Oversigt over bilag til akkrediteringsansøgning om Master i Arbejdsmiljø

Bilag 1:	Kvantitativ undersøgelse. Spørgeskema
Bilag 2:	Resultatopgørelse af kvantitativ undersøgelse
Bilag 3:	Uddannelsesbeskrivelse vedlagt kvantitativ survey og kvalitativ undersøgelse
Bilag 4:	Referat af møde med Arbejdsmiljørådets formand d. 21. august 2015
Bilag 5:	Spørgsmål til kvalitativ undersøgelse til parter og interesseorganisationer
Bilag 6:	Høringssvar fra arbejdsmarkedets parter og interesseorganisationer
Bilag 7:	Referat fra høring i RUC, ENSPAC's aftagerpanel d. 16. april 2015
Bilag 8:	Referat af og profil af uddannelsen skitseret på møde med samarbejdspartnere d. 29. januar 2015
Bilag 9:	Referat af møde med Ålborg Universitet om samarbejde om uddannelsen
Bilag 10:	Tilsagn fra Ålborg Universitet Institut for planlægning om samarbejdet
Bilag 11:	Tilsagn fra Ålborg Universitet Institut for Industriel Produktion om samarbejde

Bilag 1

Roskilde Universitet søger Uddannelsesministeriet om at oprette en masteruddannelse i Arbejdsmiljø med opstart august 2017. Til at undersøge uddannelsens behov og relevans henvender vi os til dig, og håber at du vil ulejlige dig med at besvare nedenstående spørgsmål.

1. Vil der være behov for masteruddannelsen i Arbejdsmiljø for medarbejdere på din arbejdsplads?

(1) ❑ Ja

(2) ❑ Nej

Hvis ja, hvor mange studiepladser har I behov for i løbet af en 5 års periode?

_____

2. Vurderer du uddannelsen som relevant i den branche, som du arbejder i?

(1) ❑ Ja

(2) ❑ Nej

Hvis ja, kan du uddybe hvorfor i feltet herunder?

_____

Hvilken virksomhed er du ansat i?

_____

3. Har du kommentarer eller bidrag til uddannelsen, kan du skrive dem herunder.

_____

Tak for din hjælp!

Hvis du interesseret i at høre mere om uddannelsen, når den forhåbentlig bliver godkendt, kan du skrive din mailadresse nedenfor (vi deler selvfølgelig ikke mailadressen med andre)

_____

Bilag 2: Svar fra kvantitativ survey

1. Vil der være behov for masteruddannelsen i Arbejdsmiljø for medarbejdere på din arbejdsplads?	Hvis ja, hvor mange studiepladser har I behov for i løbet af en 5 års periode?	2. Vurderer du uddannelsen som relevant i den branche, som du arbejder i?	Hvis ja, kan du uddybe hvorfor i feltet herunder?	3. Har du kommentarer eller bidrag til uddannelsen, kan du skrive dem herunder.	Hvilken virksomhed er du ansat i?
Ja	1	Ja	Viden og formidling er væsentlige faktorer for arbejdet med arbejdsmiljø. En master kan også hjælpe med til at give prestige og anerkendelse	-	Sygehus Vendsyssel
Ja	4	Ja	der mangler arbejdsmiljøfaglig uddannelse i DK..	Mere fokus på det faglige indhold. Faktuel viden om arbejdsmiljøforhold og undersøgelse/analyse af forholdene mangler.	Per Aarsleff A/S
Ja	25	Ja	Der er ikke relevante tilbud til arbejdsmijøansvarlige på et rimeligt niveau. Opgaverne bliver mere komplekse og opbakningen er fortsat svær at opnå.	Nej	Danish Crown
Ja	2	Ja	Fordi sikkerhed er alfa omega i kranbranchen.	nej	BMS A/S
Ja	2	Ja	Jeg tror ikke uddannelsen er specielt relevant i vores branche, men generelt et behov, når man arbejder i en stor koncern og hvor det professionelle arbejdsmiljøarbejde ofte varetages af få specialister, der skal kunne arbejde på alle niveauer i virksomheden.	Det er vigtigt at uddannelsen i høj grad har fokus på stratigiarbejde og kommunikation i forhold til bestyrelse og direktion.	Københavns Lufthavn
Nej	0	Ja	Der er brug for at flere chefer og direktører har grundlæggende arbejdsmuljøviden	Har en Master i Teknisk Miljø- og arbejdsmiljøledelse fra DTU. Tænker, der måske ikke er brug for yderligere en.	Uddannelsessektoren
Ja	1-2	Ja	Vi er et international firma, og i de lande, europa, hvor vi opererer er der krav til uddannelse for arbejdsmiljøspecialister der går udover vores "arbejdsmiljøuddannelse"	-	Vattenfall Vindkraft
Ja	Tjah, mindst 1	Ja	Fordi man blive mere kvalificeret til at give ledelsen modspil	Sådan en uddannelse vil måske være en øjenåbner for mange virksomheder som tror et godt arbejdsmiljø kommer af sig selv. Nogle virksomheder tager arbejdsmiljø alvorligt, men mange tager let på det...	Dfds
Ja	1	Ja	For at få en metodisk tilgang til arbejdet	.	rådgivende
Ja	6	Ja	Jeg arbejder selv med arbejdsmiljø og har en cand mag fra ruc i psyk og sund. Især fokus på adfærd og kultur i arbejdsmiljøet, samt det psykosociale aspekt er det jeg ser og håber bliver en stor del af arbejdsmiljøarbejdet.	Rigtigt godt ide. Behovet er det helt sikkert. Især at fokuset flytter sig fra den tunge del af arbejdsmiljøet til det handler om sikkerhedskultur og det psykiske arbejdsmiljø.	Dong Engery - Thermal Power.

Bilag 2

Ja	1-2	Ja	Der mangler generelt relevante uddannelsesmuligheder for os, der er ansat som arbejdsmiljøansvarlige i virksomhederne. Ud over den lovpligtige am-uddannelse, er der begrænsede muligheder.	Se under pkt. 2.	Privat industri
Ja	1-2	Ja	der er pt. ikke en god og grundig uddannelse på området og det er et område i stor udvikling med mange nye regler.	No	SmurfitKappa i Kolding
Ja	2	Ja	Bygge/anlæg har utrolig meget behov for en supplerende uddannelse	Skal inkludere meget konkrete arbejdsvurderinger, forebyggende tiltag og handlinger, og ikke alene være en "forståelsesramme"	Metroselskabet
Nej	0	Ja	Jeg har krydset af i Nej til masteruddannelsen på min arbejdsplads, da jeg netop selv har afsluttet masteruddannelsen i arbejdsmiljø- og miljøledelse på DTU i foråret.	Har netop gennmført uddannelsen på DTU og mener at uddannelsen er særdeles relevant og nødvendig for arbejdsmiljøprofessionelle - dvs. ansatte der i det daglige har ansvar for arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Mener dog at denne uddannelse også bør indeholde en væsentlig del med miljø - i lighed med den nu nedlagte uddannelse på DTU, da de to felter tilsammen skaber et godt fundament - både for de der arbejder med miljø og de der arbejder med arbejdsmiljø. Min vurdering er at af de der netop har afsluttet uddannelsen på DTU havde 2/3 af kursisterne en miljømæssig baggrund - og resten en arbejdsmiljøbaggrund. De to emner supplerer hinanden og er meget relevante at koble sammen.	GEUS
Ja	1	Ja	Det er specielt indenfor de psykiske arbejdsmiljø, der er behov.	-	C.C. JENSEN A/S
Ja	1-2	Ja	For at kunne bringe arbejdsmiljøarbejdet ind i det strategiske niveau i virksomheden	Uddannelsen skal bidrage til at omsætte teori til praktisk arbejdsmiljøarbejde.	Kommune
Ja	2	Ja	Hvis vi skal hæve arbejdsmiljøstandarden i Danske virksomheder er der behov for væsentlig bedre uddannede arbejdsmiljøporfesionelle.	nej	Industri / fremstillings virksomhed
Ja	2+	Ja	DONG Energy ønsker at være førende på feltet og understøtter de ansatte ved at sende dem på de bedste uddannnelser	Jeg tilmelder mig i det øjeblik uddannelsen frigives	DONG Energy
Ja	1	Ja	Der er brug for en mere systematisk viden og arbejde med arbejdsmiljø	ingen	Svendborg Erhvervsskole
Ja	2	Ja	For at højne uddannelsesniveauet på arbejdsmiljøområdet.	Godt initiativ. Er der brug for underviser med erfaring fra både bygge og anlæg kan jeg sandsynligvis bidrage.	Vejdirektoratet
Ja	1-3	Ja	Jeg er ansat i en virksomhed, hvor der er flere brancher repræsenteret. Behov for at skabe overblik over lovgivning, der griber ind i flere brancher, skabe synergi mellem områder i en virksomhed. Strukturere indsatsen, hvis man ikke er certificeret. kortlægning af psykisk arbejdsmiljø i forskellige brancher (mænd kontra kvinder, bløde jobs kontra værksteder.	Se under spm. 2	Billund Lufthavn
Ja	1	Ja	Kommunikation til ledelse om de økonomiske gevinster ved arbejdsmiljøindsatser	Sammenhold med uddannelsen DTU har haft.	Høreapparatfremstilling

