



# ARBEJDSMILJØMAPPE FOR ERHVERV OG INNOVATION PÅ AU

## INDHOLD

*I denne mappe finder du de dokumenter, der vedrører fysisk og psykisk arbejdsmiljø i Erhverv og Innovation på AU.*

*Mappen opdateres løbende.*

LAMU, Erhverv og Innovation  
Jonas, Vibeke og Merethe

# ARBEJDSMILJØMAPPE FOR AU ERHVERV & INNOVATION

Indholdsfortegnelse:

1. Dine arbejdsmiljørepræsentanter og den digitale mappe
2. Info om "hvad gør jeg når arbejdstilsynet kommer på besøg?"
3. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse
4. Psykisk APV og trivselsundersøgelser samt handleplaner
5. Fysisk APV samt handleplaner
6. Corona beredskabsplaner
7. Nyttige links og information

## 1. DINE ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER I E & I

	<p><b>Repræsentanterne:</b> <b>Jonas Brandt</b>, <a href="mailto:jobr@au.dk">jobr@au.dk</a> Tlf: 20442191 (Ledelsesrep.) <b>Vibeke Broe</b>, <a href="mailto:vibr@au.dk">vibr@au.dk</a> Tlf: 29426029 (Medarbejderrep. Ndr. Ringgade) <b>Merethe Kruse</b> <a href="mailto:mekr@au.dk">mekr@au.dk</a> Tlf: 21386066 (Medarbejderrep. for The Kitchen)</p>
---	---

### APV-Mappen:

I mappen finder du arbejdsmiljødrøftelser, APV-handlingsplaner, info om "Når arbejdstilsynet kommer på besøg", mv.

### Mappen findes udelukkende digitalt:

### På O :drevet:

JNI File System (O:) > FA\_Eogl > Fælles filer

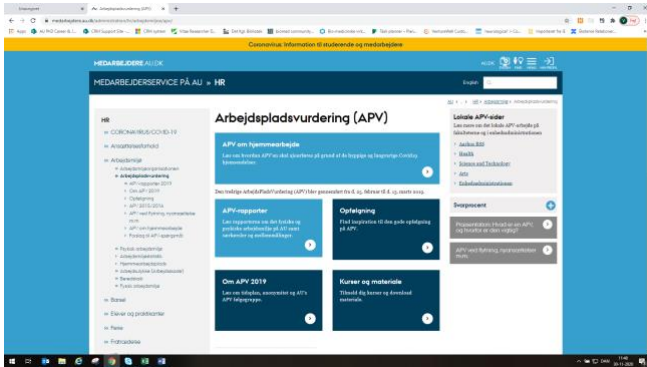
Navn	Ændringsdato	Type	Størrelse
Ferieoversigter	04-01-2021 12:32	Filmappe	
Flexplan-fraværsregistrering	10-02-2020 11:02	Filmappe	
Opsamling fra seminar	08-10-2020 08:08	Filmappe	
Procedurer og retningslinjer	15-12-2020 09:44	Filmappe	
2020.06.01 Parkeringsoversigt_ved The Kitchen	11-05-2020 17:04	Adobe Acrobat Docu...	167 KB
Arbejds miljømappe for E & I (under udarbejdelse)	04-01-2021 13:25	Microsoft Word-dok...	348 KB
Fødselsdagsliste Erhvervsstaben	30-11-2020 15:09	Microsoft Excel 97-20...	125 KB
Introduktion nye medarbejdere(version4)	11-11-2020 12:41	Microsoft Word-dok...	28 KB
Introduktion nye praktikanter i Erhvervsstaben	10-12-2020 13:27	Microsoft Word-dok...	35 KB
Konteringsvejledning_Erhverv_og_Innovation_0...	11-06-2020 11:33	Microsoft Excel-regn...	38 KB

### På AU E & I medarbejderportal:

<https://medarbejdere.au.dk/institutter/erhverv-og-innovation-medarbejderportal/lokalt-arbejds miljoeudvalg-lamu/>

# AU APV

[www.au.dk/apv](http://www.au.dk/apv) Retningslinjer og AU's overordnede APV-handlingsplaner og generelle resultater af de fælles APV'er.



