

## KONCERN ARBEJDSMILJØUDVALGET (KAMU)

### MØDEREFERAT

**Dato: Mandag den 2. marts 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

Instituddirektør, Claus Helix-Nielsen, DTU Sustain

Instituddirektør, Erling Halfdan Stenby, DTU Kemi

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

Studerende, Hans Christian Maturell Henriksen, Polyteknisk Forening

Chefkonsulent, Nina Kjærgaard Hendel, DTU Sundhedsteknologi, HSU, observatør

#### **Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet**

Sektionsleder, Lars Villadsen, CAS AB

Udviklingskonsulent, Simone Clauwaert, CAS AB

Organisationskonsulent, Nina Fog, Koncern HR

#### **Fraværende**

Studerende, Anders Strøbæk, Polyteknisk Forening

Lektor, Bastian Epp, DTU Sundhedsteknologi, HSU, observatør

---

#### **Dagsorden**

##### **1. Velkomst v/ Rektor Anders Bjarklev**

- a) Velkommen til nyt KAMU medlem og ny observatør fra HSU - kort præsentationsrunde  
Rektor og KAMU bød velkommen til Nina Kjærgaard Hendel, der på dagens møde trådte ind for Bastian Epp, som observatør fra HSU. Derudover blev nyt medlem i KAMU Hans Christian Maturell Henriksen, Polyteknisk Forening, budt velkommen, og KAMU foretog en kort præsentationsrunde.

- b) Godkendelse af referat fra forrige KAMU møde  
*Bilag 1: Referat fra KAMU møde den 01.12.2025*  
Referatet fra forrige KAMU møde blev godkendt uden kommentarer.
- c) Godkendelse af dagsorden  
Dagsorden til indeværende KAMU møde blev godkendt uden kommentarer.

## 2. **Safety Moment** v/ Lars Villadsen, CAS AB

Lars gennemgik overordnet DTU's ulykkesstatistik 2025 (LTIF), samt informerede om udviklingen i ulykkesstatistikken på DTU fra 2018-2025 (se slide).

LTI angiver antal ulykker, som har medført fravær ud over dagen for ulykken, og LTIF (Lost Time Incident Frequency) angiver antal arbejdsulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (ulykkesfrekvens).

I 2025 ses en tydelig positiv tendens med et lavere antal af fraværsdage efter arbejdsulykker (LTI), og ulykkesfrekvensen er fortsat relativt lav.

I 2025 blev der på DTU anmeldt 11 arbejdsulykker med fravær, som medførte i alt 42 fraværsdage. Det resulterer i en LTIF på 0,9, som er under målsætningen på 1. Visionen er altid nul ulykker.

I 2024 blev der på DTU anmeldt 12 ulykker med fravær, 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 i 2025 udgjorde knap halvdelen faldulykker.

Det samlede antal registrerede nærved-hændelser på DTU er steget i forhold til 2024.

I 2025 blev der registreret 98 nærved-hændelser mod 66 i 2024. Stigningen skyldes et øget fokus fra universitetsenhederne på at registrere disse hændelser.

Der er ikke offentlige tilgængelige tal fra de andre universiteter, men ifølge statistik fra Dansk Arbejdsgiverforening har DTU en lavere LTIF sammenlignet med andre brancher (se slide).

KAMU drøftede arbejdsulykker og indrapportering af nærved-hændelser på DTU. Stigningen i indrapportering af nærved-hændelser på DTU ses positivt i forhold til en mere moden registreringskultur med fokus på forebyggelse, men at der stadig er plads til væsentlig forbedring. Det er positivt, at LTIF er lavt – også set i lyset af at DTU varetager mange forskellige risikable processer, og der starter mange nye studerende på DTU hvert år. Det er vigtigt med en stor opmærksomhed på, at ingen medarbejdere og studerende kommer ud for en ulykke.

Udover et fokus på ulykker og nærved-hændelser er det også vigtigt med en opmærksomhed på fravær, der ikke omhandler ulykker. En proaktiv dialog om et trygt, sundt og inkluderende arbejdsmiljø kan have en positiv effekt på trivsel og bidrage til at nedbringe fravær.

