

Denne skabelon benyttes på Syddansk Universitet til referat af

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i arbejdsmiljøgruppen 2023/2024

→ Den udfyldte skabelon sendes til arbejdsmiljoe@sdu.dk senest den 25. april.

Enhed/Institutt:

Medlemmer af arbejdsmiljøgruppen:

HR-chef Lisbeth Møller

Kontorfuldmægtig Jette Dall Klitgaard (fratrådt 29.2.2024)



1. Er foregående års indsatser og mål gennemført?

Har I fået gennemført de indsatser og aktiviteter, I besluttede, og har I opnået de resultater, I ønskede at opnå?

Hvis I ændrede fokus i løbet af året – hvorfor gjorde I det, og hvilke resultater gav det?

I arbejdsmiljødrøftelsen 2023 satte vi fokus på fgl.:

1. Medarbejdere og ledere i SDU HR oplever et trygt og sikkert arbejdsmiljø
2. Feed back kultur implementeret – og i brug i hverdagen
3. Vellykket seminar i SDU HR om arbejdspress

Ad 1. vi har sæt fokus på et trygt og sikkert arbejdsmiljø såvel på fællesmøder i afdelingen som i de enkelte afdelinger. Arbejdsmiljørepræsentanten har jævnligt deltaget i møder i de enkelte afdelinger for at sætte fokus på trivslen. Det er vurderingen, at der generelt set er god trivsel i SDU HR.

Ad 2. Vi er blevet introduceret til at give feed fack, men der er stadig et stykke vej til det er implementeret.

Ad 3. Vi tog flere tilløb til seminaret, men grundet flere store projekter besluttede ledelsen at udsætte til 2024. det er uholdbart på den lange bane

2023 var præget af stor travlhed bl.a. pga tilpasningsrunde, systemimplementering og vakancer. Der har været stort pres på medarbejderne. Der er tilført ressourcer i 2024 med henblik på at reducere presset.

2. Hvilke indsatser og mål skal vi gennemføre i det kommende år?

Brug jeres aktuelle APV og Trivselsmåling og igangværende APV-handleplan samt jeres

For nuværende mangler SDU HR en arbejdsmiljørepræsentant. Medarbejderne i afdelingen er blevet opfordret til at gå til nærmeste leder, HR-chef eller relevant tillidsrepræsentant.

Når vi får valgt ny AMR, skal AMG drøfte indsatser og mål.

Fra ledelsesside er der et ønske om fortsat fokus på trivsel og godt arbejdsmiljø i SDU HR, etablering af feed back kultur, håndtering af forandringer og arbejdspress. Og så bliver APV en vigtig opgave for AMG - i første omgang handler det om at engagere kollegerne i undersøgelsen og derefter opfølgingsarbejdet.

lokalkendskab som inspiration til de indsatser og mål, I vil fokusere på frem til gennemførelse af ny fælles APV og Trivselsmåling 2024.

3. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Hvilke samarbejdsformer og mødeintervaller skal I have? Her skal I drøfte, hvordan samarbejdet rent praktisk skal foregå, og hvordan I vil nå de mål, I sætter jer i arbejdsmiljøarbejdet.

Når arbejdsmiljøgruppen er på plads, vil det være vigtigt at få drøftet rammerne for samarbejdet.

Som chef for SDU HR har jeg et ønske om et tæt, tillidsfuldt samarbejde. Fx ved jævnlige møder, hvor der kan videndeles om den aktuelle situation i afdelingen. Det kan også være en mulighed at fortsætte praksis med at AMR med jævne mellemrum deltager i afdelingsmøder.

Når relevant præsenterer arbejdsmiljøgruppen punkter på fællesmøder; det kan fx være gennemgang af APV.

Afslutningsvis bedes arbejdsmiljøgruppen drøfte behovet for kompetenceudvikling:

Har vi de kompetencer, vi har brug for til arbejdsmiljøarbejdet?

En nyvalgt arbejdsmiljørepræsentant vil skulle gennemgå den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Øvrigt behov for kompetenceudvikling vil blive drøftet i gruppen.

Et særligt fokus vil være at løse APV-opgaven sammen. Det vil være fint, hvis vi kan deltage i fælles SDU arrangementer herom.