



Kan frit distribueres
Godkendt

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Sagsbehandler:
Kirstine Kjær Mathisen
Telefon: 99403685
Email: kkmata@adm.aau.dk

Dato: 21-11-2025
Sagsnr.: 2025-021-02356

Referat af møde i ULD den 18. november 2025

Deltagere: Jesper Wengel (JW), Linda Ibsen (LI), Trine Schultz (TS), Mette Mechlenborg (MM), Anne Estrup Olesen (AEO), Christian Schilling (SC), Jakob Skovrup Stampe (JSS) og Kirstine Kjær Mathisen (KKM – referent).

Afbud: Louise Pape-Haugaard (LPH) og Birgit Feldtmann (BF).

Øvrige deltagere: Stine Tidemann Faber (STF) og Dennis Jim Frederiksen (DJF).

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 18. november 2025

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 11. september 2025

Referatet blev godkendt.

Der blev gennemført en præsentationsrunde af udvalgets medlemmer, hvor flere pegede på deres baggrund, erfaringer med ligestilling og diversitet og de aktuelle udfordringer på deres enheder. Der var særligt fokus på kønsbalance, hierarkier, oplevelser med minoritetspositioner og behovet for at styrke inklusionsarbejdet på AAU. Det blev bemærket, at udvalget har fået nye kræfter, og at forpersonsposten er overtaget af Jesper Wengel.

3. Tilbagemelding på sagsfremstilling til direktionen

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget orienteres om tilbagemeldingen på sagsfremstillingen, der blev behandlet på direktionsmødet den 29. oktober 2025.

JW indledte punktet med at fortælle, at direktionen har godkendt udpegningen af ny forperson og ny prodekan-repræsentant. Jesper Wengel har overtaget posten som forperson, og Louise Haugaard-Pape er udpeget som ny prodekan-repræsentant.

Kommissoriets revidering blev godkendt med den præcisering, at ULD's rolle fortsat er at være rådgivende, og at direktionen har ansvaret for implementeringen af udvalgets anbefalinger. Udvalget forventes dog fortsat at være proaktivt.

Der blev orienteret om, at direktionen godkendte, at ULD's nye strategiske handleplan skal være en særskilt handplan og ikke en integreret del af AAU's overordnede strategi. Den kommende strategiske handleplan forventes at dække perioden 2027–2029, da den nuværende løber til 2026. Behovet for at gøre kommende strategier mere fokuserede og mindre omfattende blev fremhævet. Hvorvidt den strategiske handplan fra 2030 og frem skal være en integreret del af AAU's overordnede strategi besluttet på et senere tidspunkt.

Direktionen har godkendt gennemførelse af en ny inklusionsmåling i efteråret 2026. HAMiU skal tage stilling til, om inklusionsspørgsmål skal integreres i AAU's trivselsbarometer fra 2027 og frem. Mulige fordele og ulemper ved integrationen af spørgsmålene i trivselsbarometeret blev drøftet, særligt med hensyn til spørgefrekvens og mindre synlighed. Der var enighed om at fastholde ULD's tidligere anbefalinger om, at spørgerammen for inklusionsmålingen i 2026 bør minde om den version, der blev lavet i 2022 for at skabe et sammenligningsgrundlag. Hvis inklusionsspørgsmålene integreres i trivselsbarometeret fra 2027 og frem, vil der være mulighed for at justere spørgerammen i overensstemmelse med den nye kontekst.

Det blev noteret, at direktionen godkendte overførslen af kursusmidler, så de er til rådighed i 2026.

4. Oplæg ved Stine Thidemann Faber – Arbejdsproces for ny strategi for ligestilling og diversitet

Bilag: Sagsfremstilling

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.

STF indledte sit oplæg med en kort præsentation og en gennemgang af ULD's tidligere strategiske handleplaner for perioderne 2017-2021 og 2022-2026. Det blev fremhævet, at temaer som karriereudvikling, kvinder i ledelse, organisationsudvikling, rekruttering og work-life-balance har været gennemgående i begge planer og fortsat er centrale, også i strategier på øvrige nordiske universiteter. STF bemærkede desuden, at de tidligere handplaner har været ambitiøse, men at opfølgning og realisering af målene har været udfordrende.

Udvalget drøftede processen for udarbejdelsen af den kommende strategiske handleplan. Der var bred enighed om, at inklusion bør indgå tydeligere i strategien, og flere fremhævede værdien af at knytte begrebet inklusion tættere til det eksisterende arbejde med ligestilling og diversitet. Inklusion blev fremhævet som en nøgelfaktor til at fremme en god arbejdskultur, øget trivsel og bedre fællesskaber. I den forbindelse blev også neurodiversitet nævnt som et område med stigende relevans. Det blev tilføjet, at ULD gerne må være mere udadvendt i kommunikationen af de initiativer, der arbejdes med på forskellige platforme.

