



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: 09-09-2025
Sagsnr.: 2025-021-02355

Referat af møde i ULD den 11. september 2025

Deltagere: Lars Hvilsted Rasmussen (LHR), Linda Ibsen (LI), Trine Schultz (TS), Anne Estrup Olesen (AEO), Mette Mechlenborg (MM) og Kirstine Kjær Mathisen (KKM – referent).

Afbud: Birgit Feldtmann (BF), Claus Lassen (CL)

Øvrige deltagere: Trine Graff (TG)

1. Godkendelse af dagsorden

Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 11. september 2025

Dagsordenen blev godkendt.

2. Godkendelse af referat

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

Referatet blev godkendt.

3. Ny inklusionsmåling på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget tager de indledende drøftelser om, hvordan processen for inklusionsmålingen kan foregå, samt om der er opmærksomhedspunkter i den forbindelse.

Udvalget drøftede processen for en ny inklusionsmåling. Der blev henvist til, at der tidligere er gennemført en 0-punktsanalyse, som var grundlag for udvalgets arbejde og indsatsområder, og at en ny måling skal bruges til opfølgning.

Det blev fremhævet, at organisationen kan blive belastet af for mange målinger, og at det derfor bør overvejes, om spørgsmål om inklusion kan integreres i AAUs trivselsbarometer fremfor at køre særskilt. Argumentet for dette er bl.a., at det skaber en større værdi at indarbejde ligestilling og diversitet i de eksisterende målinger og processer på AAU frem for at køre den særskilt.

Der var i udvalget enighed om, at det metodisk giver bedst mening at gentage samme måling som sidst, så resultaterne kan sammenlignes direkte. En forenklet måling kan vanskeliggøre sammenligninger og skabe procesmæssige udfordringer. Samtidig har bestyrelsen efterspurgt en vurdering af, om de tidligere indsatser har haft effekt, hvilket bedst kan undersøges ved at gentage samme undersøgelse.

Udvalget anbefaler derfor en separat inklusionsmåling i efteråret 2026 med samme spørgeramme som den, der blev foretaget i 2022. Fra 2027 og frem anbefaler udvalget at inkorporere spørgsmål i relation til inklusion i AAUs trivselsbarometer, som afholdes hvert andet år. Selve gennemførelsen foreslås lagt ud til det eksterne firma, Connecting Cultures, mens opfølgning og facilitering fremover kan varetages internt i HR for at styrke organisationens egen kapacitet og transitionen hen imod selv at stå for hele undersøgelsen i 2027.

Opfølgning:

KKM udarbejder en sagsfremstilling til Direktionen, som indeholder anbefaling af en særskilt inklusionsmåling i 2026 og om at inkorporere inklusionsspørgsmål i AAUs trivselsundersøgelse fra 2027 og frem. Sagsfremstillingen bliver behandlet på et direktionsmøde, og herefter orienteres udvalget.

4. Næste strategiperiode på AAU

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, hvordan værdierne inden for diversitet og inklusion kan indarbejdes i AAUs kommende centrale strategi. Ligeledes bedes udvalget drøfte, hvordan processen for udarbejdelse af en ny strategisk handleplan for ULD skal tilrettelægges.

Lars indledte punktet med en orientering om, at de to første strategiperioder i ULD har haft særskilte handleplaner, og at det ikke er realistisk at integrere området i den nuværende strategiproces, da denne allerede er langt fremskreden. Flere pegede dog på vigtigheden af, at ULDs værdier bliver synlige i AAUs samlede strategi, så arbejdet fremstår som en central del af organisationens retning.

Som følge heraf anbefaler udvalget en særskilt strategisk handleplan for den kommende periode, men med det klare perspektiv, at diversitet og inklusion fra næste strategiperiode bør integreres i AAUs hovedstrategi.

Udvalget understregede samtidig, at værdierne allerede er indarbejdet i AAUs nye ledelsesgrundlag, hvor ledelse af kultur, bæredygtighed og diversitet er et af grundelementerne, og at dette hermed vil blive implementeret på alle ledelsesniveauer i både lederudviklingsforløb, i onboardingen af nye ledere og generelt i organisationskulturen.

