Uddannelses- og Forskningsministeriet

Prækvalifikation af videregående uddannelser - Arbejdsmiljøledelse

Udskrevet 12. november 2026

Master - Arbejdsmiljøledelse - Syddansk Universitet

Institutionsnavn: Syddansk Universitet
Indsendt: 14/09-2021 13:41
Ansøgningsrunde: 2021-2
Status på ansøgning: Godkendt
Afgørelsesbilag
Download den samlede ansøgning
Læs hele ansøgningen

Ansøgningstype
Ny uddannelse

Udbudssted
SDU Odense

Informationer på kontaktperson for ansøgningen (navn, email og telefonnummer)
Chefkonsulent Per Æbelø pabelo@tek.sdu.dk 6550 7306 / 2049 8717

Er institutionen institutionsakkrediteret?
Ja

Er der tidligere søgt om godkendelse af uddannelsen eller udbuddet?
Nej

Uddannelsestype
Master

Uddannelsens fagbetegnelse på dansk
Arbejdsmiljøledelse

Uddannelsens fagbetegnelse på engelsk
Occupational Safety and Health Management

Angiv den officielle danske titel, som institutionen forventer at bruge til den nye uddannelse
Master i arbejdsmiljøledelse

Angiv den officielle engelske titel, som institutionen forventer at bruge til den nye uddannelse
Master of Occupational Safety and Health Management

Hvilket hovedområde hører uddannelsen under?

Teknisk videnskab

Hvilke adgangskrav gælder til uddannelsen?

Ansøgte masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse ønskes placeret under det tekniske videnskabelige hovedområdet.

SDU ønsker nedenstående adgangskrav til uddannelsen:

En mellemlang eller lang videregående uddannelse
Mindst to års relevant erhvervserfaring. I vurderingen af erhvervserfaringens relevans vil der blive lagt væk på, at ansøgere som led i dennes arbejdsopgaver har beskæftiget sig med arbejdsmiljøområdet i minimum to år. Dette kan være som arbejdsmiljøleder, -koordinator, -repræsentant, -konsulent eller på anden måde arbejdsmiljøprofessionel.

Adgangskravene begrundes i dels ønsket om en bred faglig og uddannelsesmæssig baggrunnd blandt de studerende; dels at arbejdsmiljøfagligheden spænder over mange uddannelses- og erhvervsretninger.

Er det et internationalt samarbejde, herunder Erasmus, fællesuddannelse el. lign.?

Nej

Hvis ja, hvilket samarbejde?

Der er ikke international samarbejde

Hvilket sprog udbydes uddannelsen på?

Dansk

Er uddannelsen primært baseret på e-læring?

Nej, undervisningen foregår slet ikke eller i mindre grad på nettet.

ECTS-omfang

60

Beskrivelse af uddannelsens formål og erhvervssigte. Beskrivelsen må maks. fylde 1200 anslag

Masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse henvender sig til medarbejdere og ledere i både offentlige og private virksomheder der arbejder professionelt med arbejdsmiljø i bred forstand. Uddannelsen giver den arbejdsmiljøprofessionelle kompetence til – på et videnskabeligt, tværfagligt og professionelt niveau – systematisk at designe, implementere og evaluere arbejdsmiljøindsatser som virker i praksis. Det gælder både i en strategisk sammenhæng med kobling til FN's verdensmål, ud-vikling af business cases og løsnings- eller reguleringskoncepter og i gennemførelse af de konkrete forandringsprocesser.

Uddannelsens dimittender optimeres i deres professionelle hverdags arbejde med arbejdsmiljø – og får kompetencer til at bestride arbejdsmiljørelaterede problemstillinger på et bredere og højere niveau i organisationen / virksomheden.

Der udbydes ikke tilsvarende uddannelser i Danmark

Uddannelses struktur og konstituerende faglige elementer

Masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse er bygget op omkring tre grundlæggende og konstituerende horisontale hovedelemter, der hver tager et semester:

- Design af arbejdsmiljøindsatser
- Gennemførelse af arbejdsmiljøindsatser
- Evaluering af arbejdsmiljøindsatser

Den studerende udarbejder afsluttende projekter inden for ovennævnte tre områder med inddragelse af fagligheder for vertikale søjler:

- Samfund og virksomhed
- Virksomhed og organisation
- Krop, sundhed og arbejde
- Forskningsbaseret metode

I afgangsprojektet udføres et selvstændigt projekt i egen arbejdsmiljøkontekst med fokus på både design, gennemførelse og evaluering.

En oversigt over uddannelsens opbygning og indhold ses som bilag 1.

Begrundet forslag til takstindplacering af uddannelsen

Ikke relevant når det er en masteruddannelse

Forslag til censorkorps

Uddannelsen er tværfakultær. Den er forankret i det teknisk videnskabelige hovedområde, men med markant bidrag fra det sundhedsvidenskabelige hovedområde og sekundært bidrag fra det samfundsvidenskabelige hovedområde. Flere censorkorps kan således blive inddraget alt efter de enkelte afgangsprojekters fokus.

Dokumentation af efterspørgsel på uddannelsesprofil - Upload PDF-fil på max 30 sider. Der kan kun uploades én fil

BILAG til prækvalifikationsansøgning for masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse.pdf

Kort redegørelse for det nationale og regionale behov for den nye uddannelse. Besvarelsen må maks. fylde 1800 anslag

Hovedargumentationen er:

- Der ses et markant behov i navnlig det private – og der italesættes en mangel siden DTU nedlagde masteruddannelsen i teknisk miljøledelse. Der er en vækst i antallet af fuldtids arbejdsmiljøprofessionelle i både mellemstore og store virksomheder – en vækst der understøttes dels af nye og mere komplekse arbejdsmiljøstandarder (f.eks. ISO45001); dels af et globalt fokus på bæredygtigt arbejdsmiljø, som internationale danske virksomheder ønsker til at adressere. Endeligt er det blandt flere virksomheder blevet italesat, at der et besparelsespotentiale i relation til certificeringer og forsikringer ved, at virksomheden selv har medarbejdere der er kvalificeret til sådanne opgaver.

- Der er en tiltagende awareness i det offentlige om behovet for efter- og videreuddannelse i relation til arbejdsmiljøområdet. Der italesættes et snarligt 'generationsskifte' og at områdets kompleksitet gradvist øges. Dette er især udtalt i større kommuner, på det regionale område (sygehuse eksempelvis) og i større statslige organisationer, styrelser mm.

- Ny lovgivning giver fra 2022 arbejdstilsynet mulighed for at pålægge private og offentlige aktører kompetenceudvikling i relation til arbejdsmiljøområdet. Arbejdstilsynet har indgået i følgegruppen til ansøgte uddannelse og de kompetenceudviklingskrav de kan pålægge offentlige og private aktører, er allignet med indholdet og kompetenceprofilen for masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse

- Ny teknologi implemneteres i stigende grad i den arbejdsmiljøprofessionelle sfære. Der er brug for en teknisk-videnskabelig kvalificering af de arbejdsmiljøprofessionelle.

Endeligt skal det pointeres, at Danmark er det eneste Nordeuropæiske land, der ikke har uddannelsesmuligheder i relation til arbejdsmiljø på akademisk niveau.

Uddybende bemærkninger

Ansøgte masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse er produktet af en omfattende og bred udviklingsproces med op mod 200 inddragede aktører fra både offentlige og private virksomheder og organisationer i hele Danmark.

Det er første gang SDU ansøger om prækvalifikation af en uddannelse inden for arbejdsmiljøområdet, men forskningsmæssigt har området i mange år været prioriteret på især Det Tekniske Fakultet og Det Sundhedsvidenskablige Fakultet - de to hovedområder der er primære bidragsydere til ansøgte uddannelse.

Supplerende hertil understøtter også SDUs Samfundsvidenskabelige Fakultet den ene søjle i ansøgte uddannelse med forskning og undervisning inden for fagmråderne samfund, organisation, forandringer m.fl.

DTU har ind til 2015 udbudt masteruddannelsen i teknisk mil-jøledelse, der var beslægtet med ansøgte SDU masteruddannel-se i arbejdsmiljøledelse, men dog med et bredere teknisk-miljøfunderet fokus (og derved ikke direkte målrettet kun ar-bejdsmiljø). DTU nedlagde uddannelsen som led i et fokusskift - uddannelsen blev ikke nedlagt grundet manglende ansøgere.

Afslutningsvis skal det nævnes, at ansøgte masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse opfylder kravene til den europæiske certificering af arbejdsmiljøledelre (EurOSHM).

Underbygget skøn over det nationale og regionale behov for dimittender. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

I den skriftlige høring SDU gennemførte som led i uddannelsesudviklingen blev høringspartnerne spurgt til, hvor mange medarbejdere de forventede at sende på uddannelsen i de kommende år. Af de 87 % positive svar svarede kun halvdelen på dette svar - og det bør også bemærkes, at undersøgelsen kun dækkede kommuner i Region Syddanmark. Alligevel opsummerede deltagerantallet sig til 16 medarbejdere årligt.

Ud fra denne 'stikprøve' vurdere SDU det derfor som meget sandsynligt, at uddannelsen vil tiltrække 20 - 25 studerende årligt.

Hvilke aftagere har været inddraget i behovsundersøgelsen? Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

SDU har gennemført en omfattende udviklingproces, der startede i januar 2020. I processen har været:

- En arbejdsgruppe bestående af VIP nøglepersoner fra alle tre indvolvede fakulteter samt udvalgte eksterne bidragsydere
- En ekstern følgegruppe, der har mødtes seks gange i forløbet
- 11 indledende bilaterale møder med toneangive aktører i starten af processen mhp. en indledende identifikation af behov for ansøgte uddannelse

- 7 online (pga. Corona) dialogmøder i efteråret 2020 med i alt 35 eksterne interessenter fordelt på både offentlige og private aktører
- Høring i vinteren 2020-21 med 97 indkomne høringssvar hvoraf 87% var positive, 8% negative og resten neutrale.
- Ekstra dialogrunde med størtedelen af arbejdsmiljøledere og -koordinatorer i danske kommuner gennem fem dialogmøder arrangeret af KL

En oversigt over inddragne ses i bilag 2

Hvordan er det konkret sikret, at den nye uddannelse matcher det påviste behov? Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Udviklingsprocessen for masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse har være omfattende og bredt indvolveret relevante private og offentlige virksomheder og organisationer i hele Danmark - i alt knapt 200 aktører.

I processen er uddannelsen gradvist blevet udviklet ved at det ghrundlæggende behov først blev adresseret, dernæst fokus på kernekompetencer i dialogmøderne (se oversigt over prioriterede kompetencer i bilag 2) hvorefter uddannelsens hele indhold og struktur blev drøftet, identifiseret og prioriteret og dette blev sendt i høring. Sideløbende hermed er følgegruppen kontinuerligt blevet inddraget.

Den afsluttende ekstra dialogrunde med det kommunale område (nationalt set) blev initieret idet høringen viste at nogle mindre kommuner rejste indholdsmæssige tvivlsspørgsmål, som SDU gerne ville adressere og medtænke.

Det er SDU's klare vurdering, at udviklingsprocessen dels har tydeliggjort behovet derigennem sikret fremtidige 'kunder' til ansøgte uddannelse; dels har sikret matchet mellem uddannelsens kompetenceprofil og indhold over for samfundets behov.

Beskriv ligheder og forskelle til beslægtede uddannelser, herunder beskæftigelse og eventuel dimensionering. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Der findes ikke andre uddannelser målrettet arbejdsmiljøområdet på master / akademisk niveau i Danmark

Der findes ej heller andre uddannelser, der adressere arbejdsmiljøområdet og den arbejdsmiljøprofessionelles sfære og opgaver i et helhedsperspektiv og inddrager både desgin-, gennemførelsen- og evalueringsfasen af en arbejdsmiljøindsats.

