



Referat

DTU's Hovedsamarbejdsudvalg

Mødedeltagere

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

Medarbejderrepræsentanter: Jan Horne Hansen, Bastian Epp, Stine Work Brodersen, Nina Kjærgaard Hendel, Lene Knudsen, Anders Henry Nielsen, Mette Dyrdal, Peter Szabo

Observatør: Jakob Brinkø Berg (næstforperson for KAMU)

Sekretariat: Lars Villadsen, Line Stavnsbo (referent)

Gæster: Dekan Camilla Rygaard-Hjalsted

2. december 2025

Journal nr. xxx

lins

Fraværende

Annette Frøhling, Alireza Dolatshahi-Pirouz

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

Dagsorden

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra ordinært møde den 2. september 2025
3. Beredskab på DTU v. Lars Villadsen
4. Drøftelse af udkast til DTU's Budget- og Handlingsplan 2026
5. Økonomi v. Claus Nielsen
6. Lønforhandlingsrunde 2026
7. Delpolitik for fleksibel arbejdstilrettelæggelse v. Rektor
8. Opfølgning på fællesseminar den 20. oktober 2025 mellem HSU & KAMU
9. Bæredygtighedsrapport 2025 v. dekan Camilla Rygaard-Hjalsted
10. Orientering
11. Punkter fra HSU til LSU
12. Eventuelt

Rektor bød velkommen til årets sidste HSU-møde. Bastian Epp er substitut for næstforpersonen, som er fraværende.

Punkt 1. Godkendelse af dagsorden

[Dagsordenen](#) blev godkendt.

Punkt 2. Godkendelse af referat fra ordinært møde den 2. september 2025

[Referatet](#) fra HSU-mødet den 2. september 2025 blev godkendt.

Punkt 3. Beredskab på DTU v. Lars Villadsen

Lars Villadsen præsenterede principperne i DTU's beredskabsplan og informerede herunder, at SiFI november 2025 har godkendt etablering af et Emergency Management Forum (EMF) på DTU. Lars Villadsen indledte med at forklare, at formålet med planen er at skabe en fælles ramme for håndtering af hændelser, der ikke kan klares med almindelige ressourcer og rutiner. Planen skal sikre, at DTU kan redde liv og værdier, bevare sit omdømme, fortsætte sine kerneopgaver og genoprette driften efter en krise fortsatte Lars Villadsen, og den gælder for alle, der opholder sig på DTU's matrikler – studerende, medarbejdere, gæster, samarbejdspartnere og lejere – og vil fremgå af lejekontrakter.

Lars Villadsen understregede, at krisestyring i visse tilfælde kræver betydelige ressourcer, og at DTU arbejder ud fra princippet om enhedsansvar, hvilket betyder, at en krisestab sammensættes ud fra den konkrete situation. Lars Villadsen fremhævede, at DTU's beredskab er bemandet døgnet rundt ved CAS teknisk akutteam, CAS teknisk rådighedstjeneste, Securitas og koncernberedskab, og anbefalede, at alle downloader DTU Injury-appen, hvor kontaktoplysninger til beredskabet findes.

Rektor bemærkede, at CAS næppe har navngivet kriseniveauerne angivet i præsentationen, og foreslog sammen med Mette Wier, at man internt kunne vælge blot at benævne dem som niveau 1, 2, 3 og 4. Drøftelsen berørte også PLOV – Påbegyndte Livsfarlige Og Voldelige handlinger – hvor Lars Villadsen forklarede, at DTU følger myndighedernes anbefalinger om at flygte, gemme sig og alarmere. Claus Nielsen understregede, at vi på DTU ikke gennemfører øvelser ift. PLOV, da dette vil kunne skabe unødigt bekymring.

Søren Linderoth spurgte til overblik over sikringsrum, hvortil Lars Villadsen oplyste, at kommunen er i gang med at kortlægge dem. Mette Dyrdal rejste spørgsmålet om beredskab i relation til Letbanen, hertil svarede Lars Villadsen, at der ikke udarbejdes en særskilt beredskabsplan for Letbanen, da kommunen og Letbanen har myndighedsansvaret. Lene Knudsen spurgte til prepping i sikringsrum, hvor Lars Villadsen orienterede om, at DTU afventer myndighedernes retningslinjer herfor. Anders Henry Nielsen og Jörg Hübner fremførte hver deres synspunkter på

udfordringer med kapacitet og oprydning i sikringsrum. Claus Nielsen bemærkede, at den primære trussel mod DTU i dag er cybersecurity.

