



Mødereferat

ARBEJDSMILJØKOORDINATORNETVÆRK

Dag: Tirsdag den 04.02.2025

Tid: Kl. 12.00 – 15.30

Sted: LY101 - møderum S04

Deltagere:

Arbejds miljøkoordinatorer fra:

AKM, AHR, AIT, AUS, Aqua, Bioengineering, Biosustain, CAS, Compute, Construct, Engineering Technology, Energi, Entrepreneurship, Food, Kemi, Learn for Life, Nanolab, Offshore, Sundhedsteknologi, og Wind

DTU Arbejds miljøsekretariat (CAS AB + Koncern HR)

Andre gæster:

Anne Schroll Marquard, Koncern HR

Line Stavnsbo, Koncern HR

Michel Onnik Berg Doukmadjian, Koncern HR

Nina Fog Møllegaard, Koncern HR

Tina Messerschmidt Nielsen, Koncern HR

Afbud:

Arbejds miljøkoordinatorer fra:

Adgangskursus, AFRI, AØR, APR, Electro, Fysik, Kemiteknik, Management, Skylab, Space og Sustain

Berit Helen Vangborg, CAS AB

Karin Grønlund Fredborg, CAS AB

Søren Fugleberg, CAS AB

Dagsorden

1. Velkommen v/ Lars Villadsen, CAS AB

Arbejds miljøkoordinator netværket (AMK-netværket) sagde farvel og tak for indsatsen til fratrådte arbejds miljøkoordinatorer (AMK'er) for AKM, AIT, AUS og DTU Compute.

I forlængelse heraf bød AMK-netværket velkommen til nye arbejds miljøkoordinatorer Katrine Damkjær (AKM), Dorte Bastholm (AIT), Johanne Dahl (AUS) og Sabrina Spangsdorf (DTU

Compute), som alle kort introducerede sig selv og gav udtryk for at se frem til det kommende samarbejde i AMK-netværket.

a) Safety Moment

Lars gennemgik overordnet DTU's ulykkesstatistik 2024 (LTIF), samt informerede om udviklingen i ulykkesstatistikken på DTU fra 2018-2024 (se slide).

LTI angiver antal ulykker, som har medført fravær ud over dagen for ulykken, og LTIF (Lost Time Incident Frequency) angiver antal arbejdsulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (ulykkesfrekvens).

På DTU er der registreret 12 ulykker med fravær i 2023 og i 2024 medførende en ulykkesfrekvens på lidt over 1.

Fald i niveau og mellem niveauer er stadig en af de hyppige årsager til ulykkerne.

b) Godkendelse af referat og dagsorden

Bilag 1: Referat fra Arbejds miljøkoordinatorkonferencemøde den 18.11.2024

Referat fra forrige AMK-netværksmøde den 18.11.2024, samt dagsorden for indeværende møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Orienteringer fra Arbejds miljøsekretariatet v/ Lars Villadsen, CAS AB og Anders Jacobsen, Koncern HR

a) Spørgsmål og kommentarer til infobrevet DTU Arbejds miljø Info

Bilag 2: DTU Arbejds miljø Info

Lars informerede kort om de forskellige temaer i infobrevet, og han opfordrede AMK-netværket til at videreformidle infobrevet lokalt på egen universitetsenhed. Infobrevet udgives hvert kvartal.

b) Afsluttende møde med Arbejdstilsynet

I andet halvår af 2024 var Arbejdstilsynet (AT) på tilsyn på universitetsenhederne DTU Energi, DTU Bioengineering og DTU Offshore. I forlængelse heraf har der været afholdt flere opfølgende møder mellem DTU og AT, hvor der har været en konstruktiv dialog blandt andet om, hvordan tilsynene - og dialogen herunder - varetages på en god og konstruktiv måde, både fra DTU's og AT's side.

