



# Mødereferat

## ARBEJDSMILJØKOORDINATORNETVÆRK

**Dag: 04.02.2026**

**Tid: Kl. 12.00 – 15.30**

**Sted: LY101 - møderum S04**

### Deltagende:

Arbejds miljøkoordinatorer fra:

Adgangskursus, AFRI, AHR, AØR, AUS, Bioengineering, CAS, Compute, DeiC, Electro, Energi, Engineering Technology, Food, Kemi, Kemiteknik, Nanolab, Offshore, Space, Sundhedsteknologi og Wind

DTU Arbejds miljøsekretariat (CAS AB + Koncern HR)

### Fraværende:

Arbejds miljøkoordinatorer fra:

AIT, AKM, APR, Aqua, BRiGHT, Construct, Entrepreneurship, Fysik, Learn for Life, Management, Skylab og Sustain

### Gæster:

Jan Wittrup Gundorf, psykolog, Koncern HR

Michael Simonsen, Koncern HR

Janne Dragsted, DTU Mekanik, tillidsrepræsentant

## Dagsorden

### 1. Velkommen v/ Lars Villadsen, CAS AB

Arbejds miljøkoordinator netværket (AMK-netværket) bød velkommen til Antonina Plakhotniuk, som er ny arbejds miljøkoordinator (AMK) fra DTU Compute.

#### a) Safety Moment

##### DTU's ulykkesstatistik 2025

Lars gennemgik overordnet DTU's ulykkesstatistik 2025 (LTIF), samt informerede om udviklingen i ulykkesstatistikken på DTU fra 2018-2025 (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).



I 2025 ses en tydelig positiv tendens med et lavere antal af fraværsdage efter arbejdsulykker (LTI), og ulykkesfrekvensen er fortsat relativt lav.

I 2025 blev der på DTU anmeldt 11 arbejdsulykker med fravær, som medførte i alt 42 fraværsdage. Det resulterer i en LTIF på 0,9. I 2024 blev der på DTU anmeldt 12 ulykker med fravær, som medførte i alt 178 fraværsdage.

Sammenlignet med tidligere år, hvor få alvorlige ulykker resulterede i mange fraværsdage, har 2025 ikke haft tilsvarende alvorlige ulykker.

Blandt de 11 anmeldte arbejdsulykker i 2025 udgjorde knap halvdelen faldulykker.

Det samlede antal registrerede nærved-hændelser på DTU er steget i forhold til 2024. I 2025 blev der registreret 98 nærved-hændelser mod 66 i 2024. Stigningen skyldes et øget fokus fra universitetsenhederne på at registrere disse hændelser.

AMK netværket drøftede arbejdsulykker og indrapportering af nærved-hændelser på DTU. Stigningen i indrapportering af nærved-hændelser på DTU ses positivt i forhold til en mere moden registreringskultur, som kan understøtte en forebyggende indsats med henblik på at undgå ulykker fremadrettet.

#### Sygefravær på DTU - generelt

Nina informerede dernæst om sygefravær på DTU, og sammenlignet med tal om fravær generelt, er der på DTU en betydelig mængde fraværsdage, der ikke omhandler ulykker.

Periode	Headcount	Årsværk	Sygedage
2025	8.029	6.466	46.326
2024	7.784	6.192	43.591
2023	7.588	5.975	43.725

Sygefravær handler i udgangspunktet om, at vi fra tid til anden bliver syge, og at et levet liv i perioder kan kræve så meget af os, at vi ikke kan få det til at balancere med vores arbejdsliv. DTU opfordrer til, at vi ikke arbejder, når vi er syge, og at vi løbende er opmærksomme på i en dialog med vores leder om at balancere vores ressourcer i pressende situationer.

Desuden opfordrer DTU til, at vi undlader at komme fysisk på DTU, når der er risiko for, at vi kan smitte vores kolleger med fx virus. Jævnfør DTU's delpolitik omkring fleksibel arbejdstilrettelæggelse.

Nina informerede videre, at størstedelen af det sygefravær, der registreres, handler også om trivsel. Faktorer, som hvordan vi har det med os selv, om vi kan mestre vores arbejdsopgaver, om vi er en del af et fællesskab, at vi føler os værdsat af vores kollegaer, om vi har kemi med lederen, og at lederen har tillid til os, spiller sammen med vores trivsel.

Forandringer, mulighed for indflydelse, ledelsesbeslutninger vi ikke forstår, besparelser på rammen, sygdom i nærmeste familie eller funktionsnedsættelser, der kan være mere eller mindre permanente har også betydning for trivsel og fravær på arbejdspladsen.

Fravær handler om mange faktorer (og faktorerne påvirker hinanden indbyrdes). Forskning viser, at den proaktive dialog (ikke om hvorfor medarbejdere er fraværende, men om hvad vi kan gøre for at arbejdsmiljøet er mere trygt, sundt og inkluderende) har en positiv effekt på trivsel og fravær.

