



Mødereferat

ARBEJDSMILJØKOORDINATORNETVÆRK

Dato: 13.05.2025

Tid: Kl. 12.00 - 15.30

Sted: LY101 - møderum S04

Deltagende:

Arbejds miljøkoordinatorer fra:

Adgangskursus, AHR, AIT, AUS, AFRI, AØR, Aqua, Biosustain, CAS, Compute, Construct, Engineering Technology, Energi, Food, Fysik, Kemi, Kemiteknik, Learn for Life, Learning Labs, Nanolab, Offshore, Skylab, Space, Sundhedsteknologi og Wind

DTU Arbejds miljøsekretariat (CAS AB + Koncern HR)

Fraværende:

Arbejds miljøkoordinatorer fra:

AKM, APR, Bioengineering, Electro, Entrepreneurship, Management, Sustain

Karin Grønlund Fredborg, CAS AB

Leif Leon Warner, CAS AB

Søren Thomas Fugleberg, CAS AB

Dagsorden

1. Velkommen v/ Lars Villadsen, CAS AB

På vegne af DTU Arbejds miljøsekretariatet bød Lars Arbejds miljøkoordinator netværket (AMK-netværket) velkommen til AMK Q2 møde.

AMK-netværket sagde farvel og tak for indsatsen til fratrådte arbejds miljøkoordinatorer (AMK'er) Lone Kirsten Rosenkær Olsen (DTU Aqua), Johanne Dahl (AUS), Anne Mette Kristensen (DTU Electro), Anne Sophie Eichhorst Helweg (DTU Learn for Life), Søren Møller Pedersen (DTU Space).

I forlængelse heraf bød AMK-netværket velkommen til nye arbejds miljøkoordinatorer Karin Petersen (DTU Aqua), Jeanett Kirit Larsson (AUS), Line Kaltoft (DTU Compute), Bettina Specht (DTU Learn for Life), Morten Høyer (DTU Learning Labs), Sine Munk Hvidegaard (DTU Space).

a) Safety Moment

Årets vinder af DTU's Arbejdsmiljøpris 2025 blev Bodil Madsen. Prisen blev overrakt af Rektor til DTU Årsfest den 2. maj 2025. Bodil har udtrykt, at hun er meget beæret og taknemmelig over prisen, og at årsfesten og prisoverrækkelsen var en stor og uforglemmelig oplevelse.

Lars oplyste, at de andre nominerende kandidater til arbejdsmiljøprisen vil blive hædret på DTU's Arbejdsmiljøkonference til november 2025.

b) Godkendelse af referat og dagsorden

Bilag 1: Referat fra Arbejdsmiljøkoordinatorkonferencemøde den 04.02.2025

Referat fra forrige AMK-netværksmøde den 04.02.2025, samt dagsorden for indeværende møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Orienteringer fra Arbejdsmiljøsekretariatet v/ Lars Villadsen, CAS AB og Anders Jacobsen, 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.

I forlængelse af et veloverstået valg til DTU's Arbejdsmiljøorganisation (AMO) har mange af de nye medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen været tilmeldt og gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, der har været udbudt internt på DTU. Lars oplyste, at som nyt medlem af arbejdsmiljøorganisationen skal man være opmærksom på, at man, ifølge Arbejdsmiljøloven, skal gennemføre en arbejdsmiljøuddannelse senest tre måneder efter, at man er blevet valgt eller udpeget til arbejdsmiljøorganisationen.

Anders fortalte, at det første forløb (pilot) med kompetenceudvikling indenfor psykisk arbejdsmiljø blev afviklet den 8.-9. maj. Der var 12 deltagere, og der var gode erfaringer og tilbagemeldinger fra forløbet.

Formålet er at opnå fælles viden og styrke kompetencer i forhold til indsatsen for trivsel og psykisk arbejdsmiljø på DTU. Udover viden og introduktion til en række konkrete værktøjer indenfor forskellige emner i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, vil der på kompetenceudviklingsforløbet også være mulighed for dialog og drøftelser, samt netværksdannelse.

Målgruppen er i første omgang AMK'erne. På sigt bliver det et tilbud til alle interesserede i hele arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen.

