



Årsberetning for arbejdsmiljø på DTU 2025

Til Koncern Arbejdsmiljøudvalget

Dato: maj 2026



Indhold

Indledning	3
Udvikling af rammerne for arbejdsmiljøarbejdet	5
Udvikling af en robust sikkerhedskultur	6
Udvikling af trivsel	7
Udvikling af sundt og sikkert studiemiljø	7
Bilag 1: Ulykkesstatistik 2025	9
Bilag 2: Psykologrådgivningens Årsrapport	18



Indledning

Denne årsberetning er udarbejdet af DTU's Arbejdsmiljøsekretariat (CAS AB/Koncern HR) som afrapportering på Koncern Arbejdsmiljøudvalgets (KAMU's) handleplan for arbejdsmiljø på DTU 2025.

Årsberetningen er struktureret med udgangspunkt i den tværgående KAMU handleplan for arbejdsmiljø på DTU 2025-2028.

Bilag 1 indeholder afrapporteringen af DTU's arbejdsulykkesstatistik (data præsenteret på KAMU møde den 2. marts 2026).

Bilag 2 indeholder Psykologrådgivningens årsrapport for DTU (data præsenteret for KAMU på møde den 28. maj 2026).

2025 har været endnu et år præget af høj aktivitet på DTU. Vi har samtidig været vidner til øget global uro og stigende kompleksitet i vores omverden. På trods af disse udfordringer er det lykkedes DTU at fastholde et stort fokus på udviklingen af et sikkert, sundt og inkluderende arbejds- og studiemiljø.

DTU's Arbejdsmiljøorganisation spiller en central rolle i denne indsats. Både i de enkelte universitetsenheder og på tværs af organisationen bidrager engagerede medarbejdere og studerende løbende til at styrke vores fælles arbejds- og studiemiljø gennem dialog, samarbejde og vedholdende opmærksomhed på forbedring.

Der tillægges både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø betydelig vægt, ligesom der arbejdes målrettet på at forbedre rammer, som understøtter en hensigtsmæssig og bæredygtig balance mellem arbejdsliv og privatliv. DTU tilstræber at have et inkluderende arbejdsmiljø, kendetegnet ved plads til mangfoldighed. I 2025 blev der – i forlængelse af tidligere år – fastholdt et strategisk fokus på at udvikle og styrke de strukturelle, organisatoriske og kulturelle rammer for arbejdsmiljøet. Formål er at fremme trivsel, sundhed og sikkerhed blandt alle medarbejdere og studerende.

I 2025 tilbød DTU et internt kompetenceudviklingsforløb med fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Formålet med indsatsen er at styrke den fælles viden og de faglige kompetencer, der understøtter arbejdet med trivsel og psykisk arbejdsmiljø på DTU. Forløbet omfatter både vidensbaserede oplæg og introduktion til konkrete værktøjer inden for en række centrale temaer på området. Derudover rummer kompetenceudviklingen mulighed for faglige drøftelser, refleksion og netværksdannelse blandt deltagerne. Målgruppen er i første omgang arbejdsmiljøkoordinatorer (AMK'er), men på sigt vil tilbuddet blive udvidet til alle relevante aktører i DTU's arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisation.

I efteråret 2025 blev DTU's Arbejdsmiljøkonference afholdt for hele DTU's Arbejdsmiljøorganisation, samt øvrige relevante samarbejdspartnere. Konferencens tema var neurodiversitet, og traditionen tro holdte rektor, Anders Overgaard Bjarklev, et oplæg. Dekan, Camilla Rygaard-Hjalsted, holdt ligeledes et oplæg på konferencen, og derudover bød programmet på ny viden fra en hjerneforsker og speciallæge, samt inspiration fra en ekstern virksomhed, såvel som praktiske erfaringer og inspiration internt



fra DTU - med fokus på neurodiversitet i praksis. Gennem hele konferencen var der gode muligheder for faglige drøftelser og interaktion blandt deltagerne.

Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan for de tværgående arbejdsmiljøindsatser på DTU 2026-2029 blev godkendt af KAMU i fjerde kvartal 2025, og den er tilgængelig på DTU Inside. Handleplanen skal betragtes som et strategisk styringsredskab, der bidrager til at understøtte en kontinuerlig og positiv udvikling af arbejdsmiljøet på tværs af DTU. Det er Koncern Arbejdsmiljøudvalgets intention, at handleplanen både kan være med til at supplere og styrke den planlægning og de indsatser, der gennemføres i de enkelte universitetsenheders AMU/ASU, således at de lokale samt tværgående aktiviteter på DTU gensidigt understøtter hinanden.

Arbejdsmiljø er et ledelsesansvar

Et godt arbejdsmiljø er en væsentlig del af at være en attraktiv arbejdsplads. På DTU arbejder vi dedikeret og professionelt med at styrke, at DTU har et sundt og sikkert arbejdsmiljø, hvor der er fokus på trivsel. Det fokus gav anledning til i 2025 at revitalisere AMK-rollen for at tydeliggøre, at det formelle ansvar for arbejdsmiljøet altid ligger hos ledelsen. Siden 2010 har Arbejdstilsynet lavet tilsyn på området med udgangspunkt i, at der er en sammenhæng mellem fysiske og psykiske arbejdsmiljø (og at det er afspejlet i enhedens organisering af området og arbejdet med APV).

I praksis skabes et godt arbejdsmiljø i dialog mellem ledelse og medarbejdere som en almindelig del af det daglige arbejde på DTU. Derfor ønskede Arbejdstilsynet ved tilsyn på campus i 2025 også at tale med arbejdsmiljørepræsentanter (AMR). Der blev spurgt ind til, om AMR kender til og er fortrolige med, hvordan arbejdsmiljøområdet er organiseret, og hvordan ledelsen og medarbejdere samarbejder om at understøtte et sundt og sikkert arbejdsmiljø.



Udvikling af rammerne for arbejdsmiljøarbejdet

Der har i 2025 været fokus på at videreudvikle rammerne for arbejdsmiljøarbejdet på DTU med henblik på at gøre det nemmere og mere overskueligt at gøre en indsats for arbejdsmiljøet - lokalt og på tværs af universitetsenhederne på DTU. Herunder beskrives kort indsatsområderne og den udvikling, der er sket i 2025.

Indsats: Implementering af Safety Moment (videreføres)

Formålet med *Safety Moment* er at understøtte DTU's strategiske arbejde mod en kultur med nul arbejdsulykker. *Safety Moment* fungerer som en enkel og effektiv metode til at fremme videndeling og refleksion om arbejdsmiljø, typisk gennem en struktureret dialog i plenum ved begyndelsen af team-, afdelings- eller sektionmøder.

KAMU har besluttet at implementere *Safety Moment*-konceptet på DTU. Konceptet er nu forankret i størstedelen af universitetets enheder og indgår som et aktivt redskab i arbejdsmiljøkommunikationen.

Indsatsen i 2025 fokuserede på at styrke kendskabet til konceptet, samt sikre en konsistent metodeanvendelse og udførelse blandt følgende målgrupper:

- Undervisere (medarbejdere)
- Studerende (via PF og studienævn)

Indsats: Etablering af Health & Safety E-learning for DTU (videreføres ikke)

Projektets overordnede mål er at udvikle et DTU-onboarding program i form af en arbejdsmiljøorienteret e-learning rettet mod medarbejdere, studerende, leverandører og gæster.

Formålet er at styrke fælles læring, videndeling og forståelse for en forebyggende arbejdsmiljøkultur, samt sikre en ensartet og sikker adfærd på DTU.

I 2025 har projektet gennemført både modnings-, udviklings-, testfasen.

Ultimo 2025 blev implementeringsplan udviklet med målsætning om at gennemføre fuld implementering på tværs af DTU's organisation i Q1 2026.

Dette projekt videreføres derfor ikke i KAMU handleplan 2026-2029.

Indsats: Kompetenceudviklingsforløb indenfor psykisk arbejdsmiljø (videreføres)

HR har i 2025 igangsat et treårigt projekt med det formål at sikre et kompetenceløft i arbejdsmiljøorganisationen indenfor psykiske arbejdsmiljø. Det er et forløb over to dage, der kører forår og efterår. Formålet er at øge kendskab til en række værktøjer, som AMR og AMK kan bruge proaktivt i deres arbejde med temaer inden for psykisk arbejdsmiljø f.eks. sexisme, stress, konflikter, neurodiversitet, krænkende adfærd, fleksibilitet og en række af de øvrige emner, der fylder mere og mere som følge af en generel samfundsmæssig opmærksomhed på vores psykiske velbefindende.



Forløbet er konstrueret med fokus på action learning. Deltagerne tilegner sig kompetencer, som de kan gå direkte hjem og anvende. Forløbet er desuden afsættet for videndeling om, hvordan de forskellige enheder arbejder med de psykiske aspekter af arbejdsmiljøet og en anledning til at styrke dialogen mellem AMO og den lokale ledelse. Kompetenceløftet har betydet at flere institutter efterfølgende har efterspurgt institutspecifikke workshops omkring emner som stress, neurodiversitet og sexisme. De opgaver løftes i et tæt samarbejde med HR-partnerne.

Udvikling af en robust sikkerhedskultur

Det skal være sundt og sikkert at arbejde på DTU, og der har i 2025 været arbejdet med en række tiltag for at sikre en robust sikkerhedskultur på DTU. Herunder beskrives kort indsatsområderne og den udvikling, der er sket i 2025.

Indsats: Etablering af organisatorisk paradigme for risikobaseret tilgang på DTU (videreføres)

Projektet har til formål at udvikle og etablere en model for en mere risikobaseret tilgang til arbejdsmiljø på tværs af DTU. Ambitionen er at styrke den fælles forståelse, det fælles fagsprog og metodik i organisationens arbejdsmiljøarbejde.

