

Referat

Emne: Møde i Fakultetsarbejds miljøudvalget, SUND
Dato og tidspunkt: Tirsdag den 22. juni 2021, kl. 9:00-10:00
Sted: Zoom-møde
Referent: Christian Grud (CG)

Mødedeltagere, udvalgsmedlemmer:

Formand, dekan Ole Skøtt (OS)
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 Foreningen af Speciallæger John Chemnitz (JC) – Institut for Molekylær Medicin
Tillidsrepræsentant Dansk Magisterforening Lars Elbæk (LE) – Institut for Idræt og Biomekanik
Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Bente Haugaard Kristensen (BHK) – Samfundsvidenskabs Mastersekretariat
Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund, 3F Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium
Tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening, HK Birgitte Damby Sørensen (BDS) –
Tillidsrepræsentant VIP-gruppen Anja Hvidtfeldt Stanek (AHS) – Institut for Psykologi
Institut for Sundhedstjenesteforskning
Institutleder Kirsten Ohm Kyvik (KOK) – Klinisk Institut
Institutleder Peter Mygind Leth (PML) – Retsmedicinsk Institut
Institutleder Jens Troelsen (JT) – Institut for Idræt og Biomekanik
Sekretariatschef Merete Munk (MM) – Fakultetssekretariatet
Kontorchef, strategisk udvikling Torben Durck Johansen (TDJ)
Kontorchef, eksterne projekter Anne Kathrine Overgaard (AKO)
Afdelingsleder Merete Habermann – HR-service, Arbejds miljøkontoret (MH)

Afbud fra:

Arbejdslederrepræsentant Uffe Holmskov (UH) – Institut for Molekylær Medicin
Institutleder Morten Grønbæk (MG) – Statens Institut for Folkesundhed
Institutleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Institut for Regional Sundhedsforskning
Institutleder Susanne S. Pedersen (SSP) – Institut for Psykologi
Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB), Fakultetssekretariatet

Punkter til drøftelse:

1. **Godkendelse af referat fra sidste møde**
 - a. Referat fra [FAMU-møde 16. marts 2021](#)
 - b. Dagsorden til dagens møde

Referat og dagsorden blev godkendt uden kommentarer.

2. **Bordet rundt**
v. alle
(kl. 9:05)

CBP: IMM har gennemført to vellykkede tilsyn i hhv. biosikring og isotop-lab. Begge tilsyn gik godt og affødte ingen anmærkninger.

JC: undervisningen af studerende ved fysisk fremmøde er genoptaget og det er gået godt og problemfrit.

KOK: KI har haft en ubehagelig episode, hvor en studerende ifm. eksamen i faget mini-OSCE optrådte truende over for en eksaminator.

JT: Har nu gennemført SDUs obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse og er dermed formelt klædt på til arbejdet i dette forum.

MM: Fakultetssekretariatet arbejder videre med fleksibel kontorkultur. Der er aftalt en ramme, hvor alle har kombineret hjemmearbejde og fremmødedage med kontorplads i bestemte zoner. Det er en proces, som er naturlig for nogle og en omvæltning for andre. Det er en vigtig forudsætning for at kunne arbejde både på kontoret og hjemme samtidigt, at vi bliver gode til at afholde velfungerende hybridmøder. Desuden er der iværksat en proces, hvor mulighederne for indkøb af en basis-pakke til hjemmearbejdsstationen på Fakultetssekretariatet undersøges.

OS: Er udpeget af SDUs bestyrelsen som konstitueret rektor for SDU, da Henrik Dam har valgt at sige farvel til SDU til fordel for stillingen som direktør for Praktiserende Lægers Organisation. Konstitueringen som rektor sker de facto fra den 1. juli 2021, selvom den officielle tiltrædelse er meldt ud som 1. august 2021. Konstitueringen som rektor fremkalder en midlertidig rokade, hvor UH bliver konstitueret dekan på SUND og Boye L. Jensen bliver konstitueret institutleder på IMM. Rokaden rulles baglæns, når en ny rektor er tiltrådt.

3. APV og Trivselsmåling 2021

(kl. 9:25)

Orientering: SDU gennemfører i efteråret 2021 en fælles APV og trivselsmåling blandt alle medarbejdere. Merete Habermann (MH) gennemgår den overordnede proces og udvalgets rolle heri samt det nye spørgeskema med fokus på ændringer siden sidst. Desuden orienteres der om en parallel APV for studenteransatte.

