

# SSH FSU (SSH FSU)

20-06-2023 09:00 - 12:00

Fib 5, lokale 35

---

**Information:**Sagsnummer: 2023-234-00806

**Sagsbehandler:** Clara Borgstad

**Mødedeltagere : Deltagere:** Rasmus Antoft, Lotte Brunø, Søren Lindhardt, Bendt Torpegaard Pedersen, Rikke Ørngreen, Palle Steen Hansen, Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel, Jette Kollerup Bangsø (referent)  
**Afbud:** Jens Kirk

## Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden. ....	1
Punkt 2: Udkast til SSHs koordinerede indsats for diversitet og inklusion for 2023-2024 (20 minutter). ....	1
Punkt 3: Universitetsreformen (20 minutter). ....	2
Punkt 4: Drøftelse af fortrolighed i samarbejdsudvalget (20 minutter). ....	2
Punkt 5: Drøftelse af årligt arbejdsmiljøseminar d. 10. oktober (15 minutter). ....	3
Punkt 8: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter). ....	3
Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)	

## Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen

## Punkt 2: Udkast til SSHs koordinerede indsats for diversitet og inklusion for 2023-2024 (20 minutter)

SSH fakultetet skal have udarbejdet en koordineret indsats for diversitet og inklusion, som et led i arbejdet omkring ligestilling og diversitet (ULD).

Fakultetet skal i udgangen af juni have godkendt sin koordinerede indsats af FSU og fakultetsledelsen. SSH's institutter skal efterfølgende tage udgangspunkt i fakultetets koordinerede indsats, når de udarbejder deres indsatser som indeholder konkrete aktiviteter der skal igangsættes. Institutterne har deadline for udarbejdelse af deres handleplaner i oktober 2023. Arbejdet for fakultets og institutternes koordinerede indsats har deadline i december 2024.

Dekanatet på SSH fakultetet har haft nogle drøftelser omkring temaet for indsatsen, og har valgt at sætte fokus på **internationalisering og herunder fokus på nedsættelse af sprogbarrierer**. Temaet er i høj grad udvalgt på baggrund af data fra inklusionsmålingen, som viser, at internationale medarbejdere (som udgør 12 % af SSH) oplever en mindre adgang til uformelle netværk, mindre deltagelse i beslutningsprocesser, og færre invitationer til projekter. 46 % af internationale medarbejdere oplever sprogudfordringer på SSH. Inklusionsmålingen viser også, at særligt internationale medarbejdere peger på, at de skal arbejde hårdere for at blive anerkendt for deres kompetencer og blive anset som ligeværdige.

*Det indstilles, at FSU drøfter udkastet til SSH fakultetets koordinerede indsats for diversitet og inklusion.*

Der er vedlagt:

- Udkast til SSHs koordinerede indsats for diversitet og inklusion for 2023-2024
- Inklusionsmålingen for SSH
- Opsummering af slutevaluering af handleplaner for ligestilling og diversitet på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet
- Procesbeskrivelse Indsatser for diversitet og inklusion på AAU



AALBORG UNIVERSITET

# **KOORDINERET INDSATS FOR DIVERSITET OG INKLUSION - SKABELON TIL FAKULTETET**

## **1.1 Navn på fakultet:**

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet.

## **1.2 Fakultetets koordineret indsats:**

Udfyld evt. felterne nedenfor først for at komme nærmere, hvad den koordineret indsats er.

Nedbringelse af sprogbarrierer for internationale medarbejdere.

## **2.1 Hvad er udfordringen?**

På Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet reflekterer data fra inklusionsmålingen, at den primært ikke-inkluderede/ekskluderede gruppe er de internationale medarbejdere. Dette skyldes at de internationale medarbejdere føler sig inkluderet fra situationer hvor: der træffes beslutninger blandt indflydelsesrige kollegaer/ledere, de ikke inviteres til projekter og uformelle netværk, følelse af mangel på generel anerkendelse, m.m.

En af grundene til denne eksklusion af de internationale medarbejdere skyldes sprogbarrierer mellem dem og danske medarbejdere. Inklusionsmålingen viser, at 46 % af internationale medarbejdere oplever sprogudfordringer på SSH. Sprogbarrierer leder til en følelse af distance fra ens kollegaer, både ift. formelle og uformelle netværk. Desuden leder sprogbarrierer til, at de internationale medarbejdere ikke bliver bekendt med vigtige oplysninger om organisationen og mulighederne omkring karrieremuligheder og sociale begivenheder.

## **2.2 Hvad er løsningen/ Hvad ønsker I at opnå?**

Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet vil indføre et fokus på de udfordringer som internationale medarbejdere oplever omkring sprog. Den konkrete løsning kan findes både gennem at organisationen i højere grad tager højde for de manglende danskkompetencer hos internationale medarbejdere, i form af at møder og skriftlig kommunikation tages højde for parallelsproglighed. Derudover kunne organisationen også i højere grad sætte fokus på at give de internationale medarbejdere bedre muligheder for at lære det danske sprog, ved at tilbyde dem sprogkurser som en del af deres onboarding.

## **2.3 Hvad er succeskriteriet?**

Der skal inden for 2 år ske en forbedring på 10 procentpoint i forhold til andelen af internationale medarbejdere, der ikke oplever sprogudfordringer (dvs. fra 46% til 36%)

## **2.4 Hvornår forventes succeskriteriet at være opfyldt?**

December 2024 / kunne se effekten i den kommende inklusionsmåling.

## **2.5 Hvem er ansvarlig?**

Dekansekretariatet på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige fakultet er ansvarlig for, at der følges op på den koordinerede indsats i fakultære fora.

### **2.6 Hvordan vil I følge op? Hvem, hvornår og hvordan?**

Der vil følges op i fakultetssamarbejdsudvalget og i fakultetsledelsen/sekretariatscheferne minimum årligt, hvor der vil drøftes hvordan arbejdes med institutternes handleplaner fremskrider.



