

Lokalaftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet på Syddansk Universitet

Indhold

Ansvar for arbejdsmiljøarbejdet	2
Arbejdsmiljøorganisationens opbygning	3
Arbejdsmiljøgrupper	3
Lokalarbejdsmiljøudvalg	4
Campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU)	5
Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg (FAMU)	6
Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU)	6
Muligheder for fælles organisering af arbejdsmiljøarbejdet	7
Valg og udpegning til arbejdsmiljøorganisationen	7
Arbejdsmiljøgrupper	7
Lokalarbejdsmiljøudvalg	8
Campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU)	8
Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg (FAMU)	9
Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU)	9
Arbejdsmiljøorganisationens opgaver	10
Arbejdsmiljøgrupper	10
Lokalarbejdsmiljøudvalg	11
Campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU)	11
Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg (FAMU)	12
Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU)	12
Organisatorisk understøttelse af arbejdsmiljøarbejdet	14

Ansvar for arbejdsmiljøarbejdet¹

Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Det gælder både i forhold til arbejdets udførelse, arbejdsstedets indretning, brugen af tekniske hjælpemidler og ved anvendelse af stoffer og materialer.

Arbejdsgiveren skal:

- etablere arbejdsmiljøorganisationen
- sørge for at samarbejdet i arbejdsmiljøorganisationen finder sted
- sikre, der er sat tid af til arbejdsmiljøarbejdet.

På SDU ligger ansvaret for, at universitetet har et sundt og sikkert fysisk og psykisk arbejdsmiljø² som følge af ovenstående i linjeledelsen, men der er en fleksibilitet i lokalaftalen ift. organisering af arbejdsmiljøarbejdet og ift. at aftale, hvem der udfører de konkrete arbejdsmiljøopgaver – indenfor rammerne af arbejdsmiljølovgivningen og SDU's principper for organisering af arbejdsmiljøarbejdet, som er fastlagt i lokalaftalen om organisering af arbejdsmiljøarbejdet på SDU.

Arbejdsmiljølederens rolle i AMO er at repræsentere ledelsen i sager, som vedrører arbejdspladsens sikkerhed og sundhed inklusive arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde.

Arbejdsmiljølederen er udpeget til at indgå i arbejdspladsens arbejdsmiljøorganisation og dækker det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker.

Arbejdsmiljølederen skal bidrage med viden og erfaringer om den organisatoriske enheds produktion og arbejdsmiljøforhold samt bidrage med forslag til løsninger på arbejdsmiljøproblemer og forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet. Arbejdsmiljølederen skal desuden være i kontakt med de ansatte.

Arbejdsmiljørepræsentantens rolle er at repræsentere de ansatte i samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af alle de ansatte i det område, han eller hun dækker. Arbejdsmiljørepræsentanten er med i arbejdsmiljøorganisationen og har både overordnede og daglige opgaver.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal sammen med arbejdsmiljølederen bidrage til at få resten af arbejdsområdets ledere og medarbejdere til at være opmærksomme på deres egen og andres sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal desuden bidrage med viden og erfaringer om de ansattes arbejdsmiljø samt bidrage med forslag til løsninger på arbejdsmiljøproblemer og forebyggelse af risici i arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke have personaleansvar.

Medarbejderen skal samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet og hjælpe med, at arbejdsforholdene er forsvarlige inden for medarbejderens arbejdsområde. Hvis medarbejderen opdager fejl og mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, skal medarbejderen meddele det til arbejdsmiljøgruppen, arbejdsmiljølederen eller arbejdsgiveren. Medarbejderne skal have mulighed for at kunne komme regelmæssigt i kontakt med deres arbejdsmiljøorganisation.

¹ <https://at.dk/arbejdsmiljoearbejdet/ansvar-og-roller/>

² § 1 i Bkg. af lov om arbejdsmiljø nr. 2062

Arbejdsmiljøorganisationens opbygning

Arbejdsmiljøorganisationen har tre niveauer:

1. Det lokale niveau på institutter på fakulteterne og områder i Fællesadministrationen udgøres af **arbejdsmiljøgrupper**, der består af en udpeget arbejdsmiljøleder og en valgt arbejdsmiljørepræsentant samt eventuelle undervisningsmiljørepræsentanter (valgte studerende).
 - a. På institutter og områder, hvor arbejdsmiljøet er komplekst (fx pga. instituttets eller områdets størrelse, laboratorier og/eller værksteder), kan arbejdsmiljøgrupperne understøttes af **lokalarbejdsmiljøudvalg**.
 - b. Ved mindre enheder inden for et hovedområde er det muligt at oprette en **tværgående arbejdsmiljøgruppe**.
2. På alle hovedområder – SDU's fem fakulteter og Fællesadministrationen – er der **koordinerende arbejdsmiljøudvalg** (FAMU).

