

Referat

Emne	Hovedarbejds miljøudvalgsmøde 3/4	
Dato og tidspunkt	22. januar 2026 kl. 13 – 15	22. januar 2026
Sted	Rektors mødelokale	
Deltagende medlemmer	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind (formand) Arbejds miljøleder Per Krogh Hansen, HUM Arbejds miljøleder Niels Kring, NAT Arbejds miljøleder Annette Schmidt, SAMF Arbejds miljøleder Jens Ejbye Schmidt, TEK Arbejds miljørepræsentant Lars Duelund, TEK Arbejds miljørepræsentant Gitte Storgaard Klausen, SAMF Arbejds miljørepræsentant Annette Svaneklink Jakobsen, HUM Arbejds miljørepræsentant Allan Haurballe Madsen, NAT Arbejds miljørepræsentant Christina Bøg Pedersen, SUND Arbejds miljørepræsentant Erling Brandt Kjeldsen, FA	luise@sdu.dk T +4565502910
Øvrige deltagere	HR-chef Lisbeth Møller, SDU HR Chef for Arbejds miljø og Udvikling Karna Kühnell Gautier, SDU HR Arbejds miljøkonsulent Luise Thuesen Marling, Arbejds miljø og Udvikling Arbejds miljøkonsulent Sverre Berg-Jensen, Arbejds miljø og Udvikling	
Gæster		
Afbud fra	Arbejds miljøleder Pernille Tanggaard Andersen, SUND Arbejds miljøleder Henrik Mørkenborg Ravn, FA Studenters observatør Alfred Johann Broe Petersen	
Mødeleder	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind, Forperson for udvalget	
Referent	Luise Thuesen Marling	

Indhold

Beslutningsresumé	3
Meddelelser	4
2.2 Arbejdsskader	4
Orienteringer	4
3.1 Midlertidig organisering af arbejdsmiljøarbejdet ifm. OSU og SAMF	4
Drøftelser	5
4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet på SDU	5
4.2 Evaluering af stormøde i Arbejdsmiljøorganisationen 2025	6
4.3 SDU's årlige arbejdsmiljødrøftelse	6
4.4 Procedure: Kemisk og biologisk arbejdsmiljø på SDU	6
4.5 Valgperiode	7
Eventuelt	7
5.1 Afklaring af kompetencemidler for arbejdsmiljøgruppens medlemmer	7

Beslutningsresumé

Ad. 2: Meddelelser

2.2 Arbejdsulykker

Efter en kort gennemgang af arbejdsskader siden sidste møde med særligt fokus på emnet psykiske arbejdsmiljøbelastninger, der medfører personskade fandt udvalget det relevant, at emnet tages op som drøftelsespunkt på et kommende møde.

Ad. 3: Orienteringer

3.1 Midlertidig organisering af arbejdsmiljøarbejdet ifm. OSU og SAMF

Hovedarbejdsmiljøudvalget bakkede op om arbejdsmiljøteamets anbefaling om fastholdelse af eksisterende arbejdsmiljøorganisering som en midlertidig løsning for at sikre stabilitet i arbejdsmiljøarbejdet og tryghed hos medarbejderne under forandringsprocessen. Udvalget fandt det relevant, at der laves forslag til modeller for arbejdsmiljøorganisering under forandringer til brug i fremtidige, lignende scenarier, herunder inddragelse af arbejdsmiljørepræsentanter i dialogfora.

Arbejdsmiljøteamet vil se nærmere på mulige modeller.

Ad. 4: Drøftelser

4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet på SDU

Hovedarbejdsmiljøudvalget tilsluttede sig, at den strategiske handleplan både skal indeholde indsatser, der iværksættes og understøttes på universitetsniveau, samt forslag til indsatser der kan fungere som inspiration for enheder til lokale indsatser.

4.2 Ansvar for arbejdsmiljø og arbejdsskadesikring ved studenterdrevet aktiviteter

Udvalget udtrykte stor tilfredshed med stormødet 2025 og reflekterede over hvornår næste stormøde skal afholdes. Udvalget ønskede på et kommende møde at drøfte de forskellige muligheder for afholdelse af det kommende stormøde for at koordinere tidspunktet ift. andre aktiviteter og dermed sikre gode muligheder for at den ønskede deltagerkreds kan prioritere deltagelse på stormødet.