Der findes en række mindre kurser, fag, forløb, konsulentydelser mm. der adressere enkeltelementer og fagligheder i den arbejdsmiljøprofessionelles virke. Dette er f.eks. elementer udbudt gennem Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), TeamArbejdsliv og AMPRO - nøgleaktører der alle har været inddraget tæt i udviklingen af ansøgte uddannelse og som påtænkes en aktiv rolle i realiseringen af uddannelsen.

På enkelte masteruddannelser (f.eks. masteruddannelsen i offentlig ledelse) kan et fokus på arbejdsmiljø indgå som et valgfag i størrelsen 5-10 ECTS.

Uddybende bemærkninger

Intet yderligere at bemærke

Beskriv rekrutteringsgrundlaget for ansøgte, herunder eventuelle konsekvenser for eksisterende beslægtede udbud. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

I den skriftlige høring SDU gennemførte som led i uddannelsesudviklingen blev høringspartnerne spurgt til, hvor mange medarbejdere de forventede at sende på uddannelsen i de kommende år. Af de 87 % positive svar svarede kun halvdelen på dette svar - og det bør også bemærkes, at undersøgelsen kun dækkede kommuner i Region Syddanmark. Alligevel opsummerede deltagerantallet sig til 16 medarbejdere årligt.

Ud fra denne 'stikprøve' vurdere SDU det derfor som meget sandsynligt, at uddannelsen vil tiltrække 20 - 25 studerende årligt - ansøgere som forventes rekrutteret nationalt.

Siden pressen omtalte nærværende initiativ (Ugebladet A4) har SDU modtaget omkring 20 henvendelser fra interesserede ansøgere.

Beskriv kort mulighederne for videreuddannelse

Masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse vil ikke i sig selv være adgangsgivende til andre uddannelser eller forløb.

Forventet optag på de første 3 år af uddannelsen. Besvarelsen må maks. fylde 200 anslag

2022: 20 studerende

2023: 25 studerende

2024: 25 studerende

Hvis relevant: forventede praktikaftaler. Besvarelsen må maks. fylde 1200 anslag

Praktikaftaler er ikke relevant for en masteruddannelse.

Masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse vil dog, som den praksisnære uddannelse den er, i høj grad være baseret på et samspil mellem det faglige indhold og undervisningen på uddannelsen i relation til den studerendes arbejdsmiljøprofessionelle hverdag.

Den studerende vil i alle tre tværgående fokusområder (design, gennemførelse og evaluering af arbejdsmiljøindsatser) skulle tage udgangpunkt i cases fra egen kontekst - og ligeledes skal det afsluttende masterprojekt udarbejdes i egen kontekst.

I udviklingsarbejdets omfattende dialog med eksterne interessenter er dette netop blevet set som både en styrke og en forudsætning.

Øvrige bemærkninger til ansøgningen

Udviklingsarbejdet bag næværende prækvalifikationsansøgning har været omfattende - for omfattende til at SDU eksempelvis kan medsende 97 høringssvar, referater fra syv dialogmøder mm.

Processen er søgt illustreret dels i næsværende ansøgning; dels i bilagsmaterialet, hvor en oversigt over inddragede findes samt udvalgte høringssvar er vedlagt.

Det skal bemærkes, at SDU indledningsvist i høringen prissatte masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse til mellem 130.000 - 150.000. Prisen er efterfølgende revuderet til nu 98.000 DKR med mulighed for at opdele uddannelsen semestervis (24.995 pr. semester).

SDU står gerne til rådighed såfremt det samlede materiale ønskes fremvist.

Hermed erklæres, at ansøgning om prækvalifikation er godkendt af institutionens rektor

Ja

Status på ansøgningen

Godkendt

Ansøgningsrunde

2021-2

Afgørelsesbilag - Upload PDF-fil

A6 Godkendelsesbrev.pdf

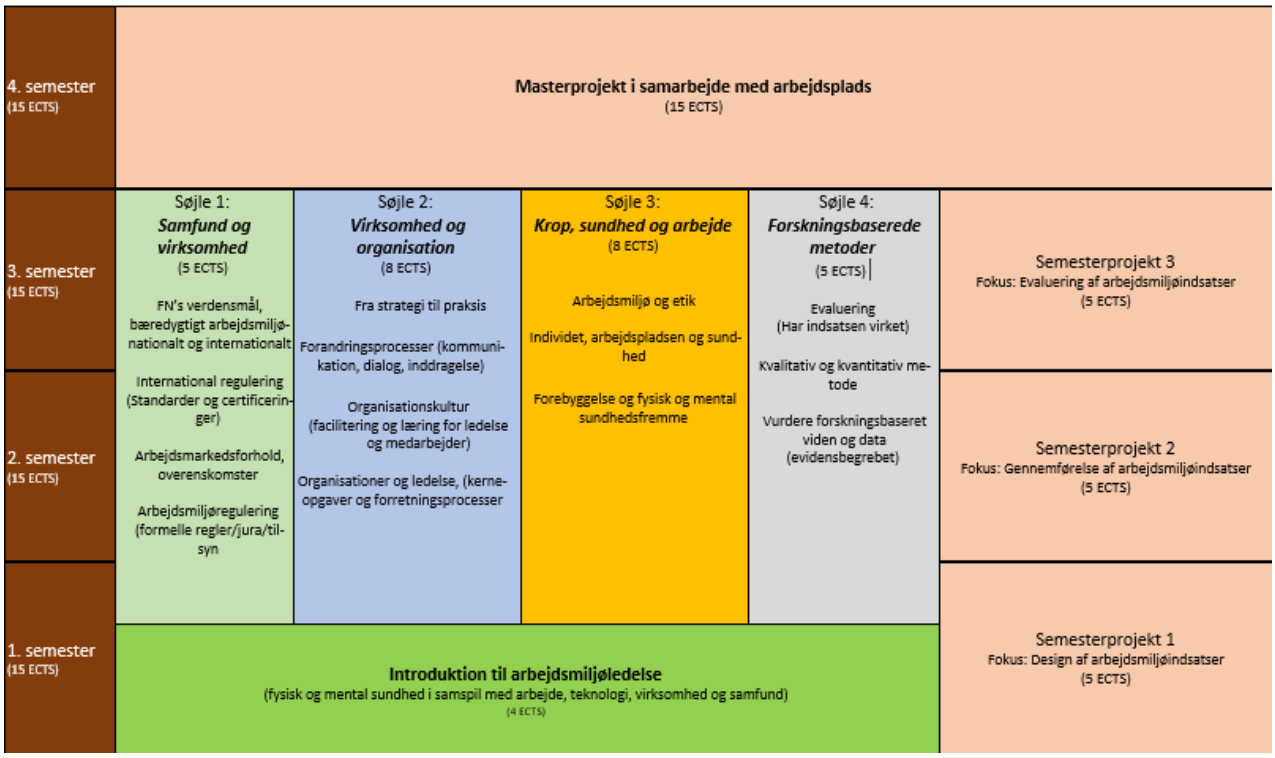
Samlet godkendelsesbrev - Upload PDF-fil

Bilag til prækvalifikationsansøgning for masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse

Indhold

- Bilag 1: Uddannelsens indhold og struktur
- Bilag 2: Behovsafklaring og udvikling – inddragede i processen
- Bilag 3: Udvalgte høringssvar

Bilag 1: Uddannelsens struktur og indhold





Bilag 2: Behovsafklaring og udvikling – inddragede i processen

Arbejdsgruppen

- Professor (SDU-TEK) Peter Hasle
- Professor (SDU-SUND) Karen Søgaard
- Professor (SDU-SAMF) Signe Phil-Thingvad
- Lektor, centerleder (SDU-SUND) Birgit Juul-Kristensen
- Ekstern lektor (SDU-TEK) og formand for AM-PRO Anders Kabel
- Forskningsansvarlig (Team Arbejdsliv) Hans Jørgen Limborg
- Speciallæge i arbejdsmedicin Inger Schaumburg (DASAM)
- Specialkonsulent (SDU-SUND) Trine Dalsgaard
- Chefkonsulent (SDU-TEK) Per Æbelø (projektleder)

Følgegruppen

- Director, Corporate Health, Safety & Environment (Lundbeck) Camilla Gram Andersson
- Chefkonsulent (NFA) Ole Henning Sørensen
- Kontorchef Jonna Pedersen (Region Midt)
- Anette Lerche (Arbejdstilsynet)
- Ann Roiy Delman (Odense Kommune)
- Henrik Fugmann (Fugmann El)
- Merete Skov Habermann (SDU)

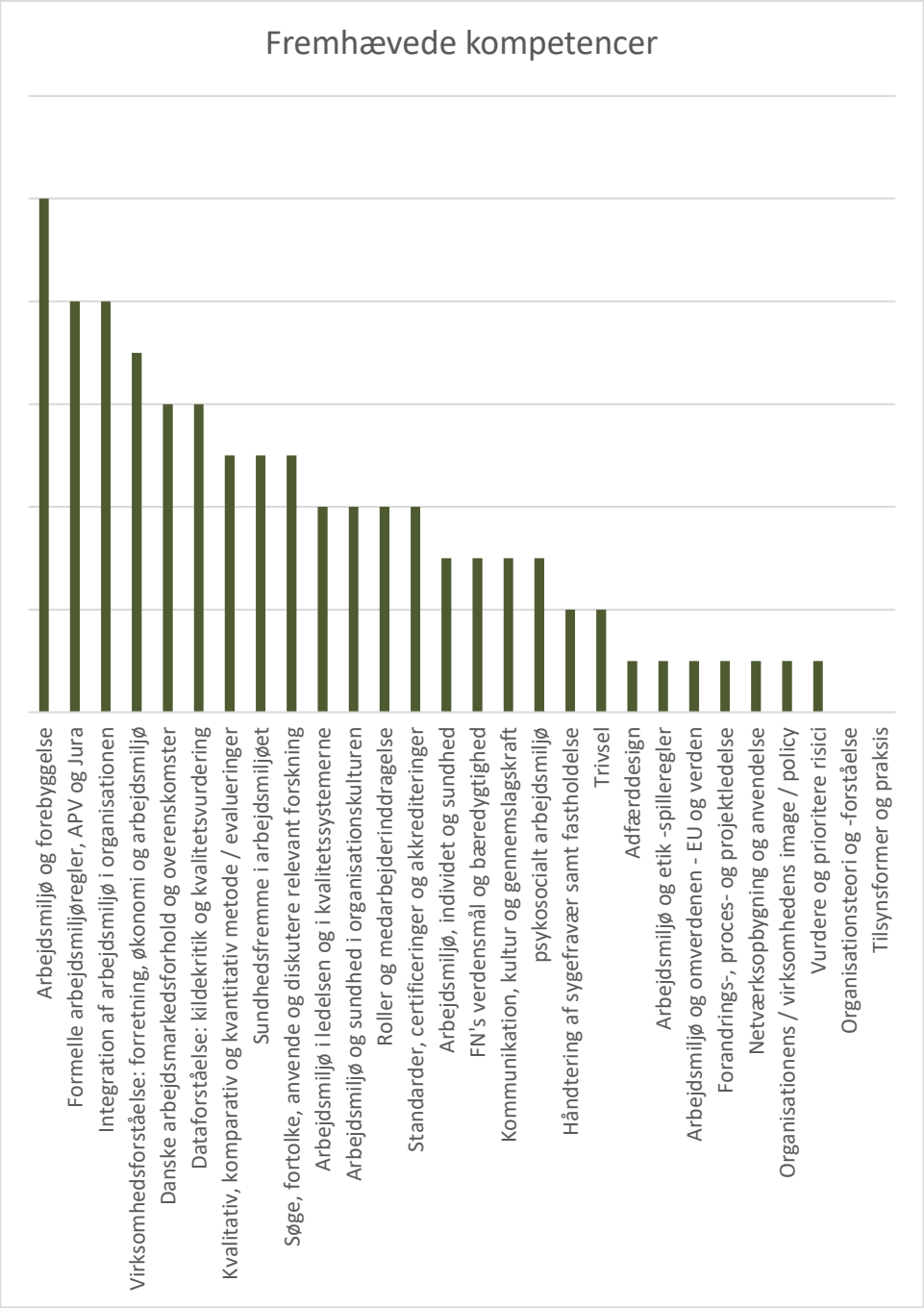
Indledende bilaterale møder med

- Chefkonsulent Preben Meyer Pedersen (KL), 6. februar 2020
- Arbejdsmiljøchef Lars Andersen (Lederne), 5. februar 2020
- Kontorchef Jonna Pedersen (Region Midt)[2], 19. marts 2020 samt 1. april 2020
- Arbejdsmiljøkonsulent Charlotte Bredahl (FOA), 9. marts 2020
- Arbejdsmiljøpolitisk konsulent Niels Sørensen (FH), 9. marts 2020
- Underdirektør Anders Just Pedersen (DI), 5. marts 2020
- Chefkonsulent Katrine Nordbo Jakobsen (DA), 5. marts 2020
- Fungerende direktør (konstitueret) Vibe Westh (Arbejdstilsynet), 1. maj 2020
- Director, Corporate Health, Safety & Environment (Lundbeck) Camilla Gram Andersson, februar 2020
- Souschef (NFA) Brian Pedersen Knudsen, februar 2020
- DASAM (bestyrelsen) i F2021