Initiativet udspringer af et tidligere projekt omhandlende en "Håndværkerretningslinje" og videreføres i regi af samme projektgruppe. Indsatsområdet er desuden tæt koblet til udviklingen af DTU Health & Safety E-learning, som understøtter implementeringen af en tværgående risikobaseret praksis.

Projektets hovedaktiviteter omfatter:

- Etablering af projektets scope – herunder definition af ambitionsniveau, tidsplan og implementeringsmodel
- Faglige fokusområder:
 - Juridiske krav og compliance
 - Metoder til risikovurdering og -håndtering
 - Rolle- og ansvarsfordeling
 - Kompetencekrav og organisatorisk kapacitetsopbygning
 - Kommunikationsstrategi og formidlingspraksis
 - Måling, opfølgning og kvalitativ/kvantitativ evaluering



Udvikling af Trivsel

Trivsel fremmer performance

Dialog er en vigtig del i understøttelsen af et godt arbejdsmiljø. På DTU har vi i 2025 gennemført en omfattende organisatorisk erfaringsopsamling af, hvordan vi bruger dialogen som en metode til at understøtte trivsel og ledelse. Erfaringsopsamlingen viser, at dialogmetoden styrker det lokale ledelses- og medansvar for trivsel, samt skaber flere og flere anledninger til at bruge dialogen til at fortælle både kollegaer og leder, hvad der gør, at vi trives og sammen drøfte, hvordan vi kan styrke vores opgaveløsning.

Dialogmetoden bidrager dermed til DTU's ambition om at være en attraktiv arbejdsplads. DTU's medarbejdere er engagerede og træner at kommunikere troværdigt. Den jævnlige dialog skaber desuden en tryghed i at sætte ord på deres trivsel.

Indsats: Udvikling af tiltag, der fremmer en større diversitet blandt DTU's medarbejdere, med det formål at fremme fagmiljøernes arbejdsmiljø og dermed styrke evnen til innovation (videreføres)

På DTU tror vi fortsat på, at diversitet, lighed og inklusion er en forudsætning for at finde banebrydende løsninger på samfundets udfordringer. Fokus er kontinuerligt på diversitet ved at have en medarbejdersammensætning, der er repræsentativ for det samfund DTU er til gavn for, hvilket betyder, at vi har haft særligt fokus på at ansætte flere kvindelige professorer, som også kan være rollemodeller for studerende og yngre forskere. Mhp. at fremme lighed har DTU i 2025 gennemført initiativer der understøtter lige adgang i rekrutteringer, fjerner bias i lønforhandlinger, implementerer af CoARA-principperne ift. meritring af forskere og forskningen.

Dertil stræber DTU efter at have en inkluderende kultur, hvor baren for det nysgerrige spørgsmål bliver sænket. I 2025 har vi haft fokus på at understøtte at denne kultur kan komme ud på hele universitetet gennem etablering af et DEI Community, samt fortsat fokus på dialog om trivsel.

Endeligt har fokus været på repræsentation i forskningen og tilrettelæggelse af forskningsprocessen mhp. at understøtte den sociale bæredygtighed.

Udvikling af sundt og sikkert studiemiljø

Der har i 2025 været fokus på kommunikation til og om de studerende. Herunder beskrives kort indsatsområderne og den udvikling, der er sket i 2025.

Indsats: Skabe rammer og anledninger for dialog om arbejdsmiljø mellem studerende (videreføres)

Formålet med indsatsen er at styrke de studerendes trivsel.

Indsatsen er organisatorisk forankret i AUS, og der pågår aktuelt en dialog vedrørende en reorganisering af DTU's Studiemiljøudvalg, som skal danne det strukturelle og strategiske grundlag for det videre arbejde.

Indsats: Tydeliggøre instruktions- og tilsynsopgaven for undervisere og andre med ansvar for studerende i laboratorier og værksteder (videreføres)

Dette indsatsområde er på nuværende tidspunkt ikke igangsat.



Studerende er omfattet af Arbejds miljølovens udvidede anvendelsesområde, hvilket er nærmere beskrevet i en vejledning udarbejdet af Dansk Center for Undervisningsmiljø. Indsatsen har til formål at etablere hensigtsmæssige rammer, der understøtter undervisernes mulighed for at instruere og føre tilsyn med studerende i forbindelse med udførelsen af praktiske øvelser, herunder arbejde i værksteder og laboratorier.

Det udvidede anvendelsesområde finder anvendelse i situationer, hvor studerende udfører aktiviteter, der indebærer et risikomoment i relation til arbejdets udførelse, brug af tekniske hjælpemidler eller håndtering af stoffer og materialer.

Underviserne er allerede i betydelig grad bevidste om deres ansvar på området. Projektets formål er derfor primært at gennemføre en vurdering af det eksisterende niveau og på den baggrund beslutte, om der er behov for at identificere og etablere eventuelle forbedringsområder.

Bilag 1: Ulykkesstatistik 2025

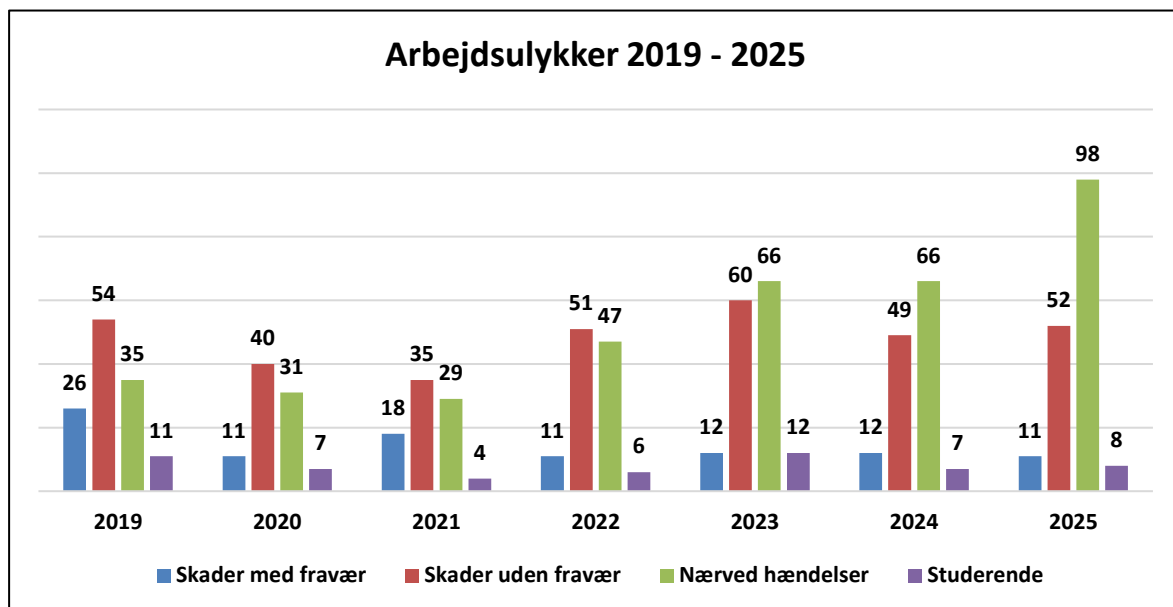
1. Sammenfatning

I 2025 ses der på DTU en tydelig positiv tendens med et lavere antal af fraværsdage efter arbejdsulykker, og ulykkesfrekvensen er fortsat relativt lav. Der blev anmeldt 11 arbejdsulykker, som medførte i alt 42 fraværsdage. I 2024 blev der anmeldt 12 arbejdsulykker, som medførte i alt 178 fraværsdage. Sammenlignet med tidligere år, hvor få alvorlige ulykker resulterede i mange fraværsdage, har 2025 ikke haft tilsvarende alvorlige ulykker. Blandt de 11 anmeldte arbejdsulykker var knap halvdelen faldulykker, som førte til forstuvninger eller knoglebrud.

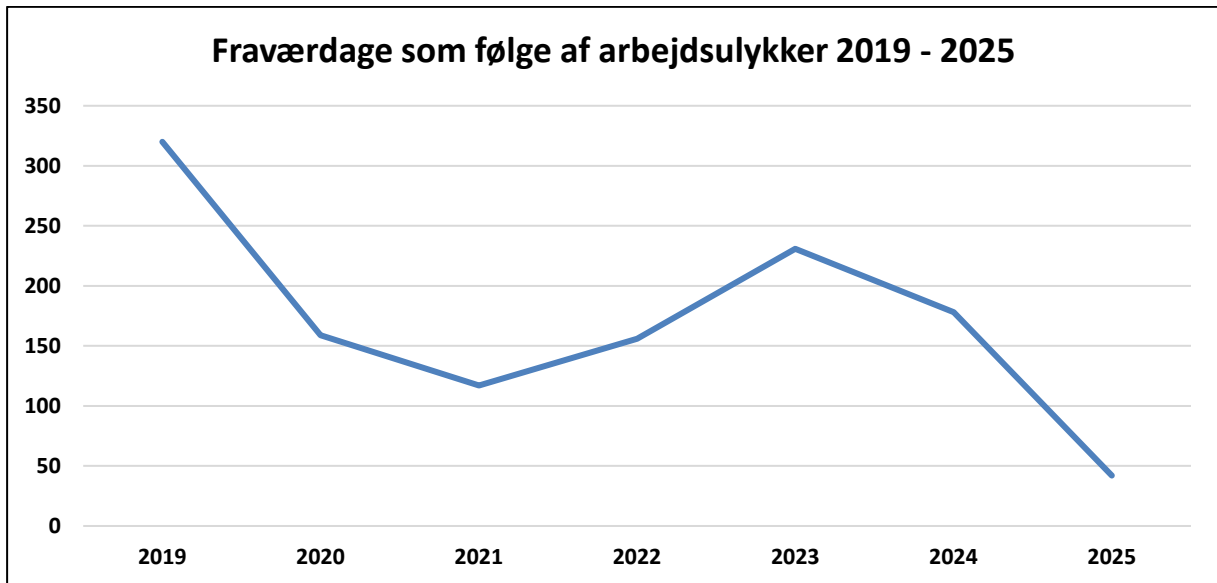
Det samlede antal registrerede nærvæd hændelser på DTU er steget i 2025 i forhold til 2024. I 2025 blev der registreret 98 nærvæd hændelser mod 66 i 2024. Stigningen skyldes øget fokus fra universitetshederne på at registrere disse hændelser.

