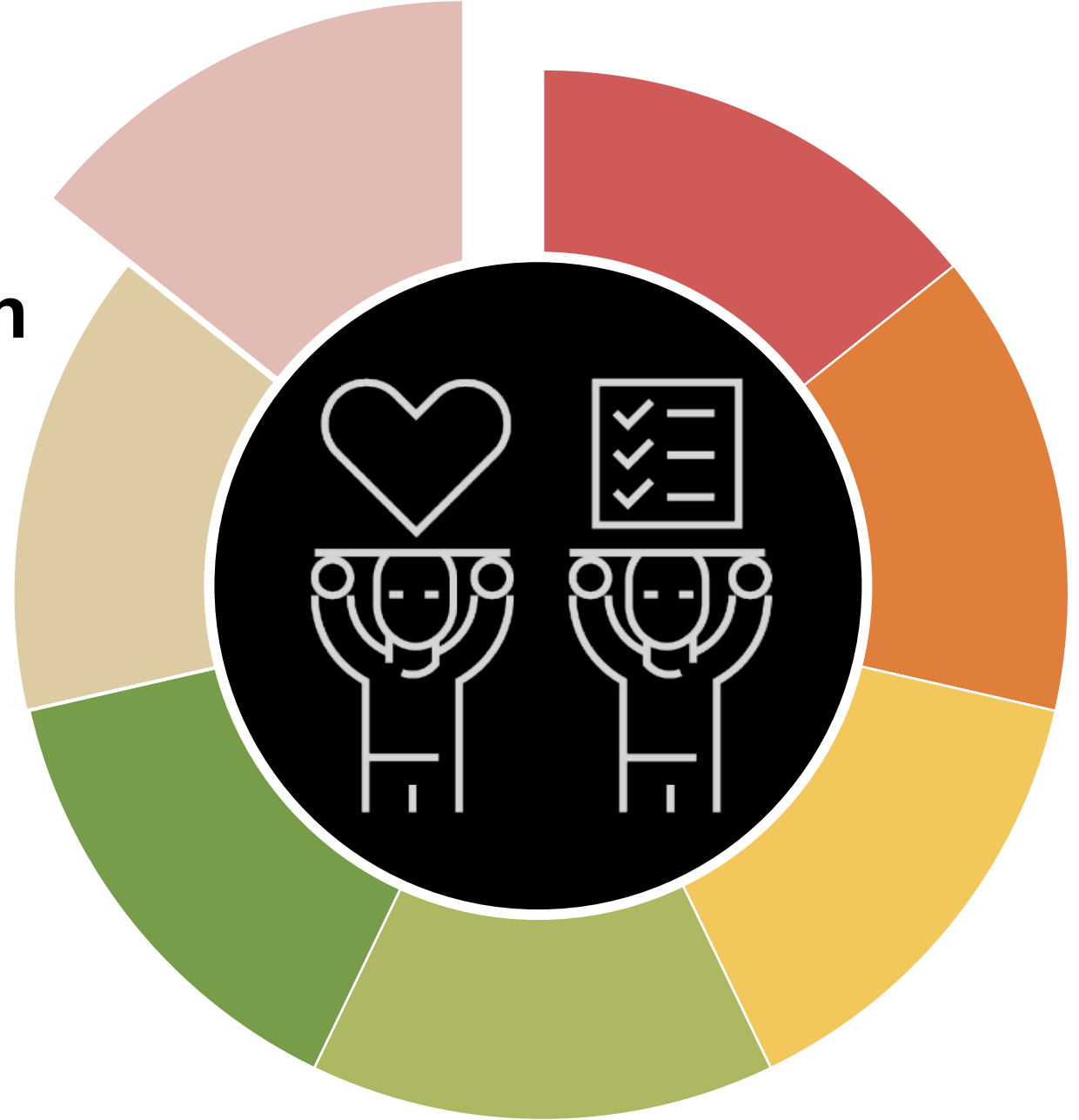
