

Referat

Emne	Hovedarbejdsmiljøudvalgsmøde 1/4
Dato og tidspunkt	26. februar 2025 kl. 10 – 12
Sted	OD Gennemsigten (Ø16-312-1)
Deltagende medlemmer	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind (Forperson) Arbejdsmiljøleder Alexandra Holsting, HUM Arbejdsmiljøleder Niels Kring, NAT Arbejdsmiljørepræsentant Annette Svaneklink Jakobsen, HUM Arbejdsmiljørepræsentant Allan Haurballe Madsen, NAT Arbejdsmiljørepræsentant Gitte Storgaard Klausen, SAMF Arbejdsmiljørepræsentant Lars Duelund, TEK Arbejdsmiljørepræsentant Christina Bøg Pedersen, SUND Arbejdsmiljørepræsentant Erling Brandt Kjeldsen, FA Studenterobservatør Alfred Johann Broe Petersen Studenterobservatør Tobias de Cros Dich
Øvrige deltagere	Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling Karna Kühnell Gautier, SDU HR Arbejdsmiljøkonsulent Luise Thuesen Marling, Arbejdsmiljø og Udvikling Arbejdsmiljøkonsulent Sverre Berg-Jensen, Arbejdsmiljø og Udvikling Organisationskonsulent Birgitte Aagaard Zethsen, Arbejdsmiljø og Udvikling
Afbud fra	HR-chef Lisbeth Møller, SDU HR Arbejdsmiljøleder Jens Ejbye Schmidt, TEK Arbejdsmiljøleder Annette Schmidt, SAMF Arbejdsmiljøleder Pernille Tanggaard Andersen, SUND Arbejdsmiljøleder Henrik Mørkenborg Ravn, FA
Mødeleder	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind, Forperson for udvalget

KKG

kgautier@sdu.dk
T +4565504647
M +4593507700

Indhold/Dagsorden:

0. Resumé.....	2
1. Godkendelse af dagsorden	3
2. Meddelelser	3
2.1. Organisationsændringer i Arbejdsmiljøorganisationen	
2.2. Arbejdsskader	
2.3. Tilsyn	
2.4. Lovgivning	
2.5. Øvrige meddelelser	
3. Orienteringer.....	3
3.1. Ekstern psykologordning	
3.2. Etablering af CAMU	
3.3. Årlig arbejdsmiljødrøftelse	
3.4. Sikkerhedsrunderinger	
3.5. Arbejdsmiljønetværk på SDU	
4. Drøftelser.....	5
4.1. APV-proces: Supplerende analyse af data fra APV og Trivselsmåling	
4.2. Samarbejde med studenterforeninger	
5. Eventuelt.....	6

0. Resumé:**2.2 Arbejdsskader:**

Udvalget ønsker at opgørelsen over arbejdsulykker også fremover gennemgås for en refleksion over mønstre eller tendenser, som kan medføre behov for styrket forebyggelse.

3.1 Psykologisk rådgivning for medarbejdere på SDU:

Udvalget ønsker, at arbejdsmiljøorganisationen gøres opmærksom på den aftale SDU har med Falck Healthcare om psykologisk rådgivning for medarbejdere på SDU. Alle medarbejdere med over 15 timers ugentlig arbejdstid kan anonymt, vederlagsfrit og uanset årsag benytte den psykologiske rådgivning. Som udgangspunkt har man ret til 7 samtaler. Ved særligt behov kan der bevilges 3 yderligere. Den psykologiske rådgivning er beskrevet nærmere på [SDU HR's serviceside](#).

3.3 Sikkerhedsrunderinger:

Udvalget tilkendegav, at der forud for næste års årlige drøftelse skal aftales en ubureaukratisk praksis for hvordan erfaringerne fra sikkerhedsrunderingerne kan opsamles og formidles.

