



**AALBORG
UNIVERSITET**

Aalborg Universitet

Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 31-10-2025
Sagsnr.: 2025-021-02355

Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Tirsdag den 18. november 2025, klokken 13.00-15.00

Fredrik Bajers Vej 7k, lokale 2.02

Dagsorden:

Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)**
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 11. september 2025
- 2. Godkendelse af referat (13.05-13.10)**
Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 11. september 2025

Punkter til behandling

- 3. Tilbagemelding på sagsfremstilling til direktionen (13.10-13.25)**
Bilag: Sagsfremstilling
Bilag 3.1: Sagsfremstilling til direktionen
- 4. Oplæg ved Stine Faber – Ny strategi for ligestilling og diversitet (13.25-14.00)**
Bilag: Sagsfremstilling

PAUSE (14.00-14.10)

- 5. Afrapportering til bestyrelsen (14.10-14.30)**
Bilag: Sagsfremstilling



6. Status på projekt om parallelsproglighed (14.30-14.40)

Bilag: Sagsfremstilling

Bilag 6.1: Sagsfremstilling om parallelsproglighed

Punkter til orientering

7. Meddelelser fra formanden (14.40-14.50)

8. Meddelelser fra udvalget (14.50-14.55)

9. Eventuelt (14.55-15:00)



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Kirstine Kjær Mathisen
Telefon: +4599403685
Email: kkmata@adm.aau.dk

Dato: 09-09-2025
Sagsnr.: 2025-021-02355

Referat af møde i ULD den 11. september 2025

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Linda Ibsen (LI), Trine Schultz (TS), Anne Estrup Olesen (AEO), Mette Mechlenborg (MM) og Kirstine Kjær Mathisen (KKM – referent).

Afbud: Birgit Feldtmann (BF), Claus Lassen (CL)

Øvrige deltagere: Trine Graff (TG)

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 11. september 2025

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar

Referatet blev godkendt.

3. Ny inklusionsmåling på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager de indledende drøftelser om, hvordan processen for inklusionsmålingen kan foregå, samt om der er opmærksomhedspunkter i den forbindelse.

Udvalget drøftede processen for en ny inklusionsmåling. Der blev henvist til, at der tidligere er gennemført en 0-punktsanalyse, som var grundlag for udvalgets arbejde og indsatsområder, og at en ny måling skal bruges til opfølgning.

Det blev fremhævet, at organisationen kan blive belastet af for mange målinger, og at det derfor bør overvejes, om spørgsmål om inklusion kan integreres i AAUs trivselsbarometer fremfor at køre særskilt. Argumentet for dette er bl.a., at det skaber en større værdi at indarbejde ligestilling og diversitet i de eksisterende målinger og processer på AAU frem for at køre den særskilt.

Der var i udvalget enighed om, at det metodisk giver bedst mening at gentage samme måling som sidst, så resultaterne kan sammenlignes direkte. En forenklet måling kan vanskeliggøre sammenligninger og skabe procesmæssige udfordringer. Samtidig har bestyrelsen efterspurgt en vurdering af, om de tidligere indsatser har haft effekt, hvilket bedst kan undersøges ved at gentage samme undersøgelse.

Udvalget anbefaler derfor en separat inklusionsmåling i efteråret 2026 med samme spørgeramme som den, der blev foretaget i 2022. Fra 2027 og frem anbefaler udvalget at inkorporere spørgsmål i relation til inklusion i AAUs trivselsbarometer, som afholdes hvert andet år. Selve gennemførelsen foreslås lagt ud til det eksterne firma, Connecting Cultures, mens opfølgning og facilitering fremover kan varetages internt i HR for at styrke organisationens egen kapacitet og transitionen hen imod selv at stå for hele undersøgelsen i 2027.

Opfølgning:

KKM udarbejder en sagsfremstilling til Direktionen, som indeholder anbefaling af en særskilt inklusionsmåling i 2026 og om at inkorporere inklusionsspørgsmål i AAUs trivselsundersøgelse fra 2027 og frem. Sagsfremstillingen bliver behandlet på et direktionsmøde, og herefter orienteres udvalget.

