen håndteres bedst lokalt, men at den samlede ledelse i AU Uddannelse fortsat skal have fokus på organisationens ressourcemæssige rammer. De øvrige tværgående elementer vil blive adresseret i arbejdet med Fremtidens Arbejdsplads (se nedenfor).
- I forhold til den fysiske APV vedtog LAMU tværgående handleplaner for tre områder;
  - Lugtgener/faldstammer – status pr. december 2022: faldstammerne er tætnet og problemet er løst, så godt det lader sig gøre.
  - Kulde på 4. sal – status pr. december 2022: problemstillingen er adresseret, men det er ikke vurderet økonomisk muligt at forbedre bygningen. Desuden er der nu koldt i alle kontorer pga. beslutningen om kun at opvarme offentlige bygninger til 19 grader.
  - Støj i mellemrummet – status pr. december 2022: mellemrummene er indrettet på nye måder (bordopstilling og 'støjklokke'). Evt. mere omfattende ombygning afventer arbejdsgruppen for Fremtidens Fysiske Arbejdsplads (se nedenfor).
- Endelig gør LSU og LAMU en fælles indsats for at gøre opmærksom på muligheden for at søge støtte hos arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter, hvis man oplever krænkelse.

### B. Arbejde med beredskabskonceptet mhp. øget læring i organisationen

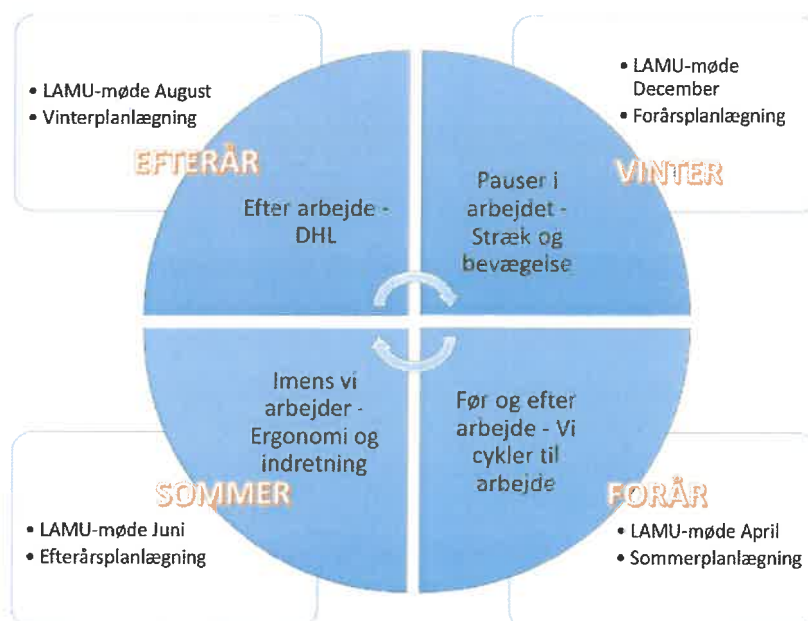
- Signe holdt i vinteren 2022 oplæg for alle enheder om beredskabskonceptet inkl. gennemgang af evakueringsøvelsernes formål og rollerne som evakueringsleder og samlepladsleder. Efterfølgende blev præsentationen rundsendt til alle medarbejdere mhp. at medarbejdere, der var fraværende på afdelingsmøderne også modtog informationen.

- Efterfølgende afholdt LAMU evakueringsøvelse som beskrevet nedenfor.
- C. Afklaring af, om AU's Klimastrategi har arbejdsmiljømæssige implikationer
- LAMU har gennemgået AU's klimastrategi. Det er aftalt at være opsøgende ift. ideer fra andre enheder/klimastrategigruppen og samle op på et kommende møde.

Andre indsatser, som ikke var planlagt via den årlige arbejdsmiljødrøftelse

- D. I 2021 nedsatte AU Uddannelse en arbejdsgruppe vedr. Fremtidens Arbejdsplads. Den har i 2022 afsluttet arbejdet med en rapport indeholdende en række opmærksomheds- og handlepunkter. Disse blev i juni præsenteret for LAMU og LSU. Samtidig blev ledelsens bud på opfølgning præsenteret. Der er efterfølgende iværksat følgende aktiviteter som opfølgning på Fremtidens Arbejdsplads:
- Fælles retningslinjer for distancearbejde og fremmøde i AU Uddannelse
  - Rammer for fællesskabende aktiviteter
  - Der er nedsat en arbejdsgruppe vedr. de fysiske rammer mhp. at afdække ønsker og muligheder
  - Mødeudstyr og mødekultur
- E. LAMU har drøftet, hvordan ergonomiindsatsen kan fastholdes frem over og aftalt følgende:
- Ledelsen sikrer, at der i alle afdelinger, f.eks. på et afdelingsmøde, mindes om de gode læringer fra ergonomikonsulentens besøg og mulighederne for sidemandsoplæring, hvis man ikke var til stede den gang.
  - LAMU har udarbejdet en kvartalsplan og iværksætter et nyt initiativ hvert kvartal. I efteråret har det været DHL-staffenen og i vinteren kører LAMU initiativet "AU Uddannelse går sig til varmen"