## 2. "Når Arbejdstilsynet kommer på besøg"?

Link til HRs info om tilsynsbesøg:

<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/organisation/naar-arbejdstilsynet-kommer-paa-besoeg/>

### Hvad skal alle ansatte vide?

Alle medarbejdere skal være bekendt med, hvilken arbejdsmiljøgruppe de hører til, og hvem der er deres arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant, så de ved, hvem de skal kontakte i tilfælde af tilsynsbesøg.

Find din arbejdsmiljøgruppe her:

<http://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/organisation/>

Derudover skal alle medarbejdere have kendskab til, hvor handlingsplanerne for APV-en samt den årlige arbejdsmiljødrøftelse for Eogl findes.

### Hvordan forløber et tilsyn?

Sædvanligvis indledes tilsynet med et møde, hvor forløbet af tilsynet planlægges. I mødet deltager som minimum en arbejdsleder/lokal leder og en arbejdsmiljørepræsentant.

På mødet kan følgende punkter forventes at blive drøftet:

1. Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Eogl
2. Status og vurdering af APV-arbejdet, både fysisk og psykisk.
3. Status og vurdering af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Tilsynet vil sandsynligvis også omfatte en gennemgang (ved rundgang) af arbejdsmiljøet i Eogl. Det kan være en god idé, at et medlem af arbejdsmiljøgruppen følger med Arbejdstilsynet rundt – både mhp. at vise

vej og besvare eventuelle spørgsmål undervejs. Arbejdstilsynet kan tale med ansatte i enrum, når der er behov for det. Det betyder, at Arbejdstilsynet kan tale med de ansatte, uden at fx arbejdsgiveren er til stede. Det gælder både samtaler med den enkelte og gruppesamtaler.

Rundgangen kan være grundig og omfattende og omhandle både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Undervejs kan Arbejdstilsynet stille spørgsmål om arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet til tilfældige medarbejdere. Tilsynsbesøget afsluttes med, at Arbejdstilsynet orienterer om konsekvenserne af tilsynet.

Arbejdstilsynet forventes at være særlig opmærksom på følgende forhold:

- Arbejdspladsvurdering
- Sygefravær
- Fysisk arbejdsmiljø (herunder ergonomisk arbejdsmiljø)
- Psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsulykker

Kilde:

[https://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Arbejdsmiljoe/Arbejdsmiljoe/Arbejdsmiljoeorganisationen/Naar Arbejdstilsynet kommer paa tilsynsbesoeg rev 24.02.2020.pdf](https://medarbejdere.au.dk/fileadmin/www.medarbejdere.au.dk/hr/Arbejdsmiljoe/Arbejdsmiljoe/Arbejdsmiljoeorganisationen/Naar_Arbejdstilsynet_kommer_paa_tilsynsbesoeg_rev_24.02.2020.pdf)