Nedenfor beskrives nogle af de hændelser og årsager, der er særligt fremtrædende i ulykkesstatikken for 2025:

- Der blev anmeldt 22 faldulykker med og uden fravær, hvilket er på næsten samme niveau som i 2024. Årsagerne til disse var glatte veje/underlag, niveauforskelle, uopmærksomhed under færd på trapper, samt snublen over genstande.
- Et højt niveau af sårskader ved håndtering af emner fortsætter fra de forgangne år. Alt i alt blev der anmeldt 20 ulykker.



Figur 1: Oversigt over anmeldte ulykker og nærvæd hændelser 2019 – 2025. I statistikken indgår alle ansatte på DTU og studerende indskrevet på DTU, men ikke eksterne håndværkere/servicepersonale, rådgivere og gæster.



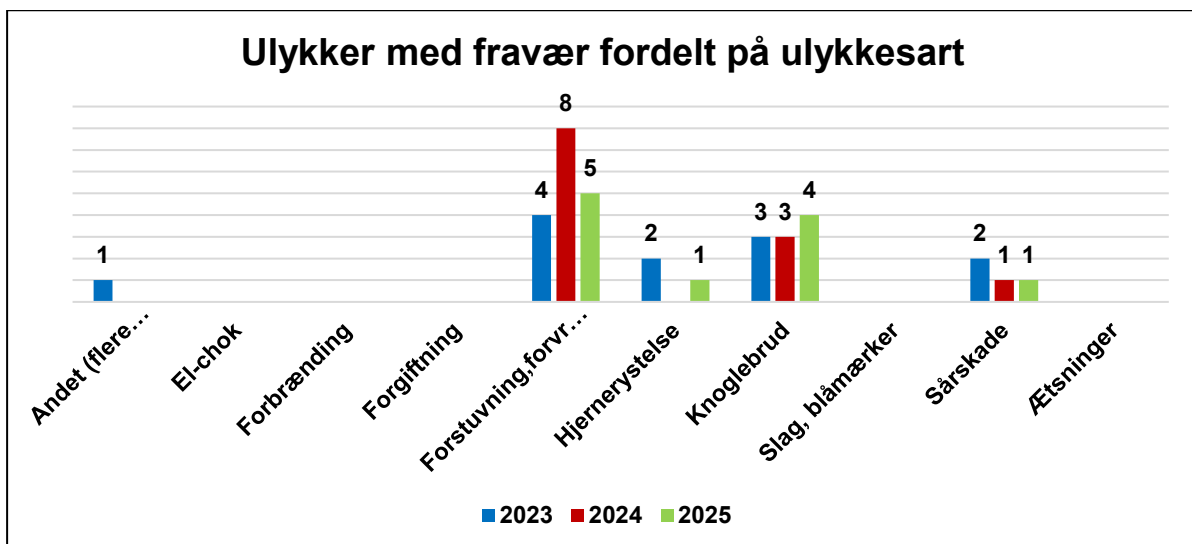
Figur 2: Fraværsdage som følge af arbejdsulykker

2. Analyse af ulykker med og uden fravær

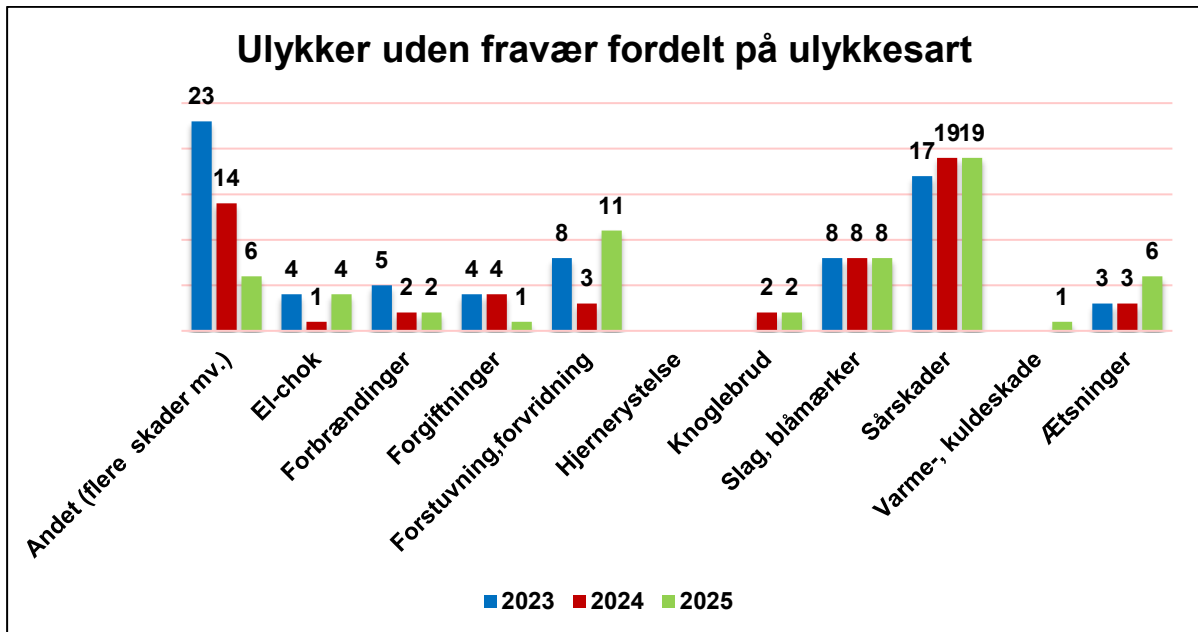
I dette afsnit ses der nærmere på arten af arbejdsulykkerne, årsager og faktorer medvirkende til ulykker, samt ulykkernes fordeling på universitetsenheder og medarbejdergrupper.

2.1. Ulykkesart

Ulykkesarten er udtryk for typen af tilskadekomst. Når vi ser på ulykker med fravær i 2025 sammenlignet med 2023 og 2024, så synes kategorierne at ligge på samme niveau, dog med undtagelse af et øget antal forstuvninger og forvridninger i 2024 (figur 3). Sammenligner man ulykker uden fravær i 2025 med 2024 ses et kraftigt fald af skadetyper andet/flere skader, samt en næsten firdobling af forstuvninger og forvridninger (figur 4).



Figur 3: Oversigt over ulykker med fravær fordelt på ulykkesart.



Figur 4: Oversigt over ulykker uden fravær fordelt på ulykkesart.

2.2 Årsager og faktorer medvirkende til ulykker

I nedenstående tabel over alle ulykker i 2025 præsenteres en række forhold i omgivelserne og arbejdssituationen, der medvirkede til, at ulykker med og uden fravær fandt sted (tabel 1). Analysen er foretaget ved at fordele ulykkerne på syv overordnede årsagskategorier, og herunder tilknytte de faktorer, der var medvirkende til, at ulykken skete. Væsentlige årsager til hovedparten af ulykkerne har været færden og transport, håndtering af emner, kemiske eller biologiske stoffer, samt materialer, maskiner og værktøj.

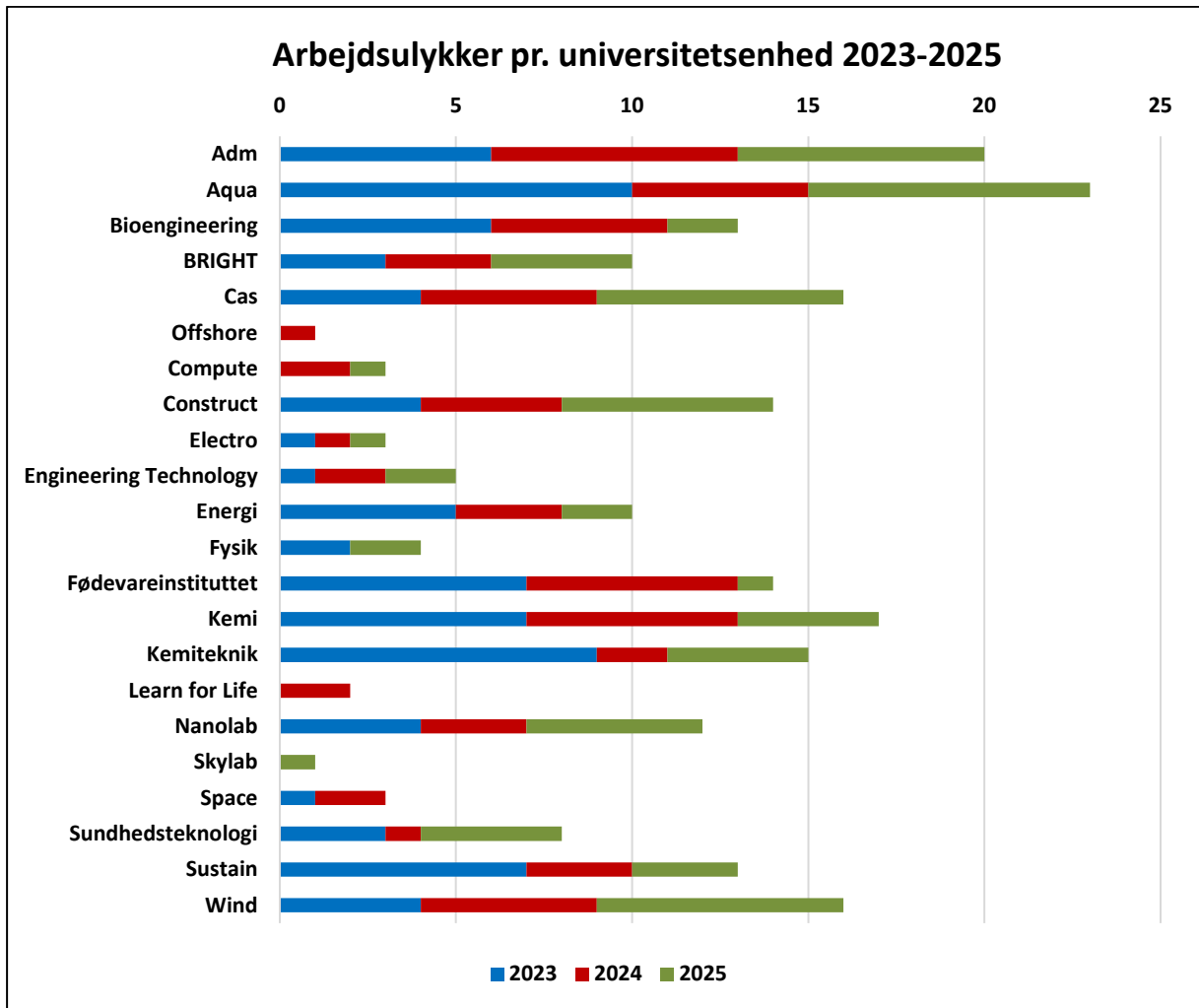
Ulykkesanalyse 2025	Indretning af arbejdsstedet	Kemiske eller biologiske stoffer	Oprydning eller rengøring	Materialer, maskiner og værktøj	Færden og transport	Håndtering af emner	Planlægning og personlige faktorer var medvirkende til ulykken
Manglende plads eller lys					1		
Manglende afstivning, afskærmning, afspærring eller afmærkning	1						
Udsættelse for hudkontakt, øjenkontakt, indånding, indtagelse		4					
Stoffet eller materialet blev håndteret uhenigtsmæssigt		1					
Der blev ikke anvendt relevante personlige værnemidler		2					
Snublen over en genstand					10		
Glat underlag				3	4		

