

# Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2023



### Dagsorden

1. Er foregående års mål opnået (hvordan eller hvorfor ikke)?
  - Har I fået gennemført de indsatser og aktiviteter, I besluttede, og har I opnået de resultater, I ønskede at opnå? Hvis I ændrede fokus i løbet af året – hvorfor gjorde I det, og hvilke resultater gav det?
2. Hvad skal være i fokus det kommende år?
  - Brug APV og Trivselsmålingen og APV-handleplanen samt jeres lokalkendskab som inspiration til de emner, I vil fokusere på det kommende år.
3. Hvordan skal samarbejdet foregå?
  - Hvilke samarbejdsformer og mødeintervaller skal I have? Her skal I drøfte, hvordan samarbejdet rent praktisk skal foregå, og hvordan I vil nå de mål, I sætter jer i arbejdsmiljøarbejdet.
4. Hvilke mål sætter vi for det kommende år?
  - Sæt konkrete mål for fx kompetenceudvikling, nedbringelse af ulykker, sygefravær eller andet.
5. Ajourføring og godkendelse af arbejdsmiljøopgørelsen
6. Plan for kompetenceudvikling for at sikre, at vi har de nødvendige kompetencer til det kommende års arbejdsmiljøarbejde
7. Eventuelt

# Metode og data

## → Metode

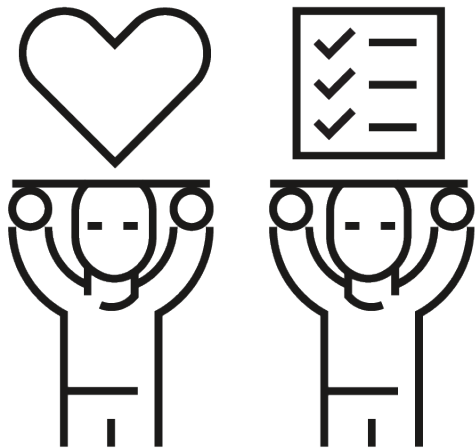
- Spørgeskema udsendes til institutter, fakultetssekretariater og områder på Fællesområdet
- Spørgeskemaet danner afsæt for lokale arbejdsmiljødrøftelser
- Svar danner afsæt for årlig arbejdsmiljødrøftelse i HoAMU

## → Data:

- Svar fra 10 ud af 11 enheder i Fællesadministrationen
- RIO mangler men har meddelt, at de *”har fulgt op på APV handlingspunkterne og alt er som det skal være”*.

## Hovedpointer

# Er foregående års mål nået?



→ Aktiviteter og fokus præget af forandringer (Organisationsændringer og KOP23):

→ Forebyggelse af stress

→ Forbedring af trivsel

→ Balanceret tilstedeværelse

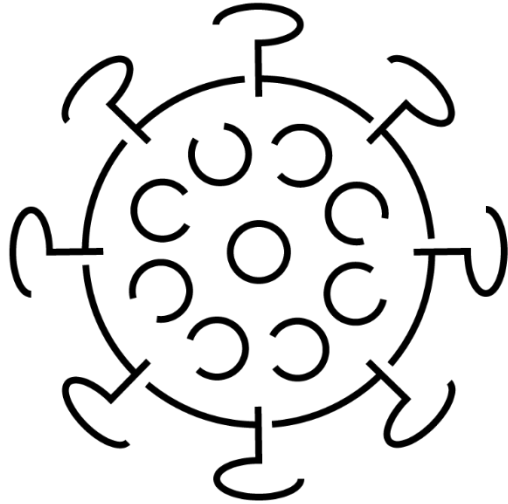
→ Reduktion af støj- og indeklimagener

→ Tilfredsstillende kvalitet

→ Sociale arrangementer til styrkelse af det gode kollegaskab

## Hovedpointer

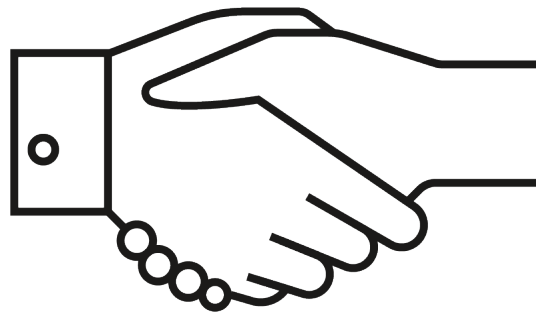
# Hvad skal være i fokus det kommende år?



- Håndtering af arbejdsmiljømæssige konsekvenser af forandringer/tilpasninger
  - Mini-APV'er - kortlægning, analyse/dialog, handlingsplaner
  - Usikkerhed
  - Fysiske ændringer (pladsforhold, indeklima, mv.)
- Forebyggelse og håndtering af stress
  - Reducere arbejdsbelastning:
  - Tiltag der sikrer bedre udnyttelse af kompetencer og styrket personalesamarbejde
  - Digitalisering til effektivisering af administrative arbejdsgange
  - Udvikling af digitale kompetencer
  - Fokus på det sociale miljø/de kollegiale relationer for bl.a. at styrke den psykologiske tryghed.

