

Dagsorden

Emne	Hovedarbejdsmiljøudvalgsmøde 2/4 2026	KKG
Dato og tidspunkt	3. juni 2026 kl. 12.30 – 13.50	kgautier@sdu.dk T +4565504647 M +4593507700
Sted	OD Rektors Meetingroom (V9-301c-1)	
Inviterede medlemmer	Nina Dietz Legind, konstitueret universitetsdirektør (forperson) Arbejdsmiljøleder Niels Kring, NAT Arbejdsmiljøleder Annette Schmidt, SAMF Arbejdsmiljøleder Henrik Mørkenborg Ravn, FA Arbejdsmiljøleder Pernille Tanggaard Andersen, SUND Arbejdsmiljøleder Jens Ejbye Schmidt, TEK Arbejdsmiljørepræsentant Lars Duelund, TEK Arbejdsmiljørepræsentant Gitte Storgaard Klausen, SAMF Arbejdsmiljørepræsentant Annette Svaneklink Jakobsen, HUM Arbejdsmiljørepræsentant Allan Haurballe Madsen, NAT Arbejdsmiljørepræsentant Christina Bøg Pedersen, SUND Arbejdsmiljørepræsentant Erling Brandt Kjeldsen, FA Studerterobservatør Sebastian Erlandersen Studerterobservatør Victor Birk Dreier	
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	
Inviterede gæster		
Afbud fra	Arbejdsmiljøleder Per Krogh Hansen, HUM	
Mødeleder	Nina Dietz Legind, konstitueret universitetsdirektør (forperson)	

Dagsorden:

Godkendelse af dagsorden	1.1 Velkommen til Nina 1.2 Dagsorden for mødet 1.3 Godkendelse af referat
Meddelelser	2.1 Organisationsændringer i Arbejdsmiljøorganisationen 2.2 Arbejdsskader (Arbejdsmiljøteamet kommenterer på mødet) 2.3 Tilsyn 2.4 Lovgivning 2.5 Øvrige meddelelser <i>Mødemateriale: Meddelelser</i> Udover arbejdsskader gennemgås meddelelser ikke på mødet, men der er mulighed for at kommentere og stille spørgsmål.
Orienteringer	3.1 Højesteretsdomme om arbejdsskader Højesterets dom vedr. tab af erhvervsevne mellem 5 og 15 % Højesterets dom vedr. hvornår arbejdsgiver kan blive erstatningsansvarlig for psykiske arbejdsskader <i>Mødemateriale:</i> <i>Bilag 1: Bestyrelsesorientering om højesteretsdom</i> <i>Bilag 2: Artikel: Hvornår kan arbejdsgiver blive erstatningsansvarlig for psykiske arbejdsskader</i> 3.2 Årlig arbejdsmiljødrøftelse Kort status for årlig arbejdsmiljødrøftelse. Arbejdsmiljødrøftelsen starter i de lokale arbejdsmiljøgrupper, derefter i FAMU og HOAMU har udvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse på efterårets første møde. Mødedeltagere kan orientere sig om rammen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse her: https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/arbejdsmiljoe/aarlig-arbejdsmiljoedroeftelse 3.3. Samarbejdsaftale om arbejdsmiljø SDU indgår aftale om samarbejde om arbejdsmiljø med Region Syd. Aftalen er i proces ift. underskrift. RSYD har aftalen med på deres HovedMEDudvalgsmøde den 16. juni 2026. Den er underskrevet fra SDU af Thomas Buchvald Vind som universitetsdirektør og Christina Bøg Pedersen som arbejdsmiljørepræsentant, da aftalen retter sig mod SUND og sygehuse. Aftalen kan fremadrettet bruges som skabelon for andre aftaler om samarbejde om arbejdsmiljø.

