



Referat

DTU's Hovedsamarbejdsudvalg

Mødedeltagere

Ledelsesrepræsentanter: Anders Bjarklev (forperson), Claus Nielsen, Jörg Hübner, Mette Wier, Pia Lyhne og Søren Linderøth

Medarbejderrepræsentanter: Jan Horne Hansen, Bastian Epp, Susanne Mossin, Nina Kjærgaard Hendel, David Frej Nielsen, Anders Henry Nielsen, Mette Dyrdal, Peter Szabo, Stine Work Brodersen

Observatør: Jakob Brinkø Berg

Sekretariat: Lars Villadsen, Line Stavnsbo (referent)

Gæster: Kirstine Jeannette Laursen-Keldorff (APR) og Jan Wittrup Gundorf (HR)

23. maj 2025

Journal nr. xxx

lins

Fraværende

Annette Frøhling, Lene Knudsen

HSU-møde den 23. maj 2025 kl. 12.30-15.00

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra ordinært møde den 24. marts 2025
3. Input til DTU's kommende strategi v. Rektor
4. Psykologrådgivningens Årsrapport 2024 v. Jan Wittrup Gundorf
5. Delpolitik ved krænkende adfærd, retningslinje for krænkende adfærd samt guideline håndtering af ved krænkende adfærd
6. Diversitetsrapport 2024 v. Pia Lyhne
7. Orientering
8. Punkter fra HSU til LSU
9. Eventuelt

Rektor bød velkommen.



Punkt 1. Godkendelse af dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

Punkt 2. Godkendelse af referat fra ordinært møde den 24. marts 2025

Referatet fra HSU-mødet den 24. marts 2025 blev godkendt.

Punkt 3. Input til DTU's kommende strategi v. Rektor

Rektor bød Kirstine Jeannette Laursen-Keldorff velkommen til. Rektor supplerede med, at Kirstine Jeannette Laursen-Keldorff deltager for at kunne tage referat til det videre arbejde med strategien med at samle input til bestyrelsen på baggrund af møder i de kollegiale organer.

Rektor indledte med, at bestyrelsen ønsker en bred inddragelse af organisationen i strategiprocessen, hvor også de kollegiale organer eksterne stakeholders involveres. Rektor gennemgik input til de foreløbige seks ambitioner;

1. DTU som det mest innovative tekniske universitet i Europa
2. DTU som det bedste sted for de største talenter
3. DTU som det mest agile universitet
4. DTU som fyrtårn indenfor teknisk forskning og uddannelse
5. DTU som central aktør i Europa – en garant for den vidensbaserede og demokratiske samfund
6. DTU som mødested for en sundere planet og et mere sikkert samfund

På baggrund af ambitionerne havde HSU en proces med gruppedrøftelser og input i plenum.

Rektor rundede af med at nævne, at der ikke skal konkluderes noget på dialogen her i HSU, men takkede for det konstruktive input.

Stine Work Brodersen ville gerne kvittere for formatet med processen og den mulighed, der har været på mødet for at komme med input til DTU's kommende strategi.

Rektor takkede Kirstine Jeannette Laursen-Keldorff for hendes deltagelse.

Punkt 4. Psykologrådgivningens Årsrapport 2024 v. Jan Wittrup Gundorf

Rektor bød Jan Wittrup Gundorf velkommen til.

Jan Wittrup Gundorf præsenterede HSU for rapporten. Der har været 218 henvendelser i 2024, hvilket er 7 færre end sidste år, og niveauet for henvendelser er stabilt. Jan Wittrup Gundorf kunne konkludere, at i Årsrapport 2024 er det stadig

stress, der er årsag til de fleste henvendelser, men der er lidt færre. Jan Wittrup Gundorf uddybede, at henvendelserne om stress strækker sig fra, at medarbejderen har begyndende symptomer, men fungerer i jobbet, til de tilfælde hvor medarbejderen er sygemeldt, hvor psykologindsatsen centrerer om hensigtsmæssig tilbagevenden til jobbet. Typisk handler stress-henvendelserne sig om, at den samlede mængde af opgaver overstiger den enkeltes ressourcer i en given periode samt "relations-stress", hvor det ikke nødvendigvis handler om opgavemængden men mere om kvaliteten af det samarbejde, der opleves omkring opgaverne, supplerede Jan Wittrup Gundorf.

