



Bæredygtighedsrapport 2024

# Bæredygtighed – i den daglige drift

**DTU BÆREDYGTIGHEDSRAPPORT 2024**

3. UDGAVE DECEMBER 2024

**INDSAMLING AF DATA:** LOUISE VENDELBO TRADS

**REDAKTION:** CLAUS NIELSEN

**LAYOUT:** COOL GRAY OG MARIANNE TINGKOV

# Miljø, samfund og ledelse

Klimaforandringerne, biodiversitetskrisen og udfordringerne med energiforsyning understreger, at der er behov for teknisk og naturvidenskabelig viden og løsninger, der tilgodeser menneskers behov og samtidig respekterer klodens ressourcer.

DTU's forskning i f.eks. energiøer, vindenergi, grønne brændstoffer, CO<sub>2</sub>-fangst og bæredygtig produktion har betydning for den grønne omstilling, nationalt og globalt. Det er teknologiområder, hvor DTU står forskningsmæssigt stærkt. Det er i universitetets kerneydelser - teknisk og naturvidenskabelig forskning, uddannelsen af ingeniører, udviklingen af innovative løsninger i samarbejde med virksomheder og organisationer - og rådgivning af myndigheder - at DTU har den største impact i forhold til at gøre verden mere bæredygtig.

Men vi har også ambitioner om, at vi i vores daglige virke opfører os bæredygtigt i forhold til at påvirke miljøet, forbruge ressourcer, skabe socialt bæredygtige omgivelser og drive vores organisation ordentligt. DTU vil være et mønstereksempel på bæredygtig universitetsdrift.

I denne rapport viser vi eksempler på at have 'orden i eget hus'. Rapporten er inspireret af rammeværket for bæredygtighed, ESG (*Environment*, miljøpåvirkning, *Social*, samfundsbidraget, og *Governance*, ledelse og organisationsudvikling).

December 2024

# Indhold

## Indsatsområder og mål

<b>Ressourceforbrug med omtanke</b>	<b>3</b>	<b>Attraktivt uddannelsessted og arbejdsplads</b>	<b>18</b>	<b>Ledelse med ansvar og forskningsintegritet</b>	<b>25</b>
<b>Klima- og miljøpåvirkning for universitetsdriften</b>	<b>4</b>	<b>Et internationalt eliteuniversitet</b>	<b>19</b>	<b>Sundt og sikkert studie- og arbejdsmiljø</b>	<b>26</b>
Indkøb	4	Internationalisering	19	Studentertrivsel	26
Genbrug	5	Talent i fokus	20	Medarbejdertrivsel	28
Affald og genanvendelse	6	Tilgængelighed	21	Fysisk arbejdsmiljø	29
<b>Reduceret CO<sub>2</sub>-udledning</b>	<b>8</b>	Diversitet, lighed og inklusion blandt studerende og medarbejdere	22	Sundhedstilbud	30
Flyrejser	8			Sikkerhed på arbejdspladsen	31
Energiforbrug	9			<b>Faglige og sociale fællesskaber</b>	<b>32</b>
Vedvarende energikilder	10			Fællesskaber for studerende	32
<b>Bæredygtig campusudvikling og -drift</b>	<b>12</b>			Campusmiljø og kunst	33
Campus, byggeri og bygningsdrift	12			DTU som officiel vært	34
Indeklima	14			Netværk for alumner	35
Biodiversitet	15			<b>Styrkelse af DTU's bæredygtighedsprofil</b>	<b>36</b>
Vandforbrug	16			Bæredygtighedsrapportering	36
Mobilitet	17			<b>DTU - et ledet universitet</b>	<b>37</b>
				DTU's ledelsesmæssige årshjulsproces	37
				<b>Videnskabelig redelighed og forskningsformidling</b>	<b>38</b>
				God videnskabelig praksis	38
				Risikobaseret tilgang til internationalt samarbejde	39
				Dialog med omverdenen	40
				<b>Åben forskning og informationssikkerhed</b>	<b>42</b>
				FAIR principper og Open Access	42
				Data og informationssikkerhed	44



# 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

Ressourceforbrug med omtanke handler blandt andet om at skabe en universitetsdrift, der er drevet af ansvarligt indkøb, der stiller krav til bæredygtighed. Derfor har DTU implementeret en standardiseret indkøbsproces, hvor bæredygtighed indarbejdes i samtlige faser i et indkøb. Fra identifikation af behovet via udbudsprocessen og indtil kontraktindgåelse. I tillæg hertil har DTU implementeret et *Opslagsværk for Grønne Indkøb*. Opslagsværket beskriver i detaljer, hvordan bæredygtighed indarbejdes i indkøbsprocessen.

Derudover har koncernindkøb igangsat et projekt, der har til formål at sikre korrekte UNSPSC-koder for alle indkøbte varer. Tiltaget har to hovedformål - dels at understøtte DTU's klimarapportering, dels at styrke arbejdet med bæredygtighed i indkøb. En forbedret kategorisering af DTU's indkøb skal understøtte beregningen af CO<sub>2</sub>-data inden for de forskellige indkøbskategorier. Ved at øge nøjagtigheden af de tildelte UNSPSC-koder forbedres præcisionen af DTU's klimaregnskab. CO<sub>2</sub>-data opdelt på indkøbskategorier gør det muligt at sætte konkrete målsætninger for en reduktion i klimapåvirkningen inden for en indkøbskategori. UNSPSC-kategorisering vil sikre, at DTU kan følge op på anvendelsen for vores rammeaftaler og se, i hvilket omfang DTU's rammeaftaler med krav til bæredygtighed benyttes.

DTU søger det brede samarbejde, når det kommer til bæredygtighed og ansvarlige indkøb. I samarbejde med andre offentlige ordregivere, f.eks. Statens og Kommunernes Indkøbsservice (SKI), Danske Universiteter og Partnerskabet for Offentlige Grønne Indkøb (POGI), arbejder vi sammen mod ansvarlige indkøb.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<b>Indkøb</b>		
1.1.1	Koncernindkøb har igangsat et projekt, der sikrer UNSPSC-koder for alle indkøb, som skal understøtte og højne kvaliteten af data i DTU's klima- og miljøregnskab - jf. GHG-protokollen.	Manglende og usikker kategorisering af UNSPSC koder.	At sætte konkrete mål for klimareduktion på indkøbskategorier.
1.1.2	Yderligere implementering, uddannelse og forankring af <i>Opslagsværket for Grønne Indkøb</i> .	Koncernindkøbs <i>Sourcing model</i> skal inkludere bæredygtighed i samtlige faser i sourcing-processen.	85 % af alle projektindkøb og rammeaftaler over 100.000 kr. skal efterleve DTU's indkøbsproces for bæredygtige indkøb.
1.1.3	Delpolitikken for bæredygtighed i indkøb sammenskrives med DTU's indkøbspolitik.	Bæredygtighed i indkøb er i dag en delpolitik til indkøbspolitikken.	Ved at integrere bæredygtighed i indkøbspolitikken kan DTU reducere sit miljøaftryk og styrke sit omdømme i samfundet.

## 1.2 Genbrug

DTU har skabt en god praksis for genbrug af primært inventar på Lyngby Campus ved at etablere et system med formelle arbejdsgange og infrastruktur. De gode erfaringer med genbrugsordningen har skabt øget efterspørgsel, så den i praksis er udvidet til at omfatte flere af DTU's lokationer.

Ved at gå undersøgende til værks har DTU fået erfaring med, hvilket inventar der er relevant at genbruge, og hvilket inventar der skal udfases. Denne viden danner grundlaget for standardisering og kvalitetssikring af de genbrugsvarer, som DTU fremover vil lagerføre. Et af bevaringsparametrene for inventar til genbrug er lang holdbarhed og mulighed for levetidsforlængelse gennem reparation og modernisering.