### 3. 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>	2022
<b>Aarhus Universitet</b>	Erhverv og Innovation
<b>Udvalgsmedlemmer</b>	Formand: Jette Hammer Medlemmer: Vibeke Broe og Merethe Kruse
<b>Status på det forudgående års arbejdsmiljø Samarbejde 2021</b>	
Status på hvordan vi har arbejdet med arbejdsmiljøet i 2021:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• I januar gennemførtes valg til AMR</li><li>• I januar gennemførte vi en fysisk APV med fokus på corona og hjemmearbejde.</li><li>• I februar/marts var der drøftelser omkring trivelsesudfordringer i The Kitchen, hvilket resulterede i en trivselsindsats med Palle Weinrich fra UKON.</li><li>• I foråret afholdtes der online fælles gymnastik en gang om ugen.</li><li>• I juni afholdtes der samarbejdskursus for LSU og LAMU</li><li>• I juni gennemførte vi psykisk APV på baggrund af krav om APV ved flytning, sammenlægning mv. Resultaterne herfra har vi arbejdet videre med i Erhvervsstaben i løbet af efteråret.</li><li>• I august faciliterede AML en række workshops på Sandbjerg i forbindelse med trivsel og godt arbejdsmiljø i E og I.</li></ul>	
<b>Status på evakueringsøvelser (bygning og dato)</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• The Kitchen bør have evakueringsøvelse hurtigst muligt.</li><li>• Evakueringsøvelse i Ndr Ringgade skulle have været afholdt i foråret 2021, men afventer stadigvæk.</li></ul>	
<b>Mål for det kommende års fokusområder, indsatsområder og specifikke arbejdsmiljøopgaver</b>	
Prioriteringsrækkefølge:	
<ul style="list-style-type: none"><li>• AUs store fysiske og psykiske APV Q1 2022</li><li>• Nyudnævnelse af ledelsens repræsentant i LAMU</li><li>• Evakueringsøvelse på begge lokationer</li><li>• Opfølgning på resultatet fra den "lille" psykiske APV fra 2021. LAMU følger op på om der iværksættes indsatser for OBS-punkter.</li><li>• Opfølgning og arbejde med resultaterne fra AU APV'en</li><li>• Tjek af- og evt. opdatering af beredskabsplaner</li></ul>	

<b>Påkrævede aktiviteter for at opnå mål (tiltag og initiativer)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Holde fysisk og psykisk APV</li> <li>• Holde AM drøftelse og iværksætte handlingsplan</li> <li>• Involvere evakueringsøvelsesmanden fra AM-gruppen i HR, godkendelse i HAMU og FAMU</li> </ul>	
<b>Samarbejde vedr. ovenstående mål (organisering/samarbejde/hvem skal involveres/mødefrekvens)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• LAMU-aktiviteter drøftes i LSU</li> <li>• LAMU-udvalg mødes hver 6. uge</li> <li>• Evakueringsøvelse drøftes med HAMU og FAMU.</li> </ul>	
<b>Plan for kompetenceudvikling (behov for uddannelse/kurser/anden kompetenceudvikling)</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved valg af ny AML kan der være behov for arbejdsmiljøkursus.</li> <li>• Afdækning af mulighed for AMR kurser i evt. konflikthåndtering</li> </ul>	
<b>Økonomi og andre ressourcebehov til at opfylde strategiens mål</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nødvendigt udstyr finansieres via E og I's driftskonto</li> <li>• Bevilling til evt. oplægsholdere søges ad hoc.</li> </ul>	
Dato:	Dato:
Arbejdsgiverrepræsentant (Formand)	Medarbejderrepræsentant (Næstformand)



## 4. Psykisk APV og trivselsundersøgelser samt handleplaner

**Trivselsundersøgelse af psykisk og fysisk trivsel ifm. coronarelateret hjemsendelse, foråret 2020.**

**Nedenstående beskriver resultatet af en spørgeskemaundersøgelse, som LAMU udsendte til medarbejdere i Erhverv og Innovation på Aarhus Universitet i oktober 2020. Spørgeskemaet spurgte ind til, om der var opstået gener ifm. hjemmearbejde i foråret inden for både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø. Spørgeskemaet blev inden udsendelsen drøftet i det lokale samarbejdsudvalg, LSU.**

