**REFERAT**

**af møde i Det Humanistiske Fakultets Arbejdsmiljøudvalg**

**Til stede var:** Simon Møberg Torp (formand)

Martin Rheinheimer (arbejdslederrepræsentant)

Kurt Kjær Olesen (arbejdsmiljørepræsentant)

**Sekretær:**  Bettina Ibsen Hilt

**Mødedato:** 8. marts 2019

|  |
| --- |
|  |

Martin Rheinheimer, der er indtrådt i FAMU efter Steffen N. Lund, blev budt velkommen.

**Punkt 1: Godkendelse af referat**

Referatet blev godkendt.

**Punkt 2: Meddelelser**

1. HoAMU mødereferater <http://sdunet.dk/Administration/RaadNaevnUdvalg/Hovedarbejdsmiljoudvalget/Referater.aspx>
2. Eventuelt

Samfundsvidenskab repræsenterer både Humaniora og Samfundsvidenskab i HoAMU.

**Punkt 3: Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FAMU**

**Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i FAMU**

1. **Status på året der gik**

Spørgsmål til den årlige arbejdsmiljødrøftelse 2018

1. *Hvilke arbejdsmiljøtemaer har vi arbejdet med?*

I 2018 har vi haft fokus på stress-/trivselsproblematikken. Vores tiltag har haft omdrejningspunktet Arbejdsfællesskaber – i den forbindelse har vi gennemført ekskursion til OUH for vores arbejdsmiljørepræsentanter. På OUH delte de deres erfaring og viden herom med os. I mødet deltog også SDU’s stresskonsulent Birgitte Aagaard Zethsen.

1. *Hvordan var kvaliteten af vores arbejdsmiljøarbejde?*
2. *Hvordan har vores viden og evner været i forhold til at arbejde forebyggende og systematisk med arbejdsmiljøarbejdet?*
3. *Hvordan fungerede vores samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøgruppen?*

(Svar på spørgsmål 2., 3. og 4.)

Vi mener os velorienterede om, hvad der foregår i vores organisation, og at vi derfor har et godt fundament for at forstå og vide, hvor der skal sættes ind arbejdsmiljømæssigt. Vi mener, at vores tiltag er gode og relevante for organisationen.

Sekretær, som har været primus motor ift arbejdsmiljøarbejdet 2018, opfordrede til en bedre arbejdsfordeling i udvalget, hvilket blev vel modtaget.

1. *Hvordan fungerede det koordinerede samarbejde om arbejdsmiljøindsatser med medarbejderne og/eller interne eller eksterne ressourcepersoner?*

Eksternt: Vi har gode erfaringer med eksterne samarbejdspartnere – inden for de seneste år har vi haft flere bl.a.; Stig Ingemann Sørensen fra rejseholdet fra Job & Krop om Gode trivselsprocesser, Det nationale forskningscenter for Arbejdsmiljø, Mads Bendixen fra NIRAS Joblife om Nudging, OUH omkring Arbejdsfællesskaber.

Internt har vi gjort brug af Merete Skov Habermann – bl.a. i forbindelse med valg- og infomøde i 2017, hvor HUM var pilotprojekt, også i forbindelse med Nudgingarrangement. Vi har også fået god hjælp/vejledning fra Merete i diverse andre sammenhænge. Desuden har vi haft stresskonsulent Birgitte Aagaard Zethsen med på en ekskursion.

Vi oplever stor opbakning fra vores arbejdsmiljøorganisation, når vi arrangerer temaevents.

Udover de årlige events, som FAMU arrangerer for arbejdsmiljøfolkene, har vi på HUM fokus på arbejdsmiljøet gennem sociale tiltag herunder sommer- og julefester.

1. *Hvordan lykkedes vi – alt i alt – med arbejdsmiljøarbejdet i 2018 (skala 0-10)?*

Vi synes, at vi lykkes rigtig godt med arbejdsmiljøarbejdet i 2018. Det er svært at vide, hvilken effekt vores indsats har i organisationen, men vi vurderer, at vi sætter ind ift aktuelle problemstillinger. Hvis vi skal vurdere os selv på skalaen, vil vi svare 8.

1. **Planlægning af det fremadrettede arbejdsmiljøarbejde og indsatser, herunder et særligt fokus på den kommende APV proces**
2. *Hvilken proces har vi planlagt for opfølgning på resultaterne af APV og Trivselsmålingen 2018 med henblik på at udarbejde den gode tids- og handlingsplan?*

Vi har – som noget nyt – valgt, at Den årlige arbejdsmiljødrøftelse og det opfølgende arbejde omkring APV og Trivselsmålingen 2018 gennemføres i samarbejde med SU. Konkret betyder det, at alle arbejdsmiljørepræsentanter og SU mødes d. 21. maj, hvor områderne har meldt ind, til en fælles drøftelse.

1. *Hvordan udarbejder vi den gode tids- og handlingsplan, der favner alle arbejdsmiljøaktiviteter i enheden?*

I forlængelse af mødet d. 21. maj mødes FAMU igen mhp at udarbejde tids- og handlingsplan. På det tidspunkt har vi fået klarhed over, hvor indsatsen skal lægges.

1. *Hvilken kompetenceudvikling er der brug for i arbejdsmiljøgruppen for at styrke arbejdsområdet?*

FAMU-medlemmerne deltager jævnligt i kompetenceudviklende kurser.

1. *Har vi eventuelle bemærkninger eller spørgsmål til Hovedarbejdsmiljøudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse?*

Vi oplever, at arbejdsmiljøarbejdet indimellem udfordres af bureaukratisering. Der er tjeklister og afrapporteringer, som vi finder, er temmelig tidskrævende. Desuden er der ofte forvirring blandt FAMU’s medlemmer ift, hvilke lag af arbejdsmiljøorganisationen, der forventes, at tage sig af hvad.

1. **Vurdering af behov for kompetenceudvikling i gruppen**

**Punkt 4: Eventuelt –** herunder stillingtagen til, hvor FAMU’s dagsordener og referater offentliggøres – forslag: vi offentliggør på FAMU’s webside, som er placeret på [www.sdu.dk](http://www.sdu.dk) – Det Humanistiske Fakultet - Råd, nævn og udvalg her: <https://www.sdu.dk/da/om_sdu/fakulteterne/humaniora/ledelse_administration/raad_naevn_udvalg/famu>

 FAMU har besluttet, at referater lægges på fakultetets webside og at der – af hensyn til ressourceforbruget - ikke lægges referater andre steder.

**Simon Møberg Torp**

Dekan