4. Næste strategiperiode på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, hvordan værdierne inden for diversitet og inklusion kan indarbejdes i AAUs kommende centrale strategi. Ligeledes bedes udvalget drøfte, hvordan processen for udarbejdelse af en ny strategisk handleplan for ULD skal tilrettelægges.

Lars indledte punktet med en orientering om, at de to første strategiperioder i ULD har haft særskilte handleplaner, og at det ikke er realistisk at integrere området i den nuværende strategiproces, da denne allerede er langt fremskreden. Flere pegede dog på vigtigheden af, at ULDs værdier bliver synlige i AAUs samlede strategi, så arbejdet fremstår som en central del af organisationens retning.

Som følge heraf anbefaler udvalget en særskilt strategisk handleplan for den kommende periode, men med det klare perspektiv, at diversitet og inklusion fra næste strategiperiode bør integreres i AAUs hovedstrategi.

Udvalget understregede samtidig, at værdierne allerede er indarbejdet i AAUs nye ledelsesgrundlag, hvor ledelse af kultur, bæredygtighed og diversitet er et af grundelementerne, og at dette hermed vil blive implementeret på alle ledelsesniveauer i både lederudviklingsforløb, i onboarding af nye ledere og generelt i organisationskulturen.

Der blev desuden drøftet, hvem der fremadrettet strategisk skal drive og implementere en særskilt strategi på ULD-området. Det blev påpeget, at dette skal beslutes af Direktionen, og at det ikke bør placeres alene i HR eller i udvalget, da ULD har en rådgivende funktion.

Opfølgning:

KKM udarbejder en sagsfremstilling til Direktionen, som indeholder en anbefaling af, at ULDs nye strategiske handleplan kører særskilt i næste strategiperiode, samt at udvalget anbefaler, at ULDs strategiske handleplan fremadrettet bliver en integreret del af AAUs overordnede strategi. I sagsfremstillingen anbefaler udvalget Direktionen at tilslutte sig, at det er ledelsesstrengen, der primært skal drive og implementere den strategiske handleplan. Sagsfremstillingen bliver behandlet på et direktionsmøde, og herefter orienteres udvalget.

5. Ligestillingsrapport i Power BI

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, om det vil være hensigtsmæssigt, at der rapporteres på andre parametre i fremtiden som fx karriere- eller lønudvikling mellem mænd og kvinder. Herudover kan udvalget drøfte, hvordan rapporterne i det nye format fremadrettet kan anvendes på AAU.

Udvalget blev præsenteret for det nye rapporteringsværktøj i Power BI, der muliggør løbende monitorering af køn, alder, statsborgerskab og postnummer på tværs af stillingskategorier, hovedområder og institutter.

Der var stor tilfredshed med løsningen, som giver nem adgang til data og mulighed for at trække grafer direkte til brug i præsentationer, bl.a. i Direktionen. Der blev foreslået enkelte justeringer af farvevalg og visuelle fremstillinger, så forskelle i graferne fremstår tydeligere. Der blev ligeledes foreslået, at alle bør have adgang til ligestillingsrapporterne i Power BI. Udvalget udtrykte et ønske om at kunne se udviklingen af køn på forskellige ledelsesniveauer, og det vil, hvis muligt, blive integreret i rapporten.

Det blev drøftet, at kommende EU-lovgivning om længennemsgtighed vil medføre nye krav til data, og at værktøjet derfor kan blive vigtigt i arbejdet med løn- og karriereudvikling.

Der blev aftalt at udarbejde en præsentation med 2-3 udvalgte eksempler fra Power BI til direktionen, og udvalget takkede for præsentationen.

Opfølgning:

KKM og TG udarbejder en præsentation til Direktionen med enkelte eksempler på, hvad man kan monitorere via ligestillingsrapporterne.

