

## Referat

**Emne:** Møde i Fakultetsarbejds miljøudvalget, SUND  
**Dato og tidspunkt:** Tirsdag den 16. marts 2021, kl. 9:00-10:00  
**Sted:** Zoom-møde  
**Referent:** Christian Grud (CG)

### Mødedeltagere, udvalgsmedlemmer:

Dekan Ole Skøtt (OS)

Arbejdslederrepræsentant Uffe Holmskov (UH) – Institut for Molekylær Medicin

Arbejdslederrepræsentant Jesper Bo Nielsen (JBN) – Institut for Sundhedstjenesteforskning

Arbejds miljørepræsentant Laborant Susanne Johannsen (SJ) – Retsmedicinsk Institut

Arbejds miljørepræsentant Christina Bøg Pedersen (CBP) – Institut for Molekylær Medicin

### Mødedeltagere, øvrige:

Tillidsrepræsentant Dansk Magisterforening Lars Elbæk (LE) – Institut for Idræt og Biomekanik

Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Bente Haugaard

Kristensen (BHK) – Samfundsvidenskabs Mastersekretariat (deltager fra kl. 9:30)

Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund, 3F Maiken Lyhne Kristensen (MLK) –  
Biomedicinsk Laboratorium

Tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening, HK Birgitte Damby Sørensen (BDS) –

Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB), Fakultetssekretariatet

Tillidsrepræsentant VIP-gruppen Anja Hvidtfeldt Stanek (AHS) – Institut for Psykologi

Institut for Sundhedstjenesteforskning

Instituttleder Kirsten Ohm Kyvik (KOK) – Klinisk Institut

Instituttleder Peter Mygind Leth (PML) – Retsmedicinsk Institut

Instituttleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Institut for Regional Sundhedsforskning

Instituttleder Susanne S. Pedersen (SSP) – Institut for Psykologi

Instituttleder Jens Troelsen (JT) – Institut for Idræt og Biomekanik

Sekretariatschef Merete Munk (MM) – Fakultetssekretariatet

Kontorchef, strategisk udvikling Torben Durck Johansen (TDJ)

### Afbud fra:

Tillidsrepræsentant Foreningen af Speciallæger John Chemnitz (JC) – Institut for Molekylær Medicin

Instituttleder Morten Grønbæk (MG) – Statens Institut for Folkesundhed

Kontorchef, eksterne projekter Anne Kathrine Overgaard (AKO)

**Punkter til drøftelse:****1. Godkendelse af referat fra sidste møde**      Kommentarer til og godkendelse af

- a. Referat fra [FAMU-møde 16. december 2020](#)
- b. Dagsorden til dagens møde

*Referat og dagsorden blev godkendt uden kommentarer.*

**2. Bordet rundt**

v. alle

(kl. 9:00)

Gensidig orientering: Arbejdsmiljø siden sidste møde.

*BDS: Mange fra IST er fysisk til stede på arbejde i laboratorierne. Der er gode rutiner på plads og folk er trygge ved det fysiske fremmøde. Der efterspørges COVID-test/-selvtest på SDU, så hyppig testning bliver så nemt som muligt for de fremmødte. Mht. kommende besøg fra Arbejdstilsynet er de ikke udmeldt endnu, men indtrykket er at folk er forberedte og klar.*

*LE: Oplever en opdelt trivselsbillede på IOB, hvor nogle trives fint under hjemsendelse og andre savner det sociale, kollegiale samvær rigtig meget.*

*JT: Er nyligt tiltrådt institutleder på IOB pr. 1. marts og dermed arbejdsleder i arbejdsmiljøenheden på IOB. Ser frem til at lære mere til og indgå i arbejdet i arbejdsmiljøorganisationen. IOBs fokus på trivselsfremmende bevægelse, bl.a. med SDU bevæger sig-projektet, kan forhåbentligt hjælpe mange til en hverdag med mere bevægelse her under coronanedlukningen.*

*BHK: Har indtryk af at folk får det til at fungere på hjemmekontorerne. Opgaverne bliver løst fint hjemmefra, men mange savner det sociale.*

*MLK: Dyrestalden kører toholdsskift, da der er god gang i forskningen med dyreforsøg. Man skal lige vænne sig til, at der pludselig er mange kollegaer fysisk på arbejde igen, men det fungerer fint.*

*MLB: Status quo i fakultetssekretariatet, hvor der stadig arbejdes fra hjemmekontorerne.*

*AHS: SSP har taget initiativ til et AMR-TR-Ledelse-møde, hvilket fungerer rigtig godt. Desuden har der på IP været en sag,*

*som kalder på at der ses nærmere på håndtering af chikane/krænkelser fra studerende mod undervisere.*

*KOK: På KI er det ved seneste valg på SDU ikke lykkedes at få et fuldt arbejdsmiljøudvalg. Der mangler to repræsentanter: en VIP og en TAP, som ikke er laborant.*

