



Kan frit distribueres  
Godkendt

**Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
9220 Aalborg

**Sagsbehandler:**  
Stine Vestergaard Holmstrøm  
Telefon: +4599403880  
Email: sve@adm.aau.dk

Dato: 22-10-2025  
Sagsnr.: 2025-233-00031

## Referat af møde i Personalepolitisk udvalg (PPU) den 23. oktober 2025

**Deltagere:** Emil Kvist Enggaard (EKE), Kim Dremstrup (KD), Mikael Vetner (MV), Jakob Skovrup Stampe (JSS) og Lotte Brunø (LB).

**Afbud:** Rasmus Antoft, Thomas Lykke Andersen og Frederik Hertel

**Øvrige deltagere:** Trine Saaby under punkt 2, Dorte Hollensen under punkt 3 og Stine Vestergaard Holmstrøm (referat)

### Ad 1. Godkendelse af dagsorden

---

*Indstilling: PPU godkender dagsordenen.*

PPU godkendte dagsordenen.

### Ad 2. Mad- og måltidspolitik

---

Bilag 2.1: [Mad- og måltidspolitik - Aalborg Universitet](#)

*Indstilling: Som en del af AAU's klimaplan for 2030 har AAU's klimaråd besluttet, at det er nødvendigt at gennemgå den nuværende mad- og måltidspolitik på AAU for at sikre, at den er i overensstemmelse med den nyeste viden og eksisterende behov i understøttelsen af sunde og klimavenlige måltider på AAU. PPU er blevet spurgt, om de vil indgå i en kort indledende workshop, inden der bliver truffet beslutning om, hvorvidt den nuværende mad og måltidspolitik skal revideres. Trine Saaby, Bæredygtighedskonsulent og sekretær for Klimarådet, faciliterer punktet.*

TS præsenterede kort AAU's klimaafgrete for 2030, som er godkendt af direktionen. Som en del af AAU's klimaplan for 2030 har AAU's klimaråd besluttet, at det er nødvendigt at gennemgå den nuværende mad- og måltidspolitik på AAU for at sikre, at den er i overensstemmelse med den nyeste viden og eksisterende behov i understøttelsen af sunde og klimavenlige måltider på AAU

Det blev fremhævet, at mad og drikke kun udgør 1 % af AAU's samlede klimaaftryk. Det kan derfor ikke gøre den store forskel for det samlede klimaaftryk, men udvalget var enige om, at området alligevel har potentiale som et redskab til nudging og bevidsthed om bæredygtighed.

Udvalget havde fokus på, hvordan politikken både kan understøtte bæredygtighed og samtidig fungere i praksis i hverdagen. Der blev derfor rejst spørgsmål om, hvorvidt det er realistisk at tilbyde bæredygtige måltider til den nuværende pris på 25–30 kr., som nævnes i politikken. Det er vigtigt, at vi kan give vores studerende et godt og



nærende måltid til en god pris, men det er samtidigt vigtigt, at vi tænker bæredygtigt. Med de nuværende præmisser kan det blive svært at løfte begge dele. Derudover nævnte udvalget følgende:

Der er i dag kun to leverandører af mad på AAU, og den ene leverandør har 6 ud af 7 kantiner. Det blev foreslået, at politikken fremadrettet også bør indeholde retningslinjer for, hvordan AAU vælger og samarbejder med leverandører – herunder overvejelser om at benytte flere mindre, lokale aktører for at fremme kvalitet, konkurrence og bæredygtighed.

Plastikforbrug og brug af engangsprodukter blev drøftet som et område, hvor politikken med fordel kan styrkes. Der blev opfordret til at undersøge alternativer med lavere klimaaftryk, herunder danske løsninger frem for importerede produkter som bambus.

Madspild blev også nævnt som et område med potentiale for forbedring, og der blev foreslået initiativer som prisnedsættelse af overskudsmad, mulighed for lunchbokse og involvering af studerende i madplanlægning.

Der var enighed om, at politikken allerede indeholder mange gode og relevante elementer, men at der er behov for at gøre den mere moderne og bl.a. forholde sig direkte til forbruget af engangsservice og ultraforarbejdet mad. Derudover er det som skaber flest problemer i den nuværende politik, prisen på måltidet, som ikke hænger sammen med de øvrige ønsker. Hvis vi vil prioritere kvaliteten og det bæredygtige element højt, er vi nødt til at afsætte penge til projektet.

Konklusionen fra udvalget blev, at en revision af politikken bør afvente en afklaring af de økonomiske rammer, da disse har stor betydning for, hvilke ambitioner der realistisk kan føres ud i livet.

TS og SVH følger op på input og det videre arbejde.