AT har oplyst, at som noget nyt skal arbejdsgiveren skriftligt kunne dokumentere over for AT, at der er taget højde for det såkaldte "nærhedsprincip" ved etablering af en arbejdsmiljøorganisation og ved større væsentlige organisatoriske ændringer. Se [Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 65 af 22. januar 2024 om systematisk arbejdsmiljøarbejde](#).

AT er bekendt med opbygningen af DTU's arbejdsmiljøorganisation, og AT accepterer ikke, at psykisk arbejdsmiljø alene varetages af LSU. En arbejdsmiljøorganisation skal løbende arbejde med og være involveret i alle dele af arbejdet for et sundt og sikkert arbejdsmiljø - fysisk såvel som psykisk.

Modellen for afholdelse af DTU Trivselsdialoger (psykisk APV) har AT givet "grønt lys" til.

AT har gjort opmærksom på, at der er udgivet en ny vejledning [At-vejledning \(4.3.1-1\) "Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane"](#). AT-vejledninger vejleder om, hvordan reglerne i arbejdsmiljølovgivningen skal fortolkes.

c) AMO net - mulighed for kommunikation

Tillidsrepræsentanterne på DTU har en platform til uformel kommunikation, som hedder "TR net". Hvis AMK netværket ønsker en lignende platform "AMO net" for arbejdsmiljøorganisationen, kan dette igangsættes evt. med inspiration fra TR net.

Platformen kan understøtte uformel kommunikation, vidensdeling og samarbejde på tværs af arbejdsmiljøorganisationen.

Flere fra AMK-netværket oplyste om mindre lokale netværksgrupper evt. understøttet af digitale platforme. AMK-netværket gav ikke udtryk for et behov for et generelt "AMO net" på tværs af DTU.

- 3. Afholdelse af møder i Arbejdsmiljøkoordinatorknetværket** v/ Lars Villadsen, CAS AB og Anders Jacobsen, Koncern HR
- fremtidige rammer, form og indhold
 - samarbejde, vidensdeling, erfaringsudveksling

Anders informerede om afholdelse af møder i AMK-netværket. Møderne afholdes 4 gange årligt, og formålet er blandt andet at informere om centrale DTU tiltag, skabe relationer mellem AMK'erne, samt understøtte dialog, samarbejde, vidensdeling og erfaringsudveksling.

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø kan have lidt forskellig karakter. Med tiden er der kommet mere fokus på psykisk arbejdsmiljø end tidligere.

Et forslag var, at hvert andet møde fokuserer på henholdsvis psykisk arbejdsmiljø (faciliteres af Koncern HR) og fysisk arbejdsmiljø (faciliteres af CAS AB).

AMK-netværket havde en drøftelse herom i plenum. Nogle gav udtryk for, at møder hvert halve år om fysisk arbejdsmiljø er ikke nok. Det blev aftalt, at Arbejdsmiljøsekretariatet vil tage det til efterretning, og emnet tages op på næste AMK netværksmøde.

PAUSE

AMK-netværket drøftede i mindre grupper deres behov og bidrag til AMK-netværket, samt fremtidige rammer, form og indhold. Til denne gruppeproces benyttede AMK-netværket *Netværksstjernen* (se slide), og noter fra gruppedrøftelserne blev indsamlet til efterfølgende sammenfatning (se bilag).

I forlængelse af gruppedrøftelserne var der en kort opsamling i plenum, hvor det blandt andet blev nævnt, at det er vigtigt med psykologisk tryghed i netværket, så AMK'erne også kan drøfte svære emner.

Der blev ligeledes delt overvejelser i forhold til organiseringen af fysisk/psykisk arbejdsmiljø på DTU, som er vigtigt i forhold til klarhed over roller, ansvar og opgaver (AMO/LSU). Tidligere er der blevet meldt ud på DTU, at det er LSU, der varetager det psykiske arbejdsmiljø.

4. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen indenfor psykisk arbejdsmiljø v/ HR - projekt på KAMU handleplan

Anders informerede om et projekt på KAMU's handleplan omhandlende et kompetenceudviklingsforløb af arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljøkoordinatorer inden for psykisk arbejdsmiljø. Formålet er at opnå fælles læring og viden, samt styrke kompetencer hos arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljøkoordinatorer i forhold til indsatsen for trivsel og psykisk arbejdsmiljø på DTU.

KAMU er projektejer, og AHR er ansvarlig for udviklingen og gennemførelse af kompetenceudviklingsforløbet, som forventes klar til september måned i år.

Anders understregede, at man via kompetenceudviklingsforløbet ikke vil blive uddannet konfliktmægler eller psykolog, men at man vil opnå viden og en række konkrete værktøjer til håndtering af forskellige emner indenfor det psykiske arbejdsmiljø.

Kompetenceudviklingsforløbet består pt. af 6 moduler af 2 timers varighed (2-3 dage med fysisk fremmøde), og på grundlag heraf vil der udvikles enkeltstående online moduler.

Forløbet består af følgende 6 moduler:

1. AMO i forandring: Roller og ansvar (HSU, KAMU, psykisk APV, TR)
- tovholder: Anders Jacobsen, Koncern HR
2. Dialog, samarbejde og håndtering af konflikter
- tovholder: Michel Onnik Berg Doukmadjian, Koncern HR
3. Neurodiversitet (viden og værktøjer)
- tovholder: Tina Messerschmidt Nielsen, Koncern HR
4. Sexisme (inkl. fokus på hvordan DTU håndterer krænkende adfærd)
- tovholder: Anne Schroll Marquard, Koncern HR
5. Balance i arbejdslivet (inkl. proaktive indsatser til stressreduktion)
- tovholder: Line Stavnsbo, Koncern HR
6. Inkluderende kultur (psykologisk tryghed og hvad når det ikke er der)
- tovholder: Anne Marie Rosenlund Kjældgaard

Alle tovholdere for udvikling af et af modulerne på kompetenceforløbet gav hver især en kort præsentation af modulet til AMK-netværket.

På modulerne bliver de forskellige emner uddybet i forhold til rammer, viden, værktøjer og opmærksomhedspunkter, og der vil være mulighed for dialog og drøftelser, samt netværksdannelse (hvad der kan lade sig gøre på 2 timer).

Udover de 6 moduler vil der blive etableret netværksaktiviteter i mindre grupper med fokus på

at omsætte det tillærte i praksis.

Forløbet vil i første omgang være et tilbud til alle AMK'ere, som vil have mulighed for at tage en "ven" med (AMR/leder). Efterfølgende vil forløbet blive tilbudt til alle AMR og TR. Det er vigtigt at samarbejde med TR og ledelsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø.

AMK-netværket drøftede temaerne for de 6 moduler i mindre grupper og noterede ned undervejs. Herefter var der opsamling og drøftelser i plenum, og AMK-netværket gav blandt andet udtryk for, at det er vigtigt:

- at huske at diversitet også rummer mange andre emner
- at lytte til folks behov og udvise hensyn
- at hensynet skal gå begge veje - der udvises hensyn til en medarbejder med særlige behov, men samme medarbejder skal også udvise hensyn til andre
- at inddrage og uddanne ledelsen til at varetage det psykiske arbejdsmiljø - ikke kun AMK og AMR
- at modulerne indeholder gode og effektive værktøjer til kommunikation, fx spørgeredskaber og metoder til aktiv lytning
- at italesætte og arbejde med forebyggelse, fx af stress

AMK-netværket foreslog et modul 7 i kompetenceudviklingsforløbet, hvor der skulle være fokus på opsamling og erfaringer med at omsætte viden og læring til praksis i dagligdagen.

Tovholdere på modulerne noterede input fra AMK-netværket ned, og notatark fra gruppedrøftelserne blev ligeledes indsamlet ind til tovholderne mhp. videreudvikling af indhold på modulerne.

