



Mødereferat

ARBEJDSMILJØKOORDINATORNETVÆRK (AMK-netværk)

Dag: 02.09.2026

Tid: Kl. 12.00-15.30

Sted: LY101 - møderum S04

Deltagende:

Arbejdsmiljøkoordinatorer fra:

Adgangskursus, AFRI, APR, AUS, AØR, Aqua, Bioengineering, BRIGHT, CAS, Compute, Construct, Electro, Energi, Engineering Technology, Entrepreneurship, Food, Fysik, Kemi, Kemiteknik, Nanolab, Offshore, Space, Sundhedsteknologi og Wind

DTU Arbejdsmiljøsekretariat (CAS AB + Koncern HR)

Fraværende:

Arbejdsmiljøkoordinatorer fra:

AHR, AIT, AKM, DeiC, Management, Skylab og Sustain.

Dagsorden

1. **Velkommen** v/ Lars Villadsen, CAS AB og Christina Colding Nedergaard, Koncern HR
Arbejdsmiljøsekretariatet og AMK-netværket sagde farvel og tak for samarbejdet til tidligere medlemmer af netværket, samt bød velkommen til nye medlemmer.

Jimmie Thomsen, DTU Kemi (fungerende AMK'er) og Flemming Kenn Hansen, DTU Construct præsenterede sig selv kort for netværket.

a) Safety Moment

Letbanen er i drift på Lyngby campus, og der er taget forskellige initiativer på DTU med fokus på opmærksomhed i trafikken og sikker adfærd. Det er vigtigt at:

- følge færdselsloven
- respektere skilte og lysregulering
- se op fra mobiltelefonen
- tage høretelefoner ud af ørerne

AMK-netværket drøftede sikker adfærd i trafikken i forhold til letbanen på Lyngby

campus. Opmærksomheder og observationer i forbindelse hermed kan sendes til Lars, og han vil sende dem videre til DTU's kontaktperson hos Letbanen.

Safety moment lægges på DTU Inside, samt sendes til AMK-netværket, og AMK-netværket blev opfordret til at videreformidle lokalt på universitetsenhederne.

b) Godkendelse af referat og dagsorden

Bilag 1: Referat fra Arbejdsmiljøkoordinatorkonferencemøde den 12.5.2026

Referat fra forrige AMK-netværksmøde den 12.05.2026, samt dagsorden for dette møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Orienteringer fra Arbejdsmiljøsekretariatet v/ Lars Villadsen, CAS AB og Christina Colding Nedergaard, Koncern HR

a) Spørgsmål og kommentarer til infobrevet DTU Arbejdsmiljø Info

Bilag 2: DTU Arbejdsmiljø Info

Kort information om de forskellige temaer i infobrevet, og en opfordring til AMK-netværket om at videreformidle infobrevet lokalt på egen universitetsenhed.

Booking af tider til influenza-vaccinationer vil være muligt i løbet af kommende uge.

b) Status på implementering af Solsikkesnoren

DTU har tilsluttet sig Solsikkeprogrammet, og det er én af de måder, hvorpå DTU tager ansvar for at styrke inklusion, lighed og tryghed i DTU's arbejds- og studiemiljøer. Solsikken skaber øget opmærksomhed på usynlige handicaps (både psykiske og fysiske), og på DTU forventes det, at alle udviser tålmodighed og hensyn over for kollegaer og studiekammerater - med eller uden solsikkesnoren.

Solsikkesnoren udleveres gratis på alle DTU's lokationer (receptioner og studievejledninger), og tilbagemeldingerne fra receptioner og PF er, at der er blevet taget godt imod solsikkesnoren - også i forbindelse med studiestart.

Information er tilgængelig på [DTU Inside](#) og student.dtu.dk, inklusiv video og Q&A.

Man kan også læse mere på Solsikkeprogrammets egen [hjemmeside](#).

AMK-netværket blev opfordret til at videreformidle budskabet lokalt på universitetsenhederne (se slides).

c) DTU Health & Safety E-learning

I forbindelse med implementering af Health & Safety E-learning på DTU er der udviklet et rapportmodul i Qlik Sense. [Rapportmodulet](#) kan vise, hvor mange medarbejdere har gennemført henholdsvis DTU's Health & Safety E-learning, samt set DTU's evakueringsvideo. Data findes på universitetsenheds- og sektionsniveau.

Mail er sendt til alle direktører samt administrationschefer med opfordring fra Koncern Arbejdsmiljøudvalget (KAMU) om at videreformidle budskabet om implementering af Health & Safety E-learning lokalt på universitetsenhederne.

E-learningen fungerer lige nu via en app, men leverandøren er ved at udvikle en browserbaseret løsning, som kan fungere og køre direkte i en almindelig internetbrowser på computer eller tablet uden en app.