### Ad 3. Lønpolitik

---

Bilag 3.1: Udkast til ny lønpolitik for VIP og TAP: Vedhæftet Bilag

Bilag 3.2: Nuværende lønpolitik for TAP: [Lønpolitik TAP - Aalborg Universitet](#)

*Indstilling: Den nuværende lønpolitik for TAP er fra 2015, og det er derfor ved tidligere gennemgang af alle politikker og regler på det personalepolitiske område blevet besluttet, at den har behov for en gennemgang. Derudover har direktionen besluttet, at der skal være en samlet lønpolitik for VIP og TAP. Det indstilles derfor, at PPU drøfter udkast til fælles lønpolitik for VIP og TAP. Når PPU er færdige med at drøfte udkastet, sendes det videre til HSU med henblik på godkendelse af politikken.*

---

Udvalget foreslog følgende ændringer til politikken:

- Resultatløn blev drøftet. Det bør fremgå af politikken, at resultatløn kun er noget vi bruger ved vores chefer. Der bør derfor stå, at AAU kun i enkelte og målrettede tilfælde kan anvende resultatløn, men at det ikke er tilfældet for hverken VIP eller TAP.
- Der var et ønske fra TAP-repræsentanterne om, at der kommer mere fokus på de administrative medarbejdere og at denne gruppe fremgår tydeligere i politikken. Der henvises flere gange til de strategiske mål, men her er administrationen heller ikke direkte nævnt.
- Under både ledelsens rolle og tillidsrepræsentanternes rolle står der, at de skal sikre en konstruktiv og respektfuld dialog. Dette kunne med fordel også fremgå under HR's rolle.
- De objektive kriterier for løndannelse blev drøftet. Der var et ønske om, at politikken blev mere konkret i vægtningen af de enkelte kriterier, så vi sikrer, at det er nemt for den enkelte medarbejder at vide, hvad man arbejder hen i mod. Der var ligeledes et ønske om, at de ikke skulle være alt for låste i en lønpolitik, men at der skal være mulighed for, at de kan ændre sig løbende fx i takt med ændringer i



strategien eller andet. Det blev besluttet, at det er vigtigt, at de enkelte institutter/afdelinger selv konkretiserer og kommunikerer sine kriterier og hvordan de vægter, så medarbejderne ved, hvad de arbejder hen imod.

- Under principper for løndannelse skal punkt nr. 2: "Lønfastsættelse skal understøtte universitetets strategiske mål" slettes. Det bør give sig selv, at det skal understøtte strategien, det er derfor ikke nødvendigt at skrive.

Udvalget drøftede også ligeløn og løngennemsigtighed. Den 7. juni 2026 træder nye regler om løngennemsigtighed i kraft. Reglerne stammer fra et EU-direktiv, som har til formål at sikre lige løn mellem mænd og kvinder. AAU ved endnu ikke, hvordan direktivet bliver implementeret i dansk lov, og vi kender derfor hellere ikke de konkrete tiltag, som bliver nødvendige. Vi vil derfor i løbet af 2026 skulle tilpasse lønpolitikken til de nye regler om løngennemsigtighed. Når det kommer, er det også vigtigt at drøfte, hvilke værktøjer man har til rådighed, hvis der ikke er lige løn.

#### Andre forhold, som skal drøftes udenfor PPU:

- Udover ligeløn mellem mænd og kvinder drøftede udvalget også ligeløn generelt. Der var et ønske om at fokusere mere på lønudvikling og ligeløn over tid. Medarbejdersiden havde derudover også et ønske om at drøfte, om der skulle være en særlig pulje til at sikre ensartet løn for ensartet arbejde. I dag skal dette løft også tages fra 1 % puljen, og det er ikke tilstrækkeligt.
- I udkastet til politikken står der, at "Lederen eller HR på lederens vegne sender løntilbud til den forhandlingsberettigede part med kopi til kandidaten". Medarbejderrepræsentanterne anførte, at det ikke er sådan det håndteres i dag, og de ønsker at indgå i en drøftelse omkring denne procedure. Det blev desuden fra medarbejderrepræsentanternes side anført, at det er vigtigt at HR indgår i en understøttende og vejledende rolle.
- Det blev nævnt, at det er forskelligt på universitetet, hvilken leder niveau der forhandler ved de årlige lønforhandlinger. Der var et ønske om mere ensartethed. Dette er styret af Rektors delegationsinstruks, og er et arbejdet som skal drøftes i et andet spor. Arbejdet er allerede igangsat.

#### **Opfølgning:**

HR-afdelingen retter politikken til ud fra ovenstående drøftelser. Politikken sendes til skriftlig kommentering hos PPU. Når PPU har godkendt rettelserne sendes politikken til drøftelse på et ordinært HSU-møde.

#### **Ad 4. Eventuelt**

---

PPU havde ingen kommentarer til eventuelt.