

KONCERN ARBEJDSMILJØUDVALGETS HANDLEPLAN FOR TVÆRGÅENDE ARBEJDSMILJØINDSATSER

2026-2029

FORORD

Det er en væsentlig forudsætning for udmøntning af DTU's strategi, at DTU er en attraktiv og velfungerende arbejdsplads for både ansatte og studerende. Derfor er det vigtigt, at der på DTU er fokus på arbejdsmiljøet blandt ledere på alle niveauer, understøttet af en aktiv og kompetent arbejdsmiljøorganisation.

Et kendetegn ved et godt arbejdsmiljøarbejde er dialog og samarbejde mellem medarbejdere og ledere i diverse formelle fora, og en åbenhed om arbejdet med arbejdsmiljø i både arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen.

Denne handleplan skal ses som et af mange værktøjer til at understøtte en positiv udvikling af arbejdsmiljøet. Planen, der revideres hvert år, rammesætter en tidsmæssig horisont på fire år og gælder for tværgående indsatser på DTU. Det er Koncern Arbejdsmiljøudvalgets håb, at planen kan være med til at styrke den planlægning, der foregår i de respektive arbejdsmiljøudvalg på universitetsenhederne.

Rektor, Anders Bjarklev

1. december 2025

OM DENNE HANDLEPLAN

Denne Koncern Arbejdsmiljøudvalg (KAMU) handleplan rammesætter et fireårigt perspektiv. Ønsket er at skabe en tydelig ramme for dialog om fremtidige indsatser, samt få muligheden for i fællesskab at planlægge langsigtede indsatser, der kræver et større budget. Planens indsatser skal foregå i samarbejder på tværs af DTU mellem DTU Arbejdsmiljø (CAS AB og Koncern HR), de forskellige netværk inden for arbejdsmiljøområdet og medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Ejerskabet til denne plan er således ikke kun begrænset til KAMU.

Planen udarbejdes af Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet, som er forankret i DTU Arbejdsmiljø med inddragelse af input fra forskellige fronter:

- Universitetsenhedernes arbejdspladsvurderinger (fysisk APV spørgeskemaundersøgelse og dialogbaseret psykisk APV (trivselsdialoger)) og handleplaner, samt studiemiljøundersøgelsen.
- Systematiske arbejdsmiljø- og sikkerhedsscreeninger/runderinger.
- Diverse møder og organisatoriske dialoger i Arbejdsmiljøkoordinatorkoordinator-netværket, Koncern Arbejdsmiljøudvalget, Hovedsamarbejdsudvalget og andre relevante fora, hvor der drøftes arbejdsmiljø.

Planens indhold er kvalificeret og prioriteret af Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet ud fra en hensyntagen til vigtighed og aktualitet, såvel som tilgængelige ressourcer. Der stiles efter, at planen er realiserbar inden for det første år, mens år 2-4 har mere karakter af strategiske pejlemærker. Planen revideres årligt og godkendes af KAMU.

Planen er struktureret i fire områder, som hver indeholder en præsentation af en strategisk målsætning for området, udmøntet i eventuelle delmål og underliggende indsatser (Figur 0).



Figur 0: For hvert område er der formuleret en strategisk målsætning, der er strukturerende for delmål og indsatser. De strategiske målsætninger er tænkt som en ramme for planlægning i mange år.

De fire områder omhandler, Tabel 1: Rammerne for arbejdsmiljøarbejdet, Tabel 2: Robust sikkerhedskultur, Tabel 3: Trivsel og Tabel 4: Sundt og sikkert studiemiljø.

RAMMERNE FOR ARBEJDSMILJØARBEJDET

I 2026 er der fokus på at videreføre forrige års arbejde med at skabe overblik og gennemskuelighed i forhold til den måde, hvorpå vi arbejder med arbejdsmiljø på DTU.

Det skal være nemt og meningsfuldt at gøre en indsats for arbejdsmiljøet på DTU		
1. Klarhed over roller og ansvar	2. Overskuelig adgang til information om organisation og faglige temaer	3. Læring på tværs af DTU

Figur 1: Strategisk målsætning samt delmål vedrørende rammerne for arbejdsmiljøarbejdet på DTU.

