



Referat

DTU's Hovedsamarbejdsudvalg

Mødedeltagere

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

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

Observatør: Jakob Brinkø Berg

Sekretariat: Lars Villadsen, Line Stavnsbo (referent)

Gæster: Jes Herbert (AFR), Johan Dyhrberg (AIT), Rikke Simonsen (AIT) og Mads Henrik Bang (AIT) samt Nina Fog (HR)

2. september 2025

Journal nr. xxx

lins

Fraværende

Jörg Hübner, Lene Knudsen

HSU-møde den 2. september 2025 kl. 12.30-16.00

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra ordinært møde den 23. maj 2025
3. Afrapportering på Whistleblower ordningen v. Jes Herbert
4. Serviceportalen v. Johan Dyhrberg, Rikke Simonsen og Mads Henrik Bang
5. Erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter v. Nina Fog
6. Økonomi v. Claus Nielsen
7. Evaluering af lønforhandlingsrunden 2025
8. Seniorpolitik
9. Orientering
10. Punkter fra HSU til LSU
11. Eventuelt

Rektor bød velkommen.

Rektor ønskede at benytte lejligheden til at lykønske Susanne Mossin, som er udnævnt til professor, hvilket betyder, hun påtager sig en ledelsesfunktion, hvorfor det samtidig betyder, at dette bliver hendes sidste HSU-møde. Rektor takkede Susanne Mossin for hendes store indsats gennem årene. Susanne Mossin kvitterede ligeledes for gennem årene at have bidraget til de forskellige dagsordener, som drøftes i HSU-regi.

Punkt 1. Godkendelse af dagsorden

[Dagsordenen](#) blev godkendt.

Punkt 2. Godkendelse af referat fra ordinært møde den 23. maj 2025

[Referatet](#) fra HSU-mødet den 23. maj 2025 blev godkendt.

Punkt 3. Afrapportering på Whistleblower ordningen v. Jes Herbert (AFRI)

Rektor bød Jes Herbert velkommen til.

Jes Herbert orienterede om status for 2024, hvor der er modtaget i alt syv indberetninger, hvilket er på niveau med antallet fra 2023. Jes Herbert bemærkede, at én yderligere sag ikke fremgår af den fremsendte oversigt, da den er indkommet uden om de sædvanlige kanaler.

I to af sagerne har DTU's kontor, der arbejder med forskningssikkerhed, været involveret, og én af disse verserer fortsat, supplerede Jes Herberg. Jes Herbert fremhævede en tendens til, at flere indberetninger relaterer sig til nære relationer, hvilket uanset omstændighederne kræver individuel sagsbehandling.

Annette Frøhling spurgte, om indberettere henvises til rette instans, når en sag afvises som værende uden for whistleblowerordningens rammer. Hertil svarede Jes Herbert, at dette sker, medmindre indberetningen er anonym, hvilket kan vanskeliggøre henvisning.

Stine Work Brodersen spurgte, om der i de aktuelle sager er tematikker, som den igangværende arbejdsgruppe, der arbejder med en retningslinje for nære relationer, bør tage højde for. Jes Herbert vurderede, at der pt. ikke er tydelige mønstre, men han vil vende tilbage, hvis der opstår relevante refleksioner.

Rektor understregede vigtigheden af retningslinjer, der muliggør en fælles sprogbrug, men uden at DTU blander sig i private relationer. Mette Wier udtrykte tilfredshed med, at arbejdsgruppen arbejder med, hvordan sådanne samtaler kan håndteres.

Mette Dyrdal spurgte til mulighederne for tilbagemelding ved anonyme indberetninger. Jes Herbert forklarede, at der altid foreligger en anonymiseret mailadresse, som kan benyttes til svar.



Peter Szabo rejste spørgsmålet om beskyttelse af medarbejdere mod uretmæssige anklager. Jes Herbert svarede, at der eksisterer en proces for håndtering af falske påstande.

Nina Kjærgaard Hendel oplever færre henvendelser, der lander i forkert regi, og fremhævede HR's indsats for at vejlede medarbejdere til rette instans.

Claus Nielsen bemærkede, at anonyme anmeldelser generelt er svære at håndtere, hvortil Rektor pointerede, at alvorlige konsekvenser forudsætter, at anmelder kan identificeres.