Baggrunden var, at vi som LAMO-repræsentanter efter sommer fik tre individuelle henvendelser om fysiske gener ifm. hjemmearbejde. Formålet med spørgeskemaet var derfor at få overblik over, om der var et generelt arbejdsmiljøproblem forbundet med hjemsendelsen, og hvis ja at forstå problemets omfang og karakter. På den baggrund kunne vi få et faktabaseret grundlag for at iværksætte passende handlinger ift. nuværende arbejdsmiljøproblemer med hjemmearbejde, og forebygge evt. fremtidige problemer gennem udarbejdelse og udførelse af en handlingsplan. Samtidig var der en parallel dagsorden med at indsamle læring, som kunne bruges ved fremtidige hjemsendelser. Var der gode ideer til hvad ledelsen og arbejdspladsen kunne gøre bedre? Besvarelsenerne var anonyme, så også alle, også løst-ansatte medarbejdere kunne fortælle om evt. problemer uden frygt for, at det skulle kunne have indflydelse på deres ansættelse. Spørgeskemaet var sat op, så der var plads til at kommentere, for ikke at låse svarmuligheder fast ud fra vores egen forforståelse.

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen\*<sup>1</sup>) pegede på, at vi var nødt til at forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på hjemmearbejdspladserne.

Følgende handlinger er iværksat på baggrund af trivselsundersøgelsen:

- HR afdelingen på AU har udarbejdet en oversigt, som informerer medarbejdere på AU om deres egne rettigheder og pligter foruden arbejdspladsens pligter ifm. hjemmearbejde, og den har vi delt sammen med spørgeskemaet. Her er der anvisninger til, hvordan man bør indrette sig og hvad man har krav på at få fra sin arbejdsplads.  
<https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/arbejdsmiljoe/hjemmearbejdsplads/>
- Dernæst har vi i samarbejde med ledelsen indgået en aftale om, at medarbejdere, der har store gener ifm. hjemmearbejdsplads kan sidde på arbejdspladsen, hvor ergonomien er bedre, og der er hæve-sænkeborde. Dette er forsvarligt ift. corona-forholdsregler. Alle andre skal fortsat arbejde hjemmefra. Her går vi frem efter trekanten med forebyggelsesprincipper, som beskriver hvordan det er mest effektivt at fjerne kilder til generelt dårligt arbejdsmiljø (indretning i hjemmet), fremfor at udstyre de enkelte medarbejdere med enkle hjælpemidler, eller symptombehandler generne, eks. gennem massage, ergonomisk museplade mv. Dette er en effektiv måde hurtigt at rette op på dårlige arbejdsforhold i hjemmet, men er naturligvis ikke langtidsholdbart, i fald der kommer nye hjemsendelser
- Der er udarbejdet en corona-beredskabsplan for E og I, der giver klare retningslinjer om, hvad man skal gøre i en række scenarier, som kan understøtte og tydeliggøre hvilke beslutninger, der skal være gældende under hvilke omstændigheder eks. delvis nedlukning eller kontrolleret tilbagevenden på arbejdspladsen, så den enkelte medarbejder oplever, det er lettere at se, hvad man skal og ikke skal gøre
- Endelig har vi skrevet til medarbejderne med besked om, at man, hvis man har gener, kan rette henvendelse til LAMO-repræsentanterne

- En workshop, hvor E og I-medarbejdere og ledelse i fællesskab kom med konkrete forslag til indsatser og aktiviteter, der var trivselsfremmende
- Lancering af trivselsfremmende aktiviteter: online elastikgymnastik, kaffemøder og sparringsmøder
- En fysisk APV i januar 2021.

\*<sup>1</sup>) Resultatet af undersøgelsen viste, at 48% af medarbejderne har haft fysiske gener ifm. hjemsendelsen. Generne var ondt i nakke, skuldre, arme og en generel træthed forbundet med mange online møder. 26% havde oplevet psykiske gener såsom nedtrykthed og manglende motivation, og 22% havde oplevet arbejdet som mindre meningsfuldt.

88% gav udtryk for, at der var ulemper ved hjemmearbejdet, såsom manglende sparring med kolleger, både socialt og professionelt. Det var svært at adskille arbejde og fritid, og det var svært at koncentrere sig, når der var børn hjemme.

