

KONCERN ARBEJDSMILJØUDVALGET (KAMU)

MØDEREFERAT

Dato: Torsdag den 28. maj 2026

Tidspunkt: Kl. 13.00-15.30

Sted: LY101, møderum 5

Mødedeltagere

Rektor, Anders Overgaard Bjarklev, forperson

Teknisk projektleder, Jakob Brinkø Berg, CAS DPP, næstforperson

Administrationschef, Søren Siggaard Knudsen, DTU Wind

Instituddirektør, Malene Kirstine Holst, DTU Engineering Technology

Laborant, Bodil Madsen, DTU Fødevareinstituttet

Koordinator, Henrik Jensen, AIT

Sekretariatsleder - NEST, Malte Marcussen, DTU Wind

Chefkonsulent, Steen Larsen, DTU Kemiteknik, arbejdsmiljøkoordinator (AMK)

Studerende, Hans Christian Maturell Henriksen, Polyteknisk Forening

Studerende, Anders Strøbæk, Polyteknisk Forening

Lektor, Bastian Epp, DTU Sundhedsteknologi, HSU, observatør

Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet

Sektionsleder, Lars Villadsen, CAS AB

Udviklingskonsulent, Simone Clauwaert, CAS AB

Kontorchef, Christina Colding Nedergaard, Koncern HR

Fraværende

Instituddirektør, Claus Helix-Nielsen, DTU Sustain

Instituddirektør, Erling Halfdan Stenby, DTU Kemi

Lektor, Kasper Edwards, DTU Engineering Technology, kandidat til Arbejdsmiljøpris

Gæster

Ingeniør, Jacob Oskar Abildstrøm Bøg, DTU Energi, kandidat til Arbejdsmiljøpris

Servicemedarbejder, Eva Prag, CAS Servicecenter, kandidat til Arbejdsmiljøpris

Laborant, Malene Hessellund Dinesen, DTU Kemiteknik, kandidat til Arbejdsmiljøpris

Head of Diversity and PhD Coordinator, Sabrina Spangsdorf, DTU Compute, kandidat til Arbejdsmiljøpris

Dagsorden

1. Velkomst v/ Rektor Anders Bjarklev

a) Kandidater til årets Arbejdsmiljøpris

Rektor og KAMU bød velkommen til kandidaterne nomineret til årets Arbejdsmiljøpris 2026. Rektor udtrykte, at arbejdsmiljøarbejdet på DTU værdsættes meget højt, og det har stor fokus i hele DTU's ledelse. Et godt arbejdsmiljø sikrer, at vi kan:

- trives, fungerer og være effektive i vores arbejde
- komme sund og sikkert hjem fra arbejde

Årets Arbejdsmiljøpris på DTU uddeles til en eller flere personer, der i arbejdsmiljømæssig henseende har udført et ekstraordinært stort, forebyggende/forbedrende arbejde.

Per Munch Jakobsen, DTU Wind, modtog DTU's Arbejdsmiljøpris ved DTU's Årsfest, som en anerkendelse af hans vedholdende engagement og enestående indsats for at fremme arbejdsmiljø, sikkerhed og trivsel på DTU.

Rektor og KAMU vil også gerne takke de øvrige ildsjæle, som i år blev nomineret til Arbejdsmiljøprisen:

- Eva Prag, på vegne af alle i receptionen 101, CAS
- Jacob Oskar Abildstrøm Bøg, DTU Energi
- Kasper Edwards, DTU Engineering Technology
- Malene Hessellund Dinesen, DTU Kemiteknik
- Sabrina Spangsdorf, DTU Compute

De har alle det til fælles, at de udviser kæmpe engagement og ihærdighed. Til dagligt går de foran og er rollemodeller - ikke kun for kollegaer, men også for alle de mange studerende på DTU.

