

DTU



Bæredygtighedsrapport 2024/2025

# Bæredygtighed – i den daglige drift

**DTU BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT 2025**

4. UDGAVE SEPTEMBER 2025

**REDAKTION:** CLAUS NIELSEN

**LAYOUT:** STIBO COMPLETE

# Miljø, samfund og ledelse

De seneste år har DTU arbejdet systematisk med ESG-rammen for at sætte retning for vores indsats inden for miljø, de sociale og ledelse. Det har givet os et stærkt fundament, skabt transparens og gjort det tydeligt, hvordan vi tager ansvar i vores daglige drift på campuserne.

Denne rapport markerer afslutningen på DTU's ESG-rapportering i sin nuværende form. Fremover vil vores fokus også være rettet mod den impact DTU har i samfundet. Vi arbejder på at anvende en mere integreret tilgang for at opnå samfundsmæssig indflydelse gennem et systemændringsperspektiv.

Forskning viser, at kriserne inden for klima, biodiversitet, ressourceforbrug og toksicitet ikke kan løses isoleret. Tværtimod forstærker de hinanden - løsninger på ét område kan utilsigtet forværre et andet. Derfor må vi i højere grad gå til problemerne mere helhedsorienteret og adressere kriserne samtidig. Dette perspektiv vil fremover være et initiativ for DTU's bæredygtighedsindsats. Både i vores forskning og i den måde, vi driver universitetet på.

Vi har allerede sat vigtige initiativer i gang. Fire ph.d.-studerende har startet en undersøgelse af DTU's egen baseline for de fire kriser med udgangspunkt i Lyngby Campus. Yderligere integrerer vi forskningsbaseret viden om rebound-effekter i design af grønne løsninger på campus. DTU har som målsætning at løse klodens store kriser en sektor ad gangen. I øjeblikket arbejder vi på etableringen af et partnerskab med World Climate Foundation, for at realisere det. Samtidig skal vi blive bedre til at måle vores samfundsmæssige impact, og det kræver vi udvikler et måleredskab der kan kvantificere forskningens impact på samfundet.

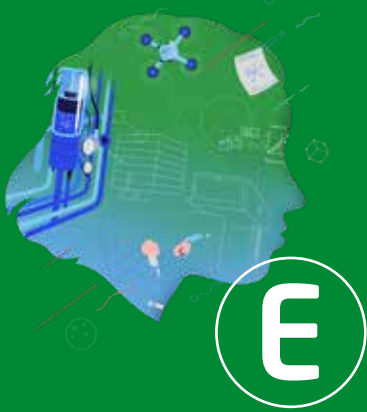
DTU ønsker at gå forrest og være til gavn for samfundet. Derfor tager vi ansvar for bæredygtigheden både inden for vores egen organisation og i samfundet.

Camilla Rygaard-Hjalsted  
Dekan for Bæredygtighed, Diversitet,  
Inklusion og Talentudvikling

# Indhold

## Indsatsområder og mål

<b>Ressourceforbrug med omtanke</b> <b>3</b>	<b>Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads</b> <b>20</b>	<b>Ledelse med ansvar og forskningsintegritet</b> <b>44</b>
<b>Klima- og miljøpåvirkning for universitetsdriften</b> <b>4</b>	<b>Et internationalt eliteuniversitet</b> <b>21</b>	<b>Styrkelse af DTU's bæredygtighedsprofil</b> <b>45</b>
Indkøb 4	Internationalisering 21	Bæredygtighedsrapportering 45
Genbrug 5	Talent i fokus 22	<b>DTU - et ledet universitet</b> <b>46</b>
Affald og genanvendelse 6	Tilgængelighed 24	DTU's ledelsesmæssige årshjulsproces 46
<b>Reduceret CO<sub>2</sub>-udledning</b> <b>8</b>	Diversitet, lighed og inklusion blandt studerende og medarbejdere 26	<b>Videnskabelig redelighed og forskningsformidling</b> <b>47</b>
Flyrejser 8	<b>Sundt og sikkert studie- og arbejdsmiljø</b> <b>29</b>	God videnskabelig praksis 47
Energiforbrug 9	Studentertvivsel 29	Risikobaseret tilgang til internationalt samarbejde 49
Vedvarende energikilder 10	Medarbejdetrivsel 31	Dialog med omverdenen 50
<b>Bæredygtig campusudvikling og -drift</b> <b>13</b>	Fysisk arbejdsmiljø 33	<b>Åben forskning og informationssikkerhed</b> <b>53</b>
Campus, byggeri og bygningsdrift 13	Sundhedstilbud 34	FAIR principper og Open Access 53
Indeklima 15	Sikkerhed på arbejdspladsen 35	Data og informationssikkerhed 54
Biodiversitet 16	<b>Faglige og sociale fællesskaber</b> <b>37</b>	
Vandforbrug 17	Fællesskaber for studerende 37	
Mobilitet 18	Campusmiljø og kunst 39	
	DTU som officiel vært 41	
	Netværk for alumner 43	



# Ressourceforbrug med omtanke

På DTU oplever vi, at både studerende og medarbejdere er opmærksomme på egne vaner og ønsker at agere bæredygtigt. Vi arbejder derfor på at skabe fysiske rammer, som giver mulighed for studerende, medarbejdere og alle, der bruger DTU's campusser, at minimere deres eget ressourcetræk. Internt såvel som i samarbejdet med andre bestræber vi os på at udvikle cirkulære løsninger, der minimerer ressourcetrækket. DTU ejer bygningsmassen på Lyngby Campus og Ballerup Campus. Det giver en unik mulighed for at tænke langsigtet og arbejde med helhedsløsninger, der fremmer både bæredygtighed og rentabilitet. Derfor har DTU besluttet, at alt nybyggeri samt større renoveringer skal have en høj bæredygtighedsstandard. Det betyder også, at universitetet har besluttet, at DTU's campusser og drift skal fungere som levende laboratorier for teknologiudvikling.

Arbejdet med ansvarlig ressourceanvendelse er inddelt i indsatsområder, der vedrører "miljøpåvirkning fra universitetsdriften", "CO<sub>2</sub>-udledning fra energiforbrug" og "bæredygtig campusudvikling og mobilitet". Disse indsatsområder uddybes i det følgende og med udgangspunkt i de målepunkter, som DTU benytter til at følge og vurdere sit ressourceforbrug.

## 1. Indsatsområde: Klima- og miljøpåvirkning fra universitetsdriften

### 1.1 Indkøb

DTU har med sammenskrivningen af delpolitikken for bæredygtige indkøb med DTU's overordnede indkøbspolitik skabt et tydeligt afsæt for den fremadrettede indsats. Indkøbsområdet er et eksempel på, hvordan DTU gennem systematik, datadrevet tilgang og samarbejde med eksterne aktører som Statens og Kommunernes Indkøbsservice (SKI) og Partnerskabet for Offentlige Grønne Indkøb (POGI) omsætter ambitioner til konkret handling og fortsat skaber bedre rammer for mere bæredygtige indkøb.

Gennem en standardiseret indkøbsproces og implementeringen af Opslagsværket for Grønne Indkøb er der etableret et stærkt fundament for ansvarlige og bæredygtige indkøb. Arbejdet med at sikre korrekt kategorisering af alle indkøb er centralt for at kunne styrke klimarapporteringen og sætte konkrete mål for reduktion af klimaaftryk på tværs af indkøbskategorier.

Resultaterne viser, at bæredygtighed i stigende grad bliver integreret i praksis - i maj 2025 efterlevede 86 pct. af rammeaftalerne DTU's indkøbsproces for bæredygtige indkøb, og dermed er 2025-målet på 85 pct. indfriet.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Indkøb</b>			
1.1.1	Koncernindkøb har igangsat et projekt, der sikrer kategorisering af alle indkøb, hvilket skal understøtte og højne kvaliteten af data i DTU's klima- og miljøregnskab - jf. GHG-protokollen.	Manglende og usikker kategorisering af indkøb.	At sætte konkrete mål for klimareduktion på indkøbskategorier ved hjælp af korrekt varekategorisering.	Primo 2026 kan vi påbegynde at sætte mål for klimareduktion for indkøbskategorier.
1.1.2	Yderligere implementering, uddannelse og forankring af Opslagsværket for Grønne Indkøb.	Koncernindkøbs 'sourcing model' inkluderer bæredygtighed i samtlige faser i sourcing-processen.	85 pct. af alle projektindkøb og rammeaftaler over 100.000 kr. skal efterleve DTU's indkøbsproces for bæredygtige indkøb.	I maj 2025 86 pct. af de indgåede rammeaftaler og projektindkøb er der taget højde for krav om bæredygtighed.
1.1.3	Delpolitikken for bæredygtighed i indkøb sammen skrives med DTU's indkøbspolitik.	Bæredygtighed i indkøb er i dag en delpolitik til indkøbspolitikken.	Ved at integrere bæredygtighed i indkøbspolitikken er der skabt en ramme for, at DTU kan reducere sit miljøaftryk.	Sammenskrivningen foretages i anden halvdel af 2025.

## 1.2 Genbrug

Genbrug har udviklet sig til en væsentlig del af DTU's strategi for ansvarligt ressourceforbrug. Gennem etableringen af et system for genbrug af inventar og digital understøttelse er det blevet muligt at tilgå genbrugs løsninger på tværs af hele organisationen. Erfaringerne fra Lyngby Campus har dannet grundlag for udbredelse til flere lokationer, og den digitale bestillingsplatform forventes at være i fuld drift i slutningen af 2025.

Desuden har DTU etableret en struktureret tilgang til genbrug af IT-udstyr gennem projektet RecycleIT. Initiativet, hvor op mod 90 pct. af udstyret genanvendes, reducerer klimabelastningen og danner grundlag for fremtidige krav i indkøbsaftaler.

Genbrugsområdet illustrerer, hvordan DTU gennem systematik, samarbejde og videndeling skaber praksisnære løsninger, der styrker bæredygtigheden i den daglige drift.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Genbrug</b>				
1.2.1	Digital understøttelse af genbrugsindsatsen, der letter arbejdsgangene og forbedrer data og dokumentation. Derudover fokus på optimering og planlægning af lager til genbrugt inventar	DTU har udviklet en praksis for genbrug af inventar. Erfaringerne gør, at DTU er klar til et øget fokus på systematik og principielle beslutninger, der skal effektivisere indsatsen for genbrug på DTU.	Der er udviklet et digitalt bestillersystem til genbrug, og implementeringen er igangsat.	DTU Serviceportal bygges til bestillinger og forespørgsler. Forventet fuld drift i Q4 2025.
1.2.2	For at mindske klimabelastningen har DTU lanceret projektet RecycleIT, hvor brugt IT-udstyr bliver solgt videre til certificerede samarbejdspartnere.	Der manglede en fast procedure for afskaffelse af IT-udstyr på en måde, som kunne reducere klimaftrykket.	En øget bevidsthed om at indsamle større mængder brugt IT-udstyr på et tidligere stadie, mens værdien er højere.	RecycleIT er overgået til drift og er integreret i eksisterende processer.

### 1.3 Affald og genanvendelse

DTU Affaldsplan sætter retning for indsatsen og understøttes af konkrete tiltag - fra sorteringsforbedringer ved større arrangementer til udbud med nye krav til dokumentation og behandling. Den kommende stikprøve i slutningen af 2025 og et nyt udbud af affaldsindsamling skal bidrage til, at DTU når sine mål om øget genanvendelse og øget datakvalitet.

