

Referat

Emne	Hovedarbejds miljøudvalgsmøde 2/4
Dato og tidspunkt	3. juni 2026 kl. 12.30 – 13.50
Sted	Rektors Mødelokale
Deltagende medlemmer	Konst. Universitetsdirektør Nina Dietz Legind (formand) Arbejds miljøleder Niels Kring, NAT Arbejds miljøleder Annette Schmidt, SAMF Arbejds miljøleder Jens Ejbye Schmidt, TEK Arbejds miljøleder Henrik Mørkenborg Ravn, FA Arbejds miljørepræsentant Gitte Storgaard Klausen, SAMF Arbejds miljørepræsentant Allan Haurballe Madsen, NAT Arbejds miljørepræsentant Christina Bøg Pedersen, SUND Arbejds miljørepræsentant Lars Duelund, TEK Arbejds miljørepræsentant Erling Brandt Kjeldsen, FA Studerterobservatør Victor Birk Dreier
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 miljørepræsentant Annette Svaneklink Jakobsen, HUM Arbejds miljøleder Per Krogh Hansen, HUM Studerterobservatør Sebastian Erlandsen
Mødeleder Referent	Konst. Universitetsdirektør Nina Dietz Legind, Forperson for udvalget Luise Thuesen Marling

1. juli 2026
sags.nr.: 26/37930

Indhold

Beslutningsresumé	3
2. Meddelelser	4
2.2 Arbejdsskader	4
3. Orienteringer	4
3.1 Højesteretsdom over arbejdsskader	4
3.2 Kemisk kursus – webinarer – workshops	4
3.3 Årlig arbejdsmiljødrøftelse	4
3.4 Aftale mellem Syddansk Universitet (SDU) og Region Syddanmark vedr. samarbejde om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed	4
3.5 CAMU evaluering	5
4. Drøftelser	5
4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU	5
4.2 Valg til arbejdsmiljøarbejdet til efteråret	6
4.3 Stormøde i AMO	6
5. Eventuelt	6
5.1 Nærvæd-ulykker	6
5.2 Lederevaluering	7

Beslutningsresumé

Ad. 2: Meddelelser

Ingen beslutninger.

Ad. 3: Orienteringer

Ingen beslutninger.

Ad. 4: Drøftelser

4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU

Hovedarbejdsmiljøudvalget drøftede udkast til strategisk handleplan og kom med få bemærkninger. Arbejdsmiljøteamet vil indarbejde tilpasningerne og arbejde videre efter godkendt procesplan.

4.2 Valg til arbejdsmiljøorganisationen

Hovedarbejdsmiljøudvalget godkendte nye fælles rammer for valg til arbejdsmiljøorganisationen.

4.3 Stormøde i AMO

Hovedarbejdsmiljøudvalget godkendte forslaget til rammer; emne og program samt forslaget om at afholde mødet i starten af en ny valgperiode.

2. Meddelelser

2.2 Arbejdsskader

Arbejdsmiljøteamet gav en kort gennemgang af arbejdsskader siden sidst. Ingen yderligere bemærkninger.

3. Orienteringer

3.1 Højesteretsdom over arbejdsskader

Arbejdsmiljøteamet orienterede udvalget om en nylig højesteretsdom om udbetaling af tab af erhvervsevne mellem 5 og 15%. Arbejdsmarkedets Erhvervssikring har tidligere kun udbetalt tab af erhvervsevne på 15% eller mere. Med den nye højesteretsdom kan skadelidte, der har fået mellem 5 og 15%, anmode om genoptagelse af arbejdsskadesagen med henblik på at få udbetalt erstatning for tab af erhvervsevne. Kravet her er, at skaden skal have medført et varigt indtægtstab på 5% eller mere.

Anmodning om genoptagelse påhviler skadelidte. SDU forventer i begrænset omfang at blive mødt med krav om udbetaling, da personer med tab af erhvervsevne mellem 5 og 15% generelt ikke er gået ned i arbejdstid som følge af ulykken.