Ja	5	Ja	Arbejder med strategisk arbejdsmiljø på koncernniveau.	Nej	Region Syddanmark
Ja	3	Ja	Pt mangler der uddannelse for HR konsulenter og tilsvarende af længere varighed. Det er i denne rolle ikke aktuelt at blive uddannet som arbejdsmiljø koordinator, da det ikke falder indenfor det almindelige arbejdsfelt.	-	Mellemlang videregående uddannelsesinst.
Ja	2	Ja	Der mangler en uddannelse om arbejdsmiljø	Konsulentrollen	Rådgivningsvirksomhed
Nej	0	Ja	Grundlæggende skal fokus på sammenhængen mellem god kvalitet i arbejdet og et højt sikkerhedsniveau, i meget højere grad end det sker nu, kædes sammen. Ligeledes skal sikkerhed og sundhed italesættes på alle uddannelser for at få det indarbejdet hos såvel unge som ældre. Den gode økonomi skal være veldokumenteret, idet det appellerer til ledelse og økonomer. Vi som beskæftiger os med arbejdsmiljøarbejdet i hverdagen er ikke i tvivl, men alle de aspekter, som vækker genlyd på ledelsesniveau, skal indarbejdes og dokumenteres. Antallet af ulykker er stort set konstant henover årene, trods kampagner fra AT og uanset om der er flere eller færre til at håndtere opgaven hos myndigheden. Jeg har selv arbejdet i AT i 7 år og kender det særdeles godt. Efter 10 som sikkerhedsleder i det halv-private, må jeg konstatere at vi også her, trods certificeringer og stort fokus, har rigtig svært ved at få den sidste håndfuld ulykker med fravær udryddet. Bevidstheden/kulturen/rygmarvsforankringen er hos nogle, mens den ikke findes hos andre.	Det kræver en snak om tingene, da jeg ikke lige har tid nu.	Sund & Bælt Holding A/S
Ja	1	Ja	komplex virksomhed med mange lovkrav	der er behov for at højne niveauet	cement industrien
Ja	1-2	Ja	Arbejder professionelt med arbejdsmiljø kræver stadig bedre uddannelse også inden for organisationspsykologi, som RUC er stærk på	se ovenfor	Søfartens Arbejdsmiljøråd
Nej	1	Ja	Jeg arbejder i transportbranchen(Havn). Jeg har en MEM(2004) fra DTU. Giver god mening med en Master i Arbejdsmiljø.	Det kunne være ønskelig med en mere geografisk placering af uddannelsen. Uddannelsesbehovet er spredt i det ganske land. Der kunne oprettes et samarbejde uddannelsesinstitutionerne imellem.	Kommunal selvejende institution. Esbjerg Havn
Ja	4	Ja	Der mangler en overbygningsuddannelse for arbejdsmiljøfolk, særligt efter DTU har nedlagt deres kombinationsuddannelse.	Det er vigtigt at uddannelsen er både teoritisk og praktisk med en ligelig fordeling så det lærte kan øves i praktisk i mellem "skoleophold".	KAB - boligadministration
Ja	1 måske 2	Ja	Jeg arbejder som arbejdsmiljøleder og er derved med til at udvikle/påvirke arbejdsmiljøet på arbejdspladsen.	det psykiske arbejdsmiljø fylder efterhånden meget i mit arbejde.	Selandia Center for erhvervsrettet uddannelser

Nej	0 måske 1	Ja	Det kunne være interressant fordi den ville sætte konsulenter/ledere i standtil at vurdere arbejdsmiljøparametrenes betydning for produktivitet. men jeg tro ikke at derer nogen der vil prioriterer så meget fokus på Arbejdsmiljøarbejdet. Måske en enkelt.	Spændende for de arbejdsmiljøfaglige men f.eks. i kommunerne er der 1-3- pr. kommune. så det er kun 150 potentielle kursusister.	Roskilde Kommune
Ja	1-2	Ja			DTU
Ja	1-2	Ja	Det vil være relevant som baggrund for arbejdsmiljølederen.Uddannelsen vil være relevant for alle større virksomheder	Uddannelsen kan bidrage til at oplyse om vigtigheden af - at overvåge og formidle udviklingen i dansk lovgivning vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed - at alle anmeldepligtige arbejdsulykker anmeldes til Arbejdstilsynet - at bistå arbejdsmiljøgrupperne med hjælp til ulykkesanalyse umiddelbart efter en eventuel ulykke - at planlægge, understøtte og overvåge opfølgning på APV og lignende undersøgelser - at planen over evt arbejdsmiljøorganisationens opbygning er ajourført og kendt - at sørge for at nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter tilmeldes et godkendt arbejdsmiljøkursus - at AMR tilbydes relevant supplerende am-uddannelse - at virksomheden udarbejder am-mål med handleplaner og opfølgning	Kopenhagen Fur
Ja	2	Ja	Relevant uanset branche, branchefokus kan man inddrage i opgaverne	Lyder som en god ide!	BAR Bygge & Anlæg

Ja	75+	Ja	En Master i arbejdsmiljø vil på ledelses niveau skabe en bedre indsigt og forståelse af arbejdsmiljøet som en grundforudsætning for en effektiv, dynamisk og omstillingsparat virksomhed.	Jeg vil gerne tilbyde min viden og indsigt i forbindelse med udvikling af en Master i Arbejdsmiljø Jeg har 28 års erfaring med optimering af arbejdsmiljøet på alle niveauer i byggeriet. kontakt info: Morten Walbeck 21 75 62 44 mw@walbeck.dk	Byggebranchen
Nej	-	Nej	-	En ingeniøruddannelse og erfaring på området er den bedste kvalifikation	Munck Asfalt a/s
Nej	?	Ja	Spørgsmål skal også rigtig svar hver gang	Hvorfor master uddannelse og hvad med akademi uddannelsen med fokus på sikkerhed og arbejdsmiljø	Praktikant Hoffmann sikkerhedsorganisationen
Nej	?	Ja	der kan være et behov for at se arbejdsmiljø fra flere perspektiver, lære at vurdere kritisk på hvad er væsentligt også set i sammenhæng med en drift der skal fungere og tjene penge	Kobling mellem drift/økonomi, teori og praksis vurderes som vigtige elementer(har selv god gavn af DTUs master TML)	Post Danmark
Ja	2-3	Ja	Der findes pt. ikke en master eller tilsvaende uddannelse der indeholder alle elementer ved arbejdsmiljø: Lov og praksis, systemastisk arbejdsmiljø, stretegisk ledelse, forandringsledelse samt psykisk arbejdsmiljø og trivsel	Tænk arbejdsmiljø bredt	Holbæk Sygehus
Ja	1	Ja	Et ofte kompliceret område	nej	Roskilde Tekniske Skole
Ja	2 til 3	Ja	Der er begrændsede muligheder for uddannelse i arbejdsmiljø. Men der stilles højre og højre krav fra både virksomheder og medarbejdere.	At I forsøger, at gøre det muligt for de fleste, fra hele landet at kunne deltage. her tænker jeg hensyn til geografisk placering og det at have mulighed for, at studere deltids ved siden af job	Produktionsvirksomhed
Ja	5	Ja	Byggebranchen har i høj grad brug for en professionalisering af sit arbejdsmiljøarbejde	Emner til uddannelsen: -Hvordan gøres arbejdsmiljøet til en integreret del af produktionen -Hvordan kan vi ændre måling af arbejdsmiljøstandard fra at være reaktiv til at være proaktiv -Hvordan kan vi forebygge arbejdsulykker Der er et utal af andre emner, der vil være aktuelle for en sådan uddannelse	NCC Construction Danmark A/S
Ja	1-2	Ja	Universiteter er, ligesom mange andre offentlige arbejdspladser og mange private virksomheder, "udsat" for mange forandringer disse år. Her er det vigtigt med opmærksomhed på arbejdsmiljøet og hvordan man kan forsøge at sikre en god forandringsproces, uden for store omkostninger i form af sygemeldinger mv. En sådan viden indgår mig bekendt ikke i nuværende uddannelser som kan lede til en funktion som fx (intern)arbejdsmiljøkonsulent (og gjorde i hvert fald ikke da jeg blev uddannet for 20 år siden...)	Jeg håber det lykkes, jeg tror mange mennesker og virksomheder vil have gavn af den viden man kan få på uddannelsen.	Roskilde Universitet, Fællesadministrationen