Dårligt udsyn, som gjorde det svært at overskue, hvor man gik							
Defekte hjælpemidler/maskiner		2		3		9	
Fejl i styring eller programmeringen	1			1			
Forkert betjening af hjælpemidlet/maskinen				1		3	
Gulvet/underlaget i uforsvarlig stand					1		
Løft, skub eller bæring af emner				2	1	1	
Emnets udformning eller vægt					1	1	
Dårlig arbejdsstilling	3						
Emnet var u hensigtsmæssigt placeret							
Andre hensyn end sikkerheden: tidspres, forstyrrelser, gevinst ved at løbe en risiko					1		
Forhold i omgivelserne: Støj, lys mv.	1				1		
Utilstrækkelig planlægning af arbejdet							
Utilstrækkelig viden om sikkerhed							
Fejlvurdering af situationen					2	1	
Utilstrækkeligt personligt sikkerhedsudstyr		1				2	
Andre personers påvirkning			1				
Menneskelige forhold			1			3	

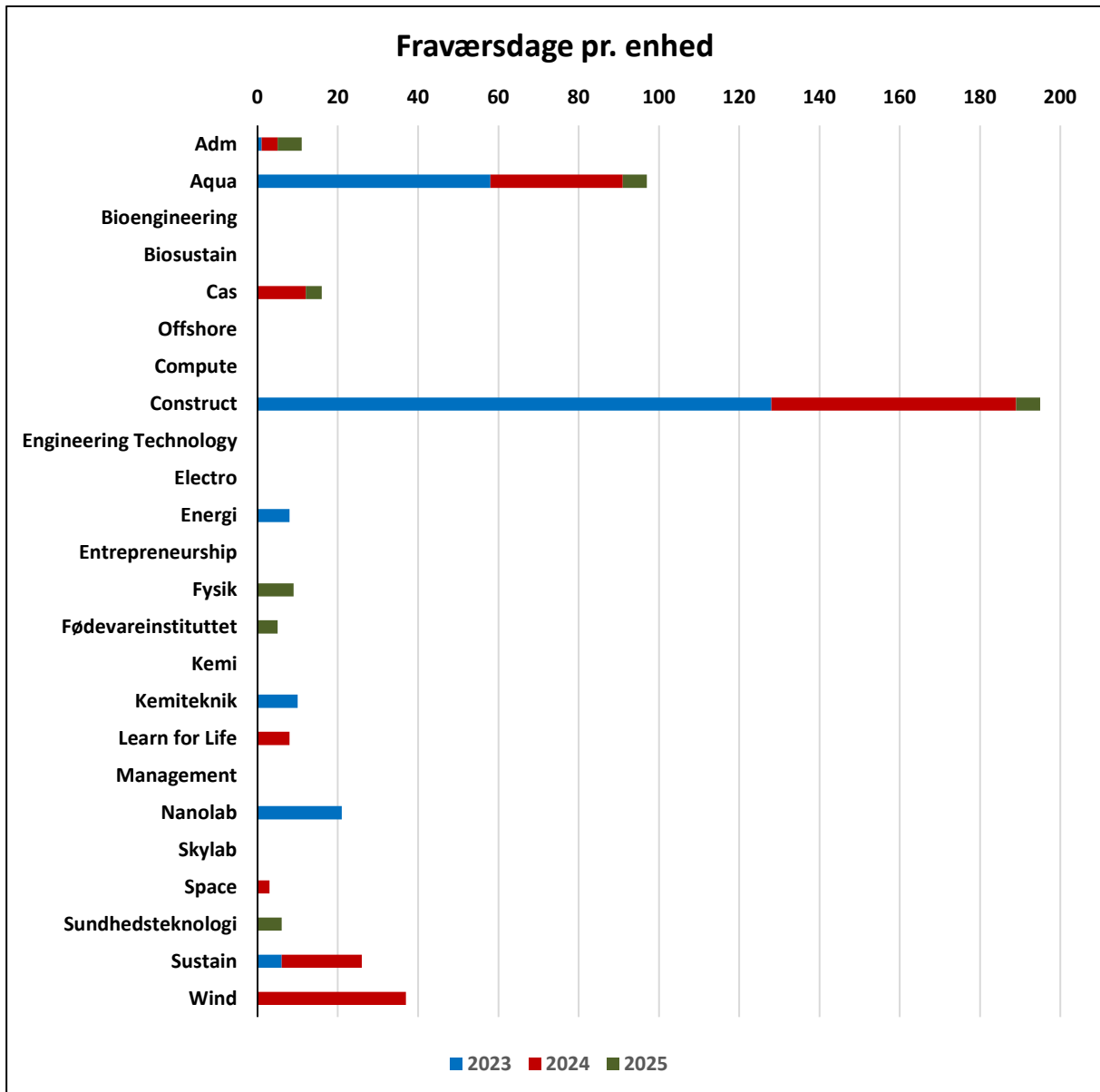
Tabel 1: Oversigt over faktorer medvirkende til ulykker med og uden fravær.

2.3 Fordeling af ulykker på universitetsenheder

Antallet af anmeldte ulykker varierer meget mellem de enkelte universitetsenheder. Samlet set i 2025 står administrationsenhederne, DTU Aqua, DTU Biosustain (BRiGHT), DTU Construct, DTU Kemi, DTU Kemiteknik, DTU Nanolab, DTU Sundhedsteknologi, DTU Wind, samt Campus Service for hovedparten af ulykkesanmeldelserne.



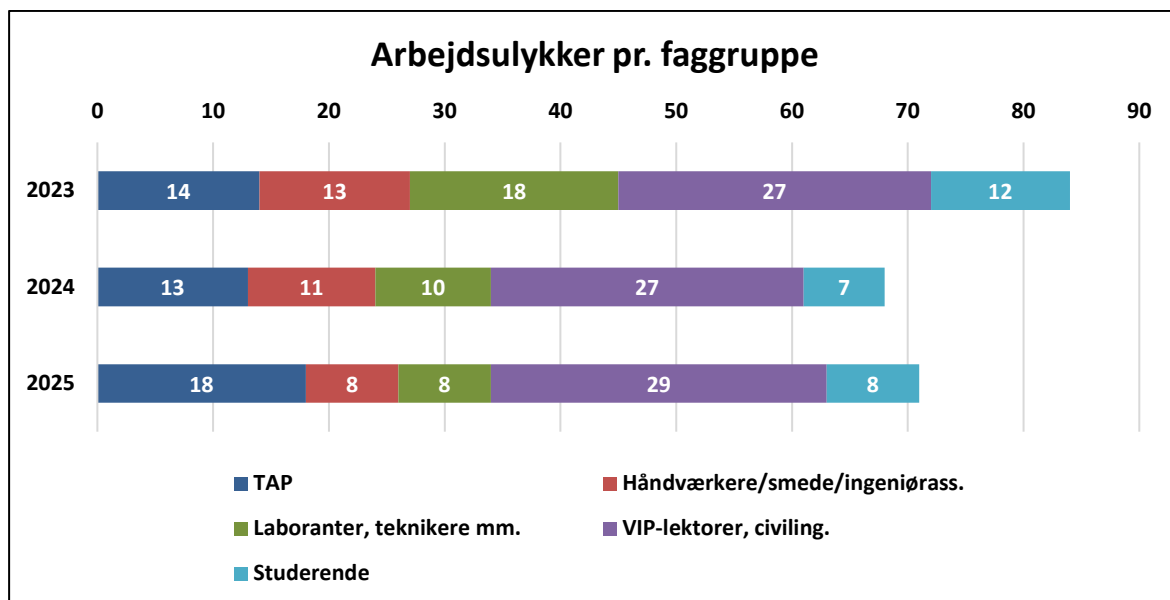
Figur 5: Oversigt over antallet af ulykker med og uden fravær fordelt på universitetsenheder.



Figur 6: Oversigt over antallet af fraværsdage fordelt pr universitetsenhed.

2.4 Fordeling af ulykker på faggrupper

Året 2025 viser næsten sammen niveau som 2024 for alle faggrupper, dog på nær TAP-området, hvor der ses en lille stigning i antallet af ulykker. Væsentlige årsager til hovedparten af ulykkerne har været færden og transport, håndtering af emner, kemiske eller biologiske stoffer, samt materialer, maskiner og værktøj.