Præsentationen givet af Lars Villadsen gav et indblik i beredskabsplanens centrale elementer, herunder en risikobaseret tilgang med fokus på forebyggelse, varsling, kompetencer, ledelse og krisekommunikation. Den beskrev også procedurer ved akutte hændelser, herunder kontakt til koncernberedskabet og registrering i DTU Injury-appen, samt DTU-alarm – et SMS-baseret varslingssystem til hurtig kommunikation. Endelig blev der orienteret om sikringsrum, hvor DTU råder over cirka 300 rum med plads til omkring 14.000 personer, og om krav til sikkerhedsplaner ved store arrangementer med over 1.000 deltagere.

Rektor takkede Lars Villadsen for præsentationen, som lovede efterfølgende at dele materialet med deltagerkredsen. Der blev enighed om, at kommunikationen om beredskabsplanen skal ske med fokus på tryghed og klarhed, og at arbejdet med registrering af sikringsrum fortsætter i dialog med kommunen.

Punkt 4. Drøftelse af udkast til DTU's Budget og Handlingsplan 2026

Mødet blev indledt af rektor, som understregede, at DTU's Budget og Handlingsplanen er udarbejdet i en periode, hvor DTU's kommende strategi endnu ikke er endeligt vedtaget. Strategien behandles først på bestyrelsesmødet den 12. december, og det fremlagte udkast er derfor baseret på en bottom-up-tilgang, hvor institutter, centre og afdelinger har bidraget med deres egne handlingsplaner for 2026, forklarede rektor, og formålet er at sikre, at de planlagte aktiviteter inden for de syv foreløbige indsatsområder dækker hele DTU's virke. Rektor bemærkede, at udkastet er det bedste bud på nuværende tidspunkt, og udtrykte håb om, at bestyrelsen vil give mulighed for justeringer i første halvår, når der opnås større klarhed.

Bastian Epp rejste spørgsmål om fokuseringen på store bevillinger kan skygge for andre karriereveje, bl.a. de yngre forskere. Claus Nielsen forklarede, at der er skærpet fokus på store forskningsbevillinger fra direktionens side, men dette var udtryk for en overordnet strategisk tilgang, men på ingen måde nedprioritering af det generelle princip, at man skal søge, hvor søges kan, men på rette niveau og strategisk. Rektor tilføjede, at bestyrelsen ønsker at fremme karriereveje på alle niveauer i organisationen. Bastian Epp bemærkede desuden en stigning i lønudgifterne på de eksterne forskningsmidler, hvilket Claus forklarede med en strategi om at flytte lønninger over på forskningsprojekter for at skabe råderum. Rektor fremhævede, at DTU's kernekompetencer skal matche samfundets behov.

Mette Wier pegede på vigtigheden af at synliggøre næste generation af forskere, blandt andet gennem Co-PI-roller, hvilket også er et fokus hos Det Frie Forskningsråd. Mette Wier fremhævede, at det er et ledelsesansvar, og at dette kan være en

vej til at styrke kvinders synlighed i forskningen, hvortil Claus Nielsen supplerede med, at Young Investigator-initiativet har lyttet til disse behov.

Arbejdsmiljø og trivsel fyldte også i drøftelsen, hvor Anders Henry Nielsen gav udtryk for, han savnede et tydeligere fokus på trivsel i handlingsplanen, mens Nina Kjærgaard Hendel og flere tillidsrepræsentanter udtrykte undren over, at det af handlingsplanen fremstår som om DE&I er den overordnede dagsorden i afsnittet vedrørende arbejdsmiljø. Nina Kjærgaard Hendel gør opmærksom på, at den overordnede dagsorden bør være trivsel, og DE&I er ét af de indsatsområder vi arbejder med inden for arbejdsmiljø. Rektor præciserede, at DE&I skal understøtte trivsel, ikke erstatte den, og Pia Lyhne forklarede, at DE&I dækker inklusion og diversitet og ikke kun ligestilling. Ved at arbejde med inklusion og diversitet er det med til at understøtte trivslen, supplerede Pia Lyhne. Pia Lyhne tilkendegav, at trivsel og DE&I stadig er to vigtige dagsordener, som HR fortsat arbejder med.