Den 9.-10. september afvikles næste forløb, og undervisningen, samt materiale på DTU Inside, vil blive udviklet og tilpasset løbende.

Flere fra AMK-netværket bakkede positivt op om muligheden for, at flere end medlemmer fra AMO kan deltage på forløbet (bl.a. TR), og flere af temaerne på forløbet er relevante for alle på DTU. Det blev nævnt, at det er vigtigt, at forløbet også bliver tilbudt til medarbejdere på andre lokationer fx i Jylland, samt Risø og Ballerup.

Anders oplyste, at der er overvejelser om at udbyde forløbet digitalt. Projektet og tilbuddet om kompetenceudvikling er i første omgang 3-årigt, men måske vil tilbuddet fortsætte efterfølgende.

b) Status på udvikling af Health & Safety E-learning

Lars gav en status på udviklingsprojektet DTU Health & Safety E-learning for medarbejdere, studerende, samarbejdspartnere og gæster. DTU Health & Safety E-learning har til overordnet formål at bidrage til en fælles læring, viden og forståelse for en forebyggende arbejdsmiljøkultur og sikker adfærd på DTU. Projektet er iværksat på baggrund af Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan for strategiske og tværgående indsatser for arbejdsmiljøet på DTU.

Der er indgået et samarbejde med Rambøll, som har udviklet en digital platform for e-learning med forskellige muligheder for gamifications.

Lars oplyste, at e-learning forventes færdigudviklet og klar til afprøvning i en pilot (UAT) inden sommeren, hvor der vil være mulighed for kommentering og feedback. I andet halvår 2025 forventes e-learningen at blive implementeret på DTU.

DTU Health & Safety E-learning vil give en overordnet onboarding til en forebyggende arbejdsmiljøkultur og sikker adfærd på DTU. Den erstatter således ikke universitetsenhedernes egen lokale oplæring og instruktion af medarbejdere og studerende.

Lars viste AMK-netværket klip fra 3D miljø og gamifications i e-learningen, og der er udviklet seks 3D-miljøer i alt. E-learningen kommer til at fungere og tilgås som app på mobil/tablet, og den kan gennemføres på under 20 min.

3. Rollen som arbejdsmiljøkoordinator v/ Lars Villadsen, CAS AB og Anders Jacobsen, Koncern HR

Beskrivelse af rollen som arbejdsmiljøkoordinator blev præsenteret, og denne er også at finde på [DTU Inside](#).

Rollen som Arbejdsmiljøkoordinator (AMK)

AMK er udpeget (ikke valgt) af universitetsenhedens direktør til at hjælpe med at strukturere og koordinere arbejdsmiljøarbejdet i løbende samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen på universitetsenheden.

Stærkt lokalt samarbejde

For at styrke og understrege samarbejdet mellem arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen vælger de fleste direktører, at AMK er deltager i det lokale samarbejdsudvalg (LSU).

AMK rollen favner både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø

- Koordinerer arbejdsmiljø på tværs af enheden på vegne af direktøren (ofte i et samarbejde med enhedens HR partner).
- Arbejder med respekt for, at arbejdsmiljøarbejdet er forankret i arbejdsmiljøudvalget (ASU/AMU) og arbejdsmiljøgrupperne på universitetsenheden.
- Hjælper med at sikre en god arbejdsmiljødialog ved ændringer i arbejdsforhold.

- Er fortrolig med de store linjer i både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, samt kan rådgive arbejdsmiljøorganisationen herom.
- Har et tæt samarbejde med de lokale ledelses- og arbejdsmiljørepræsentanter, beredskabstovholdere, ergonomiambassadører, samt andre arbejdsmiljø fagpersoner.
- Deltager i dokumentation af fysisk og psykisk APV.
- Koordinerer og følger op på myndighedstilsyn fra Arbejdstilsynet.
- Bistår ved håndtering af arbejdsulykker og beredskabshændelser.

Rollen som AMK giver mulighed for at få:

- Større kendskab til din universitetsenhed.
- Tæt samarbejde med den lokale ledelse i forhold til arbejdsmiljø.
- Erfaring med at arbejde i en koordinerende rolle.
- Viden om arbejdsmiljø og forståelse for arbejdet hermed i den lokale arbejdsmiljøorganisation.
- Indsigt i arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationens arbejde på DTU, samt i relevante universitetspolitikker.
- Vidensdeling og erfaringsudveksling i DTU's Arbejdsmiljøkoordinator-netværk.