- Bilag 3.1 [APV og Trivselsmåling 2021](#) (side på SDUnet)
- Bilag 3.2 Forløbet af APV og trivselsmåling
- Bilag 3.3 APV og Trivselsmåling 2021: Enhedernes opgaver

MH gennemgik forløbet for SDUs APV og trivselsmåling 2021 med udgangspunkt i de vedlagte slides fra kick-off-mødet (bilag 3.2) samt en oversigt over arbejdsmiljøenhedernes opgaver (bilag 3.3). MH fremhævede, at der er en fælles ramme for SDUs APV og trivselsmåling, som vedtages af en styregruppe og som så skal leve ude i de enkelte arbejdsmiljøenheder. Enhedens leder er ansvarlig for den lokale proces, herunder at det lokale ejerskab praktiseres, og at resultaterne af kortlægning omsættes til handling. Undersøgelsen er en screening, der skaber udgangspunkt for dialog omkring arbejdsmiljø og trivsel. Spørgsmålene i denne runde APV er tilpasset med tilføjelser vedr. nye og særlige forhold, der er opstået pga. corona, herunder fokus på smitterisiko og distancearbejde. Der er desuden sket mindre ændringer i spørgsmålene omkring det psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Alle spørgsmål om ledelse er udskiftet og knytter nu op til SDUs nye ledelseskompas. Der udføres i år en ny delundersøgelse blandt studenteransatte.

OS takkede for gennemgangen og spurgte, om undersøgelsens deltagere er sikret anonymitet.

MH svarede, at Rambøll, som leverer teknikken bag undersøgelsen, lægger stor vægt på at rapporterne overdrages til SDU som anonyme besvarelser. Hensigten med APV-undersøgelsen er at opsamle mønstre og trends, så der skal ikke lægges op til at ansatte tager enkeltsager op. APV-undersøgelsen er ikke en whistleblower-ordning. De to ting skal holdes adskilt. Fritekstbesvarelserne i den fysiske APV er dog ikke anonyme, idet respondentens navn knyttes til denne besvarelse for at kunne følge op på den konkrete, fysiske problemstillinger.

JBN uddybede, at undersøgelsens fritekstfelter i den psykiske APV og Trivselsmåling giver mulighed for at fange trends i enkeltobservationer, så der kan kigges på tværs.

OS ønskede herefter at afklare, ved hvilken ansættelsesbrøk en ansat indgår i undersøgelsen.

MH svarede, at som udgangspunkt deltager alle lønnede medarbejdere ved SDU, dog med en række undtagelser, herunder bl.a. medarbejdere som har fået løn i mindre end 7 timer og 24 minutter (=1 dag) i gennemsnit om ugen over det sidste halve år.

MM informerede om, at en del arbejdsmiljøenheder på SUND har taget selvstændigt initiativ til en eller flere mini-APV'er, der bl.a. har fungeret som temperaturmålinger af arbejdsmiljø og trivsel under coronanedlukningen. MM ønskede at vide, om SDU Arbejdsmiljøkontor fremover kan understøtte denne type målinger, fx ved at oprette en fælles vidensbank med spørgsmål.

MH svarede, at Arbejdsmiljøkontoret gerne vil understøtte denne trend i retning af mere agile målinger, men der kan være klare ressourcemæssige begrænsninger imellem ønske og handling.

LE spurgte, om det i undersøgelsen bliver muligt at skelne mellem stillingsgrupper.

MH svarede bekræftende, at rapporterne opdeles på stillingskategori for både VIP og TAP. Følgende kategorier anvendes for afrapportering af den psykiske APV: professor, lektor, adjunkt (adjunkt, forsker, studieadjunkt), Postdoc, Ph.d.-studerende, Under Ph.d.-niveau (Videnskabelig assistent, Amanuensis), AC-TAP, teknisk personale, administrativt personale.

4. Nyt SUND
v. TDJ, AKO
(kl. 9:35)

TDJ og AKO deltager.

Orientering og drøftelse: Fleksibel tilstedeværelse og det videre arbejde med kontorkultur har været drøftet i institutlederkredsen.

- Bilag 4.1 Fleksibel tilstedeværelse – indstilling

BDS ønskede indledningsvist at påpege en oplevet manglende inddragelse af B-siden i drøftelserne af fleksibel tilstedeværelse indtil videre. Den vedhæftede indstilling er skrevet af en gruppe udelukkende bestående af ledelsesrepræsentanter og har indtil nu været drøftet i institutlederkredsen. Det virker underligt, at drøftelserne af fleksibel tilstedeværelse indtil videre ikke har involveret B-siden, når der kommunikeres udtil i nyhedsbrevet om medarbejderinddragelse i projektet.

OS anerkendte dette synspunkt og ønskede at understrege, at dette punkt er et oplæg til drøftelse, hvor der ikke er truffet afgørende eller endelige beslutninger. Arbejdet omkring kontorkultur er stadig en helt åben proces, hvor den fremlagte indstilling skal ses som et oplæg til videre drøftelse, så hvis andet fremgår, er det en fejl. Koncepter som disse kommer kun til at leve, hvis medarbejderne er ordentligt inddraget, så det er et helt klart ønske.

TDJ gjorde opmærksom på, at indstillingen om fleksibel tilstedeværelse er skrevet før B-siden havde valgt sin deltagelse i arbejdspakkerne. Indstillingen om fleksibel tilstedeværelse er derfor lagt åbent i SU/FAMU for at få præsenteret indhold og proces for B-siden mhp. information og drøftelse i udvalget. Information, Involvering og deltagelse er helt afgørende for Nyt SUND-programmet og vil herefter bl.a. ske i arbejdspakkerne, SU, gennem den interne kommunikationsplan og i institutternes initiativer. Arbejdet i de arbejdspakker, hvor B-siden har valgt at deltage, er ikke nået lige langt. Mødekultur, Kontorkultur og Labkultur er igangsat med deltagelse fra SU – møder i HR og "Samlet SUND" startes først op planmæssigt efter sommerferien.