Nej		Nej			Bibliotek
Ja	8-10	Ja	Offentlig organisation - politisk styret- høj kompleksitet - mange ansatte med forskellige kerneopgaver - flere ledelseslag mediddelegeret arbejdsmiljø ansvar i forvaltningerne	Deltager pt. Selv på uddannelsen på DTU ;0) Som studerende uden akademisk baggrund og med lang erhvervserfaring som FTR på sundhedsområdet og som arbejdsmiljøkonsulent residere fem år finder jeg det svært at der på studiet anvendes engelske forsknings tekster og opgaver som undrvisningsmateriale. Hav med i jeres overvejelser at det er kandidater med min baggrund der typisk vil søge uddannelsen og find eller få udviklet undervisningsmateriale på dansk som udgangspunkt.	Se ovenfor
Ja	ved ikke	Ja	Farma produktion. stor virksomhed, med mange semi- og fuldtidsprofessionelle til EHS på flere niveauer i organisationen	det ville være helt optimalt hvis den er linjeopdelt, eller med tilvalg alt efter hvilken type produktion man har med at gøre...	Novo NOrdisk
Ja	1	Ja	.	.	Esbjerg Kommune
Ja	1	Ja	Jeg tror den bliver meget relevant i fremtiden	ingen	fødevareindustrien,global
Ja	1	Ja	Sidder som arbejdsmiljøleder på en erhvervsskole, og skolen skal være det gode eksempel og være opdateret mht til ny viden. Desuden vil det kvalitetssikre arbejdsmiljøfunktionen generelt.	Er interesseret i at høre mere, da jeg synes det vil være meget relevant for mig.	Tech College Aalborg
Ja	2	Ja	arbejde med arbejdsmiljø i store organisationer er komplekst og kræver både erfaringer og teoretiske input	efter at masterne på DTU er nedlagt mangler der et seriøst bud på en uddannelse til dem der arbejder fuldtids med arbejdsmiljø og arbejdsmiljøledelse	Slagelse kommune
Ja	1-3	Ja	Har behov for en samlet teoretisering af arbejdsmiljøindsatsen for at kunne udvikle og bidrage med innovative indsatser.	Vil meget gerne indgå i sparring og/eller bidrage til undervisning. Er uddannet ergoterapeut og cand.	Sano - drevet af Gigtforeningen hvor speciale er arbejde/hverdag for mennesker med muskel og skeletale problematikker i mere eller mindre kronificeret omfang.
Ja	1-3	Ja	Vi har som virksom både behov for og ønske om at arbejde struktureret og strategisk med arbejdsmiljø	Savner selv bedre erfaring/viden om kobling mellem praktik og strategi, kobling til årshjul og til ledelsessystem, samt lavpraktiske færdigheder indenfor facilitering, uddelegering og projektledelse	BIOFOS, 3 renseanlæg
Nej		Ja			
Ja	2	Ja	for at klæde folk bedre på	.	produktionsvirksomhed - stål
Ja	1	Ja	Meh	Nej	hemligt
Ja	3	Ja	Jeg arbejder som arbejdsmiljørådgiver og et af de eneste steder du i dag kan klæde dig på til denne opgave er som ansat ved Arbejdstilsynet.	Jeg synes helt klart at uddannelsen er relevant.	WorkLife A/S
Ja	2	Ja	Uddannelsen er en mangelvare. Selv Arbejdstilsynets underviserkursus indeholder primært kun læringsstile og ikke træning i arbejdsmiljøstof.	En masteruddannelse på arbejdsmiljøområdet er en mangelvare. I HK har vi fået flere forespørgsler fra medlemmer om en sådan uddannelse.	HK

Ja	4	Ja	I teknologiudviklingsprojektet er der oftest en arbejdsmiljømæssig vinkel og vi må sikre os et højt akademisk niveau også hos udøvende projektledere.	Udfordringer på arbejdsmiljøområdet er ikke mindre end tidligere, og de seneste besparelser på området gør det så meget desto mere vigtigt at vi opretholder et højt vidensniveau ad de veje der er mulige.	Teknologisk Institut
Ja	1	Ja	Ingen valgmuligheder	Et rigtig godt inintiativ og var jeg 10 år yngre stod jeg på spring ;-) Er ansat dom fuldtids sikkerhedsleder på sygehuset	Sygehus Thy-Mors
Ja	2	Ja	Vi som er arbejdsmiljøkonsuelnter er sundhedsfagligt udd. den mere tekniske del af arbejdsmiljø og dokumentationen savnes	ikke umiddelbart, da jeg ikke tidligere har overvejet en marster - men med dette oplæg kunne være interesseret.Specielt hvis ikke der indtænkes weekend undervisning.	Halsnæs Kommune
Ja	50	Ja	Jeg synes at man trænger til at se mere på de psykiske indvirkninger på arbejdsmiljøet	Psykisk arbejdsmiljø skal fylde en del	Guldborgsund kommune
Ja	Uvist, afhænger af personaleuds kiftningsraten	Ja	Der kommer stigende krav til certificerede virksomheder. Det kræver at vi som virksomhed kan løfte kompetenceniveauet tilsvarende.	Uddannelsen bør indeholde en systematisk tilgang til, hvordan man omsætter love og regler til praksis, og i forhold til distanceledelse, som sætter skærpede krav til lederne og deres tilsynspligt.	DSB
Ja	1-2	Ja	Som central arbejdsmiljøkonsulent - mener jeg en master er et must	Vi mangler helt klrt noget uddannelse til de arbejdsmiljøproffesionelle	Kommune
Ja	10	Ja	I sygeusbranchen ses det ofte ved indførsel af nyt/besparelser eller andet at arbejdsmiljøet nedprioriteres. Alle undersøgelser viser, at medarbejdertrivsel er vigtig for virksomheden - herunder produktivitet. Så for ikke at miste fokus på arbejdsmiljø, er viden vigtig.	-	Sygehus
Nej	0	Ja	Har selv en master i TML fra DTU i 2010. Det er vigtigt, at SHE-ansatte får en teoretisk overbygning til diverse grunduddannelser.	-	DuPont
Ja	1	Ja	Arbejder I telekommunikationsbranchen, som er kendetegnet ved megen konkrurrence og KPI focus. Der er brug for at HR afdelinger får viden om arbejdsmiljø og organisationer, og hvordan den daglige ledelsesfokus I en HR afdeling skal suppleres med viden om psykisk arbejdsmiljø og ledelsesansvar.	det er SUPER dejligt at denne Master uddannelse kommer, den har været savnet. det er fedt at der bliver et forum på Master niveau, hvor man kan drøfte og sparre om arbejdsmiljø, organisationer og ledelse med andre arbejdsmiljøprofesionelle.	Telia
Ja	afhængigt af niveau ift vore nuværende og kommende konsulenter	Ja	Afhængigt af niveauet vil den formentlig være god for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøkoordinatorer i private og offentlige virksomheder. Vi er selv arbejdsmiljørådgivere og den kan muligvis også være relevant for nyansatte hos os	ikke umiddelbart	ArbejdsmiljøCentret A/S
Ja	3	Ja	Indenfor arbejdsmiljøområdet findes der ikke en uddannelse der giver direkte adgang. Spørger man en arbejdsmiljøleder hvilken uddannelse han/hun har, får man næsten ligeså mange forskellge svar. Så en uddannelse er bestemt relevant.	Jeg vil sætte pris på en handlingsorienteret tilgnag til arbejdsmiljøarbejdet	Hvidovre Kommune

Ja	1	Ja	Uddannelsen vil være relevant uanset hvilken branche man arbejder i.	Super at der arbejdes på at oprette en masteruddannelse inden for arbejdsmiljø. Mit eget behov går mere i retningen af diplommoduler i arbejdsmiljø - UDEN at det behøver at være en diplom i ledelse. Jeg er selv igang med en diplom i offentlig forvaltning og administration. Jeg ville gerne haft mulgheden for at tage valgfag om arbejdsmiljø.	Sønderborg Kommune
Ja	ved ikke	Ja	da arbejdstilsynet bl.a. skal arbejde mere med psyk. arb. miljø, bliver der behov for bredere forståelse af ledelsesområdet mm.	nej	arbejdstilsynet
Ja	2-3	Ja	Arbejdsmiljøarbejdet mangler focus på og forståelse for især det psykiske arbejdsmiljø og betydningen af organisatoriske forhold	Tænker det er væsentligt at kandidater ser forskellige arbejdspladser/brancher	KMD A/S
Ja	1 måske 2	Ja	Jeg er arbejdsmiljøkonsulent	Gerne inkl en kobling til HR - da det efterhånden er det mest typiske for AM-folk i kommunerne	Frederiksberg Kommune
Ja	1	Ja	Jeg virker som arbejdsmiljøkoordinator for ca.1600 soldater	Praktisk anvendelse i arbejdsmiljø især værktøjer	Forsvaret
Ja	2	Ja	Som en del af Region Hovedstaden har vi en stor virksomhed med næsten 8000 ansatte og egen arbejdsmiljøafdeling. Kompetencer inden for arbejdsmiljøledelse er absolut påkrævede.	Skal indeholde elementer om forandringsledelse. Grundlæggende at få sat teori på den praksis som mange arbejdsmiljøproffessionelle kender fra hverdagen. Desuden at få ny opdateret viden om praksis, metoder etc.	Herlev og Gentofte Hospital

Bilag 3

Beskrivelse af Master i Arbejdsmiljø

Formål

Formålet med masteruddannelsen i arbejdsmiljø er at skabe den professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet, som virksomhederne oplever et behov for i lyset af arbejdets forandring og lovgivningsreformen om arbejdsmiljøorganisationen Derfor har uddannelsen fokus på at undervise i arbejdsmiljø særlig i relation til organisation og ledelse.