Samtidig blev det understreget, at det fortsatte fokus på kønsligestilling ikke må nedtones, da der fortsat er uforløste problemstillinger og uligheder i akademien. Det blev foreslået, at strategien fremadrettet skal være mere prioriteret og realistisk, så indsatserne kan følges tættere og så implementering sikres.

Der blev drøftet udfordringer med opfølgning på tidligere handleplaner, særligt på institutniveau, hvor handleplaner kan kolliderer med øvrige processer og skabe uklar forankring. Det blev foreslået, at fakulteterne fremover skal spille en større rolle end institutterne i implementeringen, da udfordringerne varierer mellem fakulteterne, og da fakultetsledelserne er placeret i direktionen. Det blev ligeledes foreslået, at aktiviteterne bliver knyttet til det nye ledelsesgrundlag, hvor et af pejlemærkerne er ledelse af bæredygtighed, kultur og diversitet.

Det blev fremhævet, at der er behov for tydeligere rådgivning til lederne, mere konkrete anbefalinger, prioritering af indsatser og et stærkere samspil med HR, samt en større synlighed af ULD's initiativer i organisationen.

Udvalget efterspurgte faglige input og en faciliteret workshop i forbindelse med strategiarbejdet. Det blev aftalt, at der udarbejdes et oplæg til det videre arbejde, herunder en procesplan, som udsendes før næste udvalgs-møde. Det kommende møde udvides til tre timer og bliver et strategimøde.

Opfølgning:

STF, DJF og KKM udarbejder et oplæg til det videre arbejde med udarbejdelsen af den nye strategiske handleplan, herunder en procesplan og en foranalyse, som udsendes før næste udvalgs-møde. KKM udvider det kommende udvalgs-møde den 25. februar 2026 til tre timer, og det bliver primært et strategimøde.

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

Bilag: Sagsfremstilling

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

Udvalget blev orienteret om den kommende afrapportering til bestyrelsen. Tallene for udviklingen i kønsbalance på ledelsesniveau blev gennemgået. Der er opnået fremskridt i flere ledelseslag, og nogle måltal er allerede nået. Enkelte datagrundlag skal dobbelttjekkes, fx ved prodekanstillinger.

Det blev bemærket, at diversitetsdata præsenteres som status og ikke udvikling, og at årsagen til dette skal beskrives tydeligere i rapporten.

Der var en opmærksomhed på, at "The Leaky Pipeline" kan blive et tema for ULD's videre arbejde.

Udvalget godkendte de foreslåede indsatser for 2025, herunder kvinder i medie billedet, barselsværktøj og Power BI-ligestillingsrapporterne. Der blev foreslået, at ledelsesgrundlaget kan indgå som et kommende indsats-område.

Opfølgning:

KKM opdaterer følgende i rapporten:

- Verificerer tallene for kønsfordelingen blandt prodekanerne
- Præciserer hvorfor diversitetsdata vises som en status og ikke som en udvikling
- Tilføjer ledelsesgrundlaget som et kommende indsatsområde

Note: Efter mødet har KKM bekræftet, at ændringsprocenten (2%) for prodekaner er korrekt, og at det forhold, at antallet af prodekaner fra 2022 til 2025 er ændret fra 11 til 8, muliggør den lave procentvise ændring.

6. Status for projekt om parallelsproglighed på AAU

Bilag: Sagsfremstilling



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

Udvalget blev orienteret om projektet om de seks sprogprincipper, som skal genbesøges og eventuelt justeres af HR i 2026. Der blev givet eksempler på udfordringer i praksis og på behovet for større tydelighed og ensartethed i sprogarbejdet, særligt i relation til engelsksprogede medarbejdere og mødeafvikling.

Det blev fremhævet, at sprogarbejdet har betydning for inklusion, og at nogle medarbejdere har et ønske om bedre muligheder for at lære dansk. Danskuddannelse i arbejdstiden for ansatte blev fremhævet som et positivt tiltag. Der blev drøftet, at mere stringente rammer for danskkundskaber kan styrke inklusionen.

7. Meddelelser fra forpersonen

Ingen meddelelser.

8. Meddelelser fra udvalget

Ingen meddelelser.

9. Eventuelt

Der blev drøftet, om den strategiske handleplans titel fremover bør være "ligestilling, diversitet og inklusion", mens udvalgets officielle navn fastholdes. Det blev bemærket, at en styrket betoning af inklusion kan øge relevansen ude i organisationen og understøtte sammenhængskraft og trivsel, hvilket vil påvirke kerneopgaverne på AAU positivt.