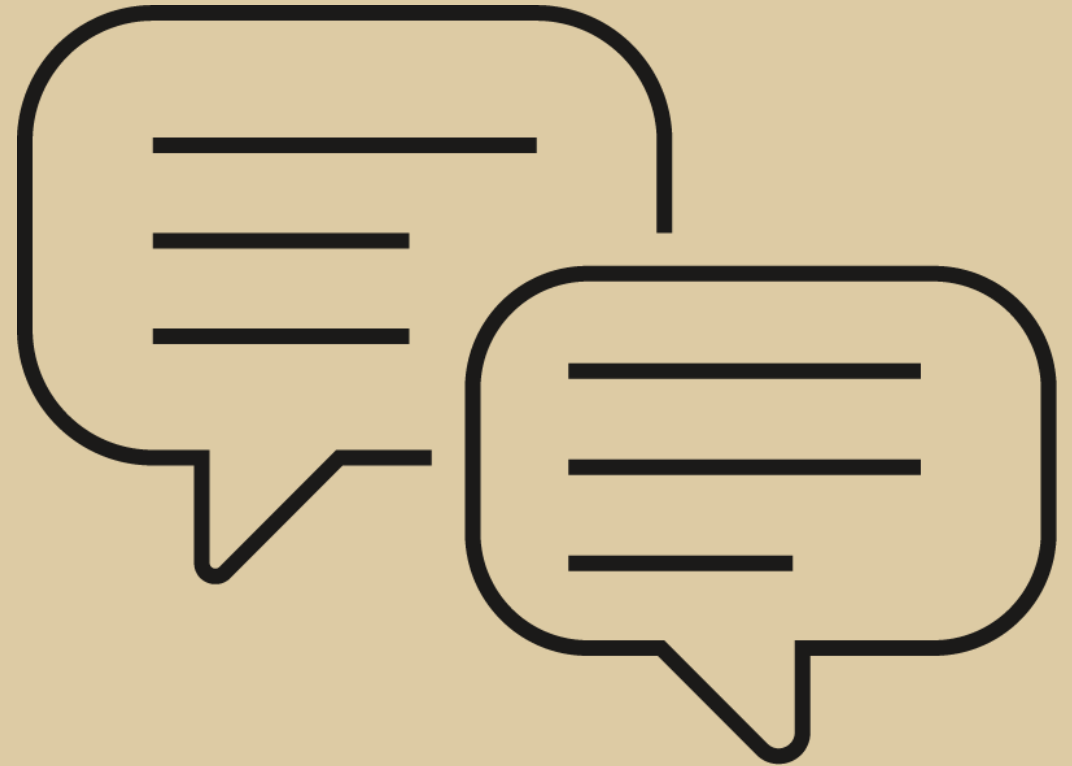


Den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2023



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

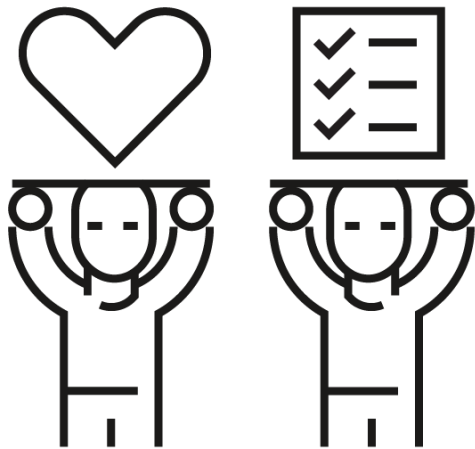
- Spørgeskema udsendes til institutter, fakultetssekretariater og områder på Fællesområdet
- Spørgeskemaet danner afsæt for lokale arbejdsmiljødrøftelser
- Svar danner afsæt for årlig arbejdsmiljødrøftelse i HoAMU

→ Data:

- Det Samfundsvidenskabelige Fakultet har indsendt 9 ud af 9 drøftelser fra arbejdsmiljøgrupperne.

Hovedpointer

Er foregående års mål nået?



- Arbejdsmiljøgrupperne/-udvalget har i høj grad arbejdet med at realisere de aftalte handlingsplaner og mål.
- Langt de fleste er nået helt eller delvist i mål med alle indsatser:
- Psykisk arbejdsmiljø; stress, krænkende handlinger, relationer mennesker i mellem, ensomhed mm.
- Retning og ledelse
- Distancearbejde og balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Fysisk arbejdsmiljø; indeklima

Hovedpointer

Hvad skal være i fokus det kommende år?



- Kommende omstrukturering skaber usikkerhed om fremtiden og arbejdet. Fokus på at håndtere forandringerne og skabe godt psykisk arbejdsmiljø samt stadig og transparent ledelsesunderstøttelse i processen.
- Fokus på psykisk arbejdsmiljø: Psykisk tryghed, reducere ensomhed, styrke fællesskaber, gennemsigtighed i arbejdsgange og arbejdsprocesser, håndtere arbejdspress.
- God onboarding af nye kolleger
- Fokus på styrke åbenhed, dialog og psykologisk tryghed
- Bevægelse i hverdagen, Beredskab...