Drøftelsen berørte også kompetenceløft i lyset af kunstig intelligens, hvor Bastian Epp fremhævede behovet for sociale kompetencer, da AI fylder mere i uddannelserne. Både rektor og Claus Nielsen understregede, at nutidens ingeniører skal kunne stille etiske spørgsmål og navigere i sociale sammenhænge, og Mette Wier mente, at DTU er godt rustet til at integrere dette i uddannelserne. Anders Henry Nielsen efterlyste en tydeligere konkretisering af AI-indsatsen i handlingsplanen, hvortil rektor svarede, at AI er en nødvendighed og en investering, selvom det er omkostningstungt.

Bastian Epp stillede spørgsmål til bygningsprojekterne, herunder stamcellebygningen og indflydelsen på DTU's økonomi. Claus Nielsen oplyste, at tunnelarbejdet næsten er afsluttet og oplyste, at bygningen opføres og ejes af Novo Nordisk Fonden (NNF) og driftes efterfølgende af fonden. DTU udlejer grunden til NNF, og vil på markedsvilkår levere en række serviceydelser til bygningen, primært forsyninger, ligesom der vil være et tæt forskningssamarbejde. Claus Nielsen bekræftede, at strategiskiftet i en relevant virksomhed ikke har negative indflydesler på DTU i forbindelse med bygningen.

Afslutningsvis blev de økonomiske hovedpunkter gennemgået. Budgettet for 2026 viser indtægter på 7,1 mia. kr., en stigning på 260 mio. kr. i forhold til 2025. Basisforskningsmidlerne udgør knap 2 mia. kr., uddannelsesområdet 1 mia. kr., og tilskudsfinansierede aktiviteter næsten 2,9 mia. kr. Omkostningerne er på 7,1 mia. kr., og resultatet forventes at blive 5,6 mio. kr. Investerings- og moderniseringsplanen omfatter projekter for op mod 8,9 mia. kr. frem til 2034, herunder nybyggeri, renrum, moderniseringer og strategisk infrastruktur.

Punkt 5. Økonomi v. Claus Nielsen

Claus Nielsen gav en status på økonomien efter tredje kvartal og en vurdering af prognosen for resten af året. Claus Nielsen indledte med at konstatere, at regnskab ser tilfredsstillende ud, og at prognosen ligger tæt på det forventede, selvom der er enkelte områder, der kræver opmærksomhed. Efter tredje kvartal viser driftsresultatet et overskud på 76,2 mio. kr., hvilket er 2,8 mio. kr. bedre end budgetteret. Claus Nielsen fremhævede, at dette primært skyldes højere statstilskud til uddannelse samt lavere driftsomkostninger på både ordinær drift og bygningsdrift. Modsatrettet trækker lavere øvrige indtægter og stigende lønomkostninger ned. For hele året forventes et overskud på 0,7 mio. kr., hvilket er 3,3 mio. kr. lavere end budgettet, især som følge af højere lønomkostninger og afskrivninger.

Claus Nielsen understregede, at tilskudsfinansierede aktiviteter forventes at nå 2.765,5 mio. kr. for året, hvilket er en stigning i forhold til sidste år på godt 200 mio.kr. og 20,7 mio. kr. over budget. Den kommercielle indtægtsdækkede virksomhed ligger efter tredje kvartal under budget med 277,5 mio. kr., men prognosen for året er 404,6 mio. kr., hvilket er på niveau med budgettet. Øvrige indtægter halter efter tredje kvartal med 258,5 mio. kr. mod et budget på 324,9 mio. kr., men forventes at ende 14,8 mio. kr. over budget for året.

Afslutningsvis konkluderede Claus Nielsen, at økonomien samlet set er tilfredsstillende. Prognosen for året ligger tæt på det forventede, selvom overskuddet bliver lavere end budgetteret. Tilskudsfinansierede aktiviteter og kommerciel virksomhed viser positive tendenser, mens øvrige indtægter og lønomkostninger kræver fortsat opmærksomhed afrundede Claus Nielsen.

Punkt 6. Lønforhandlingsrunde 2026

Claus Nielsen indledte med at orientere om, at deltagerkredsen har modtaget et notat med to forslag til ramme for den kommende lønforhandlingsrunde. Det første forslag indebærer en større pulje i 2026 med 1,0 % til varige lønforbedringer og 0,4 % til engangsbeløb samt en mindre pulje året efter på 0,3 % til engangsforbedringer uden indstillingsrunde. Det andet forslag er 0,5 % til varige forbedringer og 0,2 % til engangsvederlag. Claus Nielsen understregede, at vurderingen bygger på erfaringer over tid og ønsket om en mere smidig proces, samtidig med at DTU skal kunne tilbyde konkurrencedygtig løn.