Dermed fortsætter DTU arbejdet mod at være et mønstereksempel på bæredygtig affaldshåndtering i universitetssektoren.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Affald</b>				
1.3.1	Adfærsændrende tiltag for bedre affaldssortering.	En stikprøve fra 2021 viste, at 54 pct. af restaffaldet var egnet til at blive genanvendt, specialbehandlet eller deponeret. Andelen af affald i restaffaldet, der kan sorteres i egen fraktion, bruges som indikator på, hvor godt det går med affaldssorteringen.	2025: Højest 30 pct. af restaffaldet må være affald, der skulle have været genanvendt, specialbehandlet eller deponeret. 2030: Højest 15 pct.	En ny stikprøve gennemføres i Q4 2025.
1.3.2	Krav til leverandører om, at de kan behandle affaldet bedre og dokumentere det.	46 pct. af alt affald blev reelt genanvendt i 2022.	Mål for den reelle genanvendelsesprocent: 2025: 60 pct. 2030: 70 pct. 2035: 75 pct.	2023: 39,0 pct. 2024: 43,4 pct. 2025: Tal afventer.
1.3.3	Fokus på højere datakvalitet.	Kvaliteten af affaldsdata fra affaldsaf-tager varierer og lever ikke altid op til de nyeste krav om data for reel behandling.	100 pct. af affaldsdata er baseret på den reelle behandling.	2022: 73 pct. 2023: 79 pct. 2024: 72 pct. 2025: Tal afventer.
1.3.4	Udbud af affaldsindsamling og -behandling.	Der er elementer i aftalerne med leverandørerne om affaldsbehandling, logistik og økonomi, der skal videreudvikles for at nå vores ambitiøse målsætninger.	Udbud af hhv. farligt affald og ikke-farligt affald er gennemført og implementeret.	Udbuddet gennemføres ultimo 2025 og implementeres primo 2026.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Affaldsmængder</b>					
Affaldsmængde (ton)	3.025	2.513	2.701	2.043	2.481
Affaldsmængde pr. studerende og ansat (kg)	216	166/149	173	128	155
Andel af affaldsmængden afleveret til genanvendelse	65 pct.	67 pct.	46 pct.	40 pct.	43 pct.
<b>Affaldsmængder fordelt på reel behandling (ton)</b>					
Genanvendelse	1.971	1.683	1.207	808	1.053
Forbrænding	865	597	1.082	909	1.014
Specialbehandling	157	208	148	146	231
Deponi	-	24	170	143	129
<b>Affaldsmængder fordelt pr. lokation (ton)</b>					
Lyngby	2.381	2.174	2.132	1.680	1.949
Risø	348	175	378	227	371
Ballerup	175	97	65	98	132
Øvrige (Hirtshals)	86	67	37	35	29

## 2. Indsatsområde:

**Reduceret CO<sub>2</sub>-udledning****2.1 Flyrejser**

DTU arbejder systematisk med at nedbringe klimabelastningen fra flyrejser gennem en politik, der både forankres lokalt og følges op centralt. Trods en gradvis stigning i flyaktiviteten efter COVID-19 ligger antallet af fløjne km stadig under niveauet før 2019. Flydata fra 2024 viser en mindre stigning i CO<sub>2</sub>-udledning pr. ansat sammenlignet med 2023. Indsatsen illustrerer vigtigheden af løbende datakvalitet, samtidig med at DTU arbejder målrettet på at gøre klimahensyn til en integreret del af rejseaktiviteterne. DTU forventer at kunne indfri målsætningen om en reduktion på 25 pct. pr. FTE i 2025.

**Eksempler på tiltag**

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Flyrejser</b>				
2.1.1	DTU reducerer antal fløjne km pr. FTE.	8.916 fløjne km pr. FTE, svarende til en CO <sub>2</sub> -udledning på 1.450 kg pr. FTE (2019)	Antal fløjne km pr. FTE reduceres med 25 pct.	DTU forventer at kunne overholde målsætningen for 2025.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Flyrejser</b>					
Antal fløjne km, total	53.866.261	5.910.049	25.521.299	37.062.013	36.643.059
CO <sub>2</sub> -udledning (kg)	8.230.962	1.125.875	4.912.305	5.336.367	6.278.684 (**)
Antal fløjne km pr. ansat	9.204	1.015	4.275	6.090	5.821
CO <sub>2</sub> -udledning pr. ansat (kg)	1.406	193	823	877	977 (**)
<b>Flydestinationer</b>					
Norden	2.815	1.067	1.389	2.971 (*)	5.131
Europa	13.265	2.851	9.719	13.393	13.102
Oversøisk	40.601	3.059	15.802	23.669	23.541

\* DTU's rejsearrangør har korrigeret antallet af fløjne km for tidligere år. For at benytte en sammenhængende beregningsmetode for alle år er de oplyste faktiske tal derfor korrigeret.

\*\* DTU er i dialog med rejsearrangøren om, hvorvidt der kan være regnefejl i 2024-data.

## 2.2. Energiforbrug

DTU har opnået markante fremskridt i arbejdet med at reducere energiforbruget gennem en kombination af tekniske forbedringer, brugerinvolvering og datadrevet ledelse. En reduktion på 15,3 pct. i energiforbrug pr. studerende og ansat sammenlignet med baseline overstiger målsætningen for 2025 og viser, at DTU er godt på vej mod målet for 2030.

Udviklingen af et energiledelsessystem efter ISO 50001-standarden understøtter en mere struktureret tilgang til fremtidige forbedringer. Samtidig har etableringen af et energidashboard styrket både gennemsigtigheden og beslutningsgrundlaget for alle DTU's enheder. Dermed kobles teknologi og adfærd sammen, hvilket understøtter DTU's ambition om at reducere klimaaftrykket fra universitetsdriften.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Reduktion af energiforbrug</b>				
2.2.1	DTU reducerer energiforbrug pr. studerende og ansat.	Energiforbrug pr. studerende og ansat: 9,8 MWh.	Målsætning 2025: 5 pct. reduktion. Målsætning 2030: 10 pct. reduktion i forhold til baseline (gennemsnit af forbrug i 2017, 2018 og 2019).	15,3 pct. reduktion i forhold til baseline.
2.2.2	DTU udvikler og implementerer energiledelsessystem.	Foranalyse til projekt er afsluttet.	Implementeret energiledelsessystem, der er certificeret efter ISO 50001-standarden.	Udvikling af energiledelsessystem er i gang. Forventet ISO-auditering ultimo 2025.

### **2.3 Vedvarende energikilder**

DTU's campusser fungerer som 'living labs' for fremtidens energiløsninger og bidrager dermed aktivt til den grønne omstilling - både internt og samfundsmæssigt. Med opsætning af forsøgsvindmøller, udbygning af solcellekapaciteten og etablering af en stor varmepumpe på Lyngby Campus viser DTU, hvordan forskning, teknologi og drift kan forenes i praksis. Solcelleproduktionen oversteg allerede i 2024 den oprindelige målsætning og udbygges yderligere i 2025.

Samtidig viser udviklingen i CO<sub>2</sub>-udledning pr. studerende og ansat et markant fald - fra 1,6 ton til 0,47 ton - hvilket understreger effekten af en kombineret indsats for mere vedvarende energi og effektiv energianvendelse. Arbejdet med en klimastrategi for facility management og fremtidige energiaftaler skal sikre, at denne udvikling fastholdes og styrkes.

## Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Vedvarende energikilder</b>				
2.3.1	DTU reducerer CO <sub>2</sub> -udledningen fra energiforbrug pr. studerende og ansat.	CO <sub>2</sub> -udledning pr. studerende og ansat: 0,9 ton. De nationale målsætninger for reduktion af drivhusgasser: 70 pct. reduktion af drivhusgasser i 2030 i forhold til indeksår 1990 samt klimaneutralt samfund i 2050.	Godkendt klimastrategi og -handlingsplan, inkl. måltal for reduktion af CO <sub>2</sub> -udledning relateret til DTU's energiforbrug.	Udarbejdelsen af en klimastrategi og -handlingsplan er igangsat for facility management/bygningsdrift.
2.3.2	Opsætning af forsøgsvindmøller på Risø Campus i regi af Risø Hybrid Power, der kan teste f.eks. grøn energiproduktion, lagring og de systemer, der skal styre fremtidens forsyning. Et såkaldt living lab.	DTU's infrastruktur sikrer, at grundforskning og materialeforskning, udvikling og test har de bedste forudsætninger.	Energiproduktion baseret på vedvarende energikilder svarende til 100 husstande. Første forskningsprojekter startet i DTU Risø Hybrid Power. Demoprojekt til National Energy System Transition Facilities (NEST Facilities) afsluttet.	Forskningsprojektet er udført, og idriftsættelsen er sat i gang.
2.3.3	Opsætning af solceller på Lyngby Campus.	Anlæggene giver fleksibilitet i forhold til energirammerne i forbindelse med opførelse af nye og modernisering af ældre bygninger.	Etablering af et solcelleanlæg med en kapacitet på 125 MWh.	Projektet er i gang. 2024: produktion på 213 MWh. Vi forventer en produktion på 240 MWh i 2025 og forventer ultimo 2025 en videre udbygning med 125 MWh.
2.3.4	Opsætning af varmepumpe på Lyngby Campus. På Lyngby Campus etableres en varmepumpe, der kan dække 35 pct. af DTU's aktuelle årlige varmebehov ved genbrug af varme fra eget fjernkølesystem.	Varmepumpen forventes at bidrage til en årlig reduktion af CO <sub>2</sub> -emissioner på 180 ton set i forhold til den eksisterende varmeforsyning.	Etablering af varmepumpen er i gang mhp. idriftsættelse i foråret 2026. Endelig opgørelse af CO <sub>2</sub> e-besparelse er udarbejdet.	Projektet er i gang.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Energiforbrug pr. studerende/årsværk</b>					
Elforbrug (MWh pr. studerende og ansat)	4,6	4,5	4,3	4,2	4,1
Varmeforbrug (MWh pr. studerende og ansat)	5,2	5,2	4,4	4,1	4,1
Energiforbrug, total (MWh pr. studerende og ansat)	9,8	9,7	8,7	8,3	8,3
CO <sub>2</sub> -udledning(ton pr. studerende og ansat)	1,6	0,9	0,6	0,7	0,47
<b>Energiforbrug (MWh)</b>					
Elforbrug (absolut elforbrug inkl. el til forskningsprocesser)	64.410	67.877	66.084	65.571	66.276
Varmeforbrug (absolut varmekorbrug inkl. varme til forskningsprocesser)	72.493	78.481	68.193	68.412	70.207
Energiforbrug, total	137.353	146.358	134.277	133.984	136.483
<b>Samlet CO<sub>2</sub>-udledning fra el og varme (ton)</b>					
CO <sub>2</sub> -udledning fra el	11.478	5.656	3.827	3.684	3.095
CO <sub>2</sub> -udledning fra varme	11.484	8.323	5.081	6.955	4.496
CO <sub>2</sub> -udledning fra samlet energiforbrug (el og varme) (ton)	22.962	13.979	8.908	10.638	7.591
<b>CO<sub>2</sub>-udledning fra el pr. lokation (ton)</b>					
Lyngby	8.190	7.329	2.850	2.656	2.292
Risø	2.247	1.906	703	776	565
Ballerup	301	206	82	89	74
Øvrige	398	197	192	162	164
<b>CO<sub>2</sub>-udledning fra varme pr. lokation (ton)</b>					
Lyngby	9.003	7.078	4.339	6.244	3.592
Risø	883	571	386	422	362
Ballerup	404	445	139	149	189
Øvrige	534	229	216	140	191

### 3. Indsatsområde:

## Bæredygtig campusudvikling og -drift

### 3.1 Campus, byggeri og bygningsdrift

DTU har med DGNB-certificering som rammeværktøj skabt transparens og systematik i arbejdet med bæredygtighed i universitetsbyggeri. Certificeringerne af nye bygninger - herunder DGNB Guld, Diamant og Hjerter - afspejler en høj standard, som DTU integrerer konsekvent i fremtidige bygge- og renoveringsprojekter. Senest er Bygning 208 på DTU Lyngby Campus præmieret med DGNB Platin, Diamant og Hjerter, hvilket vidner om et højt ambitionsniveau.

