



## Ark til udfyldelse - arbejdsmiljødrøftelse til institutter

Udfyld skabelonen nedenfor med dekanen/direktøren som målgruppe, dvs. I informerer denne om status på arbejdsmiljøet i jeres institut, der ligger inden for hans ansvarsområde.

Den udfyldte skabelon sendes til [ams@adm.aau.dk](mailto:ams@adm.aau.dk) senest **1. juni 2019**.

Arbejdsmiljøsektionen skriver en sammenfattende redegørelse til dekanen/direktøren over arbejdsmiljøets tilstand på fakultetet/Fælles Service. Redegørelsen bliver drøftet bl.a. i FSU/FSA.

**Hvilke erfaringer har I gjort jer i sidste års APV-arbejde, som I kan tage med jer i kommende års arbejde**

Juridisk Instituts APV arbejde har det seneste år foregået i en kontekst, der har været præget af administrativ reorganisering, budgetbesparelser og afskedigelser, samt flytning af det samlede institut fra Niels Jernes Vej til Fibigerstræde 4.

Alt i alt vurderer vi, at vi samlet set har tacklet alle udfordringerne, uden at der er rokket ved det fundament, som Juridisk Institut står på – et professionelt, godt og uformelt samarbejde mellem den samlede VIP og TAP medarbejdergruppe. Dog er etablering af fællessekretariat mellem Institut for Økonomi og Ledelse og Juridisk Institut endnu på et niveau, hvor forening af forskellige kulturer, traditioner og ledelsessyn kræver opmærksomhed.

Vi har igen i år valgt, at uddybe Trivselsbarometer undersøgelse fra oktober 2018 gennem drøftelser i FU, der er blevet udmøntet i workshops på institutseminar ultimo maj 2019 med fokus på udvalgte emner. Resultaterne heraf indgår i FU's arbejdsmiljødrøftelse primo juni med henblik på opdatering af Juridisk Instituts arbejdsmiljøhandlingsplan 2019/2020.

Arbejdsmiljøhandlingsplanen er opdelt i målsætninger og aktiviteter, der er knyttet til hhv. fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samt at ledere og forskellige grupperinger har ansvar for at sikre, at årets fokuspunkter inddrages i de daglige aktiviteter.

I forhold til det psykiske arbejdsmiljø er "stress" på vores dagsorden, da det blev synliggjort i Trivselsbarometeret, da 39 % i deres besvarelser indikerede, at de jævnligt føler sig stressede. Det har vi - i vores for nyligt afviklede rundering - forsøgt at sætte fokus på ved at drøfte temaerne: Worklife Balance, motivation og samarbejde. Runderingen gav anledning til nogle gode drøftelser, som vil blive udmøntet i vores arbejdsmiljøhandlingsplan og vores fremadrettede arbejde med arbejdsmiljøet.

I forhold til sygefravær har vi stadig haft et par langtidssygemeldte, men ud over dem, er sygefraværet på et meget acceptabelt niveau og det er vigtigt, at vi har fokus på at fastholde denne gode linje.

Fyringsrunden på AAU samt fraflytning fra Niels Jernes Vej har påvirket mange af medarbejderne – især på TAP siden - og skabt usikkerhed. Det vil vi naturligvis have fokus på at få rettet op på, herunder i forbindelse med den videre etablering af fællesadministration mellem Institut for Økonomi og Ledelse og Juridisk Institut

Sammenlægning har medført at flere af de hidtidige Juridisk Institut TAP'erne nu geografisk er placeret i en anden bygningen end de resterende medarbejdere på Juridisk Institut. Det indgår som naturligt led i etablering af fællesadministration, men giver anledning til at have fokus på forening af værdier, kultur og traditioner i sammenlægningsprocessen. På Juridisk Institut har det stor betydning, at den enkelte medarbejder oplever at 'blive set'.

**Med udgangspunkt i dette års rundringer og prioriterede handleplaner, hvilke arbejdsmiljømæssige indsatser ønsker I at have fokus på det kommende år?**

Det fysiske arbejdsmiljø har ændret sig, da vi er flytte fra a Niels Jernes Vej til Fibigerstræde 4. De ansatte har oplevet udfordringer i forhold til de fysiske rammer, blandt andet kulde/varme, ventilation og i særdeleshed støj. Vi har netop været igennem vores rundring, som har bekræftet disse problemstillinger. Nogle af problematikkerne vil blive drøftet med Campus service.

I forhold til de 'psykisk påvirkende elementer' i arbejdsmiljøet, har det på baggrund af workshop sessions vist sig, at samarbejde og motivation er afgørende faktorer ift tilfredshed, og herunder at disse faktorer er sig knyttet til frihed og fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelse og afvikling af opgaver, samt at rammer for tilgængelighed i arbejdstid/uden for arbejdstid tilgodeser både de, der 'selv vælger, hvornår de er på', samt andre, der har brug for afgrænsede rammer

Punkter til Juridisk Instituts kommende arbejdsmiljøhandlingsplan 2019/2020 vil derfor have fokus på : Fokus på stressforebyggelse, herunder i forbindelse med det fysiske arbejdsmiljø, samarbejde, motivation , worklife balance (tilgængelighed/begrænsning ift mail/mobil). Heril kommer, at information og kommunikation på diverse niveauer, samt fastholdelse af det gode samarbejde mellem VIP og TAP har prioritet.