4.3 SDU's årlige arbejdsmiljødrøftelse

Udvalget bakkede op om forslaget om en mindre bureaukratisk proces og større fokus på dialog og lokalt ejerskab for drøftelsen.

4.4 Procedure: Kemisk og biologisk arbejdsmiljø på SDU

Udvalget tilsluttede sig arbejdet med en fælles procedure og gjorde samtidig klart, at det fortsat er vigtigt med muligheder for lokale tilpasninger og ejerskab.

4.5 Valgperiode

Der var opbakning til en forkortelse af den aktuelle valgperiode, der vil sikre, at arbejdsmiljøorganiseringen og -arbejdet kommer tilbage til samme rul, som tidligere, hvor valgperioden starter ved et årsskifte, og ikke kort for gennemførelse af APV og Trivselsmåling. Forslaget skal formelt godkendes i HSU.

Meddelelser

2.2 Arbejdsskader

Arbejdsmiljøteamet gennemgik indmeldte arbejdsskader siden sidste møde.

Her blev det fremhævet, at der siden sidst har været et par eksempler på psykiske belastninger, der har medført personskade i varierende grad. Fælles for eksemplerne er, at der har været tale om uoverensstemmelser mellem internationale ansatte.

Der kan være et mørketal ift. hændelser af denne karakter med psykisk belastning til følge.

Udvalget fandt det relevant at overveje om anmeldelsesblanketten til arbejdsskader bør opdateres, så den bedre understøtter anmeldelse af skader som følge af psykiske belastninger. Arbejdsmiljøteamet vil arbejde på en opdatering.

Udvalget ønskede videre, at psykiske belastninger relateret til konflikter, hvor kulturelle forskelle er en faktor, bør tages op som et særskilt emne i udvalget.

Derudover noterede udvalget sig, at der fortsat sker strømutykker relateret til manglende/forkert brug af adaptere lokalt.

Der har været en række faldulykker pga. glatføre, og derfor har der også været udsendt relevant information til ansatte her i forbindelse med vinteren. Det blev stillet spørgsmål til, og det blev præciseret at, ulykker på SDU's matrikel i udgangspunktet er omfattet af Arbejdsskadesikringsloven, men at der kan være omstændigheder, hvor det ikke er tilfældet. Arbejdsmiljøgrupperne opfordres til at kontakte arbejdsmiljøteamet hvis de har spørgsmål til en hændelse, hvorvidt den skal anmeldes til SDU eller ej.

Orienteringer

3.1 Midlertidig organisering af arbejdsmiljøarbejdet ifm. OSU og SAMF

Arbejdsmiljøteamet gav udvalget en orientering om midlertidig arbejdsmiljøorganisering i forbindelse med OSU-processen, hvor der i perioden frem til april 2026 er etableret et dialogforum for relevante arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og ledelse. Formålet med et dialogforum er at give mulighed for uformel drøftelse mellem parterne om de afledte effekter af forandringsprocessen på bl.a. arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljørepræsentanterne, der sidder med i dialogforummet, vil i den midlertidige periode dække de ansatte som organisatorisk er blevet overflyttet til SDU Uddannelse pr. 1. januar og de kolleger, der fortsat er ansat i fakultetssekretariatet eller instituttet. Efter 1. april 2026 vil en ny fungerende arbejdsmiljøorganisation for SDU Uddannelse træde i kræft.

Arbejdsmiljøteamet orienterede udvalget om, at der i forbindelse med etableringen af den kommende SDU Business School (SBS) har været indledende drøftelser med FAMU SAMF med forslag om at lave en lignende midlertidig organisering for de to berørte institutter.

Hovedarbejdsmiljøudvalget bakkede op om ideen og fandt det relevant, at der laves forslag til modeller for arbejdsmiljøorganisering, herunder brug af dialogfora under forandringer til brug i fremtidige, lignende scenarier.

Arbejdsmiljøteamet vil kigge nærmere på mulige modeller.

Drøftelser

4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet på SDU

Arbejdsmiljøteamet præsenterede udvalget for den igangværende proces ift. strategisk handleplan, der sætter rammen for et sundt, sikkert og godt arbejdsmiljø på SDU og angiver retningen for god forebyggelse og håndtering af SDU's væsentligste arbejdsmiljø- og trivselsmæssige risici og udfordringer. Den strategiske handleplan for arbejdsmiljø skal understøtte SDU's overordnede strategi og personalepolitik.

