



## KONCERN ARBEJDSMILJØUDVALGET (KAMU)

### MØDEREFERAT

**Dato: 27. maj 2025**

**Tidspunkt: Kl. 14.30-17.00**

**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

Koordinator, Henrik Jensen, AIT

Laborant, Bodil Madsen, DTU Fødevarerinstitutionen

Sekretariatsleder - NEST, Malte Marcussen, DTU Wind

Laboratorietekniker, Majken Becker, DTU Nanolab, arbejdsmiljøkoordinator

Studerende, Anders Strøbæk, Polyteknisk Forening

Studerende, Jacob Birkjær Marcussen, Polyteknisk Forening

#### **Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet**

Sektionsleder, Lars Villadsen, CAS AB

Udviklingskonsulent, Simone Clauwaert, CAS AB

Konsulent, Anders Jacobsen, Koncern HR

#### **Fraværende**

Instituddirektør, Malene Kirstine Holst, DTU Engineering Technology

Ledelsessekretær, Annette Frøhling, DTU Construct, næstforperson for HSU, observatør

#### **Gæster**

Camilla Rygaard-Hjalsted, Dekan for bæredygtighed, diversitet, inklusion og talentudvikling

Jan Wittrup Gundorf, psykolog, Koncern HR

Ditte Kirstine Andersen, specialkonsulent, APR

---

## Dagsorden

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

- a) Godkendelse af referat fra forrige KAMU møde

*Bilag 1: Referat fra KAMU møde den 03.03.2025*

Referatet fra forrige KAMU møde blev godkendt uden kommentarer.

- b) Godkendelse af dagsorden

Punkt 4.c *DTU's Bæredygtighedsrapport* blev tilføjet til dagsorden, som herefter blev godkendt uden yderligere kommentarer.

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

Lars informerede om en dom afsagt i Højesteret den 2. maj 2025 med betydning for, hvornår man ved hjemmearbejde er omfattet af arbejdsskadesikringsloven.

En medarbejder arbejdede hjemmefra, og i forbindelse med arbejdet faldt medarbejderen over en kasse.

Ved tidligere afgørelse i Ankestyrelsen blev skaden ikke vurderet som en arbejdsskade, idet styrelsen lagde vægt på, at medarbejderen i sit private hjem var faldet over en kasse, som ikke havde nogen forbindelse til medarbejderens arbejde.

Højesteret fandt, at ulykken skete på et tidspunkt, hvor den tilskadekomne var i færd med at udføre sit arbejde, og at ulykken må anses for en arbejdsskade.

Det fremgår af arbejdsskadesikringsloven, at der ved en arbejdsskade forstås en ulykke, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under.

Højesteret fandt, at det forhold, at hun faldt over en privat genstand i sit hjem, ikke i sig selv gav grundlag for at fravige dette udgangspunkt.

Højesteret bemærkede herved, at arbejdsgiveren har ansvaret for arbejdspladsens indretning og et sundt og sikkert arbejdsmiljø, også når arbejdet foregår i medarbejderens hjem.

KAMU drøftede dommen, og på DTU har alle medarbejdere ret til en dialog med egen leder, hvor de kan drøfte ønsker til mere fleksibilitet i arbejdsdagen, herunder muligheder for (og ikke ret til) at arbejde hjemmefra. Dialogen er en vigtig del af et bæredygtigt arbejdsliv, hvor fleksibilitet balanceres med et hensyn til arbejdsopgaver og det kollegiale fællesskab.

Lars oplyste, at der på [DTU Inside](#) kan findes en guide til dialog mellem leder og medarbejder i forbindelse med indretning og arbejdsmiljø ved hjemmearbejdspladsen.

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

- a) Diplomingeniøruddannelsen afkortes ikke

En reform for fremtidens professionsbachelorere er landet. Politikerne har lyttet til universiteterne og dropper en forkortelse af diplomingeniøruddannelsen. Samfundet vil fortsat få glæde af diplomingeniører med en 3,5 år lang uddannelse, samt civilingeniører med en 5 års lang uddannelse.

