

Referat

Emne	Hovedarbejdsmiljøudvalgsmøde 3/4	
Dato og tidspunkt	4. marts 2026 kl. 13 – 15	5. april 2026
Sted	Gennemsigten	
Deltagende medlemmer	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind (formand) Arbejdsmiljøleder Per Krogh Hansen, HUM Arbejdsmiljøleder Niels Kring, NAT Arbejdsmiljøleder Annette Schmidt, SAMF Arbejdsmiljøleder Jens Ejbye Schmidt, 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	
Øvrige deltagere	HR-chef Lisbeth Møller, SDU HR Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling Karna Kühnell Gautier, SDU HR Arbejdsmiljøkonsulent Luise Thuesen Marling, Arbejdsmiljø og Udvikling Arbejdsmiljøkonsulent Sverre Berg-Jensen, Arbejdsmiljø og Udvikling	
Gæster	Kvalitetskonsulent Caroline Schaffalitzky de Muckadell, SDU Uddannelse Studertermød hjælp Lea Hoffmann, SDU Uddannelse	
Afbud fra	Arbejdsmiljøleder Pernille Tanggaard Andersen, SUND Arbejdsmiljøleder Henrik Mørkenborg Ravn, FA Arbejdsmiljørepræsentant Lars Duelund, TEK Studerterobservatør Sebastian Erlandsen Studerterobservatør Victor Birk Dreier	
Mødeleder Referent	Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind, Forperson for udvalget Sverre Berg-Jensen	

Indhold

Beslutningsresumé	3
Ad 2: Meddelelser.....	4
2.2 Arbejdsskader	4
Ad 3: Orienteringer.....	4
3.2 Undervisningsmiljørepræsentanter	4
Drøftelser	5
4.1 Aftale mellem Syddansk Universitet (SDU) og Region Syddanmark vedr. samarbejde om arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.	5
4.2 Principper for kontorarealer på SDU	5
4.3 Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU	6
Eventuelt	6
5.1 Næste møde og årshjul 2026	6

Beslutningsresumé

Ad. 2: Meddelelser

2.2 Arbejdsulykker

Udvalget ønsker at drøfte hvilke forebyggelsesinitiativer ulykkerne kan give anledning til. Det foreslås at forebyggelsesinitiativerne drøftes samlet en gang om året evt. i tilknytning til den årlige drøftelse.

Ad. 3: Orienteringer

3.1 Undervisningsmiljørepræsentanter

Hovedarbejdsmiljøudvalget tilsluttede sig orienteringen fra SDU Uddannelse og havde følgende overvejselser:

- UMR kan evt. deltage i institutrådene.
- Informationen til de studerende om formål med og struktur struktur for UMR bør forbedres.
- Det vil være vanskeligt at finde en ensartet struktur/central model for hele SDU, så man bør forholde sig praktisk til løsningerne. Det bør dog alle steder gøres interessant/attraktivt for de studerende deltage.
- Det bør overvejes at understøtte tværgående studenternetværk for at øge viden og interesse.
- God onboarding af de studerende bl.a. vedr. medindflydelse og medinddragelse.
- Oplevelsen er, at de studerende selv begynder at komme med punkter til dagsordenerne når de oplever at være en vigtig part i "systemet".

Ad. 4: Drøftelser

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

Hovedarbejdsmiljøudvalget tilkendegav stor tilfredshed med aftalen som de formelt godkendte. Aftalen vil for SDUs vedkommende blive underskrevet af Universitetsdirektøren og en arbejdsmiljørepræsentant fra Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Thomas Buchwald Vind konkluderede, at aftalen med fordel kan danne eksempel for lignende samarbejdsaftaler vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed med andre samarbejdspartnere.

4.2 Principper for kontorarealer på SDU

Hovedarbejdsmiljøudvalget drøftede oplægget til principper for kontorarealer på SDU og havde en række kommentarer og anbefalinger. Thomas Buchwald Vind kvitterede for udvalgets bemærkninger og pointerede, at bemærkningerne vil indgå i direktionens kommende drøftelser og justeringer af principperne.

4.3 Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU

Hovedarbejdsmiljøudvalget tog orienteringen til efterretning. Arbejdsmiljøteamet vil arbejde videre med at konkretisere handlingsplanen og indsætterne samt justere formatet, hvorefter drøftelsen af handlingsplanen vil blive genoptaget på det næste møde i Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Ad 2: Meddelelser

2.2 Arbejdsskader

Arbejdsmiljøteamet gennemgik indmeldte arbejdsskader siden sidste møde. Ingen alvorlige ulykker og et lavt antal, da perioden siden sidste HoAMU-møde er ret kort.