*Der arbejdes på en mini-APV blandt ph.d.-studerende.*

*På laboratoriefrenten er der fortsat stor gavn af den udbyggede arbejdsmiljøindsats med en dedikeret arbejdsmiljøgruppe og -leder til området.*

*PML: RI har haft besøg af SDUs Gender Equality Team, som bl.a. var interesserede i at to teknikere fra instituttet har været på kursus i psykisk arbejdsmiljø og hvad andre kan lære af dette.*

*RI udfører en kritisk samfuntsfunktion og er derfor ikke nedlukket i samme grad som universitetet generelt.*

*Der har været en sag med hjemsendte medarbejdere pga. kontakt til COVID-positiv, men der var ingen smittede på RI.*

*Der er i øjeblikket travlhed med at obducere ved dødsfald blandt COVID-vaccinerede.*

*RLL: Status quo på IRS og i KI-IRS-fællessekretariatet. Alle er hjemsendt og motivationen er udfordret som følge heraf, men der er generelt accept af situationen.*

*MM: Det drøftes lige nu, om SDU kan medvirke til at sikre hyppig testning af fremmødt personale. Man kunne fx forestille sig teststationer på SDUs matrikel, som tester studerende og ansatte. Det afføder dog en række spørgsmål af både juridisk og teknisk karakter. Ikke mindst mht. hvilken kontrolinstans der skal være; hvem skal kontrollere en negative test inden for 72 timer? Der samarbejdes på tværs af universiteterne omkring at finde gode løsninger. MM har foreslået, at man i dette arbejde undersøger, om man kan lade os inspirere af sygehusenes selvtest-koncept.*

*På tværs af fakultetssekretariatet arbejdes der videre med at et projekt omkring kontorkultur, der skal kortlægge fremtidens kontorkultur. Der er mange gode ting at tage med fra tiden med hjemsendelse. Bl.a. synes mange, at det er hensigtsmæssigt med hjemmearbejde pga. mindre transporttid og fleksibilitet ift. familielivet. Nogle medarbejdere er faktisk bekymrede ved udsigten til ingen at skulle fuldt tilbage på kontoret. Generelt er indtrykket, at produktionen i fakultetssekretariatet ikke er gået ned under hjemsendelsen.*

*SSP: Evalueringer på uddannelsesområdet optager IP meget i øjeblikket. Som AHS nævnte, har der været en sag, som begyndte med grænseoverskridende kommentarer fra studerende rettet mod undervisere. Lisbeth Broegaard Petersen fra SDUs Juridiske kontor og Merete Habermann fra SDUs Arbejdsmiljøkontor er inddraget. Tonen fra de studerende bliver hårdere, og det har man på IP tænkt sig at handle på med tiltag, fx tilbud om sparring med kliniske psykologer og som emne på institutledermøde. Det lader til, at nogle studerende har problemer med omgangstonen. SSP understregede, at det er vigtigt at se på, hvordan vi kan beskytte vores undervisere og vise, at ledelsen bakker op.*

*LE tilføjede, det kunne være brugbart med generelle guidelines til at håndtere denne type sager. Når man laver ambitiøs undervisning, stilles der krav. Måske opfatter nogle studerende krav i undervisning som intimiderende og reagerer uhensigtsmæssigt derpå.*

*CBP: Der er generelt tryghed ved fremmøde på IMM. I starten var der lidt nervøsitet forbundet med at vende tilbage, men som tiden går bliver folk trygge ved det. Mange var glade for, at der blev udført Mini APV, hvor man kunne udtrykke sit syn på situationen.*

*IMM har desuden gennemført et vellykket tilsyn fra Center for Biosikring og Bioberedskab. Det var et online tilsyn, der handlede om biosikkerhed omkring toksiner.*

*SJ: De fleste medarbejdere på RI møder fysisk ind som kritisk samfundsfunction. Der har ikke været smittetilfælde og der er tryghed omkring fremmødet.*

*JBN: IST har også oplevet tilbagemeldinger fra studerende, hvor undervisere har følt sig intimiderede fordi der kommunikeres på en mere voldsom facon end tidligere. IST har drøftet dette på studienævnsniveau og med studenterorganisationerne. Det påvirker underviserne negativt at få kommentarer, som er at mere personlig end faglig klang.*

*IST har også haft arbejdsmiljødrøftelse. Nogle medarbejdere har det godt og trives under nedlukningen, men flere og flere melder, at de har det svært med den sociale isolation som følger af den langvarige hjemsendelse. På IST overvejer man derfor, ud fra et socialt hensyn, at lade medarbejdere møde ind på kontoret så snart det er muligt. Mange tilkendegiver, at de*