I campusbyerne udenfor Odense er der koordinerende **Campusarbejdsmiljøudvalg** (CAMU) med repræsentanter fra tilstedeværende hovedområder.
3. På universitetsniveau udgør **Hovedarbejdsmiljøudvalget** (HOAMU) arbejdsmiljøorganisationens øverste niveau.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på hovedområder og campusser godkendes i Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Arbejdsmiljøorganisationen understøttes af Arbejdsmiljøteamet i SDU HR.

Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupper etableres indenfor hvert af universitetets hovedområder, så der er det antal arbejdsmiljøgrupper, der er nødvendigt for at udføre arbejdsmiljøopgaven, og for alle ansatte inden for deres arbejdstid kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant og drøfte arbejdsmiljøforhold.

Hver arbejdsmiljøgruppe dækker et aftalt område. Området, som arbejdsmiljøgruppen dækker, aftales mellem ledelse og medarbejdere og godkendes af Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Arbejdsmiljøgruppen skal varetage alle medarbejderes interesser og behov i forhold til arbejdsmiljøet. Det gælder både fast og løst tilknyttede medarbejdere i området.

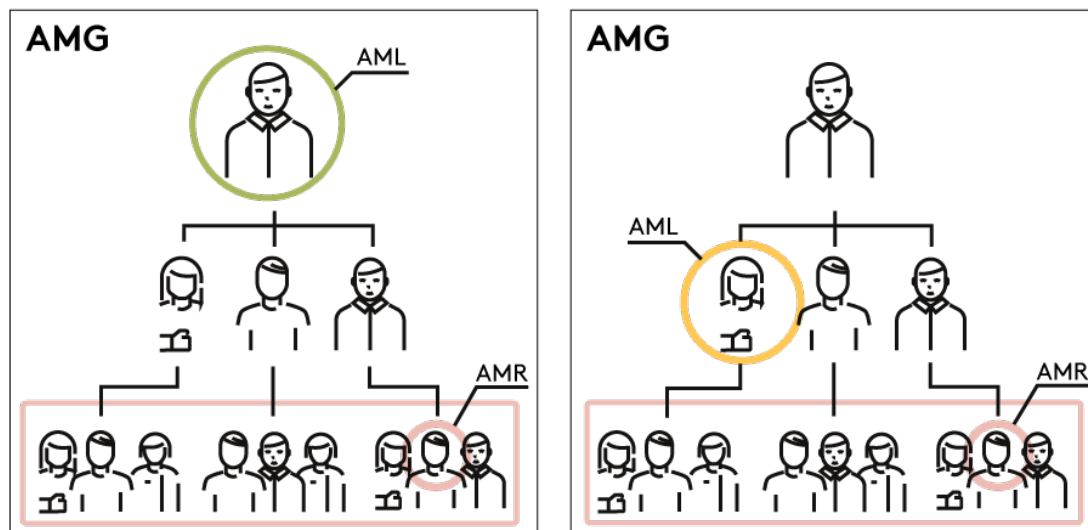
Oprettelse og nedlæggelse af arbejdsmiljøgrupper initieres af lederen af hovedområdet, aftales mellem ledelse og medarbejdernes arbejdsmiljørepræsentanter og godkendes af Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Tværgående arbejdsmiljøgruppe

Det er muligt at aftale tværgående arbejdsmiljøsamarbejde og oprette én fælles arbejdsmiljøgruppe på tværs af budgetansvarlige enheder indenfor samme hovedområde. En tværgående arbejdsmiljøgruppe kan oprettes i det omfang, arbejdets karakter og organisering er sammenligneligt. Ved en tværgående arbejdsmiljøgruppe refererer arbejdsmiljølederen direkte til lederen af hovedområdet.

Oprettelse og nedlæggelse af tværgående arbejdsmiljøgrupper initieres af lederen af hovedområdet, aftales mellem ledelse og medarbejdernes arbejdsmiljørepræsentanter godkendes af Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Fig. 1
Eksempler på organiseringer
af arbejdsmiljøgrupper
indenfor en budgetenhed.



Arbejdslederen kan enten være enhedslederen (den grønne cirkel) eller en af denne udpeget leder fra en underenhed (den gule cirkel fx en forskningsgruppeleder, afdelingsleder, sektionsleder mm.)

Arbejdsmiljørepræsentanten (den røde cirkel) er valgt af og blandt sine kolleger for det pågældende dækningsområde (den røde streg).