Rollen som AMK sker gennem udpegning (kan ske løbende)

AMK udpeges af universitetsenhedens direktør til at hjælpe med at styrke dialogen om og koordinere arbejdsmiljø. Vær opmærksom på, at DTU anbefaler at undgå overlap mellem arbejdsmiljøroller. Derfor anbefaler DTU, at AMK ikke også er medarbejdervalgt som arbejdsmiljørepræsentant (AMR), fordi der heri kan ligge en interessekonflikt.

AMK-netværket drøftede beskrivelsen af AMK-rollen, herunder blandt andet at det er vigtigt med en god og løbende dialog mellem universitetsenhedens direktør og AMK i forhold til forventningsafstemning og fordeling af opgaver, fx i forbindelse med fysisk/psykisk APV og dokumentation heraf. Det formelle ansvar for arbejdsmiljøet ligger altid hos ledelsen.

4. Afholdelse af møder i Arbejdsmiljøkoordinator-netværket v/ Lars Villadsen, CAS AB og Anders Jacobsen, Koncern HR

Beskrivelse af arbejdsmiljøkoordinator-netværket blev præsenteret, og denne er også at finde på [DTU Inside](#).

I erkendelse af at den øverste leder på universitetsenhederne har en stor opgave i forhold til arbejdsmiljøet, er det besluttet, at ledelsen på hver universitetsenhed udpeger en arbejdsmiljøkoordinator (AMK), der på vegne af universitetsenhedens øverste leder hjælper med at styrke dialogen og varetage koordineringen af arbejdsmiljøarbejdet - internt såvel som med de øvrige universitetsenheder.

Arbejdsmiljøkoordinatorer fra hver universitetsenhed mødes i DTU's Arbejdsmiljøkoordinator-netværk med henblik på tværgående samarbejde, vidensdeling og erfaringsudveksling. Derudover fungerer AMK-netværket som et bindeled og kan bringe opmærksomheder videre til/fra Koncern Arbejdsmiljøudvalget (KAMU).



AMK-netværket er drevet af DTU's centrale arbejdsmiljøsekretariat. Der afholdes møder fire gange om året, som kan suppleres med ad-hoc møder efter behov. Netværksmøderne fokuserer på temaer inden for henholdsvis fysisk eller psykisk arbejdsmiljø. Møder om fysisk arbejdsmiljø faciliteres af CAS Arbejdsmiljø og Beredskab, og møder om psykisk arbejdsmiljø faciliteres af Koncern HR.

Det giver mulighed for at komme i dybden med de temaer, der fylder og er med til at balancere, at arbejdsmiljøorganisationen har fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på DTU.

AMK-netværket faciliteres med fokus på:

- At styrke og udvikle arbejdsmiljøet på DTU
- At skabe relationer mellem AMK'erne
- Erfaringsudveksling og sparring om alle emner inden for arbejdsmiljø
- Viden om nyeste trends inden for arbejdsmiljø
- Information om centrale DTU tiltag
- Styrkelse af samarbejdet mellem de lokale arbejdsmiljøgrupper og LSU

Lars informerede, at Rektor støtter op om, at universitetsenhederne sætter tid af til, at AMK-netværket kan mødes 6 gange årligt. Det er vigtigt, at arbejdsmiljøarbejdet får den fornødne tid og rum. Rektor ønsker, at strukturen og organiseringen mellem AMK og KAMU sikres og bibeholdes i forhold til de nuværende 4 kvartalsmøder årligt. Derudover kan der planlægges yderligere 2 møder om arbejdsmiljøfaglige temaer.

AMK-netværket drøftede det positive i muligheden for kan der planlægges yderligere 2 møder i AMK-netværket om forskellige arbejdsmiljøfaglige temaer efter behov. Derudover er der også mulighed for vidensdeling og erfaringsudveksling i andre arbejdsmiljøfaglige netværk fx netværk for psykisk arbejdsmiljø, kemi, ergonomi mv.