I det følgende præsenteres en plan for indsatser med reference til delmålene ovenfor.

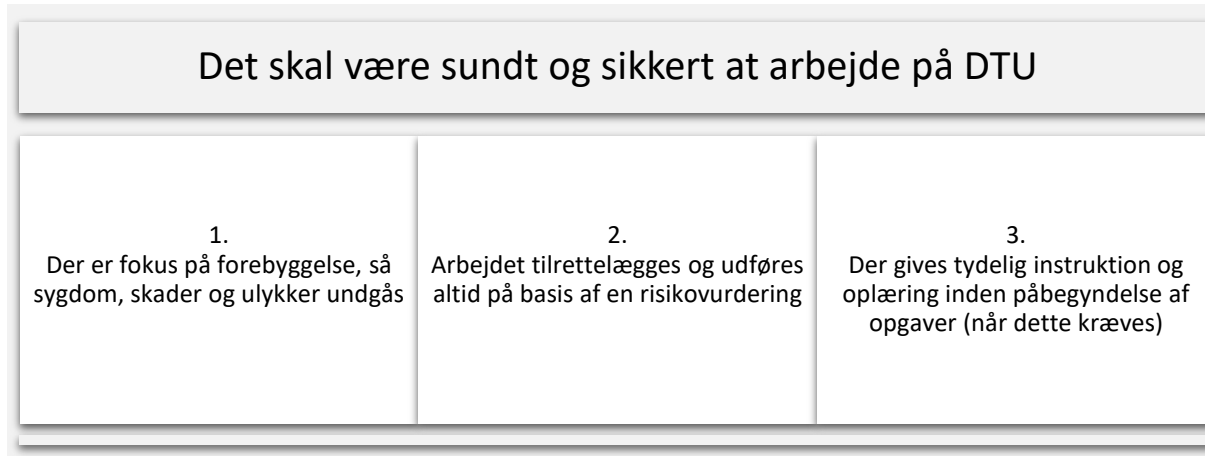
Indsatser for udvikling af rammerne for arbejdsmiljøarbejdet på DTU		Ansvarlig / bidragsyder	Tidsplan (20XX)				Beskrivelse
			26	27	28	29	
2 + 3	Implementering af Safety Moment	DTU Arbejdsmiljø + AMK	X	X			<p>Formålet med Safety Moment er at understøtte rejsen mod en 0-ulykkeskultur. Safety Moment er en nem og effektiv metode til formidling og dialog om arbejdsmiljø - typisk via dialog i plenum i starten af team-, afdelings- eller sektionmøder.</p> <p>KAMU har besluttet at implementere Safety Moment konceptet på DTU.</p> <p>Fokus for implementeringen er at sikre kendskab, metode og eksekvering i forhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undervisere (medarbejdere) - Studerende (via PF og studienævn)

1	Indrapportering af psykiske arbejdsulykker på DTU.	DTU Arbejdsmiljø	X				Etablering af en ramme for metode og proces i forhold til håndtering af indrapportering af psykiske arbejdsulykker og erhvervssygdomme på DTU. <ul style="list-style-type: none"> - Regulatoriske krav - Roller og ansvar - Procedure
---	--	------------------	---	--	--	--	--

Tabel 1: Tværgående indsats vedrørende rammerne for arbejdsmiljøarbejdet på DTU. DTU Arbejdsmiljø (= CAS AB og Koncern HR). AMK (= Arbejdsmiljøkoordinator).

ROBUST SIKKERHEDSKULTUR

Der arbejdes på DTU med et bredt spektrum af opgaver, hvor mange medarbejdere dagligt håndterer maskiner, kemikalier, biologiske organismer, nanopartikler og meget mere. Grundlæggende arbejdes der med at opbygge en robust sikkerhedskultur, og i 2026-29 sættes særligt fokus på følgende strategiske målsætning.



Figur 2: Strategisk målsætning samt delmål vedrørende udvikling af en robust sikkerhedskultur.