6. Meddelelser fra formanden

LHR indledte med at fortælle, at udskiftninger på sekretariatsbetjeningen i ULD har forsinket mødeaktiviteten. En revidering af ULDs kommissorium er på vej til godkendelse i direktionen, og der forventes udpegning af ny forperson samt ny prodekanrepræsentant. Claus Lassen har trukket sig fra udvalget, og Christian Schilling har meldt sig som ny repræsentant fra TECH.

7. Meddelelser fra udvalget

Der blev orienteret om lokale initiativer, herunder etablering af institutspecifikke udvalg for ligestilling og diversitet samt brug af ambassadører for ligestilling og diversitet. Flere medlemmer fremhævede gode erfaringer med inkluderende mødepraksisser og ønsket om en øget mandlig repræsentation i udvalget.

Det blev understreget, at sekretariatsbetjeningen af ULD nu er organisatorisk placeret i HR med fokus på tæt samspil med den øvrige organisationsudvikling. Nye ressourcer og kompetencer er tilført området.

Der var en drøftelse af, at udvalgets kommissorium indeholder overvågning af samarbejdsaftalen, hvilket vurderes uhensigtsmæssigt. Udvalget bakker op om at fjerne denne formulering i kommissoriet.



8. Eventuelt

Der blev rejst spørgsmål om kommende krav til løngennemsigthed og ligeløn, og om hvordan institutterne bedst kan forberede sig på dette. Det blev aftalt, at HR vil orientere udvalget, når der foreligger afklaring fra ministeriet.

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02356

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 18. november 2025

Tilbage melding på sagsfremstilling til direktionen den 29. oktober

Indstilling

Det indstilles, at udvalget orienteres om tilbage meldingen på sagsfremstillingen, der blev behandlet på direktionens møde den 29. oktober 2025.

Bilag

Bilag 1: Sagsfremstilling til direktionens møde den 29. oktober 2025

Sagsfremstilling

ULD har udarbejdet en sagsfremstilling til behandling i direktionen, som indeholder følgende punkter:

- Udpeger en ny forperson og prodekan til Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)
- Drøfter og godkender revideret kommissorium for udvalget
- Godkender ULD's anbefaling om, at ULD's nye strategi udarbejdes særskilt fra AAU's overordnede strategi og integreres efter næste strategiperiode
- Godkender ULD's anbefaling om at gennemføre en ny inklusionsmåling på AAU i 2026 og at inklusionsrelaterede spørgsmål fra 2027 og frem bliver integreret i AAU's trivselsbarometer
- Godkender at anvendelsesperioden på kursusmidler forlænges fra maj 2026 til ultimo 2026

Direktionen har givet følgende tilbage melding på sagsfremstillingen:

ENG-dekan Jesper Wengel er udpeget som ny forperson for ULD, og Louise Pape-Haugaard, prodekan på TECH, er udpeget som nyt medlem i ULD.

Revidering af kommissoriet er godkendt, og direktionen ønsker en yderligere rettelse under kommissoriets formål, hvor der skal stå, at udvalget ansvar er at rådgive.

ULD udarbejder en særskilt strategi sideløbende med AAU's overordnede strategi, og direktionen ønsker at det skal være en strategisk handleplan frem for en strategi.

Direktionen godkendte, at der skal laves en ny inklusionsmåling i 2026. Hvorvidt inklusionsrelaterede spørgsmål fra 2027 og frem skal integreres i AAU's trivselsbarometer, skal besluttes i HAMiU. Der blev rejst en bekymring om, hvorvidt målingen for inklusion fremstår tilstrækkeligt tydelig, hvis den integreres i trivselsundersøgelsen.



Direktionen godkendte forlængelse af anvendelsesperioden på kursusmidler til ULD-relaterede tiltag.

Sekretariatsbetjener Kirstine Kjær Mathisen sørger for at kommissoriet bliver opdateret, samt at navnet på den nye forperson og navnet på den nye prodekan bliver tilføjet på hjemmesiden.