- d) Kommende temamøde den 08.10.26 - input til emne
Tidligere forslag til emner blev vist (se slide), og AMK-netværket foreslog derudover følgende emner:
 - APV-spørgeskema
 - langtidssygefravær (og værktøjer til at hjælpe)
 - AMK'ers rolle ved DTU Trivselsdialoger (psykisk APV)
- e) Screening af arbejdsmiljø (intern, søster, CAS AB) tilbydes i efteråret 2026
Flere universitetsenheder har allerede henvendt sig, og hvis andre er interesseret, så ret gerne henvendelse til [Leif Leon Warner](#), CAS AB.

3. Opfølgning på sygefravær og AMK-rollen v/ Michael Simonsen, Koncern HR

AMK-netværket blev præsenteret for data fra DTU Sygefraværssrapport:

- Rapporten viser sygefravær for hele DTU til og med april 2026. Perioden er tre års rullende 12 måneder (seneste periode 2025/2026 omfatter: maj 2025 - april 2026)
- Gennemsnitligt sygefravær defineres som antal sygedage pr. årsværk.
- Langtidssyge defineres som medarbejdere med mere end 20 sygedage (arbejdsdage) i alt (samlet set) over en periode på 12 måneder.
- Barns 1. og 2. sygedag indgår ikke i statistikken.
- Statistikkerne er baseret på sygefraværssappen i Qlik Sense, som er tilgængelig via Fusion.

Tal og tendenser omkring sygefravær på DTU (se også slides):

- Det gennemsnitlige sygefravær har de seneste tre år ligget stabilt på knap 7 dage årligt samlet set, og godt 3 dage årligt, når der ses bort fra langtidssyge.
- Langtidssygdom udgør godt halvdelen af alt sygefravær.
- Godt 400 medarbejdere (ca. 5 pct.) årligt har langtidssygefravær.
- Omfanget af langtidssygdom er uændret de seneste tre år.
- Der er stor forskel på sygefraværet på de enkelte universitetsenheder på tværs af DTU.
- TAP registrerer oftere sygefravær end VIP - kan måske skyldes en anden registreringspraksis.

Sygefraværssrapporten er blevet præsenteret for HSU, som har efterspurgt fornyet fokus på sygefravær og håndtering af dette.

Overenskomstaftalen 2026 på de offentlige områder adresserer blandt andet en prioriteret fælles indsats mod arbejdsrelateret stress. Der kan være en kobling mellem sygefravær og stress.

DTU vil arbejde med indsatser, der kan forebygge/nedbringe sygefravær og hjælpe de enkelte medarbejdere:

- LSU og AMU spiller en afgørende rolle heri, og HR Partner bidrager til at sætte fokus på sygefravær og mønstre i sygefravær, der kan skyldes arbejdsmiljøforhold.
- AMK er en væsentlig sparringspartner for ledelsen, så AMK kan tilbyde at bidrage til dette fokus.

- Samarbejde mellem AMK, AMR, TR og HR partner kan hjælpe til at rette projektørlyset på temaet.
- Materialer og spørgeguide kan understøtte dialogen (se slide).

AMK-netværket stillede afklarende spørgsmål og drøftede sygefravær i plenum, herunder blandet andet:

- Det er ledelsen, der har det overordnede ansvar for arbejdsmiljø, også når det kommer til fravær.
- Det er vigtigt med en dialog, om der er nogle forhold i arbejdsmiljøet, som kan medvirke til det samlede sygefravær. Dette med henblik på indsatser til håndtering og forebyggelse fremadrettet.
- Dialog om forebyggelse af sygefravær kan foregå ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse, og den er et lovkrav ved APV.
- Både ledere, TR, AMR, HR partnere og AMK'ere kan have gavn af hjælpeværktøjer til dialog og håndtering af indsatser, der kan afhjælpe syge medarbejdere.

Pause og netværk

4. Temperaturmåling af opdeling af AMK-netværksmøder mellem fysisk og psykisk fokus v/ Lars Villadsen, CAS AB og Christina Colding Nedergaard, Koncern HR

AMK-netværket drøftede opdeling af AMK-netværksmøder i fysiske og psykiske temaer via processen (se slide):

- 1: Egen refleksion - noter på papkort
- 2: Borddrøftelse
- 3: Vevox-poll (blev sprunget over pga. manglende tid)
- 4: Fælles opsamling

Ved fælles opsamling i plenum blev følgende nævnt:

- evalueringsprocessen bør være en evaluering af både, hvad der fungerer, og hvad der ikke fungerer.
- for lidt tid til at drøfte fysisk arbejdsmiljø til møderne.
- tidligere model for afholdelse af møderne er bedre - hvor der er en fælles del til at starte med, og til sidst på mødet er der mulighed for emner relevant for universitetsenheder med laboratorier og værksteder, og hvor de universitetsenheder, der ikke har laboratorier og værksteder, kan forlade mødet, hvis de vil.
- det psykiske arbejdsmiljø fylder forholdsvis meget.
- psykisk arbejdsmiljø er også vigtigt, men der mangler tid til fysiske arbejdsmiljø.

