



Mødereferat

ARBEJDSMILJØKOORDINATORNETVÆRK

Dato: 09.09.2025

Tid: Kl. 12.00 - 15.30

Sted: LY101 - møderum S04

Deltagende:

Arbejds miljøkoordinatorer og arbejdsmiljøsekretariatet

Dagsorden

1. **Velkommen** v/ Lars Villadsen, CAS AB og Nina Fog, Koncern HR
På vegne af DTU Arbejds miljøsekretariatet bød Lars og Nina Arbejds miljøkoordinator netværket (AMK-netværket) velkommen til AMK Q3 møde.
 - a) **Safety Moment**
Lars gennemgik overordnet DTU's ulykkesstatistik år til dato 2025 (LTIF) (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 7 ulykker med fravær i 2025 medførende en ulykkesfrekvens på lidt over 1.
Fald i niveau og mellem niveauer, er stadig en af de hyppigste årsager til ulykkerne. Lars opfordrede AMK-netværket, at man i universitetsenhederne igen får italesat: "Gå på trapper, når man går på trapper".
 - b) **Godkendelse af referat og dagsorden**
Bilag 1: Referat fra Arbejds miljøkoordinator netværksmøde den 13.05.2025
Referat fra forrige AMK-netværksmøde den 13.05.2025, 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) Forslag om ad-hoc online møder om aktuelt tema:

- i. Nærhedsprincip ved organisering af AMO - krav om skriftlighed v/ Lars
- ii. Håndtering af krænkende adfærd på DTU v/ Nina
- iii. Andet

AMK-netværket bakkede op omkring forslaget, og der var en drøftelse i plenum i forhold til emner til en bruttoliste.

Det blev aftalt, at DTU Arbejdsmiljøsekretariat inviterer til online møder om:

- Nærhedsprincip ved organisering af AMO - krav om skriftlighed v/ Lars
- Krænkende adfærd, holdning og håndtering (hvad er hhv. AMK's og AMR's rolle) v/ Nina
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse (introduktion og praksis på DTU)

På bruttolisten var desuden:

- Seniorpolitik
- Beredskabsplan
- DEI
- Status, efter VIVE rapporten om sexisme

3. KAMU's handleplan 2025 v/ Lars Villadsen, CAS AB og Nina Fog, Koncern HR

a) Status på KAMU's handleplan 2025

Bilag 3: KAMU's handleplan 2025

Lars og Nina gav en status på KAMU's handleplan 2025, herunder hvilke indsatsområder der fortsætter i 2026 (jf. slides). KAMU vil drøfte handleplanen på udvalgets Q3 møde den 29. september 2025, og den endelig handleplan for 2026 vil blive godkendt på KAMU's Q4 møde den 1. december 2025.

b) Input til KAMU's handleplan 2026 fra AMK-netværket

- Fremtidens universitet (attraktiv arbejdsplads)
- Gøre arbejdsmiljøarbejdet tilgængeligt for alle (sprog)
- Struktur, der øger gennemsigtigheden i AMO's organisering, og gør det muligt at kommunikere direkte med AMR

4. Drøftelse af opmærksomhedspunkter fra Arbejdsmiljøkoordinatorkoordinator-netværk til KAMU

v/ Majken Becker, DTU Nanolab

Netværket havde ingen specifikke punkter til næste KAMU møde.



Pause & netværk

Tema for mødet er psykisk arbejdsmiljø - faciliteret af Koncern HR.

5. **AMK-netværket: Inspiration til vores samarbejdsform** v/ koncern HR

Dialog om bordene pba. den snak I har haft med jeres egen FVA-leder om fx

- Hvordan [FVA](#) har udviklet sig som netværk de sidste 5-10 år
- At deltagerne i FVA på skift tager ansvar, planlægger og driver møderne
- Hvordan FVA samarbejder mellem møderne, dokumentation af dialog etc.
- Hvordan FVA sikrer tilbageløb i ledelsesstrengen
- Og sikkert mange flere input ...