Rektor og KAMU takkede kandidaterne for en ekstraordinær indsats og bidrag til et sundt og sikkert arbejdsmiljø på DTU.

b) Velkommen til nyt medlem af arbejdsmiljøsekretariatet - kort præsentationsrunde

Rektor og KAMU bød velkommen til Christina Colding Nedergaard, Koncern HR, der er trådt ind i sekretariatet i stedet for Nina Fog. KAMU foretog en kort præsentationsrunde.

c) Godkendelse af referat fra forrige KAMU møde

Bilag 1: Referat fra KAMU møde den 02.03.2026

Referatet fra forrige KAMU møde blev godkendt uden kommentarer.

d) Godkendelse af dagsorden

Dagsorden til indeværende KAMU møde blev godkendt uden kommentarer.

2. Safety Moment v/ Lars Villadsen, CAS AB

Gennemgang af evakueringshændelsen under DTU's årsfest fredag den 24. april 2026 med henblik på overordnet overblik over forløb, konsekvenser og centrale læringspunkter.

Evakueringen omfattede Glassalen B101, Kantinen B101, PF-gangen på 1. sal i S-Huset samt Demant-salen B107. De to sidstnævnte områder blev evakueret på initiativ fra de tilstedeværende studerende og ikke som følge af akustisk varsling.

Evakueringen blev gennemført hurtigt og effektivt med en samlet evakueringstid på ca. 3 min. Dette indikerer et højt beredskabsniveau og en hensigtsmæssig reaktion blandt både personale og deltagere til årsfesten.

Beredskab Øst ankom hurtigt og konkluderede, at alarmen skyldtes røg fra en røgmaskine, og ikke brand.

De festlige aktiviteter genoptoges efter godkendelse og med en minimal afbrydelse (ca. 12 min), samt ingen skader.

Hændelsen har efterfølgende givet anledning til vigtige læringspunkter, herunder behov for styrket leverandørstyring, tydeligere aftaler om brug af effekter som scenerøg, forbedret operativ ledelse, samt klar og ensartet kommunikation under evakueringer.

Samlet set vurderes håndteringen som professionel og robust, samtidig med at hændelsen har bidraget konstruktivt til yderligere udvikling og styrkelse af DTU's beredskab ved større arrangementer.

KAMU drøftede hændelsen, herunder en opmærksomhed på brandzoner. Rektor og flere fra KAMU var til stede under hændelsen, og den generelle oplevelse var, at evakueringen foregik meget effektivt.

Rektor udtrykte stor ros til alle, der har været involveret i forberedelserne og udførelsen af årsfesten, og bad arbejdsmiljøsekretariatet finde og udtrykke anerkendelse og tak til den studerende, som frivilligt og på eget initiativ udøvede en særlig aktiv indsats i evakueringen.

3. Nyt fra Forperson v/ Rektor Anders Bjarklev

a) DTU's nye strategi

I løbet af foråret 2026 besøger rektor alle universitetsenheder og informerer nærmere om DTU's nye strategi 2026-2031, og det kommende arbejde med at omsætte denne til initiativer og handling.

Rektor har set frem til dialogerne med universitetsenhederne, og generelt er der blevet taget godt imod strategien, som danner grundlag for den langsigtede udvikling af DTU.

I forlængelse af besøgene på universitetsenhederne vil rektor give DTU's bestyrelse en tilbagemelding om, hvordan strategien er blevet modtaget.

b) DTU er medlem af Solsikkeprogrammet

Et godt arbejds- og studiemiljø bygger på gensidig respekt for hinanden. Det gælder uanset funktion, rolle og individuelle forudsætninger.

DTU har tilsluttet sig Solsikkeprogrammet for at understøtte et trygt arbejds- og studiemiljø og tage ansvar for at styrke inklusion og lige muligheder i vores studie- og arbejdsmiljøer.