Lokalarbejdsmiljøudvalg

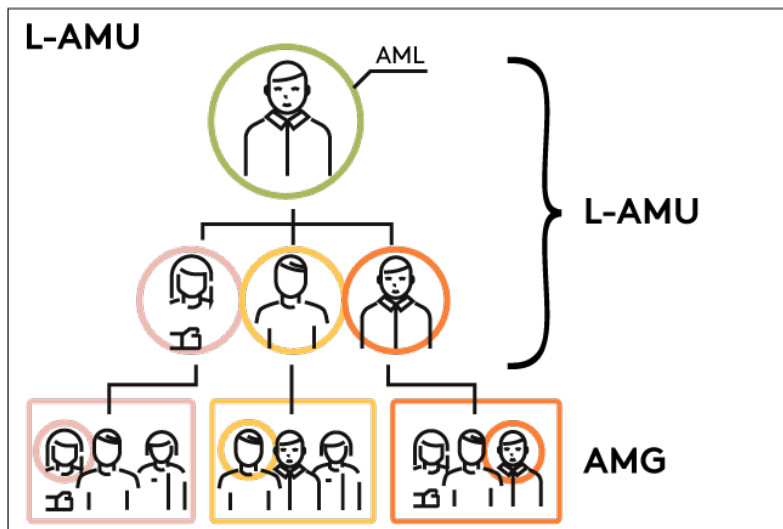
Etablering af Lokalarbejdsmiljøudvalg har til formål at understøtte koordinering og samarbejde på tværs af flere arbejdsmiljøgrupper. Lokalarbejdsmiljøudvalg har desuden til formål at sikre, at der er den nødvendige ledelsesmæssig kompetence i arbejdsmiljøarbejdet.

Behovet opstår typisk i større budgetenheder med et komplekst arbejdsmiljø og/eller spredt geografi, hvor enhedslederen kan have vanskeligt ved at have tilstrækkeligt detaljeret kendskab og tid til at varetage det daglige arbejdsmiljøarbejde.

Lokalarbejdsmiljøudvalget sammensættes af arbejdsmiljøgrupperne i den pågældende enhed, og lederen af budgetenheden er forperson for dette udvalg.

Oprettelse og nedlæggelse af lokalarbejdsmiljøudvalg initieres af lederen af hovedområdet, aftales mellem ledelse og medarbejdernes arbejdsmiljørepræsentanter og godkendes af Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Fig. 2
Eksempel på hvordan
lokalarbejdsmiljøudvalg
kan organiseres



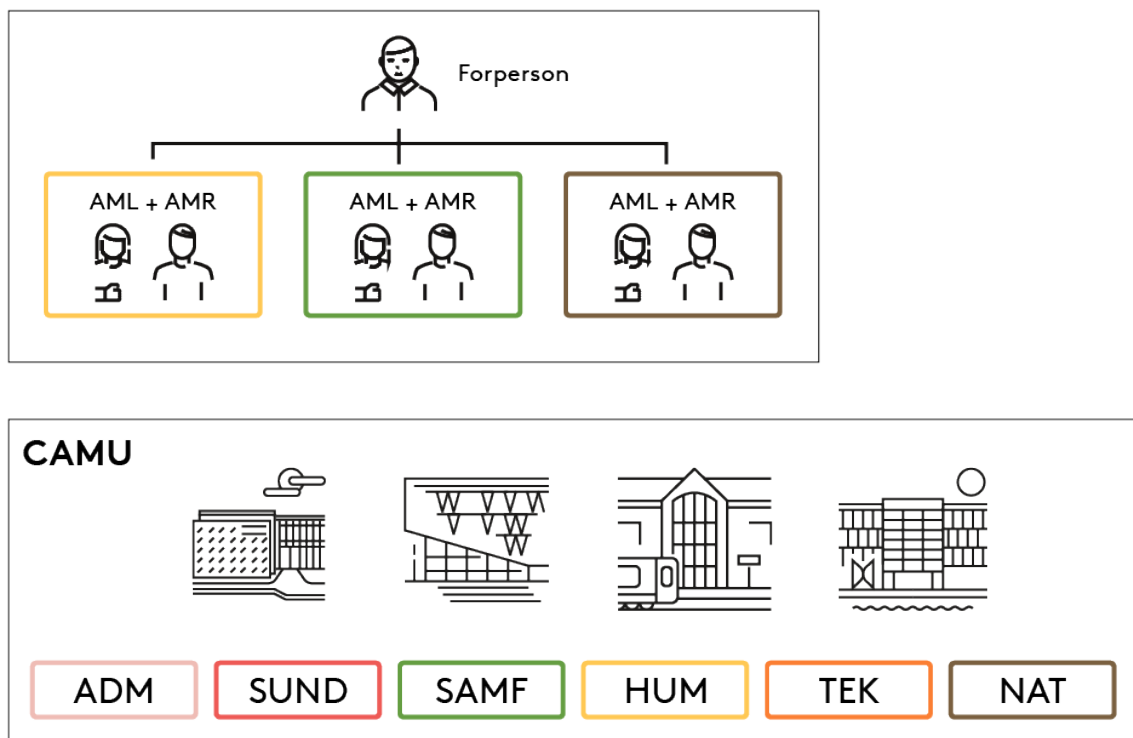
Eksempel på organisering af Lokalarbejdsmiljøudvalg med tre tilhørende arbejdsmiljøgrupper:
Lokalarbejdsmiljøudvalget koordinerer 3 arbejdsmiljøgruppers arbejde. I hver arbejdsmiljøgruppe er der udpeget en arbejdsleder samt en arbejdsmiljørepræsentant (hhv. den røde, gule og orange cirkel).
Forpersonen er enhedslederen (den grønne cirkel) (institutleder eller områdechef).

Campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU)

For at styrke og udvikle det nærværende arbejdsmiljøarbejde i campusbyerne, etableres campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU) i campusbyerne uden for Odense. CAMU organiseres på tværs af de hovedområder, der er til stede i campusbyen. Et hovedområde skal have mindst 10 ansatte tilstede i byen, førend hovedområdet kan deltage med repræsentanter i CAMU. Ved færre end 10 ansatte, kan det aftales mellem hovedområderne at de ansatte dækkes af de øvrige repræsentanter i CAMU.

CAMU har til formål at understøtte ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejde, der vedrører campusspecifikke arbejdsmiljøforhold, på tværs af tilstedeværende hovedområder i byen. Det kan eksempelvis være emner som indeklima i bygningen eller krænkende adfærd (fx vold), som flere enheder på campus er påvirket af.

Figur 3
Eksempel på CAMU med tre hovedområder:



For at styrke og udvikle det nuværende arbejdsmiljøarbejde i campusbyerne, etableres campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU) i campusbyerne uden for Odense. Der oprettes ét CAMU i hver Campusby uden for Odense.

I CAMU sidder der arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra de hovedområder*, som er tilstede på campus. Hver af de tilstedeværende hovedområder stiller med én AML og én AMR. Campusleder eller campusdekan er forperson for CAMU

*Der skal være min. 10 ansatte fra ét hovedområde førend der stilles krav om, at hovedområdet stiller med en AML og en AMR.

Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg (FAMU)

Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg har til formål at understøtte Hovedarbejdsmiljøudvalgets overordnede ledelse og koordinering af SDU's arbejdsmiljøarbejde på de enkelte hovedområder.

FAMU organiseres under fakulteterne og fællesadministration. FAMU kan deltage på de respektive samarbejdsudvalgsmøder under et fast punkt på dagsordenen om arbejdsmiljø.

Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU)

Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU) dækker alle SDU's geografiske enheder og aktiviteter.

HOAMU har til formål at varetage den overordnede ledelse og koordinering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed på SDU, og sikre grundlaget for at den øvrige arbejdsmiljøorganisation kan udføre sit arbejde.

Muligheder for fælles organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Der er mulighed for at etablere en **fælles arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisation for et velafgrænset organisatorisk område**³.

Der er mulighed for at **undervisningsmiljørepræsentanter indgår i arbejdsmiljøarbejdet på en anden organisatorisk måde end i den enkelte arbejdsmiljøgruppe**⁴.

Der er mulighed for at etablere en **fælles arbejdsmiljøorganisation på tværs af SDU og en anden virksomhed**⁵.

Valg og udpegning til arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljøgrupper

En arbejdsmiljøgruppe består af en arbejdsmiljøleder for det pågældende område og en blandt medarbejderne valgt arbejdsmiljørepræsentant. De studerende kan lade sig repræsentere ved at vælge op til to undervisningsmiljørepræsentanter pr. arbejdsmiljøgruppe.

Arbejdsmiljøleder

Det formelle ansvar for arbejdsmiljøet følger linjeledelsen. Og i udgangspunktet indtræder enhedslederen som arbejdsmiljøleder af arbejdsmiljøgruppen. Men funktionen som arbejdsmiljøleder kan uddelegeres til en anden leder end enhedslederen. Principperne om hensyn til arbejdets karakter og organisering samt hensyn til universitetets organisation og geografiske forhold skal stadig tilgodeses.