Rektor udtrykte en stor tak til alle, der bidrager til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det er vigtigt, at DTU fortsat har fokus på forebyggende indsatser, herunder at skabe læring fra ulykker og nærved hændelser med henblik på at undgå ulykker fremadrettet.

## 3. **Nyt fra Forperson** v/ Rektor Anders Bjarklev

- a) DTU's nye strategi  
DTU's nye strategi er vedtaget af bestyrelsen på møde i december 2025 og er gældende fra den 1. januar 2026. I løbet af foråret vil Rektor besøge alle universitetsenheder og informere nærmere om den nye strategi, og det kommende arbejde med at omsætte denne til initiativer og handling. Rektor ser frem til dialogerne på universitetsenhederne, og i forlængelse heraf vil bestyrelsen modtage en tilbagemelding om, hvordan strategien er blevet modtaget.

- b) Den geopolitiske situation

Der ingen oplysninger om, at medarbejdere eller studerende fra DTU opholder sig i de nye krigshærgede områder i Mellemosten. Der kan dog muligvis være medarbejdere og/eller studerende, som er berørte af situationen, hvis familie og/eller venner opholder i disse områder.

DTU har campus i Sisimiut i Grønland, hvor medarbejdere og studerende opholder sig til daglig. I forbindelse hermed er der nedsat beredskabsgrupper, som har fokus på den politiske udvikling omkring Grønland og løbende håndtering af situationen.

DTU har en opmærksomhed på, at krigs- og/eller krisehærgede områder i forskellige dele af verden kan have indflydelse på og berøre DTU medarbejdere/studerende. Passende omtanke og hensyn bør udvises ud fra konkrete situationsbestemte vurderinger.

- c) Risø og studerende  
Til sommer opstartes en ny diplomingeniøruddannelse i industriel teknologi på Risø. Forberedelser hertil er i fuld gang, og informationsmøde herom afholdes inden for den nærmeste fremtid.
- d) Studiemiljøudvalg  
Direktør i AUS, Ulrik Bak Nielsen, har informeret, at studiemiljøarbejdet er i gang med at blive reorganiseret. KAMU vil blive orienteret, når der er nyt herom.

#### 4. Nyt fra Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet v/ Lars Villadsen, CAS AB og Nina Fog, 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 Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan 2026, kandidater til DTU's Arbejdsmiljøpris, DTU's fokus på neurodiversitet, DTU's Health & Safety E-learning, samt sikringsrum på DTU.

Kommunerne er administrativt ansvarlige for sikringsrummene, og der er iværksat et landsdækkende eftersyn af rummenes tilstand. Lyngby-Tårnby kommune er kommet hurtigere i gang med kortlægningen af sikringsrum, end Roskilde kommune og Ballerup kommune, hvorfra DTU endnu ikke har modtaget nogen henvendelse.

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

- b) Status på DTU Health & Safety E-learning projekt  
DTU Health & Safety E-learning er færdigudviklet, og den har været sendt i pilot hos mere end 70 medarbejdere og studerende, herunder KAMU (se slide).

E-learningen er baseret på en digital læringsplatform med forskellige muligheder for gamifications. I e-learningen er der udviklet en række forskellige 3D-miljøer afspejlende DTU's campus miljø, og hvert miljø indeholder flere scenarier med opgaver og informationer, der er vigtige for en fælles viden og forståelse for sikker adfærd og en forebyggende arbejdsmiljøkultur på DTU.

E-learningen henvender sig til både medarbejdere, studerende og gæster, og den giver en overordnet introduktion til et bæredygtigt arbejds- og studiemiljø på DTU. Den erstatter således ikke konkret/specifik oplæring og instruktion, som fortsat varetages lokalt på universitetsenhederne.

DTU Health & Safety E-learning tilgås som app på mobil/tablet. Den tager ca. 15-20 min at gennemføre med mulighed for pause undervejs. E-learningen er oversat til engelsk, og den implementeres på DTU i løbet af foråret - først for medarbejdere, og dernæst studerende samt gæster.

