Sundhedsvidenskab

Referat til møde i FAMU, SUND den 27. oktober 2026

Emne:	Møde i Fakultetsarbejdsmiljøudvalget, SUND
Dato og tidspunkt:	tirsdag den 27. oktober 2026, kl. 9.00-10.00
Sted:	mødelokale M2.10 Hjernen Nyt SUND
Referent:	Anne Mette Kargaard (AMK), SUND Fakultetssekretariat.

27. oktober 2026

Sagsnr. 26/420

amkargaard@health.sdu.dk

T+45 6550 2722
Syddansk Universitet
Campusvej 55

Mødedeltagere, udvalgsmedlemmer:
Formand, dekan Jakob Grauslund (JG)
Arbejdslederrepræsentant, institutleder Boye L. Jensen (BLJ) – Institut for Molekylær Medicin
Arbejdslederrepræsentant, Institutleder Pernille Tanggaard Andersen (PTA) – Institut for Sundhedstjenesteforskning
Arbejdsmiljørepræsentant Anne-Christina Nielsen (ACN) – Institut for Psykologi (afbud)
Arbejdsmiljørepræsentant Christina Bøg Pedersen (CBP) –Institut for Molekylær Medicin

Mødedeltagere, øvrige:
Tillidsrepræsentant Dansk Magisterforening Lars Elbæk (LE) – Institut for Idræt og Biomekanik,
Tillidsrepræsentant AC-TAP, DJØF, DM, Christian Bilde Dannevang (CBD) -Fællesområdet
Tillidsrepræsentant Marie Kruse (MK) – Institut for Sundhedstjenesteforskning
Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund, 3F Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium
Tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening, HK Birgitte Damby Sørensen (BDS) –
Tillidsrepræsentant Jessica Pingel (JP) – Institut for Molekylær Medicin
Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Helle Hansen Søht, (HHS),
Tillidsrepræsentant Isabelle Pascale Mairey (IPM) - Statens Institut folkesundhed
Institutleder Rikke Holm Bramsen (RHB) – Institut for Psykologi
Institutleder Morten Hulvej Rod (MHR) – Statens Institut folkesundhed
Institutleder Jens Troelsen (JT) – Institut for Idræt og Biomekanik
Sekretariatschef Merete Munk (MM) – Fakultetssekretariatet
Prodekan for forskning og Innovation Uffe Holmskov (UH) - Fakultetssekretariatet

Afbud fra: Institutleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Klinisk Institut
Institutleder Mikkel Brabrand - Institut for Regional Sundhedsforskning
Institutleder Carl Johan Wingren (CJW) – Retsmedicinsk Institut
Arbejdsmiljørepræsentant Anne-Christina Nielsen (ACN) – Institut for Psykologi
Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB), Fakultetssekretariatet,

Gæster: Luise Thuesen Marling og Karna K. Gautier, SDU HR Arbejdsmiljø

1. Godkendelse af referat fra sidste møde og dagsorden (2 min)	Kommentarer til og godkendelse af a. Referat fra FAMU-møde den 29. september 2026 b. Dagsorden til dagens møde Velkomst til ny institutleder på IRS v. Dekan Jakob Grauslund **Referat** Dagsorden og referat blev godkendt. Velkomst udskydes til næste møde, da MB ikke kunne deltage på dette møde.
2. Bordet rundt v. alle (5 min.)	**Gensidig orientering om arbejdsmiljø siden sidste møde.** **IMM** orienterede om, at der har været en hændelse med en mild hovedskade, som er blevet anmeldt som en arbejdsskade. **CBD** orienterede fra HSU, hvor man er begyndt at drøfte indholdet i den kommende APV. CBD har i sin egenskab af tillidsrepræsentant udtrykt et stort ønske om, at APV'en kommer til at indeholde spørgsmål vedrørende AI samt stress og trivsel. **RHB** orienterede om, at der på IP, aktuelt er fokus på de fysiske rammer og behovet for lokaler til medarbejderne. Instituttet er i vækst, og der arbejdes derfor med, hvordan de eksisterende rammer kan udnyttes og indrettes bedst muligt. **JT** oplyste, at der på IOB er blevet etableret nye gulve. Dette har været tiltrængt og udgør en forbedring af de fysiske rammer. **PTA** supplerede orienteringen fra HSU og oplyste, at phishing og IT-sikkerhed været et væsentligt tema. Der blev opfordret til, at medarbejderne generelt gøres opmærksomme på risikoen for phishing-mails og behovet for at være særligt opmærksomme på mistænkelige henvendelser. Det blev bemærket, at der endnu ikke er udsendt information fra SDU IT om dette. AMK vil undersøge derfor muligheden for, at der kan udsendes relevant information om phishing til hele SUND.
3. Oplæg og drøftelse (20 min)	**SDU's handlingsplan for arbejdsmiljøet v.** Luise Thuesen Marling og Karna Kühnell Gautier fra SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling *Sagsfremstilling* Handlingsplanen for arbejdsmiljøet har tidligere været drøftet i fakultetets arbejdsmiljøudvalg (FAMU) og på tværs af universitetet. På dette møde vil der blive præsenteret en opdateret version med det formål at indhente fakultetets input og feedback, inden planen færdiggøres. Handlingsplanen er vedhæftet som bilag. *Indstilling* FAMU opfordres til at komme med input og feedback til