**AALBORG UNIVERSITET**

## INKLUSIONS MÅLING 2022

Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet

Udviklet for Udvalget for ligestilling og diversitet (ULD) på Aalborg Universitet af

## Introduktion

Denne rapport er en opsummering af resultaterne fra inklusionsmålingen lavet på Aalborg Universitet (AAU) i 2022, specifikt for Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet og inkluderer: Institut for Kultur & Læring, Institut for Politik & Samfund, Institut for Kommunikation & Psykologi, Institut for Sociologi & Socialt Arbejde, AAU Business School, Juridisk Institut og øvrige ansatte på fakultetet. I det følgende præsenteres den samlede kulturanalyse og det diskuteres, i hvilket omfang dette fakultet afviger fra den samlede universitetsundersøgelse.

Det er vigtigt at påpege, at denne rapport er *problemorienteret*. Det vil sige, at modsat trivselsundersøgelser, er der her primært sat fokus på områder, hvor det er blevet vurderet, at der er plads til og mulighed for forbedring. Data er valgt ud fra og præsenteres med fokus på situationer og omstændigheder, der udfordrer inklusionen på AAU. Som det også præsenteres i starten af rapporten, så reflekterede analysen uden tvivl en overordnet venlig, positiv og professionel kultur.

Rapporten er struktureret på følgende måde: I rapportens første sektion præsenteres rapportens konklusioner, dernæst et demografisk overblik og de talmæssige forhold mellem køn, aldersgrupper, kulturel baggrund og nationalitet. Den demografiske analyse skaber dermed en kortlægning, definition og afgrænsning for den videre analyse.

Det demografiske overblik relaterer sig direkte til begrebet *diversitet*. Diversitet er de *talmæssige* forhold i en population og omhandler oftest målbare, kvantitative data. Derfra bevæger rapporten sig over til at behandle emnet *inklusion*. Hvor diversitet – og en diversitetsanalyse – refererer til den strukturelle komposition af medarbejdere, skildrer en inklusionsanalyse i hvilket omfang den givne kultur og det respektive arbejdsmiljø aktiverer og understøtter inklusionen af denne diversitet.

I inklusionsanalysen præsenteres de undersøgte kulturparametre og en samlet kulturanalyse. Her præsenteres de samlede resultater og punkter i analysen, herunder blandt andet respondenternes oplevelser af, i hvor høj grad de føler sig trygge ved at sige deres meninger, hvor ofte de og deres kollegaer oplever ikke-inkluderende/ekskluderende situationer, og hvilke demografiske grupper der er mest udfordrede i forhold til inklusion.

Undervejs i rapporten vil der blive præsenteret begrebsdefinitioner, refleksioner, overvejelser samt relevante eksterne data til at supplere resultaterne på det respektive fakultet.

Citater er anonymiseret, hvor vi har fundet det nødvendigt og er generelt indsat som repræsentative udsagn, dvs. flere lignende udsagn er fundet i spørgeskemaundersøgelsen.



## Sammenfatning

- Ligesom i den samlede universitetsundersøgelse udviste medarbejderne på Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet, meget brede og forskelligartede indtryk af diversitet og inklusion – både i forhold til status på og relevans for AAU.
- Fakultetet virker overordnet set til at være et rigtigt godt sted at arbejde for de fleste medarbejdere. Der er meget, meget få kommentarer omkring diskrimination eller bevidst eksklusion.
- Hvor beskrivelsen af fakultetet som arbejdsplads overvejende er positiv, er AAU som helhed imidlertid også en arbejdsplads hvor venligheden, respekten og friheden betyder, at ingen tager ansvar for aktivt at inkludere dem, der måske har et andet behov eller oplever andre udfordringer end majoriteten. Det forventes, at alle har de samme muligheder, og at man selv siger til/fra, hvis man oplever forskel i muligheder og/eller behandling.
- De fleste af de positive tilkendegivelser omkring kulturen tager udgangspunkt i de nære miljøer omkring kollegaer og nærmeste leder. Der er en oplevelse af distance til den øvre og strategiske ledelse, som beskrives som uigennemsigtig og lukket. Som det påpeges i denne rapport, var Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet, dét fakultet med den største andel af medarbejdere, der udtalt viste skepsis angående transparens. Dette var reflekteret gennemgående i både de kvalitative og kvantitative data.
- På Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet var der mere udtalte udfordringer i forbindelse med at navigere på den danske arbejdsplads kulturelt set, end blandt de andre undersøgte medarbejdergrupper. Særligt blev der sat spørgsmålstejn ved præstations- og bedømmelseskriterier sammenholdt med de øvrige fakulteter. Dette betyder naturligvis ikke, at det er et fænomen der udelukkende er begrænset til dette fakultet.



---

### Diversitet

Diversitet refererer til forskelle i blandt andet sociale, kulturelle, socioøkonomiske, aldersmæssige, kønsmæssige og nationale baggrunde i en population. Diversitet kan forstås som "X i forhold til Y", det vil f.eks. sige "*Hvor mange internationale medarbejdere har vi i forhold til danske?*". En kortlægning af den samlede diversitet i en population er et vigtigt første led i arbejdet med inklusion og i en analyse af inklusionsudfordringer.

### Inklusion

Hvor diversitet handler om fakta og tal, refererer inklusion til handling. Inklusion refererer til de aktive indsatser, adfærd, politikker og normer, der kan bidrage til, at alle kan føle sig set, hørt og værdsat, og dermed inkluderet. Inklusion er det vigtige skridt der skal tages for at få de definerede diversitetsfaktorer i spil på en sådan måde, at diversitet bliver en gevinst og bidrager positivt.

---

## Demografisk Overblik

Der var i alt 400 besvarelser for dette fakultet (herunder både VIP- og TAP-ansatte) og svarprocenten på fakultetet ligger på 49,5%. Spørgeskemaet er sendt til alle ansatte på AAU med undtagelse af rektoratet, kliniske professorer, kliniske lektorer, eksterne lektorer, studentermedhjælpere og studenterundervisere. Målgruppen er den samme som for AAU's trivselsmåling.