LE havde forståelse for, at der kan udarbejdes et udgangspunkt for en indstilling til videre drøftelse, men påpege samtidigt at det ofte er afgørende, at medarbejderinddragelsen starter i de opbyggende faser. I den del af projektet som handlede om arkitekturen, har inddragelsen fx været tydelig helt fra starten og det er en stor fordel for alle.

AKO udtrykte glæde over det store ønske om involvering. Det er godt og vigtigt, at flere vil bidrage til den konkrete udformning af de enkelte dele af Nyt SUND-projektet i arbejdspakkerne. Indtil nu har der været travlhed i projektet med mange andre ting, men efter sommerferien vil der komme gang i processerne med arbejdspakkerne.

AHS uddybede, at det er vigtigt at understrege, at reaktionen fra B-siden ikke handler om en enkelt fejl med en udeblevet mødeindkaldelse. Det er et større budskab om at lytte mere til B-siden, når der fx bliver sagt, at ansatte ude i lokalmiljøerne ikke føler sig inddraget. Der er respekt for travlhed, men det er nødvendigt at stoppe op og tale om, hvordan vi sikrer at alle ansatte – også ude i lokalmiljøerne – inddrages. Det er ikke en opgave som alene kan påhvile de repræsentanter fra B-siden, som er til stede i dette forum.

OS var enig i at den enkelte ansatte skal inddrages og spurgte afklarende, hvilken proces der er mest hensigtsmæssigt til en bred inddragelse af alle ansatte. OS opfordrede desuden udvalget til at kommen-

tere på det konkrete indhold af indstillingen vedr. fleksibel tilstedeværelse og bemærkede selv, at de enkelte dele af SUND er meget forskellige, så det skal være en overordnet ramme, som kan udmøntes decentralt med fleksibilitet.

BDS mente at indstillingens indholdet var fornuftigt, men ønskede at vide, hvor de processer som er beskrevet i indstillingen kører.

KOK svarede, at det som i indstillingen kaldes Model 4 – Kombi-modellen i øjeblikket testes på KI.

OS opsummerede, at indstillingen skal tilrettes, så det mere tydeligt fremgår, at der er tale om en åben proces med medarbejderne, så det kan diskuteres via de meste hensigtsmæssige veje ud i organisationen. OS spurgte, om der var særlige ønsker eller forslag til udbredelse af processen, fx via TR-systemet eller via ledelsesstrengen.

KOK svarede, at det er utroligt vigtigt at alle i SU/FAMU står sammen og kommunikerer ud, dvs. sammen tager ansvar, så der både kommunikeres ud via ledelsesstrengene og også alle repræsentanter. Der sidder mange ansatte rundt omkring i organisationen, som ikke nås effektivt alene med kommunikation via ledelsesstrengen.

BDS var enig med KOK og tilføjede, at institutrådene også med fordel kan inddrages, fordi så vil medarbejderne derfra bære processen med helt ind i miljøerne.

TDJ takkede for gode input i drøftelsen og noterede sig, at det er en vigtig generel pointe for projektet, at når der laves indstillinger o.lign., så skal der tages stilling til involveringsaspektet.

OS konkluderede, at SU/FAMU på nuværende tidspunkt ikke havde konkrete ændringsforslag til indstillingen vedr. fleksibel tilstedeværelse, men at der har været mange kommentarer til processen og involveringsgraden. Når indstillingen er tilrettet så det tydeligt fremgår, at der er tale om en åben proces med medarbejderne, hvor der ikke er truffet ledelsesbeslutning, kan den rundsendes mhp. bred involvering.

5. Evt.
(kl. 9:55)

KOK havde læst i en artikel på sdu.dk, at forskere fra TEK har undersøgt, hvordan forskellige stemmer opfattes via onlineværktøjer som Zoom, Skype eller Team. Det viser sig, at kvinders stemmer får frasortet flere frekvenser end mænds stemmer. Det er et perspektiv man kan overveje, når vi ovenpå covid-tiden er meget opsat på også bagefter at holde fast i hybridmøder, blended learning osv.

JT undrede sig over at have modtaget en opkrævning på 10.000 kr. i gebyr for anmeldelse af en arbejdsskade og ville høre, om det er almindelig praksis. Det virker uhensigtsmæssigt, hvis man lokalt bliver straffet økonomisk for at anmelde en arbejdsskade.

LE mente også, at denne type udgifter bør placeres så centralt som muligt, så det ikke ligger den enkelte budgetenhed til last at anmelde de skader, der skal anmeldes.

OS svarede, at praksis for denne type gebyrer må afklares med Arbejdsmiljøkontoret, men uanset hvad, så må gebyrer aldrig have betydning for, om der anmeldes arbejdsskader.

Ole Skøtt
Dekan, formand