Rektor udtrykte stor tilfredshed med, at vi kan beholde de gode ingeniøruddannelser uden afkorting, og at man politisk har lyttet til gode argumenter, samt prioriteret kvalitet og kompetencer i fremtidige ingeniøruddannelser.

- b) Det geopolitiske landskab - samarbejdsmuligheder EU/globalt - USA forskere og DTU (DTU's strategi) - udveksling af studerende  
Den 21. maj besøgte Uddannelses- og Forskningsminister, Christina Egelund, DTU for at drøfte forskningssikkerhed med DTU's medarbejdere. Sammen med en repræsentant fra PET drøftede forskningsministeren den komplekse problemstilling forskere står i, når de skal navigere i krydsfeltet mellem fremragende samarbejde på tværs af grænser og samtidig forholde sig til den evigt forandrende geopolitiske situation og deraf følgende sikkerhedskrav og -forventninger. Ved besøget var der særligt fokus på de konkrete problematikker, der findes netop på DTU.

I takt med den geopolitiske udvikling har DTU justeret reglerne for internationale samarbejder og indført retningslinjer for risikovurderinger i forhold til rekruttering af internationale medarbejdere. Rektor understregede vigtigheden i skærpelse af DTU's risikovurderinger på grund af sikkerhedsmæssige årsager. Det er DTU's mission at være til gavn for det danske samfund, og det betyder på den ene side, at DTU fortsat skal samarbejde på det højeste internationale niveau. På den anden side er det nødvendigt med en øget opmærksomhed på informationssikkerhed og beskyttelse af oplysninger for at hindre uautoriseret adgang, brug og videregivelse.

Det kan skabe en udfordring for DTU i højere grad end tidligere, men det kan også være en udfordring for den enkelte medarbejder/studerende.

KAMU og Rektor drøftede ovenstående, og fremadrettet vil der være visse jobfunktioner og opgaver på DTU, som kun vil kunne varetages af medarbejdere, der har en form for sikkerhedsgodkendelse.

I højere grad end tidligere vil der være en kontrolleret og begrænset adgang til data, men der vil selvfølgelig være adgang til relevant data, som arbejdet/studiet kræver. Rektor understregede, at det naturligvis fortsat er muligt at forske og undervise, samt gøre karriere på DTU.

4. **Nyt fra Koncern Arbejdsmiljøsekretariatet** v/ Lars Villadsen, CAS AB og Anders Jacobsen, Koncern HR

- a) Spørgsmål og kommentarer til infobrevet *DTU Arbejdsmiljø Info*

*Bilag 2: DTU Arbejdsmiljø Info*

Lars orienterede overordnet om de forskellige emner, der er skrevet om i den seneste udgave af infobrevet.

Koncern HR har udviklet et internt kompetenceudviklingsforløb indenfor psykisk arbejdsmiljø (mere herom under punkt 4.e).

Den 13. maj har der været afholdt DTU Stafet med over 1500 deltagere (medarbejdere og studerende), og der var ros fra KAMU til arrangementet. DTU's Arbejdsmiljøpris 2025 blev overrakt af Rektor til Bodil Madsen ved

DTU Årsfest den 2. maj 2025. Bodil udtrykte, at hun er meget beæret og taknemmelig over prisen, og at årsfesten og prisoverrækkelsen var en stor og uforglemmelig oplevelse.

I forlængelse af et veloverstået valg til DTU's Arbejdsmiljøorganisation har mange af de nye medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen været tilmeldt og gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, der har været udbudt internt på DTU.

Lars mindede om, at som nyt medlem af arbejdsmiljøorganisationen skal man være opmærksom på, at man, ifølge Arbejdsmiljøloven, skal gennemføre den lovpligtige obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest tre måneder efter, at man er blevet valgt eller udpeget til arbejdsmiljøorganisationen.