Susanne Mossin spurgte, om alle henvendelser har været på dansk. Hertil svarede Jes Herbert, at det ikke er tilfældet.

Søren Linderoth spurgte til håndtering af sager, hvor indberetningen til whistleblowerordningen samtidig er sendt til flere personer via cc. Jes Herbert kunne kun erindre ét konkret tilfælde. Søren Linderoth mente, at anonymitet er en vigtig del af ordningen, mens Nina Kjærgaard Hendel fremhævede, at det er mere transparent at vise, hvem henvendelsen er rettet mod, frem for en bcc-kultur.

Afslutningsvis nævnte Jes Herbert, at der også ses sager, hvor DTU hænges ud på sociale medier. I sådanne tilfælde kan DTU vælge at politianmelde, hvilket nyligt er sket.

Rektor takkede Jes Herbert for hans deltagelse.

Punkt 4. Serviceportalen v. Johan Dyhrberg, Rikke Simonsen og Mads Henrik Bang (AIT)

Rektor bød Johan Dyhrberg, Rikke Simonsen og Mads Henrik Bang velkommen til.

Mads Henrik Bang indledte med at takke for invitationen og nævnte, han i dagens anledning er akkompagneret af Johan Dyhrberg og Rikke Simonsen. Dernæst redegjorde Mads Henrik Bang for baggrunden for DTU's nye Serviceportal. Portalen er etableret som et single point of contact (SPOC) for administrative services, hvilket skal imødekomme oplevelsen af mange funktionspostkasser og skabe bedre overblik over sager. Desuden oplyste Mads Henrik Bang, at den tidligere platform stod over for end-of-life som følge af opkøb af leverandøren, hvilket har fremskynnet behovet for en ny løsning.

Der har været et behov og ønske hos AIT for at komme tættere på brugerne. Mads Henrik Bang erkendte, at der i udviklingen af serviceportalen har været en vis begejstring for teknikken, som ikke nødvendigvis har været ledsaget af tilstrækkelig brugervenlighed, hvorfor der arbejdes aktivt med at forbedre brugeroplevelsen, bl.a. gennem feedback fra en bredt sammensat referencegruppe, herunder dagligdagsbrugere.

Både Johan Dyhrberg og Rikke Simonsen bekræftede, at der arbejdes på en mere brugervenlig og overskuelig forside. Johan Dyhrberg orienterede om, der fx har været en opgradering i den forgangne weekend, som skulle forbedre hastighed og tilgængelighed, selvom der fortsat opleves langsom adgang – et kendt problem relateret til Microsoft, som svar på Anders Henry Nielsens spørgsmål om, det fortsat er en langsommelig adgang til Serviceportalen. Johan Dyhrberg oplyste, at man med fordel kan bruge Control F5 for at forkorte ventetiden.

Mads Henrik Bang forklarede, der arbejdes med Modern Best Practice og end-to-end processer for at undgå at videreføre gamle arbejdsgange i det nye system.

Både Nina Kjærgaard Hendel og Pia Lyhne fremhævede, at der er sket misforståelser omkring henvendelser til HR, og at ikke-ansatte fortsat skal kunne kontakte HR uden om portalen. Pia Lyhne oplyste, at HR's svartid er reduceret fra flere uger til 4-5 dage, hvilket har stor betydning for sagsbehandlingen. Anders Henry Nielsen anerkender, at der kan være behov for sagshåndtering for fx HR, men han oplever, at han som tillidsrepræsentant pludselig også blev ledt ind via Serviceportalen, og han er betænkelig ved at lægge et svar ind via Serviceportalen ift., hvem der kan kigge med. Hertil svarende Pia Lyhne, det afhænger af, hvad det er for en slags sag, der er tale om. Er der fx tale om en juridisk sag, vil der ikke være nogle ændringer i forhold til praksis, hvor henvendelse fortsat skal ske direkte via mail eller telefonisk. Pia Lyhne lytter sig til, der er dog behov for tydeligere kommunikation om, hvornår Serviceportalen skal anvendes, især i relation til tillidsrepræsentanter og følsomme sager.

Mette Dyrdal påpegede, at Serviceportalen fremstår som et sammensurium af dansk og engelsk. Rikke Simonsen bekræftede, at dette er under behandling. Susanne Mossin foreslog at gøre hjælpen i bunden af Serviceportalen mere synlig for ikke-superbrugere.

