

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

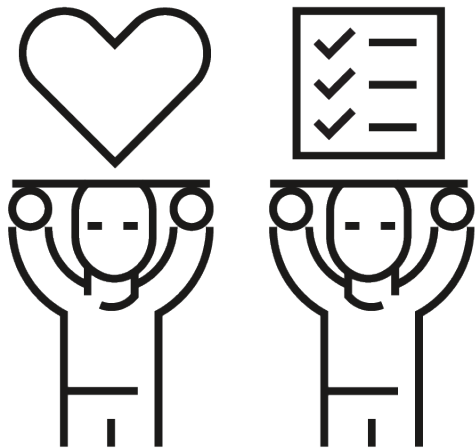
- Spørgeskema udsendes til institutter, fakultetssekretariater og områder på Fællesområdet
- Spørgeskemaet danner afsæt for lokale arbejdsmiljødrøftelser
- Svar danner afsæt for årlig arbejdsmiljødrøftelse i HoAMU

→ Data:

- For Det Humanistiske fakultet er drøftelsen i arbejdsmiljøgrupperne foregået lidt anderledes som følge af den nyligt gennemførte organisationsændring.
- HUMFAK og SDUUP har afrapporteret via det udsendte skema. De to fakulteter har opdateret APV-handlingsplanerne og kort redegjort for deres drøftelser.

Hovedpointer

Er foregående års mål nået?



→ Arbejdsmiljøgrupperne/-udvalget har i høj grad arbejdet med at realisere de aftalte handlingsplaner.

→ Usikkerhed som følge af budgettilpasning/ organisationsændringer har over en længere periode udfordret det psykiske arbejdsmiljø

→ Dette har naturligvis også påvirket "målopfyldelsen" i forhold til de planlagte initiativer.

Hovedpointer

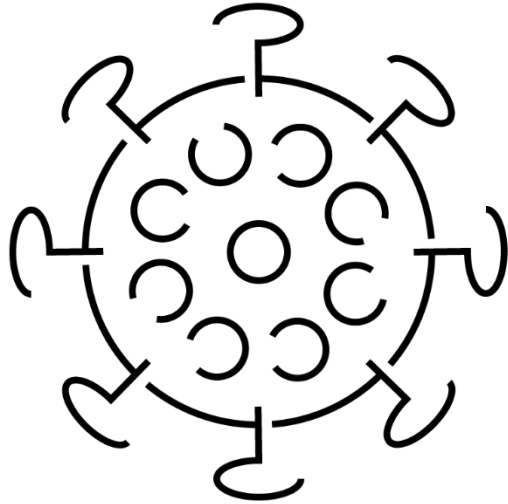
Hvordan skal samarbejdet foregå?



- Tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem AMR og ledere
- Ved at styrke TRIO-samarbejdet
- Ved at have hyppig dialog mellem medarbejdere og ledelse på kryds og tværs
- Ved at have en kultur, hvor kritik, gode og dårlige ideer og generel ytringsfrihed tilskyndes og bakkes op af ledelsen
- Ved at tilskynde til engagement og nytænkning – også selv om man ikke altid får sin vilje
- Samarbejde med andre aktører og interessenter om de konkrete indsatser og løsninger - fx Teknisk Service, SDU HR

Hovedpointer

Hvad skal være i fokus det kommende år?

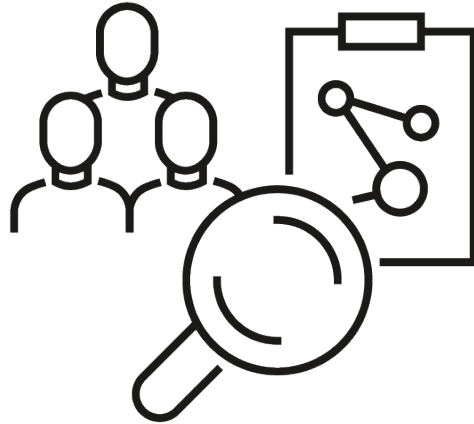


- På den korte bane: Evaluering af og opfølgning på de gennemførte ændringer (Mini APV) .
- Styrkelse af samarbejde på tværs af HUM
- Retningslinjer for kommunikation
- Styrkelse af det sociale arbejdsfællesskab inkl. forebyggelse af ensomhed.
- Forebyggelse af stort arbejdspress/stress. Balance mellem opgaver og ressourcer.
- Hurtigere indsats for løsning af fysiske arbejdsmiljøproblemer. Styrket samarbejde med bl.a. Teknisk Service.