Det er særligt i forbindelse med byggeprojekter, større renoveringer eller flytning, at behovet for nyanskaffelser opstår. Der er derfor udviklet en vejledning samt konkrete retningslinjer til disse situationer. Ønsket er, at det bliver normen på DTU at afsøge muligheden for genbrug fra organisationen, før man køber nyt.

IT-udstyr udgør en væsentlig klimabelastning, derfor har DTU introduceret projektet RecycleIT, hvor udtjent IT-udstyr bliver rensat, repareret og sendt videre for at blive genbrugt. Af det videresendte udstyr bliver 97 % genanvendt. Erfaringerne fra projektet vil blive indarbejdet i kommende udbud på indkøbsaftaler af IT-udstyr.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<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 for 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 implementering er igangsat.
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 klimaaftrykket.	En øget bevidsthed om at indsamle større mængder brugt IT-udstyr på et tidligere stadie, mens værdien er højere.

### 1.3 Affald og genanvendelse

DTU arbejder for at sikre den bedst mulige håndtering og behandling af affaldet. DTU har en ambition om at opnå en højere genanvendelse end fastlagt i de nationale målsætninger. DTU sætter ikke mål for at reducere den totale affaldsmængde, da denne svinger meget over tid, afhængigt af hvilke aktiviteter der gennemføres i de forskellige år, bl.a. ved renoveringer og miljøsaneringer.

Højere genanvendelse kræver løbende udvikling af universitetets fysiske infrastruktur, en god sorteringsadfærd blandt studerende og ansatte samt samarbejde med de bedste indsamlings- og behandlingsaktører. DTU har udviklet en handlingsplan, der beskriver rammen og de handlinger, der skal til for at opnå en højere genanvendelse og god drift.

DTU tester løbende nye løsninger til at forbedre affaldshåndteringen. Af eksempler kan nævnes et forbedret system til affaldssortering ved store events, digitale portaler til styrket intern vidensdeling samt bidrag til udvikling af standardkrav til emballage i udbud på DTU.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<b>Affald</b>		
1.3.1	Adfærdssædrende tiltag for bedre affaldssortering.	En stikprøve fra 2021 viste, at 54 % 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 % af restaffaldet må være affald, der skulle have været genanvendt, specialbehandlet eller deponeret. 2030: Højest 15 %.
1.3.2	Krav til leverandører om, at de kan behandle affaldet bedre og dokumentere det.	46 % af alt affald blev reelt genanvendt i 2022.	Mål for den reelle genanvendelses-procent: 2025: 60 % 2030: 70 % 2035: 75 %
1.3.3	Fokus på højere datakvalitet.	Kvaliteten af affaldsdata fra affaldsaftager varierer og lever ikke altid op til nyeste krav om data for reel behandling.	100 % af affaldsdata er baseret på den reelle behandling.
1.3.4	Udbud af affaldsindsamling- og behandling.	Der er elementer i aftaler med leverandører 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.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023
<b>Affaldsmængder</b>				
Affaldsmængde (ton) <sup>A</sup>	3.025	2.513	2.708	2.040
Affaldsmængde pr. studerende og ansat (kg) <sup>B</sup>	216	166/149	173	128
Andel af affaldsmængden afleveret til genanvendelse	65 %	67 %	46 %	40 %
<b>Affaldsmængder fordelt på reel behandling (ton)</b>				
Genanvendelse	1.971	1.683	1.207	808
Forbrænding	865	597	1.082	909
Specialbehandling	157	208	148	146
Deponi	-	24	170	143
<b>Affaldsmængder fordelt pr. lokation (ton)</b>				
Lyngby	2.381	2.174	2.132	1.680
Risø	348	175	378	227
Ballerup	175	97	65	98
Øvrige	86	67	37	35

A) Alle affaldsmængder registreret på alle campusser

B) Fald i 2021 tilskrives COVID-19-pandemien og afledt reduceret aktivitet på campus

## 2. Indsatsområde:

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

I 2020 udviklede DTU en delpolitik for transport og mødeaktivitet, der opfordrer ansatte til at vælge den mindst CO<sub>2</sub>-udledende transportform ved nødvendige rejser. Med udgangspunkt i politikken, samt ønsket om, at den udmøntes i konkrete, lokalt forankrede initiativer, er flyrejser en del af direktionens årlige dialog med institutter og centre. Den enkelte organisatoriske enhed skal budgettere antal fløjne kilometer samt udarbejde handlingsplaner for at nedbringe klimabelastningen fra flyrejser. Indsatsen skal være målbar og synlig. DTU opgør antal fløjne kilometer og deraf afledt klimabelastning for at følge udviklingen. Antal fløjne kilometer er steget i forhold til den nedsatte rejseaktivitet i forbindelse med Covid-19, men er endnu ikke oppe på samme niveau som før Covid-19.

**Eksempler på tiltag**

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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 %.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)			
	2021	2022	2023	
<b>Flyrejser</b>				
Antal fløjne km, total (km)	53.866.261	5.910.049	25.516.654	37.062.013
CO <sub>2</sub> -udledning (kg)	8.230.962	1.125.875	4.912.305	5.336.367
Antal fløjne km pr. ansat (km)	9.204	1.015	4.274	6.090
CO <sub>2</sub> -udledning pr. ansat (kg)	1.406	193	823	877
<b>Flydestinationer</b>				
Norden	2.815	1.067	2.921	1.408
Europa	13.265	2.851	9.718	13.939
Oversøisk	40.601	3.059	15.799	23.669

## 2.2. Energiforbrug

DTU's indsats for energibesparelse foregår i flere spor: Gennem adfærdsændringer, hvor bygningernes brugere inddrages, gennem indsatser for at reducere bygningernes energiforbrug på tekniske anlæg og gennem udviklingen og implementeringen af et energiledelsessystem.

DTU har udviklet et dashboard, der viser historisk og aktuelt energiforbrug på bygningsniveau (i kWh og CO<sub>2</sub>-udledning). Data for energiforbrug stilles til rådighed for alle universitetsenheder, så de kan følge med i eget forbrug og se effekten af energibesparende tiltag.

De data, der præsenteres på dashboardet, bruges også til at identificere muligheder for at reducere energiforbruget i den enkelte bygning. I takt med at bygninger og installationer vedligeholdes og ny teknologi udvikles, gennemfører DTU tekniske forbedringer til reduktion af CO<sub>2</sub>-udledningen fra bygninger.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Reduktion af energiforbrug</b>			
2.2.1	DTU reducerer energiforbrug pr. studerende og ansat.	Energiforbrug pr. studerende og ansat: 9,7 MWh.	Målsætning 2025: 5 % reduktion Målsætning 2030: 10 % reduktion Ift. baseline (gennemsnit af forbrug i 2017, 2018 og 2019).
2.2.2	DTU udvikler og implementerer energiledelsessystem.	Foranalyse til projekt er afsluttet.	Energiledelsessystem, der er certificeret efter ISO 50001-standard.

### 2.3 Vedvarende energikilder

DTU undersøger løbende mulighederne for indkøb af mere vedvarende energi med henblik på skift af energiaftaler, hvis nye leverandører kan dokumentere en betydelig lavere miljøpåvirkning.