Den udpegede arbejdsmiljøleder refererer til nærmeste linjeleder. Det er ikke nødvendigt at have udførende personaleledelse overfor de ansatte i arbejdsmiljøgruppens dækningsområde for at bestride hvervet som arbejdsmiljøleder. Men der er krav om, at arbejdsmiljølederen i størstedelen af sin arbejdstid skal lede og føre tilsyn med andres arbejde.

Behov for udpegning af anden leder end enhedslederen som arbejdsmiljøleder i arbejdsmiljøgruppen kan opstå, hvis der er behov for at organisere arbejdsmiljøarbejdet på tværs af mindre enheder pga. størrelse eller geografisk placering (fx på tværs af små enheder i fællesadministra-

³ Hovedarbejdsmiljøudvalget og Hovedsamarbejdsudvalget kan give sin accept af, at der etableres en fælles organisation på hovedområdeniveau, hvor der er tale om et reelt og virksomt samarbejde mellem arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdsorganisationen, og hvor en fælles arbejdsmiljøorganisering bliver en gevinst for arbejdsmiljøarbejdet. Det kan kun ske ved en supplerende velbeskrevet delaftale iht. bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 27-28 og samarbejdsaftalens §8.

⁴ Samarbejdsorganisationen og relevant studenterorganisation kan give sin accept af, at undervisningsmiljørepræsentanter indgår i arbejdsmiljøorganisationen på en anden organisatorisk måde end i den enkelte arbejdsmiljøgruppe, for et velafgrænset organisatorisk område der beskæftiger sig med spørgsmål af betydning for studiemiljøet, hvor der er tale om et reelt og virksomt samarbejde, og hvor den alternative organisering bliver en gevinst for studiemiljøet. Det kan kun ske ved en supplerende velbeskrevet delaftale. Der henvises til § 4 i Bekendtgørelse af lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø, hvor uddannelsesstedet har mulighed for at tillægge de studerende mere vidtgående indflydelse på undervisningsmiljøet.

⁵ Hovedarbejdsmiljøudvalget og Hovedsamarbejdsudvalget kan give sin accept af, at der etableres fælles arbejdsmiljøorganisation på tværs af virksomheder for et velafgrænset organisatorisk område, hvor der er tale om et reelt og virksomt samarbejde, og hvor en fælles arbejdsmiljøorganisering bliver en gevinst for arbejdsmiljøarbejdet i henhold til bekendtgørelsens §21. Det kan kun ske ved en supplerende velbeskrevet delaftale iht. bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde §26.

tionen, hvor arbejdet er sammenligneligt, eller på tværs af mindre afdelinger og enheder indenfor et hovedområde). Ved udpegning af en arbejdsmiljøleder, som ikke er enhedslederen, skal der indgås en aftale om koordinering med og involvering af enhedslederen, hvor det er relevant og nødvendigt i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanten i arbejdsmiljøgruppen er valgt af og blandt medarbejderne i arbejdsmiljøgruppens dækningsområde. Det er kun ansatte uden personaleansvar, der er valgbare til posten som arbejdsmiljørepræsentant. Øvrige hensyn og regler om valg findes i arbejdsmiljølovens regler om valg af arbejdsmiljørepræsentant⁶ samt gældende cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv⁷.

Valgperioden er 3-årig.

Studerende

Studerende kan vælge to repræsentanter til at deltage i arbejdsmiljøgruppen, når arbejdsmiljøgruppen beskæftiger sig med spørgsmål af betydning for studiemiljøet. I udgangspunktet er dette kun relevant for institutter.

De studerende varetager selv opstillingen af repræsentanter og valg⁸.

Valgperioden er 1-årig eller så længe den valgte studerende er indskrevet på sit studie på instituttet.

Uddannelse

Arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse iht. gældende bestemmelser.

Lokalarbejdsmiljøudvalg

Enhedens arbejdsmiljøgrupper konstituerer sig i lokalarbejdsmiljøudvalg i enheder med behov for lokalarbejdsmiljøudvalg.

Studerende kan lade sig repræsentere med 2 undervisningsmiljørepræsentanter i lokalarbejdsmiljøudvalget frem for i de enkelte arbejdsmiljøgrupper. I udgangspunktet er dette kun relevant for institutter.

Forperson for lokalarbejdsmiljøudvalg skal, ligesom arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter, gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse iht. gældende bestemmelser.

Campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU)

Campusarbejdsmiljøudvalg består af en udpeget arbejdsmiljøleder eller arbejdsmiljølederrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hvert hovedområde, som er til stede på den pågældende campus, samt en forperson.

Arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne i hvert hovedområde vælger iblandt sig en arbejdsmiljørepræsentant samt en suppleant til CAMU.

