

## Kære alle på DTU

I årets første DTU Arbejdsmiljø Info vil vi i DTU Arbejdsmiljøsekretariat gerne takke alle for det forgangne år. Året 2025 har været endnu et travlt år for DTU. Vi har oplevet en stigende uro og øget kompleksitet i verden omkring os. Med en opmærksomhed på udviklingen, både i verden og herhjemme, er vi på DTU samtidig lykkedes med at bibeholde stort fokus på muligheder og udvikling af vores arbejds- og studiemiljø.

Her spiller DTU's Arbejdsmiljøorganisation en stor rolle. I de enkelte universitetsenheder og på tværs af DTU arbejder engagerede medarbejdere og studerende hele tiden med at fremme vores fælles arbejds- og studiemiljø gennem dialog og samarbejde.

I 2026 ser vi ind i endnu et spændende år, hvor Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan sætter en strategisk retning for, hvordan vi fortsat styrker og udvikler vores studie- og arbejdsmiljø.

Et vedvarende og systematisk fokus på arbejdsmiljøet som en strategisk prioritet er vigtigt. Vi skal identificere og udnytte de muligheder for organisatorisk læring, der opstår i mødet med dagligdagens udfordringer og virkelighedens kompleksiteter. Det forudsætter en fortsat fælles indsats at omsætte erfaringer til veldokumenterede handlinger, som styrker arbejdsmiljøet og integreres i vores arbejdsprocesser. Disse tiltag skal ikke alene understøtte trivsel, sundhed og sikkerhed, men også bidrage til langsigtet robust og bæredygtig udvikling i organisationen.

DTU Arbejdsmiljøsekretariatet ser frem til et 2026, hvor vi i et samarbejde på tværs af DTU, fortsat arbejder for at udvikle et godt fælles arbejds- og studiemiljø – sammen kan vi mere!

På vegne af DTU Arbejdsmiljøsekretariat,  
Lars Villadsen, CAS Arbejdsmiljø og Beredskab  
Nina Fog, Koncern HR, Strategisk Udvikling

### Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan 2026-2029

- ved Simone Clauwaert, CAS AB

Koncern Arbejdsmiljøudvalgets (KAMU's) handleplan for tværgående strategiske indsatser for arbejdsmiljøet på DTU 2026-2029 er nu godkendt i KAMU og kan læses på [DTU Inside](#).

Handleplanen skal ses som et af mange værktøjer til at understøtte en positiv udvikling af arbejdsmiljøet, og det er Koncern Arbejdsmiljøudvalgets intention, at planen kan være med til at styrke den planlægning, der foregår i de respektive universitetsenheders arbejdsmiljøudvalg.



### Kandidater til DTU's Arbejdsmiljøpris

- ved Leif Leon Warner, CAS AB

DTU stræber efter at udvikle og fastholde rammer for et sikkert og sundt arbejds- og studiemiljø, så vi trives, og at det altid opleves fysisk og psykisk trygt at arbejde og studere på DTU.

Hvert år uddeles DTU Arbejdsmiljøpris for at anerkende og fejre den/dem, som gør en særlig og ekstraordinær indsats for arbejdsmiljøet på DTU, og prisen overrækkes af Rektor til DTU's Årsfest.

Det er de enkelte universitetsenheder, medarbejdere og studerende, der indstiller egnede kandidater til årets pris, og indstillingsskema hertil er at finde på [DTU Inside](#). Indstillinger af kandidater skal sendes til CAS AB /Leif Warner [lwa@dtu.dk](mailto:lwa@dtu.dk) senest mandag den 16. februar 2026, således at Koncern Arbejdsmiljøudvalget kan udvælge en vinder blandt de indstillede kandidater på årets første udvalgsmøde.

## DTU har fokus på neurodiversitet

- ved Tina Messerschmidt, Koncern HR

I 2025 har DTU Arbejdsmiljø været med til at gøre os alle lidt klogere på neurodiversitet. Det er sket gennem et stærkt ledelsesfokus, DTU's netværk for Arbejdsmiljøkoordinatorer, intern kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø, DTU DEI dag og DTU's Arbejdsmiljøkonference. Her er ledere, medarbejdere og studerende blevet klogere på neurodiversitet, og talt om hvordan vi kan justere vores vaner og måder at være sammen på, så det bliver lidt nemmere for flere at være med.