Der blev desuden drøftet, hvem der fremadrettet strategisk skal drive og implementere en særskilt strategi på ULD-området. Det blev påpeget, at dette skal beslutes af Direktionen, og at det ikke bør placeres alene i HR eller i udvalget, da ULD har en rådgivende funktion.

Opfølgning:

KKM udarbejder en sagsfremstilling til Direktionen, som indeholder en anbefaling af, at ULDs nye strategiske handleplan kører særskilt i næste strategiperiode, samt at udvalget anbefaler, at ULDs strategiske handleplan fremadrettet bliver en integreret del af AAUs overordnede strategi. I sagsfremstillingen anbefaler udvalget Direktionen at tilslutte sig, at det er ledelsesstrengen, der primært skal drive og implementere den strategiske handleplan. Sagsfremstillingen bliver behandlet på et direktionsmøde, og herefter orienteres udvalget.

5. Ligestillingsrapport i Power BI

Bilag: Sagsfremstilling

Indstilling: Det indstilles, at udvalget drøfter, om det vil være hensigtsmæssigt, at der rapporteres på andre parametre i fremtiden som fx karriere- eller lønudvikling mellem mænd og kvinder. Herudover kan udvalget drøfte, hvordan rapporterne i det nye format fremadrettet kan anvendes på AAU.

Udvalget blev præsenteret for det nye rapporteringsværktøj i Power BI, der muliggør løbende monitorering af køn, alder, statsborgerskab og postnummer på tværs af stillingskategorier, hovedområder og institutter.

Der var stor tilfredshed med løsningen, som giver nem adgang til data og mulighed for at trække grafer direkte til brug i præsentationer, bl.a. i Direktionen. Der blev foreslået enkelte justeringer af farvevalg og visuelle fremstillinger, så forskelle i graferne fremstår tydeligere. Der blev ligeledes foreslået, at alle bør have adgang til ligestillingsrapporterne i Power BI. Udvalget udtrykte et ønske om at kunne se udviklingen af køn på forskellige ledelsesniveauer, og det vil, hvis muligt, blive integreret i rapporten.

Det blev drøftet, at kommende EU-lovgivning om længennemsgtighed vil medføre nye krav til data, og at værktøjet derfor kan blive vigtigt i arbejdet med løn- og karriereudvikling.

Der blev aftalt at udarbejde en præsentation med 2-3 udvalgte eksempler fra Power BI til direktionen, og udvalget takkede for præsentationen.

Opfølgning:

KKM og TG udarbejder en præsentation til Direktionen med enkelte eksempler på, hvad man kan monitorere via ligestillingsrapporterne.

6. Meddelelser fra formanden

LHR indledte med at fortælle, at udskiftninger på sekretariatsbetjeningen i ULD har forsinket mødeaktiviteten. En revidering af ULDs kommissorium er på vej til godkendelse i direktionen, og der forventes udpegning af ny forperson samt ny prodekanrepræsentant. Claus Lassen har trukket sig fra udvalget, og Christian Schilling har meldt sig som ny repræsentant fra TECH.

7. Meddelelser fra udvalget

Der blev orienteret om lokale initiativer, herunder etablering af institutspecifikke udvalg for ligestilling og diversitet samt brug af ambassadører for ligestilling og diversitet. Flere medlemmer fremhævede gode erfaringer med inkluderende mødepraksisser og ønsket om en øget mandlig repræsentation i udvalget.

Det blev understreget, at sekretariatsbetjeningen af ULD nu er organisatorisk placeret i HR med fokus på tæt samspil med den øvrige organisationsudvikling. Nye ressourcer og kompetencer er tilført området.

Der var en drøftelse af, at udvalgets kommissorium indeholder overvågning af samarbejdsaftalen, hvilket vurderes uhensigtsmæssigt. Udvalget bakker op om at fjerne denne formulering i kommissoriet.



8. Eventuelt

Der blev rejst spørgsmål om kommende krav til løngennemsigthed og ligeløn, og om hvordan institutterne bedst kan forberede sig på dette. Det blev aftalt, at HR vil orientere udvalget, når der foreligger afklaring fra ministeriet.