PAUSE & NETVÆRK

5. DTU Injury v/ Lars Villadsen, CAS AB

Flere fra AMK-netværket fortalte, at der kan være udfordringer i forbindelse med indberetning i DTU Injury. Systemet kan opleves tungt at bruge, idet:

- først udfyldes et skema med en simpel hændelsesberetning (tekstfelt er dog begrænset til en vis mængde karakterer, hvilket ikke er oplyst, men man opdager det selv).
- dernæst indsendes skemaet med hændelsesberetningen.
- herefter modtages et nyt skema, hvor man skal udfylde en årsagsanalyse, som kan opleves uoverskuelig, og man kan ikke vedlægge dokumentation.

Mange har ikke en indsigt eller forståelse for, hvorfor der skal udfyldes to skemaer (beretning + årsagsanalyse), og derved kan systemet opleves som tidskrævende og besværligt.

Det kan medføre, at folk ikke vil bruge tid på at indberette nærværdige hændelser.

AMK-netværket drøftede forskellige overvejelser i forhold til indberetning i DTU Injury:

- Øget kendskab og forståelse for systemet vil lette brugen af det. De fleste indberetter sjældent DTU Injury, hvilket stiller krav til systemets brugervenlighed.
- Findes der andre systemer, som fungerer bedre og mere brugervenligt?
- Opdatering og tilrettelse af spørgsmål/tekster i skemaerne kan lette forståelse og udfyldning af skemaerne. Evt. kunne en arbejdsgruppe arbejde videre med dette.
- Begge skemaer (beretning + årsagsanalyse) benyttes både til arbejdsulykker og nærved hændelser. Måske skal skemaet til årsagsanalyse kun udfyldes ved ulykker fremadrettet?

Generelt er det vigtigt, at både arbejdsulykker og nærved hændelser bliver indberettet. Oplysningerne er vigtige og bliver benyttet i det forebyggende arbejdsmiljøarbejde med henblik på at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø.

6. Campus i forandring ift. gående/kørende trafik v/ Michael Svane, DTU Construct

Michael berettede om flere steder på campus, hvor der er trafikale udfordringer i forhold til sikkerheden for gående trafikanter, blandt andet ved Vagn Aa Jeppesens Vej (se slides). Michael har haft korrespondance med CAS Bygherre vedrørende problematikken, hvor han har foreslået etablering af fodgængeroverfelt for at højne sikkerheden for de gående trafikanter. Michael har haft dialog med en jurist i Vejdirektoratet med erfaring indenfor design og implementering, som oplyser, at det er lovligt at etablere et fodgængeroverfelt ved Vagn Aa Jeppesens Vej, så længe der skiltes korrekt herom (se slides).

AMK netværket drøftede forskellige trafikale udfordringer på DTU campus (Lyngby, Risø, Ballerup). Lars vil informere CAS Bygherre om de forskellige udfordringer og gå i dialog om mulige løsninger, samt forespørge om CAS Bygherre kan deltage på et AMK netværksmøde og forklare nærmere om de overordnede principper og planer for de trafikale forhold på campus.

7. Udfordringer ved nybyggeri v/ Sarah Wernblad Anker, DTU Fysik

- bygning 313

Sarah informerede om udfordringer med indeklimaet i bygning LY313 (ved overtagelse og efter ibrugtagning af bygningen), herunder blandt andet støj fra ventilation og lysarmaturer, samt gener fra solindfald og temperaturudfordringer.

Bygningen er konstrueret med automatiserede og centralstyrede komplekse funktioner, og den enkelte medarbejder har ingen mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads at tilpasse indeklimaet til vedkommende, fx er det ikke muligt at åbne et vindue. Medarbejderne i bygning 313 oplever således dagligt gener og dårligt arbejdsmiljø, som de ikke har mulighed for at påvirke og løse.

Der er en løbende dialog med CAS Bygherre om udfordringerne, men der er endnu ikke fundet nogle holdbare løsninger på alle problemerne. CAS arbejder dog intenst på sagen.