KAMU blev opfordret til at videreformidle infobrevet på deres lokale universitetsenheder via mail, samt som print på borde/opslagstavler i frokoststuer og fællesområder.

b) DTU's Arbejdsmiljøkonference 2025

DTU's Arbejdsmiljøkonference afholdes den 28. november 2025. Det overordnede tema er neurodiversitet, hvilket falder i tråd med DTU's ønske om at rumme og skabe et universitet for alle, der kan og vil. Konferencen vil have fokus på viden, introduktion til konkrete værktøjer, dialog og drøftelser, samt netværk.

Anders uddybede kort følgende begreber:

- Neurodiversitet beskriver variationen af psykiske og kognitive egenskaber, som findes blandt alle mennesker. Vi er alle forskellige og har hver især unikke styrker og udfordringer, og neurodiversitet omfatter hele spektrummet af menneskelige psykiske egenskaber.
- Neurodivergent refererer til den mangfoldighed af personer, hvis psykiske træk afviger fra den typiske norm. Det kan omfatte tilstande som autisme, adhd m.v. Det kan også udmønte sig i styrker i form af hyperfokus, kreativitet og teknisk indsigt, men også udfordringer med koncentration, struktur, deadlines og sociale færdigheder.
- Neurotypisk refererer til personer, som falder indenfor normen og følger den typiske neurologiske udvikling og dermed ikke lider af udviklings- eller adfærdsforstyrrelser.

KAMU blev opfordret til at deltage i konferencen og reservere dagen.

c) DTU's Bæredygtighedsrapport

Den 22. maj 2025 modtog CAS AB en mail med en meget kort deadline (den 2. juni 2025) til at levere et input til DTU's Bæredygtighedsrapport. Rammen er relativ fastlagt med afrapportering på samme områder som tidligere. CAS AB har sendt et oplæg i forhold til det fysiske arbejdsmiljø til

KAMU den 27. maj 2025. Hvis KAMU medlemmerne måtte have kommentarer til oplægget, så skal dette sendes til Lars senest den 2. juni 2025. AHR vil udarbejde et oplæg i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og der vil ligeledes blive afrapporteret på samme emner som tidligere.

d) DTU Health & Safety E-learning

Lars gav en status på udviklingsprojektet DTU Health & Safety E-learning for medarbejdere, studerende, samarbejdspartnere og gæster. DTU Health & Safety E-learning har til overordnet formål at bidrage til en fælles læring, viden og forståelse for en forebyggende arbejdsmiljøkultur og sikker adfærd på DTU. Projektet er iværksat på baggrund af Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan for strategiske og tværgående indsatser for arbejdsmiljøet på DTU.

Der er indgået et samarbejde med Rambøll, som har udviklet en digital platform for e-learning med forskellige muligheder for gamifications.

Lars oplyste, at e-learning forventes færdigudviklet og klar til afprøvning i en pilot (UAT) i forlængelse af sommeren, og bl.a. KAMU bliver inddraget i testpanelet. I andet halvår 2025 forventes e-learningen at blive implementeret på DTU.

e) Kompetenceudviklingsforløb ift. psykisk arbejdsmiljø - status

Projektet er iværksat på baggrund af Koncern Arbejdsmiljøudvalgets handleplan for strategiske og tværgående indsatser for arbejdsmiljøet på DTU. Formålet med udviklingsforløbet er at opnå fælles viden og styrke kompetencer i forhold til indsatsen for trivsel og psykisk arbejdsmiljø på DTU.

Under forløbet bliver følgende emner adresseret:

- AMO i forandring: Rolle og ansvar (HSU, KAMU, psykisk APV, TR )
- Dialog, samarbejde og håndtering af konflikter
- Neurodiversitet (viden og værktøjer)
- Sexisme (inkl. fokus på hvordan DTU håndterer krænkende adfærd)
- Balance i arbejdslivet (inklusive proaktive indsatser til stressreduktion)
- Inkluderende kultur (psykologisk tryghed - og hvad når det ikke er der)

Anders fortalte, at det første forløb (pilot) blev afviklet den 8.-9. maj. Der var 12 deltagere, herunder 2 medlemmer fra KAMU, og der var gode erfaringer og tilbagemeldinger fra forløbet.

Målgruppen er i første omgang primært AMK'erne. På sigt bliver det et tilbud til alle interesserede i hele arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen, samt HR partnere.