Sagsbehandler(e)

Kirstine Kjær Mathisen, kkmat@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling

7. november 2025



Bilag 3.1: Indstillinger fra ULD til beslutning i direktionen

Indstilling

ULD indstiller, at direktionen:

- Udpeger en ny forperson og prodekan til Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)
- Drøfter og godkender revideret kommissorium for udvalget.
- Godkender ULD's anbefaling om, at ULD's nye strategi udarbejdes særskilt fra AAU's overordnede strategi og integreres efter næste strategiperiode.
- Godkender ULD's anbefaling om at gennemføre en ny inklusionsmåling på AAU i 2026 og at inklusionsrelaterede spørgsmål fra 2027 og frem bliver integreret i AAU's trivselsbarometer.
- Godkender at anvendelsesperioden på kursusmidler forlænges fra maj 2026 til ultimo 2026.

Bilag

Bilag 1: Revideret kommissorium

Sagsfremstilling

Ny forperson og prodekan til Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD)

I kommissoriet for ULD fremgår det, at rektor udpeger direktionsmedlem (forperson) og direktionen udpeger prodekan. Udvalget sammensættes med bred faglig repræsentation. Den nuværende forperson, Lars Hvilsted Rasmussen, er fratrådt sin stilling som dekan og er dermed ikke længere direktionsmedlem. Derfor indstilles det, at rektor udpeger en ny forperson. Tidligere prodekan på TECH, Louise Møller Haase, er ligeledes fratrådt sin stilling ved AAU. Som følge heraf bedes direktionen udpege en ny prodekan til udvalget.

Forslag til ændring af kommissorium

ULD anbefaler en revision af kommissoriet, som senest er revideret i 2021. Anbefalingen sker med afsæt i et behov for aktuel præcisering og tilpasning, og at ULD ønsker at anvende en kønsneutral terminologi. Revisionen er primært af formel karakter, og ULD foreslår følgende overordnede ændringer af kommissoriet:

- Sproglige præciseringer og justeringer, der understøtter en mere inkluderende og kønsneutral terminologi
- Tilpasning af flere titler og begreber, fx ændres HR chefen til vicedirektør i HR og ligestillingsrapport til diversitetsrapport
- Juridiske præciseringer i henvisningen til relevante vedtægter
- Punktet 'Monitorere og overvåge at universitetet overholder Samarbejdsaftalen' fjernes fra listen over udvalget opgaver

De detaljerede ændringer fremgår af bilag 1.



Proces for ny Ligestillings- og diversitetsstrategi

De seneste to strategier for ligestilling og diversitet på AAU blev udarbejdet som særskilte processer og ikke som en integreret del af Viden for Verden. Det anbefales, at samme tilgang anvendes for den kommende strategi for ligestilling og diversitet på AAU, og at det er ULD, som udarbejder forslaget til strategien. Anbefalingen bygger blandt andet på, at arbejdet med AAU's overordnede strategi er langt fremskredent. Den nuværende strategiske handleplan for ULD udløber ved udgangen af 2026, og en ny handleplan skal være klar inden. Arbejdet med at udarbejde en ny strategisk handleplan påbegyndes ultimo 2025, og strategiperioden forventes at følge AAU's overordnede strategi. ULD anbefaler, at det er ledelsesstrengen, der primært skal drive og implementere den nye strategiske handleplan.

Det er ULD's anbefaling, at strategien for diversitet og ligestilling efter næste strategiperiode integreres som en del af AAU's overordnede strategi, frem for at være en særskilt strategi. Begrundelsen er, at det vil tydeliggøre, at ligestilling og diversitet ikke er en sideløbende aktivitet men en kerneværdi for AAU, og det vil bidrage til at skabe en ansvarlighed og forankring i den daglige ledelse.