Bastian Epp udtrykte at det er positivt at DTU undersøger mulighed for at få flere lønmidler ind i lønforhandlingen, og at medarbejdersiden gerne ser de 34-41 mio inkluderet i lønforhandlingspuljen. Bastian Epp oplyste, at forslaget er drøftet med de faglige organisationer, som enstemmigt afviser forslag et, da det reelt vil have den effekt, at der udelukkende sker lønforhandling hvert andet år. Forslag to giver bekymring for, om det er muligt at fastholde dygtige medarbejdere og honorere

medarbejdernes kompetencer som defineret i lønstrukturerne. Claus Nielsen spurgte, om dette skal forstås som et nej til en merlønstigning på op til 41 mio. kr., hvilket Bastian Epp bekræftede, begrundet i medarbejdernes overenskomstsikrede ret til reel lønforhandling hvert år og at vi ikke kan lave lokale aftaler der ikke lever op til overenskomsterne. Forslag et er efter ledelsens vurdering fuldt i overensstemmelse med aftalegrundlaget, dels er der udmøntninger hvert år, dels er der intet aftalemæssigt til hindring for at lave en 2-årig aftale med forskellig udmøntningsform/-proces de to år. Dette er ikke organisationernes vurdering, og medarbejderside og ledelsessiden må enes om at være uenige om denne fortolkning.

Jörg Hübner udtrykte frustration over, at forslaget om forhandling over 2 år er blevet afvist, da det er en ressourcetung opgave for hele organisationen. Stine Work Brodersen anerkendte frustrationen, men tilbagemeldingen fra de faglige organisationer er, at medarbejderne har krav på en årlig lønforhandling.

Bastian Epp foreslog, at argumenterne fra medarbejderrepræsentanterne til de to fremsendte forslag i notatet deles skriftligt, hvilket rektor tilsluttede sig. Bastian Epp anerkendte den omstændelige proces og udtrykte vilje til at arbejde for en mere smidig løsning, men vurderede, at man ikke kommer længere under mødet. Anders Henry Nielsen undrede sig over, at ledelsen igen rejser punktet efter, at organisationerne har afvist det klart og tydeligt ved flere lejligheder, men tilkendegav, at man gerne vil bidrage til at gøre processen mindre ressourcekrævende.

Pia Lyhne understregede, at HR gør alt for at effektivisere, og at det ikke kun er HR's ressourcer, men også enhederne og tillidsrepræsentanterne, der bruger mange timer.

Rektor afsluttede drøftelsen med at konstatere, at der er forståelse for hinandens perspektiver, men at ledelsen lander på forslag 2.

Punkt 7. Delpolitik for fleksibel arbejdstilrettelæggelse v. Rektor

Rektor indledte med at bemærke, at tiden var fremskreden, og punktet derfor blev behandlet kort. Dernæst nævnte rektor, at delpolitikken blev oprindeligt udarbejdet under Corona i samarbejde med HSU, med intentionen om løbende opfølgning.

Rektor understregede, at der ikke er ønske om at vende tilbage til tiden før Corona, og formålet med delpolitikken var at skabe fleksibilitet under tre forudsætninger:

1. At det fremmer medarbejdernes trivsel.
2. At fleksibel arbejdstilrettelæggelse kan balancere mellem egne ønsker og hensynet til fællesskabet.
3. At alle medarbejdere har ret til en dialog med egen leder om, hvordan ønsker til fleksibilitet kan balancere med opgavevaretagelsen.

Rektor bemærkede, at der desværre er opstået fortolkninger, der ikke understøtter den oprindelige intention om fleksibilitet, hvilket kan skabe udfordringer.

Nina Kjærgaard Hendel fremhævede, at intentionen med delpolitikken fortsat bør efterleves, da der opleves yderligheder i praksis.

Pia Lyhne foreslog, at punktet tages op i de lokale LSU'er som en god anledning til dialog.

HSU tager bemærkningerne til efterretning. Der er enighed om at fastholde delpolitikken intention og opfordre til drøftelse i lokale LSU'er.