Derudover udgør DTU's campusser en vigtig ramme for universitetets virke, og fungerer i dag også som levende eksperimenterende laboratorier til udvikling af bæredygtige løsninger f.eks. inden for energiforsyning. DTU udvikler lokale løsninger baseret på vedvarende energikilder og testfaciliteter til at forske i teknologier og løsninger til en mere bæredygtig energiforsyning til gavn for samfundet.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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 % reduktion af drivhusgasser i 2030 ift. indeksår 1990 samt klimaneutralt samfund i 2050.	Godkendt klimastrategi og -handlingsplan, inkl. måltal på reduktion af CO <sub>2</sub> -udledning relateret til DTU's energiforbrug. Måltallene fra energiforbrug er en del af DTU's samlede klimaaftryk, og det samlede mål er en reduktion af klimaaftrykket.
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	DTU 's infrastruktur sikrer, at grundforskning og materialeforskning, udvikling og test har de bedste forudsætning	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.
2.3.3	Opsætning af solceller Lyngby campus	Anlæggene giver fleksibilitet i forhold til energirammerne i forbindelse med opførelse af nye og modernisering af ældre bygninger	Etablering af solcelleanlæg med en kapacitet på 125 MWh.
2.3.4	Opsætning af varmepumpe på Lyngby Campus. På Lyngby Campus etableres en varmepumpe, der kan dække 35 % af DTU's årlige, aktuelle varmebehov ved genbrug af varme fra eget fjernkølesystem.	Opsætning af varmepumpe på Lyngby Campus. På Lyngby Campus etableres en varmepumpe, der kan dække 35 % af DTU's årlige, aktuelle varmebehov ved genbrug af varme fra eget fjernkølesystem.	Etablering af varmepumpen er i gang med henblik på en idriftsættelse i foråret 2026. Udarbejdet endelig opgørelse for CO <sub>2</sub> e-besparelse.

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

A) Alle affaldsmængder registreret på alle campusser

B) Fald i 2021 tilskrives COVID-19-pandemien og afledt reduceret aktivitet på campus

## 3. Indsatsområde:

**Bæredygtig campusudvikling og -drift****3.1 Campus, byggeri og bygningsdrift**

DTU følger den frivillige certificeringsordning for bæredygtigt byggeri, DGNB. Certificeringen er ikke endemålet for DTU's indsats for mere bæredygtighed i eksisterende og kommende bygninger, men en metode til at skabe systematik og transparens for derigennem at kunne sætte krav til bæredygtighed i projekterne.

I DGNB-systemet evalueres et byggeri eller bygningsdrift ud fra tre kvaliteter: Miljømæssig, social og økonomisk kvalitet. Ved byområder evalueres desuden proces og teknisk kvalitet. Certificeringsprocessen varetages i Danmark af Rådet for Bæredygtigt Byggeri. På de særligt komplicerede, forskningstunge bygninger kan det være nødvendigt at afvige fra kriterierne i DGNB. Sådanne afvigelser verificeres altid af Rådet for Bæredygtigt Byggeri.

**Eksempler på tiltag**

	<b>Tiltag</b>	<b>Udgangspunkt</b>	<b>Målsætning 2025</b>
	<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 "tørre" bygninger. DTU stiler efter DGNB Diamant og Hjerte i relevante byggeprojekter
3.1.2	DTU bevarer DGNB plancertificering 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. Afdække, hvorvidt DTU's øvrige selvejende campusser kan plancertificeres.
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, indeklima samt biodiversitet.

Historisk udvikling	2021	2022	2023
<b>DGNB-certificering</b>			
Byområder	-	Forberedelser til re-certificering af Lyngby Campus igangsat.	Recertificeringsproces udført og afsluttes i 2024
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

### 3.2 Indeklima

DTU har kortlagt, i hvilket omfang og hvordan DTU's arbejde med indeklime lever op til DGNB-standarden for bygninger i drift. DTU har i dag fokus på at udvikle en struktur for monitorering og systematisk opfølgning på indeklimaet (akustik, luftkvalitet, lysforhold og termisk indeklime). For at understøtte og dokumentere arbejdet udvikles digitale værktøjer til monitorering af indeklimaet.

DTU's nybyggerier og større renoveringer projekteres med særlig opmærksomhed på at skabe et godt indeklime med minimal klima- og miljøpåvirkning.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<b>Indeklima</b>		
3.2.1	DTU styrker indsatsen for et indeklime af høj kvalitet med minimal miljøpåvirkning, der samtidig understøtter et godt studie- og arbejdsmiljø.	Der arbejdes med indeklime 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 indeklime i eksisterende bygninger. 80 % af DTU's undervisningslokaler er udstyret med målesystemer, der opsamler indeklimeadata.

### 3.3 Biodiversitet

DTU's campusområder har meget forskelligt naturindhold, men siden 2022 har DTU udviklet retningslinjer for fremme af biodiversitet på alle campusser. Arbejdet har ført til justeringer i driften og efteruddannelse af de ansatte i praktisk arbejde med biodiversitet.

I de nye retningslinjer stiller DTU krav om, at 90 % af den nyplantede vegetation er arter, der hører hjemme i en nordeuropæisk geografisk kontekst. Ingen af arterne på campus må være på Miljøstyrelsens liste over invasive arter i Europa og Danmark. Det gælder både ved ny beplantning og ved vedligeholdelse af arealerne.

Sammenhængende grønne områder og flere vandreservoirs skal skabe grundlag for en robust natur med levesteder for flere arter. Målet er at opnå mere biodiversitet og stedsspecifik biologisk mangfoldighed på DTU's campusser. En øget biodiversitet skal ske med respekt for landskabets kulturarv og campusmiljø.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Biodiversitet</b>			
3.3.1	DTU øger biodiversiteten på campusområderne.	Biodiversiteten på Lyngby Campus blev kortlagt i 2021.	90 % af den nyplantede vegetation på DTU's campusser er arter, der hører hjemme i en nordeuropæisk geografisk kontekst.
3.3.2	Ved fældning af træer kompenseres med modsvarende skovrejsning.	DTU følger anlægsloven og kompenserer for fældet skov ved anlæg af fx Østerild testcenter. Naturstyrelsen administrerer aftalen og skal finde nye arealer til genoprejsning.	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 andet sted

### 3.4 Vandforbrug

DTU øger andelen af opsamlet regnvand, der kan bruges til vanding af grønne områder på campusserne og til rengøring af udearealer. På Lyngby Campus kan vandforbruget følges via et dashboard. Der arbejdes på at udvikle et lignende system for de øvrige campusser. Dashboardet gør det muligt systematisk at følge udviklingen i vandforbruget.

Der udvikles løsninger, der nedsætter vandforbruget. På Lyngby Campus udfases en central dampproduktion og erstattes af lokale løsninger. Omlægningen fra gas til el og lokal dampproduktion i de relevante bygninger reducerer både CO<sub>2</sub>-udledningen og nedbringer vandforbruget markant.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Vandforbrug</b>			
3.4.1	DTU reducerer forbrug af vand fra vandværket og øger mængden af opsamlet vand til brug på udendørs arealer.	163.319 m <sup>3</sup> svarende til 10,7 m <sup>3</sup> pr. studerende og ansat.	Forbruget af vandværksvand er reduceret med 10 % ift. baseline (gennemsnit af 2017-2019).

