

## Referat FAMU, SUND møde

**Emne:** Møde i Fakultetsarbejds miljøudvalget, SUND  
**Dato og tidspunkt:** Tirsdag den 27. september 2022, kl. 9:00-10:00  
**Sted:** Campusvej, mødelokale 1, 1. sal bygning 34,2  
**Referent:** AMK, SUND Fakultetssekretariat.

### Mødedeltagere, udvalgsmedlemmer:

Formand, dekan Ole Skøtt (OS)  
Arbejdslederrepræsentant, institutleder Boye L. Jensen – Institut for Molekylær Medicin  
Arbejdslederrepræsentant, institutleder Jesper Bo Nielsen (JBN) – Institut for Sundhedstjenesteforskning  
Arbejds miljørepræsentant Lene Ververs (LV) – KI/IRS fællessekretariat (**fraværende**)  
Arbejds miljørepræsentant Christina Bøg Pedersen (CBP) – Institut for Molekylær Medicin

### Mødedeltagere, øvrige:

Tillidsrepræsentant Foreningen af Speciallæger John Chemnitz (JC) – Institut for Molekylær Medicin  
Tillidsrepræsentant Dansk Magisterforening Lars Elbæk (LE) – Institut for Idræt og Biomekanik  
Tillidsrepræsentant VIP-gruppen Anja Hvidtfeldt Stanek (AHS) – Institut for Psykologi  
Tillidsrepræsentant Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, Bente Haugaard Kristensen (BHK) – Samfundsvidenskabs Mastersekretariat  
Tillidsrepræsentant Fælles Fagligt Forbund, 3F Maiken Lyhne Kristensen (MLK) – Biomedicinsk Laboratorium  
Tillidsrepræsentant Journalisterne Marianne Lie Becker (MLB), Fakultetssekretariatet  
Tillidsrepræsentant AC-TAP, DJØF, DM, Christian Bilde Dannevang (CBD) -Naturvidenskabs Dekansekretariat  
Instituttleder Peter Mygind Leth (PML) – Retsmedicinsk Institut  
Instituttleder Rikke Leth-Larsen (RLL) – Institut for Regional Sundhedsforskning  
Instituttleder Susanne S. Pedersen (SSP) – Institut for Psykologi  
Instituttleder Jens Troelsen (JT) – Institut for Idræt og Biomekanik  
Sekretariatschef Merete Munk (MM) – Fakultetssekretariatet  
Prodekan Uffe Holmskov (UH) – Fakultetssekretariatet

**Gæster:** Webkoordinator på SUND Mathilde Løv Hollmann, Web strateg Trine Højlund Sandberg, (SDU kommunikation)

**Afbud fra:** Instituttleder Kirsten Ohm Kyvik (KOK) – Klinisk Institut, Instituttleder Morten Grønbæk (MG) – Statens Institut for Folkesundhed Arbejds miljørepræsentant Lene Ververs (LV) – KI/IRS fællessekretariat  
Tillidsrepræsentant Dansk Laborantforening, HK Birgitte Damby Sørensen (BDS) Institut for Sundhedstjenesteforskning