Anledning til dialog om, hvad FVA er, og hvem, der deltager.

Dialog om netværk på tværs af enhederne er en mulighed for at styrke samarbejde og øge indflydelse (da dialogen med den centrale dialog styrkes ved, at enhederne er med til at kvalificere og sammen orientere sig mod en ensartet DTU-praksis).

Inspiration fra FVA (flere AMK havde haft en god dialog, og for enkelte var det en anledning til en ny viden om, hvad FVA-rollen dækker over i egen enhed).

Delte at FVA-lederne er glade for:

- Deres samarbejdsform, hvor de selv planlægger deres møder (det går på skift)
- Kommunikerer i deres teams kanal (og har løsnet sig fra faste dagsordener og referater)
- Styrket relationer (hvor flere af dem også mødes mellem møderne i mindre grupper)
- Kvitterede for at AMK-netværket kan se, at deres egen enhed med fordel kan have et tættere samarbejde med FVA (om fx opfølgning på trivselsdialogerne)

Opbakning til forslag om på næste AMK-møde at invitere et par fra FVA til at komme og dele, hvordan de oplever, at det har styrket deres netværk (og dets indflydelse), at de bruger hinanden mere aktivt og selv engagerer sig i planlægning og afvikling af netværksmøderne.

6. **Intern kompetenceudvikling for AMO** v/ Koncern HR

- Status og forventningsafstemning
Positive tilbagemeldinger på kurset, hvor særligt rollesnakken, det at møde andre på tværs af DTU og arbejde med neurodiversitet har gjort indtryk.
Den interne kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø er en 3-årligt aktivitet på KAMU's handlingsplan, og HR evaluerer løbende og arbejder videre med, hvordan vi kan skalere indsatsen ud i hele AMO.
- Hvilke anledninger ser I for at styrke samarbejdet mellem AMO og LSU?
For flere var spørgsmålet en anledning til at påbegynde et tættere samarbejde – og til en



start bare være obs på, hvem der er hhv. AMR og TR (og sikre at man kender hinanden, så man kan bruge hinanden ved henvendelser, man gerne vil have hjælp til at håndtere).

Flere steder er det samarbejde ikke udbredt. Oplevelsen er ikke, at det handler om uvilje, mere om at det er en overset mulighed (og en historisk skelnen).

Opbakning til at trivsel er et ledelsesansvar, og at trivselsarbejdet dækker over en bred palet af indsatser, vi alle har et medansvar for at drive.

Generel opmærksomhed på, at både HSU og KAMU har en interesse i god trivsel, og at AMK har en vigtig rolle i at sikre den nødvendige koordinering. Et eksempel kan være at sikre, at der arbejdes med de samme trivselsdagsordener i hhv. LSU og i de lokale arbejdsmiljøgrupper.

7. DTU arbejder dialogbaseret med trivsel (psykisk APV) v/ Koncern HR

- Rammesætning: Dialog som metode (hvorfor og hvordan)
- Erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter
- AMK's rolle ifht. dokumentation, kendskab til værktøjer etc.

Kort introduktion til processen for erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter og en anledning til at genbesøge, hvad formålet er med DTU Trivselsdialog.

Formålet er at træne dialog om trivsel – for at understøtte det trivselsarbejde der sker løbende i alle enheder både i de formelle organer (LSU, TR, AMR og AMO), i den løbende opgavevaretagelse og ved de jævnlige 1:1 mellem leder og medarbejder.

Se ppt for slide, opsamling af erfaringer og baggrund for at arbejde dialogbaseret på DTU.

8. Eventuelt

Karin Petersen, DTU Aqua, orienterede om, at der er nedsat en lille arbejdsgruppe, som ser på retningslinjer for alenearbejde. Når gruppen ved, hvilke risici, der accepteres, udarbejder gruppen evt. en template til alenearbejder til udfyldelse af brugeren til godkendelse af det specifikke alenearbejde.