Arbejdsmiljøteori og sikker viden som en forudsætning for at kunne undersøge arbejdsmiljøet er det første ben af uddannelsens tre ben. De studerende skal bibringes denne viden gennem uddannelsen, som det faglige fundament for at indgå i værdiskabende og strategiske forandringer med et arbejdsmiljøperspektiv. Den arbejdsmiljøprofessionelle skal lære at arbejde strategisk med arbejdsmiljø for derigennem at fungere som forandringsagent i samspillet med andre strategiske spillere i organisationen f.eks. erhvervsøkonomiske interesser, HR strategier, forandringsstrategier eller CSR. De studerendes nye viden om innovative, strategiske og deltagerinvolverende forandringsmetoder indad i organisationen er det andet ben i uddannelsens tre ben. Det tredje ben i professionaliseringen er de studerendes viden om de reguleringsmæssige forhold i arbejdsmiljøarbejdet. Det er uddannelsens perspektiv at de studerende skal sættes i stand til at koble det reguleringsmæssige med det forandringsorienterede arbejdsmiljøarbejde.

1. Semester – Identificering og vurdering af arbejdsmiljøproblemer og udviklingsbehov

Der undervises i arbejdsmiljøets betydning og påvirkning af arbejdslivets kvalitet, herunder trivsel og sundhed. Den studerende sættes i stand til at udpege, analyse og vurdere væsentlige arbejdsmiljøforhold indenfor det arbejdspsykologiske, arbejdsmedicinske, ergonomiske og kemiske arbejdsmiljø. Dette skal ske gennem faktuel arbejdsmiljøviden, viden om nyere arbejdsmiljøteori og metoder til at kortlægge arbejdsforholdene. Den studerende skal afprøve en konkret metode til kortlægning af arbejdsmiljøet på egen arbejdsplads. På baggrund af indsamlet viden og teori skal den studerende sættes i stand til at udvikle løsningsforslag på konkrete arbejdsmiljøproblemer.

2. Semester – Arbejdsmiljø og organisation

Der undervises i forandringsmetoder i en organisatorisk sammenhæng, og disse metoders styrker og svagheder ift. det arbejdsmiljømæssige indhold. De studerende tilegner sig viden om dialogiske metoder og projektledelse, herunder en handlingsrettet planlægning og facilitering af arbejdsmiljøprojekter i samarbejde med interne og eksterne aktører, forandringsaktører samt specialister. Den studerende skal lære at forholde sig kritisk og reflekterende til organisatoriske muligheder og barrierer samt egen metodiske praksis. Gennem egen arbejdsplads tilvejebringes viden om organisatoriske forhold, herunder arbejdsdeling, workflow, teknologiske- og relationelle forhold, som har afgørende betydning for hvordan der kan arbejdes forandringsmetodisk med arbejdsmiljøforholdene. Den studerende skal kunne identificere og reflektere over indflydelsesmæssige aspekter af arbejdsmiljøarbejdet.

3. Semester – Regulering af arbejdsmiljøet

Der undervises i reguleringsmæssige aspekter af arbejdsmiljøarbejdets indretning forstået som myndighedsregulering, partsregulering, netværksregulering og selvregulering. Den

studerende skal opnå kendskab til hensigten i de forskellige reguleringsformer og mulighederne for at omsætte reguleringerne til forskellige arbejdsmiljøpraksisser. Der undervises i hvordan den studerende kan samarbejde med interne og eksterne aktører om regulering af arbejdsmiljøet f.eks. krav fra myndigheder eller fagforeninger. Den studerende skal sættes i stand til at formidle reguleringens fordringer, herunder rådgive relevante medarbejdergrupper og ledere samt ved uddannelsestiltag, uddannelsesplanlægning og udvikling af læringsmiljøer.

4. Semester – Masterprojekt

Den studerende identificerer og gennemfører et problemorienteret arbejdsmiljøprojekt, der vil have karakter af en praktikrapport, hvor der arbejdes med de tillærte teorier og metoder i praksis. Den studerende skal lære at analysere en konkret problemstilling blandt andet gennem relevant valg af litteratur, metode og teori. Genstandsmæssigt vil det typisk være egen arbejdsplads, men de studerende kan også danne grupper og arbejde med en enkelt arbejdsplads og dermed sikre et godt case valg.

Struktur

Masteruddannelsen er en deltids masteruddannelse over fire semestre, hvor hver af uddannelsens fire semestre svarer til 15 ECTS point. Forberedelse og deltagelse i kursusaktiviteter om de ovenstående faglige emner beslaglægger 50% af de studerendes uddannelsestid. De resterende 50% af tiden knytter sig til projektarbejde, hvor den studerende typisk vil arbejde med relevante problemstillinger fra egen arbejdsplads. Typisk består første halvdel af semestrene med 4 moduler a tre dage med undervisning med tre ugers mellemrum, hvorefter de studerende i resten af semesteret arbejder med deres projekter under vejledning.

Adgangskravene er 2 års relevant erhvervserfaring, samt en kandidat-, bachelor- eller diplomuddannelse, det sidste kan der dispenseres fra.

Kortfattet referat af møde med Arbejdsmiljørådets sekretariat og formandskab

Den 21. august 2015 afholdt involverede i udviklingen af Masteruddannelse i Arbejdsmiljø (Christian Hestbæk, Henrik Lund og Helge Hvid) et møde med formanden for Arbejdsmiljørådet Lisbeth Lollike og medarbejder i Arbejdsmiljørådets sekretariat, Allan Snitker.

Repræsentanterne fra Roskilde Universitet fremlagde ideen bag Masteruddannelsen i Arbejdsmiljø, målgruppebeskrivelse og indhold. Lisbeth Lollike understregede, at hun som formand ikke kunne udtale sig på rådets vegne i denne sag, og at der ikke ville være tid til at rådet kan behandle forslaget om en masteruddannelse i arbejdsmiljø inden tidsfristen for ansøgningen. Lisbeth Lollike tilkendegav dog, at hun vil orientere Arbejdsmiljørådet om de igangværende bestræbelser på at etablere en Masteruddannelse i Arbejdsmiljø.

Lisbeth Lollike og Allan Snitker tilkendegav, at der – ud fra deres vurdering, og med baggrund i det videngrundlag som er præsenteret i forbindelse med evaluering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed samt forskning vedr. virkemidler i arbejdsmiljøarbejdet, p.t. sker en professionalisering af arbejdsmiljøarbejdet. Der kan ses tendenser til, at arbejdsmiljøorganisationen bliver slankere og mere professionel, og at der sker en professionalisering af implementering af arbejdsmiljøforbedringer. Denne udvikling forstærker behovet for professionelt orienteret uddannelse på arbejdsmiljøområdet, og danner grundlag for en formodning om, at der er i fremtiden vil være en stigende efterspørgsel på arbejdsmiljøuddannelse på højt niveau.

Lisbeth Lollike lagde vægt på, at uddannelsen skal have en bred profil (både omhandlende fysisk og psykisk arbejdsmiljø), og at uddannelsen skal kvalificere kandidaterne til at arbejde ledelsesmæssigt med arbejdsmiljøproblemstillinger i virksomhederne, ligesom kandidaterne skal kvalificeres til at møde samfundets forventninger til arbejdsmiljøforholdene og deres praktiske implikationer (fx Arbejdstilsynets krav og forventninger samt kendskab til arbejdsskadesystemet).

Ligeledes pegede Lisbeth Lollike og Allan Snitker på, at der foregår nogen uddannelse i arbejdsmiljø i parternes regi. LO har et længerevarende FiU forløb for arbejds- og tillidsrepræsentanter, og Dansk Arbejdsgiverforening kører et tre ugers kursus om arbejdsmiljø. Den foreslåede masteruddannelse har imidlertid et betydeligt større omfang og må betragtes som en mulighed for videreuddannelse oven på eksisterende arbejdsmiljøkurser og uddannelser. Endelig påpegede Lisbeth Lollike og Allan Snitker, at det vil være ganske nødvendigt, at der i forbindelse med udformningen af uddannelsen, indgår en tæt dialog med arbejdsmarkedets parter og andre interessenter på området. De pegede på en række personer, som det vil være hensigtsmæssigt at kontakte.

Helge Hvid
(dette sumariske referat er godkendt af Allan Snitker, Arbejdsmiljørådet)

Bilag 5

Masteruddannelse i Arbejdsmiljø

Arbejdslivsuddannelsen på Roskilde Universitet ansøger Uddannelsesministeriet om at oprette en 2 årig deltids Masteruddannelse i Arbejdsmiljø med opstart august 2017.

For at dokumentere uddannelsens behov og relevans i ansøgningen, håber vi at du vil besvare nedenstående spørgsmål, komme med forslag og ønsker til den vedhæftede uddannelsesbeskrivelse, samt evt. tilkendegive støtte til opstart af uddannelsen.

1. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?

2. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?

3. Har du kommentarer og forslag til den vedlagte uddannelses beskrivelse?

4. Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?

Tak for din hjælp!

Med venlig hilsen

Studieleder Henrik Lund og professor Helge Hvid, Arbejdslivsstudier Roskilde Universitet

Spørgsmål kan rettes til Helge Hvid på hh@ruc.dk eller

Liv Starheim på liv.starheim@live.dk eller tlf. nr. 2857 7437. Du er også velkommen til at ringe og besvare spørgsmålene mundtligt.