I det følgende præsenteres en plan for indsatser med reference til delmålene ovenfor.

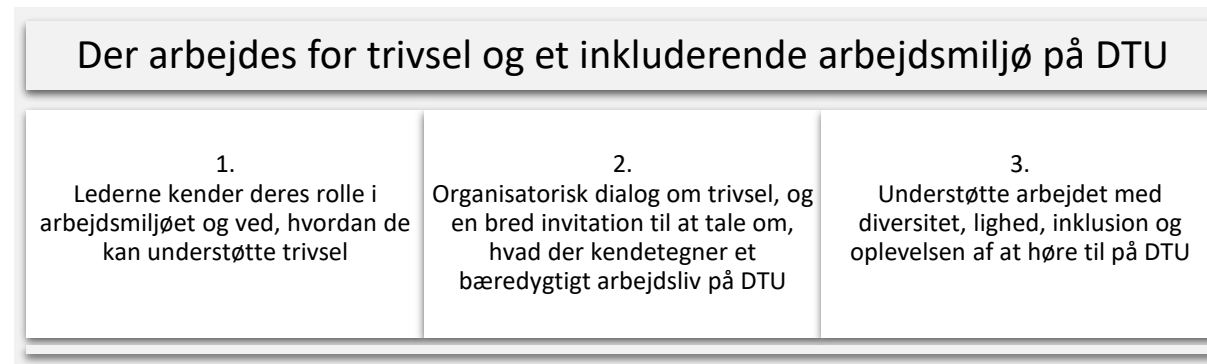
Indsatser for udvikling af en robust sikkerhedskultur		Ansvarlig/bidragyder	Tidsplan (20XX)				Beskrivelse
			26	27	28	29	
1 + 2	Etablering af organisatorisk paradigme for risikobaseret tilgang på DTU.	DTU Arbejdsmiljø + AMK	X	X	X		<p>Projekt med fokus på udvikling og etablering af model for en mere risikobaseret tilgang på tværs af DTU, med henblik på at få en højere grad af fælles forståelse, sprog og metodik i forhold til arbejdsmiljø. Dette projekt er opstartet i regi af projektet for "Håndværkerretningslinjen", og projektet videreføres under samme projektgruppe i 2025. Dette indsatsområde understøttes også af projektet for H&S E-learning.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablering af projekt scope, herunder ambitionsniveau, tidsplan, implementeringsmodel - Projektfokus: Juridiske og andre krav, metoder, roller/ansvar, kompetence og træning, kommunikation, måling m.m.

Tabel 2: Tværgående indsatser vedrørende robust sikkerhedskultur. DTU Arbejdsmiljø (= CAS AB og Koncern HR). AMK (= Arbejdsmiljøkoordinator).

TRIVSEL

Det er afgørende for at trives, at man som medarbejder har en følelse af, at man bruger sine evner på bedste vis, samt at man er i stand til at håndtere det pres, som ofte er en del af jobbet på en moderne og dynamisk arbejdsplads.

På DTU har arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø et kontinuerligt fokus på at understøtte dialog og samarbejde på alle organisatoriske niveauer. Koncern HR har etableret en række faste strukturer for at fremme professionalisering af ledelse på DTU gennem HR-partnerstrukturen, diverse lederprogrammer, faciliterende dialoger, oplæg om fx kulturel intelligens, psykologrådgivningen og ved systematisk at understøtte et koncept, der fremmer dialog om trivsel.



Figur 3: Strategisk målsætning samt delmål vedrørende trivsel og inklusion.

I det følgende præsenteres en plan for indsatser med reference til delmålene ovenfor.

Indsatser for trivsel og et inkluderende arbejdsmiljø		Ansvarlig/bidragyder	Tidsplan (20XX)				Beskrivelse
			26	27	28	29	
3	Udvikling af tiltag, der fremmer en større diversitet, lighed og inklusion blandt DTU's medarbejdere.	Sekretariat for Diversitet, Lighed og Inklusion	X	X	X		Sikre, at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen har viden samt værktøjer i forhold til mangfoldigheds- og inklusionstematikker.