AMK-netværket drøftede udfordringer og erfaringer med nybyggerier og renoveringer af bygninger på DTU, og det er vigtigt, at DTU hele tiden har fokus på at samle op og lære af erfaringer fra byggeprojekter, samt vidensdele læring og erfaring, så fejl ikke gentages. Derudover er det vigtigt at inddrage lokal AMK og AMO ved renoveringer af bygninger samt nybyggerier.

Berit Helene Vangborg, CAS AB, arbejder med at understøtte fokus på arbejdsmiljø i byggeprojekter, herunder optimere brugerinddragelsesprocessen, samt kvalificere arbejdsmiljømæssige løsninger.

8. Drøftelse af opmærksomhedspunkter fra Arbejdsmiljøkoordinatornetværk til KAMU

v/ Majken Becker, DTU Nanolab

Majken vil viderebringe til KAMU AMK-netværkets drøftelser vedrørende trafikale udfordringer på DTU campus i forhold til sikkerheden for gående trafikanter, samt en opfordring til at repræsentanter fra arbejdsmiljø (AMK/AMO) bliver inviteret med i relevante drøftelser i forhold til løsninger på de trafikale udfordringer.

9. Eventuelt

Fra AMK-netværket blev der udtrykt positive erfaringer med at deltage i interne arbejdsmiljøscreeninger på DTU.

Hvert andet år tilbydes alle DTU's universitetsenheder en intern arbejdsmiljøscreening evt. som en "søster"-screening med deltagelse fra en lignende universitetsenhed, og/eller med deltagelse fra CAS AB. Efter endt screening afholdes møde med universitetsenhedens direktør, hvor observationer forelægges, og universitetsenheden modtager en screeningsrapport, som tilhører universitetsenheden.

Deltagelse i en arbejdsmiljøscreening fremmer deling af arbejdsmiljøfaglig viden og erfaringer, samt understøtter netværksopbygning mellem universitetsenhederne (ved søsterscreening).

PAUSE & NETVÆRK

10. Sager med relevans for universitetsenheder med laboratorier og værksteder

a) Alenearbejde v/ Githa Filtenborg, DTU Energi

Githa orienterede, at DTU Energi er i gang med at udarbejde en intern procedure for alenearbejde. I den forbindelse har de på DTU Energi en del overvejelser (se slide), og Githa vil gerne høre AMK-netværkets opmærksomheder og input.

AMK-netværket drøftede forskellige erfaringer og praktiske løsninger, herunder ansvar og daglig håndtering i praksis. Det er vigtigt fra start af at afklare, hvad der opfattes som risikobetonet arbejde, så det er tydeligt afgrænset, hvornår og hvad proceduren omhandler.

Steen Larsen (AMK fra DTU Kemiteknik) oplyste, at DTU Kemiteknik har udarbejdet en intern procedure for alenearbejde. I forlængelse af AMK Q2 mødet vil Steen sende

proceduren til AMK-netværket.

Lise Brown Christiansen (CAS AB) tilbød at udarbejde et generisk dokument i forhold til en intern procedure for alenearbejde, og AMK'ere, der gerne vil deltage og bidrage, kan skrive til [Lise](#).

- b) Genbrug af tomme kemikalieflasker v/ Majken Becker, DTU Nanolab
Majken informerede om DTU Nanolabs erfaringer med genbrug af kemikalieplastdunke og udfordringerne med dette. Flere andre AMK'ere delte også deres erfaringer, og efter forskellige drøftelser blev AMK-netværket enige om at fortsætte dialogen og drøftelserne i GMO-netværket.
- c) Arbejde med nanopartikler v/ Majken Becker, DTU Nanolab
Majken fortalte, at hun har en del tidskrævende henvendelser fra medarbejdere fra forskellige universitetsenheder omhandlende arbejde med nanopartikler. Universitetsenhedernes egen nanoansvarlige kan være behjælpelig ved disse henvendelser, og Majken opfordrede således til, at man på universitetsenhederne gør opmærksom på hvem, der er universitetsenhedens nanoansvarlige, så medarbejderne ved hvem, som de skal henvende sig til.
Lise Brown Christiansen (CAS AB) vil indkalde til et møde i Nanonetværket mhp. en opdatering af [Retningslinje for håndtering af nanopartikler på DTU](#).