

Referat

1. marts 2023

Emne	Hovedarbejdsmiljøudvalgsmøde 1/4	
Dato og tidspunkt	22. februar kl. 13-15	kgautier@sdu.dk T +4565504647 M +4593507700
Sted	Rektors mødelokale	
Inviterede medlemmer	Rektor Jens Ringsmose Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind Lektor Jonas Beermann, Mads Clausen Instituttet Laborant Christina Bøg Pedersen, Institut for Molekylær Medicin Instituttleder Peder Thusgaard Ruhoff, Institut for Teknologi og Innovation Instituttleder Jesper Bo Nielsen, Institut for Sundhedstjenesteforskning Udbudskonsulent Søren Andersen, Økonomiservice Specialkonsulent Kurt Kjær Olesen, Institut for Kulturvidenskaber Studerende David Fleckner Klausen, Studenterobservatør Studerende Maja Dithmar Oscar, Studenterobservatør	
Øvrige inviterede	HR-chef Lisbeth Møller, SDU HR Afdelingsleder Karna Kühnell Gautier, SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling Arbejdsmiljøkonsulent Luise Thuesen Marling, SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling Arbejdsmiljøkonsulent Sverre Berg Jensen, SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling	
Afbud fra	Servicechef Henrik Mørkenborg Ravn, Teknisk Service Instituttleder Torben Munk Damgaard, Institut for Sociologi, Miljø- og Erhvervsøkonomi	
Mødeleder	Rektor Jens Ringsmose	

Indhold

1. Beslutningsresumé.....	2
2. Meddelelser	3
3. Orienteringer	3
4. Drøftelser	4
5. Eventuelt.....	6

1. Beslutningsresumé

Ad 2: Meddelelser

Ingen beslutninger.

Ad 3: Orienteringer

Ingen beslutninger.

Ad 4: Drøftelser

Forslag til årlig arbejdsmiljødrøftelse. Hovedarbejdsmiljøudvalget blev præsenteret for et revideret koncept for den årlige arbejdsmiljødrøftelse, der i højere grad skal sikre dialog frem for monitorering af arbejdsmiljøgruppens arbejde. Udvalget bakkede op om det nye koncept, som er nærmere beskrevet under pkt. 4. Udvalget konkluderede, at konceptet afprøves i 2023 med en forskydning af deadline. Derudover evalueres konceptet sidst på året.

Arbejdsmiljø i SDU's nye personalepolitik. Hovedarbejdsmiljøudvalget fik fremlagt baggrunden for gennemskrivningen af den eksisterende personalepolitik, og blev præsenteret for oplæg til nyt afsnit om arbejdsmiljø fra det igangværende arbejde. Hovedarbejdsmiljøudvalget havde få bemærkninger til oplægget, som tages med i det videre arbejde med personalepolitikken. Udvalget konkluderede, at drøftelser om personalepolitikken, er vigtige - både for at sikre sig at politikken er i tråd med samfundsnormerne og med organisationen. Udvalget ser frem til det videre arbejde med personalepolitikken.

Indsats iht. ulykkesforebyggelse. Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderede, at man bakker op om systematiske runderinger, samt at det vil være positivt med begrænset papirarbejde i indsats/koncept. Udvalget bad om en yderligere uddybning af konceptet og en konkret plan for implementering på HoAmU's kommende møde i april.

2. Meddelelser

Ingen bemærkninger. Der henvises til særskilt bilag til referatet.

3. Orienteringer

Udvikling af ramme for arbejdsmiljøsamarbejde mellem SDU og samarbejdende sygehuse

Instituttleder Jesper Bo Nielsen/IST og Chef for Arbejdsmiljø og Udvikling Karna Kühnelt Gautier/SDU HR orienterede Hovedarbejdsmiljøudvalget om, at der aktuelt arbejdes med at udvikle en ramme for arbejdsmiljøsamarbejdet på tværs af SDU og samarbejdende sygehuse. Baggrunden er et ønske på SUND om at indgå en aftale om arbejdsmiljøsamarbejde for ansatte i kombinationsstillinger ved SDU; fx ansatte der fysisk arbejder på et sygehus, men en del af deres tid forsker som forskere ved SDU i en akademisk stilling.