**Punkter til drøftelse:**

<p><b>1. Godkendelse af referat fra sidste møde og dagsorden</b> (2.min)</p>	<p>Kommentarer til og godkendelse af</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Referat fra <a href="#">FAMU-møde 21. juni 2022</a></li> <li>b. Dagsorden til dagens møde</li> <li>c. Meddelelser</li> </ul> <p><b>Referat</b> Ad a +b: Dagsorden og referat blev godkendt uden bemærkninger. Ad c. Intet til referat.</p>
<p><b>2. Bordet rundt</b> v. alle (5 min.)</p>	<p>Gensidig orientering: Arbejdsmiljø siden sidste møde.</p> <p>Referat: Intet til referat.</p>
<p><b>3. Oplæg</b> (20 min)</p>	<p><b>Oplæg om kommunikationsplatformene på SDU v.</b> <i>Mathilde Løv Hollmann, Trine Sandberg.</i></p> <p>Efter ønske fra flere medlemmer af FAMU er kommunikationsafdelingen på SUND samt webstrateg Trine Højlund Sandberg og Kurt Bilde inviteret til at holde oplæg om sdunet.dk, for at give et bedre overblik over SDUs forskellige kommunikationsplatforme.</p> <p>Efter oplægget vil der være mulighed for drøftelse og dialog.</p> <p>Bilag: 3.1 SDUnet præsentation-SU-FAMU Bilag 3.2 FAMU_SDUnet_præsentation</p> <p><b>Referat</b> Trine Højlund Sandberg (THS) fremlagde en præsentation af SDUnet for medlemmerne (se bilag 3.1). SDUnet er en platform til intern kommunikation, skabt grundet efterspørgsel fra brugerne. I 2019 fik RSYD-brugere adgang til SDUnet. SDUnet blev til på baggrund af en direktionsbeslutning i 2015 om SDU's onlinestrategi. Det blev her besluttet at SDUnet skulle anvendes som intern kommunikationskanal til medarbejderne. SDUnet har siden 2015 været i proces med modernisering, og nu er man endelig så godt som i mål med processen. Der findes nu tematiserede indgange på siden, der er tilrettet brugereren. Fx er der oprettet medarbejderindgange alt afhængig af hvor man er ansat på SDU, hvor forskellige praktiske, lokale og centrale informationer kan findes. Siderne opdateres centralt, til forskel fra tidligere. THS opfordrede desuden til, at man som bruger siger til, hvis man oplever uhensigtsmæssigheder på SDUnet. THS oplyste herudover, at der er opsat klare retningslinjer for hvornår man eksempelvis må anvende andre sider til kommunikation som fx Sharepoint.</p>

	<p>THS fortalte herefter at Styregruppen for SDUnet, hvor Merete Munk er SUNDs repræsentant har truffet beslutning om, at alle browsere der åbnes, får SDUnet som opstartsside inden længe, og at der er planer om en evaluering af servicesiderne, (specialistsiderne).</p> <p>Mathilde Løv Hollmann (MLH) fortalte herefter nærmere om medarbejdersiderne, (se bilag 3.2). Medarbejdersider er målrettede side til medarbejderne, afhængigt af hvor man er ansat i organisationen, fx Fakultetssekretariat eller et institut.</p> <p>SUND Kommunikation vedligeholder Fakultetssiden.</p> <p>Herfra er det muligt at skubbe relevante nyheder ud til SUNDs medarbejdere, og gøre det relevant for de ansatte, men også til at sende centrale nyheder ud til alle.</p> <p>Hovedreglen er, at intranettet er åbent, men ved behov på særlige steder/sider kan det lukkes, så det kun er en særlig gruppe der har adgang.</p> <p>Et godt eksempel på en lokal side på er SIF's sider.</p> <p>MLH gav herudover et godt råd til hvad kan man gøre på sin lokale side;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• overvej input til lokalt indhold. Jo mere lokalt, des mere relevant.</li></ul> <p>Det er desuden muligt at lave aftale med SUND kommunikation, hvis der er nyheder der er relevante for hele SUND, så sender de gerne ud.</p> <p>Det er herudover vigtigt at man ikke laver PDF-filer, når man skal lægge noget op hjemmesiden.</p> <p>OS spurgte, hvornår SDUnet som åbningsside træder i kraft. THS svarede hertil at det er uvist endnu, men at der er lagt en kommunikationsplan, og at det vil blive kommunikeret ud i nær fremtid. De regner med at det bliver inden udgangen af 2022, men kan ikke love noget endeligt.</p> <p>UH spurgte om siderne bliver udgivet på engelsk også. Det blev oplyst hertil, at det er i proces, og der laves indhold på engelsk for det der er relevant.</p> <p>OS spurgte ind til uddannelsessiderne, og hvor langt de er. MLH oplyste at også dette er i proces og der arbejdes på at få lavet en struktur.</p> <p>LE spurgte ind til, hvor brugervenligt det er, da det er oplevet, at sitecore tidligere har været vanskeligt at arbejde i. THS svarede hertil, at man er OBS på det, og at man har sat en begrænsning på hvor mange der kan redigere og arbejde med det.</p> <p>OS takkede THS og MLH for et godt oplæg.</p>
<p><b>4. Oplæg og drøftelse:</b> (10 min) <b>Til pkt. 5</b></p>	<p><b>Medbestemmelse og medinddragelse – Midtvejsevaluering af de kollegiale organer på SDU</b></p> <p>I forbindelse med de 10 anbefalinger om medbestemmelse og medinddragelse der blev formuleret af et udvalg nedsat under Rektor fremsendes hermed Midtvejsevalueringen, der skal vise, hvordan anbefalingerne om medbestemmelse og medinddragelse lever i organisationen, og hvor der eventuelt bør gøres ekstra for at sikre implementeringen. Midtvejsevalueringen består i et åbent spørgsmål til jer om jeres erfaringer med medbestemmelse og medinddragelse ud fra implementeringen af de ni anbefalinger. Rektorsekretariatet samler tilkendegivelserne til brug for en temadrøftelse i Universitetsrådet og HSU i november. Direktionen og bestyrelsen orienteres om hovedpointerne i midtvejsevalueringen.</p> <p>Herefter sammenfattes midtvejsevalueringen skriftligt med opsamling på pointer fra drøftelserne i de kollegiale organer og med en status på initiativer under anbefalingerne. Midtvejsevalueringen sendes også til jer.</p>

