



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: 01-06-2026
Sagsnr.: 2026-021-02692

Referat af møde i ULD den 29. maj 2026

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

Øvrige deltagere: Dennis Jim Frederiksen (DJF).

Afbud: Jakob Skovrup Stampe, Christian Schilling og Birgit Feldtmann.

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 29. maj 2026

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

Bilag: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 25. februar 2026

Referatet blev godkendt.

3. Meddelelser fra forpersonen

Forpersonen orienterede om deltagelse i et internationalt seminar vedrørende diversity, equity and inclusion (DEI), hvor ledelsens betydning for arbejdet med ligestilling og diversitet blev fremhævet som central for at skabe organisatoriske forandringer. På seminaret bemærkede flere oplægsholdere, at kvinder ofte bidrager væsentligt til opgaver og funktioner, som understøtter arbejdsmiljø, samarbejde og trivsel, men som ikke nødvendigvis vægtes i traditionelle meriteringssystemer.

Der blev desuden orienteret om status på den kommende inklusionsmåling. Det blev oplyst, at der er opstået udfordringer i forbindelse med adgang til datagrundlaget fra inklusionsmålingen i 2022, idet de oprindelige rådata ikke længere er tilgængelige. Kun dele af rapportmaterialet foreligger fortsat, og særligt de kvalitative data er bortfaldet. Det begrænser mulighederne for direkte sammenligninger og videre analyser.

På den baggrund blev forskellige modeller for den fremtidige inklusionsmåling drøftet. Der var overvejelser om enten at gennemføre en selvstændig inklusionsmåling eller at integrere inklusionsspørgsmål i AAU's eksisterende trivselsbarometer fra 2027 og frem. I drøftelserne blev det fremhævet, at integration i trivselsmålingen kan understøtte en tættere kobling mellem trivsel, inklusion og diversitet samt mindske belastningen ved flere

samtidige undersøgelser. Samtidig blev det understreget, at der fortsat er behov for et tilstrækkeligt datagrundlag til at kunne foretage meningsfulde analyser og opfølgninger.

Det blev aftalt, at der arbejdes videre med at undersøge praksis på andre universiteter samt indhente erfaringer fra Rambøll vedrørende omfanget af spørgsmål, der kræves for at kunne gennemføre en meningsfuld inklusionsmåling.

Der blev afslutningsvis orienteret om programmet "Living Labs", som arbejder med projekter vedrørende ligestilling og lige muligheder i STEM-miljøer. Der pågår et arbejde med en ansøgning om forlængelse af initiativet.

4. Forslag til ramme for ny strategisk handleplan

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Udvalget drøftede den overordnede ramme for den nye strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029. Det blev fremhævet, at arbejdet tager afsæt i drøftelserne fra strategidagen samt de temaer og perspektiver, som tidligere er blevet identificeret i udvalgets arbejde.

Der var opbakning til, at handleplanen struktureres omkring tre overordnede tematikker:

- Kønsbalance i videnskabelige stillinger
- Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser
- Sprog og kultur

Udvalget godkendte ligeledes, at de øvrige initiativer og perspektiver, som ikke indgår som selvstændige indsatser i handleplanen, ikke videreføres som særskilte spor i den kommende strategiske handleplan.

Der var enighed om, at handleplanen både skal indeholde tværgående indsatser og lokale aktiviteter, så der skabes fælles retning på tværs af AAU samtidig med mulighed for lokal tilpasning på institutter og i administrative enheder. Flere pegede på, at lokale aktiviteter med fordel kan kobles til eksisterende arbejds gange og handleplansstrukturer for at undgå parallelle processer og styrke organisatorisk forankring.

Udvalget drøftede desuden graden af forpligtelse i de lokale indsatser. Der var opbakning til, at enhederne skal forholde sig aktivt til handleplanens temaer og bidrage med konkrete indsatser, samtidig med at aktiviteterne skal kunne tilpasses lokale behov og problemstillinger. Det blev understreget, at tydelig forankring, ejerskab og systematisk opfølgning er afgørende for, at indsatserne fører til reel organisatorisk forandring.

Beslutning:

Rammen for den nye strategiske handleplan blev godkendt.

5. Forslag til indhold i ny strategisk handleplan 2026-2029

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Bilag 5.2: Udkast til indsatser: Kønsbalance

Bilag 5.3: Udkast til indsatser: Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser

Bilag 5.4: Udkast til indsatser: Sprog og kultur



Bilag 5.5: Udkast til indsatser: Lokale handleplaner

Bilag 5.6: Supplerende input og perspektiver fra ULD's strategidag

Bilag 5.7 Til baggrund: Opdateret datagrundlag for udvikling af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Indstilling: ULD drøfter, kvalificerer og godkender de foreslåede indsatser til den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029.