Jan Wittrup Gundorf orienterede om, at en stor del af henvendelserne fortsat kommer fra ph.d.-studerende, og generelt oplever vi at forløbet for en ph.d.-studerende afhænger af relationen med vejleder / nøgleinteressenter og den kommunikation og forventningsafstemning, der sker løbende mellem parterne. Der er dog lidt færre henvendelser omkring stress fra de ph.d.-studerende, hvorimod der ses en lille stigning hos lektorerne supplerede Jan Wittrup Gundorf.

Jan Wittrup Gundorf kunne informere om, at der har været et fald i henvendelser om krænkende adfærd fra 15 til 4. Henvendelserne er fordelt mellem både studerende og ansatte på DTU og dækker både over seksuelt krænkende adfærd og anden krænkende adfærd.

Anders Henry Nielsen rejste spørgsmålet om, hvad der ligger til grund for de mange tilfælde af stress blandt medarbejdere. Jan Wittrup Gundorf svarede, at det ofte handler om en ubalance mellem arbejdsopgaver og den enkeltes livssituation, samt om relationelle forhold, der kan gøre det vanskeligt for den enkelte at mobilisere en indsats. Anders Henry Nielsen udtrykte, at han finder det nuværende niveau af stress uacceptabelt og meddelte, at han ønsker at diskutere, hvordan problemet kan håndteres. Anders Henry Nielsen understregede, at dette er en vigtig opmærksomhed for Hovedsamarbejdsudvalget.

Jan Wittrup Gundorf bemærkede, at der allerede gøres en stor indsats, særligt i regi af arbejdsmiljøorganisationen (AMO). Denne stigning tilskrev Jan Wittrup Gundorf en øget bevidsthed om emnet. Pia Lyhne supplerede med, at der er fokus på at styrke arbejdsmiljøorganisationens (AMO's) kompetencer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, hvor stress er et centralt element. Pia Lyhne pointerede dog, at det ikke er hensigtsmæssigt, at alle henvendelser går direkte til Jan Wittrup Gundorf, men at der i stedet bør aktiveres en bredere organisatorisk indsats.

Mette Wier fremhævede, at nogle tilfælde af stress relaterer sig til livskriser, som DTU ikke nødvendigvis kan håndtere direkte. Mette Wier understregede dog vigtigheden af at støtte medarbejdere i den konkrete situation, da alle kan opleve

livskriser. Mette Wier udtrykte desuden ønske om at få adgang til statistiske data fordelt på køn, alder og funktion for at kunne få et mere nuanceret billede. Jörg Hübner erklærede sig enig i, at der er mange forskellige faktorer, der spiller ind, og at det derfor er en fælles opgave at håndtere stress. Jörg Hübner påpegede dog, at det næppe vil være muligt at udrydde stress fuldstændigt, men at det er vigtigt at kunne gribe ind tidligt.

Anders Henry Nielsen takkede for de mange input og foreslog, at der udarbejdes en egentlig politik for stresshåndtering, idet han særligt pegede på, at ph.d.-studerende synes at være særligt udsatte.

Nina Kjærgaard Hendel advarede mod at tolke tallene i rapporterne for entydigt. Nina Kjærgaard Hendel understregede, at en stigning i antallet af henvendelser ikke nødvendigvis er negativt, men også kan ses som et udtryk for, at medarbejderne i højere grad tør række ud og søge hjælp.

Mette Wier tilføjede et historisk perspektiv og nævnte, at de 840 timers pligtarbejde, de ph.d.-studerende har, blev indført for at sikre akademisk løn, og at dette var drevet af fagforeningernes dagsorden. Mette Wier bemærkede, at der på DTU Management i dag faktisk kun er tale om 300 timer.

Afslutningsvis fremhævede Pia Lyhne, at der allerede er mange aktiviteter i gang, herunder initiativer inden for mental health og gruppesøancer, som kan styrke den kollegiale støtte. Pia Lyhne nævnte desuden, at der allerede eksisterer delpolitikker for både [stress](#) og [kriseramte medarbejdere](#).

Rektor takkede Jan Wittrup Gundorf for hans deltagelse.

Punkt 5. Delpolitik for krænkende adfærd, retningslinje for krænkende adfærd samt guideline håndtering ved krænkende adfærd

Rektor indledte med at delpolitik for krænkende adfærd, retningslinje for krænkende adfærd samt guideline håndtering ved krænkende adfærd havde været sendt ud til skriftlig høring og kommentering.