Udvalget ønsker at drøfte hvilke forebyggelsesinitiativer ulykkerne kan give anledning til. Det foreslås at forebyggelsesinitiativerne drøftes samlet en gang om året evt. i tilknytning til den årlige drøftelse.

Ad 3: Orienteringer

3.2 Undervisningsmiljørepræsentanter

Kvalitetskonsulent Caroline Schaffalitzky de Muckadell samt Studentervedhjælp Lea Hoffmann orienterede om om SDU Uddannelse's undersøgelse af hvordan ordningen med undervisningsmiljørepræsentanter (UMR) er organiseret på SDU og hvordan UMR kan understøtte kvalitetspolitikken under arbejdet med delmål, der handler om undervisnings- og studiemiljø. Jf. undervisningsmiljøloven har studerende ved SDUret til at deltage med to repræsentanter pr. arbejdsmiljøgruppe, når der bliver behandlet spørgsmål der har betydning for undervisningsmiljøet.

Det er formelt de studerende selv der skal varetage valget og opstillingen af repræsentanter dvs. planlægge og gennemføre et valg, men i praksis har der vist sig, at de valgte UMR'er alle er blevet "prikket" af underviserne.

UMR systemet opleves generelt at give værdi, bl.a. fordi det opfanger problemstillinger som ikke bliver synlige på anden måde og værdien stiger, når der er investeret tid i "onboarding" af UMR'erne. Et af de konkrete resultater af UMR-ordningen er, at sager i højere grad bliver løst internt uden at blive diskuteret i pressen. Dette har resulteret i, at SDU Uddannelse har udarbejdet en række anbefalinger i forhold til at håndtere og løse nogle af de udfordringer der kan opstå på SDU mellem studerende og medarbejdere.

Udvalget tilsluttede sig undersøgelsens konklusioner og havde følgende bemærkninger og forslag:

- UMR kan evt. deltage i institutrådene.
- Informationen til de studerende om formål med og struktur struktur for UMR bør forbedres.
- Det vil være vanskeligt at finde en ensartet struktur/centarl model for hele SDU, så man bør forholde sig praktisk til løsningerne. Det bør dog alle steder gøres interessant/attraktivt for de studerende deltage.
- Det bør overvejes at understøtte tværgående studenternetværk for at øge viden og interesse.
- God onboarding af de studerende bl.a. vedr. medindflydelse og medinddragelse.
- Oplevelsen er, at de studerende selv begynder at komme med punkter til dagsordenerne når de oplever at være en vigtig part i "systemet".

Thomas Buchwald Vind konkluderede, at SDU skal tage initiativ til at informere mere om de muligheder som findes. Direktionen vil drøfte hvordan man på de forskellige fakulteterne kan forankre opgaverne for at sikre et velfungerende UMR-system.

Drøftelser

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

Arbejdsmiljøteamet orienterede om aftalen som beskriver de overordnede generelle intentioner og en række praktiske og organisatoriske retningslinjer for arbejdsmiljøsam arbejde. Formålet med at aftale samarbejde om arbejdsmiljø mellem SDU og RSYD er at sikre, at medarbejdere ansat på SDU og/eller et sygehus i Region Syddanmark, som i kortere eller længere tid har et arbejdssted som hører under den anden arbejdsgivers organisation, får den nødvendige oplæring og instruktion, samt at der føres tilsyn med deres arbejde, så de kan udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt både i forhold til sig selv og de øvrige medarbejdere på arbejdsstedet.

Udvalget tilkendegav stor tilfredshed med aftalen som de formelt godkendte. Aftalen vil for SDUs vedkommende blive underskrevet af Universitetsdirektøren og en arbejdsmiljørepræsentant fra HoAMU.

Thomas Buchwald Vind konkluderede, at aftalen med fordel kan danne eksempel for lignende samarbejdsaftaler vedr. arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed med andre samarbejdspartnere.

4.2 Principper for kontorarealer på SDU

Thomas Buchwald Vind orienterede om direktionens forslag til principper for kontorarealer på SDU og om processen med at inddrage og indhente informationer fra interessenterne.