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

### 3.5 Mobilitet

DTU har et mål om at reducere klimabelastningen fra transporten til, fra og på campusserne, blandt andet ved at flere kan komme til fods, på cykel eller med offentlig transport. På Lyngby Campus er der etableret en række faciliteter, der gør det nemmere at kombinere offentlig transport med cykel og gang, bl.a. nye cykelstier, fortove og sikre krydsningsmuligheder. For at understøtte brugen af elbiler etableres der løbende ladestandere på campusserne. Overordnet set skal det være nemt for ansatte og studerende at færdes til fods, på cykel, med offentlig transport og med elbiler.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Mobilitet</b>			
3.5.1	Fremme af kørsel i elbil	Begrænsning af unødigt bilkørsel på Lyngby Campus	Forbruget af vandværksvand er reduceret med 10 % ift. baseline (gennemsnit af 2017-2019).
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 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.
3.5.3	Begrænsning af unødigt bilkørsel på Lyngby Campus	Mobilitet er et centralt tema i de strategiske campusplaner.	Der er etableret parkerings-henvisning og dynamisk skiltning, der informerer om antal ledige parkeringspladser til 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.



# 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 placerer sig blandt de bedste tekniske universiteter i Europa og har en ambition om fortsat at gøre det gennem excellent forskning, inkluderende studie- og læringsmiljøer og en kultur præget af værdier som tillid, medansvar og respekt for hinanden.

DTU har de seneste år haft en generel stigning i optaget af internationale kandidatstuderende, og i 2023 havde 49 % af universitetets kandidatstuderende en international baggrund. Ligeledes har der været en stigning i antallet af internationale forskere ansat på DTU hen over en årrække. På DTU er der 107 forskellige nationaliteter blandt de studerende og 105 blandt de ansatte.

DTU's internationale profil og netværk er vigtig for arbejdet med diversitet og inklusion i DTU's forskning og innovation.

**Eksempler på tiltag**

	<b>Tiltag</b>	<b>Udgangspunkt</b>	<b>Målsætning 2025</b>
	<b>Internationalisering</b>		
4.1.1	DTU er en attraktiv uddannelsesinstitution for internationale studerende.	2022: 47 % af de studerende er internationale.	Andelen øges med særligt fokus på optag inden for globalt orienteret efteruddannelse samt selvbetalende studerende.
4.1.2	DTU er en attraktiv arbejdsplads for internationale forskere.	55 % af det videnskabelige personale er internationalt.	Andelen af udenlandsk talent skal som minimum fastholdes.

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

#### 4.2 Talent i fokus

DTU er for alle, der kan og vil. En mangfoldig pulje af studerende og ansatte giver DTU mulighed for at indfri sine ambitioner om banebrydende forskning og undervisning på højeste niveau til gavn for samfundet.

Gennem DTU's uddannelsesstruktur og uddannelsesrettelæggelse understøttes de studerendes læring og udvikling. Gennem et højt antal undervisningstimer kombineret med en særdeles fleksibel struktur udfordres og stimuleres de studerende til at yde deres bedste. Særligt talentfulde studerende tilbydes et Honours Programme.

For at kunne udvikle og stimulere den enkelte ph.d.-studerende bliver vejlederne undervist i at give vejledning med forståelse for bias, lighed og inklusion.

DTU's Tenure Track-ordning er et attraktivt og internationalt genkendeligt karrieretilbud, der har til formål at fremme den faglige udvikling og selvstændighed for adjunkter og forskere tidligt i deres karriere. Der har de seneste år været fokus på at styrke den del af tenure-ordningen, der omfatter et mentorforløb til fremme af den personlige og faglige udvikling.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Talentet i fokus</b>			
4.2.1	DTU's ph.d.-vejlederprogram	I 2021 havde DTU et éndags obligatorisk ph.d.-vejlederkursus og et 3-dages frivilligt ph.d.-vejlederkursus.	DTU's nye ph.d.-vejlederprogram med fokus på vejlederne som rollemodeller og kulturbærere er implementeret.
4.2.2	Kandidater fra DTU er attraktive for erhvervslivet	DTU: 3,5 % (baseret på (4.-7. kvartal) Landstal for hovedområdet teknik; uden DTU 5,6 %, med DTU 4,5 %	Dimittendledigheden er 2,5
4.2.3	Tenure Track-karriereforløb	Tenure Track blev som karrierevej introduceret i 2019.	Ordningen evalueres og justeres i 2025 med særligt fokus på at skabe rummelige og mangfoldige karriereveje for forskere på DTU.

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

### 4.3 Tilgængelighed

DTU ønsker at tiltrække og fastholde alle talenter og arbejder for at skabe fysisk, social og pædagogisk tilgængelighed for alle, uanset om de har et handicap og en funktionsnedsættelse. DTU imødekommer for eksempel studerende med særlige behov ved fleksible studieplaner, nem adgang til vejledning og støtte, Special Pædagogisk Støtte (SPS) og særlige vilkår til eksamen.

Derudover arbejder DTU for at give underviserne kompetencer til at skabe bedre læringsrum for studerende med særlige behov. Målet for DTU er, at den enkelte studerende oplever, at deres særlige behov ikke er en hindring for at studere på universitetet. I 2023 modtog 1010 studerende støtte. Det svarer til 7 % af det samlede antal studerende.

DTU har også fokus på medarbejdere med særlige behov og arbejder for eksempel med konkrete indsatser i forhold til ledelse af medarbejdere med neurodiversitet og med træning af medarbejdere og ledere i bias.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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 Special Pædagogisk Støtte svarende til 6 % af det samlede antal studerende.	100 % af studerende med identificeret behov får 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. I 2024 har kønbaseret bias og adfærd haft stort fokus på baggrund af Viverapporten.	Alle DTU's enheder har gennemført trivselsdialoger, hvor der er fokus på inklusion.
4.3.3	Stillingsopslag er formuleret med et bevidst fokus på det inkluderende sprog, således at DTU opleves tilgængeligt for alle.	Der har været fokus herpå siden igangsættelsen af DTU's Gender Equality Plan i 2021.	Der er en fremgang henimod en mere lige fordeling mellem køn blandt ansøgere til stillinger på DTU.

	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023
<b>Historisk udvikling</b>				
<b>Tilgængelighed</b>				
Antal studerende med funktionsnedsættelse, der modtager støtte under den offentlige ordning Special Pædagogisk Støtte.	N/A	773	804	1010
%-andel af samlet antal studerende	N/A	6 %	6 %	7 %

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

På DTU mener vi, at diversitet og inklusion er forudsætningen for excellent forskning, uddannelse og innovation. Derfor arbejder vi blandt andet for en mere lige balance mellem kønnene på alle niveauer.

Andelen af kvinder optaget på bachelor- og kandidatuddannelserne har siden 2018 ligget på 32-35 %, mens optaget på diplomingeniøruddannelsen er steget fra 23 % i 2018 til 28 % i de følgende år. Over en 20-årig periode er kønsbalancen ændret fra 20-21 % kvinder til 32-34 % kvinder. DTU ønsker at fastholde og videreføre denne udvikling.

Den gennemsnitlige andel af kvinder optaget på diplomingeniør-, bachelor- og kandidatuddannelsen dækker over store forskelle mellem de enkelte uddannelsesretninger.

F.eks. er der på bacheloruddannelsen Elektroteknologi 6 % kvinder i modsætning til 64 % kvinder på Bygningsdesign. For at styrke rekrutteringsindsatsen for studieretningerne inden for it, elektroteknologi og mekanisk teknologi har DTU gennemført IT og Engineering Camps målrettet kvindelige gymnasieelever.

Udviklingen i kønsbalancen blandt DTU's ph.d.'er, forskere og ledere er langsom. For at accelerere udviklingen mod en mere ligelig kønsbalance arbejdes der med bias-bevidst ledelse, inkluderende sprog og kønslighed, der kan skabe en god adfærd og tone på arbejdspladsen.

Det er DTU's mål, at spørgsmål om diversitet, lighed og inklusion skal være en del af UMV-processen, så hvert institut forholder sig aktivt til egne målsætninger og initiativer på området.

## Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Kønsbalance</b>			
4.4.1	Kønsbalancen blandt nye bachelorstuderende skal afspejle kønsbalancen blandt gymnasiale studenter, som opfylder adgangsforudsætningerne på DTU. Ca. 40-45 % er kvinder.	I 2021 var der 28 % kvinder på diplomingeniør-uddannelsen og 33 % kvinder på bacheloruddannelsen.	Andelen af kvinder optaget på bacheloruddannelserne øges med 1 % pr. år med op til 40 % kvinder som sigtelinje
4.4.2	Kønsbalance blandt ph.d.-studerende	35 % kvinder og 65 % mænd	Større andel kvinder
4.4.3	Kønsbalance blandt fastansatte forskere	22 % kvinder og 78 % mænd	Større andel kvinder
4.4.4	Kønsbalance blandt forskere med ledelses- og/eller personaleansvar	18 % kvinder og 82 % mænd	Andelen af kvinder øges med 1 % pr. år med 35 % kvinder som sigtelinje
4.4.5	Kønsbalance blandt fastansatte administrative og tekniske medarbejdere	49 % kvinder og 51 % mænd	Fastholdelse af samme niveau
4.4.6	Kønsbalance administrative og tekniske medarbejdere med ledelses- og/eller personaleansvar	45 % kvinder og 55 % mænd	Fastholdelse af samme niveau
4.4.7	Kønsbalance i DTU's direktørkreds	19 % kvinder og 81 % mænd	Andelen øges med en sigtelinje på 35 % kvinder og 65 % mænd
4.4.8	Kønsbalance i DTU's bestyrelse	40 % kvinder og 60 % mænd	Fastholdelse på samme niveau
4.4.9	IT og Engineering Camps målrettet kvindelige gymnasieelever	150 deltagere pr camp.	250 deltagere
4.4.10	Ansatte oplever en inkluderende kultur	-	Der udvikles en metode for at dokumentere inklusion.

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



# 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.

## 5. Indsatsområde:

# Sundt og sikkert studie- og arbejdsmiljø

### 5.1 Studentertrivsel

Hvert andet år foretager Uddannelses- og Forskningsministeriet Danmarks Studieundersøgelse. Den seneste, som blev gennemført i efteråret 2023, viser, at DTU's studerende generelt føler sig rigtig godt tilpas på deres uddannelse. De studerende er særligt tilfredse med det faglige miljø, samarbejdet med deres medstuderende og den faglige entusiasme, de oplever hos underviserne, ligesom de bedømmer det sociale miljø på DTU positivt.

Undersøgelsen viser dog også, at mange studerende i det daglige føler et stort studiepres, og at en del studerende føler sig ensomme i løbet af deres studietid. Disse temaer arbejder universitetet aktivt med i sit trivselsarbejde. DTU har i 2024 introduceret en ny studiestart med fokus på faglighed, det nære studiemiljø og relationen til de kommende medstuderende. Den nye studiestart havde deltagelse af ca. 90 % af de nye studerende mod tidligere omkring 55 %. Det forventes, at den nye studiestart vil medføre en markant forbedring af de studerendes trivsel og deres oplevelse af studiemiljøet.

DTU udarbejder treårige studiemiljøhandlingsplaner, der prioriterer konkrete indsatsområder for at fremme de studerendes trivsel. I 2022-2024 er der fokus på trivslen i form af sociale tilhørsforhold, inklusion, ligebehandling, mestringsfølelse, styrket kommunikation samt hurtig og smidig sagsbehandling. Desuden er der også fokus på læringsmiljøet, herunder AV og streaming, indeklima, fordybelsespladser og brugervenlige udemiljøer samt velfungerende it-support.

## Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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.
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% svarer "Enig" og "helt enig" 3% svarer "uenig" eller "helt uenig"	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 1: Der er et godt fagligt miljø 90% svarer "Enig" og "helt enig" 2,5% 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% svarer "Enig" og "helt enig" 2% svarer "uenig" eller "helt uenig"	Danmarks Studieundersøgelse, Spørgsmål 21 Mit udbytte af undervisningen er højt 83% svarer "Enig" og "helt enig" 2% svarer "uenig" eller "helt uenig"
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% svarer "Enig" og "helt enig" 6% svarer "uenig" eller "helt uenig"	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 24: Jeg føler mig generelt rigtig godt tilpas på min uddannelse 83% svarer "Enig" og "helt enig" 5% 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% svarer "ofte" eller "altid" - 19% svarer "aldrig"	Danmarks Studieundersøgelse, spørgsmål 27: Hvor ofte har du oplevet at føle dig ensom på studiet? 16% svarer "ofte" eller "altid" 18% svarer "aldrig"

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

## 5.2 Medarbejdertrivsel

DTU bruger dialog som et værktøj til at vedligeholde eller forbedre trivslen blandt medarbejderne. Trivselsdialogerne gennemføres hvert andet år. I 2022 havde universitetet besøg af arbejdstilsynet, der anerkendte den dialogbaserede tilgang til arbejdet med trivsel. På DTU arbejder vi kontinuerligt med at øge modet til at tale højt om det, der er svært, samt øge indsigter og kompetencer i organisationen til at fremme det inkluderende miljø.

Der kan være individuelle, strukturelle og kulturelle årsager til dårlig trivsel, og DTU har indsatser på alle niveauer. F.eks. arbejder universitetet på, at yngre forskere skal have mere stabilitet i deres ansættelse. Derudover tilbyder universitetet dialog med egen leder om fleksibel arbejdstilrettelæggelse, fraværssamtaler og anonym psykologisk rådgivning.

Når dialogen ikke rækker, har DTU et beredskab til at håndtere u hensigtsmæssig adfærd blandt både studerende og ansatte.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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 2. år på skift i alle organisatoriske enheder. Derudover integreres dialogtilgangen i nye tiltag. Værktøjet er suppleret med DE&I perspektiv.
5.2.2	DTU har tilbud om psykologisk rådgivning og fokus på at opretholde inkluderende arbejdsmiljø.	Psykologordningen etableret i 2021.	U vil arbejde på at styrke tilbuddet om gruppeforløb. Intentionen er at arbejde mere proaktivt og at nå ud til en større målgruppe.

	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023
<b>Historisk udvikling</b>				
<b>Medarbejdertrivsel</b>				
Antal enheder, der har gennemført trivselsdialoger	-	29 ud af 30	-	29 ud af 31

### 5.3 Fysisk arbejdsmiljø

DTU's arbejdsmiljø omfatter mange forskellige faciliteter og særlige rammer, og DTU tager ansvar for, at de forskningsmæssige rammer og processer er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige for både ansatte og studerende, der færdes på DTU, såvel som i forhold til omgivelserne.

Det er et lovkrav, at alle virksomheder afdækker og vurderer deres arbejdsmiljøforhold i en APV (arbejdspladsvurdering) minimum hvert tredje år. Som en del af en forebyggende sikkerhedskultur afvikler DTU en APV hvert andet år med fokus på fysisk arbejdsmiljø og sikkerhed.

Derudover tilbydes DTU's enheder screeninger af det fysiske arbejdsmiljø, hvor de får hjælp til at kortlægge det fysiske arbejdsmiljø, sparring og udveksling af arbejdsmiljøfaglig viden samt mulighed for at tage del i netværk på tværs af DTU. I forlængelse af afholdelse af APV og screeninger planlægges centrale såvel som lokale indsatser på DTU, der understøtter, at det er sikkert og sundt at arbejde og studere på DTU.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<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 handleplaner og indsatser.	Alle enheder gennemfører fortsat APV'er hvert andet år, og planlægger herefter indsatser til kontinuerlig forbedring af arbejdsmiljøet.
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.