3.5 Etablering af CAMU:

Udvalget tilsluttede sig forslaget om at justere i SDU's lokalaftale, så campuslederne også kan udpeges som ledere af CAMU'erne. Ændringen til aftalen vil blive forelagt HSU til godkendelse på deres møde i marts 2025.

4.1 APV-proces: Supplerende analyse af data fra APV og Trivselsmåling:

Udvalget kunne i høj grad genkende konklusionerne vedr. APV- og trivselsmålingen og tilsluttede sig de overordnede fokusområder om tilfredshed, ledelse, stress og krænkende handlinger.

4.2 Samarbejde med studenterforeninger:

Arbejdsmiljøteamet arbejder videre med et rammenotat, så Teknisk Service og SDU Uddannelse får et fælles grundlag for de fremtidige aftaler om samarbejdet med studenterforeningerne.

1. Godkendelse af dagsorden	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind bød velkommen og særligt til de to ny studiemiljørepræsentanter. Dagsorden og referat fra sidste møde blev godkendt.
2. Meddelelser <i>Ingen bemærkninger til punkterne 2.1, 2.3, 2.4 og 2.5</i>	2.2: Arbejdsskader Sverre Berg-Jensen kommenterede opgørelsen over arbejdsskader. Der forekommer jævnligt skader i forbindelse med bevægelsesaktiviteter som SDU arrangerer. Arbejdsmiljøteamet har derfor kontaktet SDU Bevæger Sig for at få lavet vejledninger til både deltagere, instruktører og arrangører for at forebygge risikoen for skader. Vejledningerne vil blive kommunikeret til arbejdsmiljøorganisationen og lagt på SDUnet. Der har i vinterperioden været et par glatføreulykker på SDU's område. For at forbedre medarbejdernes viden om hvor og hvornår, gartnerteamet udfører saltning, er der lavet en lille nyhed til SDUnet. Der forekommer til stadighed faldulykker og en del af disse skyldes, uopmærksomhed når man færdes til fods, hvilket udgør en betydelig risiko for skader. SDU bør overveje at gennemføre en kampagne for at opfordre til øget opmærksomhed. Udvalget opfordrer arbejdsmiljøteamet til at planlægge og gennemføre en kampagne for at øge opmærksomheden ved færdsel til fods. Udvalget tog kommentarerne til efterretning og ønsker, at udvalget også ved fremtidige møder reflekterer over tendenser vedr. arbejdsulykkerne, samt hvilke styrkede forebyggende initiativer dette kan give anledning til.
3. Orienteringer	3.1 Psykologisk rådgivning for medarbejdere på SDU: Status 2024 Organisationskonsulent Birgitte Aagaard Zethsen orienterede om erfaringerne med SDU's aftale med Falck om psykologisk rådgivning. SDU har i mange år haft en anonym intern psykologisk rådgivning men valgte for lidt over et år siden at lave en aftale med Falck Healtcare. Denne aftale har nu været i drift i et år, og det er SDU HR's vurdering, at aftalen er velfungerende og effektiv. For medarbejderne fungerer ordningen sådan, at de kontakter et callcenter, og afhængig af behov kan de have den første samtale indenfor 24 timer. Kontrakten med Falck indeholder også muligheden for såkaldte "trekants-møder" mellem medarbejderen, lederen og psykologen. Dette er vigtigt, da næsten alle henvendelser til den psykologiske rådgivning i en eller anden grad har sammenhæng med arbejdsmæssige udfordringer. Trekants-møderne bliver desværre ikke benyttet så meget, som vi kunne ønske os, så vi vil minde Falck om, at dette er en vigtig mulighed. Af rapporten fra Falck Healtcare fremgår det, at medarbejderne på SDU bruger ordningen efter samme mønster som på andre virksomheder. Der er fx størst søgning til ordningen efter juleferien og efter sommerferien, og flere kvinder end mænd bruger tilbuddet. Aldersmæssigt er der en overvægt af 30-40 årige, som på samme tid skal gøre karriere og stifte familie. SDU-medarbejdere har i 2024 gennemført 84 samtaleforløb hos Falck Healtcare. SDU ligger lidt lavere i brugen (frekvens) af den psykologiske rådgivning end fx Odense kommune. Dette kan muligvis skyldes, at ordningen ikke er blevet formidlet

tilstrækkeligt alle steder, så arbejdsmiljøorganisationen, ledere og medarbejdere er opmærksomme på at tilbuddet findes.

