

**Dagsorden**

<b>Emne</b>	Møde i arbejdsmiljøudvalget
<b>Dato og tidspunkt</b>	Torsdag den 12. maj 2026 kl. 13.00-14.30
<b>Sted</b>	Mødelokale M-2.13 Solsikken
<b>Inviterede</b>	Nana Olejank Hansen, arbejdsmiljørepræsentant for TAP i KI og IRS. Sabina Storbjerg Houmøller, arbejdsmiljørepræsentant for VIP i KI Cecilie Mølgaard Arildsen, arbejdsmiljørepræsentant for ph.d.-studerende i KI Sara Trindkær Nissen, arbejdsmiljørepræsentant for TAP i lab i KI Kent Søb, uddelegeret arbejdsmiljøleder for lab i KI Christina Møller Andreassen, KI-repræsentant i LiU Jakob Grauslund (arbejdsmiljøleder, IRS) Rikke Leth-Larsen (arbejdsmiljøleder, KI)
<b>Afbud fra</b>	Karna Kühnell Gautier, Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling
<b>Referent</b>	Mette Vestergaard Nissen
<b>Mødeleder</b>	Rikke Leth-Larsen

---

**1. Bordet rundt - opmærksomhedspunkter fra udvalgets medlemmer af fælles interesse for AM-området****2. APV-og Trivselsmåling på det kliniske område kl. 13.15**

Deltagelse af Karna Kühnell Gautier, Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling

- Drøftelse af kommende valgproces til arbejdsmiljøorganisationen. Ønske om en mere ensartet og bedre understøttet proces på tværs af SDU. Arbejdsmiljø og Udvikling udarbejder forslag til en mere ensartet og understøttet valgproces til arbejdsmiljøorganisationen, som efterfølgende drøftes i AMU.
- Gennemgang af erfaringer fra seneste APV og trivselsmåling:
  - Lav svarprocent på de kliniske institutter, bl.a. som følge af nuværende deltagelseskriterier.
  - Flere store medarbejdergrupper (fx kliniske lektorer og ph.d.-studerende) er i dag ikke eller kun delvist omfattet.

- Drøftelse af mulige tiltag til at øge deltagelsen, herunder:
  - Mere fleksible kriterier for deltagelse.
  - Overvejelse af at inkludere alle indskrevne ph.d.-studerende.
  - Måltrettet kommunikation om formål og anvendelse af resultater.

Udvalget bidrager med input til mulige scenarier for udvidelse af deltagerkredsen i APV (fx ph.d.-studerende og kliniske lektorer).

### **3. APV-handleplanen - gennemgang og opfølgning på det, der er sat i gang v/ alle**

- Handleplanen blev gennemgået med fokus på igangværende indsatser.
- Opdatering vedr. kontorpladser, herunder flyverpladser, er indarbejdet.
- Drøftelse af arbejdsmiljø i forbindelse med nyansættelser:
  - Forslag om at samle arbejdsmiljøinformation på en fælles side og henvise til denne fra velkomstmil.
- Forslag om generel synliggørelse arbejdsmiljøudvalgets medlemmer og deres roller via nyheder eller korte opslag.

### **4. Brændbare væsker v/ Kent Søe**

Orientering om opgørelse af mængder af brændbare væsker i laboratorierne. Der kommer flere og flere personer i laboratorierne. De tilladte grænseværdier for opbevaring af brændbare væsker overskrides væsentligt i de nuværende faciliteter.

Det er afklaret, at brandskabe ikke i sig selv løser problemstillingen, da det er den samlede oplagsmængde, der er afgørende.

Mulige løsninger kunne være et kemikalierum. Løsning kræver inddragelse af relevante aktører (bl.a. bygnings- og brandmyndigheder). Der planlægges et særskilt møde for at afklare ansvar, handlemuligheder og videre proces.

### **5. MUS - ansvar og forpligtelser**

**Drøftelse af procedure og ansvar v/ Rikke – link til materiale <https://sdu-net.dk/da/servicesider/hr/ledelses-og-organisationsudvikling/udviklings-samtaler-mus-grus-og-lus>**

Udvalget drøftede ansvar og praksis for gennemførelse af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i forskningsenheder, herunder forholdet mellem institutleder, forskningsledere og øvrige ledelseslag.

Det blev understreget, at ansvaret for MUS som udgangspunkt ligger hos ledelsen, men at opgaven i praksis ofte delegeres til forskningsledere eller andre med tæt daglig ledelseskontakt til medarbejderne.

Det er vigtigt at MUS varetages af en leder, som både har indsigt i medarbejderens daglige arbejde og et tilstrækkeligt beslutningsrum i forhold til fx kompetenceudvikling og arbejdsopgaver.

Enighed om, at der ikke på nuværende tidspunkt udarbejdes nye bindende eller detaljerede retningslinjer, da organisering, enhedsstørrelse og ledelsesstrukturer varierer betydeligt på tværs af instituttet.

Som supplement til den eksisterende praksis arbejdes der videre med en oplysende tilgang, hvor det tydeliggøres, at medarbejdere altid har mulighed for selv at anmode om en MUS.

Eksisterende MUS-skabeloner fra SDU kan anvendes som inspiration, men bør ikke opfattes som obligatoriske eller anvendes skematisk.

Karna efterspurgte Input til MUS-skabelonerne, som af nogen ikke opfattes som egnede til forskere.

## 6. Ligestillingsudvalget (LiU) v/ Jakob og Christina

Orientering om seneste møde og status i ligestillingsudvalget.

Udvalget står aktuelt uden forperson.

Deltagelse i internationale netværk og arrangementer (bl.a. Gender Equality Advisory Board) blev kort omtalt.

## 7. Nyhed fra dagens møde – hvad skal med i næste nyhedsbrev?

- Forslag om generel information om arbejdsmiljøorganisationen og kontaktmuligheder.
- Overvejelse af mere konkrete cases eller tematikker for at øge relevans og læsning.

## 8. Evt.

Punkter til møde næste møde

- Valg og repræsentation

---

Link til Sharepoint: [https://syddanskuni.sharepoint.com/Sites/KI\\_arbejdsmiljo](https://syddanskuni.sharepoint.com/Sites/KI_arbejdsmiljo)

Link til arbejdsmiljø på SDU:

KI: [https://sdunet.dk/da/enheder/institutter/ki/medarbejderhaandbog/arbejdsmiljoe\\_ki](https://sdunet.dk/da/enheder/institutter/ki/medarbejderhaandbog/arbejdsmiljoe_ki)

IRS: [https://sdunet.dk/da/enheder/institutter/irs/medarbejderhaandbog/arbejdsmiljoe\\_irs](https://sdunet.dk/da/enheder/institutter/irs/medarbejderhaandbog/arbejdsmiljoe_irs)