7 online dialogmøder med

- 16. september 2020: Aarsleff
- 21. september 2020: Per Tybjerg Aldrich (Joblife), Christian Myrndorff (DSB), Hans Jørgen Limborg (Team Arbejdsliv + Arbejdsmiljørådgiverne), Dan Radmer Henriksen (Kbh. Lufthavn), Birgitte Glifberg Glifberg Processer), Merete Paarup (DSB)
- 22. september 2020: Anne-Marie Røge Krag (Dansk Erhverv), Preben Meier Pedersen (KL), Nicoline Jonasen (AC), Arne Helgesen (Arbejdsmiljørådgiverne), Gitte Nielsen (HK), Karin Sørig Hougaard (IDA Arbejdsmiljø)
- 23. september 2020: Lone Kaiser (Århus Universitetshospital), Ole H. Sørensen (NFA) Morten W. Andersen (Rigshospitalet)
- 24. september 2020: Michael Brix Bitsch (Siemens, Chef for arbejdsmiljø i DK), Ulrik Spannow (3F, Arbejdsmiljøkonsulent), Natalia Esbensen (3F arbejdsmiljømedarbejder), Christian Hougaard (Danfoss, arbejdsmiljøkonsulent)
- 28. september 2020: Bert Jessen (Nyt OUH), Ann Roiy Delman (Odense Kommune), Mette Møller Nielsen (Dansk Byggeri), Katrine Nordbo Jacobsen (DA)
- 2. oktober 2020: Peter Stuhaug (Lederforeningen - Dansk Sygeplejeråd), Signe Tønnesen Bergmann (Ledernes Hovedorganisation)

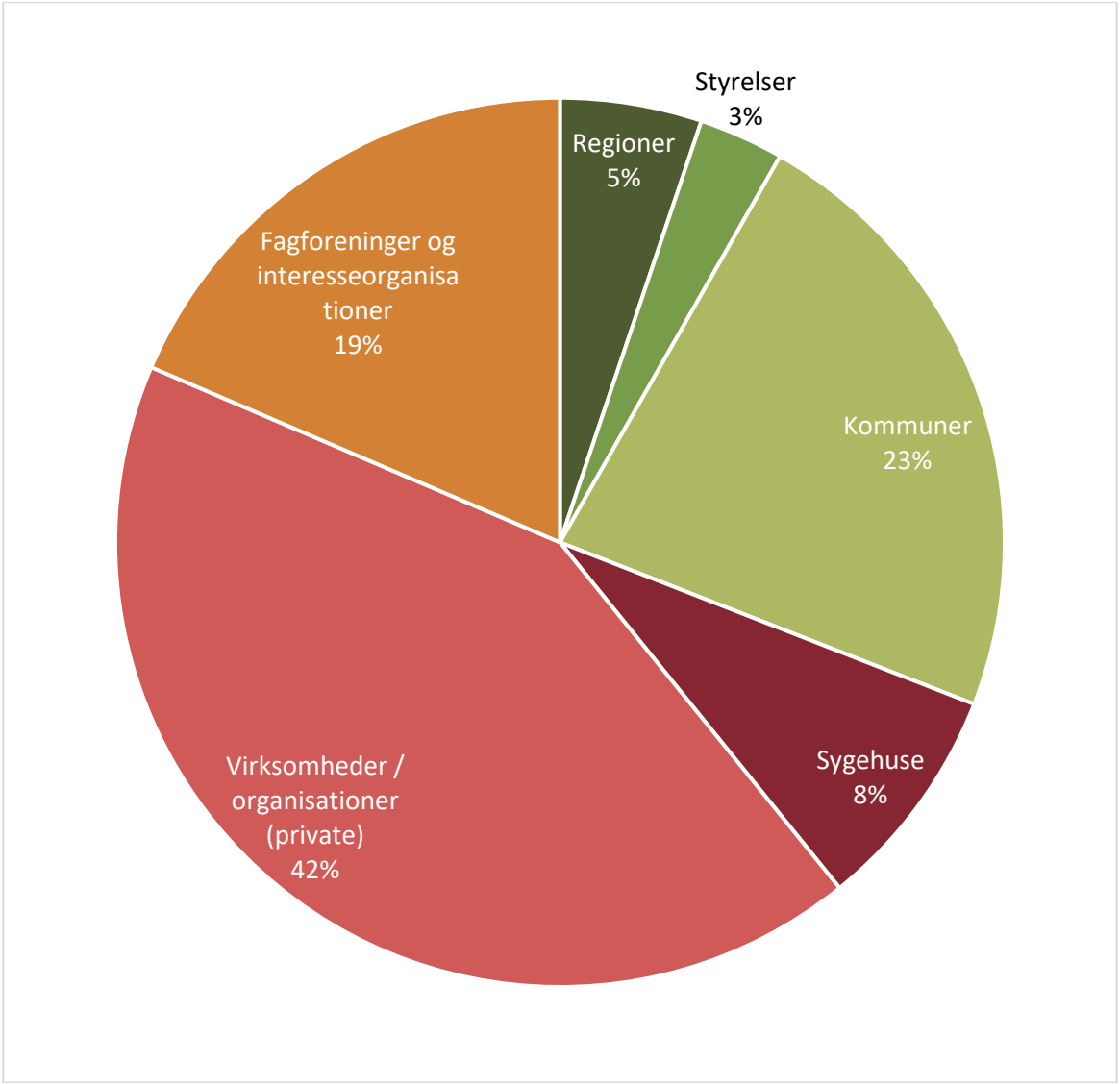
  Prioriterede kompetencer opsummeret fra de syv dialogmøder



Høring

- Høringsmaterialet ses på www.sdu.dk/nyarbejdsmiljøuddannelse
- Der indkom høringssvar fra: Region Sjælland, Hospitaltenhenden Vest, Kolding Kommune, Precure, Vejle Kommune, Sygehus Sjælland, Aabenraa Kommune, Dansk Socialrådgiverforening, Fødevare Forbundet NNF, Region Syddanmark, Region Nordjylland, Kerteminde Kommune, Nordfyns Kommune, Faaborg-Midtfyn Kommune, Envases, Middelfart Kommune, Akademikerne (AC), Ærø Kommune, Nykøbing Falster Sygehus, Novo Nordisk, Carlsberg, FOA, Frie Skolers Lærerforening, Danfoss, Varde Kommune, Bygningsstyrelsen, ISS, Billund Kommune, Haldor Topsøe, Hospitaltsenhed Midt, Amager og Hvidovre Hospital, Svendborg kommune, COWI, Joblife, COOP, Københavns Metro, CELF, Dansk Laborant Forening, Arbejdsmiljørådgiverne, NIRAS, Projekthuset Aron, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Evia Cunsult, Region Hovedstaden, AmagerRessourcecenter, Haderslev Kommune, Arbejdsmiljøcenteret, NFA, Coloplast, 3F, Per Aarsleff, IDA, Esbjerg Kommune, Novozymes, HK, Sygehus

Sønderjylland, DA, DI, Bereauveritas, Dansk Erhverv, Holbæk Sygehus, Lemvigh-Müller, Københavns Kommune, West Pharmaceutical Services Danmark, IDA Arbejdsmiljø, Kvarts Consult, Arbejdsmiljønet, Arbejdsmiljø København, DSB, Lederforeningen, Hærkommandoen, WSP Danmark, Region Midtjylland, Vejdirektoratet, Arbejdstilsynet, Lundbeck, Arbejdsmiljøeksperterne, Bane Danmark, Salling Group, Forsvaret, Assens Kommune, Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, Langelands Kommune, Nyborg Kommune, DM, Dansk Byggeri, Vestas, NCC, MT Højgaard, Sygehus Lillebælt, Sønderborg Kommune, Århus Kommune, MAERSK, Psykiatrien Nordjylland, Odense Kommune, Fredericia Kommune, Dansk Sygeplejeråd, HOFOR



Bilag 3: Udvalgte høringssvar

Dansk Sygeplejeråd

Kære Per Æbelø / SDU

Godt nytår!

Dansk Sygeplejeråd takker for muligheden for at afgive bemærkninger i forbindelse med SDU´s udvikling af en kommende masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse.

Arbejdsmiljøområdet i den offentlige sektor og i sundhedsvæsnet er under stadigt stigende pres. Dette skyldes ikke mindst et kontinuerligt krav om effektiv opgaveløsning, nye behandlingsmetoder og organisatoriske forandringer. Det senest år, hvor hele samfundet har været påvirket at covid-19, har vi set et øget pres på hele arbejdsmiljøområdet i bredest mulig forstand. Dette har krævet og vil også fremover kræve et øget fokus på iværksættelse af forebyggende og sundhedsfremmende tiltag på arbejdsmiljøområdet.

For Dansk Sygeplejeråd er det afgørende, at sygeplejersker gives mulighed for at efter- og videreuddanne sig inden for det formelle uddannelsessystem og inden for det akademiske uddannelsesfelt. Derfor hilser Dansk Sygeplejeråd en kommende masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse velkommen, og vi ser bestemt, at uddannelsen har sin berettigelse.

Uddannelsens kompetenceområder
For Dansk Sygeplejeråd er det vigtigt, at sundhedsfremme og forebyggelse får en central position i uddannelsen. I oplægget til uddannelsens struktur og indhold fremgår disse områder af sølje 3 "Krop, sundhed og arbejde". Vi vil opfordrer til, at SDU i den videre udvikling af uddannelsen ser på muligheden for, hvordan sundhedsfremme og forebyggelse kan indgå som tværgående element i de fire søjler, som uddannelsen bygges op omkring.

Dansk Sygeplejeråd vil opfordrer til, at det indtænkes hvordan uddannelsen i langt højere grad kan bidrage til at udvikle og implementere arbejdsmiljølederrollen, der med afsæt i et stærkt sundhedsfagligt niveau kan skabe et forebyggende og sundhedsfremmende arbejdsmiljø på både private og offentlige arbejdspladser. Et sådan fokus vil være relevant ift. Dansk Sygeplejeråds medlemmer, der netop tidligere har spillet en central rolle på mange af landets både private og offentlige arbejdspladser som arbejdsmiljøledere med en sygeplejefaglig baggrund.

Derudover er det vigtigt, at de nationale mål for arbejdsmiljøindsatsen, herunder arbejdsulykker, kemisk arbejdsmiljø, ergonomisk arbejdsmiljø og psykisk arbejdsmiljø med udgangspunkt i bekendtgørelsen for psykisk arbejdsmiljø indgår i uddannelsen.

Dansk Sygeplejeråd finder det positivt, at semesterprojekterne på alle semestre er praksisorienteret og tager udgangspunkt i praksisnære problemstillinger. Her finder vi det relevant med en vægtning af, hvordan bæredygtigt arbejdsmiljø kan udvikles, hvordan faglige arbejdskulturer med udgangspunkt i kerneopgaven kan styrkes, og hvordan strategier kan omsættes til praksis med udgangspunkt i forskningsbaseret viden.