1+2+3	Kompetenceudviklingsforløb indenfor psykisk arbejdsmiljø	DTU Arbejdsmiljø + AMK + AMO	X	X	X	<p>Dette projekt har til overordnet formål at bidrage til en fælles læring og viden, samt styrke kompetencer hos arbejdsmiljøorganisationen og arbejdsmiljøkoordinatorer i forhold til indsatsen for trivsel og psykisk arbejdsmiljø på DTU.</p> <p>AHR har lead på dette indsatsområde.</p> <p>Leverance:</p> <p>Kompetenceudviklingsforløb inden for psykisk arbejdsmiljø udviklet (evt. i samarbejde med ekstern arbejdsmiljørådgiver)</p> <p>Kompetenceudviklingsforløb inden for psykisk arbejdsmiljø godkendt af styregruppe og projektejer KAMU.</p> <p>Kompetenceudviklingsforløb indenfor psykisk arbejdsmiljø afholdt og gennemført for arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljøkoordinatorer på DTU.</p>
-------	--	------------------------------	---	---	---	---

Tabel 3: Tværgående indsatser vedrørende trivsel. DTU Arbejdsmiljø (= CAS AB og Koncern HR). AMK (= Arbejdsmiljøkoordinator). AMR (= Arbejdsmiljørepræsentant). TR (= Tillidsrepræsentant).

SUNDT OG SIKKERT STUDIEMILJØ

Denne handleplan har snitflader til studiemiljøhandleplanen. De to handleplaner rammesætter indsatser med samme sigte, nemlig at bidrage til et sundt og sikkert studiemiljø på DTU.

Det skal være sundt og sikkert at studere på DTU		
1.	2.	3.
Alle studerende føler sig opfordret til at indgå i en dialog om trivsel	Alle studerende er instrueret i relevante sikkerhedsforhold, før arbejde i laboratorier og på værksteder påbegyndes	Alle undervisere og studerende ved, hvad de skal gøre i forbindelse med en nødsituation eller ulykke på DTU

Figur 4: Strategisk målsætning samt delmål vedrørende sundt og sikkert studiemiljø

Denne handleplan har fokus på indsatser, der skal bidrage til at ruste arbejdsmiljøorganisationen til at understøtte disse indsatsområder.

Indsatser for sundt og sikkert studiemiljø		Ansvarlig/bidragyder	Tidsplan (20XX)				Beskrivelse
			26	27	28	29	
1	Skabe rammer og anledninger for dialog om arbejdsmiljø mellem studerende	AUS + DTU Arbejdsmiljø + PF	X	X			<p>Formålet er at øge de studerendes trivsel, og der er igangsat en møderække under DTU Studiemiljøudvalg om dette, hvor CAS AB og HR er repræsenteret.</p> <p>Indsatsen er forankret i AUS og dialog pågår i forhold til at præcisere mere specifikke fokusområder.</p> <p><i>Et nyt studiemiljøudvalg er på vej i 2026 til erstatning af det tidligere Studiemiljøudvalg</i></p>

2 + 3	Tydeliggøre instruktions- og tilsynspligten for undervisere og andre med ansvar for studerende i laboratorier og værksteder	DTU Arbejdsmiljø + AMK	X	X	X	Arbejdsmiljølovens udvidede område er gældende for studerende, hvor der er særlig fokus på arbejde, der indeholder et vist risikomoment: <ul style="list-style-type: none"> • bestemmelser om arbejdets udførelse • bestemmelser om tekniske hjælpemidler • bestemmelser om stoffer og materialer Etablering af projekt scope, herunder ambitionsniveau, tidsplan, implementeringsmodel
----------	---	------------------------	---	---	---	--

Tabel 4: Tværgående indsatser vedrørende sundt og sikkert studiemiljø. DTU Arbejdsmiljø (= CAS AB og Koncern HR). AMK (= Arbejdsmiljøkoordinator). AUS (= Afdeling for Uddannelse og Studerende). PF (= Polyteknisk Forening). AMO (= Arbejdsmiljøorganisation).