Medvirkende kan også være, at SDU HR tager nogle samtaleforløb hvor leder og medarbejder ønsker at psykologen kender organisationen og arbejdsforholdene bedre, end Falck har mulighed for.

Udvalget opfordrer til at referatet gør reklame for den psykologiske rådgivning, og hvordan den kan benyttes. (se Resumé ovenfor)

Udvalget er godt tilfredse med, at den psykologiske rådgivning er et tilbud og en mulighed for SDU's medarbejdere og tog orienteringen til efterretning.

3.2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Luse Thuesen Marling orienterede om form og tidsplan for årlig arbejdsmiljødrøftelse 2025.

AMG'ernes tids- og handleplaner samt årlige drøftelse danner afsæt for årlig arbejdsmiljødrøftelse i FAMU, (CAMU) og i HOAMU.

Tidsplan for den årlige drøftelse:

30. april 2025: Deadline for arbejdsmiljøgruppernes indsendelse af tids- og handleplaner og drøftelse.

Maj-juni 2025: Gennemførelse af årlige drøftelser i FAMU'er/CAMU'er

3. september: HOAMU's årlige drøftelse

3.3 Sikkerhedsrunderinger

Sverre Berg-Jensen orienterede om gennemførte workshops, som har haft til formål at informere og træne arbejdsmiljøorganisationen i forhold til SDU's procedure for sikkerhedsrunderinger. De gennemførte workshops har været velbesøgte, og arbejdsmiljøgrupperne har taget positivt mod opgaven med sikkerhedsrunderinger. I forbindelse med workshops har det været drøftet, hvordan erfaringer fra sikkerhedsrunderingerne kan opsamles og formidles i organisationen på en effektiv måde.

Udvalget tilkendegav, at der forud for næste års årlige drøftelse skal aftales en ubureaukratisk praksis for, hvordan erfaringerne fra sikkerhedsrunderingerne kan opsamles og formidles.

3.4 Arbejdsmiljønetværk på SDU

Karna Kühnell Gautier orienterede om etableringen af SDU's nye netværk for arbejdsmiljøorganisationen.

Formålet med arbejdsmiljønetværket er at skabe forum med et åbent og nysgerrigt læringsmiljø, hvor det er trygt at dele overvejelser om muligheder og udfordringer, og få faglig sparring fra ligesindede ift. temaer og problematikker tilknyttet arbejdsmiljø og et refleksionsrum til udvikling af arbejdsmiljøindsatsen.

Det er planen at afholde 2 netværksmøder årligt, og HOAMU er naturligvis meget velkomne til at komme med input til temaer til netværksmøderne.

Det første møde i netværket afholdes d. 6. marts og vil dels præsentere opfølgende analyser af data fra APV- og Trivselsmålingen, og dels give arbejdsmiljøgrupperne mulighed for sparring i forhold til tids- og handlingsplanerne.

Udvalget tog orienteringen til efterretning.

3.5 Etablering af CAMU

Luise Thuesen Marling orienterede om arbejdet med at få etableret CAMU'er i campusbyerne. Efter drøftelser med alle campusser er der lavet aftaler om repræsentation og arbejdsform alle steder. For at få den nødvendige fleksibilitet i organiseringen har der vist sig behov for at foretage mindre justeringer af SDU's lokalaftale, så campuslederen også har mulighed for at blive udpeget som formand for et CAMU.

Thomas Buchvald Vind præciserede at CAMU'erne er skabt for at kunne varetage tværgående arbejdsmiljøopgaver på de aktuelle campusser og er et supplement til arbejdsmiljøorganisationen. Som campusleder er det væsentligt at være opmærksom på, at man repræsenterer alle de enheder som er tilknyttet campus.

