

Kære alle på DTU

Foråret er begyndt, og det summer med liv alle steder - også på DTU, hvor vi alle har travlt og er godt i gang med vores mangeartede opgaver og spændende udviklingsprojekter. I dette nyhedsbrev kan I blandt andet læse om årets Arbejdsmiljøpris, DTU stafetten m.m.

DTU Arbejdsmiljøsekretariat

Fleksibilitet i arbejdsdagen - udmøntning af delpolitikken

- ved Anders Jacobsen, Koncern HR

DTU's "Delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen" giver mulighed for en dialog lokalt mellem leder og medarbejder om fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet.

I forbindelse med Corona-nedlukningen blev der høstet mange positive erfaringer med distancearbejde, virtuelle møder og samarbejde over større geografiske afstande.

Delpolitikken spiller i stigende grad ind som et aktiv ved ansættelse af nye medarbejdere, og den lægger op til en dialog lokalt mellem leder og medarbejder om fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet.

Ved det seneste møde i Arbejdsmiljøkoordinatornetværket og i Koncern Arbejdsmiljøudvalget er det kommet frem, at delpolitikken nogen steder på DTU har udmøntet sig i et krav eller en forventning om ret til et antal faste hjemmearbejdsdage om ugen. Den udlægning er ikke i tråd med delpolitikken's hensigt. Det faste element kan begrænse planlægningen af fælles aktiviteter og være en hindring for den sociale og faglige sammenhængskraft i arbejdsfællesskabet. Desuden er det afgørende, at udmøntningen af delpolitikken ikke giver anledning til stridigheder om ret og pligt.

DTU anbefaler derfor, at leder og medarbejder undlader at aftale faste ugentlige hjemmearbejdsdage, da det kan virke begrænsende i forhold til fleksibilitet.

Dialogen mellem medarbejder og leder skal sikre muligheden for fleksibel arbejdstilrettelæggelse og være balanceret i forholdet mellem den enkelte medarbejders behov og det arbejdsfællesskab, som man indgår i.

Det er tanken og holdningen med delpolitikken, at den skal udgøre en ramme, som understøtter, at trivsel fremmer performance.

"Delpolitik for fleksibilitet i arbejdsdagen" blev udarbejdet i et samarbejde mellem Koncern Arbejdsmiljøudvalget og Hovedsamarbejdsudvalget i 2021. Efterfølgende blev delpolitikken evalueret, aftalt fastholdt på et møde Hovedsamarbejdsudvalget i 2022.

DTU Stafetten

- ved Leif Leon Warner, CAS AB

Der er åbent for tilmelding til DTU stafetten, så hank op i kollegaer og medstuderende og deltag i DTU's 3 x 5 km stafet, der afholdes torsdag den 6. juni 2023 kl. 16.00.

Med årene er stafetten blevet en festlig og hyggelig tradition, der imødeses og værdsættes af mange medarbejdere og studerende - både sundhedsmæssigt og socialt.

Løbet afvikles på DTU's 5 km løbesti på Lyngby campus, og det hele foregår ved bygning 101B - med start fra indgangen ved sportshallen.

Tilmelding til stafetten er betinget af, at man aktivt deltager på et gå- eller løbehold, og den foregår via link i Sportstimmings tilmeldingssystem.

Du kan læse mere om tilmeldingsproceduren [her](#).



Årets Arbejdsmiljøpris 2024

- ved Simone Clauwaert, CAS AB

Årets Arbejdsmiljøpris på DTU uddeles til en eller flere personer, der i arbejdsmiljømæssig henseende har udført et ekstraordinært stort, forebyggende og/eller forbedrende arbejde. Ved DTU Årsfesten 2024 overrakte rektor Anders Bjarklev årets Arbejdsmiljøpris til Lone Rosenkær Olsen fra DTU Aqua.

Lone arbejder som arbejdsmiljøkoordinator utrætteligt og meget succesfuldt med forskellige indsatser for arbejdsmiljøet hos DTU Aqua. Her er en særlig udfordring DTU Aqua's geografiske udbredelse, som medfører, at Lones arbejdsområde dækker mange steder i landet. DTU Aqua har således medarbejdere på DTU's lokaliteter i Lyngby, Hirtshals, Silkeborg, Nykøbing Mors, og i Sisimiut på Grønland, samt på forskningsskibet Dana.

DTU Aqua's opgaver er ligeledes af stor diversitet og omfatter bl.a. feltarbejde, sejlads med forskningsskibe, laboratorieanalyser, eksperimentelt arbejde med levende dyr m.v., og Lone har fokus på en sikker arbejdsplads, uanset hvor og hvad man arbejder med.

Hen over årene har Lone også bidraget med at sætte fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Derfor deltager hun naturligvis også i arbejdet med trivselsdialoger hos DTU Aqua og understøtter den efterfølgende opfølgning derpå.

Sidst men ikke mindst går Lone gerne forrest og løfter opgaverne, og ofte i samarbejde på tværs. Hun fungerer som bindeled mellem centralt og lokalt arbejdsmiljø, både hos DTU Aqua og i forhold til DTU's centrale arbejdsmiljøfunktion. Samarbejdet med andre universitetsenheder bliver prioriteret, og hun indgår i forskellige netværkssammenhænge på tværs af DTU. Alt sammen med det formål at passe på vores fælles fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Lone Rosenkær Olsen modtager årets Arbejdsmiljøpris som en anerkendelse af hendes urokkelige engagement og enestående indsats for at fremme arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel på DTU.



Stort tillykke til Lone!

Fysisk Arbejdspladsvurdering 2024

- ved Leif Leon Warner, CAS AB

Som en del af den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) er der i april måned udsendt et APV spørgeskema med fokus på det fysiske arbejdsmiljø til alle DTU's ansatte.

Via APV spørgeskemaet har universitetsenhederne mulighed for at kortlægge arbejdsmiljøet lokalt og udpege de områder, hvor der kan være behov for en indsats.

Deadline for udfyldelse APV spørgeskemaet var sat til den 26. april 2024, og de indkomne besvarelser behandles nu af den enkelte universitetsenheds arbejdsmiljøorganisation. Hvis der er konstateret lokale arbejdsmiljørelaterede problemer, skal der følges op på disse, så arbejdet kan planlægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Det lokale arbejdsmiljøudvalg og de enkelte arbejdsmiljøgrupper vil sammen med ledelsen sikre, at der opstilles en prioriteret APV handleplan for, hvordan man vil løse de arbejdsmiljørelaterede problemer og forbedre arbejdsmiljøet på disse områder. En APV er således universitetsenhedens eget redskab til at arbejde systematisk og effektivt med arbejdsmiljøet. Læs evt. mere herom på [DTU Inside](#).