Indledende informationsmøder afholdes for Arbejdsmiljøkoordinatorkoordinator-netværket, hvor der informeres om plan for implementering (se slide), og det er muligt at læse om e-learningen på [DTU Inside](#), hvor der også findes en guide til downloading af app, samt Q&A.

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. I forlængelse af sommeren vil KAMU få en tilbagemelding på, hvor mange har gennemført e-learningen.

- c) Etablering af Emergency Management Forum (EMF)  
Den generelle samfundsudvikling understreger DTU's beredskabsplans forventning om, at organisationen fastholder, udvikler og vedligeholder kompetencer og kapacitet til krisehåndtering.

Dette omfatter opbygning af viden og erfaring med krisehåndtering, samt styrket samarbejde på tværs af DTU's organisation.

For at imødekomme dette har DTU's sikkerhedsudvalg (SiFI - Sikkerhed i Forsknings- og Innovationsaktiviteter) etableret et Emergency Management Forum under CAS Arbejds miljø & Beredskabs ledelse.

Formålet er at samle og træne relevante personer, som kan indgå i en pulje af fremtidige bidragsydere til krisehåndtering, hvorfra DTU's ledelse kan rekruttere. Forummet sammensættes af repræsentanter fra de koncernfunktioner, der forventes at blive involveret i krisehåndtering. En helhedsorienteret beredskabsplanlægning bevæger sig grundlæggende inden for 9 centrale områder for en hensigtsmæssig strukturering af beredskabsarbejdet (se slide).

d) Psykisk beredskab

DTU har en opmærksomhed på, at verden er i forandring og tiltagende kompleks. DTU har fokus på både det fysiske og psykiske beredskab, og dette arbejde fortsættes i EMF.

I forhold til det psykiske beredskab er der på DTU en opmærksomhed på, at det skal ud og leve i ledelsesstregen. En vigtig opgave i arbejdet med det psykiske beredskab er at skabe ro og transparens, blandt andet ved at hjælpe med:

- at reducere angst og få talt om det, der skaber utryghed.
- at sætte ord på det vi frygter - ofte (irrationelle) følelser, og/eller reaktivering af mindre traumer.
- at undgå utryghed smitter (samle medarbejdere i fællesskaber, da isolation forstærker utrygheden).

KAMU drøftede håndtering af forskellige episoder (herunder kommunikationsaspektet), blandt andet i forbindelse med undervisning. Når det er muligt, vil være nyttigt, hvis der kunne udarbejdes en fælles DTU praksis. De enkelte episoder kan dog være meget forskellige, og de kræver en situationsbestemt håndtering.

Dette understreger vigtigheden i, at DTU etablerer et beredskab med forskellige ressourcepersoner, der bekendt med, hvordan de skal agere, og hvilke niveauer, der skal aktiveres i forskellige scenarier.

e) DTU DEI Day

To gange om året afholdes der DTU DEI DAY med inspirationsoplæg og workshops. Temaet skifter fra gang til gang. I november 2025 var temaet neurodiversitet, og den 12. marts 2026 afholdes næste DTU DEI Day med temaet "Kønsdiversitet".

Medlemmer af DTU DEI Community har fortrinsret til dagen - en måned forinden åbnes der dog op for tilmelding til frie pladser (hvis du ikke er medlem af DTU DEI Community).

DTU DEI Community er et fællesskab, hvor medlemmer fra administrationen, enheder, institutter og centre, HSU, diverse netværk og udvalg samles om den fælles interesse i og arbejde med diversitet, lighed og inklusion (DEI) på DTU.

f) Intern kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø

Et godt psykisk arbejdsmiljø er et anliggende for alle, og formålet med den interne kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø er at opnå fælles viden og styrke kompetencer i forhold til indsatsen for trivsel og psykisk arbejdsmiljø på DTU.

