

Referat

Emne	Hovedarbejds miljøudvalgsmøde 2/4	
Dato og tidspunkt	8. maj 2025 kl. 13 – 15	19. juni 2025
Sted	OD Gennemsigten (Ø16-312-1)	
Inviterede medlemmer	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind (formand) Arbejds miljøleder Alexandra Holsting, HUM Arbejds miljøleder Niels Kring, NAT Arbejds miljøleder Jens Ejbye Schmidt, TEK Arbejds miljøleder Annette Schmidt, SAMF Arbejds miljøleder Pernille Tanggaard Andersen, SUND Arbejds miljørepræsentant Allan Haurballe Madsen, NAT Arbejds miljørepræsentant Lars Duelund, TEK Arbejds miljørepræsentant Christina Bøg Pedersen, SUND Arbejds miljørepræsentant Erling Brandt Kjeldsen, FA Studenterobservatør Alfred Johann Broe Petersen Studenterobservatør Tobias de Cros Dich 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	luise@sdu.dk T +4565502910
Øvrige inviterede Gæster	Psykologistuderende og Praktikant Elizabeth Yasmin Haulund Kristensen, Psykologistuderende og Praktikant Gry Mikkelsen Organisationskonsulent Birgitte Aagaard Zethsen	
Afbud fra	Arbejds miljøleder Henrik Mørkenborg Ravn, FA Arbejds miljørepræsentant Gitte Storgaard Klausen, SAMF HR-chef Lisbeth Møller, SDU HR Arbejds miljørepræsentant Annette Svaneklink Jakobsen, HUM	
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 Kemibrug.....	4
3.2 Arbejdsmiljø på SDUnet fornys	4
3.3 Webinar om indeklima: Gennemgang af præsentation.....	4
3.4 Arbejdsmiljønetværk på SDU.....	5
3.5 Status på handleplaner for arbejdsmiljø	5
3.6 Økonomi ifm. Arbejdsskader	5
3.7 Arbejdsmiljøteamet på studietur til Norge	5
3.8 Ledelseevaluering	5
Drøftelser	6
4.1 Erfaringer med indsatser ifm. Stress.....	6
4.2 Stormøde i arbejdsmiljøorganisationen	7
4.3 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet på SDU	7
5. Eventuelt	8

Beslutningsresumé

Ad. 2: Meddelelser

2.2 Arbejdsskader

Udvalget opfordrer arbejdsmiljøgrupperne til at notere sig regler for arbejdsskade også gælder ved arbejde i hjemmet, samt at få anmeldt arbejdsskader rettidigt.

Ad. 3: Orienteringer

3.7 Arbejdsmiljøteamet på studietur til UiT, Tromsø i Norge

Udvalget opfordrer arbejdsmiljøorganisationen til at gøre kolleger og medarbejdere opmærksomme på muligheden for at søge Erasmus+ midler til studieophold i Europa.

3.8 Ledelseevaluering

Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderende, at der, i det videre arbejde med at udvikle nyt koncept for ledelseevaluering, er behov for klarhed over forventninger til de forskellige ledelsesroller på SDU samt afklaring af hyppighed for ledelseevaluering.

Ad. 4: Drøftelser

4.1 Erfaringer med indsatser ifm. Stress

Udvalget konkluderede, at der er god inspiration at hente fra enheder der er lykkedes med tiltag ift. at nedbringe stress og at arbejdsmiljøteamet med fordel kan hjælpe med at bringe denne viden rundt i organisationen. Emnet stress fortsat kræver opmærksomhed i udvalget. På den baggrund besluttede udvalget at genbesøge emnet på det kommende møde ift. at se på om der i tids- og handleplaner er kommet relevante inputs til emnet, som udvalget kan tage fat på.

4.2 Stormøde i arbejdsmiljøorganisationen

Udvalget godkendte tema og struktur for mødet, hvor programmet er en blanding mellem plenumoplæg og workshoprunder. Dertil ønskede udvalget, at der i programmet var indlagt inputs fra arbejdsmiljøgrupper, som har opnået gode resultater fra deres arbejdsmiljøarbejde.