Undersøgelsen startede med en række spørgsmål relateret til demografiske grupperinger heriblandt køn, alder, kulturel baggrund, samt andre eventuelle karakteristika. Mulighederne for køn var *kvinde*, *mand*, *nonbinær*<sup>1</sup> eller *selv-identificerende*. Respondenterne blev desuden bedt om at fortælle hvilket institut og/eller afdeling de i øjeblikket arbejder på, hvorvidt de i deres dagligdag arbejder tværfagligt og om de har en stilling med personaleledelse. Der var for respondenter altid mulighed for at springe spørgsmål relateret til demografiske karakteristika over, hvis de ikke ønskede at besvare disse.

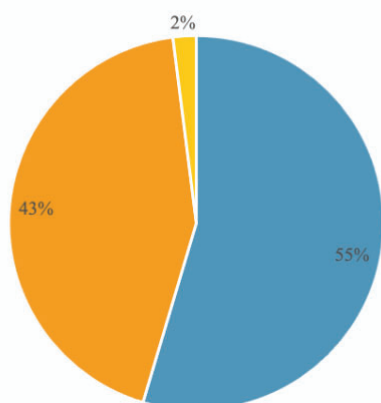
Derudover bliver der i undersøgelsen spurgt ind til respondenternes nationale/kulturelle baggrund. Dette er gjort både gennem et spørgsmål til statsborgerskab, samt hvilket land respondenterne kalder for sit '*hjem*'. På Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet var der kun 12% af respondenter med andet statsborgerskab end dansk, der svarede, at de ser Danmark som deres '*hjem*'. Dette er påfaldende få sammenlignet med andre fakulteter af lignende størrelse, hvor cirka halvdelen af respondenter med andet statsborgerskab svarede, at de ser Danmark som deres '*hjem*'.

---

<sup>1</sup> "Nonbinær er en kønsidentitet, som betegner personer, der ikke identificerer sig som mand eller kvinde (...). Det er individuelt, hvordan nonbinære oplever deres køn. Fælles er dog, at det ikke ligger inden for det traditionelle binære kønssystem og dermed har en ikke-binær kønsidentitet" (Kilde: [www.lgbt.dk](http://www.lgbt.dk))

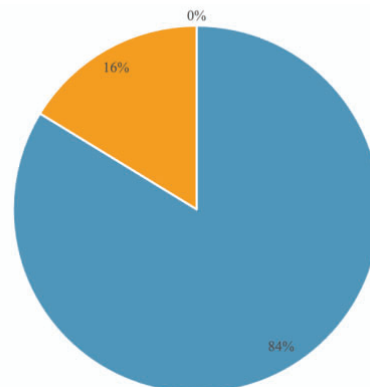
VIP - Køn

■ Kvinder ■ Mænd ■ Non-binær eller selv-identificerer



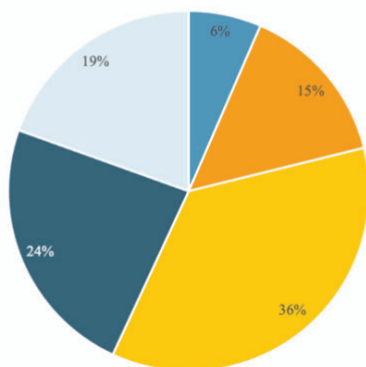
TAP - Køn

■ Kvinder ■ Mænd ■ Non-binær eller selv-identificerer



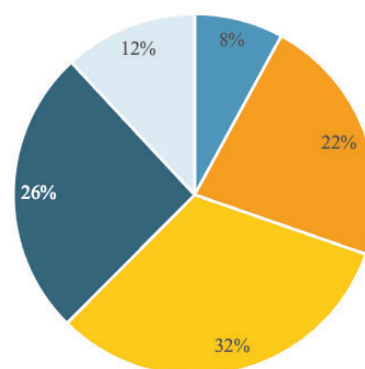
VIP - Alder

■ Under 30 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ Over 60 år



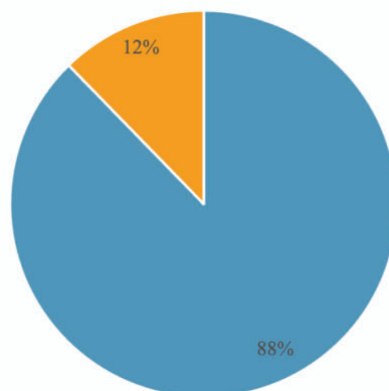
TAP - Alder

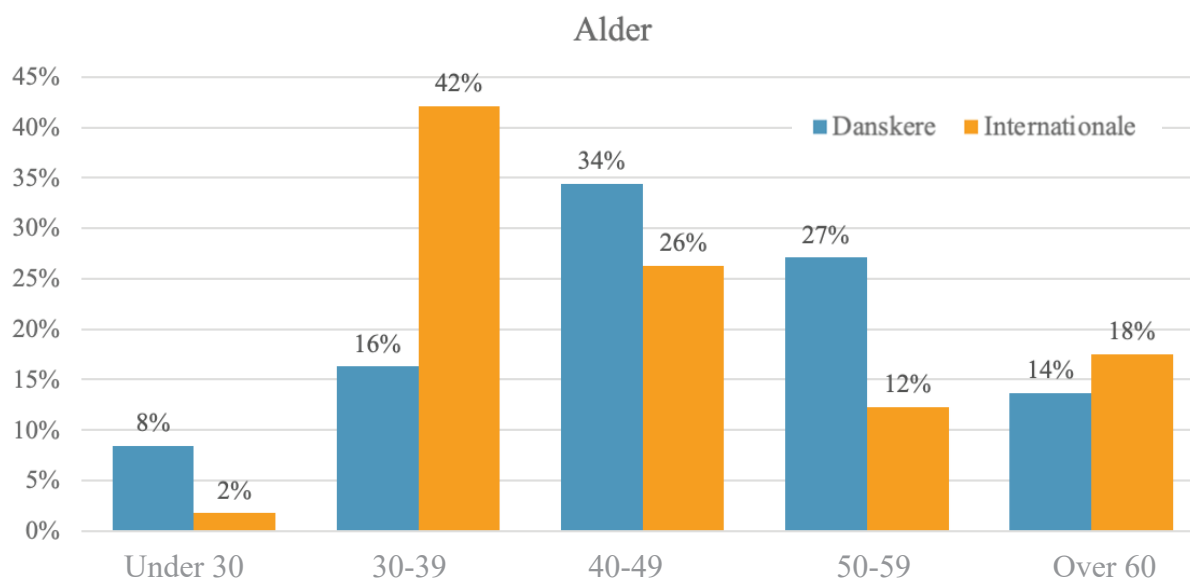
■ Under 30 år ■ 30-39 år ■ 40-49 år ■ 50-59 år ■ Over 60 år