Mulighed for praksisinddragelse
Masteruddannelser har gennem en årrække været en del at det uddannelsesfelt, som sygeplejersker har benyttet sig af. Dette for langt de fleste med opbakning fra arbejdsgivers side. Derfor mener Dansk Sygeplejeråd, at det for de sygeplejersker, der potentielt vil søge uddannelsen, vil være muligt, i samarbejde med arbejdsgiver at tilrettelægge uddannelsesforløbet, så der tilgodeses tid og ressourcer ift. gennemførelsen af de praksisorienterede semesterprojekter.

Potentielt ansøgerfelt blandt sygeplejersker
I vurderingen af et potentielt ansøgerfelt blandt sygeplejersker har Dansk Sygeplejeråd skelet til den tværfaglige nordiske masteruddannelse i infektionshygiejne, som udbydes i Göteborg. Over en femårig periode skønner vi, at ansøgerfeltet blandt sygeplejersker kan være mellem 25 og 40.

Dansk Sygeplejeråds opbakning
Som nævnt ovenfor, ser Dansk Sygeplejeråd et behov for, at der er etableres en formel uddannelse inden for arbejdsmiljøområdet. Dansk Sygeplejeråd vil dog opfordre til, at der ved en kommende markedsføring lægges vægt på, at uddannelsen ikke alene målretter sig ledere, men at målgruppen bl.a. også omfatter

medarbejdere, der i praksis beskæftiger sig med udvikling og forebyggende indsatser på arbejdsmiljøområdet.

Hvis masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse etableres, vil Dansk Sygeplejeråd kunne bidrage med information om uddannelsen via vores hjemmeside omhandlende information om efter- og videreuddannelse for sygeplejersker samt via vores karrierekonsulenter, som varetager samtaler med Dansk Sygeplejeråds medlemmer om karriere og uddannelsesmuligheder.

Dansk Sygeplejeråd stiller sig til rådighed ift. SDU's videre arbejde med udvikling og etablering af uddannelsen.

Venlig hilsen

Stine Hesse Nørregaard
Specialkonsulent
Profession

sth@dsr.dk
+45 4695 4158
+45 6197 5957

Dansk Sygeplejeråd

Dansk Sygeplejeråd
Sankt Annæ Plads 30,
1250 København K
+45 3315 1555
dsr@dsr.dk
www.dsr.dk
Facebook

Arbejdsmiljø København

Kære Per

Høring om masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse ved SDU

Hos Arbejdsmiljø København, Københavns Kommunes interne rådgiver inden for arbejdsmiljø, har vi modtaget materiale til høring af masteruddannelsen i Arbejdsmiljøledelse ved SDU.

Vi værdsætter forslaget om en masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse for at styrke kompetencerne til at skabe og forankre et godt arbejdsmiljø i de danske virksomheder. Som professionelle arbejdsmiljørådgivere oplever vi, at rekrutteringsgrundlaget for kompetente og erfarne rådgivere indenfor arbejdsmiljø kan halte lidt. Vi lykkes for det meste med at rekruttere de helt rigtige, men oplever også drypvist at vi må oplære folk – både i arbejdsmiljøloven, og i det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Vi kan derfor godt få øje på, at en uddannelsesmulighed vil være særdeles nyttig.

Vi har læst og forholdt os til høringsmaterialet. Den struktur, det indhold og kompetenceprofil, der er sat op i materialet, matcher i høj grad de kompetencebehov, vi efterspørger i Arbejdsmiljø København. Vi har tre overordnede input til høringsmaterialet, som kan overvejes i den videre kvalificering af selve uddannelsen. De tre input vedrører 1. Målgruppen, 2. strategiske kompetencer og 3. oversættelse og integration. Afslutningsvist beskrevet vores umiddelbare inpu vedrørende vores engagement i uddannelsen.

1. **Målgruppe**

Der er i høringsmaterialet lagt op til, at uddannelsen fortrinsvist retter sig mod personer, som arbejder med arbejdsmiljø som deres hovedopgave. Vi oplever dog, at mange personer, der er anset i andre stillinger, er dem, som sidder med ansvaret for at koordinere arbejdsmiljøindsatsen. Særligt på HR-området sidder mange ansatte med blandede opgaver og måske især på disse områder sidder personer med god forståelse for forretningsdrift, rekruttering og strategi. Disser personer kan udgøre et væsentligt bindeled ift at integrere arbejdsmiljøsystemer og -forbedringer i virksomhedsplanerne. De udgør således også en mulighed for at få arbejdsmiljøet ind på direktionsgangen. Derfor vil vi foreslå, at I overvejer at gøre uddannelsen attraktiv for denne målgruppe også. En overvejelse kunne være at udbyde særlige moduler til disse målgrupper – fx markedsførst EVU i enkeltmoduler.
Ift. den målgruppe, I peger på i høringsmaterialet, kunne det være fint at synliggøre, hvilke typer af fagfagligheder, der ligger bag disse personer. I Arbejdsmiljø København har vores konsulenter fx baggrunde indenfor psykologi, fysiologi, antropologi, filosofi, ergoterapi, fysioterapi, teologi, sociologi, kemi, sygepleje og miljøteknik. Det synliggør den heterogenitet der ligger i arbejdsmiljørådgivningsområdet. Heterogeniteten peger ind i, at der kan være et særdeles stort behov for at sikre en nogenlunde ensartet viden og håndtering ind i de systemer og den lovgivning, vi har i DK på arbejdsmiljøområdet. Men det peger også ind i behovet for, at uddannelsen rammer og favner alle disse forskelligartede logikker, der ligger bag de forskellige fagkundskaber.

2. **strategiske kompetencer**

I peger blandt andet på at kandidaten efter uddannelsen vil kunne, fx " Mestre at integrere arbejdsmiljø i alle niveauer af organisationen/virksomheden – herunder også i relation til kerneopgaver, strategi, økonomi og forretningsområder." Dette punkt – og flere andre kompetencepunkter, I nævner, er beskrevet forholdsvist overordnet. Vi vurderer, at det ville være nyttigt at specificere, hvordan sådanne kompetencer udmønter sig og hvordan de bygges op. Fx er et væsentligt redskab i store organisationer at være i stand til at skrive kortfattede og præcise indstillinger. Så et kursus i skriveteknik og udarbejdelsen af forskellige typer skriftlige materialer, kan bidrage til nyttige kompetencer.

3. **Oversættelse af arbejdsmiljøbegrebet og integration**

Det sidste punkt taler ind i traditionen inden for arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøområdet har i Danmark helt særskilt fine strukturelle forhold på de danske arbejdspladser i forhold til mange andre steder i verden og ift mange andre funktioner og temaer der kunne dukke op på en arbejdsplads. Fx har vi lovkrav om arbejdsmiljøorganisationer og arbejdsmiljørepræsentanter og tilknytningen til ledelsesstrengen er også fint forankret. Men arbejdsmiljøområdet har desværre også opbygget en særlig silo i mange organisationer. Man kan sige, at vi gennem de fine strukturer, også har fået en hylde at placere arbejdsmiljøet på, som gør, at når vi taler om emner som egentlig har karakter af eller betydning for arbejdsmiljø, så identificeres det ikke nødvendigvis som et arbejdsmiljøemne.
Konsekvensen er, at arbejdsmiljøfagligheden kun er "til stede" i det formelle arbejdsmiljøarbejde, men ikke involveres tilstrækkeligt i noget af det mere uformelle eller operationelle eller på de højere strategiske nagler. Der er ikke nogen simpel løsning på dette – men en del af løsningen er måske, at sikre en oversættelse af arbejdsmiljøbegreberne og en integration med de faste procedurer der foregår i en organisation eller virksomhed.
Derfor kan en opfordring herfra også lyde på at overveje at modulet omkommunikation sikrer inddragelse af retorik, polyfoni eller systemteori. Formålet skal være at træne "unørdet" arbejdsmiljøkommunikation, som ikke hæver arbejdsmiljø til noget, som har værdi i sig selv, men kun i kraft af kerneopgaven. For os i kommunen er det fx borgerperspektivet, som er væsentligt at få frem, når vi taler om de gode argumenter for et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljø Københavns engagement i uddannelsen

Hos Arbejdsmiljø København kunne vi umiddelbart godt forestille os at sende en medarbejder på uddannelsen. Præcise antal for medarbejdere på uddannelsen vil bygge på erfaringerne med den/de første, der deltager. Vi kan også forestille os, at vi på baggrund af erfaringer, kan anbefale uddannelsen til andre af Københavns Kommune mange arbejdsmiljøfaglige medarbejdere i forvaltningerne. Vi vil umiddelbart gerne byde ind med at kursisterne bruger tid til semesterprojekterne hos os og vil også gerne bidrage til fx master- eller ph.d.-projekter med fx

vejledning og praktik. Endelig vil vi gerne tilbyde, at fx undertegnede indgår i et advisory board eller en aftagerpanel, hvis det har jeres interesse.

Med venlig hilsen

Marie Birk Jørgensen
Leder af Rådgivning ergonomisk og teknisk arbejdsmiljø
Arbejdsmiljø København - Rådgivning Ergonomisk og Teknisk Arbejdsmiljø

KØBENHAVNS KOMMUNE
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
Uddannelse og Arbejdsmiljø

Enghavevej 82
2450 København SV

Direkte 2487 0414
E-mail ljøn@kk.dk
EAN 5798009288066

Arbejdstilsynet

Kære Per Æbelø
Mange tak for muligheden for at give feed back på udannelsesforslaget. Der er taget udgangspunkt i Jeres forslag til konkrete spørgsmål og svarene fra AT er skrevet ind herunder. Som nævnt overfor Peter Hasle (Cc), så er uddannelsen nok ikke så relevant for ATs medarbejdere, men mere rettet mod person, som skal implementere løsninger på virksomheder.

Matcher de fire søjler (kompetenceområder) behovene i uddannelsen?
AT bifalder fokus på at sørge for at arbejdsmiljøprofessionelle kan få relevant efter/videreuddannelse. AT er tilsynsmyndighed og har kompetencer inden for vejledning af virksomheder. ATs rolle er ikke at rådgive virksomhederne om konkrete løsninger. I modsætning til virksomhederne selv og de private arbejdsmiljøprofessionelle er AT ikke involveret i konkret design af løsninger, gennemførelse af løsninger og evaluering af løsninger på den enkelte arbejdsplads.

Er der områder der bør lægges mere (eller mindre) vægt på? Og er der områder som mangler?
Der henvises til ovenstående.

Niveauet af praksisinddragelse: der bliver et projekt på hvert semester, der tager udgangspunkt i en praksisnær problemstilling fra ens arbejdsplads. Vil arbejdspladserne tilgodese tid og ressourcer til at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst?
Det praktiske element er vigtigt og i det omfang AT skulle beslutte af tilmelde ansatte til kurset, så vil der også være opbakning til at de kan bruge tid på at arbejde med relevante projekter i en arbejdskontekst.

Hvor mange medarbejdere forudser I (et skøn) at kunne sende på uddannelsen inden for en periode på de kommende fem år?
Uddannelsen vurderes generelt at være mere relevant for andre end ansatte i AT, jf. ovenfor. -

Mvh.

Jesper Sørensen
Kontorchef Analyse og Metode
T 72 20 89 13 | jsoe@at.dk

Arbejdstilsynet, Danish Working Environment Authority
Landskronagade 33 | 2100 København Ø
T +45 70 12 12 88 | at@at.dk | www.at.dk

Dansk Arbejdsgiverforening DA

Kære Per Æbelø

Hermed DA's svar på høringen om masteruddannelsen i arbejdsmiljøledelse.

DA støtter op om den nye masteruddannelse. Der er i dag et manglende udbud af videregående, systematiske uddannelser målrettet arbejdsmiljøprofessionelle.