Figur 7: Oversigt over udvikling i antallet af ulykker med og uden fravær fordelt på medarbejdergruppe.

3. Nærvæd hændelser

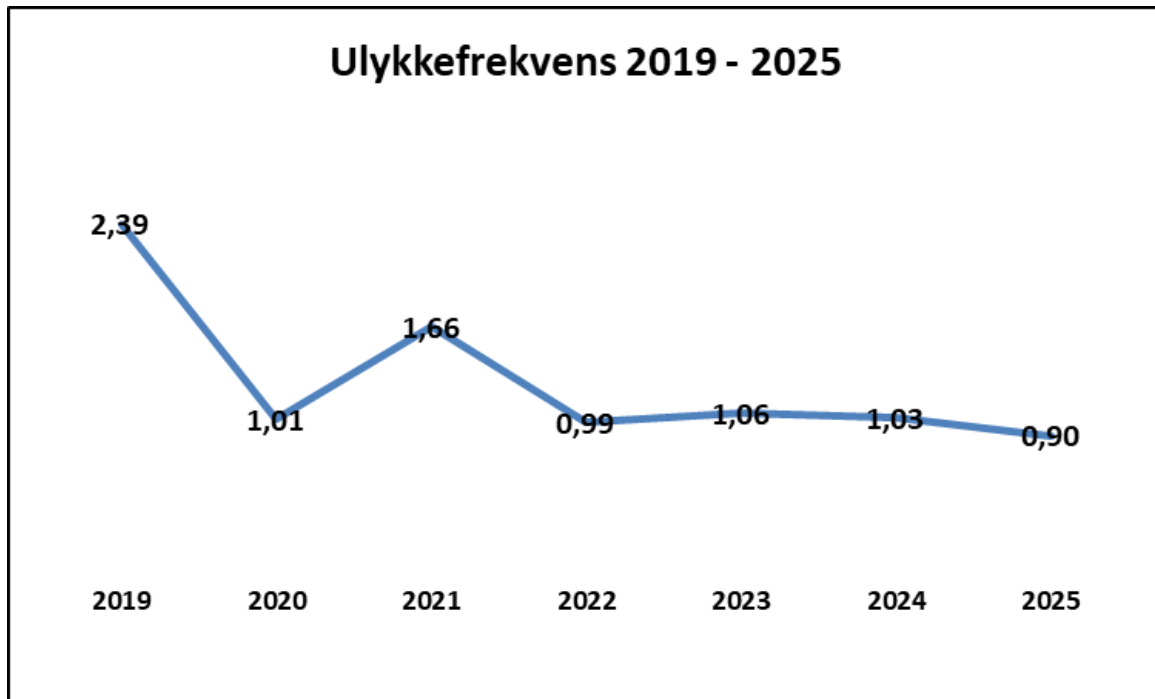
Antallet af registrerede nærvæd hændelser har siden lanceringen af DTU Injury i forsommeren 2017 ligget på nogenlunde samme niveau, men i 2023 sås en markant stigning, som blev fastholdt i 2024. CAS Arbejds miljø & Beredskab forenkledede registreringsproceduren i systemet i løbet af 2025, hvilket resulterede i en øget interesse fra universitetsenhederne til at registrere disse. Ansatte og studerende på DTU opfordres fortsat til at registrere nærvæd hændelser, da disse kan give nyttig viden i forhold til at forebygge arbejdsulykker.

4. Nøgletal for arbejdsulykker med fravær

I dette afsnit præsenteres ulykkesfrekvens, fraværsgrad og omkostninger for arbejdsulykker med fravær.

4.1 Ulykkesfrekvens

Ulykkesfrekvensen (LTIF) giver udtryk for hyppigheden af ulykker med fravær sammenholdt med antallet af afholdte arbejdstimer. Ulykkesfrekvensen ligger på næsten samme niveau som i de foregående år. Der ses et lille fald fra 1,03 i 2024 til 0,90 i 2025. Det er positivt, at ulykkesfrekvensen, set over de sidste 4 år, holder sig fortsat på et forholdsvis lavt niveau.



Figur 8: Oversigt over ulykkesfrekvens 2019 - 2025. Frekvensen er lav og derfor forholdsvis påvirkelig af ændringer i antal ulykker. Ulykkesfrekvens beregnes som antal arbejdsulykker med fravær pr. 1 million arbejdstimer.

4.2 Fraværsgrad

Fraværsgraden (fraværet pr. 1.000 præsterede timer) på DTU har gennem årene været relativt lavt. Fraværsgraden har ligget jævnt og lavt de sidste 5 år (tabel 3) og er faldet markant i 2025, hvilket er en meget positiv udvikling. Dette giver et billede af, at de ulykker, som vi ser, er mindre alvorlige end tidligere - gennemsnitligt betragtet.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Antal ulykker m. fravær	26	11	18	11	12	12	11
Antal fraværsdage	320	159	117	156	232	178	42
Samlede fraværstimer i alt	2.368,0	1.176,6	865,8	1.154,4	1.716,8	1.317,2	310,8
Samlede præsterede arbejdstimer i alt	10.884.720	10.888.440	10.832.640	11.104.200	11.319.960	11.706.840	12.227.640
Fraværsgrad	0,22	0,11	0,08	0,10	0,15	0,11	0,03

Tabel 3: Oversigt over fraværsgraden på DTU 2019-2025.

4.3 Omkostninger

De totale omkostninger for fraværet som følge af arbejdsulykker varierer fra år til år afhængig af antal og alvorsgrad (ménggrad) af ulykkerne, og hvornår det endelige erstatningsbeløb samt administrationsomkostninger opkræves af Uddannelses- og Forskningsstyrelsen (følger ikke altid kalenderåret).

	2023	2024	2025
Beregnet omkostning ved fravær	416.461 kr.	335.444 kr.	84.690 kr.
Administrationsgebyr, erstatninger, lægeerklæringer mm.	1.841.035 kr.	2.377.261 kr.	2.856.983 kr.
Samlet omkostning for DTU	2.257.496 kr.	2.712.705 kr.	2.941.673 kr.

Tabel 4: Oversigt over omkostninger ved ulykker. Fraværsomkostningerne er udregnet efter gennemsnittet for de enkelte faggrupper og ikke skadelidtes eksakte løn.

4.4 Ulykker der involverer eksterne

Der blev indberettet 6 arbejdsulykker med og uden fravær involverende eksterne arbejdere på byggepladserne rundt omkring på campus i årets løb. Den primære årsag til ulykkerne var fald i niveau.

Årsrapport 2025 DTU Psykologrådgivningen

Formålet med Psykologrådgivningens årsrapport er at samle og formidle databaseret viden baseret på de henvendelser, der har været i Psykologrådgivningen i 2025 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 på DTU, hvor de enkelte institutter/enheder selv analyserer og konkluderer på egne data. DTU Psykologrådgivningen og HR bidrager gerne.

Psykologrådgivningens årsrapport er primært henvendt til direktionen, KAMU, HSU, LSU og de lokale arbejdsmiljøudvalg og ligger tilgængelig på DTU Inside, hvor alle DTU-medarbejdere kan orientere sig.

Psykologrådgivningens årsrapport indledes med de tendenser, der kan udledes fra henvendelser og samtaler i løbet af 2025.

Dernæst følger opgørelser over henvendelserne til Psykologrådgivningen fordelt på:

1. Henvendelser til Psykologrådgivningen fordelt på måneder (diagram 1, side 3)
2. Henvendelser fordelt på DTU's enheder (diagram 2 og 3, side 4 og 5)
3. Henvendelser fordelt på stillingskategorier (diagram 4 og 5, side 6 og 7)
4. Henvendelser fordelt på henvendelsesårsag (diagram 6 og 7, side 8 og 9)

Hvor det er relevant, er der både opgørelser i absolutte og relative tal.

Bilag 1: Stillingsbetegnelser indeholdt i de forskellige stillingskategorier (side 10)

Bilag 2: Gruppering af henvendelsesårsager (side 10)

Indtryk fra DTU Psykologrådgivningen 2025

Som det fremgår af oversigten nedenfor, har der været 196 henvendelser til Psykologrådgivningen i 2025 mod 218 i 2024 svarende til et fald på 10 %. Set over en 10-års periode har antallet af henvendelser svinget mellem 175 og 225. Procentvis i forhold til antal personer, ligger det nogenlunde jævnt omkring lidt over og under de 3 %.

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Antal henvendelser inkl. studerende	196	218	225	203	157	219	200	201	175	192
Antal henvendelser inkl. studerende i forhold til samlet antal ansatte	2,62%	3,02%	3,44%	3,20%	2,24%	3,66%	3,33%	2,97%	2,56%	2,95%

Flere af medarbejderne, der henvender sig til i Psykologrådgivningen efterspørger mere, end det nuværende tilbud rummer. Der efterspørges:

- Psykologer med faglig specialisering, særligt indenfor neurodivergens (ADHD og autismespektret)
- Psykologer med erfaring i utryghed omkring den geopolitiske situation
- Kulturkyndig rådgivning i forhold til at arbejde og leve i et andet land og foretrækker dialog med en psykolog på deres modersprog.
- Højere geografisk fleksibilitet

Det er stadig stress, der er årsag til de fleste henvendelser. Her ser vi en stigning på små 17% fra året før. Henvendelserne om stress strækker sig fra, at medarbejderen har begyndende symptomer, men fungerer i jobbet til de tilfælde, hvor medarbejderen er sygemeldt og psykologindsatsen centrerer om hensigtsmæssig tilbagevenden til jobbet og reduceret sygefravær. 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 om kvaliteten af det samarbejde, der opleves omkring opgaverne. Ikke sjældent optræder en kombination. Samspil med privatlivsfaktorer er ofte også til stede.