#### 5.4 Sundhedstilbud

Muligheder for fysisk aktivitet og socialt samvær understøtter et sundt arbejds- og studieliv, og på DTU findes der en bred vifte af tilbud i regi af foreningen DTU Sport. Derudover er der mulighed for fysisk aktivitet og socialt samvær ved den årlige DTU Stafet, cykelkampagnen 'Vi cykler til arbejde, virtuel morgengymnastik, walk & talk-ruter mm.

I 2023 blev udarbejdet en strategi og tilhørende handleplaner for DTU Sport i samarbejde med DGI. Strategien har bl.a. fokus på at skabe inkluderende og brede fællesskaber på DTU samt tilbyde sportsaktiviteter, der inkluderer alle studerende og ansatte, uanset køn, alder, kulturel baggrund eller fysiske evner.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<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 i DTU Sport 5098 medlemmer.	DTU Sport har 5500 medlemmer DTU Sport har etableret en klub på campus i Sisimiut.

### 5.5. Sikkerhed på arbejdspladsen

På DTU er der fokus på forebyggelse, så sygdom, skader og ulykker kan undgås mest muligt. I 2023 var der en lille stigning i ulykkesfrekvensen fra 0,96 i 2022 til 1,02 i 2023. Trods den lille stigning er ulykkesfrekvensen, set over de sidste 4 år, fortsat på et forholdsvis lavt niveau.

DTU's Koncern Arbejdsmiljøudvalgs strategiske handleplan rummer forskellige indsatsområder, som bidrager til at fremme en forebyggende arbejdsmiljøkultur, og i 2023 blev der særligt arbejdet med implementering af en Håndværkerretningslinje med fokus på risikobaseret tilgang i forhold til serviceydelser på DTU.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Arbejdsulykker</b>			
5.5.1	Fremme af en forebyggende arbejdsmiljøkultur, herunder forebyggelse af arbejdsulykker.	2023: 1,02 arbejdsulykke pr. mio. arbejdstimer (LTIF) Koncern Arbejdsmiljø - udvalgets handleplan 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).

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

## 6. Indsatsområde:

## Faglige og sociale fællesskaber

## 6.1 Fællesskaber for studerende

DTU ønsker at give alle studerende et tilhørsforhold og fællesskaber på tværs af fagligheder, interesser, lokaliteter og nationaliteter. Alle nye studerende, uanset deres baggrund og potentielle udfordringer, skal føle sig velkomne på deres uddannelse og på universitetet generelt. Derfor har DTU og studenterforeningen Polyteknisk Forening (PF) udviklet en ny og inkluderende studiestart med en ambition om, at en større andel af nye studerende deltager. DTU's fællesskabsskabende indsats *Student Culture Hub*, som retter sig særligt mod internationale studerende, blev i 2024 udbygget med flere tilbud om aktiviteter og events på Ballerup Campus.

På DTU har de studerende rig mulighed for at møde hinanden på tværs af fagligheder, både i kraft af uddannelsernes store valgfrihed og kurser på tværs af uddannelsesretninger, eller i de tværfaglige aktiviteter som studenterkonkurrencen Grøn Dyst, Roskilde Festival Powered by DTU *students* eller projekter under *Blue Dot-paraplyen*, hvor studerende arbejder sammen om at løse konkrete ingeniøropgaver.

PF er en vigtig del af de studerendes sociale liv på campus. PF driver 15 studenterklubber og tre organiserede fællesskaber samt S-huset på Ballerup og Lyngby Campus med caféer og studenterbarer. PF samarbejder desuden med nationale og internationale studenterorganisationer.

## Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<b>Fællesskaber</b>		
6.1.1	DTU ønsker at styrke fællesskaber blandt studerende gennem en række fællesskabsskabende aktiviteter i uddannelserne og gennem frivillige tilbud.	I 2024 kortlægges aktiviteterne mhp. at udvikle aktiviteter til målgrupper, der pt. ikke modtager relevante tilbud.	100 % studerende modtager et relevant tilbud om deltagelse i fællesskabsskabende aktiviteter.
6.1.2	DTU og studenterforeningen Polyteknisk Forening 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. raketkonstruktion, musik, foto, mc-klub og verdensmåls-ambassadører.	Samme niveau
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 % af de nye studerende i studiestarten i form af introforløb og rusture.	Mindst 95 % af de nye studerende deltager i studiestarten. Deltagersammensætningen afspejler den diversitet, som universitetet rummer.

## 6.2 Campusmiljø og kunst

DTU vil skabe et attraktivt campusmiljø, der giver studerende og ansatte lyst til at opholde sig på campus. Det sker f.eks. ved at etablere møde- og opholdssteder på campus. Derudover inviterer universitetet omverdenen til at benytte sine udendørs campusmiljøer, f.eks. løbestien og kunstruten på Lyngby Campus eller discgolfbanen på Ballerup Campus, eller til at opleve kunsten.

### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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.
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 ved relevante projekter som et formidlingsgreb og identitetsmarkør for DTU's campusser. I 2025 arbejdes der blandt andet med kunst til det nye Nanolab og Letbanen.

### 6.3 DTU som officiel vært

DTU har mange officielle besøg og rundvisninger. Derfor har DTU fokus på at gøre campusserne stadig mere åbne og tilgængelige for besøgende, studerende og ansatte.

DTU har en række årligt tilbagevendende aktiviteter, f.eks. Åbent Hus, hvor potentielle studerende kan få kendskab til DTU's mange uddannelsesretninger og Science Day, hvor universitetet inviterer gymnasieelever indenfor til en inspirerende dag med fokus på diversitet i teknologi og naturvidenskab. DTU tilbyder guidede rundvisninger på Lyngby Campus for interesserede borgere.

Universitetet indgår også i en lang række samarbejder med omverdenen, som skal understøtte den generelle viden om og interesse for teknologi og naturvidenskab. Et eksempel er det nationale formidlingsprojekt Rumreisen, som var en del af Huginn, ESA-astronaut Andreas Mogensens 2. rummission til Den Internationale Rumstation. En indsats, der omfattede udstillinger, events og undervisningsmaterialer målrettet lærere og elever i grundskolen og på ungdomsuddannelsen.

Historisk udvikling	2017-2019 (gennemsnit)	2021	2022	2023
<b>Events og akademiske højtideligheder (antal deltagere fysisk/virtuelt)</b>				
DTU Årsfest	-	0/2.512	3.481/ ca. 3.000	2.907/ 1.417
Dimittendreceptioner	-	815/41	942/99	1.038/ 1.612
Ph.d.-kandidatreception	-	143/21	122/21	150/156
DTU Ørsted Lecture	-	139/88	-	500/400
Professortiltrædelsesforelæs-ninger	-	8/2	10/0	13
Professormiddag	-	190	186	-
Rektors alumneaften	-	-	68	66
<b>Outreach-aktiviteter</b>				
High-Level Visits og Events (VIP-besøg), antal besøg	60	23	11	12
(covid)	79	79	51	60
Campusrundvisninger (inkl. rundvisninger for DTU-ansatte)	-	8	19	23
DTU Summer Science	-	-	263	254
Engineering Camp for pigerC	-	48	-	50
IT-camp for piger (DTU Compute)	-	-	-	50
Åbent hus	-	Covid - Åbent Hus blev gennemført som online event.	2000	2200

#### 6.4 Netværk for alumner

Mere end halvdelen af DTU's nuværende alumner er medlem af alumnenetværket DTU Alumni. Alumnenetværket har strategisk betydning, fordi alumnerne med deres erfaringer og engagement bidrager til udviklingen af studie- og forskningsmiljøet og skaber forbindelser mellem DTU og omverdenen.

