# Møde med Arbejdstilsynet

# Det Humanistiske Fakultet

10. november 2021

Tilstede:

-  Formand dekan Simon Torp, Det Humanistiske Fakultet

-  A/L: Institutleder Martin Rheinheimer, Institut for Historie

-  AMR: Specialkonsulent Kurt Olesen, Institut for Kulturvidenskaber

-  Sekretær: Kontorfuldmægtig Bettina Ibsen Hilt

-   Arbejdsmiljøchef Merete Skov Habermann, HR-service (referent)

-   Tilsynsførende Jeppe Kabell og Bettina Pedersen, Arbejdstilsynet

På Det Humanistiske Fakultet er der 500 medarbejdere, der er organiseret i 5 enheder; der er beliggende i Odense, Slagelse, Kolding, Sønderborg. Fakultetets arbejdsmiljøarbejdet er organiseret med et arbejdsmiljøudvalg og en arbejdsmiljøgruppe pr enhed.

Udvalget afholder 4 ordinære møder årligt, som fungerer som formøder til LSU. På LSU er arbejdsmiljø altid det første punkt, så der kan udveksles viden. På møde 2 gennemføres den årlige arbejdsmiljødrøftelse og identificerer tværgående problemstillinger, som kan dagsordenssættes på det årlige stormøde, som udvalget holder for sine arbejdsmiljøgrupper. Tidligere holdt man dem for alle medarbejdere. Med en 3 årlig cyklus arbejdes der med APV og Trivselsmåling, hvor man arbejder med fokuspunkter og handlingsplaner. Udvalget følger ikke specifikt på fremdriften, men har en tillidsbaseret tilgang til at arbejdsmiljøarbejdet gennemføres som planlagt.

Herefter drøftede udvalget de problemstillinger, som fyldte mest: Trivsel, work-life balance og stress. Der har endvidere været arbejde bredere med psykisk arbejdsmiljø, arbejdsfællesskaber og det grænseløse arbejde. Bl.a. har udvalget været på besøg på OUH for at høre deres tilgang til arbejde med arbejdsfællesskaber på en videnstungt arbejdsplads.

I forhold til stress har Ph.d. studerende stressende deadlines, de yngre forskere er optaget af deres mulige karrierevej. Der er meget få sygemeldinger og opsigelser pga stress.

Fakultetet har gennemfør en miniAPV under corona hjemsendelsen. Hér fik man et billede ind at stress var steget hos VIP, mens for TAP var den dalet. Hér har man drøftet om det gode samarbejde på distancen muligvis skal være det næste punkt på stormøde idet synet på distancearbejde er blevet mere positivt

Arbejdstilsynet oplyser, at de ikke kan forbyde belastninger, der er et grundvilkår. Arbejdstilsynet ser på belastningens omfang og vurderer på det grundlag om der er en forebyggelse, der matcher og modsvarer at man bliver syg af arbejdet.

Som stressforebyggende foranstaltninger arbejdes der bl.a. med:

* Afstemning af forventninger til en universitetsansættelse. Man har nogle retningslinjer for præstationsniveau til de enkelte karrieretrin, men det kan ikke opfattes som en fast standard for hvornår noget er godt nok, for man er også i konkurrence med udefrakommende. Retningslinjerne er kendt af ledelsen, men man er opmærksom på ikke at være alt for explicit overfor medarbejderne fordi der er mange veje at forcere karrierestigen. Klare krav mellem leder og medarbejder håndteres i MUS.
* medarbejderarrangementer, der giver medarbejderne redskaber til at håndtere stress.
* et højt oplysningsniveau om hvad der rør sig.
* organisering i forskningsgrupper fremfor elfenbenstårne, således at arbejdsporteføljen ses som et kollektivt ansvar, hvorunder man koordinerer eksterne ansøgninger.
* formelle og uformelle mentorordninger
* Arbejdsmiljørepræsentanten runderer og følger op på trivslen.

Udvalget vurderer ikke, at der er nævneværdig forskel i arbejdsmiljøet institutterne imellem. Dog har IKV en medietekniker og IDK har værkstedslignende faciliteter i Pakhuset, Kolding, hvor der b.la. arbejdes med 3D print.