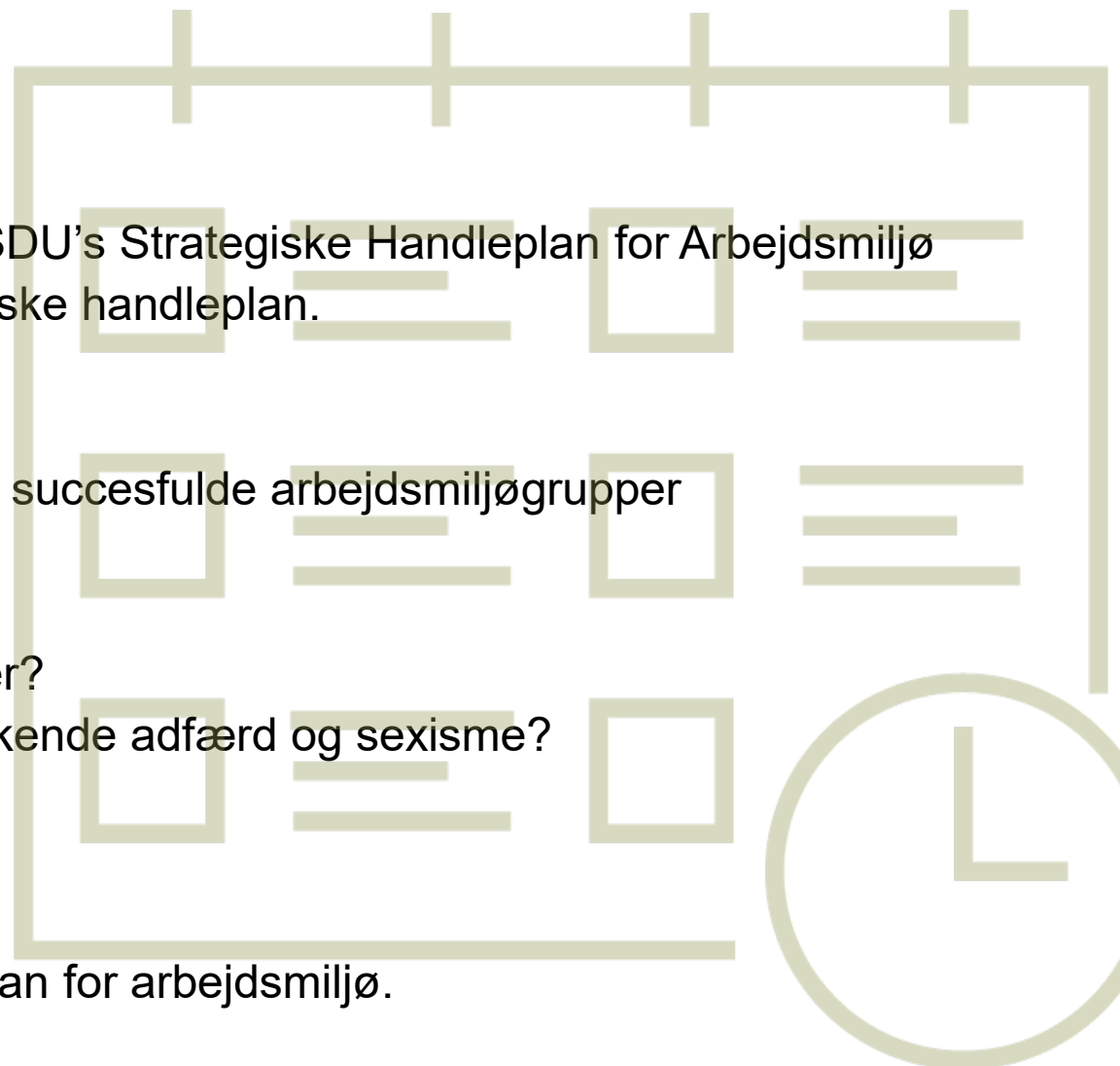