Kønsbalance i videnskabelige stillinger

Udvalget drøftede de foreslåede indsatser vedrørende kønsbalance i videnskabelige stillinger. Der blev orienteret om arbejdet med nye meriteringsrammer på AAU, herunder ambitionen om at udvikle et mere overskueligt og helhedsorienteret meritbegreb inspireret af erfaringer fra Københavns Universitet. Det blev fremhævet, at de nye meriteringsrammer skal kunne anvendes i forbindelse med MUS, lønforhandlinger, karrieresamtaler og ansættelsesprocesser samt bidrage til, at medarbejdere vurderes bredere end alene på traditionelle forskningsmeritter. Der var opbakning til, at ULD repræsenteres i det videre arbejde med udviklingen af nye meriteringsrammer. Som en opfølgning til udvalgets medlemmer kan det nævnes, at det på direktionmødet den 3/6 blev vedtaget, at der skal udarbejdes et mere overskueligt og helhedsorienteret meritbegreb inspireret af erfaringer fra Københavns Universitet, og at dette skal kopieres i et bedømmelsesskema-setup, der ligeledes vil skulle anvendes på hele AAU.

Der var opmærksomhed på, at begreber som academic citizenship, samarbejde, impact og bidrag til forskningsmiljøer og organisationskultur skal synliggøres tydeligere i fremtidige vurderings- og bedømmelsesprocesser. Samtidig blev det understreget, at ændringer i meriteringsrammer alene ikke nødvendigvis løser de bagvedliggende årsager til kønsbæssige skævheder og frafald i akademiske karriereforløb. Flere pegede på, at bedømmelsespraksis, kultur, ledelse og organisatoriske strukturer også spiller en væsentlig rolle.

Udvalget drøftede desuden behovet for tydelig implementering og lokal forankring på fakulteter og institutter. Det blev fremhævet, at det er væsentligt at sikre sammenhæng mellem nye meriteringsrammer og de konkrete bedømmelseskriterier, der anvendes i praksis. Der var ligeledes fokus på betydningen af ledelsesopbakning og ledelsens rolle i implementeringen af nye principper og arbejdsgange.

Det blev foreslået, at der arbejdes videre med monitorering og målepunkter, herunder eksempelvis udviklingen i kønsbalance, sammenligning med øvrige universiteter, kendskab til nye initiativer og sammenhæng mellem meriteringsrammer og bedømmelseskriterier. Der blev desuden peget på behovet for at udvikle nye måltal for den øverste ledelse til kommende drøftelser i udvalget.

Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser

Udvalget drøftede de foreslåede indsatser vedrørende neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser. Det blev fremhævet, at området opleves som stigende relevant både på studentersiden og i relation til personalessager, men at der samtidig fortsat mangler viden om problemets omfang og karakter på medarbejdersiden.

Der var enighed om, at området kræver yderligere faglig kvalificering, før konkrete indsatser kan fastlægges. Udvalget pegede derfor på behovet for at inddrage personer med særlig viden og erfaring på området, både i relation til formulering af indsatsen og i det videre arbejde med eventuelle aktiviteter og undersøgelser. Det blev fremhævet som værende vigtigt at sikre korrekte begreber og formuleringer samt at opbygge et mere solidt vidensgrundlag for det videre arbejde.



Der blev desuden peget på, at erfaringer fra studentersiden samt inspiration fra andre organisationer kan bidrage til det videre arbejde med området. Det blev foreslået, at indsatsen i første omgang fokuserer på at skabe viden og afklaring af behov, hvorefter egentlige indsatser kan formuleres, hvis der identificeres et tilstrækkeligt grundlag og behov herfor.

Internationale medarbejdere – sprog og kultur

Udvalget drøftede de foreslåede indsatser vedrørende internationale medarbejdere, sprog og kultur. Der var opbakning til den foreslåede retning, herunder fokus på onboarding, sproglige forhold og sociale fællesskaber.

Det blev foreslået at undersøge mulighederne for yderligere engelsksprogede tilbud, herunder eksempelvis engelskundervisning for TAP-medarbejdere. Derudover blev betydningen af sociale og faglige netværk fremhævet, herunder hvordan internationale medarbejdere i højere grad kan inkluderes i sociale aktiviteter og lokale fællesskaber. Det blev foreslået, at dette perspektiv indarbejdes i arbejdet med onboarding og lokale inkluderende aktiviteter.

Beslutning:

Udvalget godkendte de overordnede temaer og den foreslåede retning for den nye strategiske handleplan. Der var samtidig enighed om, at det nuværende udkast skal viderebearbejdes og omformuleres til et mere samlet og endeligt format frem mod næste udvalgs møde.

Opfølgning:

KKM og DJF viderebearbejder udkastet til den strategiske handleplan med afsæt i udvalgets drøftelser og kommentarer med henblik på at forelægge et mere færdigt udkast på næste udvalgs møde den 3. september 2026.

Derudover udarbejdes forslag til måltal, der kan indgå i handleplanen, herunder eksempelvis nye måltal for kønsbalancen i den øverste ledelse på AAU.

I det videre arbejde med temaet om neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser inddrages relevante fagpersoner med henblik på at sikre faglig relevans samt præcise formuleringer og begrebsanvendelser.

Endvidere undersøges mulighederne for engelskundervisning til TAP-medarbejdere som led i arbejdet med temaet om sprog og kultur.

Udvalget får mulighed for at kommentere på det reviderede udkast forud for næste udvalgs møde.

6. Meddelelser fra udvalget

Ingen yderligere punkter.

7. Eventuelt

Ingen yderligere punkter.