	<p><i>Indstilling</i>          Det indstilles, at FAMU drøfter medbestemmelse og medinddragelse ud fra implementeringen af anbefalingerne (bilag 2.1), og skriftligt vender tilbage til Rektorsekretariatet med synspunkter og oplevelser <u>senest onsdag den 12. oktober 2022</u>. Tilkendegivelserne opsummeres i vedlagte skema (bilag 2.2).</p> <p>Bilag          4.1 Brev om midtvejsevaluering          4.2 Skema til midtvejsevaluering</p> <p><b>Referat</b>          OS lagde op til, at man gennemgik de 9 punkter i bilag 4.2 i plenum. Punkterne blev herefter gennemgået og AMK noterede mhp. SU/FAMU's synspunkter og oplevelser der sendes til Rektorsekretariatet.</p> <p>LE anførte herudover, at han overordnet set har indtryk af at medinddragelse og medbestemmelse ofte bliver iværksat reaktivt og pro-aktivt, hvilket let bliver noget medarbejderne kan opfatte som brandslukning. Det er næstformandens ønske, at der bliver en højere grad af proaktiv medbestemmelse og medinddragelse i hverdagens beslutninger og udvikling af strategier.</p> <p>UH bemærkede at man kunne overveje om der skulle laves en strategi for undervisning, ligesom der er for forskningssiden. SU-medlemmerne medgav, at dette kunne være en god idé.</p>
<p><b>5. Oplæg og drøftelse</b>          (20 min) blev til pkt. 4</p>	<p><b>Præsentation af initiativer fra IOB om medbestemmelse og medinddragelse v. JT og LE</b></p> <p><i>Sagsfremstilling</i>          På halvdagsseminar med Samarbejdssekretariatet for Samarbejdsudvalget, SUND den 5. november 2021 blevet det aftalt at dagsordensætte en drøftelse af de 10 anbefalinger om medbestemmelse og medinddragelse med afsæt i bl.a. erfaringer fra IOB. Der er fokus på samarbejdskultur og tillid.</p> <p><i>Indstilling</i>          Det indstilles, at de øvrige Institutledere fra SUND bedes supplere med erfaringer fra de respektive institutter som bidrag til drøftelsen af oplægget.</p> <p>Bilag          5.1 Endelig afrapportering fra Udvalget vedr. medbestemmelse og medinddragelse inkl. rapportens bilag 1          5.2 Referat SU halvdagsseminar 5. november 2021</p>

**Referat**

LE og JT præsenterede deres oplæg om medbestemmelse og medinddragelse og hvorledes de har arbejdet med det på IOB.