Mette Wier og Pia Lyhne fremhævede begge, at der naturligt vil være børnesygdomme ved at indføre nye IT-systemet, men at effekten af hurtigere sagsbehandling allerede kan mærkes.

Søren Linderoth bemærkede, at Serviceportalen rummer både IT- og HR-aspekter, og at visse brugere – fx ph.d.-vejledere – som har behov for juridisk bistand kan være usikre i forbindelse med brugen.

Rektor udtrykte tilfredshed med, at sagsbunkerne er blevet mindre, og understregede, at dette ikke må skyldes, at brugerne ikke kan finde rundt i Serviceportalen.

Rektor takkede Johan Dyhrberg, Rikke Simonsen og Mads Henrik Bang for deres deltagelse.

Punkt 5. Erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter v. Line Stavnsbo og Nina Fog (HR)

Rektor bød Nina Fog velkommen til.

Line Stavnsbo indledte med, at opgaven med erfaringsopsamlingen sker efter ønske fra HSU, hvor der tidligere har været aftalt, der skulle tilrettelægges en proces, når der har været afholdt to runder af henholdsvis DTU Trivselsdialog og DTU Ledelsesdialog. Der er planlagt en bred erfaringsopsamling i forskellige fora.

Nina Fog fokuserede særligt på formålet med DTU Trivselsdialogerne, da det er en metode til at sikre, at DTU er i compliance med lovpligtige krav om psykisk APV, og APV'en skal dokumentere, at der sker en struktureret dialog.

DTU Trivselsdialog (psykisk APV) styrker trivsel (arbejds miljøet) da metoden giver indsigt i en gruppes forskellighed, styrker relationer, skaber anledninger til handling samt giver mulighed for at bidrage til opfølgning forklarede Nina Fog.

Nina Fog forklarede, at der ønskes input fra HSU til følgende tre hovedoverskrifter:

1. Formål og ledelsesopbakning
2. Processen
3. Dokumentation og opfølgning

På baggrund af introduktionen havde HSU en proces med gruppedrøftelser. Inputtene i plenum vil indgå i den samlede brede erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter og danne basis for indhold til fællesseminaret for HSU og KAMU den 20. oktober 2025.

Følgende input blev delt i plenum.

1. Formål og ledelsesopbakning:
 - a. Der var opbakning/støtte til formålet med dialogkonceptet – det er den helt rigtige vej at gå.
 - b. Anerkendelse af betydningen af at det er direktøren, der går forrest og igangsætter processen, og selv er rollemodel i forhold til at holde fast i dialogen.
 - c. Fremhævede vigtigheden i at involvere LSU i planlægning (og på de enheder hvor de ikke er lagt sammen også involvere AMO)
 - d. Talte kort om, hvordan planlægningen af dialogen kan foregå fx at tage ph.d.'ere for sig.
 - e. Ser en udfordring med at sikre alle kommer til orde.
2. Processen:
 - a. Der opleves opbakning til processen, dog lidt blandet ift. VIP'erne og/eller udlændinge, der er her kortere tid (ikke så trænet i dialogen). En vis variation i hvordan HR faciliterer og en opmærksomhed på, at det også har været en ny rolle for flere af dem.

- b. Den umiddelbare reaktion på tredje bullet i spørgsmålet er nej (kan enhederne selv køre trivselsdialoger?). Men efter lidt drøftelse blev det tydeligt, at der er muligheder i den tilgang i de enheder, hvor der er aktører, der gerne vil selv, og hvor der er en fortrolighed med at tale om trivsel.
 - c. Dog blev det fremhævet, at HSU gerne ser, at HR er med til at rammesætte processen (planlægningen).
 - d. Forslag til at et LSU-medlem kunne deltage på dagen ift. opsamlingen, så vi sikrer en kontinuerlig opsamling.
3. Dokumentation og opfølgning:
- a. De udleverede værktøjer var nye for gruppen, så det kan kalde på noget mere synliggørelse af værktøjerne.
 - b. Der var et forslag om, at det skulle indarbejdes i årshjulet for LSU'erne for at sikre en mere systematisk opfølgning.
 - c. En mulighed kunne være at supplere LSU dagsordenen med halvårslige opfølgninger, Opmærksomhed på at dialogen er indlejret i DTU's samarbejde- og arbejdskultur (og kendetegner os som universitet).
 - d. Forslag om at DTU Trivselsdialog gøres endnu tydeligere for nye medarbejdere (obs på det interkulturelle).