Punkt 8. Opfølgning på fællesseminar den 20. oktober 2025 mellem HSU & KAMU v. Jakob Brinkø Berg og Bastian Epp

Rektor har aftalt med Bastian Epp at punktet udsættes til næste HSU-møde i marts 2026.

Bastian Epp benyttede lejligheden til at kvittere for, det havde været en rigtig god dag, hvilket Pia Lyhne istemte og supplerede med, at det bør vi gøre mere af.

Punkt 9. Bæredygtighedsrapport 2025 v. dekan Camilla Rygaard-Hjalsted

Rektor bød dekan Camilla Rygaard-Hjalsted velkommen.

Camilla Rygaard-Hjalsted indledte med en status på DTU's bæredygtighedsarbejde og den seneste rapportering. Hun understregede, at ESG-rapportering nu er en integreret del af universitetets drift, og at DTU arbejder målrettet på at koble tekniske løsninger med organisatoriske tiltag for at skabe reelle forbedringer. Hun fremhævede, at vandforbruget pr. studerende og ansat er reduceret med næsten 28 procent siden baseline for 2017-2019, hvilket betyder, at målsætningen for 2025 allerede er opfyldt med god margin. På flyområdet er der sket en stigning i aktiviteten efter COVID-19, men antallet af fløjne kilometer ligger fortsat under niveauet før 2019. Der er dog registreret en mindre stigning i CO₂-udledning pr. ansat i 2024 sammenlignet med 2023, og DTU er i dialog med rejsearrangøren for at afklare, om der kan være fejl i datagrundlaget. For campusdriften blev der peget på betydelige fremskridt i arbejdet med at reducere energiforbruget gennem tekniske forbedringer, brugerinvolvering og datadrevet ledelse. Biodiversitet har siden 2022 været et prioriteret indsatsområde i campusudviklingen.

Camilla Rygaard-Hjalsted orienterede også om DTU's position som attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads. Hun fremhævede udviklingen af et ph.d.-vejlederprogram, der styrker vejledernes rolle som kulturbærere og mentorer. Der er fortsat

fokus på lighed og inklusion, og kønsbalancen i rekrutteringen kræver opmærksomhed. Studenterfællesskabet blev fremhævet som et område med positive resultater, idet studiestarten i 2024 og vinteren 2025 har haft rekordstor deltagelse.

Under punktet om ledelse med ansvar og forskningsintegritet understregede hun, at DTU styrker sin bæredygtighedsprofil gennem forbedret dataindsamling og etablering af en arbejdsgruppe for CSRD-rapportering. Forskningssikkerhed og ansvarlighed i internationale samarbejder er et centralt fokusområde, og DTU arbejder for åben og troværdig formidling af viden og teknologi til samfundet.

Afslutningsvis orienterede Camilla Rygaard-Hjalsted om fremadrettede initiativer under overskriften IMPACT. DTU arbejder med begrebet Absolute Sustainability, hvor fire ph.d.-studerende kortlægger universitetets baseline for klima, ressourcer, biodiversitet og toksicitet. Der er også fokus på at integrere viden om rebound-effekter i designet af grønne løsninger på campus. DTU er i dialog om et partnerskab med World Climate Foundation, og målet er fremadrettet at kunne dokumentere universitetets samfundsmæssige impact. Endelig blev det nævnt, at bæredygtighedsrapporteringen skal udvikles, herunder om den skal synkroniseres med årsrapporten og i højere grad demonstrere reelt samfundsmæssigt udbytte.

Rektor takkede Camilla Rygaard-Hjalsted for hendes deltagelse.

Punkt 10. Orientering

- **Status på DTU's kommende strategi v. Rektor**

Rektor orienterede om, at bestyrelsen værdsætter de input, der er modtaget i forbindelse med den netop afsluttede høringsproces. Rektor forventer, at der igangsættes en proces, hvor aktiviteter relateret til den nye strategi kan kvalificeres yderligere.

Rektor udtrykte glæde over, at han i 2026 får mulighed for at besøge alle enheder for at præsentere strategien og indgå i dialog om dens indhold. Den nye strategi skal afspejles i de kommende [Strategisk Plan](#) (SP) og [Budget- og Handlingsplaner](#) (B&HP) for enhederne.

Afslutningsvis bemærkede rektor, at han ser frem til det endelige resultat og har registreret positive tilbagemeldinger fra direktørkredsen om oplevelsen af involvering i processen.