Opretholdelsen af DGNB-plancertificeringen af Lyngby Campus og afdækningen af potentialet på øvrige campusser viser en helhedsorienteret tilgang, hvor både enkeltbygninger og det samlede campusmiljø indgår i den bæredygtige udvikling. Indsatsen kobles til konkrete forbedringer af drift og forvaltning, som implementeres på tværs af energiledelse, vand, indeklime og biodiversitet - og dermed understøtter DTU's rolle som et levende laboratorium for bæredygtige løsninger.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Campus, byggeri og bygningsdrift</b>			
3.1.1	DTU certificerer efter 'DGNB for nye bygninger og omfattende renoveringer'.	DTU fik i 2021 certificeret de første bygninger, jf. DGNB-manualen for nye bygninger og omfattende renoveringer.	Alle nye bygninger er certificeret til minimum DGNB Sølv og Guld for alle bygninger uden laboratoriefaciliteter. DTU stiler efter DGNB Diamant og Hjerter i relevante byggeprojekter.	2024: Bygning 112: DGNB Guld og Diamant. 2025: Bygning 208: DGNB Platin samt Diamant og Hjerter. Det forventes, at Bygning 313 opnår DGNB Guld i 2025.
3.1.2	DTU bevarer DGNB-plancertificeringen af Lyngby Campus som byområde ved fortsat at udvikle campus i en mere bæredygtig retning.	Lyngby Campus blev DGNB-plancertificeret til guld i 2021. Ballerup Campus er ikke certificeret som byområde.	Opretholdelse af DGNB-plancertificering af Lyngby Campus på guldniveau. Afdækning af, hvorvidt DTU's øvrige selvejende campusser kan plancertificeres.	I 2024 er processen for opretholdelse af plancertificeringen blevet gennemført. Primo 2025 er plancertificeringen for Lyngby Campus blevet verificeret og opretholdt på guldniveau.
3.1.3	DTU har udvalgt og er ved at implementere de forbedringspunkter, der styrker systematikken i indsatsen for en mere bæredygtig drift af DTU's bygninger.	I 2022 blev tre bygninger udvalgt til et pilotprojekt for at kortlægge, hvordan DTU lever op til kriterierne i DGNB-standarden for bygninger i drift.	Implementering af de identificerede og prioriterede områder: energiledelse, vandforbrug, indeklime samt biodiversitet.	Alle prioriterede områder er under implementering og beskrevet i tiltag: 2.2.2 Energiledelse 3.2.1 Indeklima 3.2.1 Biodiversitet 3.4.1 Vandforbrug

Historisk udvikling	2021	2022	2023	2024
<b>DGNB-certificering</b>				
Byområder	-	Forberedelser til recertificering af Lyngby Campus igangsat.	Recertificeringsproces udført og afsluttet i 2024.	Opretholdelse af placertificering er udført i 2024 og afsluttet primo 2025.
Nye bygninger og omfattende renoveringer	Nye bygninger: Bygning 374 certificeret til guld og diamant. Bygning 357 præcertificeret til guld. Bygning 112 præcertificeret til guld.	Nye bygninger: Bygning 313 præcertificeret til guld. Omfattende renovering: Bygning 116 certificeret til sølv. Bygning 208 præcertificeret til guld.	Nye bygninger: Bygning 357 certificeret til guld. Bygning 112: DGNB Diamant.	2024: Bygning 112: DGNB Guld og Diamant.

### 3.2 Indeklima

Et sundt og dokumenteret indeklima er centralt for både trivsel og læring, og DTU har derfor styrket indsatsen for systematisk opfølgning på indeklimaforhold i eksisterende bygninger. Med installation af målesystemer i 80 pct. af undervisningslokalerne og udvikling af digitale løsninger til dataindsamling og -visualisering er der nu skabt grundlag for målrettede forbedringer.

DTU's nybyggerier og større renoveringer prioriterer indeklima højt, hvilket er i tråd med DGNB-standarden for bygninger i drift. Viden og data bruges aktivt til at styrke studie- og arbejdsmiljøet - med respekt for både brugernes behov og miljømæssig bæredygtighed.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Indeklima</b>			
3.2.1	DTU styrker indsatsen for et indeklima af høj kvalitet med minimal miljøpåvirkning, der samtidig understøtter et godt studie- og arbejdsmiljø.	Der arbejdes med indeklima ad hoc og efter behov.  I nye bygninger stilles der høje krav til indeklimaet.	Etablering af et system for løbende vurdering af og opfølgning på indeklima i eksisterende bygninger.  80 pct. af DTU's undervisningslokaler er udstyret med målesystemer, der opsamler indeklimadata.	Etablering af dataloggere er gennemført. Og vi har nået 80 pct. af målet.  Der skal udvikles et dashboard til visualisering af data mhp. opfølgning og forbedringstiltag.

### 3.3 Biodiversitet

DTU har siden 2022 arbejdet målrettet med at fremme biodiversitet på universitetets campusområder gennem nye retningslinjer og ændringer i driftspraksis. Et centralt krav er, at mindst 90 pct. af den nyplantede vegetation skal bestå af hjemmehørende arter – et mål, der nu er nået.

Udviklingen af sammenhængende grønne områder, vandreservoirer og en biodiversitetshandlingsplan for Lyngby Campus skaber rammerne for øget biologisk mangfoldighed med respekt for både miljø og campusfunktioner. Samtidig kompenseres der for skovrydning gennem etablering af erstatningsskov i et forhold, der styrker naturarealerne på nationalt plan.

I dsatserne viser, hvordan DTU integrerer naturhensyn i både drift og udvikling med et langsigtet perspektiv.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Biodiversitet</b>				
3.3.1	DTU øger biodiversiteten på campusområderne.	Biodiversiteten på Lyngby Campus blev kortlagt i 2021.	90 pct. af den nyplantede vegetation på DTU's campusser er arter, der hører hjemme i en nordeuropæisk geografisk kontekst.	Målet om 90 pct. nyplantede hjemmehørende arter er nået. Desuden er der lavet 'Handlingsplan for biodiversitet 2025-2030' for DTU Lyngby Campus. Handlingsplanen forventes godkendt medio 2025.
3.3.2	Ved fældning af træer kompenseres med modsvarende skovrejsning.	DTU følger anlægsloven og kompenserer for fældet skov ved anlæg af f.eks. Testcenter Østerild. Naturstyrelsen administrerer aftalen og skal finde nye arealer til genrejsning.	Som kompensation for den skov, der er fældet i Østerild, laves erstatningsskov i forholdet 1:6, dvs. ved rydning af 1 hektar etableres 1,6 hektar ny skov andetsteds.	Der er rejst 460 hektar skov ud af de i alt 700 hektar, der skal rejses.

### 3.4 Vandforbrug

DTU har taget markante skridt mod en mere bæredygtig anvendelse af vandressourcer. Med en reduktion på 27,9 pct. i vandforbruget pr. studerende og ansat sammenlignet med baseline for 2017-2019 er målsætningen for 2025 allerede opfyldt med god margin.

Lyngby Campus fungerer som testområde med et digitalt dashboard, der muliggør løbende monitorering og optimering af vandforbruget. Erfaringerne herfra danner grundlag for udrulning af tilsvarende systemer på øvrige campusser. Hermed bliver DTU i stigende grad i stand til at arbejde datadrevet og systematisk med bæredygtig vandhåndtering i den daglige drift.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Vandforbrug</b>				
3.4.1	DTU reducerer forbruget af vand fra vandværket og øger mængden af opsamlet vand til brug på udendørs arealer.	170.481 m <sup>3</sup> svarende til 12,2 m <sup>3</sup> pr. studerende og ansat.	Forbruget af vandværksvand er reduceret med 10 pct. i forhold til baseline (gennemsnit for 2017-2019).	2024: Vandforbruget pr. studerende og ansat er faldet med 27,9 pct. i forhold til baseline.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Vandforbrug</b>					
Forbrug af vandværksvand (m <sup>3</sup> )	170.481	133.699	163.319	151.411	140.805
Forbrug af vandværksvand pr. studerende og ansat (m <sup>3</sup> )	12,2	8,8	10,7	9,7	8,8

### **3.5 Mobilitet**

DTU arbejder strategisk med at nedbringe transportens klimaaftryk og skabe mobilitetsløsninger, der understøtter en grøn hverdag for studerende og medarbejdere. På Lyngby Campus er infrastrukturen styrket med nye cykelstier, sikre krydsningspunkter og adgang til den kommende letbane.

Parallelt hermed etableres ladepunkter til elbiler på tværs af campusserne. I Lyngby er der allerede opsat 124 ladepunkter, og en tværgående strategi sikrer fremdrift i indsatsen, så behov følger opsætningen. For at reducere biltrafik og skabe bedre plads til bløde trafikanter skal der anvendes dynamisk parkeringsvejledning, som forventes taget i brug ultimo 2025, og lokalplanen for campus justeres i samarbejde med kommunen.

## Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Mobilitet</b>				
3.5.1	Fremme af kørsel i elbil.	Der er opsat 100+ ladepunkter på DTU.	Der er udarbejdet en tværgående strategi og lokale handlingsplaner for etablering af ladepunkter til elbiler på alle DTU's campusser.	DTU Lyngby har 124 ladepunkter. Strategi for ladepunkter er under udarbejdelse.
3.5.2	Fremme af cyklisme, gang og offentlig transport på Lyngby Campus.	Mobilitet er et centralt tema i de strategiske campusplaner. Anlægget af Hovedstadens Letbane startede med etablering af letbane på Lyngby Campus i 2021.	På Lyngby Campus er der etableret ny infrastruktur og faciliteter til fodgængere og cyklister, der gør det nemt og sikkert at komme rundt på campus samt til og fra letbanens stoppesteder.	'Retningslinjer for cykelfaciliteter' er opdateret, og handlingsplan er udarbejdet. Begge dokumenter forventes godkendt medio 2025. Derudover er der anlagt cykelsti på størstedelen af Akademivej.
3.5.3	Begrænsning af unødigt bilkørsel på Lyngby Campus.	Mobilitet er et centralt tema i de strategiske campusplaner.	Der er etableret parkeringshenvi- sning og dynamisk skiltning, der informerer om antal ledige parkeringspladser på de primære parkeringsområder, for at begrænse kørslen efter parkeringspladser. P-normen for biler er reduceret, og der er igangsat etablering af ny infrastruktur til privatbilisme, der skaber mere plads til gående og cykler.	Projekt for parkerings- henvi- sningsskilte er under udarbejdelse og forventes færdig- etableret i Q3 2025. P-normen for biler på campus justeres og bearbejdes nu i 2025 i lokalplanen i samarbejde med kommunen.



# Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads

Det er DTU's holdning, at mange af de udfordringer, verden står over for, kræver ingeniører, der tænker i bæredygtighed. Det er et stort ansvar, som vi ønsker at inspirere alle studerende og færdiguddannede ingeniører til at forfølge.