Hovedpointer

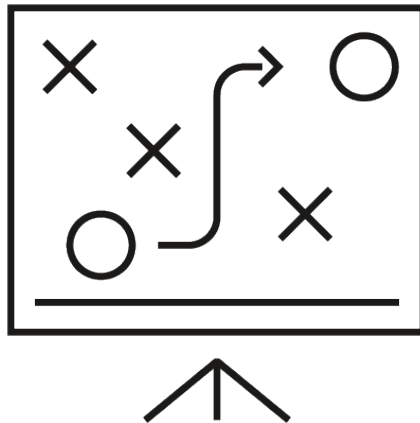
Hvilke mål sætter vi for det kommende år?

→ Målene drejer sig om:

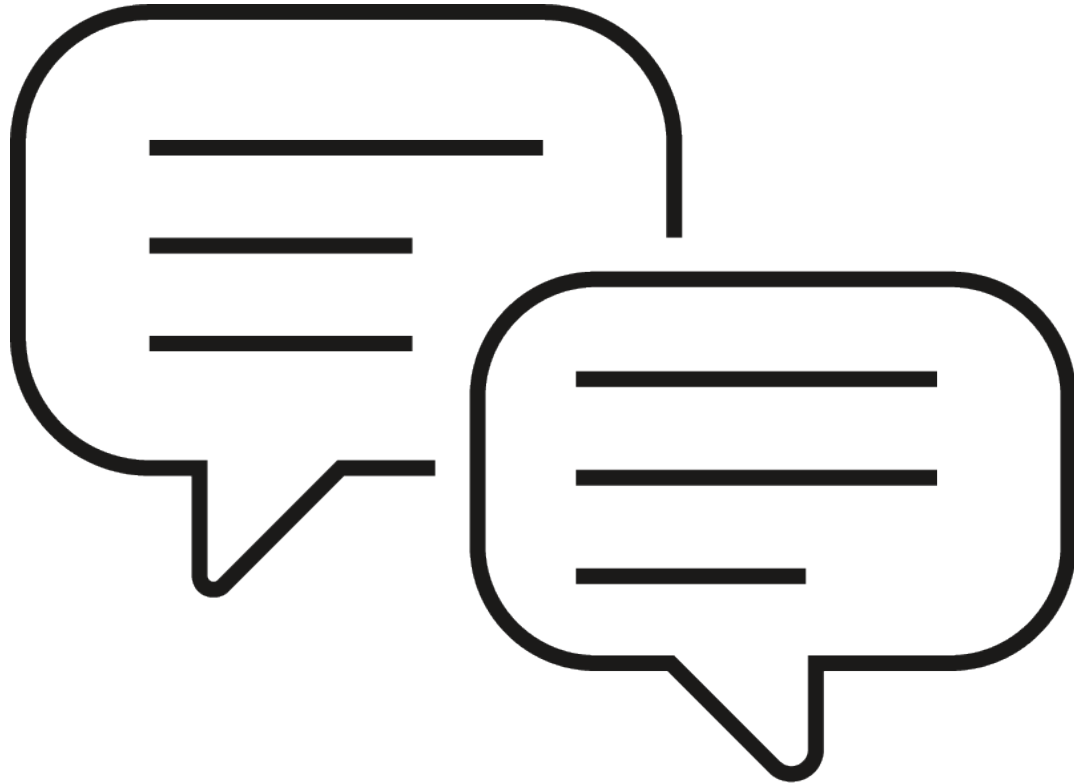


Hovedpointer

Kompetenceudviklings- behov



- Arbejdsmiljøgrupperne har i væsentlig grad de kompetencer som er nødvendige.
- Ved behov for at tilføre kompetencer vil dette typisk ske ved sparring med relevante interne og eksterne aktører fx Teknisk Service, HR Arbejdsmiljø og Udvikling, ekstern ergoterapeut.



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