Ansatte i kombinationsstillinger er – når de arbejder for SDU (uanset hvilken fysisk lokation arbejdet udføres på) formelt dækket af SDU's arbejdsmiljøorganisation – men udføres arbejdet på et sygehus, kan den formelle arbejdsmiljøleder eller -repræsentant fra SDU have svært ved at sikre sunde arbejdsforhold på distancen. Og omvendt for ansatte, der formelt kan være dækket af sygehusets arbejdsmiljøorganisation, mens de udfører arbejde for sygehuset på en af SDU's lokationer. Det kan derfor være gavnligt at aftale i en samarbejdsaftale hvordan de forskellige arbejdsmiljøorganisationer hjælper hinanden bedst muligt med at sikre sunde arbejdsforhold. SDU har samarbejde med sygehuse i både Region Syd og Region Sjælland.

Der er indtil videre indhentet inspiration fra Aarhus Universitet, der har indgået en aftale om arbejdsmiljøsamarbejde med Region Midtjylland. Der er indledt dialog med Teknisk Service på SDU ift. rammer for samarbejde om at sikre, at udstyr, man har stående hos hinanden, er i orden. Endelig er det afsøgt, om der kan tages afsæt i et koncept fra et område, der har stor erfaring med lignende aftaler - nemlig planer for sikkerhed og samarbejde ifm. byggerier.

Hovedarbejdsmiljøudvalget fandt det positivt, at der bliver kigget på en formalisering af ansvar og opgaver i arbejdsmiljøarbejdet på tværs af arbejdsgivere og lokationer.

Hovedsamarbejdsudvalget orienteres, når en ramme for arbejdsmiljøsamarbejdet er udviklet.

Nyt SUND – klassificering af rum

Laborant Christina Bøg Pedersen/IMM og Arbejdsmiljøkonsulent Sverre Berg-Jensen/SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling gav udvalget en orientering om klassificering af rum i Nyt SUND. Det er delopgave i flytningen af SUND til Nyt SUND på Campus Odense at få klassificeret rum. Dette sker i et samarbejde mellem institutter, der har laboratorier og værksteder (IMM, RI og IST), Teknisk Service og SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling. Her er der nedsat en arbejdsgruppe, der kortlægger og planlægger arbejdet, således at institutterne kan få klassificeret de nye lokaler inden indflytning. Der er tale om klassificering af ATEX, GMO og ioniserende stråling.

HoAmU spurgte ind til om tidsplanen holder, hvilket blev bekræftet. Arbejdsgruppen uddybede, at det ift. tidsplanlægning er et spørgsmål om timing: Det er et krav, at rummene er klassificeret inden arbejde i rummene kan påbegyndes, men samtidig kræver klassifikation, for nogen af lokaletyperne, at rummene er nogenlunde færdigindrettede, inden der kan foretages en anmeldelse og opnås godkendelse fra Arbejdstilsynet m.fl..

HoAmU stillede forslag om at orientere Arbejdstilsynet forud for anmeldelserne, så man undgik eventuel flkehalsproblematik. Dette råd tages med i det videre arbejde.

Medbestemmelse og medinddragelse i arbejdsmiljøarbejdet

Som en del af implementeringen af anbefalinger om medbestemmelse og medinddragelse, har SDU fået en ny portal, der skal skabe tydelighed om medbestemmelse og medinddragelse for ledere og medarbejdere. Universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind og chef for Arbejdsmiljø og Udvikling Karna Kühnell Gautier præsenterede udvalget for portalen, der formidler værdier, viden og læring om medbestemmelse og medinddragelse i et kort format. Ifølge arbejdsmiljøarbejdet vil der blive udviklet materiale om det at stille op og stemme til valg til arbejdsmiljøorganisationen. Ligesom der vil blive udviklet materiale der klæder nyvalgte på til at træde ind i arbejdsmiljøorganisationen og samarbejdet om arbejdsmiljø. Portalen åbnes på SDUnet i marts 2023.