Nationalitet

■ Danskere ■ Internationale





Den sammenstillede aldersfordeling blandt danskere og internationale viser, at de internationale respondenter relativt set er yngre end de danske respondenter. Endvidere forekom der i de kvalitative data en tendens til at fremhæve samspillet mellem alder og anciennitet i forskermiljøet. Som det også bliver understreget i den samlede universitetsanalyse, skal alder derfor forstås som en forstærkende faktor til de to diversitetsfaktorer *international baggrund* og *køn*. Når samspillet mellem en respondents forskellige diversitetsfaktorer analyseres, kaldes det en intersektionel analyse. I stedet for udelukkende at fokusere på enkeltstående diversitetsfaktorer, kan et intersektionelt perspektiv give dybde til den samlede analyse og i højere grad reflektere respondenters udfordringer.

---

### Intersektionalitet



Intersektionalitet betegner, hvordan dét at have flere (minoritets)identiteter tilsammen kan give udslag i særlige oplevelser med ikke-inklusion og/eller usynliggørelse. Når samspillet mellem en respondents forskellige diversitetsfaktorer analyseres, kaldes det en intersektionel analyse. I stedet for udelukkende at fokusere på enkeltstående diversitetsfaktorer, kan den intersektionelle analyse bringe nye perspektiver til den samlede analyse og i højere grad reflektere nogle af respondenternes inklusionsudfordringer.

Har man en dobbeltminoritetsidentitet – som eksempelvis ”international” + ”ung” – kan man opleve at være særligt udsat for ikke-inkluderende og/eller usynliggørende adfærd fra resten af gruppen

---

## Kulturanalyse

### Respektfuld, venlig og støttende ≠ mangfoldig, inkluderende og samarbejdsvillig

Efter de demografiske spørgsmål blev respondenterne bedt om at angive, i hvilken grad de var enige i et givent udsagn. Svarmulighederne var *meget enig*, *enig*, *neutral*, *uenig* eller *meget uenig*. Respondenterne blev bedt om at vurdere kulturen i deres arbejdsmiljø på følgende parametre:

- Venlig
- Samarbejdsvillig
- Støttende
- Inkluderende
- Ikke-sexistisk
- Multikulturel
- Mangfoldig
- Respektfuld
- Transparent

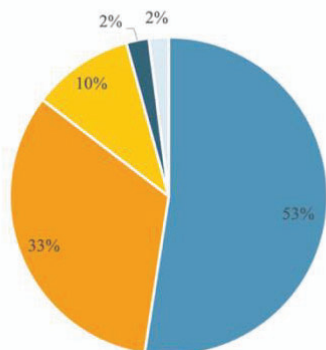
Ligesom i den samlede universitetsanalyse var der blandt respondenterne en bred konsensus om en generelt venlig og respektfuld kultur. Dette afspejledes både i de kvantitative og kvalitative data. I de kvalitative data blev der gentagende gange brugt ord som ”venlig”, ”respektfuld”, ”støttende” og ”afslappet” om respondentens nærmeste miljø.

På trods af, at kulturen opleves som venlig, viser analysen, at når det kommer til udsagnene ”kulturen er inkluderende” og ”kulturen er samarbejdsvillig”, ”kulturen er støttende” og ”kulturen er transparent”, så er andelen af respondenter, der er uenige eller meget uenige noget højere.

Under parameteret ”transparens” var der en tendens til, at der blev skelnet mellem ordene ”åben” og ”transparent” og deres betydning, i højere grad end i den samlede undersøgelse for universitetet. Disse ord blev brugt i samme sætninger, som direkte modsætninger. Det vil sige, at i forlængelse af den generelle opfattelse om en venlig, men ikke nødvendigvis inkluderende kultur, blev kulturen set som ”åben”, men ikke ”transparent”. Det var primært danske respondenter, der brugte denne skelnen. Dette understøtter en observation som vi også har læst ud af de kvalitative data, nemlig at danske ansatte har større indsigt i deres institutions strukturer og kultur, og derfor kan skelne mellem, hvad der er strukturelt og hvad der er adfærd blandt deres nærmeste kollegaer. For de internationale respondenter forekom det sværere at formulere dette skel, grundet manglende viden om disse uformelle og formelle strukturer.

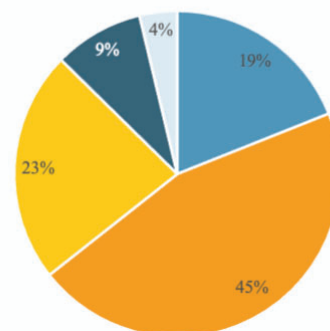
“Kulturen er venlig”

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



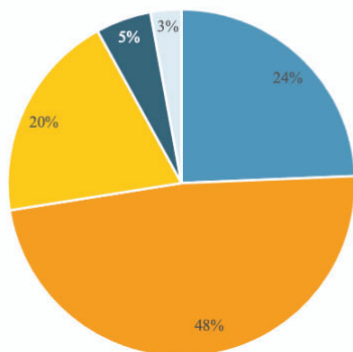
“Kulturen er støttende”