4.3 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet

Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderede, at der er arbejdsmiljøperspektiver ift. alle større bevægelser på universitetet, og derfor er det vigtigt at arbejdsmiljøstrategien tager afsæt i SDUs strategi og rummer en bred vifte af tematikker for fremtidens arbejdsmiljøarbejde.

Meddelelser

2.2 Arbejdsskader

Se særskilt notat.

Arbejdsmiljøkonsulent Sverre Berg-Jensen gennemgik indmeldte arbejdsskader siden sidste møde. Han orienterede om, at en række af sagerne er anmeldt sent til arbejdsmiljøteamet.

Han orienterede ligeledes om en højesteretsdom vedr. skade ved hjemmearbejde, hvilket har givet anledning til en opdatering af servicesiden om distancearbejde og ajourføring af notat om arbejdsmiljø og distancearbejde for at tydeliggøre at ulykker i hjemmet i forbindelse med arbejdets udførelse kan være en arbejdsskade.

Udvalget tager dommen til efterretning, og kom med en opfordring til arbejdsmiljøgrupperne om at være opmærksom på at reglerne for arbejdsskade også gælder arbejde i hjemmet. Dertil en opfordring om at få indberettet ulykker rettidigt.

Orienteringer

3.1 Kemibrug

Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling Karna Kühnell Gautier gav en kort status på udvikling af Kemibrug V2 projektet. SDU er involveret i udviklingen af Kemibrug V2 på flere niveauer herunder med deltagelse i bestyrelse, styregruppe samt med repræsentanter i referencegruppe. Der er ydermere løbende brugerinddragelse fra universitetet undervejs i forløbet. Den 8. april blev der afholdt informationsmøde i samarbejde med Kemibrug organisationen fra DTU. Informationsmødet gav viden om projektet med mulighed for spørgsmål. I alt 55 SDU-ansatte deltog.

3.2 Arbejdsmiljø på SDUnet fornys

Karna Kühnell Gautier informerede udvalget om opdatering af arbejdsmiljøinformation på SDUnet. Arbejdsmiljøteamet har igangsat et arbejde med at forny og opdatere information på universitets- og institutniveau på servicesiden for arbejdsmiljø. Kemisk og biologisk arbejdsmiljø er det første område, og der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs af de våde områder og Arbejdsmiljøteamet i SDU HR som i fællesskab skal afdække behovet for relevant information. Derefter vil information om stress blive opdateret.

Ydermere er der igangsat arbejde med at ajourføre arbejdsmiljøinformationer på SDU's Medarbejder ABC.

3.3 Webinar om indeklima: Gennemgang af præsentation

Arbejdsmiljøkonsulent Sverre Berg-Jensen orienterede udvalget om afholdelse af webinar for arbejdsmiljøgrupperne om håndtering af indeklimaudfordringer identificeret i APV'en. Webinalet blev afholdt i samarbejde med Teknisk service, der kunne informere om igangværende renoveringsforløb og planlagte forløb ud fra identificerede indeklimaudfordringer i bygningsmassen.

I tillæg dertil drøftede udvalget ændringer i brugeradfærd for at skabe et sikkert og sundt indeklima for kolleger med allergier som en opgave for arbejdsmiljøgrupperne. Der var enige om, at emnet kræver opmærksomhed i organisationen.

3.4 Arbejdsmiljønetværk på SDU

Karna Kühnell Gautier orienterede udvalget om det kommende netværksmøde i arbejdsmiljøorganisationen den 11. juni. Netværksmødet har fokus på inputs til den kommende proces med udvikling af arbejdsmiljøstrategi, som udvalget starter op under drøftelsespunktet på mødet. Det er det andet netværksmøde i det nye arbejdsmiljønetværk for AMO.