Under forløbet bliver flere emner adresseret (se slide), herunder:

- AMO i forandring - roller og ansvar (HSU, KAMU, APV, ASU etc.)
- Dialog, samarbejde og håndtering af konflikter
- Neurodiversitet (viden og værktøjer)
- Krænkende adfærd (og sprogbrug der styrker en inkluderende kultur)
- Stress (inkl. værktøjer til prioritering og mere balance)
- Sexisme og DEI

Der har generelt været positive erfaringer og tilbagemeldinger fra de afviklede kursusforløb i 2025, og der er planlagt nye kursusforløb i 2026:

- 16. og 17. marts 2026
- 22. og 23. september 2026

Kurset kan tilgås via [DTU Inside](#) og er et tilbud til alle i DTU's arbejdsmiljøorganisation, samt interesserede i samarbejdsorganisationen.

Kompetenceudviklingsforløbet er en indsats, som indgår i KAMU handleplan frem til og med 2028. KAMU er styregruppe samt projektejer, og AHR er lead på forløbet.

## Pause

### 5. DTU's dialogkoncepter v/ Nina Fog, Koncern HR

DTU arbejder dialogbaseret med ledelse og trivsel, fordi:

- vi kun kan handle på det, vi siger højt
- mennesker trives bedst, når vi taler om, hvordan vi har det
- forskning viser, at trivsel understøtter performance
- vi gennem dialog træner at lytte, spørge, samt få og give feedback

I 2025 har der været en erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter, hvor mange interessenter er blevet hørt og kommet med tilbagemeldinger.

Erfaringsopsamlingen viste, at dialog kræver tid, tillid og træning. Direktør og øverste ledelse er vigtige rollemodeller, og ved dialog om trivsel findes der ikke resultater med "2 streger under", idet mennesker er forskellige - også i forhold til, hvad der gør, at vi trives og performer.

Andre input under erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter (se slide):

- Opbakning til dialog (selv når det er svært)
- Lederne kender ikke værktøjerne
- Svært at skelne mellem koncepter og finde rundt i årstal

Hvad kan ændres:

- Tydeliggøre at det ikke er et HR koncept
- Styrke HR partner / facilitatorrollen
- Styrke DTU's arbejdsmiljø (fælles om APV)

Hvordan kan der arbejdes videre:

- Gøre det mere enkelt (ift. årstal)
- Træne dialog og feedback (løbende)
- Strammere struktur omkring opfølgning

En arbejdsgruppe med repræsentanter fra KAMU, HSU, CAS og HR har arbejdet videre med input fra erfaringsopsamlingen og er kommet med anbefalinger i forhold til, hvordan koncepterne kan styrkes. Anbefalingerne er præsenteret for en styregruppe (bestående af Claus Nielsen, Pia Lyhne, Ander B. Møller og Malene Kirstine Holst) den 20. februar 2026, og de videre anbefalinger drøftes med direktionen i marts 2026. De tiltag, som direktionen beslutter at implementere for at styrke DTU's dialogkoncepter, vil blive kommunikeret og implementeret gennem ledelsesstrengen, arbejdsmiljøorganisationen, AMK-netværk, støttet af HR partneren og i samarbejde med KAMU og HSU. Anbefalinger forventes at konkretisere de organisatoriske tiltag i efteråret 2026.

KAMU drøftede i plenum forskellige overvejelser og refleksioner i forhold til DTU's dialogkoncepter, herunder blandt andet:

- Tydeligere og mere simpel struktur er vigtig.
- Opsamling og feedback er altafgørende.
- Dialog og spørgeskema er gode metoder at kombinere ved APV - supplerer hinanden konstruktivt.
- DTU styrker APV arbejdet ved fremadrettet at sikre et bedre samspil mellem kvalitative og kvantitative input, og tager fortsat afsæt i at alle input følges op af dialog.