Ny inklusionsmåling på AAU

ULD anbefaler, at der i efteråret 2026 gennemføres en ny opfølgende inklusionsmåling med samme spørgeskræmme som den, der blev gennemført i 2022. Formålet er at etablere et sammenligningsgrundlag, der synliggør udviklingen i medarbejdernes oplevelse af inklusion på AAU. Det foreslås, at målingen gennemføres af det eksterne konsulentfirma, Connecting Cultures, mens den efterfølgende opfølgning og facilitering forankres internt i HR.

Fra 2027 og frem anbefaler ULD, at inklusionsrelaterede spørgsmål integreres i AAU's trivselsbarometer, som afholdes hvert andet år. En samlet måling vil bidrage til en mere helhedsorienteret forståelse af medarbejdernes trivsel og oplevelse af AAU som arbejdsplads. Samtidig vurderes det, at en samlet måling vil være mindre ressourcekrævende for medarbejderne, hvilket kan medvirke til en højere svarprocent og forbedret datakvalitet.

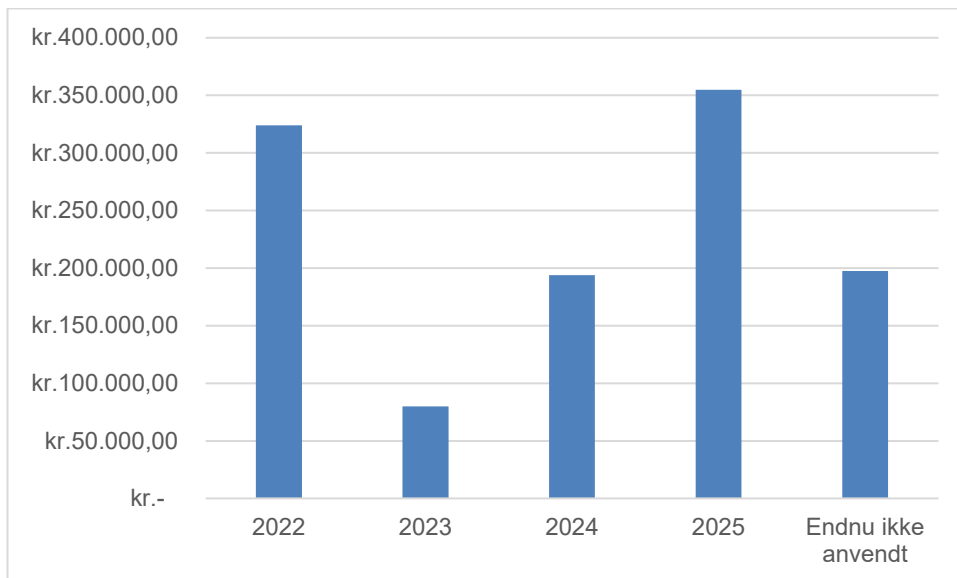
Forlængelse af anvendelsesperiode for midler til kurser på ULD-området

AAU HR indgik i 2022 en periodekøbsaftale med konsulentvirksomheden Connecting Cultures, vundet via et miniudbud under AAU's dynamiske indkøbssystem, så AAU løbende kan bestille kursusforløb om diversitet og inklusion. Midlerne er jf. udbudsmaterialet afsat til facilitering af kurser for ansatte på AAU med fokus på diversitet og inklusion. Opgaven omfatter afholdelse af kursusforløb med henblik på at styrke AAU's ansatte inden for internationalisering samt ligestilling og diversitet. Midlerne kan ligeledes anvendes til dataindsamling på ligestillings- og diversitetsområdet.

I 2023 og dele af 2024 har der været omorganiseringer på ULD-området, hvilket har medført en længere periode med begrænset aktivitet på periodekøbsaftalen.



Tabel 1 Anvendelse af midler til kursusaktivitet fordelt på år



På den baggrund er 197.000 DKK ud af den samlede pulje på 1.150.000 DKK ikke anvendt.