Indsats ift. stress i forlængelse af Stormødet i Arbejdsmiljøorganisationen

Karna Kühnell Gautier orienterede udvalget om, at SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling efter stormødet i december har fået en række henvendelser fra enheder, der ønsker at sætte fokus på stress. På Det Samfundsvidenskabelige Fakultet vil man tilbyde alle interesserede institutter og centre lokale og praksisnære workshops. Der er også aftalt lokalt rekvirerede kurser/temadage om stressforebyggelse på bl.a. NAT og SUND med afsæt i det udbudte kursusprogram indenfor arbejdsmiljø under SDU's Medarbejderkurser.

Hovedarbejdsmiljøudvalget var glade for at se, at enhederne i organisationen havde fået inspiration til og mod på at arbejde videre med stressforebyggelse. Hovedarbejdsmiljøudvalget benyttede anledningen til igen at rose stormødet, program og indhold samt den store tilslutning til arrangementet.

4. Drøftelser

Forslag til årlig arbejdsmiljødrøftelse

Karna Kühnell Gautier fremlagde forslag om nyt koncept for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i 2023. Konceptet vil i højere grad understøtte dialog i arbejdsmiljøgrupperne frem for monitorering af arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Omdrejningspunktet for den årlige arbejdsmiljødrøftelse er fortsat at evaluere det forgangne år og planlægge det kommende års mål og arbejdsområder. Med det nye koncept vil arbejdsmiljøgrupperne få færre spørgsmål at besvare, og der vil ikke være en afrapportering i surveyxact som hidtil. I stedet skal arbejdsmiljøgruppen fremsendes et kort referat med de vigtigste pointer fra drøftelsen til Arbejdsmiljøteamet i SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling. Dertil skal der stadig afleveres en opdateret arbejdsmiljøopgørelse.

Arbejdsmiljøteamet i SDU HR vil herefter udarbejde et notat, der formidler resultater af arbejdsmiljødrøftelsen på tværs af universitetet. Herefter vil Hovedområdet's arbejdsmiljøudvalg og Hovedarbejdsmiljøudvalget modtage notat og arbejdsmiljøopgørelse for eget område. Arbejdsmiljøgrupperne modtager notat og egen ajourført arbejdsmiljøopgørelse. For at styrke den systematiske dialog mellem SDU HR og F-AMU om arbejdsmiljøarbejdet vil Arbejdsmiljøteamet tilbyde hvert arbejdsmiljøudvalg at præsentere notatets konklusioner og deltage i deres drøftelse. Alternativt skal hvert hovedområde gennemføre sin årlige drøftelse og fremsende et skriftligt referat fra drøftelsen til Arbejdsmiljøteamet i SDU HR, Arbejdsmiljø og Udvikling.

Fordi den årlige arbejdsmiljødrøftelse er forsinket i år (grundet udvikling af nyt koncept), blev der lagt op til, at processen i 2023 gøres kortere, så den følger denne tidsplan:

Dato	Opgave
Uge 8	Hovedarbejdsmiljøudvalget drøfter og kvalificerer nyt koncept for årlig arbejdsmiljødrøftelse på SDU
Uge 10	Materiale til den årlige arbejdsmiljødrøftelse udsendes til arbejdsmiljøorganisationen
Uge 15	Deadline for gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og indsendelse af referat samt rettelser til arbejdsmiljøopgørelsen til arbejdsmiljoe@sdu.dk /Arbejdsmiljøteamet SDU HR
Uge 17	Hovedområdet's arbejdsmiljøudvalg og Hovedarbejdsmiljøudvalget modtager notat for den årlige arbejdsmiljødrøftelse samt reviderede arbejdsmiljøopgørelser. Arbejdsmiljøgrupperne modtager notat og egen ajourført arbejdsmiljøopgørelse.
Uge 17 (24/4)	Hovedarbejdsmiljøudvalget får en status på processen for den årlige arbejdsmiljødrøftelse
Uge 18-26	Hovedområdet's arbejdsmiljøudvalg gennemfører egne årlige arbejdsmiljødrøftelse. SDU HR, Arbejdsmiljøteamet deltager i drøftelserne.
Uge 34 (22/8)	Hovedarbejdsmiljøudvalget gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse og samler op på erfaringerne med det nye koncept for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Hovedarbejdsmiljøudvalget havde følgende bemærkninger til konceptet:

- Det eksisterende koncept for den årlige arbejdsmiljødrøftelse har for nogen arbejdsmiljøgrupper fungeret godt, mens det for andre arbejdsmiljøgrupper ikke har fungeret efter hensigten. Derfor er der opbakning til at justere konceptet for at favne hele arbejdsmiljøorganisationen. På den baggrund blev der stillet forslag om, at konceptet blev afprøvet som pilot på udvalgte hovedområder, inden konceptet implementeres for hele SDU. Der var dog flertal for, at konceptet implementeres for hele SDU, men med mulighed for evaluering.
- Det nye koncept kan bringe større fokus på dialogen og mindre krav til skriftlighed, hvilket kan være en hjælp til arbejdsmiljøgruppen i at prioritere tiden på drøftelsen frem for afrapporteringen. Det nuværende koncept lægger op til større skriftlighed, hvilket er tidskrævende for en arbejdsmiljøgruppe, der i forvejen gerne vil prioritere tiden på styrke arbejdsmiljøet frem for dokumentationen.
- Udvalget ser gerne at deadline for gennemførelse af drøftelsen rykkes til sidst på foråret/først på sommeren, så der er mere tid til at gennemføre en kvalificeret drøftelse i arbejdsmiljøgrupperne.

Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderede, at konceptet afprøves i 2023, med en forskydning af deadline. Derudover evalueres konceptet sidst på året.

Arbejdsmiljø i SDU's nye personalepolitik

Thomas Buchvald Vind samt Karna Kühnell Gautier orienterede udvalget om arbejdet med ny personalepolitik. HSU har besluttet, at SDU's personalepolitik skal gennemskrives og have en ny web-orienteret struktur, med henblik på at opdatere personalepolitikken og gøre den lettere tilgængelig for SDU's ledere og medarbejdere. Et vigtigt tema i personalepolitikken er arbejdsmiljø og derfor præsenteres HoAmU for udkast til denne del af personalepolitikken.

Hovedarbejdsmiljøudvalget havde følgende bemærkninger til, hvad personalepolitikken skal kunne på arbejdsområdet:

- Udvalget fandt det igangværende arbejde med revisionen af personalepolitikken meget positivt. En omskrivning giver god mening.
- Udvalget havde et konkret ønske om, at formuleringerne i politikken ikke vil give anledning til forvirring. Til eksempel blev det nævnt, at det er uklart, hvad der menes med "optimale fysiske og psykiske rammer". Det er vigtigt, hvis politikken skal kunne anvendes, at den ikke efterlader ledere og medarbejdere med usikkerhed om, hvad der menes.
- Der blev udtrykt usikkerhed om formålet med politikken for den enkelte medarbejder; hvordan skal den anvendes i det daglige? Dertil hvordan man vil sikre en større synlighed af personalepolitikken, end den hidtil har haft?

HR-Chef Lisbeth Møller forklarede, at politikken skal ses som et vigtigt fundament for det at arbejde på SDU. Det skal være noget, vi kan se os selv i som ansatte. Den skal definere SDU som arbejdsplads, og definere en kultur og de normer der skal efterleves på SDU. Hun var enig i vigtigheden af synlighed, bl.a. derfor er der også fokus på en online web-struktur. Hun vil tage pointen med tilbage til arbejdsgruppen.

Jens Ringsmose opsummerede, at politikken har det formål at sætte retning og hjælpe proaktivt med at skabe en god arbejdsplads. Han understregede, at en væsentlig del af at få politikken til at leve, netop er at have drøftelserne og processen omkring den, i højere grad end det at have dokumentet. Dette bakkede udvalget op om.

Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderede, at drøftelser afledt af personalepolitikken er vigtige - både for at sikre, at politikken er i tråd med samfundsnormerne, og for organisationen. Drøftelserne om politikken er med til at sikre, at SDU følger med tiden. Udvalget ser frem til det videre arbejde med gennemskrivningen.