Rektor takkede Nina Fog for hendes deltagelse.

Punkt 6. Økonomi v. Claus Nielsen

Rektor indledte punktet med, der er specielt et ønske fra HSU-B at høre noget omkring regeringens annoncerede spareprogram "flerårigt arbejdsprogram for staten", der indeholder administrative besparelser for universiteterne.

Claus Nielsen orienterede om, at der afholdes bestyrelsesmøde den 30. september, hvorefter HSU vil kunne modtage det tilhørende materiale. Claus Nielsen oplyste, at vi efter 2. kvartal ligger en smule efter budgettet, hvorfor enhederne er blevet pålagt at overholde budgetterne – med fokus på et nulresultat.

Vedrørende de administrative besparelser udtrykte Claus Nielsen sin undren over den begrundelse og det narrativ, der ligger til grund for antagelsen om vækst i det administrative personale. Claus Nielsen påpegede, at narrativet er misvisende og henviste til et [LinkedIn-opslag](#), han har lavet om emnet. Ministeriets beregninger er baseret på data fra statens systemer, hvor medarbejdere er kategoriseret via DISCO-koder¹, og udviklingen er målt fra 2019-2023 forklarede Claus Nielsen. Claus Nielsen vurderer, at denne metode ikke giver et retvisende billede, og at DTU dermed bliver målt på et forkert grundlag. Claus Nielsen bemærkede, at der

¹ Alle medarbejdere skal have en arbejdsfunktion (DISCO-kode), der beskriver indholdet af deres arbejde

faktuelt ansættes marginalt færre TAP pr. VIP, og at besparelserne ikke fordeles ud fra performance eller fx STÅ. Claus Nielsen bemærkede, at andelen af akademikere i administrative funktioner generelt er steget på tværs af brancher.

Claus Nielsen har deltaget i et møde i ministeriet, som dog ikke har givet større klarhed om tolkningen af forskningsadministration. Claus Nielsen gav udtryk for, han er spændt på den metodik, der vil blive anvendt fremadrettet, og bemærkede, at billedet pt. er uklart. Det positive er, at der er et ønske om at føre midler tilbage til universiteterne, men ikke hvis det sker ved at konvertere basismidler til forskningsmidler bemærkede Claus Nielsen. Ministeriet fremstår ligeledes usikre på området rundede Claus Nielsen af.

Peter Szabo spurgte, om det er muligt at adskille det tekniske administrative personale (TAP'ere) efter funktion, fx dem med forskningsfaglige opgaver. Claus Nielsen svarede, at han er usikker på præcisionen i valget af DISCO-koder, der indberettes.

Stine Work Brodersen ville på vegne af medarbejderrepræsentanterne gerne kvittere for Claus Niensens debatindlæg på LinkedIn og understregede vigtigheden af synliggørelsen.

Søren Linderorth takkede ligeledes for debatindlægget og udtrykte bekymring for, om besparelserne kan føre til øget brug af eksterne konsulenter frem for interne kompetencer. Claus Nielsen svarede, at DTU i mange år har arbejdet på at finde en balance mellem outsourcing og in-house løsninger.

Rektor afsluttede punktet med at konstatere, at der på nuværende tidspunkt er begrænset ny information at dele.

Punkt 7. Evaluering af lønforhandlingsrunden 2025

Annette Frøhling indledte punktet med at kvittere for, at begge parter har udarbejdet notater, som danner grundlag for dialog om udfordringer og mulige forbedringer i processen.

Annette Frøhling gav herefter en opsamling på medarbejdersidens input

- Selvindstillingsskemaet:
Det digitale skema blev generelt positivt modtaget, men der var udfordringer med formatering og tydelighed omkring afsendelse, hvorfor det formodes, at arbejdsgruppen arbejder videre med mulige forbedringer.
- Puljen:
Der er rejst kritik af niveauet af puljen særligt den til varige lønforbedringer.