## Hovedpointer

# Hvordan skal samarbejdet foregå?



→ Samarbejdet i arbejdsmiljøgruppen

→ Fast mødestruktur

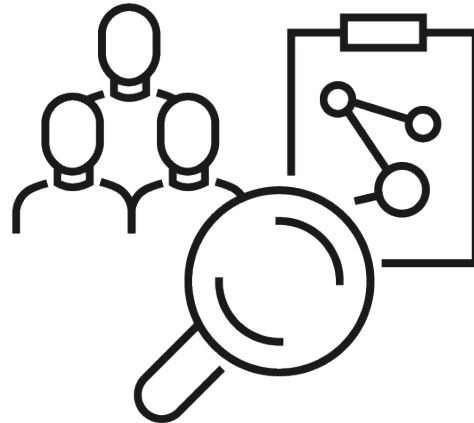
→ Arbejdsmiljøfokus på teamsmøder, ledermøder, m.v.

→ Løbende revurdering af behov for handlinger/indsatser som følge af ændringer/forandringer.

→ Samarbejde med andre aktører og interessenter om de konkrete indsatser og løsninger - fx Teknisk Service, SDU HR

## Hovedpointer

# Hvilke mål sætter vi for det kommende år?



→ Målene drejer sig især om:

→ Forebyggelse af stress og arbejdspress

→ Reduktion af sygefravær

→ Styrket social kapital - psykologisk tryghed

→ Faglig kompetenceudvikling til effektivisering af opgaveløsningen og styrkelse af samarbejdet.

→ Tydelig ledelse

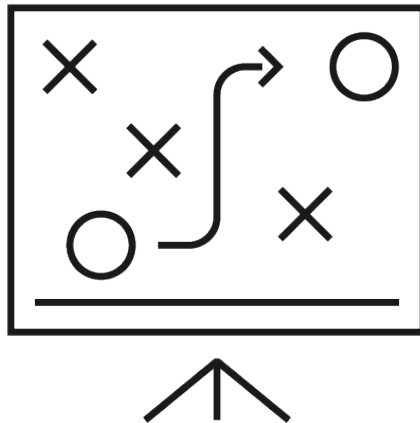
→ Indeklima

→ Ergonomi

→ Arbejdsulykker

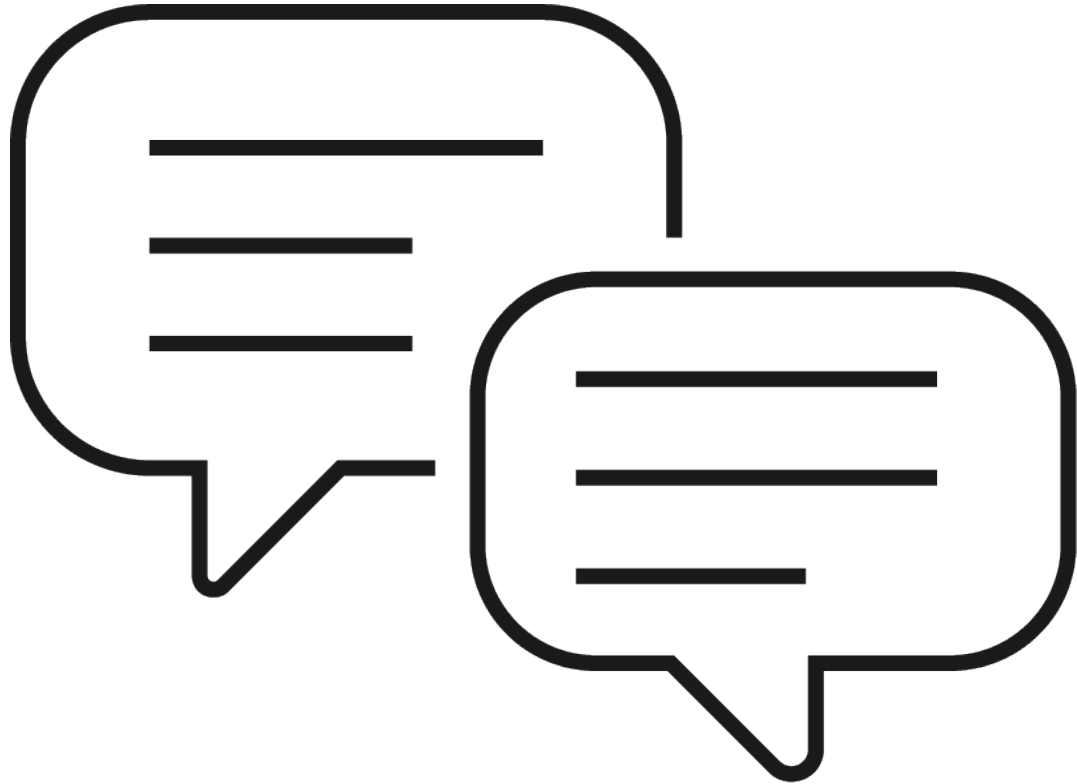
## Hovedpointer

# Kompetenceudviklings- behov



→ Arbejdsmiljøgrupperne har i væsentlig grad de kompetencer som er nødvendige.

→ Ønskerne om kompetenceudvikling drejer sig overvejende om emner indenfor det psykosociale område fx forebyggelse af stress, styrkelse af trivsel og social kapital. Kompetenceudviklingen vedrørende disse emner ønskes både for arbejdsmiljøgrupperne som for medarbejdere i almindelighed.



# Drøftelse

- Genkender I billedet? Mangler der noget?
- Hvad skal der være fokus på i arbejdsmiljøarbejdet i 2023-24?
  - Hvilke mål kunne vi sætte os?
  - Hvordan samarbejder vi om at nå målene?
  - Kompetenceudvikling af AMO
    - Supplerende arbejdsmiljøuddannelse