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



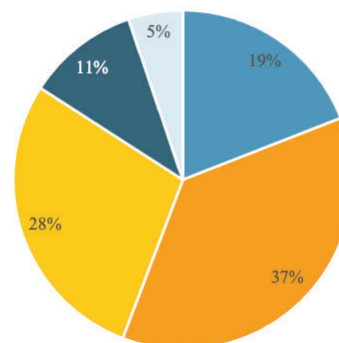
“Kulturen er respektfuld”

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



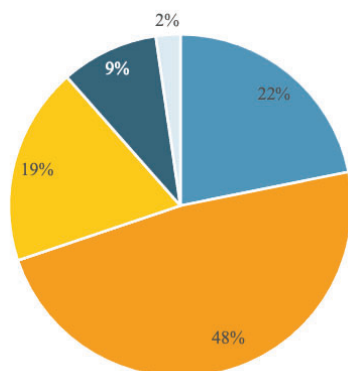
“Kulturen er inkluderende”

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



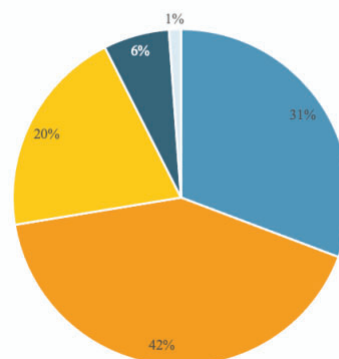
“Kulturen er samarbejdsvillig”

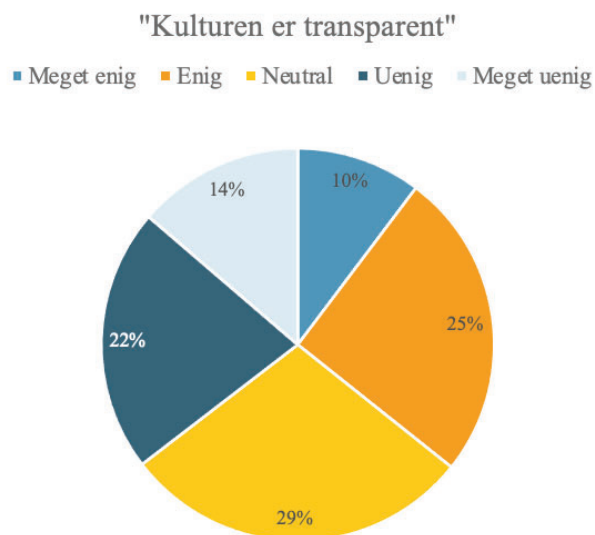
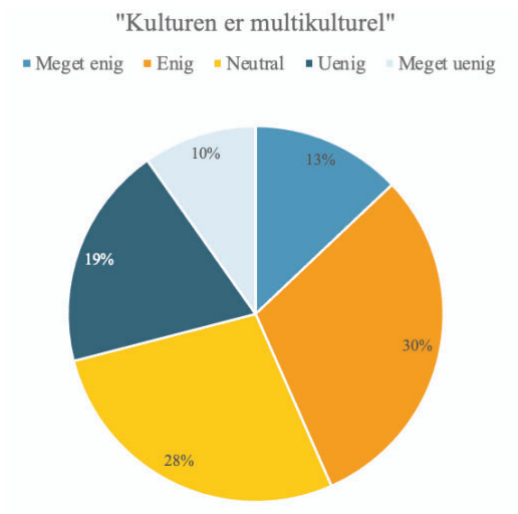
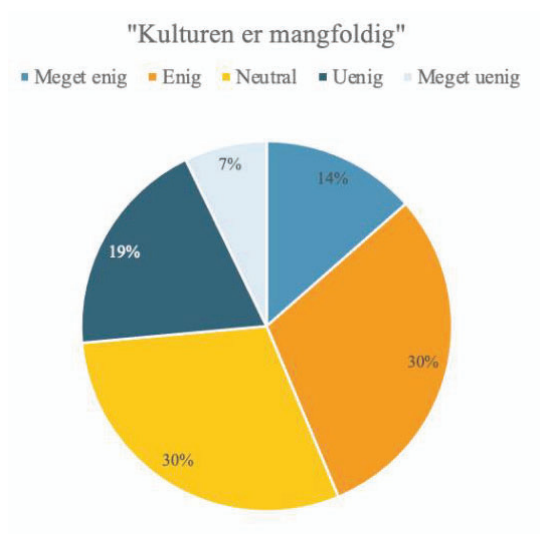
■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



“Kulturen er ikke-sexistisk”

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig









---

## Organisationens Kultur

Kulturanalysen hjælper os til at se – og endvidere forstå – det der ikke altid er synligt. Organisationskulturen er måden hvorpå medarbejdere interagerer med hinanden og forholder sig til deres arbejde og til den organisation de arbejder for. Den indeholder forventninger – som medarbejderen har til deres organisation, og omvendt – ritualer og rutiner, værdier og lederskab, både sagte og usagte regler samt uformelle og formelle netværk.

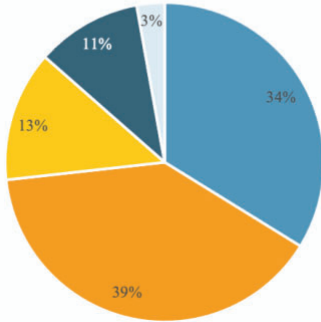
Data fra World Economic Forum (2021) viser, at en stærk og inkluderende organisationskultur – hvor medarbejdere føler sig set, respekteret og med mulighed for at udvikle sig – bidrager til bedre fastholdelse og forbedret produktivitet.