Indsats ift. ulykkesforebyggelse

I forbindelse med nogle af de seneste arbejds- og nærved-ulykker som SDU har haft, er nogle sikkerhedskrav blevet overset. Sverre Berg-Jensen redegjorde for, at nogle af disse "fejl" kan fanges, inden der opstår egentlige ulykker, ved at forbedre den interne overvågning og kontrol af sikkerhedsforholdene. Med afsæt i de områder på SDU, hvor der er en praksis for sikkerhedsrunderinger, foreslog han, at der udarbejdes en overordnet procedure for SDU vedr. sikkerhedsrundering. Samt at der igangsættes en proces, hvor der udarbejdes nogle enkle og effektive værktøjer til sikkerhedsrunderinger, som arbejdsmiljøgrupperne efterfølgende via information og evt. workshops lærer at bruge. Efter udvikling og implementering vil sikkerhedsrunderingerne være en almindelig driftsmæssig opgave for arbejdsmiljøorganisationen.

Hovedarbejdsmiljøudvalget fandt, at forslaget og ideen om en central styrket indsats for en systematisk tilgang til kontrol af sikkerhedsforholdene, er en god idé. Forslag om simple skemaer som redskaber til den systematiske sikkerhedsrundering fandt udvalget værdifuldt. Sikkerhedsrunderingerne er en vigtig del af arbejdsmiljøgruppens arbejde, og det er positivt, hvis arbejdet kan ske med begrænset papirarbejde. Udvalget præciserede, at problemer der kan løses med det samme, skal håndteres når de konstateres, mens mere komplekse løsninger skal indarbejdes som en del af arbejdsmiljøgruppens tids- og handleplan. Her er det vigtigt, at der er ressourcer i organisationen til at håndtere udfordringer, der kræver hurtig handling, mens der samtidig skal være en opmærksomhed på, at nogle forbedringer ikke kræver akut handling, men kan afvente fx alm. vedligehold af bygninger.

Hovedarbejdsmiljøudvalget havde følgende forslag til at kvalificere konceptet:

- Udvalget foreslog, at konceptet og de systematiske runderinger bliver internaliseret i eksisterende arbejdsprocesser fx som et fast punkt i arbejdsmiljøgruppens årshjul
- Udvalget ser gerne, at skemaerne udvikles til at dække hhv. det våde og det tørre område, med henblik på at gøre arbejdet mere overskueligt og nemmere at gå til for den enkelte arbejdsmiljøgruppe.
- Sikkerhedsrunderinger er kendetegnede ved at afspejle kultur og rutiner, derfor foreslog udvalget, at det er en fordel for indsatsen, at runderingerne gennemføres med deltagelse fra personer, der ikke hører til den pågældende enhed. Flere af udvalgets medlemmer forklarede, at dette nogle steder allerede er en praksis med en positiv effekt.
- Udvalget ser en fordel i, at sikkerhedsrunderingerne kan anvendes proaktivt i arbejdet med at fastlægge snitflader mellem SDU og OUH og andre eksterne samarbejdspartnere, fx ansvar og kontrol af udstyr og apparater.

Hovedarbejdsmiljøudvalget konkluderede, at man bakker op om de systematiske runderinger, og at det vil være positivt med begrænset papirarbejde.

Udvalget bad om en uddybning af konceptet og en konkret plan for implementering på HoAmU's møde i april.

5. Eventuelt

Temaer på næste møde i HoAMU

Jf. årshjul

- SDU's årlige arbejdsmiljødrøftelse/ status
- Arbejdsmiljøarbejde i campusbyerne/ model for styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet
- Stormøde AMO 2023/ forslag til tema: En attraktiv (campus-) arbejdsplads
- Valg til AMO - planlægning

Karna Kühnell Gautier orienterede udvalget om, at valg til arbejdsmiljøorganisationen hidtil har været gennemført manuelt, mens øvrige valgprocesser på SDU gennemføres digitalt. I SDU HR arbejdes der på at digitalisere AMO-valgprocessen til november. Arbejdsmiljøteamet vil præsentere arbejdet ved det kommende møde.

Jens Ringsmose gjorde opmærksom på, at man altid kan rette henvendelse til Arbejdsmiljø og Udvikling, hvis der er punkter man ønsker til dagsordenen.