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

Emner på seneste kvartalsmøde i Arbejdsmiljøkoordinatorknetværket omhandlede blandt andet:

- DTU's ulykkesstatistik 2025
- DTU's sygefravær - bemærkninger hertil:
  - DTU's sygefravær ligger under gennemsnittet ifølge oplysninger fra i de [offentlige statistikker](#) (tal fra 2024).
  - TAP registrerer oftere fravær end VIP - dette kan skyldes mange forskellige faktorer fx registreringspraksis.
  - På tværs af DTU er der stor variation i registreringen af fravær.
- Fælles seminar mellem HSU og KAMU
- Erfaringsopsamling på DTU's dialogkoncepter - bemærkninger hertil:
  - mere enkelt model foretrækkes (3-årigt rul - fysisk APV/psykisk APV/ledelsesevaluering)
  - det er vigtigt med en god opfølgning
  - alle har en rolle og et ansvar

## 7. Godkendelse af Årsberetning for Arbejdsmiljø på DTU 2025

a) Generel præsentation v/ Lars Villadsen, CAS AB og Nina Fog, Koncern HR

*Bilag 3: Årsberetning for Arbejdsmiljø (afrapportering fra Psykologrådgivning følger senere)*

KAMU blev præsenteret for Årsberetning for Arbejdsmiljø på DTU 2025. Den endelige godkendelse af årsberetningen vil foregå på KAMU møde den 28. maj 2026.

Lars præsenterede DTU's ulykkesstatistikken for 2025, hvor der blev anmeldt 11 arbejdsulykker med fravær, som medførte i alt 42 fraværsdage. Det resulterer i en LTIF på 0,9, som er under målsætningen på 1.

I 2024 blev der på DTU anmeldt 12 ulykker med fravær, 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.

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

- Der blev anmeldt 22 faldulykker (ca. 1/3) med og uden fravær, hvilket er på næsten samme niveau som i 2024. Årsagerne til disse var glatte veje/underlag, niveauforskelle, uopmærksomhed under færden på trapper, samt snublen over genstande.
- Antallet af sårskader ved håndtering af emner fortsætter fra de forgangne år (ca. 1/3). Alt i alt blev der anmeldt 20 ulykker.
- Det samlede antal registrerede nærved-hændelser på DTU er steget i 2025 i forhold til 2024. I 2025 blev der registreret 98 nærved hændelser mod 66 i 2024. Stigningen skyldes øget fokus fra universitetsenhederne på at registrere nærved hændelser.

KAMU drøftede statistikken og vigtigheden i at rapportere nærved-hændelser, som i 2025 er steget med ca. 1/3. Nærved-hændelser kan have et bredt fokus på at afhjælpe og forebygge risikable situationer, og de kan omhandle både det fysiske/psykiske arbejdsmiljø.

Det er vigtigt med en positiv omtale af nærved-hændelser med et fokus på læring og forebyggelse uden at "pege fingre". Indmelder af nærved-hændelser - medarbejdere såvel som studerende - bør opleve en positiv kommunikation og tilbagemelding, at der vil blive fulgt op på indmeldingen lokalt på universitetsenheden (i AMU/ASU).

Rektor understregede, at det er vigtigt med et fokus på sikkerhed og forebyggelse, så vi alle kommer sund og sikkert hjem fra arbejde/studie.

## **8. Arbejdsmiljøprisen 2026 - udvælgelse af vinder v/ Lars Villadsen, CAS AB**

*Bilag 4: Kandidatindstillinger til Arbejdsmiljøprisen 2026*

KAMU drøftede de indstillede kandidater til DTU's Arbejdsmiljøpris 2026 og udpegede en vinder. Vinderen af prisen offentliggøres og hædres ved årsfesten den 24. april 2026, hvor vedkommende får overrakt prisen af Rektor.

De øvrige kandidater til prisen vil blive hædret på KAMU møde den 28. maj 2026.

Næste år ønsker KAMU et ekstra fokus det psykiske arbejdsmiljø ift. kommunikation om arbejdsmiljøprisen.

## **9. Bordet rundt**

- Forslag til at KAMU beskriver kriterier for indstilling til DTU's Arbejdsmiljøpris
- Strømafbrydelse i 2. kvadrant i flere timer uden varsling - det er vigtigt at brugerne af bygningerne blive informeret.

## **10. Eventuelt**

Af og til foretages der tests af raketmotorer på DTU campus, hvor DanSTAR har gennemført passende risikovurderinger for aktiviteten i samarbejde med Lyngby-Taarbæk kommunes beredskab.