# Stormøde i Arbejdsmiljøorganisationen 11. november 2025

Sammen om det daglige  
arbejdsmiljøarbejde og  
fremtidens arbejdsmiljø på  
SDU



# Program for stormødet

- 
- 10.00 Velkommen
- 10.10 Hvad skal vi prioritere i arbejdsmiljøarbejdet? SDU's Strategiske Handleplan for Arbejdsmiljø
- 10.25 Dialog i salen: Stormødets input til den strategiske handleplan.
- 10.45 Pause
- 11.00 6 inspirationsworkshops
1. Arbejdsmiljøkompetence: Hvad kendetegner succesfulde arbejdsmiljøgrupper
  2. Arbejdsmiljøarbejde i forandringer
  3. Hvordan nedbringer vi stress?
  4. Hvordan forebygger og håndterer vi konflikter?
  5. Hvordan undgår vi mikroaggressioner, krænkende adfærd og sexisme?
  6. Hvordan arbejder vi med arealoptimering?
- 12.00 Frokost
- 12.30 Inspirationsworkshops runde 2
- 13.30 Opsamling på input til den strategiske handleplan for arbejdsmiljø.
- 13.45 Afrunding
- 14.00 Tak for i dag.



**Værdi**

**Kvalitet**

**Mennesker**

## **Syddansk Universitet mod 2030**

Vi skaber værdi for og med samfundet og former fremtiden gennem høj kvalitet, talentfulde mennesker og fremragende miljøer.



# Strategisk handleplan for arbejdsmiljø på SDU

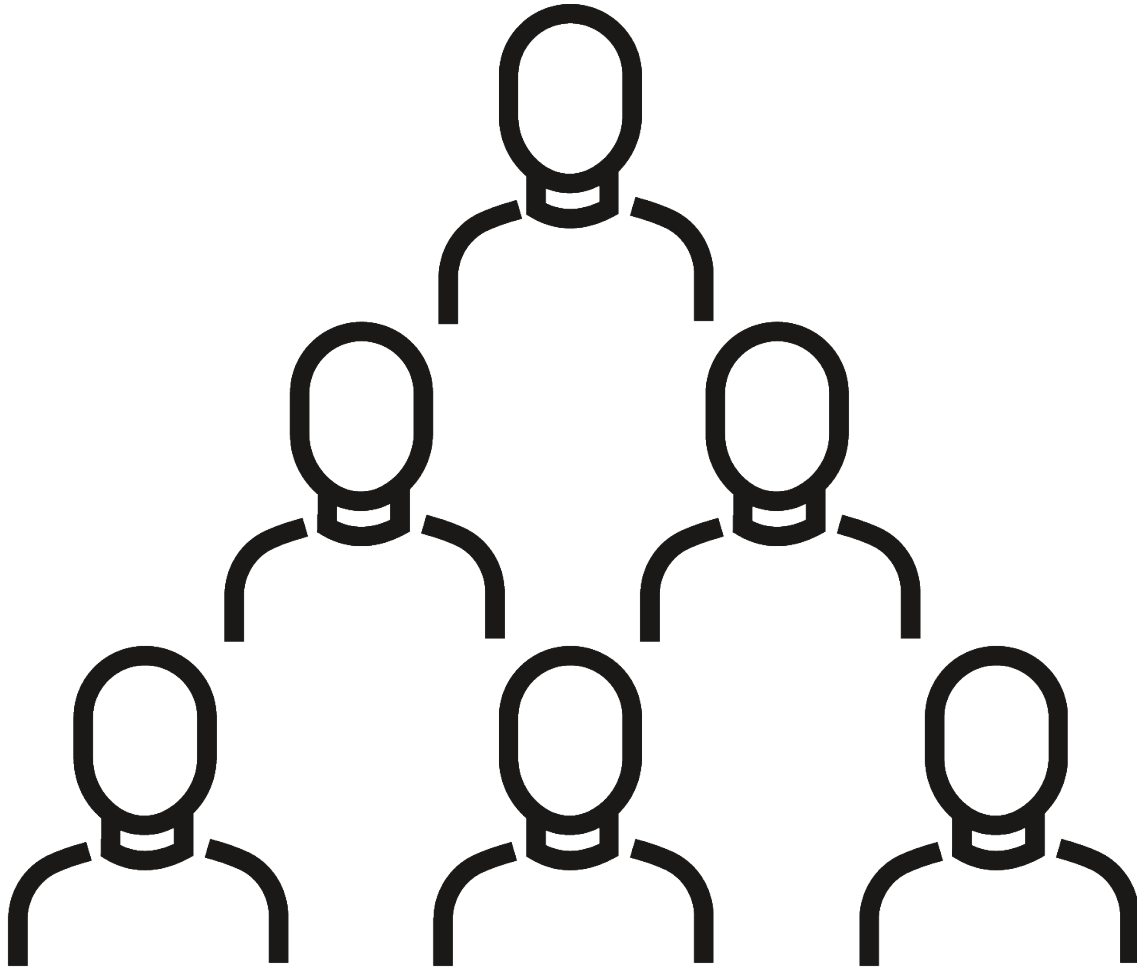
– Sammen om et sundt, sikkert og  
engagerende arbejdsmiljø frem mod 2030