5. Rollen som Arbejdsmiljøkoordinator v/ HR

Anders gennemgik følgende opmærksomheder i forhold til AMK rollen (se slide):

- AMK er en DTU opfindelse (står ikke i lov om arbejdsmiljø)
- AMK er udpeget (af direktøren) og AMR er valgt (af medarbejderne)
- AMK har en koordinerende rolle (både fysisk og psykisk arbejdsmiljø)
- AMK er fortrolig med de store linjer i både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø
- AMK samarbejder med HR partner om at løfte det psykiske arbejdsmiljø
- AMK er ofte (også) med i LSU
- AMK har et tæt samarbejde med de lokale ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter, samt koordinerer arbejdsmiljøindsatsen
- Det anbefales, at AMK ikke også er medarbejdervalgt som arbejdsmiljørepræsentant (AMR), fordi der heri kan ligge en interessekonflikt.
- AMK har et ansvar for at sikre, at trivselsdialogerne bliver dokumenteret (AMR'er er med i planlægningen af dem).

AMK-netværket drøftede i plenum forskellige opmærksomheder og erfaringer med AMK-rolle, herunder :

- det kan være svært at finde nogle til at udfylde rollerne som AMK og AMR

- ca. 1/3 del af AMK'er er også AMR
- det er meget forskelligt på universitetsenhederne, hvor meget tid der er allokeret til AMK rollen
- nogle universitetsenheder er meget små og for at opgaverne kan blive løftet effektivt og ordentlig, har man udpeget en AMR til AMK rollen også
- det er godt at have mulighed for at sparre med andre AMK'ere i netværket

6. Drøftelse af opmærksomhedspunkter fra Arbejds miljøkoordinatorkoordinator netværk til KAMU v/ Majken Becker, DTU Nanolab

AMK-netværket vil gerne bringe videre til KAMU en opmærksomhed på flere ressourcer til arbejdsmiljø arbejdet, således at det psykiske arbejdsmiljø kan løftes, uden at det sker på bekostning af det fysiske arbejdsmiljø.

AMK-netværket ønsker at fortsætte med 4 generelle AMK-netværksmøder årligt som indtil nu, hvor der også skal være plads til at drøfte det fysiske arbejdsmiljø. Derudover kan der planlægges yderligere møder (fx 2 årligt) om arbejdsmiljøfaglige temaer, fx indenfor psykisk arbejdsmiljø.

Majken vil bringe ovenstående opmærksomhed videre til Koncern Arbejds miljøudvalget på KAMU Q1 møde den 3. marts 2025.

På opfordring fra AMK-netværket drøftede KAMU på [møde den 2. december 2024](#), hvordan der kan skabes en sammenhæng mellem arbejdsmiljø hos medarbejderne og arbejds-/studiemiljø for de studerende, som studenterrepræsentanterne repræsenterer.

KAMU drøftede forskellige overvejelser og opmærksomheder, herunder blandt andet:

- det er vigtigt at finde ud af hvilke arbejdsmiljømæssige emner på universitetsenheden, der er relevante for de studerende.
- der findes forskellige modeller og måder at inddrage de studerende i arbejdsmiljøarbejdet fx afholde et særskilt møde for de studerende, hvor de kan blive inddraget i relevante arbejdsmiljømæssige emner.
- de studerende kan deltage i hele universitetsenhedens AMU møde, eller blot i den del af mødet, hvor relevante dagsordenpunkter for de studerende drøftes.

KAMU afrundede drøftelserne med at understrege, at de studerendes arbejds-/studiemiljø er bedst tjent med at blive drøftet lokalt på de enkelte universitetsenheder. De enkelte universitetsenheder må hver især afprøve, hvilken model for inddragelse af de studerende, der fungerer bedst hos dem.

7. Eventuelt

AMK-netværket foreslog emnet "[alene-arbejde](#)" som punkt til næste AMK møde.