



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: 09-09-2026
Sagsnr.: 2026-021-02705

Referat af møde i ULD den 4. september 2026

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

Øvrige deltagere: Dennis Jim Frederiksen (DJF).

Afbud: Birgit Feldtmann (BF).

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 4. september 2026

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 29. maj 2026

Referatet blev godkendt.

3. Meddelelser fra forpersonen

Der var ingen meddelelser fra forpersonen.

4. Strategisk handleplan for Ligestilling og Diversitet

Bilag 4.1: Sagsfremstilling

Udvalget drøftede det reviderede udkast til den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029. Drøftelsen havde særligt fokus på formuleringer, konkretisering af mål og indikatorer samt hvordan indsatserne kan forankres i organisationen.

Der blev rejst spørgsmål om, hvorvidt den strategiske handleplan skal sendes i høring i relevante udvalg, herunder FSU, Akademisk Råd og HAMiU, inden behandling i direktionen. Der følges op på, hvordan de relevante høringer kan sikres. Det blev samtidig fremhævet, at direktionsbehandlingen den 4. november fastholdes af hensyn til, at den nye handleplan skal træde i kraft, når den nuværende udløber.

Gennemgang af hovedspor: Køn og karriere

Der var opbakning til arbejdet med nye fælles meriteringsrammer og til ambitionen om at se mere nuanceret på videnskabelige karriereforløb og potentiale. Det blev fremhævet, at perioder med barsel, orlov eller anden relevant beskæftigelse uden for universitetet i relevante tilfælde skal indgå i vurderingen, så medarbejdere ikke stilles ringere på grund af perioder helt eller delvist uden aktivitet som videnskabelig ansat. Samtidig blev det understreget, at beskæftigelse uden for universitetet ikke automatisk skal sidestilles med akademisk erfaring, men skal kunne indgå, når det er relevant.

Der var desuden fokus på, at meriteringsrammen skal synliggøre bredere former for bidrag, herunder organisatoriske bidrag, samarbejde, impact og bidrag til forskningsmiljøer og organisationskultur. Det blev fremhævet, at ændringer i meriteringsrammen ikke alene løser de bagvedliggende årsager til kønsmæssige skævheder, og at bedømmelsespraksis, kultur, ledelse og incitamentsstrukturer har meget stor betydning for efterfølgende effekter.

I forhold til stillingsopslag blev det drøftet, hvordan man kan sikre, at nye principper faktisk anvendes i praksis. Der var interesse for at undersøge mulighederne for stikprøver og for at anvende AI-værktøjer til at understøtte arbejdet, uden at stillingsopslagene bliver unødigt ensartede. Der blev også peget på, at den lokale variation imellem institutter og fakulteter skal respekteres.

Der blev desuden drøftet et forslag om at øge andelen af kvinder blandt ansøgere til lektor- og professorstillinger fra en baseline på 25 % til 35 %. Det blev fremhævet, at et sådant mål kan være et delmål, men ikke bør stå alene, idet det overordnede formål er at påvirke hele karriereforløbet og de forhold, der skaber skævhed i pipelinen. Der var samtidig ønske om, at succeskriterier og indikatorer bliver gjort tydelige og lette at forstå.

Opfølgning:

DJF og KKM udarbejder et forslag til en ny formulering til handleplanen, der vil inkludere tekst om værdien af aktive karriereår i relation til barsel, orlov og anden relevant beskæftigelse uden for universitetet.

Gennemgang af hovedspor: Sprog og kultur

Der var opbakning til den foreslåede retning for sprog og kultur. Det blev konfirmeret, at hovedsporet i denne handleplan er afgrænset til internationale medarbejderes sprog- og kulturkompetencer i relation til deres job på AAU. Samtidig blev det bemærket, at der allerede findes indsatser, som understøtter danske medarbejderes engelsksproglige og interkulturelle kompetencer.

Der blev peget på muligheden for at undersøge et tilbud om engelskundervisning til danske TAP-medarbejdere. Der blev også drøftet et behov for at koble danskundervisningen for internationale medarbejdere tættere til deres kerneopgaver, eksempelvis de pædagogiske og undervisningsmæssige opgaver. Det blev fremhævet, at relevant faglighed på fakulteter og institutter med fordel kan inddrages i dette arbejde.

Gennemgang af hovedspor: Neurodiversitet

Om neurodiversitet blev det fremhævet, at området er relevant på tværs af medarbejdergrupper, og at der samtidig er erfaringer fra arbejdet med neurodivergente studerende, som kan give inspiration. Der blev særligt drøftet balancen mellem at skabe rummelighed inden for de almindelige rammer og at sikre mulighed for støtte uden, at den enkelte nødvendigvis skal identificere sig med en diagnose eller indgå særaftaler.

Det blev vurderet, at AAUs indsats af relevans for ULD på området fortsat i en periode bør være afsøgende, og at der er behov for at indhente mere viden og inddrage relevant faglig ekspertise, før mere konkrete indsatser fastlægges.

Gennemgang af hovedspor: Lokale handleplaner

I drøftelsen af lokale handleplaner var der fokus på, hvordan de overordnede indsatser omsættes, så de kan fungere og få effekt på institutter og fakulteter. Det blev fremhævet, at det bør fremgå tydeligt, hvad de lokale enheder forventes at gøre, samtidig med at der skal være mulighed for lokal tilpasning.