1. Kort intro: SDU's ambition for arbejdsmiljøet
2. Afsæt: Vores styrker og ressourcer
3. Retning: Et sundt, sikkert og engagerende arbejdsmiljø på SDU
4. Strategisk fokus: Prioriterede indsatser frem mod 2030
5. Implementering og opfølgning



# Hvad er vores ambition?

- SDU vil være et universitet, hvor et sundt, sikkert og engagerende arbejdsmiljø går hånd i hånd med faglig udvikling, kvalitet og trivsel i arbejdet.
- Hvordan håndterer vi de arbejdsmiljøudfordringer, vi har i dag?
- Hvordan forbereder vi os på de udfordringer, vi ser forude?



# Hvad er vores styrker og ressourcer?

→ Arbejdsmiljøorganisationen på SDU er en afgørende ressource. Arbejdsmiljøarbejdet foregår på alle niveauer i organisationen og høj kvalitet sikres gennem engagement og dialog, rammer og systematik.

→ **Hvad går godt (hvordan holder vi fast)?**

→ **Hvor er vi udfordret?**

→ Sidder vi ordentligt foran skærmen på campus?  
Og på hjemmearbejdspladsen?

→ Bevæger vi os i løbet af arbejdsdagen?

→ Er der styr på kemikalierne?

→ Hvordan taler vi til hinanden? Er der tegn på stress?

→ Er opgaver og ressourcer godt matchet?

→ **Fysisk arbejdsmiljø** – indeklima, arealoptimering og laboratorier

→ **Ergonomisk arbejdsmiljø** – indretning, god arbejdspraksis og bevægelse

→ **Kemisk og biologisk arbejdsmiljø** – sikker oplæring, korrekt håndtering, forebyggelse af eksponering

→ **Psykisk arbejdsmiljø** – trivsel, samarbejde, balance og respektfuld kultur

→ **Organisatorisk arbejdsmiljø** – sammenhæng mellem opgaver, roller og ressourcer

# SDU forandrer sig – og det gør arbejdsmiljøet også

#sdu.dk

| Udviklingstendens                                                          | Arbejdsmiljorisici                                                                                                                                                                          | Mulige indsatser                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Forandringer som vilkår                                                    | Forandrings- og træthedsreaktioner, uklarhed om roller, midlertidig indretning, manglende risikovurdering og utilstrækkelig oplæring svækket samarbejde, tab af fælles kultur og sammenhæng | Træning i forandringsledelse, tidlig inddragelse, tydelig kommunikation, fora for trivsel, læring efter forandringer                |
| Mere internationalt og mangfoldigt                                         | Misforståelser, uklare og forskellige forventninger, sprogbarrierer                                                                                                                         | Fælles sprog og normer for samarbejde, god onboarding, fokus på respektfuld omgang og interkulturel forståelse                      |
| Midlertidighed for yngre forskere o.a. projektansatte og finansieringspres | Stress, utryghed, svag sikkerhedskultur                                                                                                                                                     | Introduktion i alle projekter, tryghedsskabende ledelse, kollegiale fællesskaber                                                    |
| Fleksibilitet og hybride arbejdsformer, arealoptimering på campus          | Grænseløst arbejde, isolation, dårlig ergonomi, uhensigtsmæssig indretning                                                                                                                  | Retningslinjer for hybridarbejde og gode mødestrukturer, fokus på tilhør, ergonomisk rådgivning, indretning der matcher aktiviteter |
| Digitalisering og AI                                                       | Skærmtræthed, digital stress, teknologiusikkerhed                                                                                                                                           | Fokus på digital trivsel, træning i nye systemer, tydelige grænser for tilgængelighed                                               |
| Nye forskningsmiljøer og teknologier                                       | Pres på laboratorier, fejl i sikkerhed, uklar ansvarsfordeling, eksponeringer                                                                                                               | Stærk sikkerhedskultur, løbende træning, læring fra hændelser                                                                       |

# Implementering, løbende opfølgning og opdatering

- Årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor der gøres status på indsatsområder
- Midtvejsstatus i 2027, koblet til APV- og trivselsmålingen
- Dialog i arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljønetværk, som bidrager med erfaringsudveksling og forslag til justeringer



# Pause

Inspirationsworkshops runde 1 starter 11.00

O94

Arbejdsmiljøkompetence:  
Hvad kendetegner  
succesfulde  
arbejdsmiljøgrupper

O96

Arbejdsmiljøarbejde i  
forandringer

O99

Hvordan nedbringer vi  
stress

O95

Hvordan forebygger og  
håndterer vi konflikter

O100

Hvordan undgår vi  
krænkende adfærd,  
mikroaggressioner og  
sexisme

Panoramaudsigten

Hvordan arbejder vi med  
arealoptimering.

