

Denne skabelon benyttes på Syddansk Universitet til referat af

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i arbejdsmiljøgruppen 2026

- Besvarelse af spørgsmål 3 samt kompetenceplan (spørgsmål 5) bedes sendes til arbejdsmiljoe@sdu.dk senest den 30. april.
- Husk at ajourføre arbejdsmiljøopgørelsen i [Teams](#) senest den 30. april.



Enhed/Instituttet: Institut for Sundhedstjenesteforskning

Medlemmer af arbejdsmiljøgruppen:

Pernille Tanggaard Andersen, Jens Søndergaard, Anja Leppin, Line Bjørnskov Pedersen, Lisbeth Aagaard Larsen, Annette Zeeberg og Flemming Nielsen

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?

IST har gennemført de indsatser og aktiviteter, der var målet i 2025.

Rekrutteringsworkshop blev afholdt d.14. april 2026 i samarbejde med GET-gruppen på IST. Formålet var øgte awareness på diversitet, både i ansættelsesudvalg og i valget af kandidat.

Early Career researchers committee blev sat i gang i 2025, og kører godt med en engageret tovholdergruppe og med flere arrangementer planlagt i 2026. Denne aktivitet blev igangsat med henblik på at øge trivslen blandt det videnskabelige personale i den tidligere karriere.

Herudover har der været afholdt en række tværgående aktiviteter som led i fokus på trivsel. Bl.a. fejring af resultater hvert halvår ved institutform, afholdelse af fælles morgenmad for instituttet, DHL-stafet som fælles aktivitet og prioritering af julegaver til medarbejderne.

Igennem 2025 har der været arbejdet målrettet fokusområderne på enhederne. Heriblandt Work-life balance, inklusion og diversitet, tydelig ledelse og retning samt konflikthåndtering. Der har i flere enheder været afholdt workshops og samtaler med medarbejder og medarbejdergrupper som indsatser iht. fokusområderne.

På tværs af instituttet er der blevet arbejdet med onboarding planer. De fleste planer er blevet udviklet, implementeret og testet i 2025. Systemet ser ud til at fungere godt, og der vil blive foretaget tilføjelser og tilpasninger løbende.

Der har været fokus på de fysiske rammer både på kontorer, mødelokaler og laboratorier, hvilket der har været arbejdet med i løbet af 2025 og fortløbende arbejdes med. Der har været flere omrokeringer på kontormiljøerne for at finde plads til alle medarbejderne. Der er blevet oprettet et system til bookning af flexpladser, som er nødvendigt for at have plads til alle medarbejdere. Derudover har der været arbejdet konkret med at få meldt ind, ad flere omgange, at der er udfordringer med lys/genskin på mange af kontorerne, og at de eksisterende varmegardiner ikke er tilstrækkelige til at undgå at blive blændet. Samtidig har der været et konkret forsøg med at få mere folie på store vinduespartier i et mødelokale, da den eksisterende kunst, som udgøres af folien, er meget transparent.

Diverse ændringer i laboratorierne er blevet foretaget ad hoc i dialog med Teknisk Service. Alle ovennævnte udfordringer er ikke løst endeligt og der vil blive arbejdet videre hermed i 2026.

Der blev i løbet af året identificeret et sikkerhedsproblem i bio-håndteringsrum. Problemet blev løst ved opsætning af en skumslukker

Særligt for Campus Esbjerg:

Der blev allerede i 2024/2025 identificeret et problem vedrørende 'indeklima' i nogle kontorer, idet disse bliver meget varme om sommeren. En hypotese var, at de alle vender mod et atrium hvor den varme luft holdes 'på plads' og hvor røde teglsten varmes op af solen og denne varme luft suges ind i lokalene. Der er blevet installeret yderlige rullegardiner i disse kontorer, dette forbedrede dog ikke situationen nævneværdigt. Nogle medarbejdere skulle derfor (om sommeren) tjekke hver dag, om et kontor på den anden side ad gangen stod tomt, så de kunne flytte eller om de skulle arbejde hjemmefra. Det blev dengang besluttet at denne tilstand ikke er holdbar, men der er fortsat ikke fundet nogen brugbar løsning.

2. Hvad skal vi have fokus på det kommende år?

Brug jeres viden fra APV-handleplanen samt jeres lokalkendskab som inspiration til de emner, I vil fokusere på det kommende år:

Har vi kendskab til risici identificeret ved sikkerhedsrunderingen? Har der været arbejdsulykker eller sygefravær som følge af arbejdsmiljøet som vi skal tage højde for? Eller har vi haft besøg af Arbejdstilsynet eller anden myndighed som vil påvirke arbejdsmiljøarbejdet?