Den 9.-10. september afvikles næste forløb, og undervisningen, samt materiale på DTU Inside, vil blive udviklet og tilpasset løbende.

- f) Delpolitik ved krænkende adfærd, retningslinje ved krænkede adfærd, samt guideline ved krænkende adfærd  
På møde den 23. maj 2025 har Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) godkendt en opdateret delpolitik ved krænkende adfærd, retningslinje ved krænkende adfærd samt guideline ved krænkende adfærd.

Efter aftale med repræsentanter for HSU & KAMU genaktiveres netværk for krænkende adfærd, hvor både HSU & KAMU har to repræsentanter i netværket:

- 2 repræsentanter fra HSU (TR)
- 2 repræsentanter fra KAMU (AMR)
- 3 repræsentanter fra Koncern HR (dækker ledelsessiden, psykologrådgivningen og HR Legal and policy)

KAMU besluttede, at i forlængelse af KAMU Q2 mødet vil medarbejderrepræsentanterne i KAMU vælge 2 repræsentanter blandt sig, som vil deltage i netværk for krænkende adfærd.

- g) Ændring i DTU's Arbejdsmiljøsekretariat  
Anders Jacobsen informerede, at Nina Fog fra Koncern HR fremadrettet vil deltage i arbejdsmiljøsekretariatet i stedet for Anders.  
KAMU takkede Anders for hans indsats i KAMU.

5. **Nyt fra Arbejdsmiljøkoordinator-netværket** v/ Majken Becker, DTU Nanolab  
Majken informerede, at AMK-netværket gerne vil viderebringe til KAMU en opmærksomhed på trafikale udfordringer på DTU campus i forhold til sikkerheden for gående trafikanter, samt en opfordring til at repræsentanter fra arbejdsmiljø (AMK/AMO) bliver inviteret med i relevante drøftelser i forhold til løsninger på de trafikale udfordringer.

KAMU drøftede forskellige trafikale udfordringer på DTU campus, hvor der hele tiden sker udvikling og trafikale ændringer, og det er vigtigt at informere og gøre løbende opmærksom herpå.

En arbejdsgruppe i CAS arbejder vedvarende på at finde løsninger på de trafikale udfordringer. Som et initiativ vil CAS invitere repræsentanter fra universitetsenhederne til et samarbejde og give mulighed for at komme med input til løsninger.

6. **DTU's kommende strategi** v/ Rektor Anders Bjarklev  
Ditte Kirstine Andersen (specialkonsulent i APR) deltog under dette punkt på mødet med henblik på at føre referat til det videre strategiarbejde.

Rektor informerede, at i forbindelse med udarbejdelsen af DTU's kommende strategi ønsker DTU's bestyrelse en bred inddragelse af organisationen i strategiprocesen. De kollegiale organer og eksterne stakeholders skal derfor kvalificere dele af opsamlingen fra direktørkredsen og bestyrelsens indledende drøftelser, og dermed bidrage med indspil til den videre strategiske drøftelse på universitetet.

KAMU blev således bedt om at drøfte følgende 6 strategiske ambitioner, som er en opsamling på drøftelser i direktørkredsen og bestyrelsen:

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

Det er vigtigt at understrege, at DTU's bestyrelse ikke har truffet endelige valg i forhold til de strategiske ambitioner. De vil efter al sandsynlighed ændre sig i processen, nye vil komme til og andre vil måske falde fra.

KAMU drøftede de 6 strategiske ambitioner, samt udfordringer i at realisere disse, og hvis det lykkes at realisere ambitionerne, hvilke muligheder kan det give DTU.

Herudover drøftede KAMU også følgende:

- Hvad er det særlige, som kendetegner DTU's kultur - og hvordan bidrager den til DTU som arbejdsplads?
- Hvilken betydning spiller DTU's campus-, studie- og læringsmiljø for DTU's udvikling, herunder tiltrækning af talent?
- Hvilken betydning spiller diversitet, herunder ligestilling, for DTU's udvikling?
- Hvordan kan universitetet indfri kommende generationers forventninger og ambitioner?