# Frokost

Inspirationsworkshops runde 2  
starter 12.30

O94

Arbejdsmiljøkompetence:  
Hvad kendetegner  
succesfulde  
arbejdsmiljøgrupper

O96

Arbejdsmiljøarbejde i  
forandringer

O99

Hvordan nedbringer vi  
stress

O95

Hvordan forebygger og  
håndterer vi konflikter

O100

Hvordan undgår vi  
krænkende adfærd,  
mikroaggressioner og  
sexisme

Panoramaudsigten

Hvordan arbejder vi med  
arealoptimering.

# Input til den strategiske handleplan for arbejdsmiljø

1. Psykisk og organisatorisk arbejdsmiljø som strategisk fokus
  1. **Kerneidé:** Arbejdsmiljøet skal (også fremadrettet) integreres i den overordnede strategi – styrke brugen af arbejdsmiljøorganisationen som en ressource
2. Midlertidighed, usikkerhed og generationsskifte
  1. **Kerneidé:** Projektansættelser og kortsigtet finansiering udfordrer kultur og sammenhængskraft.
3. Ledelse, synlighed og ansvar
  1. **Kerneidé:** Ledere skal have kvalifikationer og kunne tage ansvar for arbejdsmiljøet.
4. Fysisk arbejdsmiljø og bygningsmæssige udfordringer
  1. **Kerneidé:** Fysiske forhold påvirker både trivsel og produktivitet, men håndteres ofte for langsomt.
5. Teknologi, digitalisering og arbejdsvilkår
  1. **Kerneidé:** Udviklingen i IT og AI ændrer arbejdsformer – og påvirker oplevelsen af kontrol og kvalitet.
6. Fællesskab, sundhed og trivsel i hverdagen
  1. **Kerneidé:** Hverdagsfællesskab og sundhed skal tænkes ind som en del af arbejdsmiljøet.

- 26. november CAMU'erne  
[Møde med forpersonerne for CAMU]
- 28. november  
Det Samfundsvidenskabelige Fakultet
- 8. december  
Det Humanistiske Fakultet
- 16. december  
Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet
- 6. februar  
Det Naturvidenskabelige Fakultet
- 25. februar  
Fællesadministrationen

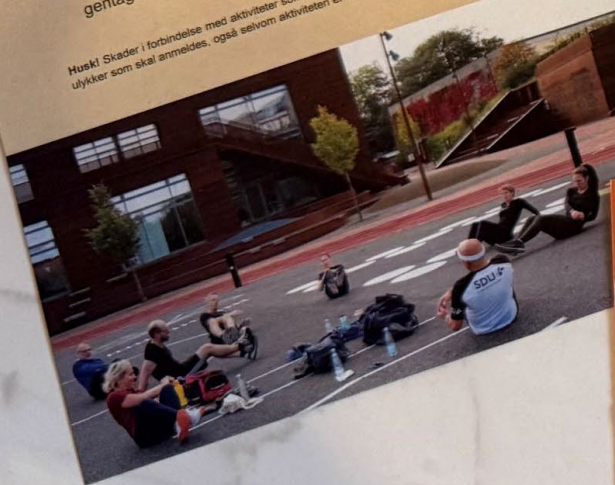
# Kommende drøftelser i FAMU og CAMU

- Formål at give Hovedarbejds miljøudvalget viden om, hvilke fremtidige arbejdsmiljøudfordringer arbejdsmiljøstrategien bør tage højde for.
- Styrke arbejdsmiljøfundamentet for SDU som attraktiv arbejdsplads
- Sikre medinddragelse og medindflydelse på rammerne for arbejdsmiljøarbejdet frem mod 2030.