---

## Yderligere resultater – kulturanalyse

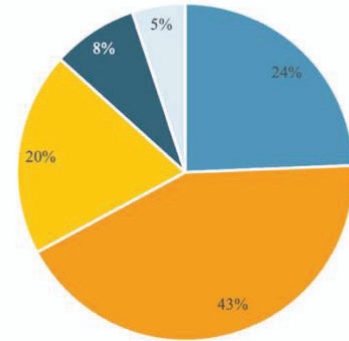
"Jeg føler mig tryk ved at sige min mening i gruppediskussioner "

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



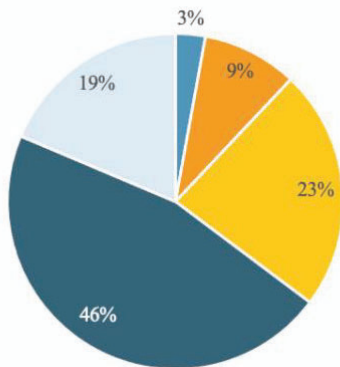
"Jeg føler, at mit bidrag til afdelingen værdsættes"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



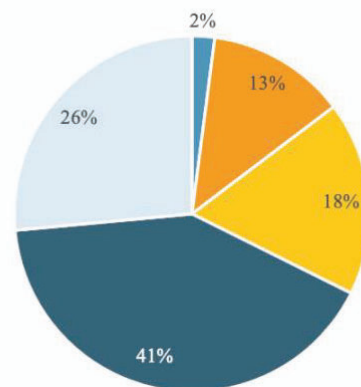
"Jeg bliver ofte afbrudt i møder"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



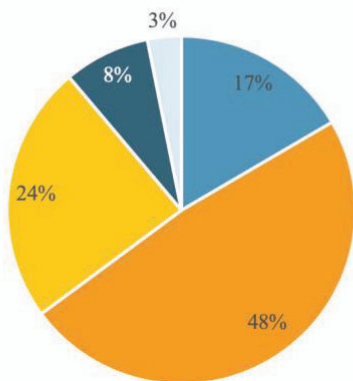
"Jeg oplever, at andre tager æren for mine idéer"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



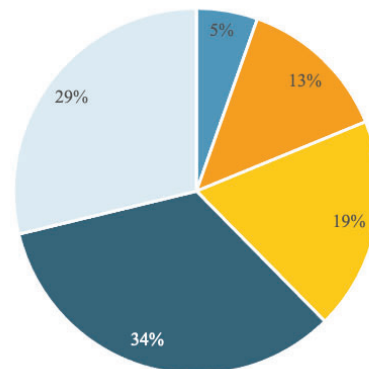
"Mine kollegaer søger ofte mine meninger om idéer og/eller problemer"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



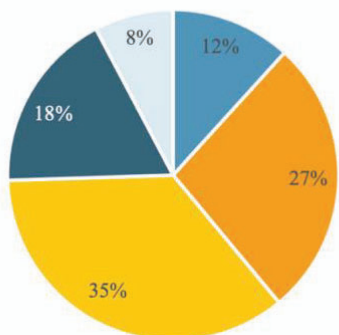
"Jeg føler, at jeg ikke 'passer ind' i min afdeling"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



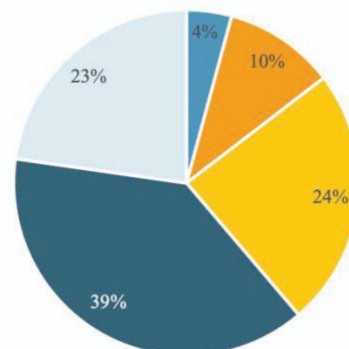
"Jeg har adgang til rollemodeller"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



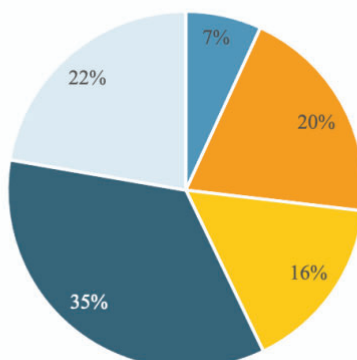
"Jeg har sjældent mulighed for at deltage i vigtige udvalg og projekter"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget uenig



"Jeg er tilbageholdende med at bringe problematikker op, i frygt for at det vil påvirke min karriere"

■ Meget enig ■ Enig ■ Neutral ■ Uenig ■ Meget Uenig



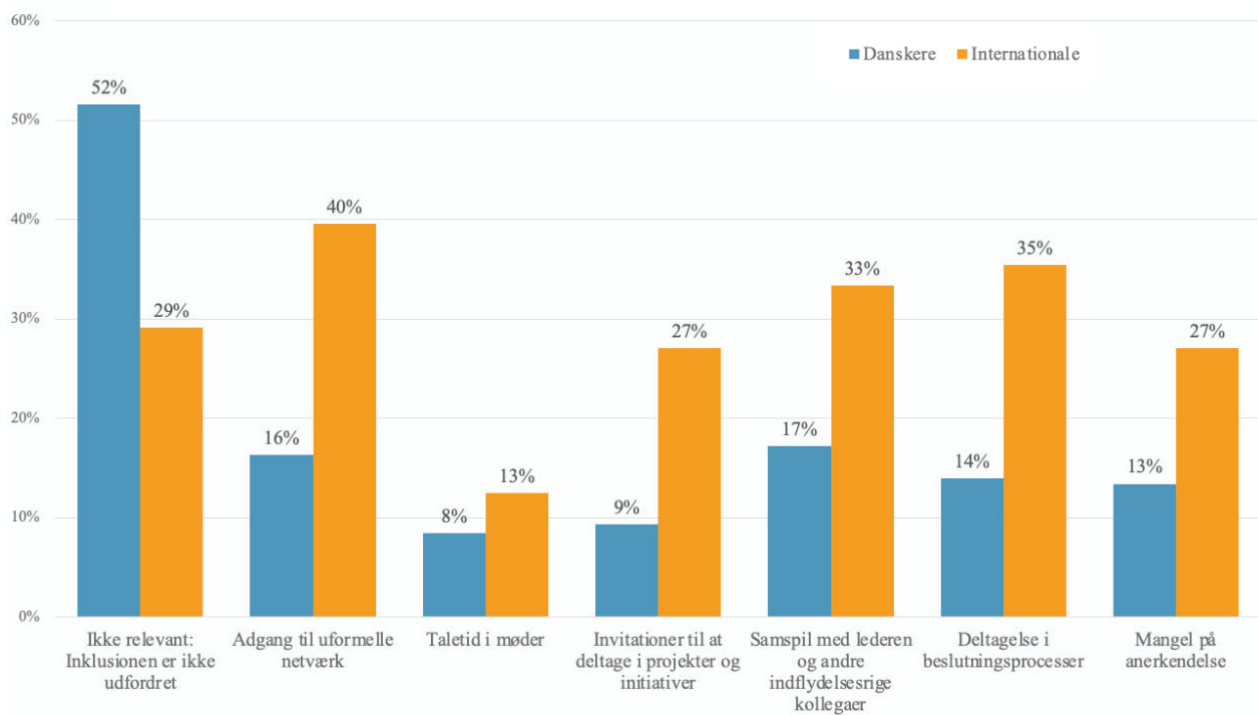
## Specifikt ekskluderende eller ikke-inkluderende situationer