Arbejdstilsynet er optaget af om fakultetet har arbejde, der stiller høje følelsesmæssige krav (til indlevelsesevne, rumme andre menneskers følelser, håndtere/skjule egne følelser), i forbindelse med eksempelvis feltarbejde. Fakultet oplyste om en litteraturforskning for ældre mænd og for alkoholikere, hvor forskers fokus var på glæden ved at gøre en forskel. Arbejdstilsynet gjorde opmærksom på belastningen kan komme snigende og sætte sig, hvis man ikke får ventileret sine oplevelser.

Ift uønsket seksuel opmærksomhed har HUM gennemført en undersøgelse af forekomst. Der indløb blot 2 ældre sager. På baggrund af undersøgelsen er det meldt ud at man opfordres til at henvende sig med sine oplevelser og at oplevelser ikke er den udsattes ansvar. Enhederne har arbejdet med forebyggelse, herunder har Institut for historie udarbejdet et papir om god adfærd ift krænkelser. Hos Institut for Kulturvidenskaber har man udarbejdet 3 cases man kan arbejde med. Endvidere har der været et møde med DM for alle råd nævn og udvalg.

Fakultetet spurgte Arbejdstilsynet om gode råd til at arbejde forebyggende med stress. Arbejdstilsynet henviste til:

* den ny vejledning om [stor arbejdsmængde og tidspres](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fat.dk%2Fregler%2Fat-vejledninger%2Fstor-arbejdsmaengde-tidspres-4-1-1%2F&data=04%7C01%7Cibsen%40sdu.dk%7C8294e3ee802445c627e408d9a46e7845%7C9a97c27db83e4694b35354bdbf18ab5b%7C0%7C0%7C637721616786110210%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C1000&sdata=TFf%2B0r7lHJq5u1kFSaDA3mlU0V9KmaO1FPyt%2B4nQId0%3D&reserved=0),
* [Psyk bekendtgørelsen](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fat.dk%2Fregler%2Fbekendtgoerelser%2Fpsykisk-arbejdsmiljoe-1406%2F&data=04%7C01%7Cibsen%40sdu.dk%7C8294e3ee802445c627e408d9a46e7845%7C9a97c27db83e4694b35354bdbf18ab5b%7C0%7C0%7C637721616786110210%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C1000&sdata=QAABXMBZ%2BDBwAhpdmZcqMbiSQW1n5YGBHttbbPGGID8%3D&reserved=0), hvor man kan læse om definitionerne vedr. stor arbejdsmængde og tidspres samt uklare og modstridende krav
* [bilag](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fat.dk%2Fregler%2Fbekendtgoerelser%2Fpsykisk-arbejdsmiljoe-1406%2Fbilag-1%2F&data=04%7C01%7Cibsen%40sdu.dk%7C8294e3ee802445c627e408d9a46e7845%7C9a97c27db83e4694b35354bdbf18ab5b%7C0%7C0%7C637721616786120167%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C1000&sdata=XYK%2Fvt9HtgbYIQ01hCi4bDUxmgPjJR5yj9FmjIIyQjM%3D&reserved=0) til Psyk bekendtgørelsen om forebyggelsesprincipper,
* Endvidere kommer der en ny vejledning om [høje følelsesmæssige krav](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fat.dk%2Ftilsyn%2Ftilsyn-med-det-psykiske-arbejdsmiljoe%2Fproblemer-i-det-psykiske-arbejdsmiljoe-og-arbejdstilsynets-roller%2Fhoeje-foelelsesmaessige-krav%2F&data=04%7C01%7Cibsen%40sdu.dk%7C8294e3ee802445c627e408d9a46e7845%7C9a97c27db83e4694b35354bdbf18ab5b%7C0%7C0%7C637721616786130122%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C1000&sdata=foew2I3JT9xxMc13353nKYpzM5Hl7puEMlTbZEG%2FKsE%3D&reserved=0). Det er vigtigt at registrere de situationer man arbejder med her og nu; hvor man skal skjuler følelser. Man kan også lade sig inspirere af Arbejdstilsynets [spørgeguide om høje følelsesmæssige krav](https://eur03.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fat.dk%2Fmedia%2F2882%2Fspoergeguide-hoeje-foelelsesmaessige-krav.pdf&data=04%7C01%7Cibsen%40sdu.dk%7C8294e3ee802445c627e408d9a46e7845%7C9a97c27db83e4694b35354bdbf18ab5b%7C0%7C0%7C637721616786130122%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWIjoiMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzIiLCJBTiI6Ik1haWwiLCJXVCI6Mn0%3D%7C1000&sdata=02bU9Yr%2FXnoiC0XZF0kTiFL1SJZuBV6qY3z%2F8vQJwbc%3D&reserved=0)