KAMU fremførte forskellige input og pointer, som værende vigtige for DTU, herunder blandt andet:

- rummelighed over for forskellige personligheder - gør det rart at være på DTU
- tage godt imod nye medarbejdere og studerende
- forskning og undervisning hører tæt sammen (forskning inddrages hurtigt i undervisningen)
- plads og rummelighed til at udforske og afprøve nye muligheder
- samarbejde og deling af faciliteter bl.a. laboratorier
- mange tværfaglige projekter og muligheder for at arbejde på tværs
- en flad organisationsstruktur med åben og direkte kommunikation, gør det trygt at være på DTU
- god ledelse er vigtig for, at strategien kan lykkes, fx sker udvikling af strategien "nedefra"
- ligestilling og diversitet er vigtigt for at tiltrække de dygtigste
- mange studerende kan blive dygtige ingeniører og skal ikke nødvendigvis blive excellente forskere. DTU skal sikre balancen mellem den brede uddannelsesopgave og den excellente forskning

- udfordre og udvikle, hvordan man måler excellence og udvide begrebet
- DTU skal bidrage til den vidensbaserede og demokratiske samfundsudvikling

Rektor takkede for indspil til den kommende strategi, og i forlængelse af KAMU Q2 mødet er det muligt for KAMU at sende yderligere input til [Ditte Kirstine Andersen](#).

## Pause

### 7. **Bæredygtighed på DTU set i relation til arbejdsmiljø** v/ Camilla Rygaard-Hjalsted, Dekan for bæredygtighed, diversitet, inklusion og talentudvikling

Rektor og KAMU bød velkommen til Camilla Rygaard-Hjalsted, der kort introduerede sig selv og sin baggrund, samt sin stilling og ansvarsområder som dekan for bæredygtighed, diversitet, inklusion og talentudvikling.

Indledningsvist informerede Camilla, at verden står over for store udfordringer med hastige globale miljø- og klimaforandringer, samt en skrumpende biodiversitet.

DTU tror på, at udviklingen kan vendes, at der er mulighed for at handle, og at en bedre og mere bæredygtig fremtid kan skabes.

DTU ønsker konstant at udvikle sig i en mere bæredygtig retning, og der er fokus på at balancere bæredygtighed i en social, økonomisk og miljømæssig dimension. Ca. 70 % af publikationer fra DTU relaterer sig til bæredygtighed, og bæredygtighed er en integreret del af, hvordan DTU uddanner ingeniører, samt forsker og udvikler nye teknologier.

DTU har en ambition om, at bæredygtighed integreres i universitetets faglige virke, drift og kultur. Hvert år bliver der udarbejdet en bæredygtighedsrapport, hvor der afrapporteres på relevante aspekter af DTU's indsatser inden for miljø, samfund og ledelse.

At lede bæredygtighed på DTU er komplekst. Det kræver et systemisk perspektiv og en tværorganisatorisk tilgang. DTU's bæredygtighedspolitik danner ramme og retning for arbejdet, der er organiseret i 3 områder (se slide):

- bæredygtighed i forskningen, innovation og rådgivning (styrkepositioner)
- bæredygtighed i uddannelserne (Bæredygtighedscharter)
- bæredygtighed internt i DTU's organisation (ESG)

DTU's arbejde med bæredygtighed er forankret på tværs af fagligheder i en tværgående "[Sustainability Committee](#)", der består af repræsentanter fra DTU's universitetsenheder. Formålet med en tværgående Sustainability Committee på DTU er at etablere et rådgivende forum, der skal bidrage med deres samlede viden og erfaring til, hvordan DTU sikres en stærkere plads i samfundet på bæredygtighedsdagsordenen.

DTU har fokus på at holde orden i eget hus, og gennem egne handlinger og kultur bidrager universitetet til en bæredygtig omstilling.

Senest opnåede DTU's undervisningsbygning B208 på Lyngby Campus bæredygtigheds certificeringen DGNB Platin i kombination med to yderligere udmærkelser inden for byggeri.