*gerne vil møde fysisk ind på arbejde. Der er en udmatning nu, som er mærkbar.*

*UH: Har også været udfordret af evalueringer fra studerende. Har gjort fakultetet opmærksom på det, samt drøftet problemet på IMMs institutrådsforum.*

*OS konkluderede, at der ser ud til at være et gennemgående problem med upassende eller krænkende kommentarer fra studerende til undervisere. En taskforce vedr. uønsket seksuel opmærksomhed kom tidligere med anbefaling om nedsættelse af en studentergroupe. Det er vigtigt at inddrage de studerende på tværs af alle fakulteter i løsningen af dette problem. Studienævnene er et godt sted at starte. Det er vigtigt at tage dette emne højtideligt for at beskytte medarbejderne.*

*MM tilføjede, at der på fakultetet tidligere er lavet en undersøgelse af et større antal studenterevalueringer mhp. at kortlægge omfanget af krænkende kommentarer fra studerende i evalueringer. Ud fra dagens kommentarer lyder det som om det er et problem som er blev værre og det kunne være interessant at undersøge. På alle de sundhedsvidenskabelige uddannelser introduceres de studerende til evalueringer ifm. systematisk kvalitetsudvikling. Måske kan vi af den informative vej være bedre til at fortælle, at hvis kommentarer skal bruges til noget, skal de være konstruktive og ikke personlige.*

*UH tilføjede, at man på IMM har forsøgt at lægge evalueringer ind i undervisning som et simpelt redskab til at forbedre kvaliteten af evalueringer. Dels er det mere motiverende; dels kommer der ikke frustrationer fra de sene nattetimer ind i kommentarerne. I den sammenhæng kan det også italesættes, hvordan man bør kommunikere i en evaluering.*

*AHS tilføjede, at det er et emne der er brug for at afsætte tid til at tale grundigt igennem. Hos IP handler det også om mere end evalueringerne.*

*SSP bekræftede, at det er et vigtigt emne at bruger tid på, samt at det ville være fint, hvis der kan laves en generel liste med hvad man gør og ikke gør (dos and don'ts) i en studenterevaluering.*

**3. a. Mini APV**  
v. MM/UH  
(kl. 9:15)

Gensidig orientering: Opfølgning på Mini APV

UH præsenterer eksempel på resultater af Mini APV.  
Øvrige enheder som har gennemført Mini APV fremlægger ligeledes de væsentligste resultater.

- Bilag 3.a.1 Eksempel – IMM Mini APV 2021

*MM fortalte, at den nyligt afholdt runde Mini APV var et tilbud om at lave en temperaturmåling på enhedens trivsel. Fakultetssekretariatets Mini APV har givet nyttige input til at nuancere billedet af medarbejdernes trivsel i den nuværende situation med hjemsendelse.*

*UH fremlagde herefter resultaterne af IMM's Mini APV fra januar 2021. Der er gennem hele undersøgelse er en dikotomi: nogle trives rigtig fint med hjemmearbejde; andre gør slet ikke. Handleplaner skal derfor differentieres. Kommentarer og forslag fra Mini APV'en kan bruges som udgangspunkt for at formulere disse handleplan.*

*OS takkede for gennemgangen og bemærkede, at det er rigtig gavnligt med den type indsigt, der er et godt grundlag for at forstå og forbedre den samlede trivsel.*

**3. b. Den årlige arbejds-  
miljødrøftelse 2020**  
v. alle  
(kl. 9:30)

Drøftelse: Fakultetsarbejds miljøudvalget gennemfører den årlige arbejds miljødrøftelse på baggrund af arbejds miljøgruppernes besvarelser, arbejds miljøopgørelsen og evt. andet relevant materiale. Den årlige arbejds miljødrøftelse finder normalt sted på årets sidste møde, men er for 2020 udskudt tre måneder for hele SDU pga. coronavirus.

Udvalget skal:

- Gøre status på året, der gik.
- Vurdere behov for kompetenceudvikling i udvalget.
- Planlægge arbejds miljøarbejdet for det kommende år.

- Bilag 3.b.1 Den årlige arbejds miljødrøftelse i arbejds miljøgruppen
- Bilag 3.b.2 Arbejds miljøgruppernes årlige arbejds miljødrøftelse 2020
- Bilag 3.b.3 Arbejds miljøopgørelse SUND 2020

*Udvalget gjorde på baggrund af bilagsmateriale status på arbejdsmiljøarbejdet på SUND i 2020. Året har for både Arbejdsmiljøgrupperne og Fakultetsarbejdsmiljøudvalget været præget af coronavirus og de effekter på arbejdsmiljøet som hjemsendelse og gradvis genåbnings har haft. Arbejdsmiljøgrupperne og Fakultetsarbejdsmiljøudvalget har løbende bearbejdet de psykiske og fysiske arbejdsmiljøproblemstillinger der er opstået som følge heraf.*