3.5 Status på handleplaner for arbejdsmiljø

Udvalgets medlemmer præsenterede hovedområdernes arbejde med tids- og handleplaner drøftet i arbejdsmiljøudvalgene (FAMU). Generelt står de fleste FAMU'er over for at gennemgå enhedernes tids- og handleplaner for arbejdsmiljø, og emner som fysiske rammer fx indeklima, krænkende handlinger, stress og ledelse er tema for flere hovedområder. For enkelte hovedområder vil der også være fokus på ibrugtagning og effekterne af nye IT-systemer og øgede sikkerhedsudfordringer samt diversitet, ligestilling og inklusion.

Ydermere, har arbejdsmiljøudvalget på det Naturvidenskabelig fakultet udarbejdet en handleplan på baggrund enhedernes fokuspunkter og temaet 'Det gode Universitetsliv.

3.6 Økonomi ifm. Arbejdsskader

Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind orienterede udvalget om indstilling til Direktionen vedr. opskrivning af beløbsgrænse for selvrisko ved arbejdsskader.

Den nuværende aftale for hovedområderne om beløbsgrænse for egenbetaling ved arbejdsskader blev vedtaget af Direktionen den 9. februar 2006. Beslutningen fastlægger, at det enkelte hovedområde selv afholder udgifter i forbindelse med arbejdsskader for medarbejdere ansat ved hovedområdet med en beløbsgrænse på 1 mio. kr., hvorefter SDU Fælles afholder øvrige udgifter. Der er ønske om at beløbsgrænsen opskrives i 2026 til aktuelt niveau samt opskrives årligt med P/L-reguleringen. Selvriskoen indstilles også til at gælde udgifter forbundet med tjenesterejser.

I den henseende, blev der henvist til de nærmere regler ved rejseforsikring på servicesiden:

<https://sdunet.dk/da/servicesider/oekonomi/rejser/rejseforsikring?fromlogin=1>

3.7 Arbejdsmiljøteamet på studietur til Norge

Sverre Berg-Jensen gav udvalget en kort præsentation af arbejdsmiljøteamets studietur til Tromsø, Norge. I den henseende opfordrede udvalget til, at arbejdsmiljøorganisationen gør opmærksom på muligheden for at søge Erasmus+ midler og dermed gøre brug af ordningen til udveksling af viden og erfaringer på tværs af europæiske universiteter.

3.8 Ledelseevaluering

Karna Kühnell Gautier gennemgik baggrunden for udvikling af nyt koncept for systematisk ledelseevaluering. I forlængelse af implementering af SDU's Ledelseskompas og med afsæt i resultaterne af APV- og Trivselsmåling 2024 skal ledelseevalueringen være et nyttigt supplement, der hjælper lederen til at fastholde sin nysgerrighed og selvindsigt i egen ledelsespraksis og dermed understøtter lederens arbejde med egen ledelsesudvikling i et livslangt perspektiv. Den primære målgruppe for SDU's systematiske ledelseevaluering er SDU's ledere med personaleansvar.

Der nedsættes en arbejdsgruppe med ledelsesrepræsentanter fra fællesadministrationen, samt fra fakultetsadministrationen og institutledelsen. Dertil indstilles en TR fra Hovedsamarbejdsudvalget samt en AMR

fra Hovedarbejdsmiljøudvalget. SDU HR vil være tovholder på projektet. Det kommende arbejde med udvikling af konceptet forventes at være et minimum, da man allerede har et fundament at arbejde videre med.

Arbejdsmiljørepræsentant Erling Brandt Kjeldsen fra Fællesadministrationen stillede op til arbejdsgruppen, og udvalget bakkende op om hans kandidatur.

Karna Kühnell Gautier understregede ønsket om at udvikle et koncept, der sikrer konstruktiv feedback på en ordentlig måde til gavn for den enkelte leder og dennes udvikling. Dertil at der er forslag om at knytte evalueringen op på LUS-konceptet.

Til arbejdsgruppens videre arbejde fandt udvalget det relevant, at der skabes klarhed over forventninger til de forskellige ledelsesroller på SDU samt afklaring af hyppighed for evalueringen.