Solsikkeprogrammet er et internationalt initiativ, der synliggør usynlige handicap gennem et diskret symbol - solsikkensnor. Det kan fx være personer med angst eller ADHD. Når man bærer den grønne solsikkensnor, er det en måde at gøre opmærksom på, at man kan have behov for ekstra hensyn, tid og tålmodighed i dagligdagen. Når man bærer en hvid solsikkensnor, viser man, at man støtter op om Solsikkeprogrammet. Det er frivilligt, om man vil bære solsikkensnoren.

På DTU forventes, at alle udviser tålmodighed og hensyn over for kollegaer og studiekammerater - med eller uden solsikkensnor.

Solsikkensnoren kan fås på alle DTU's campusser fra juni, og information vil fremgå på [DTU Inside](#) inden for kort tid.

c) Hjemtag af SPS ordningen

DTU er i gang med at forberede hjemtagelsen af den personbårne SPS-støtte som følge af beslutning fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. Hjemtagelsen træder i kraft pr. 1. januar 2027.

Ordningen har gennem de seneste ca. otte år fungeret som en fireårig udbudsordning under Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK), hvor Studenterrådgivningen har været leverandør af støtten til DTU's studerende.

Med hjemtagningen overtager DTU dermed de opgaver, som tidligere er blevet varetaget af Studenterrådgivningen.

Studenterrådgivningen har i dag 19 ansatte psykologer/socialrådgivere til at varetage opgaven for DTU, hvorfor der er tale om en væsentlig organisatorisk opgave for AUS.

SPS-støtte omhandler støtte til studerende med psykiske og neurologiske funktionsnedsættelser og har derfor tæt sammenhæng til både trivsel, studiemiljø og de administrative støttefunktioner omkring de studerende.

Der er etableret et projekt i AUS med henblik på, at DTU kan løfte opgaven pr. 1. januar 2027. Projektet undersøger forskellige modeller for den fremtidige løsning, herunder både organisatoriske modeller og teknisk understøttelse. Der er bl.a. dialog med andre universiteter om erfaringer og løsninger.

d) Sikkerhed ved letbanen

Letbanen begynder at køre gennem DTU campus i juni (test), og i august kører letbanen hvert 5. min. (normal drift). Lysregulering er allerede indstillet efter letbanens drift. Letbanen adskiller sig fra både biler og cykler, og den ikke kan bremse hurtigt. Dette kræver en anden opmærksomhed fra både medarbejdere og studerende:

- kryds kun spor ved anviste overgangssteder.
- kig op fra mobilen, undgå høretelefoner, så du kan høre signaler.
- respekter lyssignaler ved krydsning af spor, og afsæt lidt længere transporttid.
- hvis du kører bil på campus - undlad at holde stille på skinnerne - heller ikke i kø.
- der vil være nye signaler, skilte og vejmarkeringer - undersøg hvad de betyder.

e) Ny konstitueret universitetsdirektør på DTU

Efter 19 år på DTU har universitetsdirektør Claus Nielsen valgt at fratræde sin stilling. Claus har ydet en stor indsats gennem årene og været medvirkende til, at DTU står godt og velkonsolideret i dag.

DTU's bestyrelse har godkendt konstitueringen af institutdirektør Bjarke Bak Christensen, som universitetsdirektør på DTU. Bjarke Bak Christensen fortsætter samtidig som institutdirektør på DTU Bioengineering, hvor han i samarbejde med instituttets ledergruppe vil sikre instituttets fortsatte drift og vækst.

Rektor sætter stor pris på, at Bjarke har stillet sine lederevner og indsigt i institutdrift, forskningsledelse og universitetsverdenen til rådighed for DTU.

4. Nyt fra Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet v/ Lars Villadsen, CAS AB og Christina Colding Nedergaard, Koncern HR

a) Spørgsmål og kommentarer til infobrevet DTU Arbejdsmiljø Info

Bilag 2: DTU Arbejdsmiljø Info

I den seneste udgave af infobrevet er der skrevet om Solsikkeprogrammet, DTU Stafetten 2026, Årets Arbejdsmiljøpris, erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter, samt walk & talk ruter på DTU.