Høringsvar fra partssamarbejdet og interesseorganisationer

Organi-sation	Navn	Kommentarer:	Støtter
DA	Arbejdsmiljøchef Christina Sode Haslund	Inddragelse af brugerne i udviklingen af uddannelsen er vigtigt Det er helt afgørende, at uddannelsen bliver designet og udført virksomhedsnært. Det vil sige, at uddannelsens faglige indhold og undervisning bliver tilrettelagt i tæt kontakt med relevante parter i erhvervslivet (virksomheder, brancheforeninger osv.). Det kunne for eksempel være fokusgrupper med virksomheder med interesse i uddannelsen. Det kunne også være i sparring med arbejdsmarkedets parter, f.eks. gennem Arbejdsmiljørådet eller branchearbejdsmiljørådene. Uanset den konkrete tilgang ser DA det som vigtigt, at den potentielle målgruppe bliver inddraget i formuleringen, udviklingen og evalueringen af uddannelsen. Hvis ikke det sker, er der stor risiko for, at uddannelsen ikke bliver indrettet optimalt.	Ja
DI	Arbejdsmiljøchef Anders Just Pedersen	*Ej besvaret*	
KL	Magnus Bryde	Der er bestemt et behov og interesse for uddannelsen. Se arbejdsmiljøet i den økonomiske ramme, som det offentlige arbejder indenfor. Inddrage BAR systemet Godt at I har det med, at de arbejdsmiljøprofessionelle skal have proces kompetencer til at drive processer ift. de amo folk der skal igangsætte arbejdet i hverdagen	Ja
Byggeriets Arbejdsgiverforening	Chefkonsulent Arbejdsmiljø Ann Karlslund	Dansk Byggeri organiserer næsten 6.000 bygge- og anlægsvirksomheder, og de største og mange af de mellemstore af dem har stabsfunktioner, som er målrettet arbejdsmiljø. Blandt dem er der helt klart et behov for at kunne tænke deres funktion og muligheder på et mere abstrakt og teoretisk niveau. Det vil imidlertid være en forudsætning, at de netop vil kunne forbinde det med den meget konkrete produktion og med kerneopgaven. Vi har i en årrække kørt en årlig arbejdsmiljøkonference for denne målgruppe, og vi kan konstatere, at der er meget stor interesse netop for at få teoretiske – og praktiske – input til deres arbejde.	Ja, gerne, men kun på egne vegne. Jeg kan ikke tale for Dansk Byggeri i dette spørgsmål.
Ledernes Hovedorganisation	Arbejdsmiljøchef Lars Andersen	Behovet er tilstede. Stigende krav om professionalisering. Ikke kun en opgave, der skal løses I forhold til lovgivning, men også i det indre strategiske arbejde på virksomhederne. For dem alle, der har et professionelt virke indenfor arbejdsmiljø, HR og alle der beskæftiger sig med arbejdsmiljø i stabsfunktioner. Dvs. disse funktioner findes på alle arbejdspladser over 100 ansatte. Et andet element er at am I højere grad tænkes ind I en tættere kobling til produktivitet og effektivitet. Det betyder at flere virksomheder tænker i en stratetisk tilgang til am med trivsel, mening, menneskelige værdier, fravær og performance i forhold til am miljøet. Ulykkesområdet er centralt og bør beskrives. Vigtigt at fastholde at uddannelsen er tværinstitutionel Behov for at se på betydningen af det globale arbejdsmarked for arbejdsmiljøet, helt centralt i fremtiden. Godt papir som både kan rumme det private og det offentlige.	Ja

Bilag 6

LO	Signe Kofoed	Ej besvaret	
FOA	Charlotte Bredahl	For FOA´s medlemmer der er kraftigt udfordret af såvel fysiske som psykiske arbejdsmiljø problemer vil der være betydningsfuldt at der udvikles et tilbud som dette der kan understøtte forebyggelsesindsatsen for de kortuddannede på arbejdsmarkedet og som anlægger en helhedsorienteret tilgang til arbejdsmiljø som modsvar til hele den individualisering vi pt ser på området Behovet er stort – også set i lyset af udviklingen indenfor hele arbejdsmiljøområdet efter den obligatoriske BST ordning blev afskaffet – hvilket har betydet at den fælles vidensdeling og kompetenceopbygning der trods alt var i denne forbindelse ikke længere eksisterer	Ja
FTF	Lisbeth Kjersgård	Der er et behov for systematisk efteruddannelse til medarbejdere eller konsulenter, der har arbejdsmiljø som en kerneopgave En fordel med tæt kobling til Arbejdslivsuddannelsen, men hvordan adskiller de to uddannelser sig fra hinanden? De er glade for den tætte kobling til praksis	Overordnet positiv, men kan ikke nå en formel høring i FTF
AC	Malene Salskov Amby Chefkonsulent	Beklager at de ikke kan nå at besvare høringen indenfor tidsfristen	
Arbejdsmiljø rådgiverne,	Direktør Arne Helgesen	Efteruddannelsesmulighederne for arbejdsmiljørådgivere og –konsulenter er stærkt begrænsede. Især de nye generationer af konsulenter og rådgivere står over for et "kompetence-tomrum", hvor en master vil kunne udfylde en del af dette. I løbet af de næste 10 år forlader store dele af de professionelle rådgivere og konsulenter på området arbejdsmarkedet. En masteruddannelse for Arbejdsmiljø vil være en effektiv og hurtig måde at uddanne akademikere og bachelors på, som kommer fra beslægtede områder vil anbefale, at Roskilde Universitet undervejs i udviklingsarbejdet af master-uddannelsens indhold holder løbende kontakt til "de praktiserende arbejdsmiljøprofessionelle" og deres organisationer med det formål at skabe så god en uddannelsen som muligt.	Ja
Center for Studier i Arbejdsliv	Formand Sidsel Lund Grosen	Den organisation jeg repræsenterer, CSA – Center for studier i Arbejdsliv – er megetu homogen og består af individuelle medlemmer fordelt på forskning og ganske forskellige former for professionelt arbejde med arbejdsliv og –miljø. Det er derfor ikke muligt at sige noget om behovet i den organisation jeg repræsenterer. På baggrund af mit arbejde med organisation og i den forbindelse samarbejde med andre organisationer i fx paraplyen AM-pro (Arbejdsmiljøprofessionelle) vurderer jeg at der er et klart behov for en uddannelse, der dels giver reelle kvalifikationer ifht. arbejdsmiljøarbejde, dels formaliserer disse kvalifikationer. En Masteruddannelse i Arbejdsmiljø som den beskrevne vil kunne opfylde begge disse behov. Jeg synes at strukturen og indholdet i de forskellige moduler ser relevant ud og både giver mulighed for at komme i bredden i kraft af de forskellige foki på modulerne og i dybden i kraft af at modulerne er så fokuserede som de er.	Ja
IDA arbejdsmiljø	Mette Elise Larsen	Der er klart et behov og der er endvidere flere og flere, der sidder alene I en arbejdsmiljøafdeling, og det stiller nogle helt andre kompetencekrav, som denne uddannelse kan levere. Uddannelsen har en god bredde og favner det brede arbejdsmiljøbegreb. Glem ikke de klassiske røg, støj og møg områder! Der mangler en beskrivelse af interessenterne på området og på de globale perspektiver.	Ja

Christian Hestbæk

Emne: VS: SV: Masteruddannelse i Arbejdsmiljø

From: CSH@da.dk
To: liv.starheim@live.dk
Subject: SV: Masteruddannelse i Arbejdsmiljø
Date: Tue, 15 Sep 2015 14:09:27 +0000

Kære Liv

Tak for din mail.

Jeg sender her følgende svar på dine spørgsmål:

Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?
Der er ikke i DA behov for en masteruddannelse i arbejdsmiljø.

Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?

Et godt arbejdsmiljø er noget, der optager både virksomheder og medarbejdere meget. Derfor er da også et højt niveau af arbejdsmiljøkompetence på danske virksomheder i dag. Der er derudover en række institutioner, der arbejder aktivt med at udbrede viden om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, bl.a. branchearbejdsmiljørådene og Videncenter for Arbejdsmiljø. Derudover er der den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, og der findes en række konsulentvirksomheder, som tilbyder kurser for de virksomheder og medarbejdere, der finder behov for det. Det er altså ikke selvsagt, at der et behov for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø, men det kan også sagtens tænkes, at mange virksomheder selv ønsker at arbejde endnu mere systematisk med arbejdsmiljøet, hvorfor en masteruddannelse ville være nyttig. Derfor anbefaler DA, at RUC udarbejder en markedsanalyse, inden uddannelsen bliver lagt fast. Analysen skal afdække det reelle behov for en sådan uddannelse hos danske virksomheder. Er denne uddannelse rent faktisk noget, der er efterspurgt? I så fald: Hvad er det helt præcist, der bliver efterspurgt, og af hvem?

Har du kommentarer og forslag til den vedlagte uddannelses beskrivelse?
Det er helt afgørende, at uddannelsen bliver designet og udført virksomhedsnært. Det vil sige, at uddannelsens faglige indhold og undervisning bliver tilrettelagt i tæt kontakt med relevante parter i erhvervslivet (virksomheder, brancheforeninger osv.). Det kunne for eksempel være fokusgrupper med virksomheder med interesse i uddannelsen. Det kunne også være i sparring med arbejdsmarkedets parter, f.eks. gennem Arbejdsmiljørådet eller branchearbejdsmiljørådene. Uanset den konkrete tilgang ser DA det som vigtigt, at den potentielle målgruppe bliver inddraget i formuleringen, udviklingen og evalueringen af uddannelsen. Hvis ikke det sker, er der stor risiko for, at uddannelsen ikke bliver indrettet optimalt.

Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?
Såfremt der kan vises et behov for uddannelsen hos danske virksomheder, og såfremt uddannelsen indrettes i samarbejde med målgruppen for uddannelsen, kan DA støtte opstarten.

Med venlig hilsen

Christina Sode Haslund
Arbejdsmiljøchef

Kære Magnus Bryde

Arbejdslivsuddannelsen på Roskilde Universitet ansøger Uddannelsesministeriet om at oprette en 2 årig deltids Masteruddannelse i Arbejdsmiljø med opstart august 2017.

For at dokumentere uddannelsens behov og relevans i ansøgningen, håber vi at du vil besvare nedenstående spørgsmål, komme med forslag og ønsker til den vedhæftede uddannelsesbeskrivelse, samt evt. tilkendegive støtte til opstart af uddannelsen.

Interview 25. september 2015

1. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?

   Der er bestemt et behov og interesse for uddannelsen.

   Uddannelsen er et godt initiativ

2. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?

Vi har en høj professionaiseret styrke af AM professionelle I kommunerne, som løbende er blevet styrket, men det er godt at kunne give dem et tilbud på et formel uddannelsesforløb

3. Har du kommentarer og forslag til den vedlagte uddannelses beskrivelse?

   Tilføje BAR systemet, som et vigtigt organ for at få viden og forståelse.

   Den er bred, - men specielt I det offentlige er økonomi en vigtig del af styringen og den sammenhæng AM arbejdet skal indgå I.

   Forebyggelse, at am arbejdet kan være både forebyggende og problemløsende.

   Den grundlæggende forståelse af sammenhængen mellem individuelle og det organisatoriske del af arbejdsmiljøområdet.

   Godt at I har det med, at de arbejdsmiljøprofessionelle skal have proces kompetencer til at drive processer ift. de amo folk der skal igangsætte arbejdet i hverdagen

4. Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?

   Ja, vi synes det er godt initiativ

Christian Hestbæk

Emne: VS: SV: Masteruddannelse i Arbejdsmiljø

Fra: Liv Starheim [mailto:liv.starheim@live.dk]
Sendt: 9. september 2015 13:08
Til: Ann Mills Karlslund
Emne: Masteruddannelse i Arbejdsmiljø

Kære Ann Karslund -
Arbejdslivsuddannelsen på Roskilde Universitet ansøger Uddannelsesministeriet om at oprette en 2 årig deltids Masteruddannelse i Arbejdsmiljø med opstart august 2017.

For at dokumentere uddannelsens behov og relevans i ansøgningen, håber vi at du vil besvare nedenstående spørgsmål, komme med forslag og ønsker til den vedhæftede uddannelsesbeskrivelse, samt evt. tilkendegive støtte til opstart af uddannelsen.

1. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?
   Svar: Dansk Byggeri organiserer næsten 6.000 bygge- og anlægsvirksomheder, og de største og mange af de mellemstore af dem har stabsfunktioner, som er målrettet arbejdsmiljø. Blandt dem er der helt klart et behov for at kunne tænke deres funktion og muligheder på et mere abstrakt og teoretisk niveau. Det vil imidlertid være en forudsætning, at de netop vil kunne forbinde det med den meget konkrete produktion og med kerneopgaven. Vi har i en årrække kørt en årlig arbejdsmiljøkonference for denne målgruppe, og vi kan konstatere, at der er meget stor interesse netop for at få teoretiske – og praktiske – input til deres arbejde.

2. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?
   Svar: Det har jeg ikke forudsætningerne for at kunne vurdere, men jeg kan jo konstatere, at DTU har kørt en master i miljø- og arbejdsmiljøledelse, men standsede den i 2013, så det er nok ikke noget nemt marked. På den anden side er der flere mennesker i vores branche, nemlig blandt bygherrer og projekterende, som burde være interesserede, fordi deres arbejdsmiljø-ansvar er blevet skærpet i de senere år.

3. Har du kommentarer og forslag til den vedlagte uddannelses beskrivelse?
   Svar: Den er MEGET overordnet og generel. DTU's gav mig et meget mere præcist billede af, hvad de tilbød, og de havde det, der kan være afgørende for en praktiker: specifikt noget om forholdet til produktionen, om ledelsesmetoder, og ledelse i det hele taget og en masse konkrete eksempler.

4. Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?
   Svar: Ja, gerne, men kun på egne vegne. Jeg kan ikke tale for Dansk Byggeri i dette spørgsmål.

Tak for din hjælp!

Med venlig hilsen

Studieleder Henrik Lund og professor Helge Hvid, Arbejdslivsstudier Roskilde Universitet

Interview med Ledernes Hovedorganisation Lars Andersen 16. september 2015

1. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?

   Behov I LH er de 5 konsulenter, der arbejder med arbejdsmiljø ud af de 250 ansatte

2. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?

   Behovet er tilstede.Stigende krav om professionalisering. Ikke kun en opgave, der skal løses I forhold til lovgivning, men også I det indre strategiske arbejde på virksomhederne. For dem der har et professionelt virke indenfor arbejdsmiljø, HR og alle der beskæftiger sig med arbejdsliv I am organisationer. Dvs. disse funktioner findes på alle arbejdspladser over 100 ansatte.

3. Har du kommentarer og forslag til den vedlagte uddannelses beskrivelse?

   Godt formål med professionalisering. Lidt uklart med arbejdelivets forandring og am organisaionen lidt smalt. Omkring juraen er der et krav om det lovmedholdelige og opføre sig etisk og moralsk forsvarligt. Et andet element er at am I højere grad tænkes ind I en tættere kobling til produktivitet og effektivitet. Det betyder at flere virksomheder tænker stratetisk tilgang til am med trivsel, mening, menneskelige værdier, fravær og performance i forhold til am miljøet. De har det integreret som en del af deres ledelsessystemer fx. lean systemer. Diskussionen om Social Kapital og kerneopgave er en vigtigt del af at være en velfungerende og stabil virksomhed. Det globale marked tilsiger at både kunne levere og dokumentere på disse områder. Det bliver helt centralt for at kunne deltage på dette marked.

   Diskussionen om udgifter og gevinster, - det står højt på den politiske dagsorden at kunne fastholde folk længere på arbejdsmarkedet, - også at beholde en række mennesker der har behov for nogle mere fleksible og sunde arbejdspladser, - det vil sige hele CSR området.

   Bæredygtige forandringer og flytte arbejdsmiljø væk fra sidevognen ind i organisationen

   Hvad med ulykkerne ?

   3. semester markedsregulering er en vigtig factor

   Krav fra fagforeninger - rettes til partssamarbejdet.

   Godt papir som både kan rumme det private og det offentlige.

4. Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?

   Ja, især fordi I tilstræber det formaliserede og strategiske samarbejde på tværs af uddannelsesinstitutionerne, som har betydning for, hvor bredt uddannelsen ville komme ud til den brede del af arbejdsmarkedet

Christian Hestbæk

Emne: VS: SV: Masteruddannelse I arbejdsmiljø

Prioritet: Høj

Fra: Liv Starheim [mailto:liv.starheim@live.dk]
Sendt: 9. september 2015 11:46
Til: Charlotte Bredal
Emne: Masteruddannelse I arbejdsmiljø

Kære Charlotte Bredahl

Masteruddannelse i Arbejdsmiljø

Arbejdslivsuddannelsen på Roskilde Universitet ansøger Uddannelsesministeriet om at oprette en 2 årig deltids Masteruddannelse i Arbejdsmiljø med opstart august 2017.

For at dokumentere uddannelsens behov og relevans i ansøgningen, håber vi at du vil besvare nedenstående spørgsmål, komme med forslag og ønsker til den vedhæftede uddannelsesbeskrivelse, samt evt. tilkendegive støtte til opstart af uddannelsen.

1. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?
   For FOA's medlemmer der er kraftigt udfordret af såvel fysiske som psykiske arbejdsmiljø problemer vil der være betydningsfuldt at der udvikles et tilbud som dette der kan understøtte forebyggelsesindsatsen for de kortuddannede på arbejdsmarkedet og som anlægger en helhedsorienteret tilgang til arbejdsmiljø som modsvar til hele den individualisering vi pt ser på området

2. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?

   Som stort – også set i lyset af udviklingen indenfor hele arbejdsmiljøområdet efter den obligatoriske BST ordning blev afskaffet – hvilket har betydet at den fælles vidensdeling og kompetenceopbygning der trods alt var i denne forbindelse ikke længere eksisterer

3. Har du kommentarer og forslag til den vedhæftede uddannelsesbeskrivelse?

   Tror I har glemt at vedhæfte denne

4. Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?
   Ja

Interview med Lisbeth Kjersgård d. 24. september

Interview referatet godkendt d. 28. september

1. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø i den organisation du repræsenterer?

Det ser både relevant og spændende ud. Vi synes, det er vigtigt, at der trækkes på erfaringer fra Arbejdslivsuddannelsen i Masteruddannelsen - og at det tydeliggøres, hvordan de supplerer hinanden.