	<i>Mødemateriale:</i> <i>Bilag 3: Arbejdsmiljøaftale SDU-RSYD</i> 3.4. Orientering om kursus for arbejdsmiljøgrupperne på de våde områder om kemisk og biologisk arbejdsmiljø og sikkerhedskultur samt workshops om kemisk risikovurdering Et aktuelt fokusområde i arbejdsmiljøarbejdet er fælles og ensartet procedure for kemisk og biologisk risikovurdering samt generelt fokus på de våde områder og sikkerhed og sundhed i laboratorier og på værksteder. Der afholdes i øjeblikket workshops om SDU's nye procedure for kemisk og biologisk risikovurdering. TAP deltager og VIP deltager (endnu) ikke, men har også ansvar for risikovurdering. Hvad kan/skal gøres for at sikre kendskab til proceduren og at proceduren følges på tværs af SDU? Efter ønske fra organisationen afholdes 15. juni kursus for arbejdsmiljøgrupperne på de våde områder om kemisk/biologisk arbejdsmiljø og sikkerhedskultur på laboratorierne. <i>Intet mødemateriale.</i> 3.4 Orientering om foreløbige resultater af evaluering af CAMU Arbejdsmiljøteamet har vendt, hvordan CAMU fungerer, med campusledere og campuskoordinatorer i Esbjerg, Kolding og Sønderborg. Der giver en kort orientering. <i>Intet mødemateriale.</i> 3.5 Ønske ift. APV og Trivselsmåling på de kliniske institutter De kliniske institutter ønsker at kunne inkludere flere medarbejder i APV- og Trivselsmålingen. Dette besluttet i styregruppen for APV 2027, der nedsættes i efteråret 2026. HOAMU orienteres kort om ønsket fra de kliniske institutter. <i>Intet mødemateriale.</i> <i>OBS: Der udarbejdes ikke mødemateriale til alle orienteringspunkterne. Orienteringer og kommentarer indgår i referatet.</i>
Drøftelser og beslutninger	4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljøarbejdet på SDU: Den strategiske handleplan for arbejdsmiljø skal udfolde SDU's overordnede strategi og personalepolitik fsva. arbejdsmiljø og sætte retningen for arbejdsmiljøarbejde på SDU. Arbejdet med den strategiske handleplan er forankret i HOAMU og sker i en proces, hvor arbejdsmiljøteamet udvikler SDU's

fremadrettede 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.

Strategisk handleplan 2026 – 2030 drøftes i udvalget med særligt fokus på beslutning af prioriterede indsatser på universitetsniveau.

Herefter drøftes den strategiske handleplan med FAMU og CAMU inden godkendelse.

Kort oplæg om forslag til prioriterede indsatser v. Karna Kühnell Gautier

Mødemateriale:

Bilag 4: Strategisk handleplan

Bilag 5: Indsatskatalog

4.2 Valg til arbejdsmiljøorganisationen

Valg til arbejdsmiljøorganisationen gennemføres efterår 2026. Der lægges op til beslutning om en fælles og mere ensartet valgproces:

- Fælles og ensartet proces for afvikling af valghandling, som kan anvendes lokalt, men igangsættes og understøttes centralt.
- Fælles information om arbejdsmiljøarbejdet og rollen som AMR (webinar og skriftligt materiale såsom opdatering af beskrivelse af valgforløb på SDUnet, PP-oplæg til brug lokalt mm)
- Styrket onboarding af medlemmer af AMO i Q1 2027 i forbindelse af den obligatoriske uddannelse for de, der er nye i AMO (dagskursus evt. med opfølgning efter behov)

Formålet er at styrke den demokratiske valgproces på SDU; sikre en åben og transparent proces der hjælper ledelsen med at afholde valget og med at afstemme forventningerne til valghandlingen hos medarbejderne.

Forud for valget skal ledelsen i samarbejde med medarbejderne (AMR'er) drøfte og aftale den kommende organisering af arbejdsmiljøarbejdet efter principperne i lokalaftalen. Når organisationen er på plads, kan valget formelt igangsættes.

Kort oplæg v. Arbejdsmiljøteamet.

	<i>Intet mødemateriale.</i> 4.3 Stormøde i Arbejdsmiljøorganisationen 2026 Programmet foreslås at være en blanding af oplæg i plenum og workshoprunder, der vil have fokus på implementering af SDU's strategiske handleplan for arbejdsmiljø. Oplægsholdere fra organisationen, der kan fortælle om lokale gode erfaringer med arbejdsmiljøindsatser, inddrages. Deltagerne hører om den strategiske handleplan og får mulighed for at drøfte og komme med input til implementering. Tidspunkt for stormødet og forslag til overordnet program drøftes i udvalget. <i>Intet mødemateriale</i>
Eventuelt	Næste møde og årshjul 2026 • 26. august 2026: Ifølge årshjul drøftes: HOAMU's årlige arbejdsmiljødrøftelse Valg til Arbejdsmiljøorganisationen Stormøde 2026 Strategiske handleplan for arbejdsmiljø Som forslag drøftes også evaluering af CAMU og mulige forbedringer, der styrker arbejdsmiljøarbejdet i campusbyerne.

Med venlig hilsen

Karna Kühnell Gautier, Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling, SDU HR