3.2 Kemisk kursus – webinarer – workshops

Arbejdsmiljøteamet orienterede om gennemførelse af div. tilbud om kompetenceudvikling af vådt arbejdsmiljøarbejde – kemisk risikovurdering.

Den umiddelbar oplevelse er, at der til stadighed er et behov for at komme rundt i organisationen med viden og forpligtigelser om sikkert arbejde med kemi, og arbejdsmiljøteamet ser meget gerne, at medlemmerne af udvalget hjælper med at formidle viden om kompetenceudvikling inden for feltet.

En af grunden til et fortsat behov for viden om udarbejdelse af kemisk risikovurdering skyldes mange nye ansatte med forskellige kulturelle baggrunde, der anvender laboratorierne forskelligt og med forskellige syn på sikkerhed. Deraf flere steder behov for grundlæggende viden om udarbejdelse af kemisk risikovurdering.

Der er god deltagelse, men primært fra TAP, på de webinarer og workshops, der indtil videre er afholdt. Der er behov for formidling af behov for fælles tilgang til risikovurdering og sikkerhed samt af kompetenceudviklingsmuligheden – webinarer og workshops udbydes og kan også rekvireres af enheder efter aftalt med Arbejdsmiljøteamet.

3.3 Årlig arbejdsmiljødrøftelse

Arbejdsmiljøteamet orienterede udvalget om gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse efter at udvalget i januar godkendte et revideret koncept.

Organisationen har taget godt imod et endnu større fokus på dialog og en praksis om at rapportering fra arbejdsmiljødrøftelsen til Arbejdsmiljøteamet primært skal have fokus på udfordringer, som ikke kan løses lokalt, samt på kompetencebehov i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøteamet har også lært af drøftelsesprocessen og den kommunikation der følger med, så der til næste gang kan være en endnu større grad af anvendelse af Teams til upload af opgørelser og punkter til drøftelse i FAMU, CAMU eller HOAMU.

3.4 Aftale mellem Syddansk Universitet (SDU) og Region Syddanmark vedr. samarbejde om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed

Arbejdsmiljøteamet gav en status på den kommende aftale om samarbejde om arbejdsmiljø med Region Syd. Aftalen forventes at blive underskrevet på regionens HovedMEDudvalgsmøde den 16. juni 2026.

Aftalen kan fremadrettet bruges som skabelon for andre aftaler om samarbejde om arbejdsmiljø.

3.5 CAMU evaluering

Arbejdsmiljøteamet har været i dialog med campusledere og campuskoordinatorer om, hvordan CAMU fungerer i Esbjerg, Kolding og Sønderborg, og gav udvalget en kort orientering herom:

- Tilbagemeldingerne fra campusleder og campuskoordinatorer er generelt positive. Der er fortsat opbakning til CAMU arbejdet og det vurderes værdifuldt for det lokale arbejdsmiljøarbejde. Samtidig er vi i en etableringsfase, hvor CAMU er ved at finde form ift. hvad og hvordan arbejdsmiljø kan og skal drøftes i regi af CAMU, hvor der skal være fokus på det campusspecifikke arbejdsmiljøarbejde.
- Af udfordringer bliver nævnt: Uklare forventninger og differentieret efterlevelse af roller og opgaver for repræsentanter i CAMU. Sekretariatsfunktionen er en tilpas, men også tidskrævende opgave for campuskoordinatorerne. Derudover opleves det, at CAMU i begrænset omfang anvender muligheden for at invitere gæster med til møderne, hvilket ellers kan give koordinering mellem byerne og servicefunktioner, samt give mulighed for at inkludere lokale brugere, hvis det vurderes relevant.