Det er ULD's vurdering, at en ny strategi potentielt vil pege på indsatser, der er vigtige at igangsætte, herunder eventuelt gennemførelse af en ny inklusionsmåling. Det vurderes derfor hensigtsmæssigt, at der er midler til rådighed til udviklingsaktiviteter på området i perioden fra maj 2026 til ultimo 2026.

ULD indstiller derfor, at direktionen drøfter og godkender anmodningen om at forlænge anvendelsesperioden for kursusmidlerne vedrørende inklusion og diversitet fra maj 2026 til ultimo 2026.

Finansiering

- ☐ Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet, er orienteret og indforstået med, at de skal finansiere den pågældende aktivitet.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges.
- ☐ Finansieringen af den indstillede aktivitet medfører et betydeligt ressourcetræk på personalesiden.
- ☐ Der er endnu ikke taget stilling til finansieringen.
- ☒ Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Sagsbehandler

Kirstine Kjær Mathisen, Udviklingskonsulent, kkm@adm.aau.dk, HR Trivsel og Udvikling

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02355

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 18. november 2025

Arbejdsproces for ny strategi for ligestilling og diversitet

Indstilling

Det indstilles, at udvalget drøfter processen for udarbejdelsen af en ny strategi for ligestilling og diversitet samt drøfter emner i relation til strategiens indhold.

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

Udvalget skal i 2026 udarbejde en ny strategi for ligestilling og diversitet på Aalborg universitet. Til formålet samarbejder HR Afdelingen med Lektor Stine Thidemann Faber, fra Institut for Sociologi og Socialt Arbejde på AAU, som har beskæftiget sig med området i sin forskning. Stine skal i samarbejde med Dennis Jim Frederiksen og sekretariatsbetjener Kirstine Kjær Mathisen bistå med udarbejdelse og kvalitetssikring af strategiens indhold. Stine Thidemann Faber er inviteret til ULD-mødet for at præsentere erfaringer fra tidligere strategiarbejde på AAU samt for at pege på centrale opmærksomhedspunkter for det kommende strategiarbejde.

Efter præsentationen bedes udvalget drøfte:

1. Den overordnede ambition for den nye strategi
2. Hvilke emner der bør indgå i strategien
3. Procesforløb for udarbejdelsen af strategien
4. Involvering af udvalget i udarbejdelsesprocessen
5. Hvem strategien skal omfatte (nuværende strategi omfatter både TAP, VIP og de studerende)
6. Implementeringsansvar og forankring af strategien

Foruden ovenstående punkter til drøftelse bedes hvert udvalgsmedlem på forhånd have gjort sig overvejelser om hvilke problemstillinger og tematikker, der kunne være særligt relevante at adressere i en ny strategi, gerne med overvejelser om særlige problematikker og udfordringer relateret til eget repræsentationsområde. Disse overvejelser diskuteres på udvalgsmødet.

Forslag til proces for udarbejdelse af ny strategi

- Opstart af strategiarbejde på mødet den 18. november, hvor den fremadrettede arbejdsproces beslutes.



- Dennis Jim Frederiksen og Kirstine Kjær Mathisen samler op efter mødet og igangsætter involvering af øvrige interessenter på AAU, herunder De Akademiske Råd, International Staff Unit, forsknings-service (Fundrasing & Projektledelse) m.v. Indhold samles og opsummeringer deles med udvalget.
- Med baggrund i materialet afholder udvalget et ekstraordinært strategimøde, hvor strategien udvikles, diskuteres og konkretiseres.
- Strategien formuleres og kommer til gennemsyn i udvalget med mulighed for tilpasninger.
- Strategien sendes til godkendelse i direktionen.
- Der udarbejdes implementerings- og kommunikationsplan.

Sagsbehandler(e)

Kirstine Kjær Mathisen, kkmat@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling

31. oktober 2025

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02355

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 18. november 2025

Orientering om og drøftelse af afrapportering til bestyrelsen den 17. december 2025

Indstilling

Det indstilles, at udvalget orienteres om og drøfter den kommende afrapportering til bestyrelsen, som finder sted den 17. december 2025.