Rektor spurgte til, om der var yderligere kommentarer. Da dette ikke var tilfældet, er delpolitik for krænkende adfærd, retningslinje for krænkende adfærd samt guideline håndtering ved krænkende adfærd hermed godkendt.

Punkt 6. Diversitetsrapport 2024 v. Pia Lyhne

Pia Lyhne indledte punktet ved at nævne, at DTU udarbejder årligt en diversitetsrapport, som offentliggøres på <https://www.dtu.dk/om-dtu/profil/ligestilling-og-mangfoldighed>. Formålet er at signalere, at diversitet er en væsentlig prioritet på

universitetet, og at DTU arbejder målrettet for at fremme en kultur, hvor alle respekteres og behandles ligeværdigt. Offentliggørelsen sker desuden for at sikre overensstemmelse med kravene i Horizon Europe-programmet.

Pia Lyhne påpegede, at DTU ønsker at agere ansvarligt og gå foran som et godt eksempel. Hun gav udtryk for, universitetet har en ambition om at behandle alle mennesker lige og skabe et mangfoldigt og inkluderende miljø, og anerkender, at der fortsat er et stykke vej til målene, men at der er igangsat en række initiativer i den rigtige retning.

Rapporten fokuserer på tre centrale parametre: køn, alder og nationalitet, og den viser blandt andet, at andelen af kvinder i professorgruppen aktuelt er 16 %, hvilket er under målet om mindst 30 %. Udviklingen i kønsbalancen blandt ph.d.-studerende, forskere og ledere går langsomt, og målet om 35-40 % kvinder i ledelsespositioner er endnu ikke nået.

Tallene viser, at DTU er et internationalt universitet med størst mangfoldighed i nationalitet blandt ph.d.-studerende, postdocs og adjunkter. Den laveste grad af national diversitet findes blandt det teknisk-administrative personale. DTU vurderes som en attraktiv arbejdsplads for yngre internationale forskere, og det er et mål at fastholde denne position og fortsat tiltrække globalt talent.

For at understøtte arbejdet med diversitet har DTU iværksat en række tiltag, herunder uddannelse i inkluderende ledelse, bias-bevidste rekrutteringsprocesser samt ledelse af medarbejdere med neurodivergens rundede Pia Lyhne af i forhold til Diversitetsrapport 2024.

Pia Lyhne kunne ligeledes orientere om, at neurodiversitet i løbet af året vil blive foldet mere ud på DTU, bl.a. på DTU's Arbejdsmiljøkonferencen 2025 i november.

Dernæst nævnte Pia Lyhne, at DTU har en ligestillingspolitik, som fremover i stedet skal være DE&I politik, hvor der er behov for en arbejdsgruppe, gerne med repræsentanter fra begge sider. Stine Work Brodersen kunne meddele, at medarbejderrepræsentanterne vender tilbage med deltagere fra deres side af.

Søren Linderoth indledte med at udtrykke, at det kunne være særdeles interessant at undersøge, hvad der er de bagvedliggende årsager til, at internationale medarbejdere vælger at forlade DTU, og han bemærkede, at det nærmest kunne danne grundlag for et selvstændigt forskningsprojekt.

Peter Szabo supplerede med et perspektiv på kønsforskelle og pegede på, at det særligt inden for bio-området er tydeligt, at flere kvinder vælger en karriere i

erhvervslivet frem for en akademisk vej. Peter Szabo nævnte blandt andet virksomheder som Novo Nordisk som lønmæssigt attraktive alternativer for disse kandidater.

Susanne Mossin fremhævede, at det for kvindelige forskere, f.eks. i postdoc-stillinger, kan være vanskeligt at spejle sig i en fremtidig professorstilling, når det akademiske miljø i høj grad domineres af mandlige professorer, og denne mangel på rollemodeller kan skabe en barriere for kvinders videre karriereudvikling i universitetsverdenen.

Mette Wier tilkendegav, at der formentlig er mange forklaringer på problematikken, og hun understregede, at det kulturelle perspektiv spiller en væsentlig rolle. Mette Wier udtrykte sin støtte til Søren Linder Roths forslag og bemærkede, at udfordringerne ofte opleves på et meget individuelt plan.

Nina Kjærgaard Hendel henviste til eksisterende data og statistikker, som viser, at arbejdsmiljøet på universiteterne spiller en afgørende rolle for medarbejdernes trivsel og beslutning om at blive eller forlade universitetet institutionen. Nina Kjærgaard Hendel påpegede, at det, ifølge eksisterende data, i mindre grad handler om lønforhold.