I den samlede universitetsanalyse er det kvindelige, internationale og, i nogen grad, yngre medarbejdere der kunne nikke genkendende til at ekskluderende og/eller ikke-inkluderende situationer finder sted på AAU. Derudover afspejler data også, at det netop er disse grupper der vurderes af den samlede medarbejdergruppe til at være mest udsatte for eksklusion og/eller ikke-inklusion. På Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet reflekterer data, at den primært ikke-inkluderede/ekskluderede gruppe er de internationale medarbejdere. Variationerne mellem kvinder og mænds vurderinger er små. Dog genkendte kvindelige respondenter i nogle situationer lidt oftere ikke-inkluderende adfærd sammenholdt med de mandlige respondenter. Ikke desto mindre viste data, at det samlede antal respondenter på fakultetet vurderede, at både internationale, kvindelige og yngre medarbejdere var de mest udsatte i forhold til ikke-inklusion.

De mest ekskluderende/ikke-inkluderende situationer blandt internationale ansatte var:

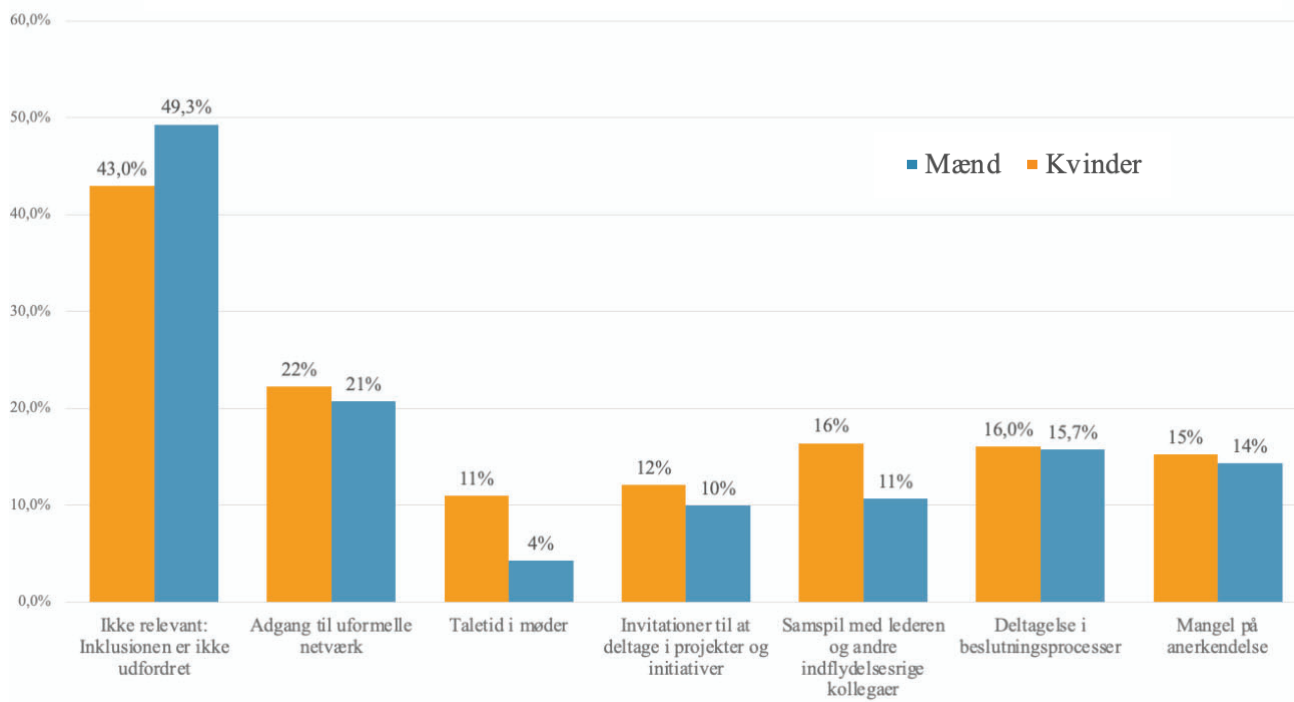
- Adgang til uformelle netværk
- Deltagelse i beslutningsprocesser
- Samspil med leder og andre indflydelsesrige kollegaer.
- Invitationer til at deltage i projekter og initiativer
- Mangel på anerkendelse

”I hvilke specifikke situationer, har du oplevet, at inklusionen er udfordret i et omfang, hvor kolleger med en divers baggrund ikke har samme muligheder som deres kolleger?”