Hvad du kan gøre - det kan være et spørgsmål som: Hvad kan jeg justere på i dit arbejdsmiljø, der gør det mindre belastende for dig at være på arbejde. Eller har du en kollega, som du har tillid til, har du oplevet noget tilsvarende tidligere, hvad hjalp der, hvordan kan jeg bedst hjælpe dig, kan vi tematisere noget af det, der er svært for dig, så fællesskabet bedre kan hjælpe med at inkludere og rumme (så er der mindre skyld og skam til den enkelte) er eksempler, som flere har oplevet hjælpsomme i svære situationer.

DTU har udviklet flere [dialogværktøjer og samtalehæfter](#) - blandt andet om stress og den svære samtale.

Nina holdt herefter et kort oplæg om de tendenser, som vi ser i omverden. Det psykiske arbejdsmiljø fylder mere og mere i den offentlige debat, og det er heldigvis også blevet noget, som mange taler mere åbent om (se slides).

AMK-netværket blev herefter introduceret til en øvelse, hvor alle AMK deltog og tog et skridt frem, når de kunne sige ja til følgende udsagn:

Fem udsagn om fravær, der gik på:

1. Fraværende pga. en fysisk arbejdsulykke
2. Fraværende pga. børn, der ikke trives i skolen
3. Fraværende fra arbejdet pga. mistrivsel og/eller stress
4. Kender en kollega, der er indenfor autisme eller ADHD spektret
5. Deltaget i og trænet dialog om trivsel i 2025 ...

Stort set alle AMK kunne træde mindst fire skridt frem, og Nina drog delkonklusion på øvelsen, at størstedelen af det sygefravær, som vi har på DTU, udspringer af faktorer i det psykiske arbejdsmiljø.

Dernæst gennemgik Michael Simonsen, Koncern HR, data vedrørende fravær på DTU (se slides).

Michael gennemgik en række figurer, der viste generelle tal og tendenser omkring fravær, og eksemplificerede blandt andet med at omfanget af fravær kan sammenlignes med, at en afdeling på DTU mere end 150 mennesker ikke er på arbejde i 1½ måned.

Michael fortalte også, at alle ledere selv kan skabe overblik over egen enhed - og opfordrer i samme ombæring til at være opmærksomme på en meget varierende registreringspraksis på tværs af DTU.

LSU er ofte tæt på opgaven med at have overblik over en enhedens fravær.

Det er vigtigt at holde fast i ledelsesansvaret for arbejdsmiljø, også når det kommer til fravær. Det er lederen, der har dialog, og som ved, hvad der ligger bagved "tallene".

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er det oplagt, at AMK samarbejder med LSU (og direktøren) om at etablere et fælles overblik over fravær og sammen koordinerer, hvilke indsatser enheden ønsker at prioritere det næste år.

Michael gennemgik en række tal og tendenser omkring sygefravær på DTU:

- 7 sygefraværsdage pr. medarbejder årligt (inklusive langtidssyge = mere end 20 dages sygefravær årligt).
- Barns 1. og 2. sygedag tæller ikke med i statistikken.
- Langtidssygdom repræsenterer mere end halvdelen af alt sygefravær = 55 %.
- Korttidssygdom udgør under halvdelen af alt sygefravær = 45 %.
- TAP registrerer oftere fravær end VIP.
- Danskere er oftere mere fraværende end nationaliteter med højere magtdistance.
- På tværs af DTU er der meget stor variation i registreringen af fravær.

Herefter præsenterede Jan Wittrup Gundorf, Koncern HR, foreløbige fakta for 2025 fra DTU Psykologrådgivning. De endelige tal fremlægges i HSU og KAMU:

- Henvendelser i alt: ca. 200
- Årsager til henvendelser: Stress, mistro og samarbejdsproblemer.  
2/3 af henvendelserne handler primært om stress, mens 1/3 af henvendelserne primært handler om mistro og samarbejdsproblemer
- Phd'erne er den medarbejdergruppe, der har det største antal henvendelser.
- Både TAP og VIP benytter ordningen.

Tendenser (fortsætter ind i 2026):

- Henvendelserne er mere specialiseret, særlig omkring neurodiversitet.
- Geopolitisk situation (Iran, Rusland-Ukraine, Israel-Gaza) betyder flere henvendelser om bekymring forbundet hermed.
- Flere efterspørger kulturkyndig rådgivning i forhold til at arbejde og leve i et andet land.
- Relativt stabilt niveau i antal henvendelser gennem flere år (ca. 200).
- Alle universitetsenheder kender til Psykologrådgivningen.

**b) Godkendelse af referat og dagsorden**

*Bilag 1: Referat fra Arbejdsmiljøkoordinatorkonferencemøde den 17.11.2025*

Referat fra forrige AMK-netværksmøde den 17.11.2025, samt dagsorden for indeværende møde blev godkendt uden kommentarer.

**2. Orienteringer fra Arbejdsmiljøsekretariatet** v/ Lars Villadsen, CAS AB og Nina Fog, Koncern HR

**a) Spørgsmål og kommentarer til infobrevet DTU Arbejdsmiljø Info**

*Bilag 2: DTU Arbejdsmiljø Info*

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

**b) Deltagelse i keminetværk** v/ Majken Becker, DTU Nanolab

Majken informerede, at hun deltager i keminetværk på tværs af universiteterne, og hvis andre er interesseret i at deltage, så send en mail til [Majken](#).