Bilag

Ingen bilag.

Sagsfremstilling

Som led i bestyrelsens årlige opfølgning på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet, afrapporterer ULD hvert år i december om årets resultater og fremadrettede fokusområder. I den forbindelse skal ULD udarbejde en afrapportering til bestyrelsesmødet den 17. december 2025, og på mødet vil forpersonen for udvalget give en status på ULD's arbejde og initiativer i det forløbne år.

Ved sidste års afrapportering efterspurgte bestyrelsen mere målbare data, særligt med fokus på kønsbalancen i det øverste ledelseslag (bestyrelsen, direktionen, prodekaner, institutledere og vicedirektører).

Afrapporteringen for 2025 bør derfor indeholde:

- Udviklingen i kønsbalancen for den øverste ledelse på AAU
- En status for diversiteten på AAU (alder, køn, statsborgerskab) for VIP og TAP
- En status på gennemførte initiativer i 2025
- Et overblik over planlagte initiativer i 2026

Følgende punkter er forslag til, hvad der kan medtages i punktet 'Status på gennemførte initiativer i 2025':

1. Fokus på at øge andelen af kvinder i mediebilledet
2. Implementering af nyt barselsværktøj i fraværstatistikken
3. Nye ligestillingsrapporter for ansatte og studerende på AAU i Power BI

Udvalget bedes drøfte, hvilke initiativer fra 2025, der bør indgå i afrapporteringen, enten som supplement til eller erstatning af ovenstående forslag.

Afrapporteringen skal afsluttes med en status over kommende initiativer i 2026, og her foreslås følgende initiativer fremhævet:

1. Ny inklusionsmåling i efteråret 2026
2. Ny strategisk handleplan for ligestilling og diversitet
3. Implementering af nye sprogprincipper i relation til parallelsproglighed
4. Diversitetsmodul for alle niveau 4-5 ledere

Udvalget bedes desuden drøfte, om der er generelle kommentarer eller særlige opmærksomhedspunkter i forbindelse med afrapporteringen til bestyrelsen.

Drøftelsen danner grundlag for den endelige udarbejdelse af afrapporteringen til bestyrelsen. Det endelige udkast skal indsendes til sekretæren for bestyrelsen senest den 26. november.

Sagsbehandler(e)

Kirstine Kjær Mathisen, kkmat@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling

7. november 2025

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2025-021-02356

Sagsfremstilling til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 18. november 2025

Status for projekt om parallelsproglighed på AAU

Indstilling

Det indstilles, at udvalget orienteres om status for projektet vedrørende de seks nye sprogprincipper, som skal understøtte arbejdet med parallelsproglighed på AAU.

Bilag

Bilag 2: Nye sprogprincipper

Sagsfremstilling

Direktionen godkendte i maj 2025 seks nye sprogprincipper. Projektet udspringer af inklusionsmålingen, der blev gennemført på AAU i 2022. Initiativet blev oprindeligt igangsat af ULD og er senere overgået til Rektorsekretariatet.

De godkendte sprogprincipper skal nu implementeres i organisationen med forventet opstart af implementeringsfasen i 2026. Sekretariatsbetjener, Kirstine Kjær Mathisen, er ansvarlig for implementeringen i samarbejde med Team Trivsel og Udvikling.

Det er planen, at sprogprincipperne genbesøges og eventuelt justeres primo 2026, hvorefter implementeringen igangsættes. Det er ledelsen, der har ansvaret for at anvende de seks nye sprogprincipper i den daglige praksis og for at sikre deres forankring i organisationen.

Direktionen har afsat 500.000 kr. til danskundervisning og 90.000 kr. til udvikling af intromøde for nyansatte.