*CBP påpegede, at ergonomi omkring hjemmearbejdspladsen fylder meget og er svært at håndtere, fordi det foregår i medarbejderens private hjem, hvor rammevilkår kan være svære at ændre på, hvor meget plads der er til rådighed.*

*JBN oplyste, at HoAMU har diskuteret hjemmearbejde under forhold som Arbejdstilsynet godkender. Merete Habermann fra Arbejdsmiljøkontoret er i gang med at afklare, hvordan det kan løses, men det er ikke nemt.*

*MM tilføjede, at der er nedsat en tværfakultær arbejdsgruppe, som skal se på den fremadrettede kontorkultur og herunder hjemmearbejdspladser. Der kan være forskellige modeller at arbejde videre med mht. hvad SDU kan tilbyde som en attraktiv arbejdsplads.*

*Planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet for det kommende år sker i henhold til det årshjulet for udvalgets arbejde.*

**4. Nyt SUND**  
v. TDJ, AKO  
(kl. 9:45)

Drøftelse: Hvordan inddrages FAMU i planlægningen?

TDJ og AKO afholder oplæg til videre diskussion.

- Bilag 4.1

*TDJ informerede om, at der i projektet Nyt SUND er massivt fokus på at kommunikere projektets udvikling ud, både eksternt og internt. Man har ansat en dedikeret kommunikationsmedarbejder til formålet. Der er oprettet en ny side på SDUnet, [www.sdunet.dk/da/nytsund](http://www.sdunet.dk/da/nytsund), til den interne kommunikation, som forventes at blive intensiveret efterhånden som byggeriet skrider frem og udflytningen nærmer sig. Desuden afholdes en række webinarer målrettet ansatte, og der kan leveres slides til understøttelse af ledere der ønske at informere om projektet på forsamlede møder.*

*Herefter gennemgik TDJ en fælles model for koordineret fraflytning samt tre spor i Nyt SUND-projektet: 1) Et byggeprojekt, 2)*

et flytteprojekt, og 3) et ledelses- og visionsprojekt med særlig gennemgang af organiseringen i spor 2 og spor 3.

Flytteprojektet er et samarbejdsprojekt mellem SDUs Fællesområde, der skal levere flytningen og SUND. Universitetsdirektøren er projektejer, og projektet er organiseret med en styregruppe, en projektgruppe, et koordinationsforum, et dialogforum og en række arbejdsplaner herunder.

Ledelses- og visionsprojektet er organiseret med en styregruppe, et dialogforum og en række arbejdsplaner.

TDJ fremhævede dialogforummet i både spor 2 og spor 3 som særligt interessant for Fakultetsarbejds miljøudvalget. Desuden fremhævede TDJ arbejdsplanerne "Udbud", "Indkøb", og "Byggerelaterede anskaffelser" i spor 2, samt arbejdsplanen "HR-udvikling" i spor 3. Hvis man ønsker at deltage i dialogforum eller en af de relevante arbejdsplanerne, eller blot vi afklar om/hvor deltagelse kan være relevant, er man velkommen til at kontakte TDJ, [tdjohansen@health.sdu.dk](mailto:tdjohansen@health.sdu.dk).

BDS takkede for gennemgangen og pointerede, at der er mange relevante steder, hvor det er vigtigt at have de rigtige ansatte med. Flere steder er det nødvendigt med et særligt fokus på laboratorierne. Det er nemt at flytte et kontor, men i laboratorierne findes apparatur for millioner, som ofte skal flyttes af særlige flyttefolk, hvis apparaturets garantien skal opretholdes.

TDJ anerkendte, at det var et godt eksempel på afklaringer der skal laves, hvor det er nødvendigt at have den rette fagviden med i planlægningen.

UH tilføjede, at man på IMM, i tillæg til det store top-down-projekt, kører en bottom-up-proces med flytteproces som fast punkt på arbejdsmiljøgruppemøder frem til flytning. IMM's værksted ser samme med SDUs Teknisk Service på flytning af større udstyr.

OS påpegede, at det er afgørende at bygningerne er færdige og at spørgsmål til flytning af apparatur o.lign. er afklaret på forhånd, så der ikke kommer et langt afbræk i forskningsaktivitet, som det var tilfældet ved TEKs flytning til Campusvej.

## 5. Evt.

CG har modtaget en forespørgsel fra Louise Eriksen, som har udtrykt ønske om at deltage i SU/FAMU som fast observatør for



*at være bredt orienteret som PA for dekanen. Forretningsordren indeholder ikke bestemmelser vedr. deltagelse af observatører.*

*Udvalget ønskede, at legaliteten af dette undersøges nærmere, da der tidligere har været eksempel på særlige regler for deltagelse af observatører.*

Ole Skøtt  
Dekan, formand