En arbejdsgruppe blev dannet, som udarbejder et forslag til, hvordan evalueringsinput imødekommes. Arbejdsgruppen består af:

- Kim Ancher, DTU Wind
- Marlene Dalgaard, DTU Sundhedsteknologi

- Bettina Ingemann Nielsen, AØR
- Sine Munk Hvidegaard, DTU Space

5. DTU's dialogkoncept - implementeringsaktiviteter v/Nina Fog og Line Stavnsbo, Koncern HR

Der er et fælles afsæt i arbejdsmiljø i forhold til AMK og AMR (arbejdsmiljørepræsentant) - begge roller arbejder med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Derudover gælder det at:

- AMK er udpeget af direktøren
- AMK har en koordinerende rolle
- AMK er ofte (også) med i LSU
- AMR er valgt af medarbejderne
- AMR har en lovbestemt rolle
- AMR på DTU opfordres til at understøtte det psykiske arbejdsmiljø sammen med TR

Arbejdsmiljø er et ledelsesansvar og tag gerne en dialog om, hvordan arbejdsmiljøarbejdet er organiseret på universitetsenheden, og hvem man kan henvende sig til. Det er muligt at benytte et dialogværktøj til dette (se slide).

Erfaringsopsamling fra DTU's dialogkoncepter er afsluttet i 2025, og i forlængelse heraf arbejdes der videre i 2026 med forskellige implementeringsaktiviteter.

Nedenfor ses principper for implementeringsaktiviteterne (se slide):

- Arbejdsmiljø er ledelsesansvar
 - som vi samarbejder om på DTU - og i HSU og KAMU
- Koordinering af eksisterende processer
 - Kobler parallelle igangværende aktiviteter (fx SMU, APV og trivsel)
 - LSU og AMO orienterer sig mod hinanden
- Fleksibelt og pragmatisk
 - DTU Trivselsdialog (afvikles næste gang i 2028)
 - DTU Ledelsesdialog faciliteres af HR partner

DTU vil fortsat gerne styrke dialog, samarbejde, koordinering og opfølgning, samt arbejde videre med en tættere kobling mellem APV, trivsel og SMU (se skabelon til årlig arbejdsmiljødrøftelse pkt. 2).

Følgende tre udviklingstiltag er prioriterede:

1. LSU: Årshjul og generisk dagsorden
 - opdateret skabelon til dagsorden samt årshjul er udviklet (se slide)
2. Årlig arbejdsmiljødrøftelse
 - udkast til ny skabelon er udarbejdet
3. DTU APV: Favner bredere
 - APV spørgeramme justeres

Flere fra AMK-netværket har tidligere været involveret ved udvikling af den nuværende APV-spørgeramme, og de udtrykte interesse i at blive involveret, når APV-spørgerammen skal justeres.

AMK-netværket fik præsenteret et udkast til en ny skabelon til årlig arbejdsmiljødrøftelse, samt fik mulighed for at komme med input til justeringer. I forlængelse af mødet er det muligt at sende yderligere input til ændringsforslag og justeringer til [Line Stavnsbo](#), Koncern HR.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er et [lovkrav](#) (det er der ikke noget nyt i). Skabelonen er tænkt som en hjælp til at sikre mere ledelsesopbakning til arbejdsmiljøarbejdet og som en støtte til at koble og følge op på de aktiviteter, der sættes i gang i arbejdsmiljøorganisationen.

Derudover arbejder HSU og KAMU sammen om at etablere et årshjul for LSU, så den årlige arbejdsmiljødrøftelse også bliver et fast punkt på deres dagsorden.

AMK-netværket blev inviteret til at deltage i en pilot mhp. afprøvning af den nye skabelon, og AMK'ere fra DTU Fysik og DTU Bioengineering udtrykte interesse herfor.

Pause og netværk undervejs

6. **KAMU's handleplan 2026** v/ Lars Villadsen, CAS AB og Christina Colding Nedergaard, Koncern HR
 - a) Status på KAMU's handleplan 2026
Bilag 3: KAMU's handleplan 2026
 - b) Input til KAMU's handleplan 2027 fra AMK-netværket

Gennemgang og status på KAMU handleplan 2026 blev præsenteret (se slides). AMK-netværket stillede afklarende spørgsmål og havde forskellige drøftelser vedrørende indsatsområderne i plenum.

Der var ingen yderligere input til KAMU's handleplan 2027.

7. **Drøftelse af opmærksomhedspunkter fra Arbejdsmiljøkoordinatornetværk til KAMU** v/ Steen Larsen, DTU Kemiteknik

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.

8. Eventuelt

AMK-netværket drøftede arbejds- og karrierevilkår for præ-gravide, gravide og ammende medarbejdere.

Det er muligt at læse om arbejdsmiljø i forhold til gravide og ammende på [DTU Inside](#).

Jan Joensen tilbød at dele en folder om arbejdsmiljø i forhold til gravide og ammende, som DTU BRIGHT har udarbejdet. Folderen sendes ud til AMK-netværket sammen med mødereferatet.

Flere fra AMK-netværket stillede forslag om, at emnet drøftes videre på et kommende AMK kvartals- eller temamøde.