AU Uddannelse, 2023



- F. LAMU har drøftet opfølgning og læring af en arbejdsulykke, hvor en kollega er kommet til skade.
- G. LAMU har besluttet at sætte rengøring på som et fast punkt på dagsordenen.

H. Louise E. har deltaget i Universiteternes arbejdsmiljøkonference og givet tilbagemelding her fra til hele LAMU. Anna Bak er tilmeldt den obligatoriske "paragraf 9 uddannelse" i januar 2023.

#### Status på evakueringsøvelser (Fredrikshus og Dale T. Mortensen-bygningen den 17. juni 2022)

Der har i det forgange år været foretaget evakueringsøvelser i hhv. Fredrikshus (Bygning 1445-1448) og Dale T. Mortensen-bygningen (Bygning 1650-1653).

- Evakueringen fandt sted den 17. juni 2022 om formiddagen.
- LAMU havde varslet medarbejderne om, at der ville finde en evakueringsøvelses sted i løbet af tre uger.
- Evakueringsøvelsen var en succes, idet alle medarbejdere blev evakueret på kort tid, medarbejderne tog det fornødne ansvar og påtog sig rollerne som hhv. evakueringsleder og samlepladsleder, og øvelsen forløb i god ro og orden.
- Ved øvelsen sås tydeligt forskellen fra tidligere evakueringsøvelser, da begge bygninger nu har alarmsystem. I begge bygninger var flertallet således ude på få minutter og evakueringsledernes rolle var at facilitere og kontrollere, at bygningerne blev tømt.
- Desuden var der to læringer, som der med fordel kan følges op på inden afvikling af næste øvelse
  - Sammenhængen mellem alarmsystemet på tværs af bygning 1445 og 1448, så medarbejderne er oplyste om, hvordan de skal agere på tværs af de to bygninger.
  - Håndtering af døre/vinder samt loftsrum. I Frederikshus var evakueringslederne i tvivl om dette, hvilket resulterede i at ingen tjekkede loftsrummene.

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

LAMU ønsker i 2023 at arbejde med følgende emner

- A. AU's klimastrategi
  - På baggrund af den opsøgende indsats ift. ideer fra andre enheder/klimastrategigruppen, samles der op på, om der er emner, som LAMU ønsker at arbejde videre med
- B. Ergonomiindsatsen
  - På en arbejdsplads som AU Uddannelse, der er præget af stillesiddende arbejde, vurderes det vigtigt med et kontinuert fokus på ergonomien
- C. Opfølgning på indsatsen: Fremtidens Fysiske Arbejdsplads
- D. Mangelfuld rengøring

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

- A. Gennemgang af andre enheders opfølgning på Klimastrategien
- B. Kvartalsvise ergonomiindsatser jf. årshjul
- C. Aktiviteter beskrives efter afrapportering fra arbejdsgruppen vedr. Fremtidens Fysiske Arbejdsplads
- D. Punktet behandles fast på LAMU-møderne indtil udfordringerne er ophørt

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

Der afvikles som udgangspunkt 4 LAMU-møder om året. Mellem LAMU-møderne kan nedsættes arbejdsgrupper mhp. udvikling af oplæg om udvalgte emner. Der kan endvidere af tidsmæssige hensyn ind imellem ske skriftlig afklaring af problemstillinger.

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

- LAMU's formand forventes at bestå "Paragraf 9-uddannelse" i januar 2023, imens de øvrige medlemmer allerede har den lovpligtige uddannelse.
- LAMU vil modtage de lovpligtige tilbud om supplerende uddannelse fra LAMU's sekretær eller Arbejdsmiljøenheden under AU HR.
- Det drøftes løbende gennem året, om der er behov for anden kompetenceudvikling for at udfylde de foreslåede aktiviteter.

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

- Kurser dækkes af afsnittenes budget til kompetenceudvikling efter aftale med pågældende funktionschef.
- Øvrige nævnte aktiviteter forventes at kunne dækkes af Stabens budget.

Dato: 4.1.2023



Arbejdsgiverrepræsentant  
(Formand)

Dato: 11/1 2023



Medarbejderrepræsentant  
(Næstformand)