2. Hvordan vurderer du behovet for en Masteruddannelse for Arbejdsmiljø på det danske arbejdsmarked?

Der er et behov for systematisk efteruddannelse til medarbejdere eller konsulenter, der har arbejdsmiljø som en kerneopgave. FTF har således også, sammen med LO, fået udarbejdet et forslag om et nyt arbejdsmiljørådgivningssystem, hvor en systematisk efteruddannelse på arbejdsmijøområdet indgår.
Hvem er målgruppen? Er det HR og arbejdsmiljøkonsulenter I de store virksomheder? Medarbejdervalgte eller rådgiverne? Blive mere skarp på det i beskrivelsen.

3. Har du kommentarer og forslag til den vedlagte uddannelses beskrivelse?

Hvordan adskiller denne uddannelse sig fra Arbejdslivsstudier? Vi er meget glade for koblingen til praksis. At studiet bliver sat I tæt forbindelse med hverdagens arbejdsmiljøarbejde på virksomhederne. Det er vigtigt, at man på de enkelte arbejdspladser kan se fordelene ved, at medarbejdere eller ledere tager Masteruddannelsen.

4. Vil du tilkendegive din støtte til, at RUC opstarter en Masteruddannelse I arbejdsmiljø?

Vi er overordnet positive men har ikke mulighed for inden for fristen at give en formel støttetilkendegivelse. I er velkomne til at vende tilbage, hvis det på et senere tidspunkt er aktuelt med en mere formel stillingtagen fra FTF.

Bilag 7

ROSKILDE UNIVERSITET
chrh

Notat
30-09-2015

Uddrag af referat af møde i aftagerpanelet ved Institut for Miljø, Samfund og Rumlig Forandring den 16. april 2015

Tilstede: Anette Christiansen, Calle Tresselt, Jesper Krarup Pedersen, Kaare Pedersen, Lars Andersen, Per Bennetsen, Thomas Hermann(medlemmer).
Julie Magelund, Amalie Bonde Jørgensen, Christina Ystrøm Bjerge, Anne Nielsen, My Kristine Kjeldgaard, Ea Bruun, Elisabeth Retz Wessenberg (studerende).
MElisabeth Hvas, Jørgen Ole Bærenholdt, Christian Hestbæk, Birgitte Petersen, Thomas Juhl Hansen, Birgit Land, Gary Banta, Henrik Lund, Inger Stauning, Jonas Larsen, Lasse Koefoed, Malene Freudendal-Pedersen, Thomas Theis Nielsen, Anne Klysner (medarbejdere).

Ad 4 Nye uddannelser på tegnebrættet.

Henrik Lund redegjorde for grundlaget for etablering af en Masteruddannelse i Arbejdsmiljø, som er et samarbejde med DTU, NFA, Aalborg og Aalborg Kbh. Tanken er at lave noget tvær-institutionelt og uddannelsen henvender sig primært til arbejdsmarkedspraktikere med fokus på at arbejde i arbejdsmarkedsstrategier og Arbejdsmiljøregulering. Kandidaterne skal kunne være i stand til at lave nogle arbejdsmiljøforandringer. Uddannelsen vil blive bygget op som en klassisk RUC-uddannelse, indeholdende intensive kurser og projektarbejde. Opstart forventes effektueret i august 2016 eller i januar 2017.

Lasse Kofoed orienterede herefter om uddannelsen Nordic Urban Planning Studies (NUPS), hvor der igen søges 1,5 mio. til udvikling og opstart af uddannelsen. Planen er en engelsksproget international kandidatuddannelse (master på engelsk/EU sprog) i et samarbejde mellem RUC, Malmø Højskole og Norges Arktiske Universitet i Tromsø.

1 semester vil ske på RUC – den traditionelle projektmodel, med mulighed for at specialisere sig og indgå i nogle fælles aktiviteter. Der vil blive afholdt kurser i Tromsø. Der er et ønske hos bl.a. rektor, at samarbejde med andre nordiske universiteter styrkes. Vi har tidligere søgt midler til uddannelen sammen med universitetet i Lund, nu altså med Malmø. Vi har et veletableret forskningssamarbejde med Malmø – blandt andet om Ph.d.-studerende.

Thomas Hermann (henvendt til Henrik): I bør inviterer nogle i arbejdsmiljøorganisationerne. Ledelse må være en del af den nye uddannelse. Lars Andersen mener at mulighederne bliver bedre på RUC med det skitserede samarbejde. Det er vigtigt at der er fokus på, at det er en akademisk masteruddannelse.

Per Bennetsen bifaldt de nye uddannelsesinitiativer og gjorde opmærksom på de nye krav som det kan være vanskeligt at håndtere. Nævnte også hele væksttilgangen er det er vigtigt at få med.

Elisabeth Hvas roste initiativerne og gav nogle gode kontaktoplysninger til Henrik vedrørende masteruddannelsen i Arbejdsliv..

På spørgsmål fra Anette Christiansen om, hvor NUPS-kandidaterne går hen? Svarede Lasse at der er et internationalt arbejdsmarked for at aftage.

Per Bennetsen takkede Henrik og Lasse for deres indlæg.

Bilag 8

Møde med samarbejdspartnere om opstart af en Masteruddannelse i Arbejdsmiljø.

D. 29. januar 2015 kl. 14 – 16 på RUC

Tilstede:
Arne Helgesen, Arbejdsmiljørådgiverne
Marianne Gråe Hansen, Arbejdsmiljørådgiverne
Rikke Seim, DTU
Liv Starheim, DTU
Anders Kabel, BAMBUS
Niels Møller AAU
Henrik Lund, RUC
Helge Hvid, RUC

Under mødet blev interessen for uddannelsen og følgende profilbeskrivelse udarbejdet og rundsendt til kommentarer efterfølgende:

Udkast til profilbeskrivelse af

MARSTERUDDANNELSE I UDVIKLING OG LEDELSE AF ARBEJDSMILJØ

Uddannelsen henvender sig til personer, der arbejder med eller har ønske om at skulle arbejde med udvikling og ledelse af arbejdsmiljø. Uddannelsen henvender sig således til personer i private og offentlige virksomheder, som har udvikling af arbejdsmiljø som arbejdsområde. Ligeledes henvender uddannelsen sig til arbejdsmiljørådgivere og til personer i arbejdsmarkedsorganisationerne og i offentlige myndigheder, der beskæftiger sig med arbejdsmiljø. Uddannelsen henvender sig således til en persongruppe på anslået 2500 personer, hvoraf det anslås, at 1500 har de fornødne faglige forudsætninger for at kunne blive optaget på masteruddannelsen.

Der findes ingen uddannelse på akademisk niveau for denne gruppe i Danmark, i modsætning til de fleste andre europæiske lande. Måske noget om de europæiske bestræbelser for at få en sådan uddannelse. Betydningen af at kunne akkrediteres internationalt.

Kompetencer

Uddannelsen baserer sig fagligt på tre søjler:

1. Arbejdsmiljø faglighed

Arbejdsmiljøfaglighed dækker et ganske bredt fagfelt, inkluderende mange forskellige discipliner. Det er ikke muligt at give de studerende et dybtgående kendskab til alle arbejdsmiljøfaglighedens elementer, men de studerende vil blive introduceret til hele området, og de vil få mulighed for at

fordybe sig i et eller flere af områderne. Endelig vil de studerende blive introduceret til forskningsmetoder, der anvendes indenfor arbejdsmiljøforskning. De studerende vil således opnå en bred faglig indsigt i den videnskabeligt funderede arbejdsmiljøviden, og de vil have indblik i hvor de kan finde og vurdere viden af relevans for praktisk arbejde i udvikling og ledelse af arbejdsmiljøet. De studerende vil endvidere få mulighed for, igennem deres projektarbejde, at fordybe sig i særlig faglige arbejdsmiljøfaglige områder.

2. Arbejdsmiljø i kontekst

Praktiske arbejdsmiljøproblemer knytter sig til de teknologiske, organisatoriske og strategiske forhold, virksomhederne opererer under. De studerende skal oparbejde kompetencer til at kunne analysere disse forhold i konkrete sammenhænge. De studerende får dermed kompetence til at forstå de muligheder og begrænsninger, der er for at forbedre arbejdsmiljøet.

3. Regulering og forandring af arbejdsmiljøet

De studerende skal bibringes evne til at forstå arbejdsmiljø i et ledelsesperspektiv med indblik i hvorledes arbejdsmiljøspørgsmål kan gøre sig gældende i drifts- og stabsledelse. De studerende skal ligeledes have indsigt i arbejdsmiljøorganisationens rolle i virksomheder. De studerende skal skabes indsigt i og erfaringer med medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøarbejdet. Endelig skal de studerende bibringes indsigt i arbejdsmiljøreguleringen og hvorledes den indvirker på virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde.

Uddannelsens struktur

Forberedelse og deltagelse i kursusaktiviteter om de ovenstående faglige emner beslaglægger 50% af de studerendes uddannelsestid. De resterende 50% af tiden knytter sig til projektarbejde, hvor den studerende typisk vil arbejde med problemstillinger, som er relevante for den arbejdsplads, hvor vedkommende har sit daglige arbejde.