På positivsiden mente 79%, at der var fordele ved hjemmearbejdet. Det gav fleksibilitet på hjemmefronten, mange oplevede sig mere effektive og kunne bedre koncentrere sig. For en del var det en fordel, at der ikke var transporttid, mens andre påpegede, at det var lettere at planlægge sin tid uden forstyrrelser.

På spørgsmålet til hvordan det har været at arbejde sammen online svarede 62%, at det havde været godt eller meget godt. 22% mente, det hverken var godt eller skidt, mens kun 9% mente, det havde været dårligt. Nogle oplevede, at de digitale møder var mere effektive. En tredjedel kommenterede, at de manglede personlig kontakt og mulighed for at aflæse kropssprog og kunne fornemme hinanden på online møder. De syntes ikke det var lige så godt som fysiske møder. Det oplevedes af flere, at online møder fungerede til faste dagsordener, konkrete opgaver og få deltagere, og var bedst, hvis man på forhånd kendte hinanden. En del gav udtryk for, at mange deltagere i online møder ikke fungerer så godt. Kommentarerne viste, at vi har lært at samarbejde online, men at det stadig ikke er nær så godt og dynamisk som fysiske møder, og at de egner sig bedre til veldefinerede og konkrete dagsordener med få deltagere.

Adspurgte, hvad arbejdspladsen kunne have gjort for at bedre hjemsendelsen, svarede flere, at de manglede udstyr eller hjælp til at transportere udstyr. Næsten halvdelen kommenterede, at arbejdspladsen gjorde hvad den kunne, håndterede situationen fint, og har lært undervejs.

Indstillingen til hjemmearbejde ændrede sig efter sommerferien ifølge 68% af medarbejderne. Langt de fleste kommenterede, at de havde fået en mere positiv indstilling til hjemmearbejdet end i foråret, det var mere 'business as usual'. Mange ønskede hjemmearbejde i begrænset omfang også fremadrettet, og mest i forbindelse med opgaver, der kræver fordybelse og arbejdsro.

Der var enighed om, at kommunikationen fra ledelsen var både rettidig og indholdet forståeligt. Flere gav dog udtryk for, at det var svært selv at vurdere, hvad man skulle og ikke skulle. Man var dog ikke i tvivl om, hvor man skulle henvende sig med evt. problemer.

Alt i alt vurderede 60% af medarbejderne, at den første periode med hjemsendelse gik godt eller meget godt, mens 20% svarede hverken godt eller skidt. 17% vurderede perioden som dårlig. Efter omstændighederne gik det fint, kommenterede flere, men de ville hellere være på arbejde.

## **5. Fysisk APV samt handleplaner**

Intet indhold endnu

# Retningslinjer for håndtering af Covid-19 i Erhverv og Innovation

18. januar 2022

- Gyldighed: Indtil pandemien er ovre.
- Angår: Medarbejdere i Erhverv og Innovation samt gæster og brugere i The Kitchen og Ndr. Ringgade 1, bygn. 1431.
- For gældende retningslinjer for hhv. medarbejdere og studerende findes uddybende beskrivelser her: <https://medarbejdere.au.dk/corona/>
- Hvis de nationale retningslinjer udmeldt af regeringen er strammere end de beskrevne i dette dokument, følges de nationale retningslinjer.
- Download gerne Smittestop App'en fra myndighederne.
- Alle medarbejdere, gæster og brugere skal kunne fremvise gyldigt Coronapas ved ophold på Ndr. Ringgade 1, bygn. 1431 og i The Kitchen.
- Personer, der er nærkontakt eller øvrig kontakt, skal først møde på kontoret igen, når de har negativ test i hht Sundhedstyrelsens retningslinjer.