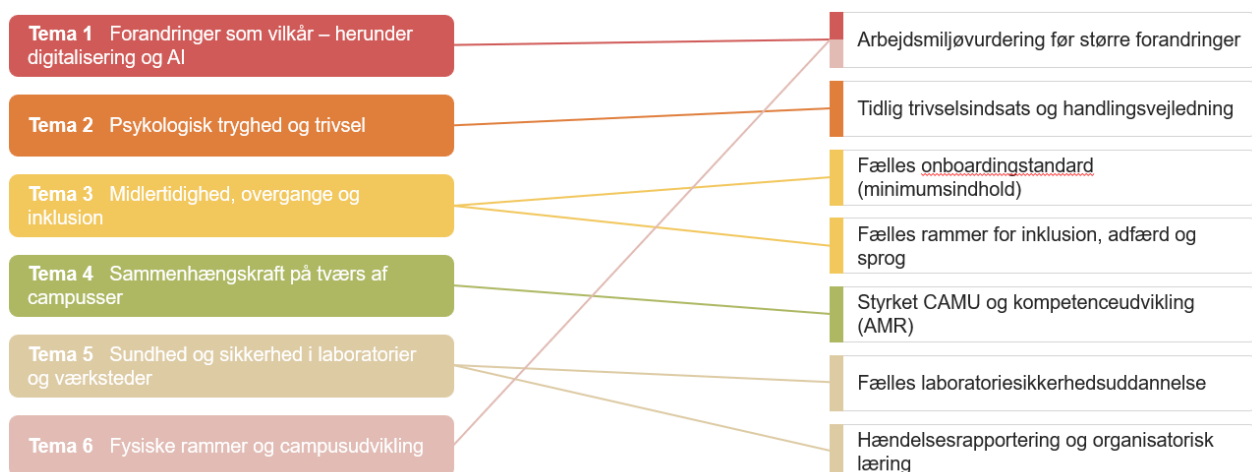
I forbindelse med nyvalg til arbejdsmiljøorganisationen og valg til CAMU vil der være ekstra fokus på roller og opgaver for medlemmerne, herunder brugen af gæster i udvalget. Arbejdsmiljøteamet vil også kigge på, om der kan udarbejdes et årshjul til CAMU, afstemt med HOAMU's årshjul, som de kan tage afsæt i til deres drøftelser.

4. Drøftelser

4.1 Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU

Arbejdsmiljøteamet indledte punktet med en kort gennemgang af processen for den strategiske handleplan for arbejdsmiljø:

I efteråret deltog arbejdsmiljøteamet i fakulteternes og fællesadministrationens arbejdsmiljøudvalgsmøder samt campusarbejdsmiljøudvalgsmøderne for at indhente viden om nuværende og fremtidige arbejdsmiljøudfordringer identificeret af de enkelte hovedområder. På den baggrund har arbejdsmiljøteamet udarbejdet udkast til den strategiske handleplan, herunder identificeret tiltag for arbejdsmiljøarbejdet i 6 temaer og dertilhørende prioriterede indsatser:



Efter drøftelsen i udvalget vil arbejdsmiljøteamet genbesøge FAMU'er og CAMU'er for en sidste drøftelse af de identificerede indsatser og derfra tilpasse den endelige strategiske handleplan.

Hovedarbejdsmiljøudvalg drøftede oplægget med den strategiske handleplan og havde følgende bemærkninger:

Der var bred enighed i udvalget om, at med de prioriterede indsatser, er det vigtigt at have for øje, hvordan de menneskelige ressourcer til at iværksætte indsatserne bruges mest hensigtsmæssig for at reducere ekstra arbejde for arbejdsmiljøgrupperne.

Af mere konkrete bemærkninger kan det fremhæves:

- Behov for fælles retningslinjer for rekruttering af internationale ledere der har ansvaret for at igangsætte og drive forskningsgrupper eller teams.