Arbejdet med den strategiske handleplan er forankret i HOAMU og sker i en proces, hvor arbejdsmiljøteamet udvikler SDU's fremtidige arbejdsmiljøstrategi med afsæt i en række strategiske drøftelser i HOAMU, FAMU og CAMU, input fra arbejdsmiljøorganisationen og SDU's tillidsrepræsentanter indsamlet på Stormøde i AMO 2025 samt viden om arbejdsmiljø på SDU fra APV- og Trivselsmåling 2024 og APV-handleplaner.

Udvalget drøftede en række opmærksomhedspunkter som følge af præsentationen:

- Psykologisk tryghed, stress, trivsel og ansvarlige arbejdsvilkår fylder rigtig meget i det lokale arbejdsmiljøarbejde, og dette skal afspejles den strategiske handleplan. Her ønskede udvalget at der bliver uddybet, hvilke indsatser der kan iværksættes i relation til dette tema.
- I tillæg til dette fandt udvalget internationalisering, inklusion og fremragende fællesskaber er relevante emner, også i lyset af at diversitet og lige muligheder på tværs af fx køn, etnicitet og religion har betydning for trivsel og disse temaer kan påvirke arbejdsmiljøet. Handleplanen skal både adressere, hvordan vi fremmer SDU's værdier og praksisser og samtidig fremmer nysgerrighed ift. andre perspektiver og læring fra nye internationale kolleger.
- Vedvarende forandringer fylder rigtig meget, og der er et stort behov for at få systematiseret brugen af arbejdsmiljøgruppen som ressource ind i forandringsprocessen. En styrkelse af arbejdsmiljøgruppen som en aktiv ressource vil kunne bidrage til at forebygge arbejdsmiljøudfordringer, som opstår på bagkanten af en forandringsproces. En særlig udfordring er de samtidige forandringer der pågår, og måske vil være et gennemgående tema frem mod 2030.
- For fakulteter med laboratorie- og værkstedsarbejde, de såkaldte våde områder, fylder det daglige sikkerhedsarbejde fx kemisk og biologisk risikovurdering, og dette bør også afspejles i den strategiske handleplan.

Hovedarbejdsmiljøudvalget drøftede også strukturen og rammerne for den strategiske handleplan, her vurderes det vigtigt, at ambitionsniveauet i indholdet er højt og en kombination af at sætte den strategiske retning og samtidig også give arbejdsmiljøgrupperne forslag til lokale praksisnære indsatser.

Det blev foreslået, at den strategiske handleplan indeholder både indsatser der iværksættes og understøttes tværgående på universitetsniveau samt emner, som udgør inspiration til lokale, konkrete indsatser i enhederne.

Den strategiske handleplan skal følge tendenser og fokusområder på SDU, og dermed kan/vil indsatser ændre sig efter behov frem mod 2030.

Udvalget vægtlagde i denne første drøftelse en udvælgelse af tværgående indsatser ift. temaer som internationalisering, inklusion og fremragende fællesskaber, psykologisk tryghed og sikkerhedsarbejdet i de våde miljøer.

Hovedarbejdsmiljøudvalget sluttede drøftelsen med en konklusion om, at den strategiske handleplan bør og allerede tager afsæt i den nye personalepolitik.

4.2 Evaluering af stormøde i Arbejdsmiljøorganisationen 2025

Programmet for stormødet 2025 var en blanding af oplæg i plenum og workshoprunder, der havde fokus på SDU's vigtigste arbejdsmiljøudfordringer og de temaer, der fylder mest i enhedernes handleplaner. Stormødet havde oplægsholdere fra organisationen, der fortalte om lokale gode erfaringer med arbejdsmiljøindsatser på de forskellige workshops. Deltagerne kunne ligeledes høre om arbejdet med den strategiske handleplan og fik mulighed for at drøfte og komme med input til fokus og prioriteringer i arbejdsmiljøarbejdet.

Hovedarbejdsmiljøudvalget var tilfredse med afviklingen af stormødet; både rammer og indhold var godt. Der var en god balance mellem plenum oplæg og workshops, og fælles afrunding på dagen med opsamling på drøftelserne fra den strategiske handleplan var rigtig relevant. For nogle arbejdsmiljøgrupper var det en stor fordel, at man deltog på de samme oplæg. Det gav arbejdsmiljøgruppen et fælles sprog om et emne og har gjort det nemmere at iværksætte en indsats lokalet efter stormødet. For andre var det en fordel at få forskelligt inspiration med til det videre arbejdsmiljøarbejde.