KAMU blev opfordret til at videreformidle DTU Arbejdsmiljø Info lokalt på universitetsenhederne.

b) Status på DTU Health & Safety E-learning projekt

I forbindelse med DTU Health & Safety E-learning har CAS AB og AIT indgået et samarbejde om udvikling af et rapportmodul, som vil gøre det muligt at trække statistik på, hvor mange medarbejdere på en universitetsenhed (på sektionsniveau), der har downloaded og gennemført e-learningen.

Derudover er projektgruppen i dialog med AUS og PF om, hvordan e-learningen når ud til de studerende.

Ved behov er det muligt at udvikle på e-learningen løbende, og Rambøll er i øjeblikket i gang med at undersøge muligheden for at udvikle en webbaseret løsning, som vil kunne gennemføres på en PC.

Der opfordres til, at alle medarbejdere gennemfører DTU Health & Safety E-learning, såvel som DTU's evakueringsvideo (DTU Emergency Response), der findes i den samme app, men beslutningen herom ligger lokalt hos den enkelte universitetsenheds direktør.

KAMU foreslog at sende information om DTU Health & Safety E-learning til direktører samt adm. chefer på universitetsenhederne med en opfordring fra KAMU, at alle medarbejdere gennemfører DTU Health & Safety E-learning, såvel som DTU's evakueringsvideo (DTU Emergency Response).

c) DTU's diversitetsrapport 2025

DTU's Diversitetsrapport 2025 blev godkendt i Direktionen den 27. maj 2026. Bestyrelsen orienteres på bestyrelsesmøde den 18. juni 2026, og HSU orienteres på HSU-møde den 2. juni 2026. Rapporten er tilgængelig på [DTU Inside](#) på dansk, og den er ved at blive oversat til engelsk. Rapporten vil også blive tilgængelig på www.dtu.dk.

Overordnet opsummering fra rapporten ses nedenfor:

Generelt:

- DTU er på rette vej
- Fortsat behov for langsigtet fokus på kønsbalance på DTU

Internationalisering:

- 107 nationaliteter repræsenteret
- Overvægt af internationale medarbejdere fra ph.d. til adjunkt
- Indsatser: onboarding, ledelsesudvikling og studiekultur

Ligestilling og løn:

- Ingen signifikante lønforskel mellem køn (korrigeret for relevante faktorer)
- Lige løn for lige arbejde fungerer efter hensigten
- Aldersdiversitet
- Balanceret alderssammensætning blandt medarbejdere

Kønsbalance i VIP-karrieren

- Underrepræsentation af kvinder - stigende på højere VIP-niveauer
- Positiv udvikling i rekruttering - også på professorniveau
- Målsætninger:
 - 40 % kvindelige bachelorstuderende
 - 35-40 % kvindelige VIP-ledere

Centrale tiltag

- Nye evaluerings- og meriteringspraksisser (CoARA)
- Fokus på bias i rekruttering
- Krav om diversitet i kandidatfelter til professorstillinger

Inkluderende kultur

- Særligt fokus i 2025:
 - Neurodiversitet
 - DTU DEI Community og DTU DEI Day

KAMU drøftede overstående opsummering fra rapporten, og spurgte bl.a. ind til fleksible ansættelsesformer (fx arbejde på nedsat tid).

Rektor udtrykte, at DTU arbejder med et kontinuerligt fokus på diversitet, lige adgang og inklusion. Talent og kvalitet er altid det vigtigste i en ansøgning, og DTU er et universitet for alle, der kan og vil.

d) Årsrapport for transport af farligt gods på DTU 2025

DTU har aktiviteter, der omfatter transport af farligt gods og i den forbindelse emballering, læsning, påfyldning og/eller aflæsning.