Bæredygtighed er en integreret del af alle DTU's uddannelser, og alle studerende skal gennemføre uddannelseselementer, der giver færdigheder i innovation og entreprenørskab. Den sociale dimension af bæredygtighed omfatter social ansvarlighed og plads til diversitet i alle forhold (f.eks. kultur, etnicitet og køn). Sammen med studenterforeningen, Polyteknisk Forening, driver universitetet en række aktiviteter, der understøtter trivsel hos de studerende.

Et godt arbejdsmiljø er også vigtigt for universitetet. Vi påtager os et socialt ansvar for at leve op til målsætningen om rummelighed i statslige institutioner. Blandt andet ved at have fokus på et inkluderende arbejdsmiljø, hvor der er plads til forskelligheder, og ved at skabe rammer, der indbyder til at tale om, hvordan vi trives. DTU er et internationalt universitet, og ligestilling mellem køn og nationaliteter er en selvfølge. Integration af internationale medarbejdere har høj prioritet, så mødet med universitetet som arbejdsplads og det danske samfund opleves smidigt og støttende.

## 4. Indsatsområde:

# Et internationalt eliteuniversitet

### 4.1 Internationalisering

DTU's internationale profil står stærkere end nogensinde. I 2024 havde næsten halvdelen af de kandidatstuderende international baggrund, og det videnskabelige personale tæller nu 63 pct. internationale forskere. Med over 100 nationaliteter repræsenteret blandt både studerende og ansatte afspejler DTU i stigende grad den globale kontekst, som universitetet forsker i og uddanner til.

Udviklingen er drevet af en strategisk indsats for at tiltrække internationale talenter - både blandt studerende og blandt forskere. Ambitionen er ikke alene at fastholde, men at videreudvikle denne position, så DTU forbliver et attraktivt valg for internationale.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Internationalisering</b>				
4.1.1	DTU er en attraktiv uddannelsesinstitution for internationale studerende.	2022: 47 pct. af de studerende er internationale.	Andelen øges med særligt fokus på optag inden for globalt orienteret efteruddannelse samt af selvbetalende studerende.	Andelen af internationale studerende på DTU's kandidatuddannelser var i 2024 48 pct. og forventes at stige i 2025. Andelen af selvbetalende studerende var i 2024 19 pct. og forventes ligeledes at stige i 2025.
4.1.2	DTU er en attraktiv arbejdsplads for internationale forskere.	55 pct. af det videnskabelige personale er internationalt.	Andelen af udenlandsk talent skal som minimum fastholdes.	Andelen af udenlandsk talent er steget til 63 pct. På DTU er der 103 forskellige nationaliteter blandt de ansatte.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Internationalisering</b>					
Kandidatstuderende, total	4.092	5.373	5.598	5.725	6.089
Andel af kandidatstuderende med international baggrund	40 pct.	46 pct.	47 pct.	49 pct.	48 pct.
Antal nationaliteter blandt de studerende	100	114	97	99	107

#### **4.2 Talent i fokus**

DTU skaber rammer, der understøtter faglig udvikling, trivsel for den enkelte og lighed i karriereforløb. I de seneste år er der udviklet og implementeret et nyt ph.d.-vejlederprogram med fokus på rollen som kulturbærer og mentor, og DTU's fleksible uddannelsesstruktur giver plads til faglig udfoldelse for alle studerende.

På forskersiden fortsætter udviklingen af DTU's internationale tenure-track-program, der i 2025 evalueres mhp. at sikre gennemsigtighed og rekruttering af mangfoldige profiler.

Dimittendledigheden blandt DTU's kandidater er lav sammenlignet med landsgennemsnittet, hvilket vidner om DTU's stærke kobling til erhvervslivet og samfundets behov for teknisk ekspertise.

## Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Talentet i fokus</b>				
4.2.1	DTU's ph.d.-vejlederprogram.	I 2021 havde DTU et endags obligatorisk ph.d.-vejlederkursus og et tredages frivilligt ph.d.-vejlederkursus.	DTU's nye ph.d.-vejlederprogram med fokus på vejlederne som rollemodeller og kulturbærere samt trivsel er implementeret.	Det nye ph.d.-vejlederprogram er implementeret.
4.2.2	Kandidater fra DTU er attraktive for erhvervslivet.	DTU: 3,5 pct. (baseret på 4.-7. kvartal). Landstal for hovedområdet teknik: uden DTU: 5,6 pct., med DTU: 4,5 pct.	Dimittendledigheden er på 2,5 pct.	Dimittendledigheden var på 2,9 pct. for dimittender opataget på DTU i 2022.
4.2.3	Tenure-track-karriereforløb.	Tenure-track blev introduceret som karrierevej i 2019	Ordringen evalueres og justeres i 2025 med særligt fokus på at skabe karriereveje med lige adgang for forskere på DTU.	Der gennemføres i 2025 en evaluering af DTU's tenure-track som led i en større indsats, hvor der arbejdes med meritering og forfremmelses programmer som en del af et transparent talentudviklingsmiljø, der kan tiltrække mangfoldige profiler. På baggrund af denne evaluering vil DTU's tenure-track-program blive justeret.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Yngre forskere</b>					
Forskere, total, årsværk	3.246	3.302	3.382	3.441	3.535
Antal junior-VIP-stillinger i alt (postdoc, forsker, adjunkt)	-	705	898	917	1.005
Antal junior-VIP-stillinger, der er tidsubegrænsede	-	148	160	168	160
Andel af junior-VIP-stillinger, der er tidsubegrænsede	-	21 pct.	17,8 pct.	18,3 pct.	15,9 pct.

### 4.3 Tilgængelighed

DTU har i de seneste år styrket indsatsen for at sikre, at alle studerende og ansatte - uanset baggrund og forudsætninger - oplever universitetet som tilgængeligt og inkluderende. Andelen af studerende, der modtager specialpædagogisk støtte, er steget til 10 pct. i 2025, hvilket vidner om en øget synlighed og tilgængelighed af støttetilbuddene.

Desuden har DTU integreret DEI (diversitet, lighed og inklusion) i både lederuddannelser og ph.d.-vejlederprogrammer, og bias-træning tilbydes bredt. Samtidig arbejdes der systematisk med at sikre inkluderende sprogbrug i stillingsopslag og med at analysere og fremme en mere balanceret kønsfordeling blandt ansøgere.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Tilgængelighed</b>			
4.3.1	DTU skal være fysisk, socialt og pædagogisk tilgængeligt for alle, der kan og vil.	773 studerende med funktionsnedsættelse modtager støtte under den offentlige ordning specialpædagogisk støtte svarende til 6 pct. af det samlede antal studerende.	100 pct. af de studerende med identificeret behov får støtte.	Alle studerende med identificeret behov får støtte. Medio 2025 er der 1.283 studerende, svarende til 9 pct. af studenterbestanden, der modtager specialpædagogisk støtte.
4.3.2	Medarbejdere og ledere er bevidste om egne bias og privilegier og er trænet i at give plads til den enkeltes forskelligheder.	Bevidsthed om bias har været i fokus siden 2021.	At DEI er en integreret del af DTU's værktøjer og koncepter til at arbejde med trivsel og ledelse.	Udsagn med fokus på DEI er integreret i DTU Triv-selsdialogkort. Derudover er der afholdt en række workshops med bias-træning for både ledere og medarbejdere. Både på DTU Lederprogrammet og på det nye ph.d.-vejlederprogram er DEI en integreret del af modulerne.

Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status	
<b>Tilgængelighed</b>				
4.3.3	llingsopslag er formuleret med et bevidst fokus på det inkluderende sprog, således at DTU opleves som tilgængeligt for alle.	Der har været fokus herpå siden igangsættelsen af DTU's Gender Equality Plan i 2021.	Der er en fremgang hen imod en mere lige fordeling mellem køn blandt ansøgere til stillinger på DTU.	I perioden 2023-2025 (Q2) registrerede ca. 37 pct. af alle ansøgere til DTU sig som kvinder. For VIP-stillinger alene var det ca. 30 pct. Fordelingen over de tre år (2023-2025) ligger stabilt på samme niveau for både det samlede antal ansøgere og VIP-stillingerne separat. Der er fortsat et analysearbejde i gang mhp. at identificere og implementere mulige tiltag for tiltrækning af en mangfoldig ansøgerskare.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Tilgængelighed</b>					
Antal studerende med funktionsnedsættelse, der modtager støtte under den offentlige ordning specialpædagogisk støtte.	-	773	804	1.010	1.274
Procentandel af samlet antal studerende	-	6 pct.	6 pct.	7 pct.	9 pct.

#### 4.4 Diversitet, lighed og inklusion blandt studerende og medarbejdere

DTU arbejder målrettet med at skabe mere lighed og inklusion på tværs af hele universitetet. Der har været en mindre stigning i andelen af kvinder blandt diplomingeniørstuderende, ph.d.er og forskere med ledelsesansvar. Samtidig er kønsbalancen i DTU's bestyrelse og direktørkreds forbedret markant, og den samlede studenterbestand har stabilt en andel på 34 pct. kvinder.

Rekrutteringen til særlige studieretninger og forskerstillinger har fortsat behov for opmærksomhed for at sikre en mere lige kønsbalance. Her har DTU taget initiativer som IT- og engineering-camps og udbredelse af biasbevidste ledelsesværktøjer.

På medarbejdersiden understøttes en inkluderende kultur gennem lettilgængelige DEI-værktøjer og dialogformater.

DTU's langsigtede ambition er at sikre, at alle, uanset køn eller baggrund, har lige muligheder for at udfolde deres potentiale og bidrage til universitetet.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Kønsbalance</b>			
4.4.1	Kønsbalancen blandt nye bachelorstuderende skal afspejle kønsbalancen blandt gymnasiale studenter, som opfylder adgangsforudsætningerne på DTU. Ca. 40-45 pct. er kvinder.	I 2021 var der 28 pct. kvinder på diplomingeniør-uddannelsen og 33 pct. kvinder på bachelor-uddannelsen.	Andelen af kvinder optaget på bachelor-uddannelsen øges med 1 pct. pr. år med op til 40 pct. kvinder som sigtelinje.	Andelen af kvinder optaget på diplomingeniør-uddannelsen var 29 pct. i 2024, hvilket svarer til en stigning på 1 procentpoint siden 2021.  Andelen af kvinder optaget på civilbachelor-uddannelsen var 33 pct. i 2024, hvilket svarer til samme niveau som i 2021.
4.4.2	Kønsbalance blandt ph.d.-studerende.	35 pct. kvinder og 65 pct. mænd.	Større andel af kvinder.	Andelen af kvindelige ph.d.-studerende er steget en smule, til 37 pct. i 2024. Andelen afspejler ca. kønsfordelingen på kandidatuddannelsen.
4.4.3	Kønsbalance blandt fastansatte forskere.	22 pct. kvinder og 78 pct. mænd.	Større andel af kvinder.	Blandt de fastansatte forskere er andelen af kvinder også steget en smule, til 23 pct. i 2024.
4.4.4	Kønsbalance blandt forskere med ledelses- og/eller personaleansvar.	18 pct. kvinder og 82 pct. mænd.	Andelen af kvinder øges med 1 pct. pr. år med 35 pct. kvinder som sigtelinje.	Andelen er steget til 21 pct. i 2024, og målsætningen er derfor lige nøjagtig nået.