Det er centralt at uddannelsen tager udgangspunkt i forskningsbaseret viden og derfor centralt at det forankres på universitet med forskningen inden for området. Det er derfor også vigtigt, at uddannelsen bygger på det, der er forskningsmæssigt belæg for, og de styrker, der er blandt de tilknyttede undervisere på universitetet. I den sammenhæng savnes der et mere teknisk aftryk i beskrivelsen. Særligt fordi uddannelsen er tilknyttet Det Tekniske Fakultet på SDU.

Beskrivelsen af arbejdsmiljøledelse mister fokus på arbejdsmiljø, og mange af elementerne ligner mere en uddannelse i projektledelse eller forandringsledelse. Der kan være en bekymring for, at den kan opfattes for ensartet med andre allerede eksisterende masteruddannelser.

Konkret er det vigtigt, at der i uddannelsen skelnes mellem arbejdsmiljø som beskrevet i arbejdsmiljøloven, og de elementer som i højere grad knyttes sammen med et godt arbejdsliv. I beskrivelsen bruges f.eks. ord som "mening i arbejdet" og "øget jobtilfredshed", "værdier" og "identitet", som hører til under et godt arbejdsliv.

Grundlæggende kan det være en god ide med en mere klar afgrænsning og fokusering. Det er en god ide med et internationalt perspektiv, men spørgsmålet er om FN's verdens mål er egnet til en kobling til arbejdsmiljøledelse, og om det gør fokus unødigt bredt. Der er kun plads til undervisning i 10 ECTS pr. semester, og det må alt andet lige begrænse, hvor meget indhold, der er plads til fordelt på de 4 søjler.

Alt i alt bakker DA op om initiativet, men ser potentiale i, at den får et stærkere forskningsbaseret udtryk og en klarere profil med fokus på arbejdsmiljø.

Med venlig hilsen

Katrine Nordbo Jakobsen
Chefkonsulent

DA DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

NEWS

FOA

Kære Per Æbelø
FOA har modtaget høringsmateriale fra jer, vedrørende en ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse. Vi har i mange år savnet en masteruddannelse i arbejdsmiljø, således at man på de offentlige arbejdspladser og institutioner kan få tilført arbejdsmiljøfaglig kompetence til at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Vi har derfor med stor interesse og begejstring læst jeres høringsmateriale on en ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse, herunder beskrivelsen af de fire søjler(kompetenceområder) i uddannelsen.

Vi vurderer at der er et meget stort behov for en sådan masteruddannelse og vi hilser initiativet velkomment. Udfordringerne på arbejdsmarkedet er store, og på det offentlige område ser vi bl.a. ind i en stor mangel på arbejdskraft og et politisk ønske om at vi skal være længere på arbejdsmarkedet. Hverken tiltrækning af ny arbejdskraft eller lyst og mulighed for at blive længere er muligt, hvis vi ikke får forebygget de meget store fysiske og psykiske arbejdsmiljøbelastninger, vi ser indenfor de brancher, hvor vores medlemmer arbejder.

Vi har lidt konkrete bemærkninger til beskrivelsen af nogle af uddannelsens fire søjler:

Første søjle; Samfund og virksomhed:

- Fokus på et bæredygtigt arbejdsmiljø er vigtigt, men det må ikke blive for abstrakt i forhold til den virkelighed man står i på arbejdspladsen. Vi kan anbefale dette værktøj https://www.etsundtarbejdsliv.dk/baeredygtighed

- Også andre partsinitiativer er vigtige at introducere – fx BFA aktiviteter, Vejledningsinitiativer som BAMBUS, SPARK, TEKSAM mv.

Søjle 2; Virksomhed og organisation:
Her savner vi tydeligere fokus på:

- IGLO tilgangen – iværksættelse af aktiviteter på individ, gruppe, ledelses og organisation niveau
- Arbejdsmiljø økonomi
- Vigtigheden af strategisk arbejdsmiljøarbejde i MED/AMO
- Hvordan vi kommer fra brandslukning til forebyggelse i arbejdsmiljøindsatsen

Søjle 3; Krop, sundhed og arbejde:

Under færdigheder – det man skal kunne som dimittend – nævnes " Vurdere sammenhængen mellem primær, sekundær og tertiær forebyggelse og medvirke til der skabes læring der kan målrettes forebyggelse af at tilsvarende problemer gentages". Dette er en utrolig vigtig pointe, men det er lidt svært for os at se at det er disse elementer, der blandt andet bringes i spil i søjle 3 – indholdet i denne søjle kunne med fordel præciseres.

I det hele taget tænker vi at psykisk arbejdsmiljø skal spille en meget central rolle i en ny masteruddannelse – herunder elementerne i den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø– herunder fx **§ 7.**

"Ved påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø forstås i denne bekendtgørelse psykosociale påvirkninger i arbejdet, som opstår i forbindelse med følgende:

1. Den måde, som arbejdet er planlagt og tilrettelagt på.

2. De organisatoriske forhold af betydning for de ansattes arbejde.
3. Arbejdets indhold, herunder kravene i arbejdet.
4. Den måde, som arbejdet udføres på.
5. De sociale relationer i arbejdet".

Afsluttende bemærkninger:
Vi tænker, at det er både vigtigt og hensigtsmæssigt at semesterprojekterne udføres i en arbejdskontekst – således at deltagerne fra arbejdspladserne vil kunne drage nytte af uddannelsen undervejs.

Med et øget/tydeligere fokus på psykisk arbejdsmiljø, skønner vi at en ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse vil være endog særdeles attraktiv for landets 5 regioner og 98 kommuner.

Med venlig hilsen
Jens Nielsen
Forbundssekretær og arbejdsmiljøansvarlig

Charlotte Bredal
Chefkonsulent - arbejdsmiljø

FOA SAMMEN GØR VI FORSKELLEN

FOA Faglig
Staunings Plads 1-3, DK 1790 København V

Direkte: +45 46 97 23 99 - Mobil: +45 30 55 84 33
Mail: chbr001@foa.dk

www.foa.dk
www.facebook.com/FagOgArbejde

Carlsberg

Hej Per,

Nedenstående er svar på tilsendt høringsmateriale om ny Masteruddannelse i arbejdsmiljø.

Umiddelbart mener jeg at det beskrevne indhold i arbejdsmiljøuddannelsen der ud til at være bredt og fyldestgørende.
Der er sket meget indenfor arbejdsmiljøarbejdet, de seneste årtier og behovet for en decideret arbejdsmiljøuddannelse er klart tilstede.
Vi er en meget bred skare at arbejdsmiljøprofessionelle, som arbejder i mange forskellige områder. En form for ensretning i tilgangen til arbejdsmiljøet
Vil kun være en fordel.

Om virksomhederne er villige til at afgive den fornødne tid, er lidt svært at svare på.
Vil dog mene, at vælger man at sende en medarbejder på en uddannelse til op til kr. 150.000,-, så vil man også have lidt ud af det.

I vores virksomhed vil en sådan uddannelse være oplagt, for de tre arbejdsmiljø specialister vi har ansat.

Det blev kort i en presset tid, men håber du kan bruge det til noget.

Med venlig hilsen/Best regards,

Lasse Frydensberg Møller
Health & Safety Specialist – Sale, Event & Technical service
Tel +45 22188417
lasse.moller@carlsberg.dk

DSB

Hej Per

Undskyld mit sene svar, men Corona har ikke givet mindre arbejde i vores afdeling.
Og jeg håber at du jeg kan nå at få mine kommentar med omkring høringsmaterialet.

Jeg har nu læst høringsmaterialet igennem og i forhold til det fremtidige arbejdsmiljø arbejde i en virksomhed som DSB kan jeg godt se uddannelsen kunne være relevant, de fire kompetenceområder passer godt ind i forhold til nuværende problemstillinger og den vi vil står over for i de kommende år.

For os som virksomhed er det vigtigt at der er en kobling mellem kompetenceområderne og det arbejde der foregår på arbejdspladsen og det syntes jeg i har taget højde for med semester projekterne.
I forhold til om arbejdspladsen kan tilgodese tid og ressourcer er altid en godt spørgsmål, men hvis vi vælger at sende medarbejdere på denne uddannelse, må man tage med at der skal bruges tid til at udføre semesterprojekter, disse projekter kan vel også tillægges en værdi for virksomheden.

Da jeg ikke er leder i arbejdsmiljø afdelingen kan jeg ikke vide hvor mange medarbejdere der kan få lov at deltage i uddannelsen i løbet af fem år, men mit bud vil være max to medarbejdere.

Med venlig hilsen

Christian Myrndorff
Arbejdsmiljøkonsulent

DSB, HR, Arbejdsmiljø, DSB, Telegade 2, 2630 Tåstrup, CVR 25 05 00 53
Mobil 24686806, E-mail chrini@dsb.dk

Arbejdsmiljø - en naturlig del af beslutninger og det daglige arbejde

Fagbevægelsens Hovedorganisation



FH støtter Julemærkehjemmene, og hjælper børn i Danmark

Klik her ...

Kære Per Æbelø,

SDU har FH's fulde opbakning til opstart af den nye master i arbejdsmiljøledelse.

FH har i mange år ønsket en masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse, og ser med stor tilfredshed på at SDU nu undersøger mulighederne og behovet for en sådan uddannelse.

Der er stort behov for uddannelsen, og sammenhængen mellem teoretisk og praktisk fokus er meget velkomment. Det er FH's vurdering at en masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse vil kunne givet et tiltrængt kompetenceløft til virksomhedernes forebyggende arbejdsmiljøarbejde, med henblik på at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for de ansatte.

Vi skal blive stadig længere på arbejdsmarkedet. Hvis det skal være en bæredygtig målsætning, skal arbejdsmiljøet prioriteres. Der er brug for stor teoretisk og praktisk indsigt for at komme mange af de komplekse arbejdsmiljøproblematikker, lønmodtagerne udsættes for, til livs. Derfor er der brug for de arbejdsmiljøprofessionelle ude på arbejdspladserne.

Uddannelsen er baseret på fire søjler: 1) Samfund og virksomhed 2) Virksomhed og organisation, 3) Krop, sundhed og arbejde og **4**) Forskningsbaserede metoder. Det er FH's vurdering at alle fire søjler er relevante og vigtige, men ser gerne at der lægges særlig vægt på søjle 3 om 'Krop, sundhed og arbejde', med henblik på at sikre kandidaternes kompetencer i relation til at understøtte det forebyggende arbejde på arbejdspladserne.

Med venlig hilsen

Morten Skov Christiansen
Næstformand, Politisk ledelse
Direkte: 3524 6067 / Mobil: 4011 0427 / Mail: MSH@fho.dk
Fagbevægelsens Hovedorganisation / www.fho.dk

Her kan du læse hvordan Fagbevægelsens Hovedorganisation behandler dine data

FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION

Odense Kommune

Hej Per,

Jeg skal stærkt beklage, at mit (vores) svar kommer meget sent – og måske endda for sent. Kan se i høringsmaterialet, at fristen var 10. december. Jeg har vendt materialet i kredsen af arbejdsmiljøkonsulenter – men det fremsendte høringssvar er alene mit ansvar. Det er ikke godkendt eller på anden måde behandlet i f.eks. vores HR-forum (HR-chefer på tværs af de fem forvaltninger).