⁶ § 37 i bkg. nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

⁷ CIR1H nr 9759 af 25. september 2024 om tillidsrepræsentanter i staten mv.

⁸ §§ 4 og 5 i bkg. af lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø.

Arbejdsmiljøleder. Lederen af hvert hovedområde dvs. Dekan eller Universitetsdirektør udpeger en ledelsesrepræsentant til CAMU blandt arbejdsmiljølederne i arbejdsmiljøgrupperne og i lokale arbejdsmiljøudvalg.

Hvis det i højere grad styrker den lokale koordinering af arbejdsmiljøarbejdet på tværs af hovedområder, og sikrer at formålet med CAMU opfyldes, kan en hovedområdeleder udpege den tilstedeværende campusleder som arbejdsmiljølederrepræsentant. Udpegnings af campusleder som ledelsesrepræsentant i CAMU må ikke stille de øvrige hovedområder ringere i det pågældende CAMU

Forperson. Det aftales på de enkelte campus, om campuslederen eller campusdekan indtræder som forperson for CAMU. Campuslederen refererer til Campusdekanen i arbejdsmiljøforhold.

Der deltager ikke studenterobservatører i CAMU, medmindre de inviteres af udvalget.

Forperson for CAMU skal, ligesom arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter, gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse iht. gældende bestemmelser.

Læs mere under bilag 2 til lokalaftalen.

Hovedområdenes arbejdsmiljøudvalg (FAMU)

Hovedområdenes arbejdsmiljøudvalg består af en eller to arbejdsmiljørepræsentanter samt en suppleant og en eller to arbejdsmiljøledere samt en forperson for udvalget.

Arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne i hvert hovedområde vælger iblandt sig arbejdsmiljørepræsentanter og suppleanter til FAMU.

Arbejdsmiljøledere. Lederen af hvert hovedområde udpeger ledelsesrepræsentanter til FAMU blandt arbejdsmiljøledere i arbejdsmiljøgrupperne og i lokale arbejdsmiljøudvalg.

Forperson. Lederen for hovedområdet (dekan eller universitetsdirektør) er forperson for FAMU.

På de tørre områder, dvs. Det Humanistiske Fakultet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet og Fællesadministrationen, vælges en arbejdsmiljørepræsentant og en suppleant samt udpeges en ledelsesrepræsentant. Suppleanten indtræder i udvalget i tilfælde af, at arbejdsmiljørepræsentanten udtræder af FAMU.

På de våde områder; dvs. Det Naturvidenskabelige Fakultet, Det Tekniske Fakultet og Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, vælges to arbejdsmiljørepræsentanter og en suppleant samt udpeges to ledelsesrepræsentanter. Suppleanten indtræder i udvalget i tilfælde af, at en af arbejdsmiljørepræsentanterne udtræder af FAMU.

Der deltager ikke studenterobservatører i FAMU, medmindre de inviteres af udvalget.

Forperson for FAMU skal, ligesom arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter, gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse iht. gældende bestemmelser.

Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU)

Hovedarbejdsmiljøudvalget består af en arbejdsmiljørepræsentant og en ledelsesrepræsentant fra hvert af universitetets FAMU'er, en arbejdsmiljørepræsentant samt en forperson for udvalget.

Arbejdsmiljørepræsentanter for hovedområderne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i FAMU'erne.

Ledelsesrepræsentanter for hovedområderne udpeges af HOAMU's forperson.

Repræsentanter fra CAMU kan deltage i HOAMU ved campusspecifikke spørgsmål og drøftelser.

Studererobservatører kan deltage i udvalget. De 2 studenterrepræsentanter i SDU's bestyrelse indstiller op til 2 kandidater til HOAMU's forperson. Forpersonen udpeger studenterobservatører.

Gæster. Hovedarbejdsmiljøudvalget kan invitere gæster med til udvalgmøderne. Gæster har taleret men ikke stemmeret.

Forpersonen for HOAMU skal tilbydes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og supplerende arbejdsmiljøuddannelse iht. gældende bestemmelser.

Arbejdsmiljøorganisationens opgaver

Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne bistår ledere og medarbejdere i enheden med at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø i det område, arbejdsmiljøgruppen dækker.

Arbejdsmiljøgrupperne har ansvar for opgaver på det operationelle niveau jf. §§ 31-32 i Bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde, dvs. daglige, opgaver indenfor deres dækningsområde med henblik på at varetage og deltage i beskyttelse af medarbejdernes sikkerhed og sundhed og forebygge risici.