Cirka 1/3 af henvendelserne kommer fra ph.d.-studerende. Generelt er oplevelsen, at forløbet for en ph.d.-studerende afhænger af relationen til vejleder / nøgleinteressenter og den kommunikation og forventningsafstemning, der sker løbende mellem parterne.

Der har været 6 henvendelser om krænkende adfærd. Henvendelserne er fordelt mellem både studerende og ansatte på DTU og omhandler i 2025 udelukkende anden krænkende adfærd og dermed er der ingen rapporterede tilfælde af seksuelt krænkende adfærd.

Diagram 1

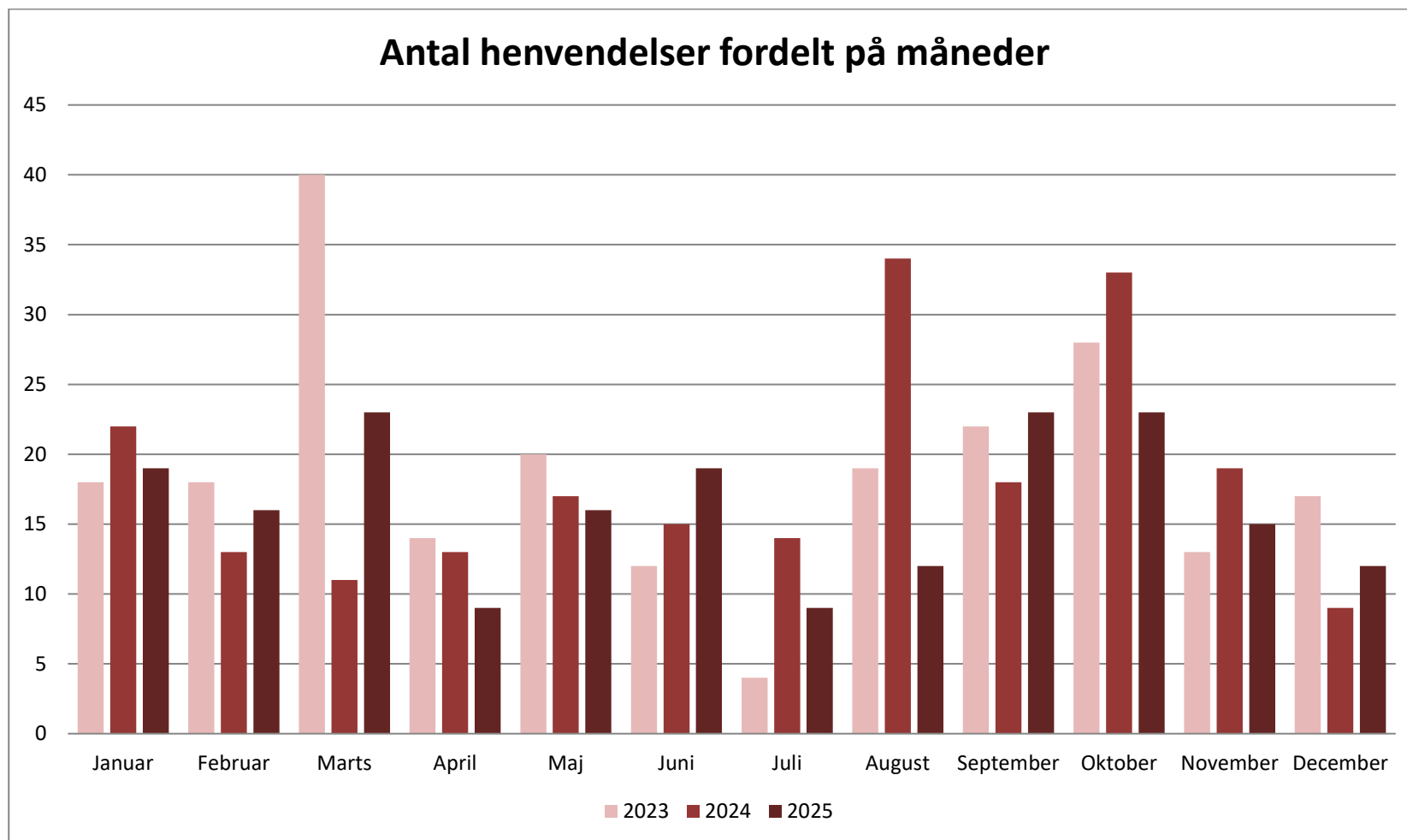


Diagram 2

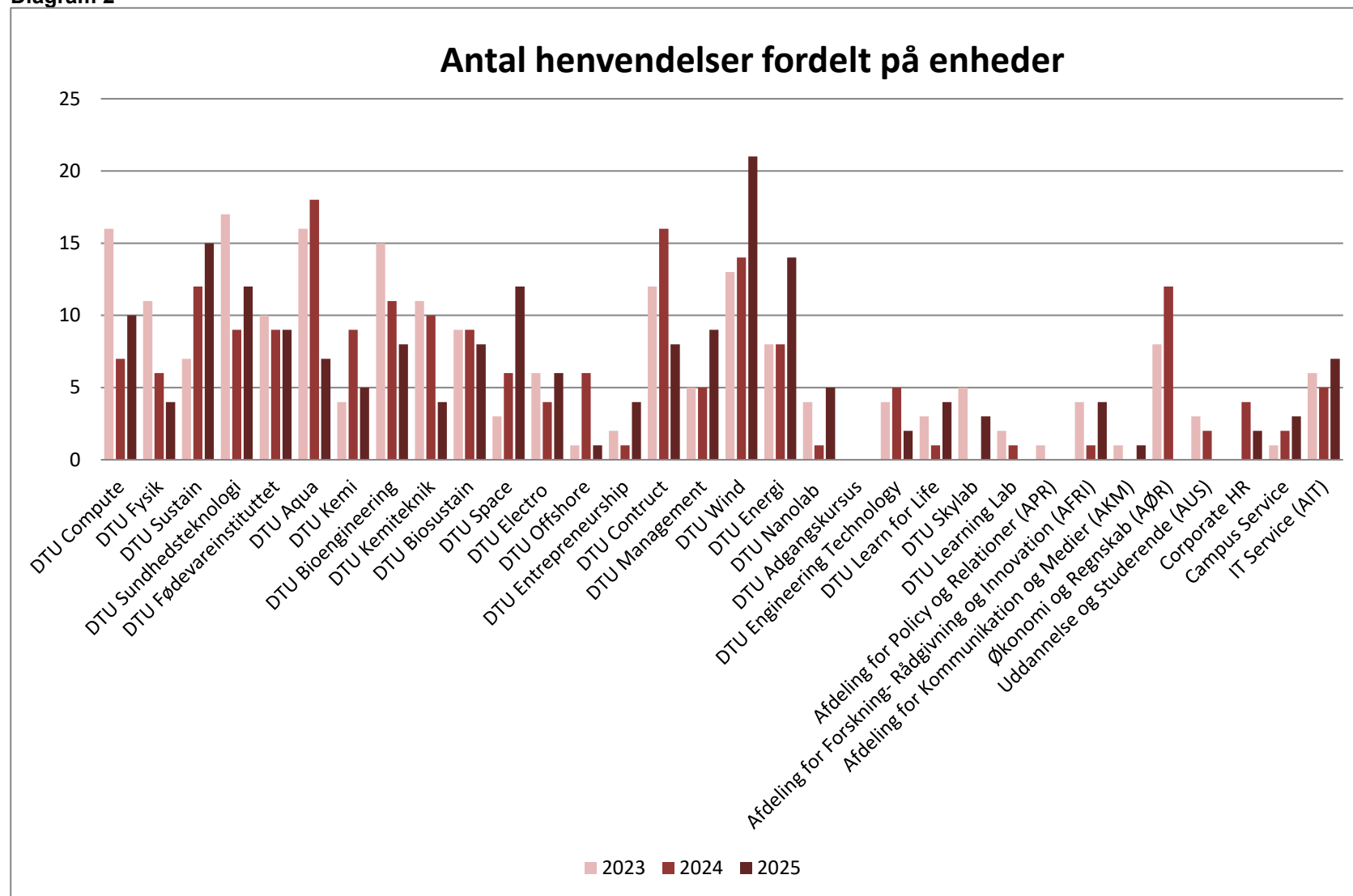


Diagram 3

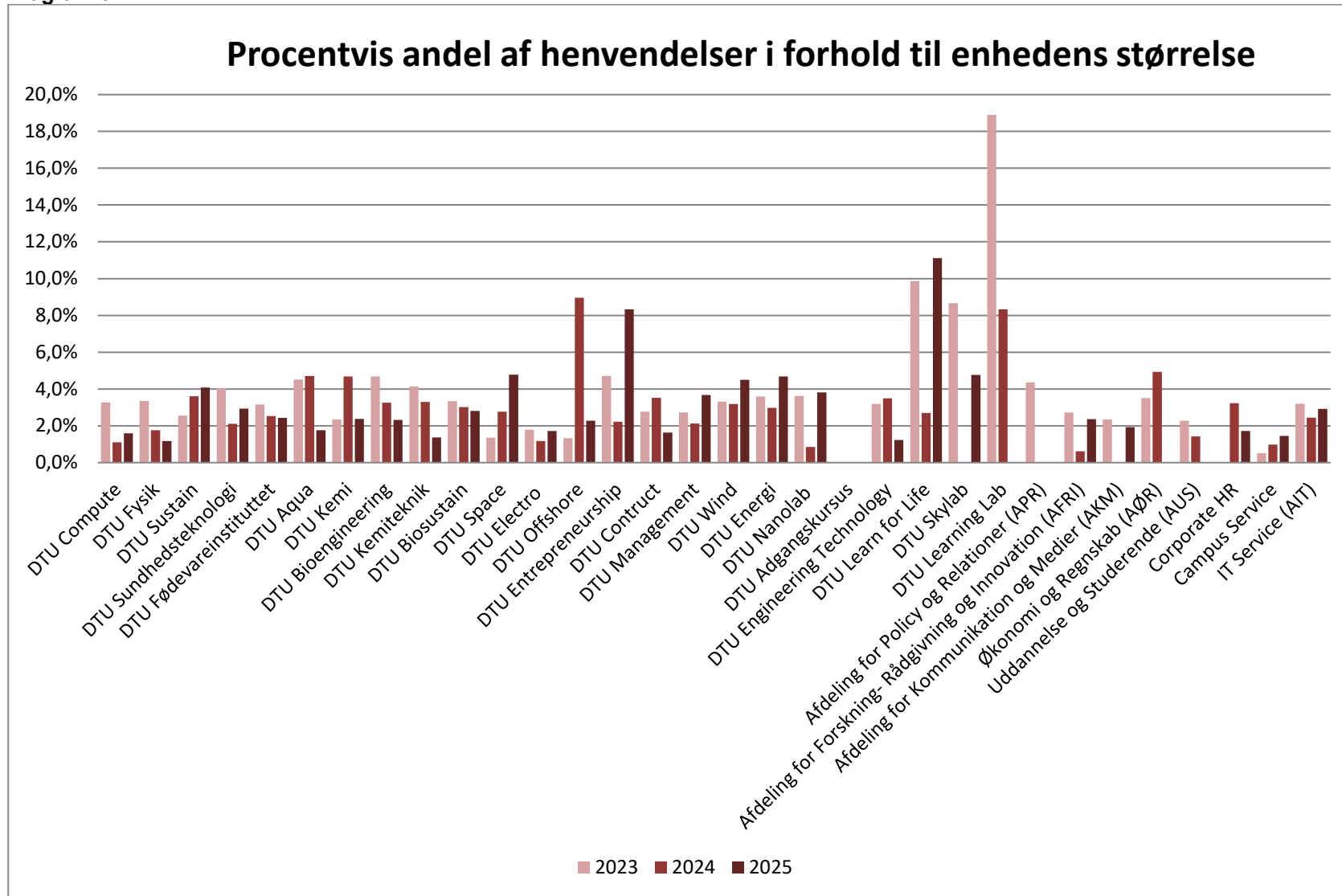


Diagram 4

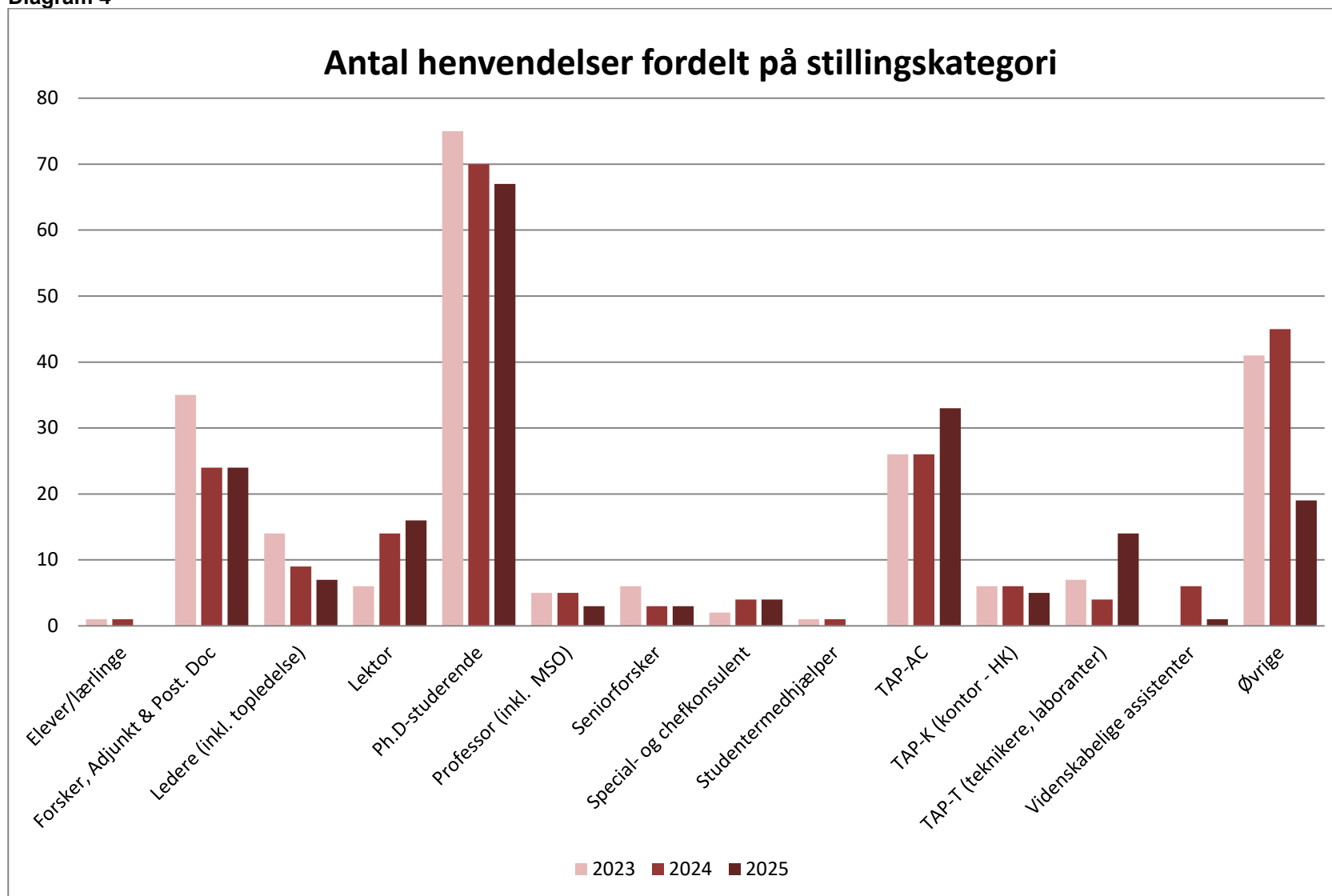


Diagram 5

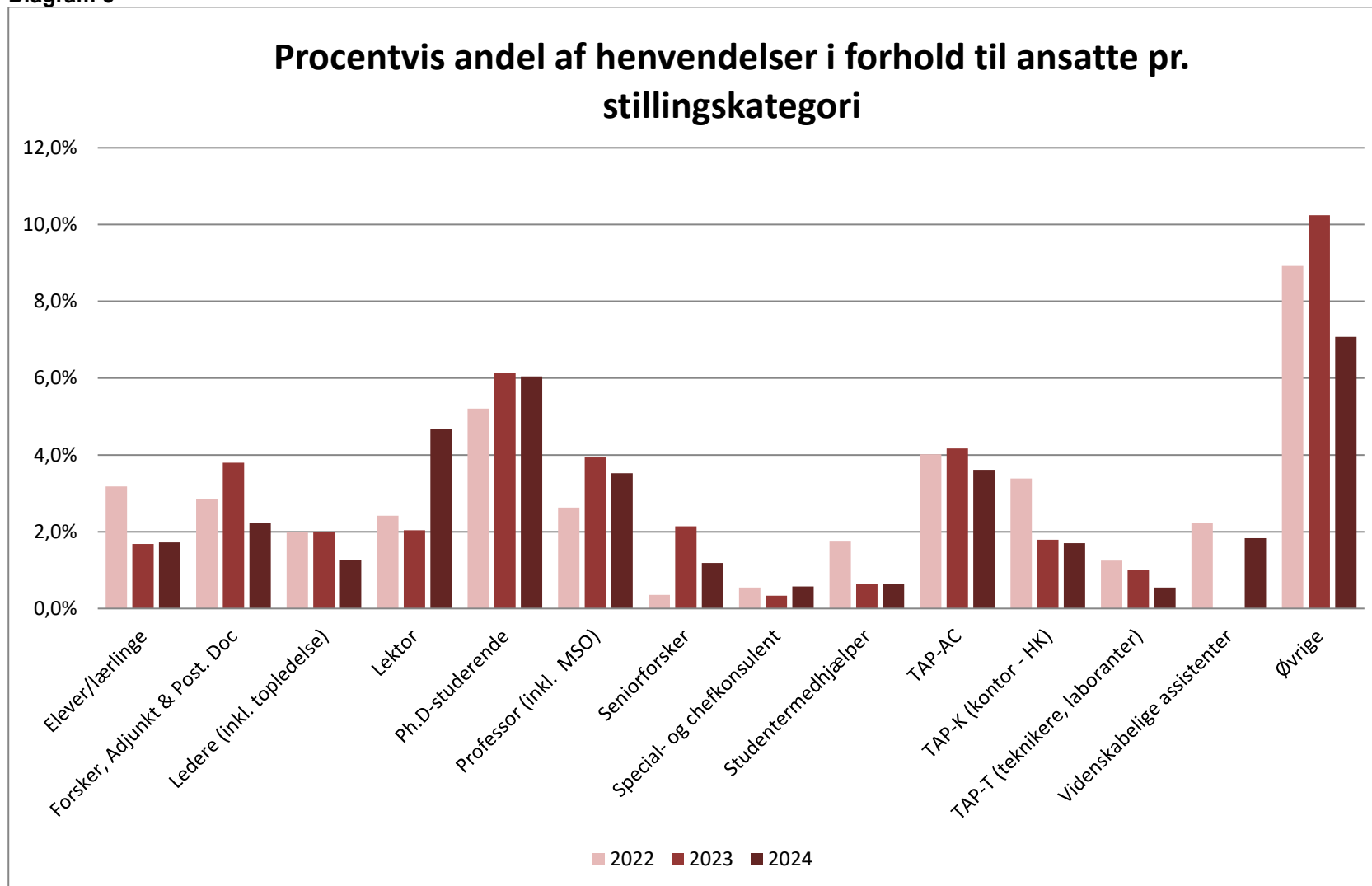


Diagram 6

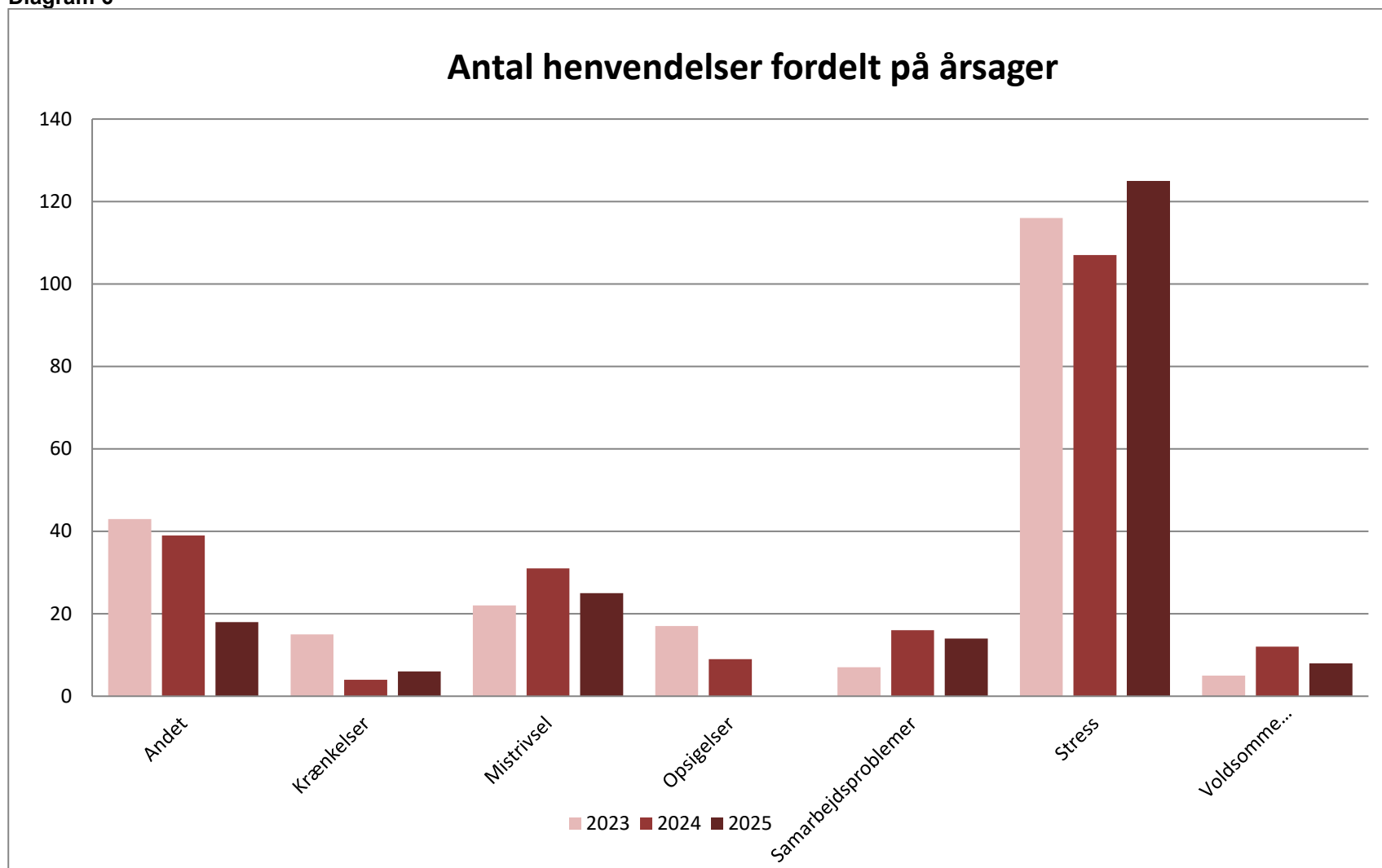
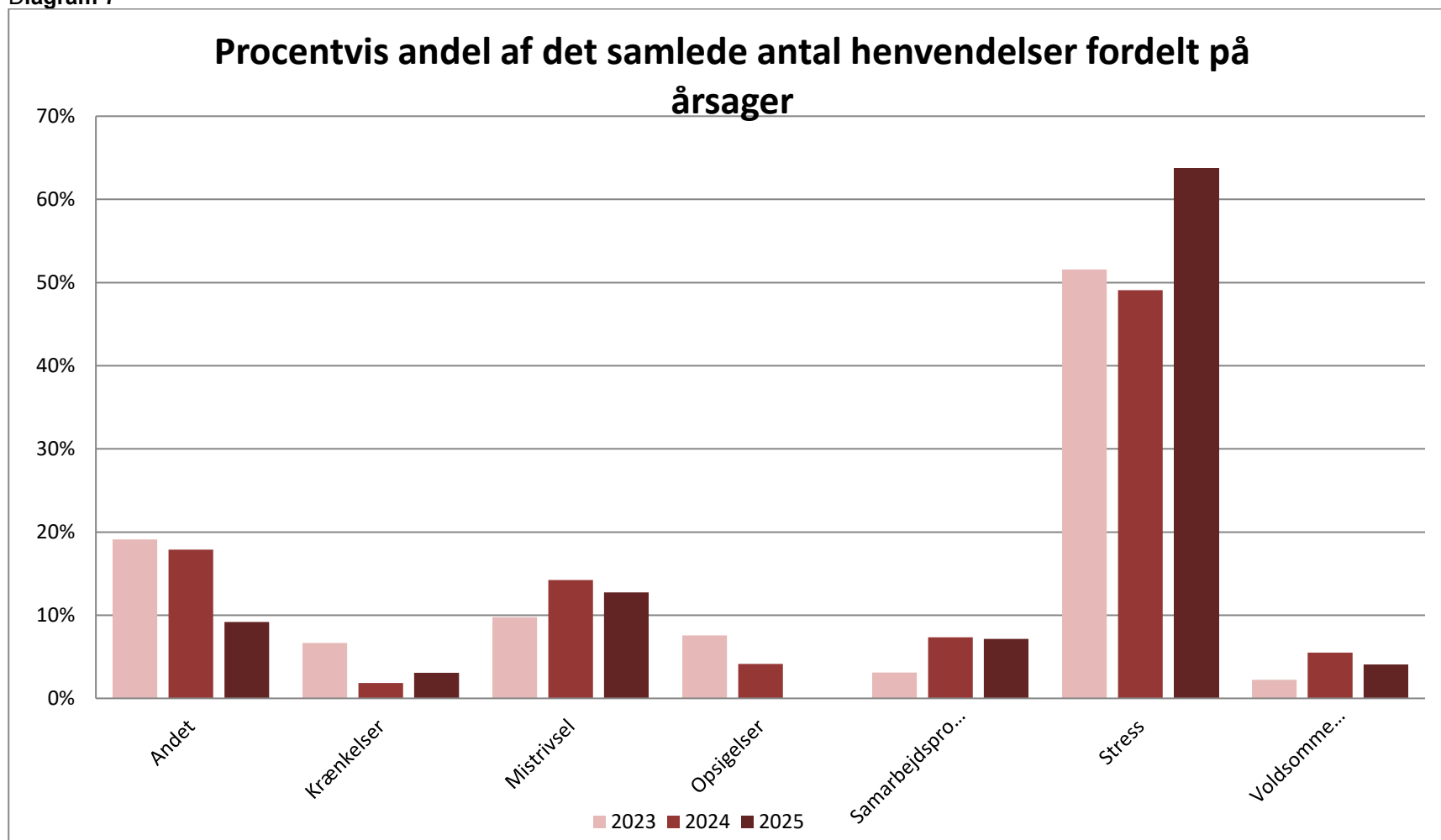