- Matcher de fire kompetenceområder behovene i uddannelsen?
  - Det var der bred enighed om, at de gør i meget stor udstrækning. En enkelt synes at psykisk arbejdsmiljø er lidt utydeligt i kassen med 'krop, sundhed og arbejde'.
- Er der områder der bør lægges mere eller mindre vægt på? Og er der områder som mangler?
  - Den grå kasse med de forskningsbaserede metoder. Det fremgår, at man skal kunne vurdere forskningsbaseret viden og data. Hvis der er plads synes jeg ordet 'anvende' også bør være med i kassen. Det fremgår også af listen med færdigheder.
- Niveauet af praksisinddragelse: Det er vigtigt at der arbejdes med en praksisnær problemstilling på den enkelte arbejdsplads. Og mit kendskab til vores arbejdspladser tilsiger mig, at der vil blive fundet tid og ressourcer til det. Det afgørende for mig at se bliver, at der kan arbejdes med den praksisnære problemstilling på et tilstrækkeligt højt organisatorisk niveau. Altså f.eks. hvis vi skal arbejde med arbejdsstillinger i vores rengøringsområde – så skal vi ikke kun have fat i instruktionen af den enkelte medarbejde – men også arbejde ind i f.eks. en udbudskontekst, hvor det er Borgmesterforvaltningen, der sidder for bordenden. Hvis en studerende skal arbejde med forandringsprocesser og det gode psykiske arbejdsmiljø i den sammenhæng – så skal den studerende ind i den leder-/chefsammenhæng, hvor beslutningen er truffet – og ikke først når den rammer en konkret arbejdsplads og en konkret arbejdsmiljøgruppe. Det vil være afgørende for at vi på den lidt længere bane flytter arbejdsmiljøet ud af sidevognen og ind i den strategiske sammenhæng.
- Hvor mange medarbejdere forudser vi at sende afsted?
  - Jeg fik at vide til det møde jeg refererer til ovenfor, at der i Odense Kommune for ikke så mange år siden, blev truffet en beslutning om at kun ledere kunne sendes afsted på masteruddannelser. Det var ikke en beslutning, jeg kendte til. Bliver uddannelse mulig at ta' som moduler over en kortere årrække (måske 3-4 år), så tænker jeg potentialet er der til en 2-4 kandidater pr. år. Kan ikke vurdere om der er nogle af vores ledere der ville søge hele uddannelsen – om end jeg selv kan komme i tanke om, at det ville være vigtigt for vores samlede HR område, at der var kompetencer på et masterniveau indenfor det arbejdsmiljøfaglige område.

Venlig hilsen

Ann Roiy Delman
Chefkonsulent

Tlf. 3070 9127
Mail: ardel@odense.dk

Odense Kommune
Ledelsessekretariatet
By- og Kulturforvaltningen
Odense Slot, Nørregade 36
5000 Odense C
www.odense.dk

Region Midtjylland

Chefkonsulent Per Æbelø, SDU

Regionshuset
Aarhus
Koncern HR, Fysisk Arbejdsmiljø
Brendstrupgårdsvej 7, 2. sal t.v.
Postadresse: Olof Palmes Allé 15
DK-8200 Aarhus N
Tel. +45 7841 0000
FysiskArbejdsmiljo@rm.dk
www.fa.rm.dk

Høring om mulig ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse fra 2021

Dato 10-12-202
Sagsbehandler Jonna Pederse
Jonna.Pedersen@stab.rm.d
Tel. 4095 557
Sagsnr. 1-30-77-53-2

Side

Baggrund:
Syddansk Universitet (SDU) har i mail af den 10. november 2020 bedt Region Midtjylland om feedback senest den 10. december 2020 på uddannelsesforslag om en mulig ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse fra 2021 – dels på om der er et behov for denne, dels på dens indhold.

I høringsmaterialet (www.sdu.dk/nyarbejdsmiljøuddannelse) indgår følgende 4 hjælpespørgsmål i forhold til høringssvaret:

- Matcher de 4 søjler (kompetenceområder) behovene i uddannelsen?
- Er der områder, der bør lægges mere (eller mindre) vægt på? Og er der områder som mangler?
- Niveauet af praksisinddragelse: Der bliver et projekt på hvert semester, der tager udgangspunkt i en praksisnær problemstilling fra ens arbejdsplads. Vil arbejdspladserne tilgodese tid og ressourcer til, at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst?
- Hvor mange medarbejdere forudser I (et skøn) at kunne sende på uddannelsen inden for en periode på de kommende 5 år?

Koncern HR, Arbejdsmiljø har haft materialet sendt i høring hos HR-/Personalechefer med henblik på at belyse behovet, samt belyse de skitserede kompetenceområder i uddannelsen.

Region Midtjyllands vurdering
Region Midtjylland har et højt ambitionsniveau på arbejdsmiljøområdet og arbejder strategisk og praktisk i MED- og Arbejdsmiljøorganisationen med at understøtte et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

Region Midtjylland finder indholdet i den fremsendte masteruddannelse relevant og ser det som en mulighed for at understøtte et strategisk løft af arbejdsmiljøet og medvirke til at skabe en stærkere kobling mellem kerneopgave, arbejdsmiljø, bæredygtighed og ledelse med henblik på løsning af de daglige opgaver og de udfordringer, der er i sundhedsvæsenet.

I høringssvarene fra vores HR-/Personalechefer er der blandt andet gjort opmærksom på, at Region Midtjylland kan se en fin lejlighed til at sætte retning på arbejdsmiljøarbejdet gennem den nye masteruddannelse. Uddannelsen har et fint sigte mod både teori og praksis, og de forskellige moduler i uddannelsen er fornuftigt afstemt med hinanden. Hvis vi skal give et godt råd, så handler det om at sætte en tydeligere ramme for teori og teoretisk vinkel gennem forskningsresultater og anden viden. I forhold til videnskabsteoretisk ståsted er det vigtigt, at der skabes en tydelig linje mellem positivisme (data (valide)) og den konstruktivistiske retning gennem dialog omkring fælles forståelse for af arbejdsmiljø. Når de forskellige eksamensopgaver (eks synopsis eller andet) gennem uddannelsen skal udarbejdes, skal der skabes en afklaring af, om der kan skrives om emner fra hjemmearbejdspladsen, eller om det er "for tæt på". Derudover peges på, at det vil være en fordel med en mere tydelig beskrivelse af, hvordan masteruddannelsen vil favne selve rådgiverrollen.

I Region Midtjylland ser vi målgruppen primært som de, der arbejder professionelt med arbejdsmiljø som fuldtidsopgave samt ledere og HR-medarbejdere med særligt ansvar for arbejdsmiljøudvikling. Uddannelsen ses som et godt supplement til andre masteruddannelser i for eksempel offentlig ledelse eller økonomi. Der vil efter vores vurdering være efterspørgsel efter uddannelsen blandt arbejdsmiljøprofessionelle, der arbejder fuldtids med arbejdsmiljø, idet der p.t. ikke findes en lignende arbejdsmiljøuddannelse i Danmark. Endvidere mener vi, at uddannelsen eller enkeltmoduler kan være interessant for HR-chefer eller ledere med særligt arbejdsmiljøansvar.

Umiddelbart vil det være vanskeligt at vurdere hvor mange potentielle deltagere, der vil være i Region Midtjylland. Det vil blandt andet afhænge af prisen på uddannelsen. Vi foreslår derfor SDU at undersøge, om der er mulighed for tilskud til finansiering for at holde prisen nede. Der har tidligere været givet bevillinger til Master i Offentlig Ledelse, hvilket understøttede, at de behov, der kunne være i organisationen for at arbejde strategisk med kompetenceudvikling via masteruddannelse, blev mulige at realisere. Det kan også være hensigtsmæssigt, hvis det bliver muligt at tage enkeltmoduler blandt andet for, at uddannelsen da også kan ses som supplement til allerede gennemførte masteruddannelser. Der vil kunne være interesse for enkeltmoduler blandt HR-/Personalechefer og Koncern HR's ledelsesgruppe med opgaver, der har betydning for arbejdsmiljøet. Behovet her afhænger af opgaver og tidligere uddannelse. Flere af HR-/Personalecheferne har allerede gennemført masteruddannelser, så behovet for den fulde uddannelse her vurderes at være begrænset.

Ved et forsigtigt skøn vurderer Region Midtjylland, at såfremt uddannelsen anvendes til at give arbejdsmiljøområdet et strategisk løft, vil det være hensigtsmæssigt, at der inden for en 5 års periode stiles efter at have gennemført uddannelsen for udvalgte arbejdsmiljøprofessionelle, for eksempel fordelt således: 1-2 deltagere pr. HMU-område (8-16 deltagere), samt 4-6 arbejdsmiljøprofessionelle fra Koncern HR, Arbejdsmiljø (2 psykologer, 1-2 teknikere, 1-2 sundhedsfaglige medarbejdere) – i givet fald i alt 12-22 arbejdsmiljøprofessionelle medarbejdere i en periode på 5 år.

Novo Nordisk

Fra: MGUN (Morten Guld Nielsen) <mgun@novonordisk.com>
Sendt: 4. december 2020 10:07
Til: Lise Lotte Krogh <lilk@tek.sdu.dk>
Cc: MBAQ (Mia Hjorth) <mbaq@novonordisk.com>
Emne: RE: Høring om mulig ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse

Hej Lise Lotte

Vi har med interesse læst materialet og også deltaget i den indledende runde af møder med interessenter.

Vi finder absolut at der er behov for en sådan uddannelse. Hos Novo Nordisk i Danmark arbejder en række medarbejdere med meget forskellig baggrund og kompetencer fuld tid med (miljø- og) arbejdsmiljø. Vi tænker også at det er en svær uddannelse at skrue sammen, da den skal kunne skal dække over en række ret specialiserede fagområder. Der er derfor en risiko for at de færdige kandidater vil kunne for lidt – være for meget "jack of all trades". Det er efter vores vurdering meget ambitiøst, at kandidaterne efter to år skal kunne:

- *Integrere tilrettelæggelsen af arbejdsmiljøindsatser organisationens/virksomhedens kerneopgaver, strategi, økonomi og forretningsprocesser.*
- *Anvende fagområdets videnskabelige metoder i relation til arbejdet med arbejdsmiljø i bred forstand. Herunder gennemføre vidensindsamling af både kvalitativ og kvantitativ karakter og analysere denne i en arbejdsmiljøsammenhæng.*
- *Søge og vurdere forskningsbaseret viden samt anvende denne i organisationens/virksomhedens arbejdsmiljøindsatser i relation til kerneopgaver, strategier og forretningsprocesser.*
- *Forstå af egen rolle i samspil med organisationens/virksomhedens interne aktører og eksterne interessenter.*

For at lette overgangen og sikre at kandidaterne kan løse så komplekse opgaver, bør det specificeres hvilke uddannelser/baggrunde der er adgangsgivende og hvorfor.

I forhold til vægtningen mellem de fire søjler, mener vi at der skal lægges relativt mere vægt på den specifikke faglighed og mindre på evalueringsmetode. Sidstnævnte kan eventuelt sikres ved at stille krav til forudsætninger. Desuden tænker vi at de mindre fagspecifikke kompetencer nemmere kan opnås gennem anden efteruddannelse.

Niveauet af praksisinddragelse er fint, omend det er vanskeligt at sige, om vi nødvendigvis vil tilgodese tid og ressourcer til at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst. Det må – alt andet lige – være en afgørelse fra sag til sag.

Endelig har vi en specifik kommentar omkring sprogbrug: Der står: *behovet for kunne 'sparke døren ind' til direktions-, bestyrelser og ledelser i relation til arbejdsmiljø større end nogen sinde før.* Vi tænker at denne dør ofte står åben allerede og at det bør være den samarbejdende model der fremmes/italesættes? Altså noget med at kunne udarbejde beslutningsgrundlag, baseret på både forretningsforståelse og solidt fagligt fundament.

På vegne af Novo Nordisk Health & Safety

Morten Guld

Novozymes

Kære Per Æbleø

Desværre har jeg først modtaget høringsmaterialet i går vial Hans Jørgen Limborg og har derfor ikke tid til at give et gennemarbejdet og grundigt høringssvar. Tid og ressourcer taget i betragtning håber jeg det er tilstrækkeligt (eller bedre end ingenting) med denne mail.

Det er pt. Svært (vel næsten umuligt) at finde formaliseret uddannelse på arbejdsmiljøområdet og derfor adresserer uddannelsen et stort ønske fra os i Novozymes – og formentlig tilsvarende hos andre virksomheder med interne arbejdsmiljøafdelinger.