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Kønsbalance</b>				
4.4.5	Kønsbalance blandt fastansatte administrative og tekniske medarbejdere.	49 pct. kvinder og 51 pct. mænd.	Fastholdelse af samme niveau.	Kønsfordelingen blandt TAP-medarbejdere er nu 50/50.
4.4.6	Kønsbalance blandt administrative og tekniske medarbejdere med ledelses- og/eller personaleansvar.	45 pct. kvinder og 55 pct. mænd.	Fastholdelse af samme niveau.	Blandt TAP-ledere er 44 pct. kvinder, og andelen er altså faldet med et enkelt procentpoint i perioden.
4.4.7	Kønsbalance i DTU's direktørkreds.	19 pct. kvinder og 81 pct. mænd.	Andelen øges med en sigtelinje på 35 pct. kvinder og 65 pct. mænd.	Kønsbalancen i direktørkredsen er steget til 24 pct. kvinder.
4.4.8	Kønsbalance i DTU's bestyrelse.	40 pct. kvinder og 60 pct. mænd.	Fastholdelse på samme niveau.	I bestyrelsen var der i 2024 60 pct. kvinder og 40 pct. mænd.
4.4.9	IT- og engineering-camps målrettet mod kvindelige gymnasieelever.	150 deltagere pr. camp.	250 deltagere.	79 - grundet bortfald af ekstern finansiering.
4.4.10	Ansatte oplever en inkluderende kultur.	-	Der udvikles en metode til at arbejde med inklusion.	Der er udviklet en række værktøjer, der skaber mulighed for større inklusion, f.eks. DTU og Monopolet, bias-bingo, Kortlæg dit netværk og DEI-dialogkort. Alle værktøjer er tilgængelige på DTU Inside og kan benyttes af alle. Gennem værktøjerne arbejder DTU med udvikling af en inkluderende kultur. Det udestår at udvikle en metode til at kunne måle graden af inklusion.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Kønsbalance</b>					
Nyoptagne diplomingeniørstuderende	25 pct.	28 pct.	26 pct.	26 pct.	29 pct.
Nyoptagne bachelorer	35 pct.	33 pct.	33 pct.	33 pct.	33 pct.
Samlet studenterbestand	29 pct.	31 pct.	33 pct.	34 pct.	34 pct.
Ph.d.-bestand (DTU-ansatte)	-	35 pct.	35 pct.	37 pct.	37 pct.
Fastansatte VIP'er	-	22 pct.	22 pct.	22 pct.	23 pct.
Ledelse VIP (ledere med personale ansvar)	-	18 pct.	19 pct.	19 pct.	21 pct.
Fastansatte TAP'er	-	49 pct.	50 pct.	50 pct.	50 pct.
Ledelse TAP (ledere med personale ansvar)	-	45 pct.	46 pct.	46 pct.	44 pct.
DTU's direktørkreds	-	19 pct.	18 pct.	26 pct.	24 pct.
DTU's bestyrelse	-	40 pct.	40 pct.	50 pct.	60 pct.
<b>Kønsfordeling i optaget på diplom-, bachelor- og kandidatuddannelserne (andel kvinder)</b>					
Diplomingeniør	-	28 pct.	26 pct.	26 pct.	29 pct.
Bachelor	-	33 pct.	33 pct.	33 pct.	33 pct.
Kandidat	-	33 pct.	38 pct.	37 pct.	37 pct.
<b>Kønsfordeling i Faculty</b>					
Professorer i alt	-	298	289	291	288
heraf kvinder	-	14 pct.	14 pct.	16 pct.	15 pct.
Lektorer i alt	-	437	419	409	406
heraf kvinder	-	18 pct.	18 pct.	20 pct.	20 pct.
Adjunkter i alt	-	80	101	96	86
heraf kvinder	-	34 pct.	30 pct.	27 pct.	29 pct.

## 5. Indsatsområde:

# Sundt og sikkert studie- og arbejdsmiljø

### 5.1 Studentertrivsel

Trivsel blandt studerende er en central forudsætning for læring og udvikling. DTU arbejder derfor strategisk og målrettet med at styrke både det faglige og det sociale studiemiljø. Den nyudviklede studiestart med fokus på fællesskab og faglighed vurderes til at have en positiv effekt på oplevelsen af studiemiljøet og studiestarten.

Resultaterne fra Danmarks Studieundersøgelse viser generelt høj tilfredshed, især med det faglige miljø og undervisningens udbytte. Samtidig viser data, at ensomhed og studiepres fortsat er udfordringer for en del studerende. Dette imødegås med treårige handlingsplaner og en bred vifte af konkrete initiativer, der understøtter trivsel og læringsmiljø - herunder bedre adgang til rådgivning, styrket IT-support og forbedret fysisk infrastruktur.

Trivselsindsatsen forankres løbende i data og dialog og er et vigtigt element i DTU's ambition om at være et attraktivt og inkluderende uddannelsessted.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Studentertrivsel</b>				
5.1.1	DTU skaber et studiemiljø, der bidrager positivt til de studerendes trivsel.	Danmarks Studieundersøgelse: DTU scorer 3,9 på en skala fra 1 til 5.	DTU scorer minimum 4.	DTU scorede 4,1 i Danmarks Studieundersøgelse 2023 (seneste opgørelse).
5.1.2	DTU sikrer et stærkt fagligt miljø, der bidrager til de studerendes trivsel.	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 1: "Der er et godt fagligt miljø." 91 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 3 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 1: "Der er et godt fagligt miljø." 90 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 2,5 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".	Danmarks Studieundersøgelse 2023, spørgsmål 1: "Der er et godt fagligt miljø." 89,5 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 2,7 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".
5.1.3	DTU sikrer, at de studerende får et højt udbytte af undervisningen, hvilket bidrager til de studerendes trivsel.	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 21: "Mit udbytte af undervisningen er højt." 82 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 2 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 21: "Mit udbytte af undervisningen er højt." 83 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 2 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".	Danmarks Studieundersøgelse 2023, spørgsmål 21: "Mit udbytte af undervisningen er højt." 82,8 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 5,7 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Studertertrivsel</b>				
5.1.4	DTU arbejder for, at studerende føler sig godt tilpas på uddannelsen.	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 24: "Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse." 79 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 6 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 24: "Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse." 83 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 5 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".	Danmarks Studieundersøgelse 2023, spørgsmål 24: "Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse." 81,8 pct. svarer "Enig" eller "Helt enig". 5,9 pct. svarer "Uenig" eller "Helt uenig".
5.1.5	Ensomhed er et stigende problem i samfundet, og det ses også blandt DTU's studerende.	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 27: "Hvor ofte har du oplevet at føle dig ensom på studiet?" 15 pct. svarer "Ofte" eller "Aldrig" - 19 pct. svarer "Aldrig".	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 27: "Hvor ofte har du oplevet at føle dig ensom på studiet?" 16 pct. svarer "Ofte" eller "Aldrig". 18 pct. svarer "Aldrig".	Danmarks Studieundersøgelse 2023, spørgsmål 27: "Hvor ofte har du oplevet at føle dig ensom på studiet?" 17,3 pct. svarer "Ofte" eller "Aldrig". 16,3 pct. svarer "Aldrig".

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Studertertrivsel</b>					
<i>Vurdering af studiemiljøundersøgelsens udsagn "Jeg føler mig generelt rigtig god tilpas på min uddannelse" på en skala fra 1 til 5.</i>					
DTU	-	3,93	-	4,12	-
Universiteterne i DK	-	3,87	-	4,03	-

## **5.2 Medarbejdertrivsel**

Trivsel blandt medarbejdere er en forudsætning for faglig udvikling og et sundt arbejdsmiljø. DTU har derfor forankret trivselsarbejdet i en dialogbaseret kultur, hvor trivsels- og ledelsesdialoger gennemføres skiftevis fast hvert andet år og løbende videreudvikles. En erfaringsopsamling i 2025 vil danne grundlag for yderligere styrkelse af konceptet med fokus på åbenhed, inklusion og psykologisk tryghed.

Derudover tilbyder DTU en psykologordning, som udvides med fokus på gruppeforløb. DTU adresserer trivsel med indsatser på flere niveauer - organisatorisk, ledelsesmæssigt og individuelt - og skaber herved rammer for et inkluderende og bæredygtigt arbejdsmiljø.

## Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Medarbejdertrivsel</b>			
5.2.1	DTU har en organisationskultur, der bidrager til øget dialog om trivsel.	I 2021 blev implementeringen af trivselsdialoger påbegyndt. Som supplement hertil indførte universitetet ledelsesdialoger i 2022.	Der afholdes trivsels- og ledelsesdialoger hvert andet år på skift i alle organisatoriske enheder. Derudover integreres dialogtilgangen i nye tiltag. Værktøjet er suppleret med et DEI-perspektiv.	Der gennemføres i 2025 en bred erfaringsopsamling i regi af hovedsamarbejdsudvalget (HSU) og koncernarbejds miljøudvalget (KAMU). Erfaringsopsamlingen danner grundlag for et fælles seminar i efteråret 2025 med HSU og KAMU. På baggrund af erfaringsopsamlingen vil koncepterne blive styrket med fokus på at fremme dialog.
5.2.2	DTU tilbyder psykologisk rådgivning og har fokus på at opretholde et inkluderende arbejdsmiljø.	Psykologordningen blev etableret i 2012.	Intentionen er at arbejde endnu mere proaktivt og at nå ud til en større målgruppe gennem gruppeforløb.	Psykologrådgivningen har haft 218 henvendelser i 2024 mod 157 i 2021. Fokus er på både forebyggelse og behandling. Der arbejdes videre med intentionen om gruppeforløb.

	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Medarbejdertrivsel</b>					
Antal enheder, der har gennemført trivselsdialoger	-	29 ud af 30	-	29 ud af 31	Der gennemføres trivselsdialoger hvert andet år og derfor ikke i 2024.

### 5.3 Fysisk arbejdsmiljø

DTU prioriterer det fysiske arbejdsmiljø højt og arbejder systematisk med forebyggelse og forbedring af sikkerheden for både ansatte og studerende. Alle enheder gennemførte i 2024 den obligatoriske APV med fokus på fysisk arbejdsmiljø. Resultaterne danner grundlag for konkrete, målrettede indsatser lokalt og centralt.

Derudover tilbydes alle enheder screeninger, hvor erfaringer og viden deles på tværs af organisationen. I 2024 benyttede 10 enheder sig af dette tilbud. Den løbende dialog og systematiske opfølgning er med til at forankre en stærk sikkerhedskultur og sikre, at DTU også fremadrettet er en sund og tryk arbejdsplads.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>				
5.3.1	Hvert andet år gennemfører DTU en APV med fokus på fysisk arbejdsmiljø og sikkerhed.	Alle universitetsenheder gennemfører en APV-spørgeskemaundersøgelse med opfølgende dialog og udarbejdelse af handlingsplaner og indsatser.	Alle enheder gennemfører fortsat APV'er hvert andet år og planlægger herefter indsatser mhp. kontinuerlig forbedring af arbejdsmiljøet.	I 2024 blev der gennemført en APV på alle DTU's enheder med fokus på fysisk arbejdsmiljø. Ud fra resultatet af APV'en udvikles der arbejdsmiljømæssige indsatser både lokalt og centralt i organisationen.
5.3.2	På DTU tilbydes screeninger af det fysiske arbejdsmiljø.	Alle DTU's enheder tilbydes screeninger af det fysiske arbejdsmiljø.	Alle DTU's enheder bliver fortsat tilbudt interne screeninger af det fysiske arbejdsmiljø.	Der er i 2024 gennemført screeninger af det fysiske arbejdsmiljø på 10 universitetsenheder.

#### 5.4 Sundhedstilbud

DTU tilbyder en bred vifte af aktiviteter, der fremmer både fysisk og mental sundhed samt understøtter sociale fællesskaber. Med over 5.600 medlemmer i 2024 har DTU Sport fastholdt sin centrale rolle som samlingspunkt for motion og samvær blandt studerende og medarbejdere.