## Gode råd til at undgå skader når du er instruktør

- 1. Sørg for god opvarmning for alle deltagere**  
Opvarmning øger blodcirkulationen, smører leddene og forbereder musklerne på belastning.
- 2. Sørg for passende intensitet**  
Opdel evt. deltagerne i hold efter fysisk niveau eller kendskab til aktiviteten.
- 2. Tilpas evt. reglerne til aktiviteten**  
Justering af regler kan minimere sandsynligheden for overbelastning (f.eks. at undlade tacklinger i fodbold).
- 3. Demonstrer og øv de vigtigste teknikker med deltagerne**  
Forkert udførelse øger risikoen for skader, særligt ved gentagne bevægelser.

Husk! Skader i forbindelse med aktiviteter som SDU arrangerer for medarbejderne er arbejdsulykker som skal anmeldes, også selvom aktiviteten er frivillig og/eller forgår udenfor arbejdstid.



Til instruktør

## Gode råd til at undgå skader når du er deltager

- 1. Husk at varme op**  
Opvarmning øger blodcirkulationen, smører leddene og forbereder musklerne på belastning.
- 2. Lyt til din krop**  
Kroppen sender advarselssignaler som smerte, ømhed og træthed, når den er overbelastet. Lyt til din krop, juster intensiteten og undlad at gøre ting du ikke tror du kan.
- 3. Hold pauser**  
Når du giver kroppen tid til at restituere, reducerer du risikoen for skader og forbedrer din langsigtede præstation.
- 4. Benyt den rigtige teknik**  
Forkert udførelse øger risikoen for skader, særligt ved gentagne bevægelser.

Husk! Skader i forbindelse med aktiviteter som SDU arrangerer for medarbejderne er arbejdsulykker som skal anmeldes, også selvom aktiviteten er frivillig og/eller forgår udenfor arbejdstid.



Til deltager

# CAMPUS CONNECT

skab nye forbindelser på tværs af SDU

Vil du gerne udvide dit netværk, finde inspiration til din hverdag – eller bare nyde en god samtale over en gåtur med en kollega?

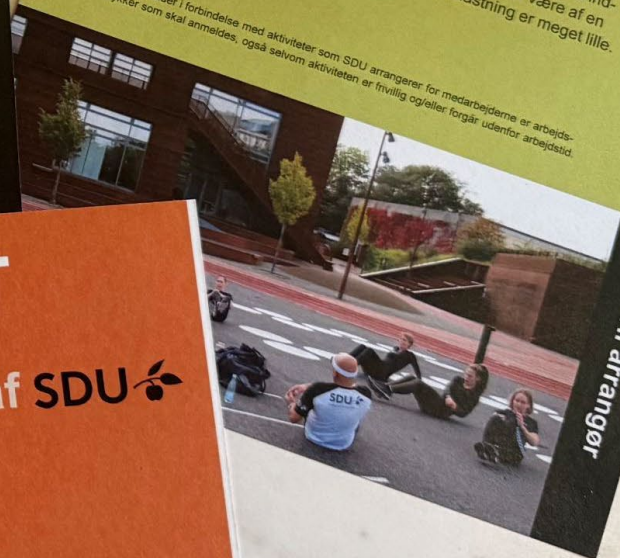
Campus Connect er et uformelt og meningsfuldt tilbud til alle ansatte på Syddansk Universitet, uanset stilling, fagområde eller campusby. Her handler det om at mødes – fysisk eller online – for at skabe nye relationer, dele erfaringer og gøre SDU til et endnu bedre sted at



## Gode råd til at undgå skader når du er arrangør af en aktivitet

- 1. Juster aktiviteterne til deltageres niveau**  
Bevægelsesaktiviteten skal være passende ift. til deltageres fysiske niveau. Inddrag evt. arbejdsmiljøgruppen.
- 2. Sørg for passende antal instruktører**  
Instruktørerne bør have et godt kendskab til de aktiviteter de igangsætter og gerne have indblik i basal førstehjælp.
- 3. Overvej hvilke bevægelsesaktiviteter der er egnede til arrangementet**  
Visse bevægelsesaktiviteter bør ikke foregå samtidig med indtagelse af alkohol (f.eks. ifm. julefrokost), men bør være af en karakter hvor risikoen for fald eller overbelastning er meget lille.

Husk! Skader i forbindelse med aktiviteter som SDU arrangerer for medarbejderne er arbejdsulykker som skal anmeldes, også selvom aktiviteten er frivillig og/eller forgår udenfor arbejdstid.



Til arrangør

# Tak for idag