### Neurodiversitet er ikke den enkeltes ansvar

Flere afholder sig fra at dele, at de fx har en diagnose (fordi de har oplevet, at de bliver gjort til problemet). Flere føler også at de har stået alene med deres udfordringer, fordi deres leder og arbejdsmiljøorganisation ikke har haft forudsætningerne for at gå ind i dialogen. Men neurodiversitet fylder mere og mere i samfundsdebatten. Det gør, at flere har lyst til at tale mere åbent om at være neurodivergent. Det er en unik mulighed for os som arbejdsmiljøorganisation til at holde fast i dialogen om, at arbejdsmiljø er en fælles opgave på DTU – og at DTU er for alle, der kan og vil.

**Forskningen om hjernen** gør os alle lidt klogere på, at vores hjerner fungerer forskelligt. DTU ved også, at en tydelig ledelsesindsats og nysgerrighed på vores forskellige behov skaber et studie- og arbejdsmiljø, der er godt for mange (og nødvendigt for nogle).

- En **neurotypisk hjerne** har et filter, der sorterer sanseindtryk og information (hjælper os med at fokusere og undgå overbelastning af hjernen)
- En **neurodivergent hjerne** mangler dele af dette filter (gør at mange sanseindtryk rammer hjernen ufiltreret og øger belastning på kroppens nervesystem)

### Hvad kan du selv gøre

- Vær nysgerrig og styrk dialogen – også om neurodiversitet.
- Vær opmærksom på at den samme diagnose kan komme til udtryk på mange forskellige måder – og alle har både gode og dårlige dage.
- Har du lyst til at arbejde videre med neurodiversitet, har HR udviklet dialogkort med fordomme og fakta (om bl.a. ADHD og autisme), som du kan låne - tag fat i din HR partner for mere information.

## DTU's Health & Safety E-learning

- ved Lars Villadsen, CAS AB

DTU Health & Safety E-learning er baseret på en digital læringsplatform med forskellige muligheder for gamifications. I e-learningen er der udviklet en række forskellige 3D-miljøer afspejlende DTU's campus miljø, og hvert miljø indeholder flere scenarier med opgaver og informationer, der er vigtige for en fælles viden og forståelse for sikker adfærd og en forebyggende arbejdsmiljøkultur på DTU.



E-learningen henvender sig til både medarbejdere, studerende og gæster, og den giver en overordnet onboarding og introduktion til et bæredygtigt arbejds- og studiemiljø på DTU. Den erstatter således ikke konkret/specifik oplæring og instruktion, som fortsat varetages lokalt på universitetsenhederne.

DTU Health & Safety E-learning tilgås som app på mobil/tablet. Den tager ca. 15-20 min at gennemføre med mulighed for pause undervejs. E-learningen findes på dansk og engelsk, og implementeres på DTU i 2026.

## Sikringsrum på DTU

- ved Mads Madsen, CAS AB

Som en indsats under CAS Beredskab pågår der en kortlægning ift. den aktuelle status på samtlige sikringsrum på DTU. Sikringsrum er bygget efter samme krav som beskyttelsesrum, men de er blot ikke klargjort til beskyttelsesrum endnu. Det er kommunerne, der er administrativt ansvarlige for sikringsrummene, og i øjeblikket gennemføres der landsdækkende eftersyn af rummenes tilstand. Sikringsrum kan bruges til lagerrum ol. uden at forringe beskyttelsesfunktionen og under den forudsætning, at de kan ryddes og klargøres inden for en kort tidsramme. Alle universitetsenheder på DTU opfordres til at få ryddet op i deres tilhørende sikringsrum, og ved yderligere spørgsmål vedrørende sikringsrum på DTU kan henvendelse rettes til [Mads Madsen](#).