



Dato:
2. september 2020

Handlingsplan for arbejdsmiljø – 2020-2021

Juridisk Institut Aalborg Universitet

Indledning

Denne handlingsplan omfatter dels en opdatering på tidligere handlingsplaner for arbejdsmiljø på Juridisk Institut, Aalborg Universitet, men med tilføjelser for bl.a. inden for psykisk arbejdsmiljø samt input fra vores institutseminar 2019, hvor det overordnede tema var worklife balance, med henblik på imødegåelse af stress..

Der opstilles i planen målsætninger og aktiviteter på baggrund af nedenstående APV/arbejdsmiljøaktiviteter, der er gennemført i 2019-20.

Denne handlingsplan er udarbejdet på baggrund af:

- Ligestillingshandlingsplanen 2019-20
- Corona mini-APV (udført i sommeren 2020)
- Arbejdsmiljødrøftelse i FU afholdt den 24. august 2020

Handlingsplanen skal forstås i lyset af den kontekst, som medarbejderne på Juridisk Institut indgår i dvs. opgaveløsning, der er knyttet til vores overordnede kerneopgaver: Uddannelse og forskning – som den enkelte medarbejder/medarbejderteams løser, og som indgår i sammenhænge, der bidrager til helheden.

VIP'er og TAP'er udfører forskellige typer af opgaver individuelt eller i teams. Det er således i den konkrete arbejdssituation, at der skal skabes og vedligeholdes et arbejdsmiljø med fokus på: Kvalitet, Produktivitet, Trivsel, Sundhed og Sikkerhed med relevant fordeling.

I det følgende beskrives

- Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på Juridisk Institut
- Fokus og målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år frem til sommer 2020, hvor nedenstående handlingsplan revideres.
- Målsætninger for det fysiske arbejdsmiljø

- Målsætninger for det psykiske arbejdsmiljø
- Det kommende års aktiviteter, der skal sikre målopfyldelse

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøarbejdet på Juridisk Institut tager udgangspunkt i de formelle rammer, der er formet af lovgivning, vejledninger, AAU fastsatte rammer mm. Den formelle arbejdsmiljøorganisation omfatter FU medlemmer, den valgte arbejdsmiljørepræsentant samt institutlederen.

Fremadrettet organiseres arbejdsmiljøarbejdet på baggrund af følgende organisering, ansvarsfordeling og opgaveløsning:

- På hvert FU møde redegøres der for arbejdsmiljøaktiviteter siden sidste møde (arbejdsmiljørepræsentant og –leder), og der afstemmes ift. handlingsplan
- I VIP og TAP grupper **har udpegede personer ansvar** for tilbagemelding vedrørende hhv. fysisk- og psykisk arbejdsmiljø, som fastsat i handlingsplan og årshjulaktiviteter
 - Forskningsledere
 - Studieleder
 - Studienævnensformand
 - Ph.d. koordinator
 - Sekretariatschef
 - Institutråd
 - FU
- Ansvar for igangsættelse og overvågning af løsning af **større fysiske arbejdsmiljøproblemstillinger** er placeret hos arbejdsmiljørepræsentanten, der informerer og kommunikerer med sekretariatsleder og institutleder, samt medarbejdere med særligt behov for kontorindretning mv.
- Ansvar for igangsættelse og overvågning af **det psykiske arbejdsmiljø og de fastsatte aktiviteter** er placeret hos udpegede ledere/medarbejdere, som angivet i denne handlingsplan
- **Hver enkelt medarbejder og medarbejderteam har ansvar** for at bidrage til opfyldelse af de opstillede målsætninger, samt for at tage oplevede problemstillinger i forbindelse med det fysiske og psykiske arbejdsmiljø op i relevante fora – dvs. med først og fremmest med udpegede ansvarlige i eget team/gruppe.

Denne plan beskriver målsætningerne for det overordnede og generelle arbejdsmiljø, som udmøntes i det daglige arbejde. I tilfælde af akut oplevede problemstillinger hos den enkelte medarbejder, er det altid en mulighed, og der opfordres til, at arbejdsmiljørepræsentanten/nærmeste leder inddrages – Der er på AAU mulighed for inddragelse af arbejdspsykologisk rådgivning, hvis dette skønnes relevant af den enkelte medarbejder. Oplysninger herom fås hos arbejdsmiljørepræsentant/institutleder og info findes på <http://www.aauhaandbog.aau.dk/faces/viewDocument/8957>

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen i august 2020, Corona mini-APV, Ligestillingshandlingsplanen samt arbejdsmiljøhandlingsplanen fra 2019-20 er der blevet identificeret følgende emner og temaer, som der skal være i fokus med henblik på opstilling af målsætninger og aktiviteter for det kommende år:

Det fysiske arbejdsmiljø:

- Indeklima (med særlig fokus på undervisningslokalerne samt fællesområder)
- Udendørsarealerne
 - Ønske om at gøre gårdarealet uden for frokoststuen mere appellerende og brugbart med instituttets medarbejdere

Det psykiske arbejdsmiljø:

- Worklife balance:
 - Fokus på stressforebyggelse
 - Hjemmearbejde
 - Forbedring af information og kommunikation

- Sikre gennemsigtighed for gruppen af unge forskere (ph.d og adjunkter)
- VIP/TAP samarbejdet
- Syge-fravær
- "Det starter med dig selv"

Målsætninger for det fysiske arbejdsmiljø

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen i august 2020, Corona mini-APV, Ligestillingshandlingsplanen samt arbejdsmiljøhandlingsplanen fra 2019-20, vil følgende punkter være i fokus ift. det fysiske arbejdsmiljø på Juridisk Institut:

- Indeklima (med særlig fokus på undervisningslokalerne samt fællesområder)
- Udendørsarealerne
 - Ønske om at gøre gårdarealet uden for frokoststuen mere appellerende og brugbart med instituttets medarbejdere

Målsætninger for det psykiske arbejdsmiljø

På baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen i august 2020, Corona mini-APV, Ligestillingshandlingsplanen samt arbejdsmiljøhandlingsplanen fra 2019-20, vil følgende punkter være i fokus ift. det psykisk arbejdsmiljø på Juridisk Institut:

Sygefravær er fortsat i fokus på instituttet i 2020-21. Fokuspunkterne tænkes ind/skal integreres i diverse fora, hvor kerneopgaverne varetages. Særligt ansvar har de ovenfor nævnte kollegiale organer, sekretariatschef, studielieder, forskningskoordinatorer (jf. afsnit om organisering af arbejdsmiljøarbejdet på Juridisk Institut). FU vil på hvert møde i 2020/21 gøre status i forhold til fokuspunkterne.

Bilag 1 – Årsaktiviteter for arbejdsmiljø – hvordan opnår vi målsætningerne?

| Procedure | Handling | Deadline | Ansvarlig / kompetenceopbygning |
|---|---|-------------------------|---|
| Afklaring af problemstillinger vedrørende det fysiske arbejdsmiljø – med særlig fokus på undervisningslokalerne i Fib 4 | Der bliver en opgradering af undervisningslokalerne: 1 og 7-15. Derudover planlægges der forbedring af studiemiljø ved at åbne op for 2 grupperum. | Ultimo 2020/primio 2021 | Julie er tovholder og har kontakten til CAS |
| Afklaring af ønsker for gårdmiljøet | Der ønskes et uderum som kan bruges (møbler, planter mv) | April 2021 | (tænker der skal nedsættes et udvalg. Det kunne godt involvere Dorte J) |
| Worklife balance | Med udgangspunkt i skabelon for Ligestillingshandlingsplan skabes fokus på målsætninger for 2020 - Fokusområder | Ultimo 2020 | Nedsættelse af en arbejdsgruppe (Ulla, HK, forskningsleder, TAP, ph.d) Fokusområde på hvordan vi får skabt bedre trivsel, da balancen i Worklife balance er faldende på trivselsmålingen Overordnede fællesskabspunkter Hvordan udmønter vi det i praksis – hvordan sætter vi nogle handlinger bag? |
| Særligt fokus på yngre forskere: ph.d og adjunkter | - Sikre klare forventninger og at håndtere usikkerhed - Fokus på adjunkturer i stillingsplanen og post.doc - Få klarhed over det overordnede ph.d-forløb - Forskningsgruppeforhold / mentorordning for adjunkter med fokus på forberedelse til at blive lektorer | Ultimo 2020 | Ph.d-koordinator |

| | | | |
|---|---|---|-------------------------------|
| | - Afklaring fra ph.d'erne hvad der er brug for for at skabe mere trivsel | | |
| Fokus på samarbejdet - Mellem VIP og TAP - Bedre indsigt og forståelse af hinandens arbejdsopgaver - Semestermøder - "Det starter med dig selv" | - Håndtering af driftsproblematikker - Overholdelse af deadlines - Synliggørelse og forankring af forskningssupportaktiviteter Intranet | | |
| Ønsket om færre forstyrrelser i Fib. 4 | - Adfærdskodeks om ikke at spille andres tid - Retten til at sige fra (ikke alt for tungt og "alvorligt") | Alle | |
| Skabe bedre samhörighed på tværs | Afholdelse af ugentlige møder af ledelsen i frokoststuen (skiftevis mandag og tirsdag) | Efterår 2020 | Ledelsen på Juridisk Institut |
| Beskrivelse af Juridisk Instituts DNA anno 2020 | - Udarbejde et "let/muntert" grundlag for Juridisk Institut – - Hvordan skal vores arbejdsplads være. - Hvordan kan det integreres i vores strategi | Potentielt emne til drøftelse på institutseminar | |