LE fortalte, at de havde stillet spørgsmålet "*hvilke formelle rammer har SDU der opfylder kravet om medarbejderinddragelse?*" Konklusionen på dette var, at de formelle rammer på SDU er til stede og dermed opfyldt. Dog viste en nærmere undersøgelse, at der var andre udfordringer, ex at nogle medarbejdere ikke vil deltage i de kollegiale organer. Et konkret eksempel fra universitetsverdenen er, at alle institutråd på KU blev afskaffet.

På IOB så man derfor ind i, hvordan medarbejderne inddrages bedst muligt.

Nøgleordene de kom frem til, var *gennemsigtighed og tidlig inddragelse*.

Det var tydeligt, at følelsen af medinddragelse var en væsentlig og vigtig faktor for medarbejderne. Der blev herefter i arbejdsgrupper på tværs af instituttet udarbejdet 10 anbefalinger på IOB (se bilag 5.1). IOB har brugt anbefaling 9, anvendelse af dialogfora.

OS takkede for IOBs oplæg og spurgte indtil hvor ofte at IOB bruger det. JT svarede hertil, at man på IOB tager en årlig drøftelse, da det er vigtigt, at der blandt medarbejderne tages ejerskab for instituttet. Det er samtidigt et ansvar for alle medarbejdere, og en anerkendelse af dem der arbejder. Ejerskabsfølelse og ansvar skaber gennemsigtighed. JT bemærkede endvidere, at det selvfølgelig tager tid, da der er tale om en kulturforandring, men det er i proces.

SU/FAMU har også haft temadag om medinddragelse i 2021.

Herefter fortalte de andre institutledere hvorledes de arbejder med medinddragelse og medbestemmelse på deres institutter.

RLL bemærkede, at det er en rigtig god idé med at samle instituttet og arbejde med medinddragelse og medbestemmelse. Dog er der et fysisk båndspænd for IRS, i kraft af den spredte medarbejdergruppe på flere forskellige lokationer. Dog mødes man i mindre bobler, hvor ejerskabet er vigtigt. Der arbejdes herudover med kommunikationen på IRS.

SSP bemærkede, at man på IP bruger Institutrådsmøderne, hvor drøftelsen bliver taget. På IP har man tidligere oplevet meget lidt interesse for deltagelse i de kollegiale organer blandt de studerende. IP har planer om at udarbejde et årshjul over hvilke ting der skal tages op og arbejdes med, herunder at lave arbejdsgrupper som hver især arbejder med årshjulets opgaver.

På IMM oplyste BLJ at de som IRS også består af forskellige enheder, så det er svært at anvende et samlet institutforum. Men medarbejderne indgår i forskellige arbejdsgrupper, og har været på besøg hos søstergrupper på KU og AU, for inspiration.

BLJ bemærkede endvidere, at han er relativt ny som institutleder, så de er i en tillidsopbyggende fase ift. medinddragelse af medarbejdergrupperne. IMM har medarbejdere inddraget hvor det er vigtigt at være med, fx NytSUND.

På IST bemærkede JBN, at man også er inddelt i forskellige forskningsgrupper, hvor der er god proces i de enkelte mindre grupper, fx farmakologi og i Esbjerg (Sundhedsfremme). Udfordringen som JBN oplever er ikke den kollektive gruppe,

men den enkelte VIP-medarbejder, hvor de først og fremmest tænker "*Whats in it for*

	<p>me?” Den indstilling skal der arbejdes med, og det er der fokus på fra institutleders side. Ift. flytning til NytSund har der været stor inddragelse, og det kan ses og mærkes, at det har skabt værdi.</p> <p>OS takkede for indlæggene, og det ses med tydelighed, at SUNDs institutter er forskellige, men at der på alle planer arbejdes med medbestemmelse og medinddragelse.</p> <p>LE bemærkede supplerende, at det kan være en fordel at inddrage folk i fredstid, og ikke kun i krisetider. Proaktivitet er godt, og et godt eksempel på dette er processen omkring SUNDs forskningsstrategi.</p> <p>UH supplerede hertil, at man har været inspireret af OUH ift. Forskningsstrategiprocessen.</p>
<b>6. Evt.</b> (5 min.)	Intet til referat

Ole Skøtt, Formand,  
Dekan