I samarbejde med DGI er der udviklet en strategi, der styrker inklusion og tilgængelighed på tværs af baggrunde og fysiske forudsætninger. Hertil kommer initiativer som walk & talk-ruter, virtuel morgengymnastik og DTU-stafet, der gør det nemt at indgå i fællesskaber.

Sundhedstilbuddene er en integreret del af DTU's ambition om at skabe rammer for et balanceret og bæredygtigt hverdagsliv på universitetet.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Sundhedstilbud</b>			
5.4.1	DTU har tilbud til studerende og ansatte, som fremmer fysisk og psykisk sundhed og understøtter sociale fællesskaber.	DTU Sport har 17 klubber og 2 fitnesscentre. Herudover har DTU Sport aftaler med eksterne samarbejds-klubber.  I 2023 var der 5.098 medlemmer i DTU Sport.	DTU Sport har 5.500 medlemmer. DTU Sport har etableret en klub på campus i Sisimiut.	I 2024 var der 5.617 medlemmer i DTU Sport. DTU Sport havde i 2024 17 klubber og 2 fitnesscentre. DTU Sport havde herudover aftaler med eksterne samarbejds-klubber.  I 2024 blev der påbegyndt et samarbejde om etablering af en DTU Sport-klub i Sisimiut.

### 5.5. Sikkerhed på arbejdspladsen

Sikkerhed på arbejdspladsen er et centralt indsatsområde for DTU, og arbejdet med at skabe en stærk forebyggende arbejdsmiljøkultur fortsatte i 2024. Ulykkesfrekvensen (LTIF) er stabil og på et lavt niveau sammenlignet med tidligere år. Det er et resultat af en langsigtet indsats.

Koncernarbejdsmiljøudvalgets handlingsplan har i 2024 haft særligt fokus på at udvikle og implementere værktøjer, der fremmer sikker adfærd - herunder en digital Health & Safety-e-learning og en retningslinje for håndværkere med risikobaseret tilgang. Derudover er konceptet Safety Moment forankret som et lavpraktisk redskab til dialog om sikkerhed i hverdagen.

Med afsæt i systematik og læring skaber DTU rammerne for et trygt og sikkert arbejdsmiljø på tværs af campusser og fagmiljøer.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Arbejdsulykker</b>			
5.5.1	Fremme af en forebyggende arbejdsmiljøkultur, herunder forebyggelse af arbejdsulykker.	2023: 1,02 arbejdsulykke pr. mio. arbejdstimer (LTIF). Koncernarbejdsmiljøudvalgets handlingsplan rummer forskellige indsatsområder, som bidrager til en forebyggende arbejdsmiljøkultur og sikker adfærd på DTU, f.eks. konceptet Safety Moment, en Health & Safety-e-learning samt en håndværkerretningslinje.	DTU har mindre end 1 arbejdsulykke pr. mio. arbejdstimer (LTIF).	Ulykkesfrekvensen for 2024 blev 1,02 arbejdsulykke pr. mio. arbejdstimer (LTIF). Koncernarbejdsmiljøudvalgets handlingsplan rummer forskellige indsatsområder, som bidrager til sikker adfærd og en forebyggende arbejdsmiljøkultur på DTU, f.eks. Health & Safety-e-learning, Safety Moment samt en håndværkerretningslinje.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Sygefravær</b>					
Gennemsnitligt antal sygedage pr. medarbejder, ekskl. børns sygedage	8,6	6,7	7,4	7,7	7,4
<b>Sundhedstilbud</b>					
Medlemmer af DTU's Sport og klubtilbud	4.229	2.897	4.041	5.098	5.617
<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>					
Antal enheder, der har gennemført fysisk APV	32 ud af 32	32 ud af 32	-	Rykket til 2024	32 ud af 32
<b>Arbejdsulykker</b>					
Antal skader med fravær	26	18	11	12	12
Antal skader uden fravær	43	35	51	60	49
Antal nærved-ulykker	32	29	47	66	66
Antal arbejdsskader, studerende	8	4	6	12	7
I alt	109	86	115	150	134
I alt, ekskl. Nærved-ulykker	77	57	68	84	68
Arbejdsulykkefrekvens/LTIF (antal arbejdsulykker pr. mio arbejdstimer)	2,30	1,61	0,96	1,02	1,02

## 6. Indsatsområde:

# Faglige og sociale fællesskaber

### 6.1 Fællesskaber for studerende

DTU arbejder målrettet for, at alle studerende - uanset baggrund - oplever et stærkt fagligt og socialt fællesskab. Den nye inkluderende studiestart har i 2024 og vinteren 2025 opnået rekordstor deltagelse, og særligt internationale studerende har deltaget aktivt gennem initiativer som Student's Culture Hub.

Det brede udvalg af klubber, foreninger og tværfaglige projekter som Grøn Dyst og Blue Dot skaber muligheder for at mødes på tværs af fagligheder og interesser. Antallet af studenterdrevne klubber er vokset, og nye initiativer som Student's Culture Hub har bidraget til at fremme inklusion og mangfoldighed i studielivet.

Fællesskab er en bærende værdi i DTU's uddannelseskultur og et afgørende element i ambitionen om at tilbyde Europas bedste ingeniøruddannelse.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Fællesskaber</b>			
6.1.1	DTU ønsker at styrke fællesskaber blandt studerende gennem en række aktiviteter på uddannelserne og gennem frivillige tilbud.	I 2024 kortlægges aktiviteterne mhp. at udvikle aktiviteter til målgrupper, der p.t. ikke modtager relevante tilbud.	100 pct. studerende modtager et relevant tilbud om deltagelse i fællesskabsskabende aktiviteter.	Alle nye civilbachelor-, diplomingeniør- og kandidatstuderende inviteres til studiestartsaktiviteter, der styrker fællesskabet. Deltagelsen i studiestarten i 2024 og i vinteren 2025 var rekordstor (se 6.1.3). Desuden tilbydes de nye civilbachelor- og diplomingeniørstuderende faglige og sociale aktiviteter på hele første semester. Nye studerende præsenteres for DTU's klubber og foreninger som en del af deres introforløb for at præsentere dem for bredden af netværk og fællesskaber på DTU. Student's Culture Hub samarbejder i 2025 med både bachelor- og kandidatstudie-starten om stadig flere tilbud og aktiviteter, der sigter mod at styrke fællesskaber.

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Fællesskaber</b>			
6.1.2	DTU og studenterforeningen Polyteknisk Forening (PF) arbejder for et aktivt klub- og foreningsliv med fokus på faglig og social udvikling.	I 2021 var der ca. 30 studenter- og alumnedrevne klubber, f.eks. vedr. raketkonstruktion, musik, foto, MC og verdensmåls-ambassadører.	Samme niveau.	Der er 45 studenter- og alumnedrevne klubber. Ud over dem har Student's Culture Hub i 2024-2025 etableret fem nye 'culture hub communities' for at øge adgangen til diverse og inklusive aktiviteter for DTU's studerende.  PF og AUS samarbejder løbende om at skabe et bæredygtigt frivilligt miljø, så klubber, foreninger og fællesskaber fortsat kan drives og udvikles på DTU.
6.1.3	DTU ønsker en studiestart, der afspejler universitetets ønske om at tilbyde Europas bedste ingeniøruddannelse. Alle nye studerende rustes gennem studiestarten til at påbegynde og gennemføre deres studie.	I 2023 deltog 54 pct. af de nye studerende i studiestarten i form af introforløb og rusture.	Mindst 95 pct. af de nye studerende deltager i studiestarten.  Deltagersammensætningen afspejler den diversitet, som universitetet rummer.	I bachelorstudie-starten 2024 deltog 88,4 pct. af de nye studerende fordelt på 91,9 pct. civilbachelorstuderende og 82,3 pct. diplomingeniørstuderende. I kandidatstudie-starten i vinteren 2025 deltog 96 pct. af de nye studerende, der ikke havde taget en bachelor på DTU, dvs. internationale studerende og kandidatstuderende med en bachelor fra et andet dansk universitet.

## 6.2 Campusmiljø og kunst

DTU udvikler løbende sine campusser for at skabe inspirerende og inkluderende miljøer, hvor studerende, ansatte og besøgende har lyst til at opholde sig. Med nye fællesarealer som Kemitorget og transformationen af Bygning 208 er der i 2024 og 2025 skabt fysiske rammer, der fremmer både faglig interaktion og uformelt samvær.

Kunsten spiller en central rolle i formidlingen af forskning og teknologi og er en integreret del af DTU's bygningsprojekter. Med bl.a. fire nye kunstværker af Tue Greenfort - skabt specifikt til Bygning 313 - fortsætter DTU med at bruge kunst som identitetsmarkør og dialogskaber vedr. aktuelle globale temaer som klima og biodiversitet.

## Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Fællesskaber</b>			
6.2.1	Campusmiljøet skal understøtte socialt samvær.	DTU's strategiske campusplaner sætter den strategiske ramme for udvikling af campusmiljøet.	Nye fællesarealer er skabt med fokus på grønne områder med høj biodiversitet og landskabsrum, der understøtter interaktion, tryghed og samvær. Fællesarealer i bygninger udvikles for at styrke campus-, studie- og læringsmiljøet.	I juni 2024 indviede DTU Kemitorvet på Lyngby Campus. Kemitorvet er et nyt centralt torv på DTU, hvor der er plads til hverdagens rekreation samt de faglige møder. I februar 2025 blev transformationen af Bygning 208 færdiggjort. Bygning 208 rummer store fællesarealer til studie og læring samt uformelle mødesteder for de studerende.
6.2.2	Formidling af forskning og teknologi for mennesker gennem kunst.	Kunstprogrammet 'Kunst, natur og teknologi' beskriver, hvordan kunst og videnskab skal inspirere hinanden. Sammen med 'Retningslinjer for indretning af fællesarealer' bruges kunstprogrammet til at integrere kunst i DTU's bygge- og anlægsprojekter. Kunstruten på Lyngby Campus giver en guidet tur forbi 14 kunstværker. DTU har modtaget flere priser for arbejdet med kunst, herunder Lysprisen for Bygning 116 og Farveprisen for Bygning 208.	Kunsten vil fortsat bidrage i relevante projekter som et formidlingsgreb og en identitetsmarkør for DTU's campusser. I 2025 arbejdes der bl.a. med kunst til det nye Nanolab og letbanen.	I november 2024 blev fire nye kunstværker af Tue Greenfort indviet sammen med Bygning 313 på Lyngby Campus. Værkerne er skabt specifikt til bygningen og kommenterer på hver deres måde den allestedsnærværende klima- og biodiversitetskrise.

### 6.3 DTU som officiel vært

DTU prioriterer åbenhed og dialog med omverdenen og har i stigende grad åbnet sine campusser for besøgende, borgere, studerende og samarbejdspartnere. Gennem arrangementer som Åbent Hus, Science Day og guidede rundvisninger giver DTU både unge og interesserede borgere mulighed for at opleve teknologien og forskningen helt tæt på.

I 2024 deltog flere tusind i universitetets traditionsrige begivenheder, herunder dimittendreceptioner, ph.d.-kandidatreception og DTU Årsfest. Dertil kommer strategiske outreach-aktiviteter som det nationale formidlingsprojekt 'Rumrejsen', der engagerer grundskole- og gymnasieelever i naturvidenskab og teknologi.