I overensstemmelse med lovgivningen (ADR) har DTU derfor udpeget en sikkerhedsrådgiver, der rådgiver DTU i forbindelse med transport af farligt gods, samt kontrollerer at reglerne for transport af farligt gods overholdes. Derudover forestår sikkerhedsrådgiveren udarbejdelsen af en årsrapport til DTU, som stilles til rådighed for de nationale myndigheder på deres anmodning.

Nedenfor ses udtræk fra "Årsrapport for transport af farligt gods på DTU 2025":

- I 2025 er der afsendt ca. 156 tons farligt gods fra DTU (ca. 135 tons i 2024).
- Fra 2021 til 2025 er der blevet uddannet ca. 100 kemikalieaffaldsansvarlige (lovpligtig kap. 1.3 uddannelse) - der tilbydes løbende uddannelser.
- HCS Transport & Spedition og Verdis afhenter farligt gods/klinisk affald og fragter det til modtagestation - derefter videre til behandling.
- Der er afholdt 2 ADR netværksmøder i 2025.
- ADRSYS anvendes til udfærdigelse af transportdokumenter.
- KEMIBRUG anvendes ift. klassificering af farligt gods (UN-numre).

Årsrapporten sendes til AMK'er i relevante universitetsenheder.

CAS AB igangsætter i 2026 kemikalie-oprydningskampagne (gentages årligt).

e) DTU's dialogkoncepter

I forhold til DTU's dialogkoncepter har der været afviklet en erfaringsopsamling, som har været tilrettelagt med en bred involvering af interessenter.

I starten af 2025 blev der nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter fra KAMU, HSU og HR, som har arbejdet videre med erfaringsopsamlingen og kommet med anbefalinger til DTU, hvordan koncepterne kan styrkes.

Erfaringsopsamlingen viser bred opbakning til dialog som en fælles tilgang, og der bliver nu arbejdet videre med følgende anbefalede implementeringsaktiviteter:

- Tættere samarbejde/øget koordinering mellem samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen.
- Systematik i opfølgning ved årlig drøftelse om arbejdsmiljø i AMU/ASU/LSU.
- Ledelsesdialog kobles tættere på ledelseshierarkiet.
- APV indeholder spørgsmål om både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.
- Revideret årshjul for APV (spørgeskema), trivsels- og ledelsesdialog

Anbefalingerne vil blive præsenteret på næste møde i direktørkredsen.

Pause

5. Retningslinjer for beklædning ved udstationering af medarbejdere i Grønland v/ Jakob Brinkø Berg, CAS DPP

Forslag om at nedsætte en arbejdsgruppe med det formål at udarbejde en retningslinje for beklædning ved udstationering i Arktis og Grønland med henblik på at sikre korrekt beklædning i forhold til klima, arbejdsmiljø og sikkerhed, samt sikre at gældende regler og overenskomstaftaler overholdes.

Arbejdsgruppen udgøres som udgangspunkt af 3 repræsentanter fra KAMU og 1 repræsentant fra HSU, og med mulighed for bistand fra Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet i forhold til implementering retningslinjen.

Arbejdsgruppens opgaver vil være at kortlægge behov og erfaringer, indhente viden om lovgivningsmæssige regler og overenskomstmæssige aftaler, samt udarbejde et udkast til en klar og anvendelig retningslinje, som herefter skal godkendes i KAMU og HSU.

Jakob vil kontakte Henrik Jensen (AIT) og Claus Helix-Nielsen (DTU Sustain) medblik på deltagelse i arbejdsgruppen. Herefter vil Jakob kontakte HSU (se slide).

6. Nyt fra Arbejdsmiljøkoordinatorknetværket v/ Steen Larsen, DTU Kemiteknik

Emner på seneste kvartalsmøde i Arbejdsmiljøkoordinatorknetværket omhandlede blandt andet:

- Håndværkerretningslinjen
- DTU Health & safety E-learning
- Intern kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø
- DTU's dialogkoncepter - erfaringsopsamling og anbefalinger
- DTU er medlem af Solsikkeprogrammet
- Dokumentation af arbejdsmiljøarbejde
- Arbejdsmiljøscreening tilbydes i efteråret 2026
- Alenearbejde på DTU - alenearbejde i laboratorier, værksteder ol. anbefales som udgangspunkt ikke.