Som svar på de direkte spørgsmål har jeg input som følger:

1. Matcher de fire søjler (kompetenceområder) behovene i uddannelsen?
   Ser godt og dækkende ud

2. Er der områder der bør lægges mere (eller mindre) vægt på? Og er der områder som mangler?
   Arbejdsmiljøfaglige specialer som fx kemi, ergonomi, støj mv. er ikke med, men tænker det er bevist og at de kan tillæres andetsteds eller er allerede tilstede via basis uddannelse.

3. Niveauet af praksisinddragelse: der bliver et projekt på hvert semester, der tager udgangspunkt i en praksisnær problemstilling fra ens arbejdsplads. Vil arbejdspladserne tilgodese tid og ressourcer til at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst?
   Det er selvfølgelig en vigtig forudsætning at der allokeres tid og ressourcer, men min vurdering er at det vil være ok, særligt da det må forudsættes at opgaverne kan/skal tage afsæt i deltagerens daglige opgaveløsning/udfordringer.

4. Hvor mange medarbejdere forudser I (et skøn) at kunne sende på uddannelsen inden for en periode på de kommende fem år?
   Vi er en afdeling med 8 arbejdsmiljørådgivere – hvis der var en master som denne ville det blive en del af onboarding programmet for medarbejdere der ikke i forvejen har anden tilsvarende uddannelse eller erfaring. Estimeret ca. 4 over de næste 5-10 år.

Med håb om at uddannelsen oprettes ☺

Best regards,

Lene Brødegaard Hjerrild
Head of Global OHS

Novozymes A/S
Krogshoejvej 36
2880 Bagsvaerd Denmark
Mobile: +45 30775917
E-mail: lbh@novozymes.com

Find Novozymes on: Web | LinkedIn | Twitter | Facebook

NFA

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

NOTAT

Høringssvar for "Ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse" fra SDU:
https://www.sdu.dk/da/nyarbejdsmilj%c3%b8uddannelse

NFA vurderer, at den ny uddannelse i arbejdsmiljøledelse tilbyder en opkvalificering, som en god del af arbejdsmiljøaktører på danske arbejdspladser og i det danske arbejdsmiljøsystem kan have brug for. Uddannelsen vil give dem en bedre forståelse af hvordan arbejdsmiljøarbejdet kan systematiseres, løftes og indarbejdes i forhold til kerneopgaven. Desuden vil det øge muligheden for, at arbejdsmiljøaktører, som har gennemgået uddannelsen, kan og vil arbejde med afsæt i forskningsmæssig evidens på arbejdsmiljøområdet. Forskning fra NFA viser blandt andet, at mange arbejdsmiljø-aktører, har vanskeligt ved at vurdere den videnskabelig lødighed af de mange forskellige typer af viden, metoder og værktøjer, der florerer og udbredes via online platforme.

9. december 2020

Ref.: Høringssvar SDU

Navn: Ole H. Sørensen

Direkte tlf: 2169 2387

NFA's forskning er opdelt i fire hovedområder: psykosocialt arbejdsmiljø, muskel- og skeletbesvær og fysisk arbejdsbelastning, arbejdsulykker og sikkerhedskultur samt kemisk arbejdsmiljø, toksikologi, nanosikkerhed og mikrobiologi. Herudover dækker NFA også områderne arbejdsmiljøepidemiologi og et sundt og sikkert arbejdsliv. I høringsmaterialet er det ikke angivet, om uddannelsen kommer ind på et eller flere af disse vidensområder. Vi regner med, at viden fra disse områder inddrages i søjlen om krop, sundhed og arbejde (8 ECTS). Vores vurdering er, at det ikke vil være muligt og hensigtsmæssigt, at forsøge at give kursisterne en grunduddannelse inden en eller flere af disse områder som del af masteruddannelsen. Derfor er uddannelsesplanens mere generelt fokus på sundhed og forebyggelsesprincipper en god idé. Vi vurderer dog, at det er være vigtigt, at uddannelsen inddrager eksperter fra hvert af områder, som kan give kursisterne et overblik over den nyeste viden op området og en forståelse af, hvordan de finder og vurderer ekspertviden, samt hvem de kan samarbejde med, for at få tilgang til og inddrage evidensbaseret viden.

Vi vurderer, at det er et vigtigt element i uddannelsen, at der indgår projekt med praksisinddragelse på hvert semester. Progressionen virker også fornuftig. I den forbindelse, foreslår vi, at der i projektvejledningen både tilknyttes ekspertise om det generelle forebyggende arbejdsmiljøarbejde i virksomheden og ekspertise, der har viden om den konkrete problematik, som projektet handler om (fx arbejdsulykker eller forebyggelse af kemiske eksponeringer).

NFA forventer ikke at sende NFA-medarbejdere på uddannelsen, men NFA kan bidrage til uddannelsen med forskningsfaglig ekspertise. Dette kan ses i sammenhæng med NFA's mål om at omsætte forskning til praksis.

Ole H. Sørensen
Chefkonsulent, NFA

Region Syddanmark

Region Syddanmark

Afdeling:	HR Sekretariatet	Udarbejdet af:	Camilla Skytte Behrendsen
Journal nr.:		E-mail:	csb@rsyd.dk
Dato:	30. november 2020	Telefon:	

Notat

Høringssvar om mulig ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse

Hermed afgives høringssvar om mulig ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse.

Region Syddanmark har følgende bemærkninger til høringsmaterialet:

Kompetenceområder
Grundlæggende set dækker kompetenceområderne i uddannelsen et behov. Dog bemærkes det at kompetenceområdet "Virksomhed og Organisation" vil have en særlig interesse for Region Syddanmark og bør vægtes i særlig grad.

De andre kompetenceområder har også relevans, men det bør overvejes at tone området om "Samfund og virksomhed" tydeligt i retning af en virksomheds ansigt ud ad til – særligt på arbejdsmiljøområdet. Dette er vigtigt ift. at kunne tiltrække kvalificerede medarbejdere og udvikle de eksisterende medarbejdere. Vægtningen synes umiddelbart at være for tung i retning af standarder og regulativer.

I Region Syddanmark er fokus på det fælles og dermed i mindre grad fokus på et individorienteret arbejdsmiljø. I Region Syddanmark ønsker vi at fremme en tænkning af det organisatoriske arbejdsmiljø.

En praksisnær tilgang
Region Syddanmark støtter en praksisnær tilgang – det er væsentlig at kompetenceudvikling knyttes an til kerneopgaven og at både medarbejderen og arbejdsplads får udbytte og værdi af uddannelsen. Men der gøres opmærksom på at tid og ressourcer aftales på den enkelte arbejdsplads.

Mulig deltagelse
I udgangspunktet kunne det være interessant for arbejdsmiljøfunktionerne på sygehusene – at professionalisere arbejdet med arbejdsmiljø og dermed deltage i uddannelsen. Men det bemærkes at prisen på uddannelsen kan blive en hindring.

Det er dermed også vanskelig at give et estimat på, hvor mange medarbejdere der kunne sendes på uddannelsen.

Vejle Kommune

Hej

Jeg har kigget det igennem og også drøftet det med min daglige arbejdsmiljøleder, der er arbejdsmiljøleder for hele Vejle Kommune (ca. 10.0000 ansatte)

Vi syntes det er et fint tiltag, og en relevant kompetenceudvikling for medarbejdere på det niveau (arbejdsmiljøleder) . Derfor tænker jeg vores behov vil være en enkelt person.

Når jeg ser på indholdet, tænker jeg at søjle 1 måske kunne indskrænkes lidt, og så til gengæld udvide søjle 2,
Udvidelsen i søjle 2 kunne være mere kommunikation og også konflikter.

Og så tænker jeg at I bør omdøbe mental sundhed til psykisk arbejdsmiljø. Det kan være forskelligt og når jeg tænker på psykisk arbejdsmiljø tænker jeg fx på stress, vold, trusler, mobning, krænkende handlinger, samarbejdsudfordringer og konflikter.

Mental sundhed er noget andet, men noget vi taler meget om lige nu, hvor det så hedder mental træthed.

Med venlig hilsen

Thrine Nørgaard

HR-chef | Koncern HR & Løn
Vejle Kommune | Skolegade 1 | 7100 Vejle
Tlf.: 20 32 76 92 | E-mail: thrri@vejle.dk | www.vejle.dk

Forsvaret

Fra: FPS-FCA-CHPA Jensen, Jimmy Morten <FPS-FCA-CHPA@mil.dk>
Sendt: 14. december 2020 15:04
Til: Lise Lotte Krogh <lilk@tek.sdu.dk>
Emne: SV: Reminder: Høring om mulig ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse [RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION]

RELEASABLE TO INTERNET TRANSMISSION

Kære Per og Lise

Efter en rundspørge ved Forsvarets øverste arbejdsmiljøudvalg har der været en positiv tilbagemelding på en masteruddannelse.

Det må dog antages, i relations til uddannelsens økonomi, fravær og øvrige ressourcer, at der sandsynligvis kun kan identificeres en begrænset deltagerkreds. Det vil formodentligt kun være et uddannelsesniveau, man tilbyder én gang pr. medarbejder, så det er usikkert, om der eksisterer et stort og vedvarende behov, som kan understøtte opretholdelsen af uddannelsen?

Med venlig hilsen

Jimmy Jensen
Chefkonsulent / Sektionschef psykisk arbejdsmiljø

Forsvarsministeriets Personalestyrelse
Forretningsdivisionen
Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø
Lautruphøj 8, 2750 Ballerup

Tlf.: +45 728 19000
Tlf. direkte: +45 3266 5813
Mail.: fps-fca-chpa@mil.dk
www.forpers.dk

Harald Topsøe

Hej Per.

Herunder finder du mine svar på høringsmaterialet.
Jeg er spændt på at følge jeres arbejde og udvikling af uddannelsen.

- **Matcher de fire søjler (kompetenceområder) behovene i uddannelsen?**
  Jeg læser de fire søjler som værende meget overordnede, og det kan være svært at svare på konkret, om de matcher behovene i uddannelsen.
  Jeg ser et stort behov for konkrete eksempler fra arbejdspladser, hvor der eksempelvis har været succes med implementering af innovative arbejdsmiljøtiltag.
  Hvad angår mængden af teori, synes jeg, at det virker veltilpasset og som interessant tilrettelagt.

- **Er der områder, der bør lægges mere (eller mindre) vægt på? Og er der områder, som mangler?**
  Generelt synes jeg, at der skal være stor vægt på, at dimittenden får kompetencer til at implementere teoretiske teser i den praksisnære arbejdsdag. At få værktøjer til dette er min primære motivation til at få uddannelsen i gennem 😊

- **Niveauet af praksisinddragelse; der bliver et projekt på hvert semester, der tager udgangspunkt i en praksisnær problemstilling fra ens arbejdsplads. Vil arbejdspladserne tilgodese tid og ressourcer til, at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst?**
  Umiddelbart ja. Der er også interesse fra min arbejdsgiver og dermed min arbejdsplads i at biddrage til uddannelsen i høj grad.

- **Hvor mange medarbejdere forudser I (et skøn) at kunne sende på uddannelsen inden for en periode af de kommende frem år?**
  Vi er fire arbejdsmiljørådgivere på fabrikken i Frederikssund. Yderligere er der omkring tre arbejdsmiljørådgivere tilknyttet vores hovedkvarter i Lyngby. Det er langt fra sikkert, at alle vil – og kan – tage uddannelsen, men det er den pulje, vi kommer med fra Haldor Topsøe.