Der vil være flere fokuspunkter det kommende år, som ligger i forlængelse af de fokuspunkter, der blev identificeret som følge af APV og de deraf udarbejdede handleplaner. Fokuspunkterne listes herunder:

Instituttleder deltager i enhedsmøder/morgenmad i de enkelte enheder 1-2 gange i løbet af året → øget synlighed samt sikring af informations-flow

Ledelse som faglighed vil blive taget op i forskningslederkræden

Arbejde med at skabe kendskab til de forskellige tværgående aktiviteter (herunder også faglige fællesskaber), hvor medarbejderen har mulighed for at deltage

Opmærksomhed på ligestilling – både ift. løn, usynlige opgaver og ansvar for opgaver der ikke er meriterende, f.eks. undervisningsopgaver, koordinering, tage teten på arrangementer, kitchen duties og andre praktikaliteter, der får arbejdspladsen til at fungere.

Forsat fokus på fysiske rammer både på kontorer og laboratorier. Herunder både pladmangel samt udfordringer med manglende solafskærmning og for varme kontorer på Campus Esbjerg. Samtidig vil der være fokus på implementering af nye fællesprocedurer og retningslinjer for SDU vedr. kemisk og biologisk arbejdsmiljø

På særligt én enhed vil der være særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø i forhold til arbejdsbyrde og dermed balance i (arbejds)livet, som kan være udfordret af både strukturelle forhold, og usikkerhed ift. samme, samt den konkrete medarbejdersammensætning. Samlet set opleves en kritisk ubalance mellem krav og ressourcer.

Denne situation forstærkes af en udbredt følelse af usikkerhed vedr. studieprogrammerne og enhedens fremtid generelt. Beslutninger fra fakultetsside ofte opleves som utilstrækkeligt gennemsigtige, modtagne oplysninger samt krav og opgaver for enheden synes modstridende og der er ofte en fornemmelse at enhedens stemme ikke bliver hørt, hvilket alt bidrager til oplevelse af stress og utryghed.

3. Har vi identificeret risici eller tematikker som ikke kan håndteres lokalt og som kræver central indsats?

Hvis ja [sendes til arbejdsmiljoe@sdu.dk]:

Hvilke risici og tematikker?

Hvad vurderer vi som nødvendigt for at forebygge eller håndtere udfordringen?

På hvilket niveau ser vi behov for en tværorganisatorisk indsats – FAMU, CAMU eller HOAMU?

Der følges stadig op på gardiner/varmeregulering i forhold til gener fra direkte sol og genskin. Der er fortsat ikke svar på spørgeskemainsamlingen fra december 2025. Desuden kan der bedes om mere automatik i forhold til nedrulning på kritiske tidspunkter for at mindske direkte sol /genskin. Dette bør tages på i FAMU, da det er en udfordring på tværs af fakultetet.

Der er stadig ingen løsning på de meget varme kontorer på Campus Esbjerg på trods af, at dette blev adresseret tilbage i 2024. Dette bør tages op i CAMU Esbjerg.

4. Hvordan skal samarbejdet foregå?

Hvilke samarbejdsformer og mødeintervaller skal I have i det kommende år? Her skal I drøfte, hvordan samarbejdet rent praktisk skal foregå, og hvordan I vil nå de mål/gennemføre de indsatser, I planlægger i arbejdsmiljøarbejdet.

Vi mødes fortsat i samme intervaller som hidtil med ca. 4 årlige møder i gruppen.

Vi har god glæde af "bordet rundt", hvor vi deler erfaringer og viden.

Vi fastholder den måde, hvorpå vi samarbejder, hvor vi løbende laver aftaler ift. indsatsområder og samler op på møder undervejs.

Vi aftaler desuden, at alle mødemateriale kun lægges på Teams. Teamsitet skal i øvrigt bruges til vidensdeling af f.eks. onboardingplaner, aftaler om sprog på arbejdspladsen, beredskab m.m. på tværs af enhederne.

5. Plan for kompetenceudvikling

Afslutningsvis, skal der lægges en plan for kompetenceudvikling for at sikre, at arbejdsmiljøgruppen har de nødvendige kompetencer til det kommende års arbejdsmiljøarbejde

Ny arbejdsmiljørepræsentant har i marts/april 2026 deltaget i den obligatoriske AM-uddannelse i form af et 7-ugers onlinekursus.

Flere medlemmer af AMG vil deltage på førstehjælpskursus i løbet af 2026:

<https://www.conferencemanager.dk/foerstehjaelpgrundlaeggendeodenseden10-11juni2026>

Herudover tænker vi, at der kan arrangeres tværgående workshops fra kataloget af "on demand"-kurserne

(f.eks: er stress/psykologisk tryghed/hverdagskommunikation/worklife&wellbeing)

Jf.:

<https://sdunet.dk/da/servicesider/hr/kompetenceudvikling/sdumedarbejderkurser/arbejdsmiljoetrivsel-og-samarbejde>