Som vært for både officielle besøg og brede formidlingsevents bidrager DTU aktivt til den teknologiske dannelse i samfundet og styrker sin position som et internationalt universitet med lokal relevans.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Events og outreach-aktiviteter</b>				
6.3.1	Der rækkes ud til administrative afdelinger samt institutter/centre for at indgå aftaler om insourcing af event-bistand hos stakeholder-management.	Aktiviteten er påbegyndt ultimo 2024.	At der opnås aftaler med interne rekvirenter, således at event- og konference-understøttelse etableres med udgangspunkt i SHM.	Der er fra efteråret 2024 til primo 2025 indgået tre aftaler med hhv. DTU Learn for Life, DTU Learning Lab og DTU Wind (konferencen WESC 2027).
6.3.2	Outreach-projekt 'Åbent Universitet - viden til alle' implementeres.	Aktiviteten er påbegyndt ultimo 2024.	Der produceres en interaktiv udstilling i regi af Åbent Universitet, som præsenteres på Naturmødet 2025. Der igangsættes i forlængelse heraf en foredragsrække med fokus på STEM målrettet mod børn i aldersgruppen 6-18 år og deres familier.	Den interaktive udstilling havde premiere på Naturmødet 22.-24. maj 2025 og indgik sammen med en foredragsrække, som omfattede 14 foredrag i DTU-programmet.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Events og akademiske højtideligheder (antal deltagere fysisk/virtuelt)</b>					
DTU Årsfest	-	0/2.512	3.481/ ca. 3.000	2.907/ 1.417	3.997/ 1.279
Dimittendreceptioner	-	815/41	942/99	1.038/ 1.612	1.156/ 1.110
Ph.d.-kandidatreception	-	143/21	122/21	150/156	193/87
DTU Ørsted Lecture	-	139/88	-	500/400	1.250/ 3.500
Professortiltrædelsesfore- læsninger	-	8/2	10/0	13	9
Professormiddag	-	190	186	-	162
Rektors alumneaften	-	-	68	66	78
<b>Outreach-aktiviteter</b>					
High-level visits og events (VIP-besøg), antal besøg	60	23 (COVID-19)	79	79	68
Campusrundvisninger (inkl. rundvisninger for DTU-ansatte)	-	8	19	23	19
DTU Summer Science	-	-	263	254	754
Engineering-camp for piger	-	48	-	50	50
IT-camp for piger (DTU Compute)	-	-	-	50	29
Åbent hus	-	COVID-19 - Åbent Hus blev gennemført som online event.	2.000	2.200	2.400

#### 6.4 Netværk for alumner

DTU's alumnenetværk vokser fortsat, og med over 42.000 medlemmer i 2024 og stigende engagement er DTU Alumni et aktivt fællesskab, hvor tidligere studerende bidrager som mentorer, oplægsholdere og rådgivere.

Alumnernes erfaringer og netværk bidrager til at bygge bro mellem DTU og det omgivende samfund - nationalt og internationalt. Deres indsats styrker både studiemiljø, forskning og innovation.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Alumner</b>				
6.4.1	Det er attraktivt at være en del af DTU's alumnenetværk.	37.370 medlemmer i DTU's alumnenetværk.	Stigende medlemstal.	44.238 medlemmer i DTU's alumnenetværk i 2024.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Alumner</b>					
Antal medlemmer	-	37.370	40.388	42.474	44.238
Andel kvinder	-	24 pct.	25 pct.	25 pct.	26 pct.
Andel mænd	-	76 pct.	75 pct.	75 pct.	74 pct.
Andel med anden nationalitet end dansk	-	27 pct.	22 pct.	24 pct.	31 pct.
Andel med bopæl i Region Hovedstaden	-	73 pct.	70 pct.	70 pct.	68 pct.
<b>Alumner - alderssammensætning</b>					
Under 25	-	4 pct.	4 pct.	4 pct.	3 pct.
25-34	-	32 pct.	33 pct.	35 pct.	35 pct.
35-44	-	21 pct.	21 pct.	21 pct.	21 pct.
45-54	-	16 pct.	15 pct.	15 pct.	15 pct.
55-64	-	14 pct.	14 pct.	14 pct.	14 pct.
65-74	-	7 pct.	7 pct.	7 pct.	7 pct.
75 eller over	-	6 pct.	6 pct.	6 pct.	6 pct.



# Ledelse med ansvar og forskningsintegritet

Universitetet betragter god ledelse på alle niveauer som et centralt element i at fastholde DTU som et internationalt førende teknisk universitet. På DTU er god ledelse situationsbestemt og målrettet individuel identifikation og fastlæggelse af rammer for maksimal udfoldelse af talent og skabelse af excellente resultater. Der er løbende dialog med medarbejderne om mål, midler og opgavevaretagelse. Alle medarbejdere, herunder ledere, har en årlig udviklingssamtale med deres nærmeste leder. Der opfordres til, at MUS er understøttet af jævnlige 1:1-samtaler, så begge parter oplever MUS som en naturlig forlængelse af igangværende dialoger.

I Danmark er der konsensus om at værne om den akademiske integritet og frihed. Forskningen bygger på principper som ærlighed, gennemsigtighed og ansvarlighed jf. Det danske kodeks om integritet i forskning, og den akademiske frihed handler om, at universiteter skal værne om den frie tanke og tale.

## 7. Indsatsområde:

# Styrkelse af DTU's bæredygtighedsprofil

### 7.1 Bæredygtighedsrapportering

For at skabe overblik og fremdrift i bæredygtighedsindsatsen har DTU intensiveret arbejdet med at styrke og udvikle universitetets bæredygtighedsrapportering. Med fokus på øget datakvalitet, transparens og kommende EU-krav arbejder DTU målrettet hen imod en rapporteringsstruktur, der afspejler universitetets klima- og miljøpåvirkning - og evne til at reducere den.

DTU er i gang med at tage væsentlige skridt mod at integrere bæredygtighed i både strategi og drift. Det styrker DTU's samlede profil som ansvarligt universitet.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status	
<b>Bæredygtighedsrapportering</b>				
7.1.1	Forbedret dataindsamling og håndtering for at øge transparensen og styrke kvaliteten af DTU's klima- og miljøregnskab.	Den fælles standard for Danske Universiteters klimaregnskab.	Klima- og miljøregnskabet er implementeret og anvendes til at fastlægge ambitioner og mål for tiltag, der skal mindske DTU's samlede klimaaftryk.	Arbejdet er i gang. DTU rapporterer fortsat det grønne regnskab.
7.1.2	Arbejdsgruppe etableret mhp. at forberede rapportering efter Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).	DTU er ved at samle viden om CSRD-rapportering, dobbelt væsentlighedsanalyse og gennemførelse af en markedsanalyse.	DTU har udarbejdet og afprøvet en metode til at analysere, hvordan DTU påvirker omverdenen og omverdenen påvirker DTU (jf. CSRD-krav til en dobbelt væsentlighedsanalyse).	Analysearbejdet er i gang.

## 8. Indsatsområde:

**DTU - et ledet universitet****8.1 DTU's ledelsesmæssige årshjulsproces**

Kombinationen af ledelsesdialoger, årlige MUS og trivselsdialoger bidrager til en kultur præget af åbenhed, tillid og fælles retning - alt sammen afgørende for DTU's udvikling som et bæredygtigt eliteuniversitet.

UMV-processen sikrer, at alle enheder arbejder målrettet med universitetets strategiske målsætninger - herunder bæredygtighed som centralt pejlemærke.

Med en dekanstilling dedikeret til bæredygtighed, diversitet og inklusion er der desuden sat et stærkt organisatorisk aftryk på DTU's ambitioner.

**Eksempler på tiltag**

	<b>Tiltag</b>	<b>Udgangspunkt</b>	<b>Målsætning 2025</b>	<b>Status</b>
	<b>Ledelse og organisation</b>			
8.1.1	DTU's kultur er præget af dialog, åbenhed og tillid, hvor ledelsen er rollemodeller.		Strategiske målsætninger er løbende indarbejdet som en del af UMV-skabelonerne.	Er indarbejdet.
8.1.2	DTU har udviklet et koncept for trivselsdialog som erstatning for psykisk APV.	Dialogkonceptet blev indført i 2020.	Alle enheder dokumenterer, hvordan de gennem dialog arbejder systematisk og struktureret med, at alle oplever mulighed for at tale om trivsel.	DTU Trivselsdialog gennemføres hvert andet år. AMK har ansvar for at dokumentere, at der sker en systematisk dialog om trivsel, og at dokumentationen er tilgængelig for alle, gerne via DTU Inside. AMO og LSU har et ansvar for lokalt at sikre, at trivselsdialogen bruges som input til psykisk APV.

## 9. Indsatsområde:

**Videnskabelig redelighed og forskningsformidling****9.1 God videnskabelig praksis**

Videnskabelig redelighed er en grundpille i DTU's forskningsmiljø og præger både universitetets forskningsaktiviteter og undervisningspraksis. Gennem løbende kompetenceopbygning, obligatoriske kurser og et stærkt fokus på æreskodeks, plagiatskontrol og transparens i sagsbehandling arbejder DTU systematisk med at fremme en ansvarlig og tillidsvækkende forskningskultur.

Med fokus på teknologisk udvikling, herunder anvendelsen af AI, sikrer DTU en opdateret og ansvarlig tilgang til nye redskaber og deres rolle i både forskning og undervisning. Whistleblowerordningen og bidrag til nationale kodekser understreger DTU's ambition om høj etik og integritet i alle led.

**Eksempler på tiltag**

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>God videnskabelig praksis</b>				
9.1.1	DTU øger sit fokus på at sikre en stærk forskningskultur, som baserer sig på principper for god videnskabelig praksis	Krav om obligatoriske kurser i god videnskabelig praksis for alle nye medarbejdere, der arbejder med forskning, herunder ph.d.-studerende, postdocs og vejledere.	DTU behandler sager, hvor der er mistanke om brud på god forskningspraksis. Der er transparens i behandlingsprocessen og nem adgang til at indberette sager på DTU. DTU afrapporterer hvert år de sager, hvor der er truffet afgørelse til Nævnet for Videnskabelig Uredelighed.	DTU behandler løbende sager ved mistanke om brud på god forskningspraksis. DTU har bidraget til opdateringen af det danske kodeks for integritet i forskning og vil tilpasse praksis for håndtering af sager, når kodekset offentliggøres i efteråret 2025.
9.1.2	Alle studerende har kendskab til og følger DTU's æreskodeks for eksamener og anden akademisk aktivitet.	Æreskodekset er implementeret i 2017.	Fortsat opmærksomhed på, at alle studerende har kendskab til og følger æreskodekset. DTU screener alle studerendes skriftlige afleveringer for tekstlighed ved aflevering.	Alle nyoptagne studerende bliver introduceret til DTU's æreskodeks i forbindelse med studiestartsprøven, som bliver afviklet to uger efter semesterstart. De studerende skal acceptere æreskodekset for at kunne fortsætte deres studie. DTU screener alle studerendes skriftlige afleveringer for tekstlighed ved aflevering.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>God videnskabelig praksis</b>					
Antal studerende indberettet for snyd	131	216	132	51	43

## 9.2 Risikobaseret tilgang til internationalt samarbejde

DTU styrker løbende sin indsats for forskningssikkerhed og ansvarlighed i internationale samarbejder. Gennem procedurer for risikovurdering og tæt koordinering i udvalget for sikkerhed i forsknings- og innovationsaktiviteter (SiFI-udvalget) sikres det, at samarbejder med udenlandske partnere hviler på gennemsigtighed, etik og sikkerhed.