Thomas Buchvald Vind takkede udvalget for bemærkningerne, og lovede at tage opmærksomhedspunkterne med videre i arbejdet.

Drøftelser

4.1 Erfaringer med indsatser ifm. Stress

Ved seneste udvalgmøde fremlagde udvalget ønske om erfaringsopsamling blandt enheder med gode resultater indenfor forebyggelse og håndtering af stress. På den baggrund af SDU HR har opsamlet erfaringer fra fire af de i alt 10 enheder, hvis APV- resultater viser, at de har reduceret oplevelse af stress blandt medarbejdere.

Erfaringsopsamlingen er udført af to psykologistuderende, der er i praktik i SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling, i samspil med erhvervspsykolog Birgitte Aagaard Zethsen som vejleder og Arbejdsmiljøkonsulent Luise Thuesen Marling.

Opsamlingen har vist en række virkningsfulde initiativer til reducere af stress som understøttes af forskningen. Der er tale om anerkendende ledelse ved at udvise opmærksomhed for ansatte, skabe nødvendige forandringer baseret på medarbejdernes behov, åben og transparent ledelse og kommunikation, involvering af medarbejdere hvor det er muligt og en nærværende ledelse tilgængelig for medarbejderne. Nogle steder er dette resultatet af organisatoriske ændringer i form af nye ledelsesstrukturer.

En særlig medarbejdergruppe er personer i tidsbegrænsede ansættelser, hvor man i høj grad oplever stressbelastninger, og her har der bl.a. været fokus på løbende systematisk dialog mellem leder og medarbejder om fremtiden med fokus på medarbejderens karriere- og ansættelsesmuligheder, ansættelse af videnskabelig funktion, der sikrer større stabilitet i forskningsstøtte, ansættelse af ledere som har fokus på god personaleledelse mm.

Notatet gøres tilgængelig på www.sdunet.dk/arbejdsmiljoe.

Udvalget takkede for arbejdet, og på baggrund af gennemgangen gav det anledning til følgende drøftelser og overvejelser:

- Eksisterende kursustilbud til ledere er on demand, hvilket i høj grad tiltrækker de ledere, der ønsker en udvikling, og i mindre grad de ledere, der har behov for udvikling.
- Der opleves en berøringsangst blandt arbejdsmiljørepræsentanter i at kunne tale med ledere om enhedens stresssygemeldinger og plan for den sygemeldtes tilbagevenden til arbejdet. SDU HR er netop ved at udarbejde en guide til ledere i, hvordan de kan håndtere sygemeldte medarbejdere og skabe en succesfuld tilbagevenden til arbejdet, samt en guide til arbejdsmiljøgrupperne og ledelsen i at arbejde forebyggende med stressbelastninger.
- Behov for at overveje igangsættelse af kampagne blandt ledere, der motiverer eksisterende ledere til at fastholde den personaleledelsesmæssige udvikling, særligt for ledere som har mange års erfaring eller som er på et højt organisatorisk ledelsesniveau.
- Ledelsesudvikling bør i høj grad være målrettet den enkelte leder og dennes rolle/opgaver. Der blev foreslået brugen af 'ledelsesgrundlag' fra den enkelte leder, som et forebyggende initiativ til god ledelse. Et ledelsesgrundlag som tydeliggør overfor medarbejderne, hvilken type af leder de kan forvente.

Udvalget identificerede ligeledes en række indsatsområder som følge af oplægget:

- Vigtigt at notatet og indholdet bliver formidlet til arbejdsmiljøorganisationen til gavn for arbejdsmiljøgruppernes forebyggende arbejde.
- Der er behov for at gå i dialog med enheder, hvor der er et behov for indsats mod stressbelastning og formidle de gode erfaringer fra andre enheder ved SDU.
- Der foreligger en vigtig opgave for arbejdsmiljøorganisationen i at tale om, at SDU er en arbejdsplads for både tidsbegrænsede og faste stillinger, og dermed bryde tabuet i at skulle forlade SDU før en lang karriere.