M.v.h.
Mette Brusch Westergaard
Senior Emergency and HS Professional | EHS

To A/S
Heimdalsvej 4-6, DK-3600 Frederikssund
Phone (direct): +45 53393550
Switchboard: +45 45272900

Vestas

Hej Per

Det ser spændende ud, og der ER et behov for den type uddannelse! Jeg har prøvet at besvare spørgsmålene så godt, som jeg kan, men har du brug for yderligere sparring/uddybning, så ring bare til mig😊

♣ Matcher de fire søjler (kompetenceområder) behovene i uddannelsen? Ja umiddelbart
♣ Er der områder der bør lægges mere (eller mindre) vægt på? Og er der områder som mangler? Tror det dækker. Det er vigtigt, at masteren får en tyngde på både miljø og arbejdsmiljø, så denne kan meste alle de opgaver/udfordringer der er og samtidig udvikle strategier, så miljø og arbejdsmiljøarbejdet ikke kun bliver "nu og her løsning" er opgaver/udfordringer, men at masteren har styrke til at sætte "det lange lys på" og tænke langsigtet/taktisk. Der er behov for, at masteren kan indgå i virksomhedens ledergruppe og navigere på dette plan.
♣ Niveauet af praksisinddragelse: der bliver et projekt på hvert semester, der tager udgangspunkt i en praksisnær problemstilling fra ens arbejdsplads. Vil arbejdspladserne tilgodese tid og ressourcer til at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst? Umiddelbart Ja. Vi har andre master-studerende, som er her i kortere/længere perioder, som skriver projekter i samarbejde med os.
♣ Hvor mange medarbejdere forudser I (et skøn) at kunne sende på uddannelsen inden for en periode på de kommende fem år? Hvis jeg forstår det rigtigt, så vil masteren være en fremtidig kandidat til jobbet på specialist- eller ledelsesniveau. Mit svar for nuværende er "ingen", men om verden ser anderledes indenfor en horisont på 5 år, det kan kun tiden vise.

Jette Rasmussen (JETTE)
HSE Engineer
Assembly & Towers
Hammel Factory

Vestas Manufacturing A/S
T +45 9730 4004
M +45 2256 8082
jette@vestas.com
http://www.vestas.com

Company reg. name: Vestas Manufacturing A/S
This e-mail is subject to our e-mail disclaimer statement.
Please refer to www.vestas.com/legal/notice
If you have received this e-mail in error please contact the sender

Københavns Metro

Notat

Emne: Høringssvar ny masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse, SDU

Dato: 08-12-2020

Metroselskabet blev 26. november kontaktet i forbindelse med SDU's overvejelser om at udbyde en masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse fra 2021. I høringsmaterialet er der oplistet fire overordnede spørgsmål, som vil blive besvaret i nærværende høringssvar.
Overordnet set er Metroselskabet meget positive overfor initiativet om en Masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse, som den danske bygge- og anlægsbranche vil have stor gavn af.

1. **Matcher de fire søjler (kompetenceområder) behovene i uddannelse?**

På baggrund af det i høringsmaterialet beskrevne matcher de fire søjler behovene i uddannelsen.

2. **Er der områder, der bør lægges mere (eller mindre) vægt på? Og er der områder som mangler?**

Det er Metroselskabets erfaring, at virksomhedskultur og branchekultur er altafgørende at kende for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Under ***Søjle 2: Virksomhed og organisation*** indgår organisationskultur. Her kunne det være relevant ligeledes at inddrage branchekultur, da den både sætter begrænsninger og giver muligheder for, hvad der kan lykkes i branchen.
I den vedlagte *kompetencebrainstorm* indgår *forandrings-, projekt-, og procesledelse* samt *adfærdsdesign*. Disse områder synes ikke at fremgår særlig tydeligt at de fire søjler. Det er Metroselskabets anbefaling, at disse områder har en stor vægt i undervisningen.
Under ***Søjle 3: Krop, sundhed og arbejde*** nævnes *forebyggelse og fysisk og mental sundhedsfremme*. Herunder kunne det være relevant at lade læring fra hændelser og ulykker indgå. Det er Metroselskabets erfaring, at et af de største læringspotentialer for at fremme sikkerheden og sundheden er strategisk og systematisk arbejde med læring fra hændelser og ulykker.
Metroselskabet ser desuden et stort potentiale i at forbedre branchen på lige netop det område.

3. **Niveauet af praksisinddragelse: der bliver et projekt på hvert semester, der tager udgangspunkt i en praksisnær problemstilling fra ens arbejdsplads. Vil arbejdspladserne**



tilgodese tid og ressourcer til at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i deres arbejdskontekst?

Det er helt normal praksis i Metroselskabet, at der ved større uddannelsesprojekter afsættes både tid og ressourcer til at medarbejderne kan udføre semesterprojekterne i arbejdskontekst. Herigennem får både kursister og arbejdsplads mest muligt udbytte af uddannelsesforløbet.

4. **Hvor mange medarbejdere forudser I (et skøn) at kunne sende på uddannelsen inden for en periode på de kommende fem år?**

Såfremt uddannelsen bliver realiseret, skønnes det at 1-4 medarbejdere vil kunne sendes på uddannelsen.

Per Aarsleff

Fra: Michael Villefrance <mvi@aarsleff.com>
Sendt: 9. december 2020 10:16
Til: Michael Damkjer <mida@aarsleff.com>
Emne: SV: Høring vedr. oprettelse af ny arbejdsmiljøuddannelse på masterniveau (PRIVAT FORESPØRGSEL)

Hej Michael,

Hermed mine kommentarer til de 4 bullets du har angivet

- De 4 søjler er generelt fine. I søjle 1 kan jeg se at der er noget om arbejdsmarkedsforhold og overenskomster. Det er fornuftigt med en introduktion til det, som jeg håber indeholder en gennemgang af den kultur som vores arbejdsmarked (Bygge Anlæg) har oplært os med. Man kunne fx drøfte akkord arbejde, hvor hurtighed giver indtægt og det at passe på sig selv kan give en "her og nu" nedgang i løn. Det er ikke kun ved akkordarbejde at fremdrift tænkes over arbejdsmiljø, det handler generelt om kulturen/adfærden i Bygge Anlæg. Det giver respekt at være hurtig/dygtig og knap så meget at være sikkerhedsbevidst. Søjle 4 er lidt uklar for mig.
- Det bringer mig videre til bullet 2. Vi har i Danmark en kultur/adfærd hvor regler skal give mening i den enkeltes kontekst. Kommunikation, synlighed, tale i øjenhøjde og uden henvisning til paragraffer er en absolut nødvendighed nedad i organisationen for at kunne ændre adfærd. Opad til skal Ledelsen onboardes og den skal drive at arbejdsmiljøarbejdet får det råderum der skal til organisatorisk og økonomisk. Hvis ikke ledelsen er med er arbejdsmiljøarbejde frustrerende. En kommende Master i arbejdsmiljøledelse skal kunne ændre kultur/adfærd opad og nedad i organisationer og derfor skal det emne prioriteres så højt som muligt.
- Hvis medarbejder og leder vurderer at uddannelsen er relevant, så vil der være mulighed for noget frihed. Oftest vil det være fri til undervisning og eksamen inkl. forberedelse. Læsning og forberedelse vil foregår i medarbejderens fritid. Afhængig af semesterprojekternes varighed/omfang vil også disse kunne foregå med noget frihed.
- Spørgsmålet bør stiles højere i organisationen. Jeg tænker umiddelbart 1 medarbejder/år som gennemsnit.

Det var 15 minutter til ære for Julemanden 😊

Venlig hilsen
Michael Villefrance
Per Aarsleff A/S
Mobil 4044 2420
Direkte 8744 2420

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen

Syddansk Universitet
E-mail: sdu@sdu.dk

Godkendelse af ny uddannelse

Uddannelses- og forskningsministeren har på baggrund af gennemført prækvalifikation af Syddansk Universitets (SDU) ansøgning om godkendelse af ny masteruddannelse truffet følgende afgørelse:

Godkendelse af masteruddannelse i arbejdsmiljøledelse

Afgørelsen er truffet i medfør af § 20 i bekendtgørelse nr. 1558 af 2. juli 2021 med senere ændring om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser

Det er en forudsætning for godkendelsen, at uddannelsen og dennes studieordning skal opfylde uddannelsesreglerne, herunder bekendtgørelse nr. 19 af 9. januar 2020 om masteruddannelser ved universiteterne (masterbekendtgørelsen) og bekendtgørelse nr. 24 af 9. januar 2020 om deltidsuddannelser ved universiteterne (deltidsbekendtgørelsen) med senere ændringer.

Da SDU er positivt institutionsakkrediteret gives godkendelsen til umiddelbar oprettelse af uddannelsen.

Ansøgningen er blevet vurderet af Det rådgivende udvalg for vurdering af udbud af videregående uddannelser (RUVU). Vurderingen er vedlagt som bilag.

Hovedområde:
Uddannelsen hører under området for teknisk videnskab.

Titel:
Efter reglerne i masterbekendtgørelsens § 5 fastlægges uddannelsens titel til:

Dansk: Master i arbejdsmiljøledelse.

Engelsk: Master of Occupational Safety and Health Management.

Udbudssted:
Uddannelsen udbydes i Odense.

Sprog:
Ministeriet har noteret sig, at uddannelsen udbydes på dansk.

Normeret studietid:
Efter reglerne i masterbekendtgørelsens § 6, stk. 2, fastlægges uddannelsens normering til 60 ECTS-point.

8. november 2021

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
Uddannelsesudbud og Optag

Haraldsgade 53
2100 København Ø
Tel. 7231 7800

www.ufm.dk

CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler
Camilla Badse
Tel. 72 31 86 16
cba@ufm.dk

Ref.-nr.
21/30464-6

Takstindplacering:
Uddannelsen indplaceres til: Takst 1 (deltid)
Aktivitetsgruppekode: 5961

Koder Danmarks Statistik:
UDD: 8058
AUDD: 8058

Censorkorps:
Ministeriet har noteret sig, at SDU ved e-mail af 30. september 2021 har tilkendegivet, at uddannelsen tilknyttes Civilingeniøruddannelsernes censorkorps.

Adgangskrav:

Efter det oplyste ønsker SDU følgende adgangskrav til masteruddannelsen, jf. § 9, i bekendtgørelse nr. 19 af 9. januar 2020 i masterbekendtgørelsen:

Adgang til uddannelserne er betinget af, at ansøgere har gennemført mindst:
1) en relevant bacheloruddannelse,
2) en relevant professionsbacheloruddannelse,
3) en relevant mellemlang videregående uddannelse,
4) en relevant diplomuddannelse gennemført som et reguleret forløb, eller
5) en relevant udenlandsk uddannelse på samme niveau.

Universitetet fastsætter regler i studieordningen om krav til ansøgerens relevante uddannelsesmæssige faglige forudsætninger.
Ansøgere skal have mindst 2 års relevant erhvervserfaring efter gennemført adgangsgivende uddannelse. Universitetet fastsætter regler i studieordningen om krav til ansøgerens erhvervserfaring.

Med venlig hilsen

Camilla Badse
Specialkonsulent

Nr. A6 - Ny uddannelse – prækvalifikation (efterår 2021)				
Ansøger og udbudssted:	Syddansk Universitet, Odense			
Uddannelsestype:	Masteruddannelse			
Uddannelsens navn (fagbetegnelse):	Arbejdsmiljøledelse			
Den uddannedes titler på hhv. da/eng:	- Master i arbejdsmiljøledelse - Master of Occupational Safety and Health Management			
Hovedområde:	Teknisk videnskab		**Genansøgning:**	Nej
Sprog:	Dansk	**Antal ECTS-point:**	60 ECTS-point	
Link til ansøgning på http://pkf.ufm.dk:	https://pkf.ufm.dk/flows/a9d3df8f35ee8df1d02183ce5711fb66			
RUVU's vurdering på møde d. 12. oktober 2021:	RUVU vurderer, at ansøgningen opfylder kriterierne som fastsat i bekendtgørelse nr. 1558 af 2. juli 2021 bilag 4 med senere ændringer om akkreditering af videregående uddannelsesinstitutioner og godkendelse af videregående uddannelser. RUVU vurderer, at der foreligger et veldokumenteret behov for uddannelsen. Det vurderes endvidere, at der ikke eksisterer lignende uddannelser, og at der vil være en stigende efterspørgsel efter uddannelsen.			