- Proces og gennemsigtighed:
Medarbejdersiden har et ønske om indsigt i, hvem der har selvforhandlet samt adgang til resultaterne.
Medarbejdersiden havde et spørgsmål til, hvem der beslutter den lokale proces (antal møder, deltagere mv.). Hertil præciserede Pia Lyhne, at den lokale proces fastlægges af den enkelte enhed i samarbejde med LSU. Pia Lyhne supplerede, at HR fortsat ønsker at være en del af forhandlingsprocessen lokalt for at sikre adgang til masterarket og derved undgå tilbage-rulning og sikre kvalitet, hvilket medarbejdersiden støtter. Flere medlemmer fremhævede, at HR's deltagelse øger professionalisme og understøtter enhederne.

Pia Lyhne gav dernæst en opsamling på HR's evaluering

- Overordnet proces:
HR vurderer, at processen forløb smidigt trods en mindre pulje og udsættelse af forløbet med en måned. Taskforce-tilgangen blev fastholdt og opleves som værdifuld.
- Digitalisering og effektivisering:
Det nye digitale selvindstillingsskema har optimeret den administrative proces, men der arbejdes videre med forbedringer. Fremadrettet planlægges digitalisering af lederindstillingsskemaer og optimering af lønforhandlingsarket for at forenkle datahåndtering.
- Overholdelse af lønstrukturer:
HR konstaterer, at enkelte enheder ikke følger lønstrukturerne, hvilket kræver fortsat fokus i samarbejde med tillidsrepræsentanterne, hvilket Bastian Epp var nysgerrig på at vide mere om, hvordan HR vil dæmme op herfor. Anders Henry Nielsen påpegede i den sammenhæng på udfordringer med lønindplacering, især for nyuddannede. Anders Henry Nielsen bemærkede, at DTU generelt er et lavtlønsområde i staten. Pia Lyhne fremhævede, at implementeringen af løngennemsigthedsdirektivet vil give større indsigt.

Pia Lyhne rundede af med at udtrykke et ønske om, at HR's interne arbejdsgruppe fortsætter det tætte samarbejde med medarbejdersiden og ser på muligheder for yderligere automatisering.

Rektor afsluttede punktet med at understrege, at de fremførte synspunkter er relevante og vigtige for det videre arbejde.

Punkt 8. Seniorpolitik

Nina Kjærgaard Hendel indledte punktet med, at HR har fremsendt en opdatering af DTU's nuværende retningslinje for senior- og fratrædelsesordninger, som følge af det opdaterede cirkulære om seniorordninger af 5. november 2024. I den

forbindelse har retningslinjen været sendt til organisationerne, og svarene er delt med HR.

Nina Kjærgaard Hendel gengiver organisationernes påpegning af, at DTU's nuværende seniorpolitik ikke er i overensstemmelse med gældende lovgivning og cirkulærets krav om en lokal seniorindsats, der skal bidrage til udvikling og fastholdelse af seniorer. Der udtrykkes bekymring for, at formuleringer om tilbageholdenhed med fastholdelsesbonuser og seniordage kan modarbejde dette formål.

Rektor pointerer, at DTU ikke må diskriminere på baggrund af alder, da der ikke eksisterer en øvre afgangsalder på universitetet. Pia Lyhne bemærker, at der er uenighed om hensigterne bag DTU's seniorpolitik.

Mette Wier henleder opmærksomheden på, at justeringer i hensigtserklæringerne kan have betydelige konsekvenser.

Nina Kjærgaard Hendel foreslår, at der nedsættes en arbejdsgruppe under HSU med repræsentanter fra medarbejdersiden, HR og ledelsen, for at sikre en bred og balanceret tilgang til seniorpolitikken.

Rektor tilkendegiver, at DTU bør have en ordentlig og værdig seniorpolitik, som understøtter fastholdelse og respekt for medarbejdernes livsfaser.

Susanne Mossin fremhæver, at en seniorpolitik skal favne bredt og inkludere forskellige medarbejdergrupper.

Peter Szabo understreger, at seniorpolitikken ikke kun handler om overgang til pension, men også om at gøre det attraktivt at fortsætte på arbejdsmarkedet og skabe bedre balance i arbejdslivet.

Pia Lyhne henviser til cirkulæret, hvor det fremgår, at det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der foreligger en seniorpolitik.