- Vejledning til enheder i tilrettelæggelse onboarding lokalt.
- I forbindelse med større forandringer af de fysiske rammer er der allerede en procedure med fokus på vurdering af betydning og konsekvenser for arbejdsmiljøet. Med afsæt i dette kan der arbejdes på at tydeliggøre roller og opgaver for arbejdsmiljøgruppen og ledelsen ved større forandringer som et supplement til indsatsen om "Arbejdsmiljøvurdering før større forandringer".
- Behov for at indarbejde ergonomi og bevægelse i de prioriterede indsatser.
- Som indsats der skal styrke sammenhængskraften på tværs af campusbyerne bør der i højre grad være fokus på at styrke arbejdsmiljøorganisationens effektivitet og samarbejde på den enkelte campus. Anerkendelsen af hver enkel campus som en individuel lokation under SDU bør i højere grad være omdrejningspunktet for en indsats.
- Tema 2 kan med fordel forbindes til indsatsen omkring "fælles rammer for inklusion, adfærd og sprog"

Arbejdsmiljøteamet tager bemærkningerne til efterretning og tilpasser den strategiske handleplan.

Med de medtagne bemærkninger godkendte Hovedarbejdsmiljøudvalget den strategiske handleplan og den videre plan for proces.

4.2 Valg til arbejdsmiljøarbejdet til efteråret

Arbejdsmiljøteamet præsenterede udvalget for en procesplan samt fælles og ensartet proces for valg til arbejdsmiljøorganisationen på tværs af SDU.

Valget gennemføres efterår 2026, og udvalget drøftede ønsket om en fælles og ensartet proces for afvikling af valghandling. Afviklingen skal fortsat ske lokalt, men igangsættes og understøttes centralt. 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.

Dertil skal der fortsat være fælles information om arbejdsmiljøarbejdet og rollen som repræsentant i form af webinar og skriftligt materiale såsom opdatering af beskrivelse af valgforløb på SDUnet, PP-oplæg til brug lokalt mm. Derudover ønskes der en styrket onboarding af medlemmer af AMO i Q1 2027 i forlængelse af den obligatoriske uddannelse for medlemmer, der er nye i arbejdsmiljøorganisationen.

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.

Hovedarbejdsmiljøudvalget bakkede op om de fælles rammer for valg og godkendte koncept og procesplan.

4.3 Stormøde i AMO

Arbejdsmiljøteamet præsenterede kort udvalget for forslag til rammer for et kommende stormøde, med et program bestående af oplæg i plenum og workshoprunder, der vil have fokus på implementering af SDU's strategiske handleplan for arbejdsmiljø. Der inddrages oplægsholdere fra organisationen, der kan fortælle om gode lokale erfaringer med arbejdsmiljøindsatser. Formål er at deltagerne hører om den strategiske handleplan og får mulighed for at drøfte og komme med input til implementering.

Endvidere blev der stillet forslag om at afholde stormødet i starten af en ny valgperiode, da det vil give nye som nuværende medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen som fortsætter hvervet, mulighed for at få det samme kendskab til den strategiske handleplan.

Hovedarbejdsmiljøudvalget godkendte forslaget til rammer; emne og program samt forslaget om at afholde mødet i starten af en ny valgperiode.

5. Eventuelt

5.1 Nærved-ulykker

Der blev stillet forslag om, at hovedarbejdsmiljøudvalget drøfter registrering og læring af nærved-ulykker. Udvalget bad arbejdsmiljøteamet om at komme med et oplæg til et kommende møde i udvalget.

5.2 Lederevaluering

Der blev også spurgt ind til en status på nyt koncept for lederevaluering. Her kunne afdelingsleder Karna Kühnell Gautier orientere udvalget om, at HR er i gang med udviklingen af konceptet. Gennemførelse af en lederevaluering er ikke en arbejdsmiljøopgave i sig selv, men god ledelse er naturligvis et relevant emne for arbejdsmiljøarbejdet. Når det nye koncept er færdigudviklet, vil udvalget blive orienteret nærmere herom.