Kortlægning af højrisikoaktiviteter, herunder samarbejder med udenlandske forskningsmiljøer og kritisk infrastruktur, samt fokus på nye teknologier med misbrugspotentiale gør DTU i stand til at agere ansvarligt i en kompleks international kontekst. Det understreger universitetets forpligtelse til at bidrage med viden og samarbejde - med omtanke.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
	<b>Risikobaseret tilgang til internationalt samarbejde</b>			
9.2.1	DTU styrker sin indsats inden for forskningssikkerhed, jf. Udvalg om retningslinjer for internationalt forsknings- og innovationssamarbejde (URIS) under Uddannelses- og Forskningsministeriet.	Siden 2020 har DTU haft øget opmærksom på området og fokus på at etablere styrkede og ensrettede procedurer på området. DTU har etableret et koordinerende udvalg for sikkerhed i forsknings- og innovationsaktiviteter (SiFI), der afklarer principielle sager samt understøtter og prioriterer udviklingen af en stærkere sikkerhedsorganisation.	DTU har implementeret procedurer for risikovurdering ved ansættelser, gæsteforskerbesøg og internationale samarbejdsprojekter. Den løbende dokumentation af DTU's prioriterede indsatser sikres via SiFI's referater og liste over sikkerhedsproblematikker.	Procedurer for risikovurderinger tilpasses løbende og afstemmes med ændringer i trusselsbilledet. DTU forbereder sig på en årlig afrapportering vedr. håndtering af forskningssikkerhed til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen i forbindelse med de nye aftaler om forskningssikkerhed for 2026-2029.

### 9.3 Dialog med omverdenen

DTU bidrager til samfundets bæredygtige udvikling gennem åben og troværdig formidling af viden og teknologi. Med fokus på forskningskommunikation, deltagelse i samfundsdebatten og engagement i målrettede outreach-aktiviteter bringer universitetet sin faglighed i spil i det omkringliggende samfund.

Også i forbindelse med rekrutteringen af nye studerende og i forbindelse med styrkelsen af DTU's interne og eksterne kommunikation er bæredygtighed et centralt tema. Det sikrer, at DTU viser, hvordan universitetet er til gavn for samfundet.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Dialog med omverdenen</b>				
9.3.1	Forskningsmæssige styrkepositioner.	På hjemmeside og via trykt materiale fremhæver DTU fra 2025 kommunikationen af udvalgte styrkepositioner, hvor DTU's bidrag til en bæredygtig udvikling af samfundet er markant.	Hver styrkeposition skal opdateres med nyt indhold to gange om året, og hver styrkeposition på dtu.dk skal kontinuerligt have flere besøgende fra år til år.	Alle seks styrkepositioner, hvor DTU's bidrag til en bæredygtig udvikling af samfundet er markant, er blevet beskrevet og opdateret i 2024. Det forventes, at opdateringerne som lovet vil fortsætte ind i 2025.
9.3.2	Forskningskommunikation.	DTU udgiver magasinet Dynamo fire gange om året og leverer prioriteret og målrettet kommunikation på hjemmeside og sociale medier, hvor der fortælles om forskningsresultater og disses betydning for en bæredygtig udvikling af samfundet.	Mindst 50 pct. af DTU's forskningsformidling i Dynamo afspejler aspekter af bæredygtighed (E, S eller G).	70 pct. (69 ud af 98) af historierne har i 2024 afspejlet aspekter af bæredygtighed (E, S eller G). Det forventes, at kadencen holdes i 2025.

Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status	
<b>Dialog med omverdenen</b>				
9.3.3	Deltagelse i samfundsdebatter.	DTU opfordrer alle ansatte til at bidrage med viden i samfundsdebatter med udgangspunkt i de faglige områder, de varetager. DTU understøtter de ansatte med presse- og budskabstræning, så de med sikkerhed og troværdighed kan optræde i traditionelle medier og på sociale medier. DTU understøtter de ansatte, både i formidlingen af f.eks. forskning og i forhold til at kunne håndtere historier af mere kritisk karakter.	Mindst 50 pct. af Dynamos historier, der handler om bæredygtighed, skal bringes i eksterne medier.	18 pct. (12 ud af 69 historier). Pressearbejdet har i 2024 primært taget udgangspunkt i historier, der ikke nødvendigvis har været en del af tema-kommunikationen og Dynamo.  Det forventes, at andelen af Dynamo-historier om bæredygtighed, der finder vej til pressen, vil stige i 2025, men ikke nå 50 pct., som skitseret i målsætningen.
9.3.4	Organisatorisk bæredygtighed.	DTU ønsker at være et forbillede for en bæredygtig udvikling i forhold til både miljø og klima, sociale forhold og virksomhedsadfærd.  DTU udvælger og kommunikerer historier fra og om universitetet, som viser eksempler på bæredygtige tiltag eller udfordringer.	50 pct. af indholdet i DTU's interne nyhedsbrev tager afsæt i bæredygtighed (E, S eller G).	55 pct. (107 ud af 193 historier).
9.3.5	Mangfoldig studenterrekruttering	Via kampagner, åbent hus, camps, oplæg på gymnasier, præsentationer af uddannelsesmuligheder og beskrivelser på hjemmesiden henvender DTU sig til en bred og forskelligartet skare af mulige studerende nationalt og internationalt.	DTU ønsker kontinuerligt en større andel af kvindelige ansøgere til bacheloruddannelserne fra år til år med en langsigtet målsætning om at nå 40 pct.	Der var en stigning i antallet af kvindelige ansøgere fra 2023 til 2024. Men procentandelen af kvinder er faldet fra 33 pct. til 32 pct. pga. samlet flere ansøgninger til DTU. Det vurderes i 2025, hvordan en revitalisering af Gymnasietilbud på DTU positivt kan påvirke kendskabet til DTU blandt kvindelige gymnasieelever med STEM-interesse.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Sociale medier (antal følgere)</b>					
LinkedIn	-	140.000	160.000	178.000	206.000
Twitter	22.000	15.445	16.900	18.000	18.000
Facebook	29.833	38.500	40.300	42.000	43.700
Instagram	-	13.700	15.800	18.500	22.200
YouTube	-	14.700	17.900	19.000	21.300

## 10. Indsatsområde:

**Åben forskning og informationssikkerhed****10.1 FAIR-principper og Open Access**

DTU balancerer ambitionen om åbenhed med ansvarlighed i forvaltningen af forskningsdata og rettigheder. Ved at fremme FAIR-principperne og sikre en høj andel af open access-publikationer styrker DTU både forskningens transparens og samfundets adgang til ny viden.

Arbejdet med implementering af datamanagementpolitikken fortsætter på institutniveau, mens DTU's placering som nationalt førende på open access-området vidner om en stærk forskningsinfrastruktur, der er rustet til fremtidens krav om åben og ansvarlig forskning.

**Eksempler på tiltag**

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>FAIR-principper og Open Access</b>				
10.1	DTU ønsker, at forskningsdata håndteres efter FAIR-principperne.	Der er iværksat tiltag, der skal sikre, at alle ph.d.-studerende og nyansatte modtager undervisning i 'responsible conduct of research' (RCR) og 'research data management' (RDM). 36 pct. af DTU's 19 institutter har udarbejdet en implementeringsplan.	Alle institutter har en implementeringsplan for DTU's politik for forskningsdatamanagement.	Der gennemføres fortsat undervisning i RCR/RDM (obligatorisk for nyansatte). Institutterne arbejder fortsat med implementering af DTU's forskningsdatapolitik i henhold til FAIR-principperne.
10.2	DTU ønsker uhindret adgang til alle universitetets fagfællebedømte forskningsartikler.	81 pct. af DTU's publikationer er open access-publikationer (nationalt gennemsnit på 75 pct.). 10 pct. af DTU's publikationer er blokeret for open access af forlagene.	100 pct. open access for publikationer, hvor DTU er kontaktforfatter i henhold til den nationale open access-strategi.	Mål om 100 pct. open access er ikke nået, men niveauet på 81 pct. er fastholdt. Det placerer fortsat DTU bedst blandt de større universiteter. Der afventes en revideret målsætning og strategi fra UFM.

\*FAIR står for findable, accessible, interoperable og reusable - principper, der er internationalt anerkendte og ansporer til at gøre forskningsdata åbne, transparente og reproducerbare. For øvrig information henvises til den nationale strategi for datamanagement ifølge FAIR-principperne.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023	2024
<b>Open Access</b>					
Andel af DTU-publikationer i Open Access	65 pct.	74 pct.	77 pct.	77 pct.	81 pct.

### **10.2 Data- og informationssikkerhed**

DTU har i 2024-2025 styrket sin tilgang til informationssikkerhed med et opdateret ledelsessystem og en ny organisering, der afspejler kompleksiteten i trusselsbilledet. Den nye risikobaserede model og styrkede faglige forankring skal sikre, at informationssikkerhed indtænkes i ledelsesmæssige beslutninger på alle niveauer.

Samtidig er der sat fokus på kompetenceudvikling og bevidsthed blandt medarbejdere, så informationssikkerhed bliver et fælles ansvar - og ikke blot et teknisk anliggende.

## Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	Status
<b>Data- og informationssikkerhed</b>				
10.2.1.	Nyt ledelsessystem til informations-sikkerhed (information security management system - ISMS). Systemet er blevet implementeret i 2024, mhp. at det efterfølgende år (2025) vil være det første fulde årshjul.	En evaluering af det daværende ledelsessystem for informationssikkerhed viste behov for tilpasning som følge af et ændret trusselsbillede og nye krav fra omverdenen	Ledelsessystemet for informationssikkerhed er opdateret og implementeret for at opnå en bedre balance mellem det delegerede ledelsesansvar og et centralt fagligt fundament, der kan støtte processerne mere effektivt.	Informationssikkerhedspolitikken er opdateret og godkendt af direktionen i februar 2025. Organiseringen af roller og ansvar er opdateret og implementeret i foråret 2025. Nyt ledelsesforankret informationssikkerhedsudvalg (ISU) afholdt sit første møde i juni 2025.
10.2.2	Forbedret decentral proces til vurdering og håndtering af risici gennem en fakta-baseret dialog mellem de ansvarlige på DTU's enheder og eksperter i informationssikkerhed.	Den hidtidige proces gav ikke et tilstrækkeligt grundlag for at kunne have en ledelsesforankret og risikobaseret tilgang.	Alle DTU's enheder har gennemført første gennemløb af den fornyede risikovurderings- og håndteringsproces.	Risikovurderingen er gennemført, og resultaterne er præsenteret på ISU-mødet i juni 2025.
10.2.3	Iværksættelse af en indsats for at skabe en øget bevidsthed om data- og informations-sikkerhed blandt DTU's ansatte.	Informationssikkerhed er et kompliceret emne, der p.t. vurderes til ikke at være håndgribeligt nok for den enkelte medarbejder.	Nye medarbejdere vil fortsat blive informeret om informationssikkerhed på DTU's introdag (Culture Day). De nødvendige forløb om kompetenceopbygning i forhold til informationssikkerhed for ansatte med formelle roller (ledelse, system- og informationsaktivejere mv.) er gennemført i henhold til informations-sikkerhedspolitikken.	Nyt koncept for onboarding udarbejdet medio 2025 til brug på fremtidige indtræde. Læringsaktiviteter om cybersikkerhed målrettet mod alle ansatte igangsat fra juni 2025. Rollebaseret træning gennemført som led i implementeringen af den nye organisering af informations-sikkerhedsarbejdet.



DTU

Anker Engelunds Vej 1  
Building 101A  
DK-2800 Kgs. Lyngby

[dtu.dk](http://dtu.dk)