Udvalget konkluderede, at emnet fortsat kræver udvalgets opmærksomhed. På den baggrund ønskede udvalget at genbesøge emnet på det kommende møde ift. at se på om der i tids- og handleplaner er kommet relevante inputs til emnet, som udvalget kan tage fat på.

4.2 Stormøde i arbejdsmiljøorganisationen

Der er planlagt Stormøde i AMO 2025 den 11. november 2025 kl. 10 - 14.

Karna Kühnell Gautier gennemgik arbejdsmiljøteamets forslag til indhold for dagen. Ligesom i 2024 er der forslag om, at programmet sammensættes med en blanding af oplæg i plenum og workshoprunder. Indholdsmæssigt foreslås det at sætte fokus på SDU's vigtigste arbejdsmiljøudfordringer/de temaer, der fylder mest i enhedernes handleplaner om formiddagen og på SDU's nye strategiske handleplan for arbejdsmiljøarbejdet om eftermiddagen.

Udvalget bakkede op om tema for stormødet og forslaget med en blanding mellem plenum oplæg og workshoprunder, og ønskede som i 2024, at de to workshoprunder har samme indhold.

Dertil ønskede udvalget at der i programmet var indlagt inputs fra arbejdsmiljøgrupper, som har opnået gode resultater fra deres arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmiljøteamet opfordrede udvalget til at henvende sig med potentielle oplægsholdere fra interne enheder.

4.3 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet på SDU

Karna Kühnell Gautier præsenterede udvalget for forslag om proces for udarbejdelse af strategisk handleplan som skal danne rammen for den kommende arbejdsmiljøstrategi.

Der har været gode erfaringer med proces ift. udvikling af ny handleplan for karriere- og kompetenceudvikling for teknisk administrative og videnskabelige medarbejdere, og en lignende proces foreslås i arbejdet med udvikling af arbejdsmiljøstrategi.

Grundlæggende fandt udvalget det relevant med fokus på fremtidens SDU, der indebærer nye måder at arbejde og være ansat på. Spørgsmålet som bør besvares med den kommende strategi er: Hvilken type arbejdsplads skal SDU være i fremtiden? Her kom udvalget omkring følgende emner:

- Ligestilling, inklusion og diversitet: At være i stand til at bringe diversitet i spil i arbejdet og udførelsen af arbejdet (forskning og teknisk-administrative opgaver) til gavn for SDU og samfundet.
- Tydeliggørelse af ledelsen i arbejdsmiljøarbejdet, her under nye ledelsesroller som præger organisationen, hvor der ses flere projektledere frem for linjeledere.
- Stillingtagen til SDU som dansk eller internationalt universitet – og tilpasning af arbejdsmiljøarbejdet til denne setting.
- Øget fokus på det at tage imod nye studerende, at tage dem godt igennem uddannelsen kræver gode undervisere. Derfor er der behov for at SDU har fokus på en nuanceret opfattelse af, at videnskabeligt personale ikke kun favner personer der forsker, men også personer som underviser. Det betyder, at arbejdsmiljøarbejdet skal have et differentieret fokus på videnskabeligt personale.

Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderede, at der er arbejdsmiljø i alt, derfor er det vigtigt at arbejdsmiljøstrategien tager afsæt i SDUs strategi og rummer en bred vifte af tematikker for fremtidens arbejdsmiljøarbejde.

5. Eventuelt

Den årlige afprøvning af sirener og meddelelsesvarsling på telefon første onsdag i maj skabte usikkerhed blandt nogle udenlandske ansatte og studerende, der ikke er bekendt med begivenheden. På baggrund deraf kom udvalget med en opfordring til arbejdsorganisationen om på forhånd at gøre opmærksom på begivenheden ved at informere kolleger lokalet, samt foreslog, at der informeres på Tv-skærme på campus med information fra Beredskabsstyrelsen.