**c) Safety moments** v/ Majken Becker, DTU Nanolab

Opfordring til at dele safety moments på tværs af universitetsenheder til inspiration. Send gerne udgaver af safety moments på dansk/engelsk til Lars, som vil blive delt via [DTU Inside](#).

**d) Næste AMK temamøde** - den 19. marts 2026

Næste AMK temamøde er planlagt til foregå torsdag den 19. marts 2026.

Forslag til tema er DTU's Beredskab (fysisk/psykisk), som blev godkendt.

AMK-netværk vil fortsat gerne have mulighed for fremadrettet at byde ind med forslag til temaer.

**e) Fleksibilitet i arbejdsdagen**

Rektor understregede på HSU møde den 2. december 2025, at *Delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen* stadig gælder, og at der ikke er ønske om at vende tilbage til tiden før Corona.

Delpolitikken giver alle medarbejdere ret til en dialog med egen leder med henblik på at drøfte ønsker om fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Fleksibiliteten skal balanceres med hensynet til arbejdsopgaver, samt det faglige og kollegiale fællesskab.

Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen er ikke det samme som faste ugentlige hjemmearbejdsdage, da dette kan medføre en begrænsning af den fleksibilitet, som organisationen søger at fremme gennem delpolitikken.

**3. Fælles seminar m. HSU og KAMU** v/ Nina Fog og Line Stavnsbo, Koncern HR

Formål med fællesseminaret var at øge kendskab og forståelse for hinandens ansvarsområder, samt understøtte samarbejde på tværs af organisationen.

På seminaret var der god vilje til samarbejde hos alle deltagere, samt en indstilling til, at vi alle arbejder for et fælles godt universitetsmiljø for medarbejdere og studerende på DTU.

Opsummeringer fra seminaret:

- DTU arbejder fortsat dialogbaseret med trivsel og ledelse.
- Flere fælles temaer mellem arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen (trivsel, beredskab, fravær, fleksibilitet etc.).

- Positivt at både LSU og AMU føler ansvar for at arbejde med trivsel, lokalt.
- Tydeligere fortælling om, hvordan DTU arbejdsmiljø favner både det fysiske og psykiske.

#### 4. Erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter v/ Nina Fog og Line Stavnsbo, Koncern HR

Kort introduktion til processen for erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter, hvor mange interessenter er blevet hørt og kommet med tilbagemeldinger (se slide).

Der er nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KAMU, HSU, CAS og HR, som arbejder videre med erfaringsopsamling og kommer med anbefalinger til DTU omkring, hvordan koncepterne kan styrkes.

Input under erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter (se slide):

- Opbakning til dialog (selv når det er svært)
- Kender ikke værktøjerne
- Svært at skelne og finde rundt i årstal

Hvad kan ændres:

- Tydeliggøre at det ikke er et HR koncept
- Styrke HR partner / facilitatorrollen
- Styrke DTU's arbejdsmiljø (APV) arbejde

Hvordan kan der arbejdes videre:

- Gøre det mere enkelt (løsne ift. årstal)
- Træne dialog – og feedback (løbende)
- Strammere struktur omkring opfølgning

AMK-netværket drøftede i plenum erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter, samt muligheden for at:

- DTU arbejder med både kvalitative og kvantitative input i vores APV arbejde
- justere frekvensen for afviklingen af DTU's APV (fx hvert 3. år).
- styrke praksis omkring opsamling og dokumentation.

AMK-netværket drøftede i plenum følgende anbefalinger:

- Arbejdsmiljø er et ledelsesansvar (direktør inviterer selv både til trivsel- og ledelsesdialog)
- Dialogkoncepterne er udviklet med mulighed for lokal tilpasning (HR kan hjælpe)
- Trivsel er et fælles ansvar mellem SU og AMO
- Opfølgning på en trivselsdialog (lederen inviterer, alle har et medansvar for at bidrage)
- Understøtte at trivsel (opfølgning) drøftes på alle LSU-møder
- Ledelsesdialog skal faciliteres af HR, og ved trivselsdialog kan der laves en anden aftale

**5. Drøftelse af opmærksomhedspunkter fra Arbejdsmiljøkoordinatorknetværk til KAMU**

v/ Steen Larsen, DTU Kemiteknik

På KAMU Q4 møde den 1. december 2025 drøftede KAMU blandt andet DTU's nye strategi, Delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen, DTU Health & Safety E-learning, intern kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø, samt DTU's beredskab. Referatet kan findes på [DTU Inside](#).

Steen tager gerne imod forslag fra AMK-netværket i forhold til emner af generel og vigtig karakter, som ønskes drøftet i KAMU. Steen vil undersøge indkomne forslag nærmere i henhold til vigtighed og aktualitet, og efterfølgende dele informationen med AMK-netværket, inden emnet evt. bringes videre til KAMU.

**6. Eventuelt**

Der blev stillet forslag fra AMK-netværket om at foretage en evaluering af AMK-netværksmøderne. Denne evaluering foretages i forlængelse af sommeren 2026.