Jan Horne Hansen bemærker, at overenskomsten giver mulighed for seniordage, og at en restriktiv tilgang kan forhindre positive effekter som fx kan reducere sygefravær.

Pia Lyhne afslutter punktet med, at HR vil tage initiativ til at etablere en arbejdsgruppe med deltagelse fra både medarbejdersiden og ledelsesrepræsentation. Annette Frøhling supplerer, at medarbejdersiden vil vende tilbage med repræsentanter til gruppen.

Punkt 9. Orientering

- **Studieoptag 2025 v. Rektor**

Rektor orienterede om der er optaget 2037 nye studerende på en af DTU's mange diplomingeniør- eller civilbacheloruddannelser. Der har været et fald i optaget, hvilket skal ses i lyset af sektordimensioneringen. Der er været lille stigning i en søgning af kvinder på både civilbachelor- og diplomingeniøruddannelsen. DTU har modtaget mange velkvalificerede ansøgere og det er ærgerligt, DTU ikke kan optage og uddanne flere.

- **Teknisk Universitets Hospital (TUH) v. Rektor**

Rektor orienterede om det samarbejde, der for cirka et år siden blev indledt mellem DTU og Region Hovedstaden, som har til formål at skabe et samarbejde og skal skabe et fælles forsknings- og innovationsmiljø i den absolutte top, der skal være med til at transformere sundhedsvæsenet gennem uddannelse, innovation, forskning og behandling.

Rektor fremhævede, at samarbejdet nu vækker interesse uden for Danmark. Samarbejdet har også ført til, at DTU nu kontaktes af andre aktører, herunder kolleger fra Kalmar, som ønsker at drage nytte af DTU's erfaringer.

Rektors ambition har fra starten været, at mindst én patient skal kunne sige: *"Jeg blev hurtigere rask på grund af TUH"*. Initiativet har desuden haft en positiv effekt både i forhold til innovation og rekruttering. Afslutningsvist blev det bemærket, at Region Hovedstaden snart ændrer navn til Region Øst.

- **DTU DEI Community v. Annette Frøhling**

Annette Frøhling orienterede om, at der fra medarbejdersiden er udpeget to repræsentanter til DTU DEI Community, som er Jan Horne Hansen og Taja Andersen Brenneche.

- **Fejring af DTU's 200 års dag i 2029 v. Annette Frøhling**

Annette Frøhling orienterede om, at Bastian Epp er udpeget som medarbejderrepræsentant til styregruppen for fejringen af DTU's 200 års jubilæumsdag i 2029.

Punkt 10. Punkter fra HSU til LSU

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

- Serviceportalen

- Erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncept
- Evaluering af lønforhandlingsrunde 2025

Annette Frøhling nævnte, hun ligeledes har set ind i de seneste HSU-møder, hvor hun i sin sammenfatning vil inkludere DTU-kreditkorttransaktioner fra marts mødet samt Diversitetsrapporten 2024, delpolitik ved krænkende adfærd, retningslinje for krænkende adfærd samt guideline håndtering af ved krænkende adfærd og endelig Psykologrådgivningens Årsrapport 2024 fra maj mødet.

Punkt 11. Eventuelt

Stine Work Brodersen tilkendegav, at medarbejdersiden på deres formøde havde drøftet, hvorvidt DTU Family Day blev afholdt i år. Pia Lyhne oplyste, at arrangementet er bortprioriteret som følge af besparelser på HR's budget, hvortil Stine Work Brodersen udtrykte ærgrelse. Pia Lyhne tilkendegav samtidig, at hun ikke er uenig i de betragtninger, der blev fremført på mødet.

Stine Work Brodersen bemærkede, at der fortsat fremgår information om DTU Family Day på DTU's hjemmeside, hvilket bør korrigeres. Nina Kjærgaard Hendel henledte opmærksomheden på, at der er modtaget flere henvendelser vedrørende arrangementet, og understregede, at man ikke bør undervurdere den branding-værdi, dagen bidrager med.

Rektor tilføjede, at DTU Family Day er en god anledning for nye medarbejdere til at møde DTU, som organisation og opleve en følelse af stolthed. Rektor foreslog desuden, at der eventuelt kan undersøges muligheder for ekstern finansiering af arrangementet.

Rektor rundede af og takkede for i dag.