



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: 27-02-2026
Sagsnr.: 2026-000-01759

Referat af møde i ULD den 25. februar 2026

Deltagere: Jesper Wengel (JW), Louise Pape-Haugaard (LPH) Line Randa (LR), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MM), Anne Estrup Olesen (AEO), Christian Schilling (SC), Jakob Skovrup Stampe (JSS) og Kirstine Kjær Mathisen (KKM – referent).

Øvrige deltagere: Dennis Jim Frederiksen (DJF).

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 25. februar 2026

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 18. november 2025

Referatet blev godkendt.

3. Gratis hygiejneprodukter på AAU's tre campusser

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter muligheden for at tilbyde gratis hygiejneprodukter på AAU's tre campusser, herunder målgruppe, model og økonomi.

Udvalget drøftede forslaget med afsæt i tidligere behandling af sagen og indhentede erfaringer fra Københavns Universitet.

Der var bred enighed om, at initiativet både rummer en praktisk og en symbolsk dimension. Praktisk kan det bidrage til øget tryghed og forebygge uheldige situationer. Symbolsk kan det ses som et signal om, at universitetet tager ligestilling og trivsel alvorligt. Samtidig blev det bemærket, at initiativet ikke bør fremstå som symbolpolitik.

Målgruppen blev drøftet. Udvalget tilkendegav, at et eventuelt tilbud ikke bør afgrænses til enten studerende eller ansatte, men betragtes som et generelt tilbud til alle, der færdes på campus.

De økonomiske konsekvenser blev gennemgået. Fuld dækning i alle toiletforrum vil indebære en betydelig årlig driftsudgift. Der var enighed om, at en fuld implementering ikke bør være første skridt. Udvalget drøftede derfor forskellige modeller for pilotafrøvning, herunder placering på ét institut, ét fakultet eller i større kantineområder med høj gennemstrømning.

Der var opbakning til at igangsætte et afgrænset pilotprojekt. Placering i større kantineområder på tværs af campusser blev vurderet hensigtsmæssig, da disse benyttes af både studerende og ansatte fra flere enheder. Derudover blev SUND nævnt som et muligt afgrænset område, hvor placering på udvalgte etager kan indgå som led i en evaluering.

Evaluerings blev fremhævet som central. Udvalget ønskede, at pilotprojektet ledsages af en opfølgning, hvor forbrug og erfaringer indgår i vurderingen af en eventuel videreførelse eller justering.

I forhold til kommunikation var der enighed om en afdæmpet tilgang i pilotfasen. En bredere kommunikation kan overvejes i forbindelse med eventuel opskalering.

Beslutning:

Udvalget anbefaler, at der igangsættes et tidsafgrænset pilotprojekt med placering af dispensere i større kantineområder samt på SUND med begrænset dækning af dispensere. Pilotprojektet evalueres, hvorefter der tages stilling til eventuel videreførelse eller udvidelse.

Opfølgning:

JW og KKM udarbejder en anbefaling til Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen.

4. Opstart på strategiarbejde – Ny strategisk handleplan

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager foranalysen til orientering og indleder prioriteringsprocessen frem mod en ny strategisk handleplan.

Udvalget indledte arbejdet med en ny strategisk handleplan for perioden 2026–2029. Det blev fremhævet, at handleplanen skal følge universitetets overordnede strategiperiode, og at ULD's arbejde er en strategisk handleplan og ikke en selvstændig strategi.

Der blev redegjort for den samlede proces frem mod godkendelse, herunder:

- Gennemgang af eksisterende indsatser
- Indsamling af tematikker fra egne miljøer
- Prioriteringsøvelse
- Strategidag med fokus på prioritering, implementeringsansvar og monitorering
- Efterfølgende formuleringsarbejde og godkendelse i ULD og direktionen

Gennemgang af indsatser i nuværende strategisk handleplan

Udvalget gennemgik status på indsatser inden for temaerne:

- Rekruttering og karriereudvikling
- Organisationskultur

- Work-life balance

Formålet var at vurdere, hvilke indsatser der bør videreføres, justeres eller afsluttes. Det blev fremhævet, at fremtidige indsatser skal være prioriterede og realistiske, og at implementeringsansvar skal være tydeligt placeret. Ligeledes blev vigtigheden af at skabe en tydelig skelnen mellem mål og midler i handleplanen fremhævet.

Tematikker fra egne miljøer

Udvalgsmedlemmerne bidrog med tematikker og opmærksomheder fra egne organisatoriske kontekster. Input blev samlet i en pulje af mulige emner til den kommende handleplan.

Drøftelserne pegede blandt andet på udfordringer relateret til køn og karriereudvikling i academia, herunder leaky pipeline, rekruttering, forfremmelse og talentudvikling, samt behovet for fortsat opmærksomhed på bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser. Der blev endvidere drøftet perspektiver vedrørende neurodiversitet og inklusion af medarbejdere med funktionsnedsættelser, diagnoser eller særlige behov, inklusion af internationale medarbejdere, herunder sproglige og kulturelle barrierer, ledelsens rolle i arbejdet med ligestilling og diversitet samt behovet for bedre viden og analyser i forbindelse med trivsel, stress og ulighed.

Prioriteringsøvelse

Der blev gennemført en individuel prioriteringsøvelse, hvor hvert medlem kunne udvælge op til fem temaer/indsatser, som vurderes vigtigst at arbejde videre med. Øvelsen viste, at flere af de nævnte problemstillinger går på tværs og kan samles i færre, mere overordnede indsatsområder. Det blev understreget, at ikke alle relevante indsatser nødvendigvis skal indgå i den strategiske handleplan, og at meget arbejde også foregår i drift og i andre organisatoriske sammenhænge. Handleplanen skal derfor fokusere på de områder, hvor et strategisk løft vurderes mest nødvendigt.

Udvalget drøftede endvidere vigtigheden af at have klarhed over ULD's mandat og rolle i det videre arbejde, herunder forholdet mellem strategiske anbefalinger og den praktiske implementering i organisationen. Det blev fremhævet, at handleplanen skal være realistisk i forhold til både ressourcer og forankring.

Drøftelserne og prioriteringerne danner grundlag for det videre arbejde på strategidagen. Inputtene struktureres og samles af DJF og KKM med henblik på at skabe overblik over prioriterede indsatsområder, at forberede drøftelse af implementeringsansvar og monitorering samt at sikre en fokuseret og gennemførlig handleplan. Strategidagen skal således munde ud i en endelig prioritering og en tydelig rammesætning af den kommende handleplan.

Opfølgning:

DJF og KKM samler og strukturerer input fra mødet og forbereder et program til strategidagen.

5. Meddelelser fra forpersonen

Forpersonen orienterede om status vedrørende den kommende inklusionsmåling. Det blev oplyst, at der planlægges en ny inklusionsmåling i efteråret 2026, og at arbejdet med forberedelsen heraf er påbegyndt. Der er opmærksomhed på at sikre sammenlignelighed med målingen fra 2022, således at udviklingen kan følges over tid.



Der arbejdes samtidig videre med overvejelser om målingens fremtidige forankring, herunder om inklusions-spørgsmål på sigt skal integreres i Trivselsbarometeret. Fordele og ulemper ved en eventuel integration indgår i disse overvejelser.

Orienteringen blev taget til efterretning.

6. Meddelelser fra udvalget

Ingen meddelelser.

7. Eventuelt

Ingen yderligere punkter.