7. Godkendelse af Årsberetning for Arbejdsmiljø på DTU 2025

- a) Afrapportering fra Psykologrådgivning v/ Christina Colding Nedergaard, Koncern HR
Bilag 3: Årsberetning for Arbejdsmiljø

Formålet med Psykologrådgivningens årsrapport er at samle og formidle databaseret viden, baseret på årets henvendelser, i en form, som ikke kompromitterer fortrolighed og muligheden for at bevare anonymitet. I årsrapporten præsenteres de data og tendenser, der

ses i Psykologrådgivningen, og som kan bidrage til et bedre grundlag for at arbejde med trivsel både på centralt og lokalt niveau.

Hovedtræk fra Psykologrådgivningens årsrapport ses nedenfor:

- 196 henvendelser i 2025 - et fald på 10 % (betragtes som almindeligt udsving)
- De hyppigste årsager til henvendelser er stress (125), efterfulgt af mistriksel og samarbejdsproblemer (39)
- Henvendelser om stress er steget med 17 % - der ses umiddelbart ikke et mønster på tværs af DTU, som kan forklare stigningen.
- De største stillingskategorier blandt henvendelserne er:
 - 67 ph.d.-studerende
 - 24 postdocs
 - 33 AC-TAP
 - 16 lektorer
- Der efterspørges fortsat geografisk fleksibilitet og mere specialisering - og tendensen fortsætter i 2026
 - Psykologer med faglig specialisering, særligt inden for neurodivergens.
 - Psykologer med erfaring i rådgivning om utryghed relateret til den geopolitiske situation.
 - Kulturkyndig rådgivning til medarbejdere, der arbejder og lever i et andet land, herunder mulighed for dialog på modersmål.
 - Større geografisk fleksibilitet.
 - Ønske om mere end 10 psykologtimer. Tilbuddet omfatter op til 5 timer med mulighed for forlængelse med yderligere 5 timer (i alt 10). Herefter henviser vi til øvrige muligheder, fx pensionsordning, egen læge eller eventuel institutfinansiering.

Koncern HR undersøger og arbejder med forskellige tiltag i forhold til at forebygge stress og mistriksel, og udover at have en autoriseret psykolog til rådighed i psykologrådgivningen, samarbejder DTU med Dansk Krisekorps i forhold til at sikre hurtig hjælp og psykologisk bistand.

KAMU drøftede hovedtrækkene fra Psykologrådgivningens årsrapport, og KAMU bemærkede blandt andet, at det er vigtigt, at alle på DTU kender til Psykologrådgivningen og muligheden for at modtage hjælp derfra.

Den samlede Årsberetning for Arbejdsmiljø på DTU 2025 blev herefter godkendt og rost af KAMU.

8. Bordet rundt

Følgende opmærksomheder og overvejelser blev nævnt:

- OBS på lysregulering ifm. Letbanen.
- Vigtigt med værktøjer og processer i forhold til håndtering af forskellige svære emner fx samarbejdskonflikter og sorg - hent gerne hjælp i Koncern HR.
- DTU fastholder sin placering helt i toppen, når ingeniører, teknologiske profiler og studerende vurderer Danmarks mest attraktive ingeniørarbejdspladser. I Ingeniørens Profilanalyse 2026 bliver DTU for andet år i træk kåret som den tredje mest attraktive arbejdsplads for ingeniører i Danmark, kun overgået af Lego og Novo Nordisk.
Rektor og KAMU understregede vigtigheden i et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø i forbindelse med denne kåring.

9. Eventuelt

Intet til Eventuelt.

Rektor takkede for et godt møde og ønskede alle en god sommer, samt på gensyn til KAMU Q3 møde den 24. september 2026.