I løbet af 2023 var 95 alumner medlemmer af aftagerpaneler og advisory boards, 163 alumner var mentorer for studerende, 5 alumner holdt tale for nye dimittender. Derudover er alumnerne oplægsholdere ved rekrutteringsaktiviteter i Danmark og internationalt og vigtige bindeled til DTU's start-up-miljø.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<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

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

## 7. Indsatsområde:

**Styrkelse af DTU's bæredygtighedsprofil****7.1 Bæredygtighedsrapportering**

DTU ønsker at styrke universitetets samlede bæredygtighedsrapportering for at kunne skabe fremdrift og synlige mål for bæredygtighedsindsatsen. DTU har sat et nyt mål om, at universitetets ESG-rapportering skal nærme sig de nye krav til bæredygtighedsrapportering i EU's *Corporate Sustainability Reporting*-direktiv (CSRD) og den nye årsregnskabslov.

Indenfor klimaområdet er der igangsat forskellige indsatser. Udvalgte klimamål er indarbejdet i de strategiske mål for de enkelte organisatoriske enheder. DTU arbejder derudover på at øge tilgængeligheden og kvaliteten af driftsdata til at understøtte rapporteringen. I samarbejde med de øvrige danske universiteter arbejder DTU løbende på at optimere koblingen af økonomidata og klimadata for universitetssektoren. En del af dette arbejde består i at finde et fælles udgangspunkt for opgørelse af klimadata for f.eks. laboratorier og bygninger på tværs af de danske universiteter.

**Eksempler på tiltag**

	<b>Tiltag</b>	<b>Udgangspunkt</b>	<b>Målsætning 2025</b>
	<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.
7.1.2	Arbejdsgruppe etableret mhp. at forberede rapportering efter <i>Corporate Sustainability Reporting</i> -direktivet.	DTU er ved at samle viden om CSRD-rapportering, dobbelt væsentligheds-analyse 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').

## 8. Indsatsområde:

# DTU - et ledet universitet

### 8.1 DTU's ledelsesmæssige årshjulsproces

Bestyrelsen er overordnet ansvarlig for DTU's strategi. Udmøntning af strategien sker gennem den daglige ledelse og gennem DTU's UMV-proces (Udviklingsmål og Virkemidler). I processen sker der en afstemning mellem ledelsen og de enkelte institutter og centre om tiltag, virkemidler osv. i relation til DTU's overordnede strategi og mission.

Bæredygtighed er et pejlemærke i DTU's nuværende strategi. Gennem UMV-processen skal alle universitetets enheder forholde sig til og have dialog med den øverste ledelse om, hvordan man bidrager til en bæredygtig udvikling af universitetet i forskningen, i uddannelsen og i universitetsdriften. For at styrke dette fokus blev der i 2024 etableret en ny dekanstilling med ansvar for bæredygtighed, diversitet, lighed og inklusion.

DTU's ledelsesprincip er "single point of responsibility", hvilket betyder, at det er tydeligt for alle, hvem der har ansvaret, og hvem der refererer til hvem. Derudover har DTU en flad organisatorisk struktur, som muliggør hurtige og effektive beslutninger. Det giver en høj fleksibilitet og tilpasningsevne, når beslutninger kan træffes tættere på medarbejderne og i overensstemmelse med specifikke behov i enhederne.

Den organisatoriske dialog i UMV-processen suppleres af den årlige MU-samtale mellem medarbejder og leder, og løbende 1:1-møder om trivsel, opgaveløsning og performance.

DTU har eget lederprogram, som ca. 600 ledere har gennemført siden 2010. Formålet med lederprogrammet er at gøre nye ledere kendt med DTU-lederrollen og dens betydning, for at universitetet kan nå sine strategiske mål.

#### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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.
8.1.2	DTU har udviklet et koncept for trivsels- og ledelsesdialoger som erstatning for APV for det psykiske arbejdsmiljø.	Dialogkonceptet indført i 2022	Alle enheder udarbejder handleplaner på baggrund af trivsels- og ledelsesdialoger, som dokumenteres på Safety-net.

## 9. Indsatsområde:

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

Ærlighed, gennemsigtighed og ansvarlighed er en grundpræmis for alle aspekter af DTU's forskningsaktiviteter. Kravene fra internationale konventioner og videnskabsetisk lovgivning implementeres og suppleres gennem kompetenceopbygning og oplysning om god forsknings-, forvaltnings- og formidlingspraksis.

Siden studieåret 2017-2018 har alle studerende ved studiestart skrevet under på, at de anerkender DTU's æreskodeks for eksamener og anden akademisk aktivitet.

Med henblik på at sikre fair vilkår for de studerende og troværdige eksamensbeviser plagiattjekkes alle de studerendes skriftlige afleveringer vha. antiplagiatsystemet Ouriginal.

DTU anvender nye teknologier som f.eks. AI og forholder sig løbende til, hvordan teknologiernes anvendelsesmuligheder udnyttes på forsvarlig vis både i forhold til forskningsaktiviteter og undervisning - herunder eksamenssituationen.

I 2021 blev der etableret en whistleblowerordning. Ordningen giver mulighed for i fortrolighed at indberette mistanke om uregelmæssigheder eller ulovligheder. Ordningen kan benyttes af medarbejderne såvel som eksterne samarbejdspartnere. DTU sikrer, at universitetets whistleblowerordning er kendt og løbende evalueres.

**Eksempler på tiltag**

	<b>Tiltag</b>	<b>Udgangspunkt</b>	<b>Målsætning 2025</b>
	<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 forhold til god videnskabelig praksis for alle nye medarbejdere der arbejder med forskning, herunder ph.d.-studerende, post docs 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.
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.

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

## 9.2 Risikobaseret tilgang til internationalt samarbejde

DTU har styrket samarbejdet med sine alliancepartnere i Eurotech Universities Alliance og Nordic Five Tech-alliancen om problemstillinger vedrørende god forskningspraksis i internationale samarbejder. Dette sker for at sikre, at internationale samarbejder foregår inden for rammerne af ansvarlig forskningspraksis.

DTU har siden 2020 haft en spørgeguide, som skal anvendes forud for igangsættelse af samarbejde med internationale partnere. Formålet med spørgeguiden er at give forskere og administrative ansatte et overblik over mulige etiske, økonomiske og sikkerhedsmæssige risici, der kan være forbundet med samarbejdet. Vurderingen af højrisikolande følger PET's vurdering af spionagetruslen mod Danmark.

Derudover er DTU i gang med at kortlægge særligt risikofyldte projektsamarbejder, herunder også kritisk forskningsinfrastruktur og -data. I forbindelse med den løbende kortlægning af risikofyldte projekter er der desuden fokus på nye og hurtigt udviklende teknologier, der kan have et stort misbrugspotentiale, men endnu kun i mindre grad er omfattet af eksportkontrolreglerne.

### Eksempler på tiltag

	Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025
	<b>Risikobaseret tilgang til internationalt samarbejde</b>		
9.2.1	DTU styrker sin indsats inden for forskningssikkerhed, jf. Udvalg for Retningslinjer for Internationalt Samarbejde (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 indsats sikres via SIFI's referater og liste over sikkerhedsproblematikker.

### 9.3 Dialog med omverdenen

DTU er et universitet, hvor forskning, uddannelse, innovation og forskningsbaseret rådgivning sker i tæt dialog og samarbejde med det omgivende samfund.