- **Regeringens strategiske prioriteringer for forskning og innovation 2026-2029 v. Rektor**

Rektor orienterede om, han synes, at [regeringens strategiske prioriteringer](#) ser positive ud, og at den nu strækker sig over flere år. Der er også et klart

signal og ønsker til et større fokus på innovation, hvilket er i tråd med DTU's ønske til retning tilføjede rektor.

- **ASCEND-konference v. Rektor**

Rektor orienterede om, han i sidste uge deltog i ASCEND-konferencen, der blev afholdt på DTU. Der har været mange involverede parter i konferencen, som er aftalt i samarbejde med Uddannelses- og Forskningsministeriet, og rektor er overbevist om, at det må være DTU's navn, der stod klarest efter conference.

- **EngiRank v. Rektor**

Rektor delte, han i går den 1. december 2025 havde været i Bruxelles, hvor han overværede offentliggørelsen af den nyeste EngiRank. [For tredje år i træk ligger DTU nr. 1.](#)

EngiRank - European Ranking of Engineering Programs er baseret på forskning, innovation, internationalisering, interdisciplinaritet og FN's udviklingsmål SDG 9, som handler om at opbygge en robust infrastruktur, fremme bæredygtig industrialisering og fremme innovation og er en sammenligning af 365 universiteter forklarende rektor.

- **Arbejdsgruppen angående IT-sikkerhed og informationssikkerhed v. Bastian Epp**

Bastian Epp orienterede om, at arbejdsgruppen ikke i gang endnu, da der havde været behov for juridisk afklaring på ledelsessiden, men forventer at der ligger et kommissorie klar til næste møde.

- **LSU-seminar den 23. september 2025 v. Nina Kjærgaard Hendel**

Nina Kjærgaard Hendel kvitterede for, det havde været en super god dag. Nina Kjærgaard Hendel orienterede videre om, der er et ønske om at styrke samarbejdet på tværs, hvorfor der også er planlagt forskellige initiativer. Nina Kjærgaard Hendel takkede rektor for muligheden.

- **Programmet 'Impact på mange måder – CoARA på DTU' v. Stine Work Brodersen**

Stine Work Brodersen orienterede om DTU's medlemskab af Coalition for Advancing Research Assessment (CoARA) og det igangværende arbejde med at udvikle en mere helhedsorienteret og ansvarlig forståelse af måden, hvorpå DTU meriterer og evaluerer forskning og forskere. DTU har forpligtet sig til at gennemgå egne processer med fokus på bredere impact, og der er igangsat et program, der samler flere initiativer under én ramme.

Programmet omfatter blandt andet projekter om CoARA-alignment, meritering, evaluering af Tenure Track og en ny model for forskningsevaluering.

Pia Lyhne supplerede, at en evaluering af Tenure Track-programmet i forvejen skulle gennemføres, og at der er behov for at adressere meriteringspraksis. Mette Wier rejste en bekymring for, at DTU kan blive trukket ind i problemstillinger, som primært vedrører andre universiteter, og opfordrede til opmærksomhed på ressourcetrækket. Stine Work Brodersen understregede, at fokus er på DTU's egne behov, men at bred involvering er nødvendig. Det blev desuden bemærket, at Villum Fonden har et særligt fokus på CoARA, hvilket understøtter DTU's strategiske retning.

Punkt 11. Punkter fra HSU til LSU

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

- Lønforhandlingsrunde 2026
- Delpolitik for fleksibel arbejdstilrettelæggelse

Punkt 12. Eventuelt

Anders Henry Nielsen orienterede om et tv-indslag, hvor Københavns Universitet (KU) har indført en ordning med gratis hygiejnebind. Anders Henry Nielsen spurgte, hvorfor en tilsvarende ordning ikke findes på DTU. Både Pia Lyhne og Mette Wier oplyste, at spørgsmålet aktuelt håndteres på institutniveau. Anders Henry Nielsen bemærkede, at en sådan ordning kunne være et attraktivt tiltrækningsparameter for studerende og foreslog, at man undersøger muligheden for at indføre ordningen på områder med en stor andel af studerende. Der var bred opbakning fra HSU til en sådanne ordning.

Jan Horne Hansen rundede af med, at Stine Work Brodersen, David Frej Nielsen og han selv har deltaget i arbejdsgruppen omkring lønforhandlingsrunden, og man godt kan glæde sig til det nye selvindstillingsskema.