Arbejdsmiljøgrupperne bistår områdets ledelse og medarbejdere i at forebygge og håndterer lokale arbejdsmiljøudfordringer. Arbejdsmiljøgruppernes opgave er at:

- Deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet
- Deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurdering (APV), herunder revidering når der sker ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøet, dog mindst hvert 3. år.
- Føre tilsyn med, at arbejdsforholdene er forsvarlige, og at der gives effektiv oplæring og instruktion.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer eget og andres arbejdsmiljø
- Deltage i undersøgelse og anmeldelse af arbejdsskader samt tilløb hertil
- Virke som kontakttled mellem medarbejderne og arbejdsmiljøorganisationen
- Behandle lokale arbejdsmiljøhensyn af betydning for de studerendes fysiske og psykiske studiemiljø, herunder revidering af undervisningsmiljøvurderingen (studiemiljøundersøgelsen) når der sker ændringer, der har betydning for studiemiljøet. I udgangspunktet er dette kun relevant for arbejdsmiljøgrupper på institutter.
- Om muligt imødegå risici eller indberette risikoen til ledelsen; og hvor dette ikke er muligt, at sørge for at standse arbejdet ved overhængende betydelig fare.

Arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsmiljøarbejde kompenseres i tid i et omfang, som gør det muligt at løse arbejdsmiljøopgaverne tilfredsstillende; herunder også eventuelt udvalgsarbejde i fx CAMU, FAMU og/eller HOAMU.

Dette aftales mellem enhedslederen, arbejdsmiljølederen, hvis denne er en anden end enhedslederen og arbejdsmiljørepræsentanten.
Arbejdsmiljørepræsentanten står til rådighed for kolleger inden for sin normale arbejdstid.

Arbejdsmiljøgruppernes samarbejde

Arbejdsmiljøgrupperne aftaler selv, hvordan samarbejdet i den enkelte gruppe skal foregå. Samarbejde mellem en tværgående arbejdsmiljøgruppe og de berørte enheders øvrige ledelse og/eller arbejdsmiljøgrupper aftales nærmere i enhederne.

Lokalarbejdsmiljøudvalg

Lokalarbejdsmiljøudvalg bistår arbejdsmiljøgrupperne med at varetage opgaver pålagt det operationelle niveau jf. §§ 31-32 i Bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Lokalarbejdsmiljøudvalg understøtter koordinering og samarbejde i det lokale arbejdsmiljøarbejde ved at:

- Planlægge og fastlægge lokale fremgangsmåder for arbejdsmiljøgruppernes virke
- Kontrollere arbejdsmiljøniveauet og arbejdsmiljøarbejdets effektivitet
- Medvirke til at arbejdsmiljøgrupperne kan løse sine opgaver
- Være kontakttled mellem arbejdsmiljøgrupperne og den øvrige arbejdsmiljøorganisation
- Behandle lokale arbejdsmiljøhensyn af betydning for de studerendes fysiske og psykiske studiemiljø, herunder revidering af undervisningsmiljøvurderingen (studiemiljøundersøgelsen) når der sker ændringer, der har betydning for studiemiljøet. I udgangspunktet er dette kun relevant for arbejdsmiljøgrupper på institutter.

Udvalgets samarbejde

Lokalarbejdsmiljøudvalg mødes mindst 1 gang i kvartalet afhængig af arbejdsmiljøopgavernes kompleksitet og omfang.

Mødedatoer, dagsorden og referater gøres tilgængelige for budgetenhedens medarbejdere samt studenterrepræsentanter involveret i arbejdsmiljøarbejdet.

Campusarbejdsmiljøudvalg (CAMU)

Campusarbejdsmiljøudvalget understøtter det campusspecifikke arbejdsmiljøarbejde, som går på tværs af de organisatoriske enheder til stede på den enkelte campus, ved at lede og koordinere arbejdet på det strategiske niveau jf. § 30 i Bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

CAMU understøtter det lokale arbejdsmiljøarbejde ved at:

- Planlægge, lede og koordinere det campusspecifikke arbejdsmiljøarbejde
- Føre tilsyn med arbejdsmiljøarbejdets effektivitet på campus
- Medvirke til at arbejdsmiljøgrupperne kan løse deres opgaver
- Være kontakttled mellem arbejdsmiljøgrupperne og den øvrige arbejdsmiljøorganisation på det pågældende campus

- Behandle lokale tværgående arbejdsmiljøhensyn af betydning for de ansattes arbejdsmiljø og studerendes studiemiljø.

Udvalgenes samarbejde

CAMU mødes 3 til 4 gange afhængig af arbejdsmiljøopgavernes kompleksitet og omfang.

Mødedatoer, dagsorden og referater gøres tilgængelige for budgetenhedernes medarbejdere samt studenterrepræsentanter involveret i arbejdsmiljøarbejdet.