Diagram 7



Bilag 1: Stillingsbetegnelser indeholdt i de forskellige stillingskategorier

<i>Elever, lærlinge</i>	<i>Elever, lærlinge, praktikanter</i>
<i>Forsker, adjunkt, post.doc</i>	<i>Forsker, adjunkt, post.doc.</i>
<i>Ledere, inkl. topledelse</i>	<i>Alle med ledelsesansvar</i>
<i>Lektor</i>	<i>Lektorer</i>
<i>Ph.d.-studerende</i>	<i>Ph.d.-studerende</i>
<i>Professor (inkl. MSO)</i>	<i>Professor, professor MSO, ingeniørdocent</i>
<i>Seniorforsker</i>	<i>Seniorforsker, seniorrådgiver, forskningsspecialist</i>
<i>Special- og chefkonsulent</i>	<i>Specialkonsulenter og chefkonsulenter (tidl. ledere/konsulenter)</i>
<i>Studertermedhjælper</i>	<i>Studertermedhjælpere</i>
<i>TAP-AC</i>	<i>TAP-akademikere</i>
<i>TAP-K (Kontor – HK)</i>	<i>TAP-kontor</i>
<i>TAP-T (teknikere, laboranter)</i>	<i>TAP-teknikere (teknikere bredt set inkl. laboranter og håndværkere)</i>
<i>Videnskabelige assistenter</i>	<i>Videnskabelige assistenter</i>
<i>Øvrige</i>	<i>TAP og VIP øvrige inkl. DVIP og ansat i social ordning</i>

Bilag 2: Gruppering af henvendelsesårsager

Andet	Ansættelsesproblemer, misbrug, rådgivning til ledere vedr. håndtering af kriseramte medarbejdere eller f.eks. medarbejdere med psykiske problemer, sygdom og helbredsrelaterede problemer, vold og chikane, udbrændthed, privat (afklarende samtale)
Krænkelser	Seksuelt krænkende adfærd og anden krænkende adfærd
Mistrivsel	Mistrivsel, svært ved at udføre opgaverne, ikke udnyttede kompetencer, manglende motivation, manglende performance
Opsigelser	Opsigelser
Samarbejdsproblemer	Samarbejdsproblemer både i forhold til kolleger, leder, medarbejdere
Stress	Stress, både let og alvorlig stress
Voldsomme hændelser	Voldsomme hændelser, f.eks. en ulykke