Universitetets fysiske faciliteter og arealer er en fælles ressource. Både bestyrelsen og ledelsen er opmærksomme på bygningsmassens omfang, funktion og effektive udnyttelse. Arealer og lokaler skal løbende kunne tilpasses universitetets behov og aktivitet og skal samtidig forvaltes effektivt, så universitetet ikke binder unødige ressourcer i bygninger.

Principperne skal anvendes i forbindelse med kommende nybyggerier og/eller ved større ombygninger på universitetet. Desuden kan principperne anvendes som inspiration ved løbende drøftelser af arealbehov og disponeringer af kontorarealer.

Udvalget drøftede principperne samt hvordan arbejdsmiljøorganisationen kan være en ressource i universitetets arbejde med faciliteter og arealer.

Udvalget havde følgende bemærkninger:

Principperne bør

- Tage højde for, at arbejdsformer og kultur varierer på tværs enheder.
- Indrettes så pladsforholdene ikke bliver så trange, at fleksibiliteten forsvinder (et kontormodul betyder et antal kvm., ikke et afgrænset rum med fire vægge og en dør).
- Lægge op til at drøftelser og beslutninger vedr. hvordan arealanvendelsen optimeres tages blandt de berørte ledere og medarbejdere (men indenfor overordnet ramme, der også rummer arbejdsmiljøovervejelser).
- Beskrive de arbejdsmiljømæssige *SDU standarder/minimumskrav* til pladsforhold, indeklima, støj, lys, m.v. (disse kan naturligvis ikke ligge under lovgivningskravene)
- Beskrive hvordan forandringsprocesserne ved ændring af kontorarealer gennemføres, så medarbejdere og ledere oplever at Personalepolitikens intentioner om medbestemmelse og medinddragelse efterleves.
- Understrege vigtigheden af at arbejdsmiljøgrupperne inddrages tidligt for at kunne være en ressource, aktive medspillere og rådgivere i forbindelse med ændringer og tildeling af kontorarealer samt at fungere som talerør for medarbejdere, så problemer ift. indretning og adfærd forebygges og efterfølgende "brandslukning" minimeres. Dette forudsætter at arbejdsmiljøgrupperne kompetenceudvikles og klædes godt på til rollen og opgaverne.
- Være mest mulig «ens for alle». Der vil være en risiko for at det kan opleves uretfærdigt at der er forskel på arealtildelingen mellem VIP og TAP. Beregningsmodellen som den blev præsenteret kan forfordelte enheder med mange post doc og phd'er og/eller TAP oplever sig måske umiddelbart forfordelt med en 0,7 eller 0,8 – en ens model for alle kunne overvejes.
- Inspirerer til aktivitetsbaserede løsninger med viden og eksempler på gode løsninger, der fungerer for andre.

Thomas Buchwald Vind kvitterede for udvalgets bemærkninger og pointerede, at bemærkningerne vil indgå i direktionens kommende drøftelser og kvalificering af principperne.

4.3 Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU

Karna Kühnell Gautier og Luise Thuesen Marling redegjorde for status på processen med at formulere den strategisk handlingsplan for arbejdsmiljø på SDU herunder indhentning af bidrag fra bl.a. Stormødet og alle FAMU'er og CAMU'er. De præsenterede desuden de identificerede indsatsområder som frem mod 2030 skal styrke et sundt, sikkert og engagerende arbejdsmiljø på SDU, herunder angive retningen for god forebyggelse og håndtering af SDU's væsentligste arbejdsmiljø- og trivselsmæssige risici og udfordringer. Da materialet er ret omfattende og tiden fremskreden, foreslog Karna Kühnell Gautier at en egentlig drøftelse og prioritering udsættes til senere.

Hovedarbejdsmiljøudvalget tog orienteringen til efterretning med følgende kommentarer:

- Indsatserne bør fordeles til de aktører som har størst interesse og udbytte af at løfte opgaverne, så forankringen bliver lokal og ikke baseret på centrale retningslinjer.
- De konkrete indsatser kan eventuelt samles i et selvstændigt dokument som løbende kan opdateres med ændringer og nye indsatser. Dette kan også tjene som inspirationskatalog for enhederne.

Arbejdsmiljøteamet vil arbejde videre med at konkretisere handlingsplanen og indsatserne samt justere formatet hvorefter drøftelsen af handlingsplanen vil blive genoptaget på det næste møde i Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Eventuelt

5.1 Næste møde og årshjul 2026

- 7. maj 2026 (punkter er jf. årshjul strategisk handleplan, valg til AMO og stormøde 2026 samt ad hoc arbejdsmiljø-temaer)