Udvalget overvejer placeringen af næste stormøde. Normalt har stormødet været afholdt i efteråret, men medlemmerne kan også se mulighed i at stormødet afholdes om foråret. Udvalget ønskede at drøfte de forskellige muligheder for afholdelse af stormødet på et kommende udvalgsmøde.

4.3 SDU's årlige arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøteamet præsenterede udvalget for forslaget om en mindre bureaukratisk proces for den årlige drøftelse med mindre fokus på den skriftlige afrapportering og større fokus på lokal drøftelse. Arbejdsmiljøgrupperne vil forsat få materiale til brug for drøftelsen, herunder en referatskabelon, men i stedet for at ejerskabet for drøftelsen skal ligge hos arbejdsmiljøteamet, vil det være arbejdsmiljøgruppernes eget ansvar at sikre gennemførelse og opbevaring af referat som dokumentation for myndighederne. Det vil også efter den årlige drøftelse 2026 være et løbende ajourføringsansvar for den enkelte arbejdsmiljøgruppe af arbejdsmiljøopgørelsen.

Udvalget bakkede op om forslaget, og den årlige drøftelse 2026 vil afspejle denne justering i konceptet.

4.4 Procedure: Kemisk og biologisk arbejdsmiljø på SDU

Arbejdsmiljøteamet præsenterede udvalget for det tværgående arbejde for ny procedure for kemisk og biologisk arbejdsmiljø på SDU. Der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs af de våde områder, som har udarbejdet en fælles procedure for kemisk og biologisk arbejdsmiljø. Det arbejde fører nu videre til at udvikle fælles vejledninger. Dette vil fremadrettet udgøre en fælles ramme for kemisk og biologisk arbejdsmiljø på universitetsniveau. På institutniveau skal herefter udarbejdes instruktioner (konkrete processer for håndtering).

Arbejdsgruppen har forsøgt at lave en balance mellem ensartede regler på området, men med respekt for lokale behov. Arbejdsmiljøteamet opfordrede derfor medlemmerne til at læse proceduren igennem og komme med inputs til indholdet.

Medlemmerne fra Det Tekniske Fakultet orienterede udvalget om deres gode erfaringer med et centralt indkøb af kemi, som sikrer en ekstra kontrol af brugen af kemi, hvor den indkøbsansvarlige medarbejder kan få øje på uregelmæssigheder eller unaturlige mængder af farlig kemi. Det har vist sig værdifuldt for den lokale procedure for risikovurdering.

Udvalget var tilfredse med den fælles indsats på området. De understregede vigtigheden i at proceduren og instruktionerne fortsat efterlader plads til lokale justeringer, ligesom det er vigtigt, at de enkelte brugere i

miljøerne bliver involveret i udarbejdelse af fx risikovurderinger, lokale instruktioner mm. for at sikre ejerskab og funktionel brug af redskaber. Hvis brugerne fjernes af opgaven, efterlader det ubrugelige og uopdaterede instruktioner eller vurderinger af sikkerheden.

4.5 Valgperiode

For at få et hensigtsmæssigt flow i valg, etablering af ny arbejdsmiljøorganisation og APV-proces, foreslog Arbejdsmiljøteamet at forkorte den nuværende valgperiode til 2½ år til udgangen af 2026. Dette vil bringe arbejdsmiljøorganiseringen og -arbejdet ind i samme rul, som vi tidligere har haft (valgperioden blev sidst forlænget med et halvt år grundet processen for ny lokalaftale). Det betyder at valg til arbejdsmiljøorganisationen gennemføres efterår 2026.

Udvalget bakkede op om forslaget, der formelt skal godkendes af HSU.

Eventuelt

5.1 Afklaring af tildeling af midler til supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Der er et ønske om en fælles afklaring af hvordan midler til kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen skal/bør tildeles. Som det er nu, er der stor variation mellem såvel hovedområderne som på institutniveau for, hvordan der tildeles midler til arbejdsmiljøorganisationens supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Dette reducerer arbejdsmiljøorganisationens kompetenceudvikling og giver anledning til usikkerhed om mulighederne blandt organisations medlemmer.

Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind og Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling Karna Kühnell Gautier vil tage drøftelsen med i Direktionen snarest muligt.