Herudover har DTU en lang række andre indsatser for at holde "orden i eget hus" i forhold til bæredygtighed (se slide), for eksempel:

- Environment - ressourceforbrug med omtanke:
  - bæredygtigt indkøb
  - affaldssortering
  - fokus på vandforbrug
- Social - attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads
  - lige adgang for alle
  - fokus på medarbejdertrivsel
  - fleksibilitetspolitik
- Governance - ledelse med ansvar og forskningsintegritet
  - DTU Lederprogrammer
  - dialog kultur
  - forskningsintegritet

Camilla indledte en dialog i plenum, og KAMU drøftede forskellige opmærksomheder og overvejelser i forhold til bæredygtighedsdagsordnen på DTU, herunder blandt andet:

- fokus på tydelig fortælling i forhold til, hvad vi gør og hvorfor.
- fokus på hvordan vi forbruger ressourcer fx el, vand mv.
- løbende drøftelse af vægtning og prioritering er meget vigtigt.
- det kan være kompliceret at gennemskue, hvad der er "grønt" eller ej.
- overforbrug er en generel problem/udfordring i samfundet, men noget forskning og nogle undersøgelser på DTU kræver mange ressourcer, og det kan være nødvendigt.
- der er mange gode tekniske løsninger, men menneskelig adfærd kan være vanskelig at præge.
- adfærd og kultur følges ad, og de gode argumenter kan gøre, at man tager det første skridt.
- trivsel blandt studerende er fortsat vigtigt, og der er mange faktorer, der spiller ind på personlige og samfundsmæssige niveauer.
- kriser kan nogle gange stimulere til udvikling.
- måden, som nye gode ideer italesættes på, er super vigtig.

Rektor og KAMU takkede Camilla for oplæg og dialog.

## 8. Præsentation af Årsberetning for Arbejds miljø på DTU 2024

- a) Afrapportering fra Psykologrådgivning v/ Jan Wittrup Gundorf, Koncern HR Bilag 3: Psykologrådgivningens Årsrapport 2024  
Rektor og KAMU bød velkommen til Jan Wittrup Gundorf, som præsenterede resultaterne fra Psykologrådgivningens Årsrapport 2024.

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, hvor de enkelte universitetsenheder selv analyserer og konkluderer på egne data.

Jan berettede, at samlet set har der været 218 henvendelser til Psykologrådgivningen i 2024 mod 225 i 2023. Det vil sige 7 færre henvendelser i 2024 sammenlignet med 2023 - svarende til et fald på rundt regnet 3 %.

Det er stadig stress, der er årsag til de fleste henvendelser. Henvendelserne om stress strækker sig fra, at medarbejderen har begyndende symptomer, men fungerer i jobbet, til de tilfælde hvor medarbejderen er sygemeldt, hvor psykologindsatsen centrerer om hensigtsmæssig tilbagevenden til jobbet.

En stor del af henvendelserne kommer fortsat fra ph.d.-studerende. Generelt opleves, at forløbet for en ph.d.-studerende afhænger af relationen med vejleder / nøgleinteressenter og den kommunikation og forventningsafstemning, der sker løbende mellem parterne.

Der har været 4 henvendelser om krænkende adfærd. Henvendelserne er fordelt mellem både studerende og ansatte på DTU og dækker både over seksuelt krænkende adfærd og anden krænkende adfærd.

Der har ikke været henvendelser baseret på bekymringer om den geopolitiske situation i verden eller spørgsmål, der relaterer sig til klimaet. Det er de nære spørgsmål på DTU om trivsel, samt til en vis grad overlap med private udfordringer, der fylder.

KAMU drøftede årsrapporten, og der er sandsynligvis en del medarbejdere og studerende, som håndterer og klarer en evt. udfordrende situation selv ved at tale og rådføre sig med andre kollegaer, medstuderende, leder, venner og/eller familie mv.

## 9. Eventuelt

Intet til eventuelt.

Rektor takkede for et godt møde og ønskede alle en god sommer og på gensyn til KAMU Q3 møde den 25. september 2025.