Nedenstående er specifikke retningslinjer for Eogl:

- Handleplan ved 1-2 Covid-19-smittede personer med fast gang på Ndr. Ringgade og i The Kitchen:
  - Smittede personer isolerer sig og møder først igen, når de har gyldigt Coronapas.
  - Der iværksættes en grundig rengøring af den smittede medarbejders arbejdsstation, hvis medarbejderen har været på kontoret de sidste 48 timer inden positiv test. Elsebeth Bisbo (EB) sørger for at dette iværksættes på Ndr. Ringgade og Line Holst Thomsen (LHT) sørger for iværksættelse i The Kitchen.
  - Nærmeste leder orienteres af den smittede, som herefter orienterer LRO og LAMU hurtigst muligt.
  - EB eller LHT udsender information om Covid-19 smitte til alle, der fast kommer på enten Ndr. Ringgade 1 eller i The Kitchen, om at en medarbejder er sygemeldt med Covid-19, at kolleger/gæster i risiko for smitte er orienteret, og at arbejdspladsen er rengjort. I denne information opfordres alle til at være ekstra opmærksomme på eventuelle symptomer, og i tvivlstilfælde opfordres de til at lade sig teste.
  - Nærmeste leder skal afklare, sammen med medarbejderen og Styrelsen for Patientsikkerhed, hvilke kolleger og studerende, medarbejderen har haft tæt kontakt med på universitetet og i andre sammenhænge. Læs mere her: <https://medarbejdere.au.dk/corona/til-medarbejdere/haandtering-af-symptomer-og-smitte-blandt-medarbejdere/>
- Handleplan ved smitteudbrud, defineret som **3 eller flere Covid-19 smittede personer** med fast gang på Ndr. Ringgade eller i The Kitchen:
  - Alle med fast gang på Ndr. Ringgade eller i The Kitchen, og som har været på kontoret sammen med de smittede, hjemsendes og opfordres til først at møde igen, når de har negativ test.
  - Øvrige opfordres til først at møde igen efter grundig rengøring af overfladerne (max. 48 timer) i hhv. Ndr. Ringgade og the Kitchen.
  - EB og LHT udsender information om ovenstående til hhv. faste brugere af The Kitchen eller resten af 1431/1430 samt relevante BYG enhed.

- Øvrige forholdsregler er som ovenfor vedr. rengøring, indrapportering mv.

### Særligt for The Kitchen

- **Mødelokalerne** benyttes kun til møder med deltagelse af mindst én medarbejder fra Erhverv og Innovation eller mindst én iværksætter med fast gang i The Kitchen.
- Der skal altid holdes min. 1 meters afstand mellem mødedeltagere og ved møder i mindre lukkede rum 2 meters afstand.
- Der skal foretages udluftning og afspritning af overflader mellem hvert møde.
  
- **Events** med deltagelse af eksterne gæster:
  - Maksimalt 20 deltagere – øvrige deltager via streaming
  - Ingen networking før eller efter eventet
  - Alle deltagere opfordres til at teste sig selv inden ankomst og benytte mulighederne for afspritning ved ankomst. Alle bedes straks sætte sig på deres plads.
  - Mindst 1 meter imellem deltagerne
  - Alle eventdeltagere informeres eksplicit om ovenstående retningslinjer forud for mødet og umiddelbart ved eventets start
  - Hvis det viser sig, at der har været en smittet blandt deltagerne, kontakter den ansvarlige for eventet alle deltagere i samarbejde med JDO og opfordrer dem til at lade sig teste.
- Møder og events med **partnerservices**: Accelerace, advokat, Innovayt ets.
  - Partnerne placeres i hvert sit hjørne af lokalet
  - Alle aftaler bookes – ingen drop-in
  - Mulighed for virtuelle møder.
- Der aftales løbende, hvorvidt der skal anvendes en vagtplan for medarbejderne på Ndr. Ringgade og i The Kitchen.

### Løbene kalibrering af retningslinjer:

- I tvivltilfælde kontaktes nærmeste leder for en afklaring
- Covid 19 er et fast punkt på E&I mødet samt ES-mødet hvis relevant.
- LAMU assisterer i fornødent omfang