Læs mere under bilag 2 til lokalaftalen.

Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg (FAMU)

Hovedområdernes arbejdsmiljøudvalg bistår Hovedarbejdsmiljøudvalget med at varetage opgaver pålagt det strategiske niveau jf. §30 i Bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

FAMU planlægger, leder og koordinerer arbejdsmiljøarbejdet for så vidt angår:

- Arbejdsmiljørettede spørgsmål, af sikkerheds- og sundhedsmæssig samt økonomisk konsekvens for hovedområdet.
- Principielle sager for området.
- Psykisk arbejdsmiljø.
- Føre tilsyn med hovedområdets arbejdsmiljøniveau og arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljøarbejde.
- Sager af relevans for hovedområdet, hvor Arbejdstilsynet er involveret.
- Kontakttled mellem hovedområdets arbejdsmiljøgrupper/lokalarbejdsmiljøudvalg samt mellem FAMU og HOAMU.

Udvalgenes samarbejde

Forretningsordenen for FAMU følger forretningsordenen for hovedområdets samarbejdsudvalg.

Med mindre andet er aftalt, har samarbejdsudvalget "Arbejdsmiljø" som første, faste punkt på dagsordenen efter en eventuel godkendelse af referat. FAMU deltager i samarbejdsudvalgets møde under punktet om arbejdsmiljø.

FAMU afholder 1 hovedområdemøde årligt med den øvrige arbejdsmiljøorganisation i området. På hovedområdemøder gøres der status og drøftes fremadrettede initiativer.

Hovedarbejdsmiljøudvalget (HOAMU)

Hovedarbejdsmiljøudvalget varetager opgaver pålagt det strategiske niveau jf. §30 i Bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

HOAMU planlægger, leder, rådgiver og orienterer om samt fører tilsyn med SDU's arbejdsmiljøarbejde. Herunder har HOAMU til opgave at:

Planlægning

- Fastlægge SDU's arbejdsmiljøstrategi

- Sikre planlægning og vurdering af centrale arbejdsmiljøprocesser; herunder arbejdspladsvurdering mm.
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Deltage i fastlæggelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse og sammensætning
- Samordne med andre virksomheder på samme arbejdssted⁹

Rådgivning

- Rådgive om løsning af arbejdsmiljøspørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i SDU's strategiske ledelse og daglige drift.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion og rådgive om kompetenceudviklingsplan
- Sikre at årsager til arbejdsskader og tilløb hertil undersøges, og foranledige at gentagelse forhindres

Registrering og kontrol

- Registrere SDU's arbejdsmiljøproblemer
- Kontrollere arbejdsmiljøarbejdet
- Udarbejde årligt en samlet oversigt over arbejdsskader
- Sikre stadig kontrol med overholdelse af sikkerhedsforskrifterne

Orientering

- Sikre at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om arbejdet
- Holde sig orienteret om bestemmelser om sikkerhed og sundhed
- Udarbejde plan over arbejdsmiljøorganisationen og sikre at medarbejderne gøres bekendt hermed

Udvalgets samarbejde

HOAMU afholder 1 ordinært møde mindst en gang i kvartalet.

HOAMU afholder ekstraordinære møder ved alvorlige ulykker, sundhedsskader eller tilløb hertil samt ved øvrige behov.

Mødedatoer for HOAMU's ordinære møder gøres tilgængelige for alle medarbejdere på SDUnet.

Arbejdsmiljøorganisationen modtager referater. Referater gøres tilgængelige for alle medarbejdere på SDUnet.

HOAMU afholder et stormøde årligt med den øvrige arbejdsmiljøorganisation. På stormøder gøres der status og drøftes fremadrettede initiativer.

⁹ Kapitel 3 i Bekendtgørelse nr. 65 om systematisk arbejdsmiljøarbejde.

Organisatorisk understøttelse af arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøteamet i SDU HR fungerer som arbejdsmiljøprofessionelle for organisationen i spørgsmål vedrørende arbejdsmiljøproblemstillinger og arbejdsmiljølovgivning.

Arbejdsmiljøteamet fungerer som sekretariat for Hovedarbejdsmiljøudvalget og udarbejder mødemateriale til udvalgmøderne samt referat fra møderne.

Arbejdsmiljøteamet udmønter Hovedarbejdsmiljøudvalgets beslutninger i organisationen og holder Hovedarbejdsmiljøudvalget orienteret om arbejdsmiljøarbejdet samt inddrager udvalget i løsning af arbejdsmiljøudfordringer og konkrete arbejdsmiljøproblemer.