Uddannelsens organisering

Uddannelsen foregår i et samarbejde mellem Roskilde Universitet, Ålborg Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Institut for Folkesundhed, Københavns Universitet og Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. Uddannelsen vil være hjemmehørende på Roskilde Universitet.

De deltagende parter vil give hver deres faglige bidrag til uddannelsen.

Der nedsættes et aftagerpanel der skal sikre uddannelsens relevans. Centrale aktører er f.eks. Arbejdsmiljørådgiverne, Branchearbejdsmiljørådene, Byggeriets Arbejdsmiljøbus, Team Arbejdsliv...

Ledelsen af uddannelsen

Uddannelsen vil have en studieleder, som er knyttet til Roskilde Universitet. Denne studieleder fungerer med udgangspunkt i et studienævn, hvor der er repræsentanter fra alle de deltagende institutioner. Endvidere nedsættes der et aftagerpanel, som vil have en rådgivende funktion i forhold til uddannelsen.

DEN 1. FEBRUAR 2015, Helge Hvid

Bilag 9

Referat af møde om masteruddannelse. Samarbejde med Aalborg, Institut for sociologi og socialt arbejde, 18. marts 2015

Deltagere: Louise Møller Pedersen, Ole Busch, Keld Nielsen, Peter Nielsen, Henrik Lund

Interessen for samarbejde om uddannelsen afledte en drøftelse af Aalborg miljøets faglige bidrag til uddannelsen: Partssamarbejde formelt og uformelt, positive faktorer og/eller konflikter, sygefravær, selvledelse, forandringer AM-ledelse, AM regulering, forskningsmetoder og interventionsmetoder samt evaluering heraf. De temaer der især kan styrke i forhold til mindre kenskab på RUC er ledelse af AM, sygefravær og kvantitative metoder.

Miljøet har allerede et 6 point valgfag i arbejdsmiljøledelse på Master of public governance der kunne være relevant at bruge dele af. Der er også dele af Oles og Louises bidrag til Master i læreprocesser – specialiseringen i Forandringsledelse og arbejdsmiljø, der vil kunne bruges. Derudover har miljøet en 10/20 ECTS specialisering i HRM og det danske arbejdsmarked primært rettet imod 7. og 9. semester på sociologi.

De logiske muligheder for miljøets deltagelse i uddannelsen er at Masteruddannelsen udbyder kursus hvor der er sammenhængende dage der undervises i. F.eks. 2x3 hele dage for et 5 point kursus. Miljøet har mange og gode erfaringer med samarbejde hinanden og generelt omkring uddannelser på tværs af institutter. Ved eventuelt projektvejledning skal det overvejes om det kan lade sig gøre i forhold til afstand.

Erfaringerne fra eksisterende masteruddannelser er at fysisk nærhed til uddannelsesstedet ikke er afgørende for rekruttering af studerende. Til gengæld er det centralt at lave en mere detaljeret undersøgelse af uddannelsens målgruppes interesser og behov – evt. gennem møder med RUC's eksisterende aftagerpanel samt netværk. Målgruppen skal hverken være for snæver eller for bred. Herunder blev drøftet vægtningen af fysiske vs. Psykiske arbejdsmiljøproblemer. Beslutningen blev, at uddannelsen i udgangspunktet skal indeholde begge elementer, men at de studerende i deres projektarbejde kan målrette emnerne efter deres interesser og behov. Endvidere kan der ved mange deltagere på uddannelsen evt. køres sideløbende kurser/valgfag, som de studerende melder sig ind på.
Med udgangspunkt i erfaringerne fra Master of Public Governance og Masteruddannelsen i læreprocesser anbefalede miljøet, at der på de første semestre i den kommende masteruddannelse sættes fokus på metodedelen. Eventuelt gennem at der i første projekt udelukket fokuseres på designdelen og/eller klyngevejledning. (Aalborg miljøets erfaring er, at de masterstuderendes metodekompetencer er begrænsende, meget varierende og ofte ikke er opdaterede, hvilket matcher dårligt med metodekravene til projektarbejde). Alternativt kan deltagerne tematisk blive koblet på eksisterende forskningsprojekter, så der kan køres klyngevejledning og projekternes faglige niveau understøttes. Ingen af muligheden udelukker, at fokus på arbejdspladsrettede problemstillinger bibeholdes, hvilket der er rigtig gode erfaringer med i Aalborg. Samtidig er det centralt, at vejlederne er nogenlunde enige omkring ambitionsniveauet for metodedelen på de forskellige semestre. Hvad forventes konkret metodisk? Videnskabsteoretisk? Og hvad er need to have vs. nice to have?
Endelig blev det praktiske omkring aflønning for undervisningen diskuteret. Som almindelig undervisning, hvor institutterne afregner internt – i så fald til hvilken sats? Eller som bijob for

de enkelte undervisere? Henrik Lund undersøger de forskellige muligheder og krav, da dette vil være væsentligt for de deltagende institutioner og desuden vil påvirke prisen for kurset. Endelig anbefalede Aalborg-miljøet, at der i præsentationen af uddannelsen blev betonet eventuelle finansieringsmuligheder til uddannelsen (Kompetenceudviklingsmidler mv.) samt at prisen for deltagelse ikke blev for høj. Herunder har MPG-uddannelsen gode erfaringer med, at deltagerne kan nøjes med at melde sig på de fag, de ønsker, fremfor at skulle tage hele uddannelsen. Dette giver til gengæld udfordringer i forhold til, at deltagerne på de enkelte kurser i endnu højere grad kommer med forskellige forudsætninger og desuden at understøtte faglig progression i uddannelsen.
Endelig foreslog Louise, at der med fordel kunne indgå gæsteforelæsere med kombineret teori- og praksisfokus på uddannelsen (fx hot shots indenfor psykisk arbejdsmiljø). Deltagerne på masteruddannelserne er meget begejstrerede for disse – men det kræver selvfølgelig koordinering med den øvrige del af uddannelsen.

Samarbejde om uddannelsen må meget gerne give anledning til forskningssamarbejder. Hovedområderne for miljøet i Aalborg er arbejdsliv i bred forstand samt arbejdsmarked og socialt arbejde. Herunder har Ole et særligt fokus på medarbejderdeltagelse og underviser på et kursus for ingeniører, der leder bygge og anlægsprojekter.

Videre plan

- Miljøet på RUC søger midler til udvikling af uddannelsen (primært til sit eget arbejde)
- Miljøet på RUC arbejder videre med en målgruppeanalyse
- Miljøet på RUC påbegynder arbejdet med studieordningen for uddannelsen
- Miljøet på RUC specificerer indholdet af de tre søjler på uddannelsen samt de forskellige institutioners ønskede rolle heri.
- Miljøet på RUC kommer med et bud på de økonomiske rammer omkring samarbejdet mellem de deltagende institutioner
- Når AAU-miljøet modtager dette materiale arbejder vi videre med et konkret bud på vores bidrag til uddannelsen.
- Endvidere sørger de enkelte institutioner for en formel godkendelse af deres deltagelse i uddannelsen.

Bilag 10

From: llund@ruc.dk
To: Liv Starheim
Cc: Helge Hvid; Christian Hestbæk; Klaus T. Nielsen
Subject: Fwd: Vedr. støtte til oprettelse af masteruddannelse i arbejdsmiljø
Date: 17. september 2015 14:42:09

Hej Liv

Hermed et tilsagn om støtte til ansøgning fra Aalborg.

mvh
Henrik
---------- Videresendte meddelelser ----------
Fra: **Lars Bodum** <lbo@plan.aau.dk>
Dato: 17. september 2015 kl. 14.24
Emne: Vedr. støtte til oprettelse af masteruddannelse i arbejdsmiljø
Til: Henrik Lambrecht Lund <llund@ruc.dk>

Kære Henrik L. Lund

Institut for Planlægning ved Aalborg Universitet støtter Roskilde Universitets ansøgning om etablering af en Masteruddannelse i Arbejdsmiljø, og vi har samtidig indgået et samarbejde om indhold og undervisning.

Med venlig hilsen
-Lars Bodum

AALBORG UNIVERSITET

Lars Bodum
Institutleder | Institut for Planlægning

Tlf.: (+45) 9940 8078 | Email: lbo@plan.aau.dk | Web: www.plan.aau.dk
Aalborg Universitet | Vestre Havnepromenade 5 | 9000 Aalborg

Please keep the level of waste down and avoid printing this email

--
Henrik Lambrecht Lund, Ph.d. Lektor
Center for Arbejdslivsforskning
Roskilde Universitet, Hus 08.2
Postbox 260
4000 Roskilde
Tlf. arb. 46742605, mobil 23950101
E-mail arb. llund@ruc.dk, Privat henrikllund@gmail.com.

Henrik Lambrecht Lund, Ph.D. Associate professor

Bilag 11

Center for Industriel Produktion

Aalborg Universitet
Fibigerstraede 10
9220 Aalborg
Danmark

&

A. C. Meyers Vænge 15
2450 København SV
Danmark

18. September 2015

Vedr. ansøgning om etablering af en postgraduat masteruddannelse i arbejdsmiljø

Center for industriel Produktion støtter Roskilde Universitets ansøgning om etablering af en Masteruddannelse i Arbejdsmiljø, og vi har indgået et samarbejde om indhold og undervisning

Med venlig hilsen

Ch. Møller

Charles Møller
Professor and Director