Thomas Buchvald Vind gjorde også opmærksom på, at der i forbindelse med etableringen af det nye Campus Vejle skal være særlig fokus på, at der også er et arbejdsmiljøspor, som skal implementeres i samspil med de øvrige etableringsaktiviteter, som iværksættes. I første omgang må der formentlig findes en pragmatisk løsning, før der etableres et egentlig CAMU for Campus Vejle.

Udvalget tog orienteringen til efterretning og tilsluttede sig de foreslåede justeringer af aftalen. Som aftalepart vil HSU blive forelagt ændringsforslagene til godkendelse på deres møde i marts måned.

4. Drøftelser og beslutninger

4.1 APV-proces: Supplerende analyse af data fra APV og Trivselsmåling

Karna Kühnell Gautier præsenterede udvalget for den supplerende analyse af data fra APV og Trivselsmålingen foretaget af Rambøll Management.

Analysen bekræfter og nuancerer de konklusioner som også fremgår af hovedrapporterne og belyser en række af de forhold som har betydning for de overordnede fokusområder om tilfredshed, tilfredshed med ledelse, stress og krænkende handlinger og giver således også nogle pejlemærker i forhold til hvilke tiltag, der kan iværksættes for at skabe forbedringer og styrke forebyggelsen.

Udvalget kommenterede analyserne og kunne i høj grad genkende konklusionerne og tilsluttede sig de overordnede fokusområder. Der var især interesse for at forsøge at drage læring fra nogle af de enheder, som har haft en positiv trivselsmæssig udvikling.

Thomas Buchvald Vind konstaterede, at oplevelsen af ledelse har stor betydning for rigtig mange forhold i relation til både trivsel, stress og krænkende handlinger. SDU har derfor behov for at styrke lederudviklingen for alle ledere, hvilket også medfører, at der er et behov for at gennemføre mere systematiske lederevalueringer i hele organisationen.

4.2 Samarbejde med studenterforeninger

Luise Thuesen Marling og Karna Kühnell Gautier redegjorde for arbejdet med at udarbejde et notat om rammerne for SDU's samarbejde med studenterorganisationerne om et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Baggrunden for notatet er, at man i nogle situationer har oplevet visse arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssige udfordringer, og

usikkerhed om hvem har instruktionsforpligtigelserne m.v.. På den baggrund har der været en henvendelse fra Teknisk Service og SDU Uddannelse til Arbejdsmiljøteamet med et ønske om klarere retningslinjer.

Notatet er fortsat under udvikling, men vil indeholde en præcisering af

- hvad man skal huske at få talt om, når man skal samarbejde
- hvilke typer af samarbejder vi har
- hvad lovgrundlaget er.

Arbejdsmiljøteamet har desuden forsøgt at afdække hvilke økonomiske konsekvenser det vil få hvis/når studenterforeningerne skal tegne lovpligtig arbejdsulykkesforsikring.

Studerterrepræsentanterne bemærkede, at det enkleste ville være, hvis SDU har mulighed for at forestå forsikringsdækningen, da det ikke er et felt som de studerende i studenterforeningerne har et udpræget kendskab til.

Udvalget opfordrer til, at det er opgaven, der tilsiger både hvilken samarbejdsmodel, der vælges, og om studenterforeningen er pligtig til at tegne en arbejdsskadeforsikring.

Arbejdsmiljøteamet arbejder videre med notatet, så Teknisk Service og SDU uddannelse får et fælles grundlag for de fremtidige aftaler om samarbejdet med studenterforeningerne.

5. Eventuelt

Karna Kühnell Gautier præsenterede HoAMU's årshjul for 2025. Næste møde er d. 8. maj 2025. Mødet vil bl.a. indeholde en drøftelse af undervisningsmiljøundersøgelsen 2024. SDU Uddannelse vil deltage i dette punkt.