AT fandt, at det var et meget positivt indtryk af den måde udvalget arbejder på.

**Fra:** Merete Skov Habermann <mh@sdu.dk>
**Sendt:** 28. oktober 2021 18:05
**Til:** Simon Torp <torp@sdu.dk>; Martin Rheinheimer <mrh@sdu.dk>; Kurt Olesen <kol@sdu.dk>
**Cc:** Bettina Ibsen Hilt <ibsen@sdu.dk>; Arbejdsmiljø mailbox <arbejdsmiljoe@sdu.dk>
**Emne:** Forberedelse af fakultetsarbejdsmiljøudvalgets møde med Arbejdstilsynet 10. og 11. november

Kære Fakultetsarbejdsmiljøudvalg

Arbejdstilsynet har anmeldt tilsyn på SDU’s adresser:

* Campusvej
* J. B. Winsløws Vej 15 – 25 (+/- WP9???)
* Campus Sønderborg
* Campus Kolding (inkl. …
* Campus Esbjerg

Som noget nyt ønsker Arbejdstilsynet at tale med de berørte fakultetsarbejdsmiljøudvalg.

Tilsynet gennemføres efter følgende tidsplan:

* Oktober: Opstartsmøde med Arbejdsmiljøkontoret. Plan for tilsynsforløb
* 10. og 11. november: Møde med fakultetsarbejdsmiljøudvalg for drøftelse af det strategiske arbejdsmiljøarbejde for hvert af hovedområderne
* 24. november: Gennemgang af APV rapporter hos Arbejdsmiljøkontoret med henblik på udvælgelse af enheder til tilsyn
* Februar 2022: Gennemførelse af tilsynsbesøg i udvalgte enheder på ovennævnte adresser.

Vedlagt fremsendes en guide til udvalgets medlemmers forberedelse af tilsynsbesøgene hhv. 10. november (HUM, TEK, SAMF, ADM) og 11. november (NAT, SUND).

Guiden præsenterer den kontekst, som mødet forløber I og giver forslag til samtaleemner. Fakultetsarbejdsmiljøudvalgets medlemmer kan med fordel orientere sig i denne guide, orientere sig i det  baggrundsmateriale, der er oplistet heri.

Arbejdsmiljøkontoret deltager i mødet for at understøtte jer og samtalen. Hvor det er relevant, vil vi informere om de overordnede koncepter for årlig drøftelse, APV, stormøde, arbejdsskadeanmeldelse etc.

Mødet ledes af Arbejdstilsynet og vil foregå som en behagelig dialog. Der er berammet en lille times tid.

|  |
| --- |
| Venlig hilsen |
|

|  |
| --- |
| **Merete Skov Habermann**  |
| Afdelingsleder  |
| Arbejdsmiljøkontoret  |

 |
|

|  |  |
| --- | --- |
| T  | 65 50 43 33  |
| M  | 60 11 43 33  |
| mh@sdu.dk  |
| [www.sdu.dk/ansat/mhab](http://www.sdu.dk/ansat/mhab)  |

 |
|

|  |
| --- |
| **Syddansk Universitet**  |
| Campusvej 55  |
| 5230 Odense M  |
| [www.sdu.dk](http://www.sdu.dk)  |

 |
|  |