AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

Målet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er, at ledelsen i samarbejde med medarbejderne tilrettelægger det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø. Drøftelsen skal foregå på udvalgsniveau i arbejdsmiljøorganisationen, og det skal vurdereres, 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 arbejdsmiljøsamarbejdet	17. november 2015
Aarhus Universitet	LAMU, AU Uddannelse
Udvalgsmedlemmer	Formand: Kristian Thorn Næstformand: Mette Bøj Brodersen Medlemmer: Annette Graae, Ditte Jessing, Gitte Pedersen Viftrup, Pernille Christiansen

Status på det forudgående års arbejdsmiljøsamarbejde [2015]

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

- Valg af arbejdsmiljørepræsentanter, forår 2015
- Etablering af blivende LAMU for AU Uddannelse, forår 2015
- Etablering af hjemmeside for LAMU, forår 2015
- Drøftelse af arbejdsmiljømæssige konsekvenser af reorganiseringen
- Seminardag for alle medarbejdere, 18. maj 2015. Som en del af programmet indgik præsentation af LAMU og en workshop om værdier og leveregler.
- Drøftelse af stress og dialog med LSU om etablering af fælles spørgeskema vedr. stress. Da LSU ikke ønskede udsendelse af yderligere spørgeskemaer, blev det besluttet at afvente resultatet af den kommende psykiske APV.
- Analyse og initialt arbejde med handleplaner på fysisk APV, efteråret 2015

Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver

LAMU vil i 2016 have særligt fokus på trivsel. Dette vil ske via 2 indsatsområder:

- Særligt fokus på psykiske APV.
  - Fremme medarbejdernes deltagelse i psykisk APV
  - Udpegning af de væsentligste problemstillinger, der identificeres via APV'en
  - Drøftelse af de væsentligste problemstillinger i alle led af AU Uddannelses organisation
  - Lave første udkast til handleplan for psykisk APV
  - Fremsendelse af handleplaner til Uniled, LEA, HSU og HAMU, når dette ønskes
- Fysiske APV:
  - Færdiggørelse af handleplaner
  - Løbende opfølgning på handleplaner

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

Opfølgning på psykiske APV:

- Funktionscheferne holder orienteringsmøder om resultaterne af psykiske APV og processen i følgende enheder: Vejledning og Studiestøtte, Optagelse og Studiesystemer, Uddannelsesstrategisk Sekretariat, International Uddannelse, AUL Arts Aarhus AUL Arts Emdrup, AUL BSS, AUL ST og Studievalg Østjylland.
- Når resultaterne kendes, vurderes det, om der er behov for særlige processer og møder i Sekretariatet og AUL ledelse.
- Direktøren for SDC holder orienteringsmøder om resultaterne af psykiske APV og processen for SDC-sekretariatet.
- Handleplanerne for psykiske APV diskuteres af ledergruppen, LSU og LAMU, og der laves tidsplan for udmøntning.

AARHUS UNIVERSITET – ÅRLIG ARBEJDSMILJØDRØFTELSE

- Der afholdes dialogmøder i enhederne om resultater og mulige løsninger.
- Der vil i starten af hvert af de efterfølgende år blive fulgt op på, om handleplanen for psykiske APV overholdes, og om de ønskede forbedringer er indtrådt.

Opfølgning på fysisk APV

- Arbejdet med udførelse af handleplanerne vil blive fuldført og handleplanerne vil blive tastet www.results.dk.
- Der vil blive fulgt op på udførelsen af handleplanerne 2 gange årligt.

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

- Psykiske APV:
  Fællesmøde med LSU, hvor temaet bliver den psykiske APV med henblik på at lave en plan for håndtering af de rejste problemstillinger + 1-2 opfølgningsmøder.
- Fysiske APV:
  Der vil være dialog med Bygningsservice om rengøringsniveauet. Desuden forventes samarbejde med Arbejdsmiljøenheden under HR vedr. ergonomi.

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

- Alle medlemmer af LAMU har været på "Paragraf 9-uddannelse", og burde således have den fornødne uddannelse til håndtering af både fysisk og psykisk APV
- Evt. inddragelse af ergoterapeut i forbindelse med fysisk APV kan medføre udgifter, ligesom indkøb af diverse lamper, lyddæmpende foranstaltninger o.l. kan være ressourcekrævende. Der vil ske en økonomisk prioritering af disse tiltag.
- Den psykiske APV kan tilsvarende vise behov for indkøb af konsulenter. Igen vil problemets omfang og dermed behovet for en løsning blive vægtet i forhold til udgiften til dette.

Dato: 4/12 - 2015	Dato: 18/11 - 15
Arbejdsgiverrepræsentant (Formand)	Medarbejderrepræsentant (Næstformand)

*Der skal årligt udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for AMO's medlemmer. Det er en god idé at drøfte supplerende uddannelse på den årlige arbejdsmiljødrøftelse for at sikre sammenhæng mellem kompetencer og arbejdsmiljøarbejdet. I kan også drøfte, hvordan den nye viden er blevet brugt/skal bruges.