Sagsbehandler(e)

Kirstine Kjær Mathisen, kkmata@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling

31. oktober 2025

Bilag 6.1: The Language Principles

Language and Employees

1. Employees' English-language Skills
 - a) All employees at AAU must have English-language skills that match the level of English that is necessary to perform their job and to participate in general work-related activities.¹
 - b) When recruiting new employees, the expectation of English-language proficiency must always be clearly stated in the job advert.
 - c) All employees must, to the extent necessary, be aware of the tools that support AAU as a parallel-language workplace (AAU Translate, AAU Dictionary, Microsoft Co-pilot² etc.) and other necessary language support.
2. Non-Danish Employees' Danish-language Skills
 - a) It is expected that assistant professors, associate professors, and professors are provided with the opportunity to become able to contribute to teaching in Danish after 2-5 years from their employment start at AAU³, including grading and supervising students – at a level of skills that corresponds to the teaching they are to undertake.
 - b) The relevant manager must communicate the expectations of the employees in job adverts, at job interviews, or during the first year of employment and investigate the individual need for support to meet the expectations.
 - c) Non-Danish assistant professors, associate professors, professors, managers as well as permanent technical and administrative staff are to be offered paid, targeted Danish-language courses, preferably on campus. This offer must be clearly articulated during the job interview. It is necessary that management allows that the necessary time during working hours is devoted to taking Danish-language courses⁴. This may, for a period, replace other duties.
 - d) The management must in relevant cases encourage non-Danish staff in fixed-term positions to learn Danish to improve their career opportunities in Denmark and enhancing their integration at the workplace and in the Danish society in general. Thus, the department/faculty should, when possible, offer internal Danish language courses to fixed-term staff members and PhD students.
3. Involvement and Meetings
 - a) All employees must be given the opportunity to participate in councils, boards, and committees. Efforts should be made to ensure a flexible approach to the use of language and the planning of meeting material.

¹ The European Framework of Reference for Languages is the base of the understanding of language levels for employees at AAU, and it is elaborated in Appendix 1 – Recommendation 3 and 4. [16809ea0d4 \(coe.int\)](https://coe.int/16809ea0d4) (downloaded on the 12th of July 2024)

² When using Microsoft Co-pilot you must be aware of the use of Generative AI and Security ([Generative AI and Security - Aalborg University \(aau.dk\)](https://aau.dk/Generative-AI-and-Security))

³ This could also be from the start of an employment in a tenure position.

⁴ See Appendix 1 – Recommendation 4 for recommended language courses

- b) For all standing committees, each department/unit should agree on and write down clear procedures for language choice at meetings and in meeting material (to be updated when the composition of members changes). The individual committee chair is responsible for this.
 - c) At other meeting activities, seminars, department days, etc., the language of the meeting must be decided on and reasoned before the meeting, and the meeting language must be indicated on the meeting notice.
4. Administrative Services to Support Inclusion
- a) To the extent possible, there should be an efficient, joint, and coordinated translation of Danish administrative texts into English across the University. Translation must be carried out at the organisational level where the administrative texts are originated.
 - b) All major administrative IT systems with a broad internal target group must have Danish and English user interfaces just as internal auto or standard replies from shared mailboxes, etc. must be written in both Danish and English.
 - c) All relevant information, such as diplomas, internal web portals, information screens, social media-channels, and signage (i.e. in canteens) should always be in both Danish and English when possible and relevant.
5. An International Workplace Culture
- a) The HR administration (both central and at departments) should prepare information about the cultural aspects of working at AAU to be communicated through welcome packages, introductory courses, idea catalogues etc.
 - b) All AAU managers must be prepared to develop the international environment, for example through a leadership programme in diversity management.
6. Management Task
- a) Management at all levels must take the initiative to regularly put language on the agenda and, for example, discuss how language-related issues relate to internationalisation, recruitment, working environment, and the quality of education.
 - b) The relevant manager is responsible for setting out specific requirements and expectations for the working language in each given situation, including ensuring that teaching staff have the necessary language skills.
 - c) AAU wants to attract the best managers, such as research centre directors and heads of research groups, through active recruitment, introductory programmes, and leadership development programmes. Employees with an international background must be able to act as managers, also before they fully master Danish.