Åben og troværdig kommunikation med politikere og embedsfolk, fagfæller, virksomheder, alumner, fonde og andre bidragsydere samt studerende og ansatte (tidligere, nuværende og fremtidige) er afgørende, når DTU fortæller, hvordan ny viden og teknologi for mennesker kan fremme bæredygtige forandringer i samfundet, bidrage til vækst og velstand, lokalt og globalt, samt fortælle, hvorledes DTU's adresserer globale samfundsudfordringer.

#### Eksempler på tiltag

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<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.
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 % af DTU's forskningsformidling i Dynamo afspejler aspekter af bæredygtighed (E, S eller G).
9.3.3	Deltagelse i samfundsdebatterne	DTU opfordrer alle ansatte til at bidrage med viden i samfundsdebatterne med udgangspunkt i de faglige områder, de varetager. DTU understøtter med presse- og budskabstræning, så de ansatte med sikkerhed og troværdighed kan optræde i traditionelle medier og på sociale medier. DTU understøtter både de ansatte i formidling af f.eks. forskning, og i forhold til at kunne håndtere historier af mere kritisk karakter.	Mindst 50 % af Dynamos historier, der handler om bæredygtighed, skal bringes eksterne medier.

Tiltag		Udgangspunkt	Målsætning 2025
<b>Dialog med omverdenen</b>			
9.3.4	Organisatorisk bæredygtighed	DTU ønsker at være et forbillede for en bæredygtig udvikling på 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 % af indholdet i DTU's interne nyhedsbrev tager afsæt i bæredygtighed (E, S eller G).
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 %.

Historisk udvikling	2017-2019			
	(gennemsnit)	2021	2022	2023
<b>God videnskabelig praksis</b>				
LinkedIn	-	140.000	160.000	178.000
Twitter	22.000	15.445	16.900	18.000
Facebook	29.833	38.500	40.300	42.000
Instagram	-	13.700	15.800	18.500
YouTube	-	14.700	17.900	19.0

## 10. Indsatsområde:

# Åben forskning og informationssikkerhed

### 10.1 FAIR-principper og Open Access

Det er DTU's ambition at bedrive og fremme åben forskning, samtidig med at universitetet beskytter sin viden og ansattes og samarbejdspartneres rettigheder. Universitetet indfrier denne ambition gennem kompetenceudvikling og oplysning om ansvarlig datamanagement, ansvarlig håndtering af persondata og it-sikkerhedsprocedurer samt krav til ansatte og studerende. Der er gjort et omfattende arbejde for at udvikle materiale, vejledninger og e-læring om FAIR-principperne\*, ligesom der tilbydes kurser i forskningsdatamanagement.

For at understøtte forskningens troværdighed og transparens er det nødvendigt at forbedre de processer og den infrastruktur, der sikrer, at de bagvedliggende data kan findes, forstås og genbruges af andre (FAIR-principperne). DTU's håndtering af forskningsdata hviler på FAIR-principperne om, at data skal være så åbne som muligt og så lukkede som nødvendigt. DTU har oprettet en forskningsdatasupport-funktion, der skal koordinere viden og indsatser omkring forskningsdata. Supportfunktionen skal kvalificere centrale indsatser omkring forskningsdata. Det sker i et samarbejde mellem de administrative afdelinger og forskningsmiljøerne.

DTU understøtter den nationale Open Access-strategi om, at der fra 2025 og frem er uhindret adgang for alle til alle fagfællesbedømte forskningsartikler fra danske forskningsinstitutioner. Arbejdet med indsamling, tjek af rettigheder og registrering af Open Access-publikationer understøttes af DTU Bibliotek, mens DTU's forskere er ansvarlige for at indsende deres post-prints til biblioteket. På nationalt niveau understøttes muligheden for at opnå 100 % Open Access via forhandling af rettigheder, som sikrer umiddelbar Open Access. Uden en indsats nationalt såvel som på DTU kan det ambitiøse mål for 2025 ikke nås.

## Eksempler på tiltag

Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	
<b>FAIR-principper og Open Access</b>			
10.1.1	Forskningsmæssige styrkepositioner	er er iværksat tiltag, der skal sikre, at alle ph.d.-studerende og nyansatte har modtaget undervisning i <i>Responsible Conduct of Research</i> og <i>Research Data Management</i> . 36 % af DTU's 19 institutter har udarbejdet en implementeringsplan.	Alle institutter har en implementeringsplan for Politik for forsknings-datamanagement.
10.1.2	Forskningsskommunikation DTU ønsker, at forskningsdata håndteres ifølge FAIR-principperne. DTU ønsker uhindret adgang til alle universitetets fagfællesbedømte forskningsartikler.	81 % af DTU's publikationer er Open Access-publikationer (nationalt gennemsnit 75%). 10% af DTU's publikationer er blokeret for Open Access af forlagene.	100 % Open Access for publikationer, hvor DTU er kontaktforfatter i henhold til den nationale Open Access-strategi.

\*FAIR står for *Findable, Accessible, Interoperable og Reusable*, og principper, der er internationalt anerkendte og ansporer til at gøre forskningsdata åbne, transparente og reproducerbare. For øvrig information henvises til *National Strategi for datamanagement ifølge FAIR-principperne*.

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

## **10.2 Data- og informationssikkerhed**

Trusselsbilledet for data- og informationssikkerhed undergår betydelige forandringer i disse år, og DTU tilpasser løbende universitetets tilgang til informationssikkerhedsområdet i overensstemmelse hermed. DTU anvender et ledelsessystem for informationssikkerhed baseret på ISO-standard ISO27001, som i 2024 er blevet opdateret for at lægge større vægt på en mere konkret, nuanceret og især risikobaseret tilgang til området. Mangfoldigheden i DTU's aktiviteter håndteres sikkerhedsmæssigt bedst ved en stillingtagen i det konkrete tilfælde frem for en blot at følge generelle regler.

Selvom fokus på informationssikkerhed primært er et ledelsesmæssigt ansvar, er det i praksis ofte den enkelte medarbejders handlinger, der i sidste ende afgør, om sikkerheden omkring vores data og informationer kan opretholdes. Derfor skal informationssikkerhed være et fælles anliggende på tværs af DTU. Bedre IT-teknologi er i sig selv ikke tilstrækkeligt til at tackle udfordringerne. Medarbejderne, som ofte står over for konkrete trusler, skal støttes i at håndtere disse.

Informationssikkerhedsområdet er komplekst og udvikler sig parallelt med it-området. Det kræver derfor en særlig faglighed. For at sikre denne faglighed etablerer DTU en stærkere central organisering på området. Dette skal støtte DTU's ledelse på alle niveauer i at integrere data- og informationssikkerhed i deres ledelsesmæssige beslutninger. Samtidig arbejder DTU på at forbedre den vejledning og information, der stilles til rådighed for medarbejderne med henblik på at øge deres opmærksomhed på informationssikkerhed.

## Eksempler på tiltag

Tiltag	Udgangspunkt	Målsætning 2025	
<b>Data- og informationssikkerhed</b>			
10.2.1.	Nyt ledelsessystem til informationssikkerhed (Information Security Management System - ISMS). Systemet er blevet implementeret i 2024 med henblik på 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.
10.2.2	Forbedret decentral proces til vurdering og håndtering af risici gennem en faktabaseret dialog mellem de ansvarlige på DTU's enheder og eksperter inden for 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
10.2.3	Iværksættelse af en indsats for at skabe en øget bevidsthed om data- og informationssikkerhed blandt DTU's ansatte.	Informationssikkerhed er et kompliceret emne, der pt. 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 ift. informationssikkerhed for ansatte med formelle roller (ledelse, system- og informationsaktivejere mv.) er gennemført i henhold til informationssikkerhedspolitikken



DTU

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

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