Der blev blandt andet rejst ønske om at formulere mere konkret, hvilke indsatser der forventes på de enkelte fakulteter. Samtidig blev det drøftet, at neurodiversitet ikke skal indgå som et emne i de lokale handleplaner, da det fortsat er et område, hvor der først skal skabes et bedre vidensgrundlag, og at mere konkrete lokale krav derfor eventuelt kan komme senere.

Beslutning:

ULD tilsluttede sig den videre retning for den strategiske handleplan og aftalte, at sekretariatet indarbejder udvalgets kommentarer og udarbejder et samlet, mere færdigt udkast. Det samlede udkast forelægges ULD til endelig godkendelse på det kommende online-møde den 15. september.

ULD tilsluttede sig samtidig vurderingen af, at AAU's handleplan opfylder de formelle krav fra Horizon Europe.

5. Kursusmidler og måltal for kønsbalancen

Bilag 5.1: Sagsfremstilling om kursusmidler

Bilag 5.2: Sagsfremstilling om måltal for kønsbalance

Kursusmidler

ULD drøftede anmodningen om 680.000 kr. til kompetenceudvikling i form af kursusaktiviteter inden for diversitet, ligestilling og inklusion i den kommende strategiske handleplansperiode. Det blev fremhævet, at midlerne både skal understøtte AAU's arbejde med ligestilling og diversitet og indgå i opfyldelsen af Horizon Europes krav om dedikerede midler til træning og kompetenceudvikling. Beløbet er beregnet på baggrund af den kommende periodes længde og det forventede aktivitetsniveau, svarende til ca. fem heldagskurser eller otte halvdagskurser årligt.

ULD besluttede at indstille til direktionen, at der afsættes 680.000 kr. til formålet.

Måltal for kønsbalance

ULD drøftede forslag til nye måltal for kønsbalancen for perioden 2027-2029. For bestyrelsens eksterne medlemmer blev det foreslået at fastholde måltallet på 50/50. For ledere på niveau 1-3 blev der foreslået et nyt måltal på 60/40 (kvinder/mænd). Det blev fremhævet, at udviklingen i kønsbalancen med fordel kan følges mere detaljeret på de enkelte ledergrupper og ikke alene som ét samlet tal.

Der var opbakning til de foreslåede måltal og til, at de indstilles til direktionen.

Opfølgning:

Sagsfremstillingerne om kursusmidler og måltal for kønsbalancen i øverste ledelse og bestyrelsen behandles i direktionen den 4. november 2026 i forbindelse med godkendelsen af den strategiske handleplan.

Der følges op på mere detaljerede tal for kønsbalancen i de enkelte ledergrupper, som forelægges ULD til orientering og drøftelse på næste udvalgsmøde den 24. november 2026.

6. Behandling af henvendelse om solsikkesnore på AAU

Bilag 6.1: Sagsfremstilling om solsikkesnor

ULD drøftede henvendelsen om muligheden for at tilbyde solsikkesnore som et frivilligt initiativ for ansatte og studerende. Der var overordnet opbakning til formålet og til, at AAU forholder sig til muligheden. Det blev samtidig bemærket, at solsikkesnoren allerede anvendes af nogle studerende og medarbejdere på AAU. Der blev peget på en række forhold, som bør afklares, inden der træffes beslutning om en eventuel implementering.

Det blev blandt andet fremhævet, at der bør følge information med eventuel realisering af initiativer, så ledere, undervisere og øvrige medarbejdere ved, hvordan de skal forholde sig, når en person bærer solsikkesnor. Der blev også peget på, at frivilligheden er afgørende, og at initiativet ikke må skabe et indirekte pres for at synliggøre personlige forhold. Endelig blev det drøftet, hvilke forventninger et sådant initiativ kan skabe om hensyn og særbehandling, og om AAU er klar til at imødekomme disse forventninger.

Der var enighed om, at sagen bør afsøges nærmere, blandt andet gennem erfaringer fra DTU og eventuelt andre sammenlignelige organisationer.

Opfølgning:

Der udarbejdes en mere detaljeret sagsfremstilling med erfaringer fra andre organisationer, herunder kommunikation, implementering, ressourcebehov og eventuelle udfordringer. Sagen tages op til fornyet drøftelse i ULD med henblik på at vurdere, om der skal arbejdes videre med en eventuel pilot.

7. Meddelelser fra udvalget og eventuelt

Der blev orienteret om, at anbefalingen er at integrere inklusionsmålingen i det kommende trivselsbarometer. En sådan løsning kan give mulighed for et fast målerul og bedre mulighed for at følge udviklingen over tid, samtidig med at medarbejderne ikke skal forholde sig til flere separate undersøgelser. Denne anbefaling skal godkendes af HAMiU den 14. september 2026.

Baggrunden er blandt andet, at det eksisterende datagrundlag fra inklusionsmålingen i 2022 er utilstrækkeligt til at gennemføre en direkte sammenligning. Flere data mangler eller er fragmenterede, og dele af såvel de



kvalitative som kvantitative data er ikke længere tilgængelige for os på AAU. Der blev desuden orienteret om, at der i efteråret gennemføres en nulpunktsanalyse blandt internationale medarbejdere, som kan spille sammen med det videre arbejde med inklusionsspørgsmål i trivselsbarometeret og den strategiske handleplan.