Bastian Epp bidrog med en refleksion over, hvordan etableringsvejene i academia har ændret sig over tid, og han bemærkede, at dette har medført et ændret billede af, hvordan man som forsker positionerer sig, og at dette også har betydning for, hvordan man forstår de nuværende udfordringer.

Rektor kommenterede i den forbindelse det såkaldte "saksediagram" (se diversitetsrapportens side 8) og understregede, at det er vigtigt at forstå det i konteksten af rollemodeller. Rektor påpegede, at mange af de nuværende professorer trådte ind på arbejdsmarkedet for over 30 år siden, og at det derfor er nødvendigt at anvende diagrammet med omtanke. Rektor fremhævede, at billedet i dag er langt mere nuanceret, og at ambitionen er at skabe et universitet, hvor der er plads til alle, der både kan og vil bidrage.

Afslutningsvis nævnte Pia Lyhne, at der på DTU Culture Day var stor opmærksomhed omkring diversitet, lighed og inklusion (DE&I), hvilket vidner om en stigende bevidsthed og interesse for disse emner blandt medarbejdere og ledelse.

Det er ikke drøftet på mødet, men HSU-sekretæren henleder ligeledes HSU på, der er lanceret en ny [DE&I side](#) på DTU Inside.

Punkt 7. Orientering

- **Status for retningslinje for nære relationer v. Pia Lyhne**

Pia Lyhne orienterede om, at det går godt og at arbejdsgruppen mødtes i går. Der er god dialog i arbejdsgruppen, og det forventes, at komme på HSU mødet til september.

- **LSU-seminar v. Annette Frøhling**

I næstforpersonens fravær fremlagde Stine Work Brodersen orienteringspunktet. Stine Work Brodersen nævnte, medarbejderrepræsentanterne er glade for, de har fået mulighed for at holde arrangementet, datoen er nu fastlagt til den 23. september og afholdes i Glassalen. Nina Kjærgaard Hendel supplerede med, at der deltager en ekstern konsulent. Stine Work Brodersen rundede af med at nævne, der vil snarest blive sendt en mail ud til LSU næstforpersoner angående LSU-seminaret.

- **Ingeniøren af 23. maj 2025 v. Rektor**

Rektor spurgte til, om nogen havde set Ingeniøren her i dag, hvor DTU kommer ind på en tredjeplads over [populære ingeniørarbejdspladser](#) kun overgået af Novo og Lego. Som universitet og det vi står for, kan vi kun være tilfredse, og der er mange gode kræfter til at skabe universitet og resultaterne anerkendte Rektor.

Punkt 8. Punkter fra HSU til LSU

HSU besluttede, at der fra dette HSU-møde vil blive sat fokus på følgende punkter til LSU:

- Diversitetsrapport 2024
- Delpolitik ved krænkende adfærd, retningslinje for krænkende adfærd samt guideline håndtering af ved krænkende adfærd
- Psykologrådgivningens Årsrapport
- LSU-seminar

Punkt 9. Eventuelt

Anders Henry Nielsen orienterede om, at Janne Dragsted er blevet udpeget som repræsentant for fraktionen, som repræsenterer 2100 IDA-medlemmer på DTU. Derudover meddelte Anders Henry Nielsen, han er blevet valgt som fællestillidsrepræsentant for IDA på DTU, og én af hans første opgave bliver at finde lokale tillidsrepræsentanter for IDA på de enheder, hvor der aktuelt ikke er nogen.

David Frej Nielsen efterspurgte en opfølgning på pensionsområdet i forbindelse med OK24. Pia Lyhne oplyste, der vil komme en udmelding i ganske nær fremtid, og denne vil blive offentliggjort via DTU Inside, hvordan man som medarbejder skal



forholde sig. Ændringer vil blive justeret med virkning fra datoen, de trådte i kraft, understregede Pia Lyhne.

Stine Work Brodersen gav udtryk for, at lønforhandlingsrunde 2025 er gået godt, men medarbejderrepræsentanterne lytter sig til, at ikke alle har fået en tilbagemelding. Pia Lyhne bekræftede dette og tilføjede, at der stadig er tid tilbage inden fristen udløber, hvilket giver mulighed for få givet de resterende tilbagemeldinger.

Stine Work Brodersen henviste til, at et udkast til seniorpolitik er blevet udsendt pr. mail, men medarbejderrepræsentanterne ønsker denne taget op på mødet i september.

Stine Work Brodersen sluttede af med at takke for årsfesten.