Hovedpointer

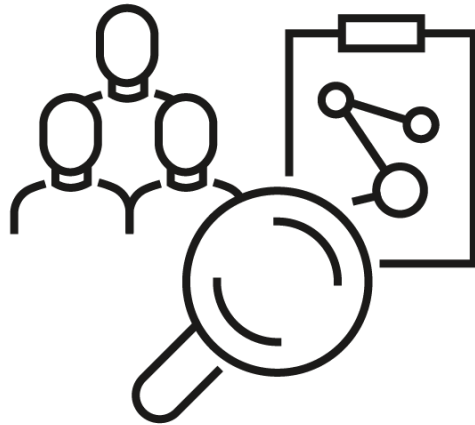
Hvordan skal samarbejdet foregå?



- Samarbejdet går godt.
- Alle ønsker at fastholde af mødefrekvens og ad hoc drøftelser.
- Fortsat brug af eksisterende fora til drøftelse af arbejdsmiljøudfordringer.
- Fokus på sikre god integration af nye samarbejdsrelation i arbejdsmiljøarbejdet som følge af omorganisering.

Hovedpointer

Hvilke mål sætter vi for det kommende år?



→ Mål/indsatser:

- Komme i mål med en god omorganisering
- Håndtere usikkerhed som følge af KOP 23 fx gennem styrkelse af psykologisk tryghed
- Gennemsigtige arbejdsprocesser fx retfærdig opgavefordeling
- Håndtere forandringer i et arbejdsmiljøperspektiv
- Reducere ensomhed fx sociale arrangementer, styrke motivationen til at være til stede på campus
- Trivsel og motivation særligt blandt VIP
- Førstehjælp og beredskab

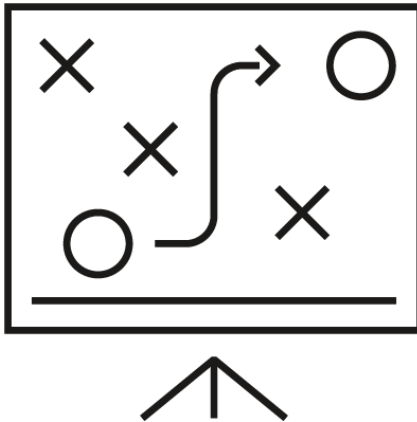
Hovedpointer

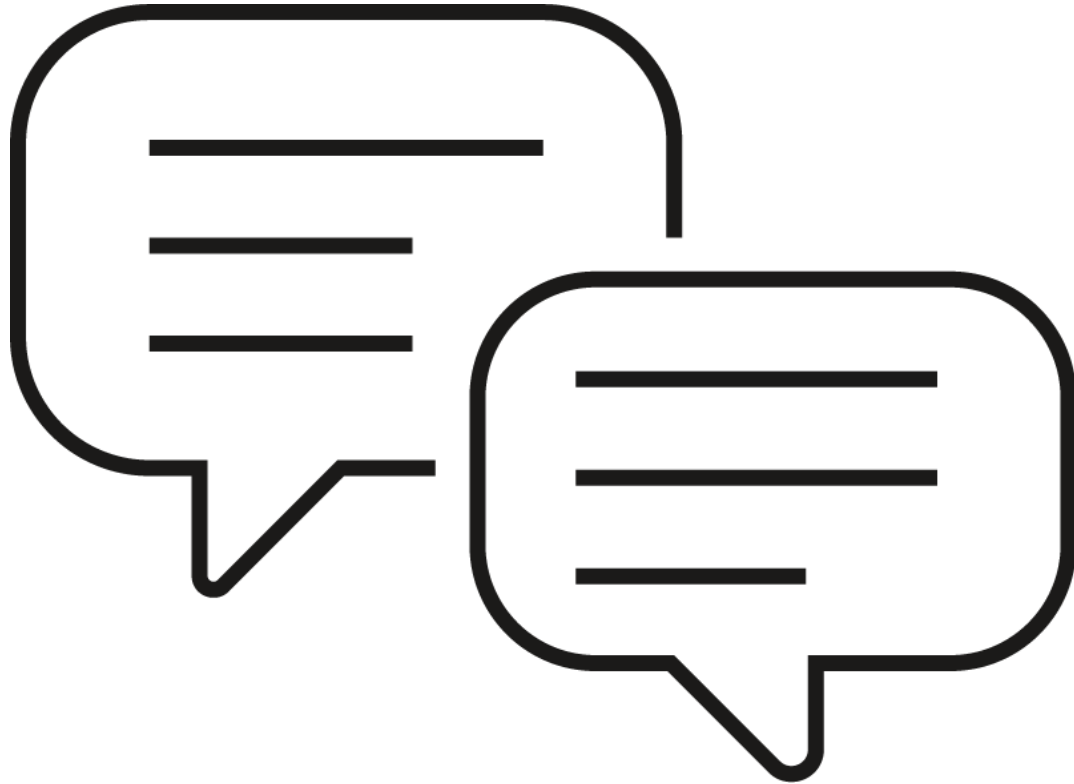
Kompetenceudviklings- behov

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

Ønske om følgende:

→ Førstehjælpskursus





Drøftelse i FAMU:

- Genkender I billedet? Mangler der noget?
- Hvad har FAMU haft fokus på (indsatser/mål) i 2022-2023 og hvad er status på disse?
- Hvad skal der være fokus på i FAMU arbejdsmiljøarbejdet i 2023-24?
 - *Mål/indsatser på tværs af SAMF*
 - *Samarbejdet i FAMU/på tværs af AMG på SAMF*
 - *Kompetenceudvikling af AMO*