	handlingsplanen for arbejdsmiljøet. *Bilag* 3.1 Mødemateriale Strategisk Handleplan for arbejdsmiljø FAMU og CAMU 3.2 SDU strategisk handleplan arbejdsmiljø FAMU og CAMU **Referat** KKG og LTM præsenterede arbejdet med at sætte retning for arbejdsmiljøindsatsen på SDU. Indsatserne indarbejdes i en kommende handleplan, som forventes klar i foråret 2027, og som skal understøtte SDU's øvrige strategier. De overordnede temaer omfatter bl.a. forebyggende arbejdsmiljøindsatser, psykologisk tryghed og trivsel, midlertidighed og inklusion, sammenhængskraft på tværs af campusser, kompetenceudvikling, sikkerhed i laboratorier og værksteder samt fysiske rammer og campusudvikling. Medlemmerne af SU bakkede generelt op om retningen, og fremhævede bl.a. følgende opmærksomhedspunkter: • behov for både forebyggende og reaktive indsatser i forhold til trivsel og arbejdsmiljø • tydeligere fokus på midlertidige ansættelser samt fælles onboarding og offboarding • at inklusion med fordel kan forankres under temaet om psykologisk tryghed og trivsel • betydningen af kommunikation og medarbejderinddragelse • klar arbejdsdeling mellem centrale og lokale indsatser for at undgå dobbeltprocesser • fokus på læringsmiljøer og undervisernes arbejdsbetingelser • introduktion til kultur, adfærd og sprog som en del af onboarding • fælles retningslinjer og indsatser frem for parallelle lokale løsninger, bl.a. inden for AI • opmærksomhed på meriteringskriteriernes betydning for trivsel og arbejdsmiljø. • Sammenhængskraft på tværs af campusser, og et mere styrket CAMU KKG og LTM tager SU's input med i det videre arbejde med handleplanen.
4. Drøftelse (15 min.)	**Drøftelse af mulig temadag for SU/FAMU, forår 2027** v. alle *Sagsfremstilling* Der påtænkes at der skal afholdes en temadag for SU/FAMU til foråret 2027. Til dette ønskes en drøftelse af mulige, aktuelle arbejdsmiljørelaterede emner på SUND som vi vil arbejde videre med på en temadag til foråret. *Indstilling* Alle medlemmer af SU/FAMU bedes komme med input til drøftelsen.

	Referat MK foreslog ”mangfoldighed og inklusion” som tema med fokus på bl.a. internationale medarbejdere, medarbejdere med handicap og neurodivergens samt på, hvordan forskellige medarbejdergrupper inkluderes bedst muligt. Der var bred opbakning til forslaget. I drøftelsen blev desuden fremhævet betydningen af **identitet og fællesskab på SUND og SDU**, ligesom midlertidigt ansattes særlige situation og behov for inklusion blev drøftet. Endvidere blev der peget på behovet for en overordnet og fælles introduktion til SDU og SUND. Et andet emne som blev foreslået, var arbejdet med arbejdstidsaftalen, og behovet for en fælles retning på fakultetet blev ligeledes nævnt som et relevant emne. Men der var enighed i SU om, at temaet for det videre arbejde skal være inklusion og mangfoldighed.
5. Drøftelse (15 min.)	**Distancearbejde** v. RHB og ACN *Sagsfremstilling* Hvilke krav kan VIP stille ift. hjemmearbejdsplads? Hvad har vi forpligtelse til at stille til rådighed? Og hvad stilles til rådighed? *Indstilling* Der ønskes en drøftelse af regler og rammer for hjemmearbejdsplads, og om der bør være fakultære regler som vil være gældende for hele SUND. *Bilag* Fleks- sted-aftalen gælder kun TAP Arbejdstilsynets regler for hjemmearbejdsplads **Referat** RHB indledte en drøftelse af hjemmearbejde og fysisk tilstedeværelse med udgangspunkt i IP, hvor flere medarbejdere arbejder hjemme, bl.a. på grund af lang afstand til arbejdspladsen. Der var enighed om betydningen af tydelig forventningsafstemning allerede ved ansættelsen er væsentlig. Der blev bl.a. peget på erfaringer med at formulere en forventning om fysisk tilstedeværelse et vist antal dage om ugen frem for en ret til hjemmearbejde. Det blev drøftet, hvilke krav ledelsen kan stille til medarbejdernes tilstedeværelse. Samtidig blev behovet for fleksibilitet og mulighed for individuelle aftaler mellem medarbejder og leder fremhævet. Drøftelsen viste, at tydelige rammer, dialog og kultur omkring fysisk tilstedeværelse er centrale og med fordel kan arbejdes videre med, men der blev ikke vedtaget en egentlig beslutning om fakultære regler.
6. Evt. (3 min.)	Intet til referat.

Dekan Jakob Grauslund

Formand, Fakultetsarbejdsmiljøudvalget på SUND