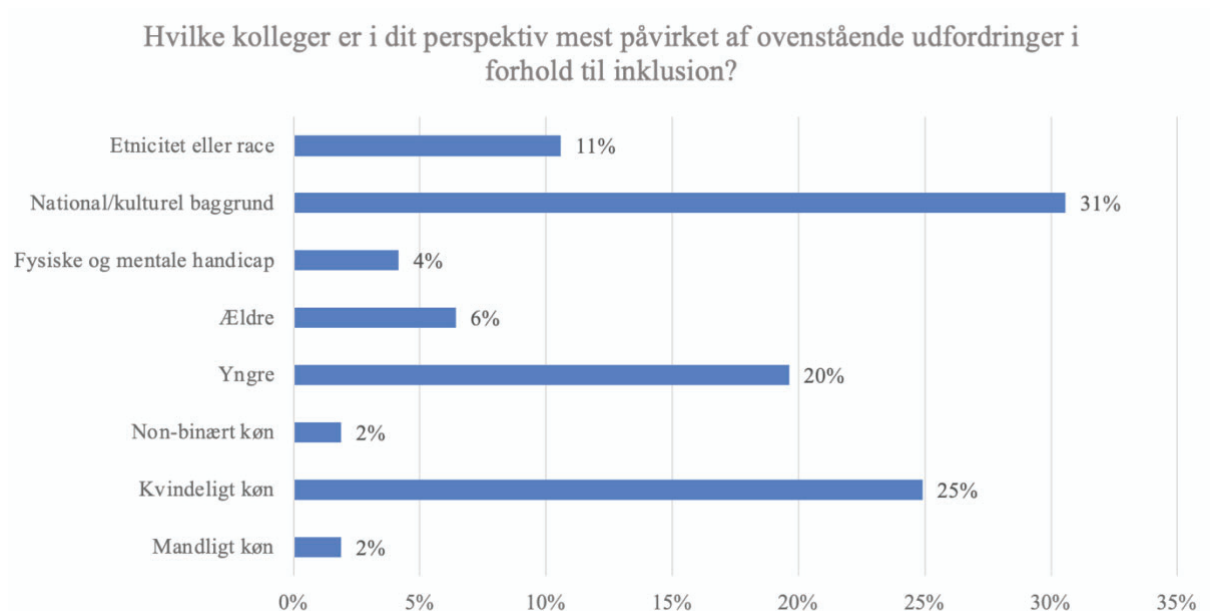
“ “As an international, I know that the informal network I have, has supported my career. And I am one of the lucky ones”

”I hvilke specifikke situationer, har du oplevet, at inklusionen er udfordret i et omfang, hvor kolleger med en divers baggrund ikke har samme muligheder som deres kolleger?”



“

*”Som mand har jeg tit oplevet, at kvinder kan have problemer med at få adgang til uformelle netværksaktiviteter med mænd — især når det involverer alkohol og foregår meget i den private sfære”*



### **Eksklusion**

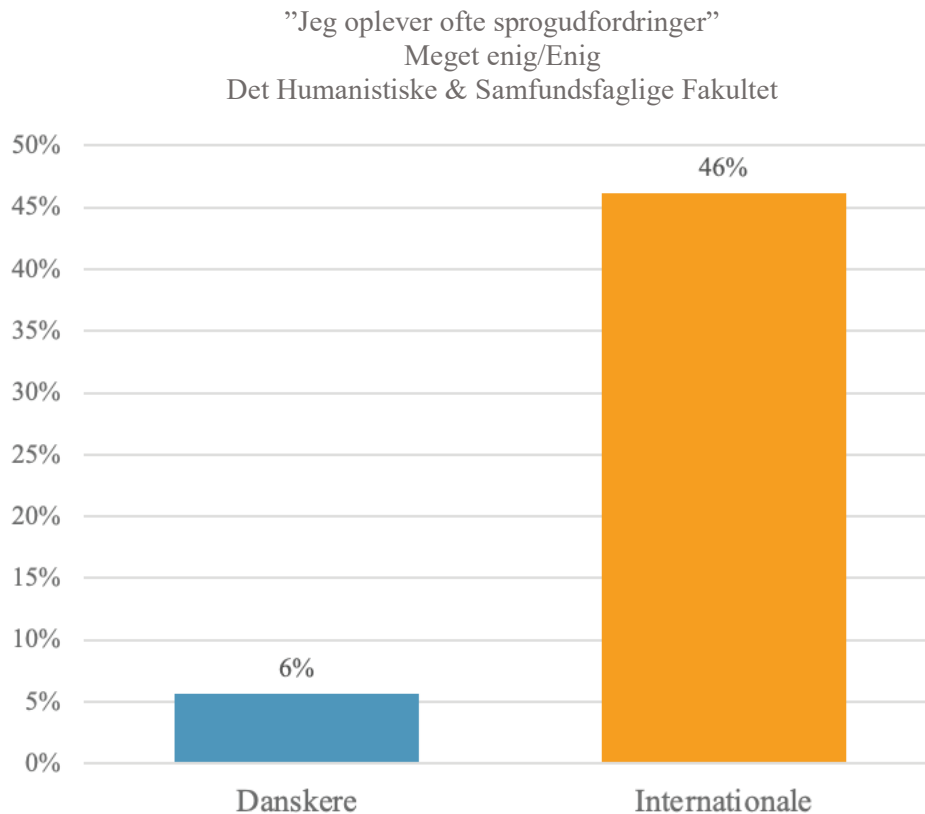
Eksklusion refererer overvejende til handlinger, der holder specifikke individer eller grupper udenfor det sociale fællesskab og/eller professionelle sammenhold.

### **Ikke-inklusion**

Ikke-inklusion er når man af forskellige årsager ikke aktivt tilvælger inkluderende adfærd og praksisser – ofte grundet ubevidst bias, manglende indsigt eller erkendelse af inklusionsbehov – og derved lader kulturen reproducere de strukturer og processer, som direkte eller indirekte ikke-inkluderer visse personer eller grupper.

## Sprogbarrierer og deres konsekvenser

Sammenlignet med den samlede universitetsundersøgelse oplevede en lignende procentdel af de internationale medarbejdere dagligt sprogudfordringer. Hvor den samlede undersøgelse pegede på, at 45% af AAU's internationale medarbejdere oplevede sprogudfordringer, var dette 46% på Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet.



Som i den samlede universitetsrapport var der i de kvalitative uddybelser en tendens til, at internationale respondenter tillagde disse sprogbarrierer en anden betydning end danskerne. Hvor danske respondenter primært så sprogbarrierer som en ubejlighed, var det for internationale respondenter en kilde til både formel og uformel ikke-inklusion/eksklusion. Det vil sige, at sprogbarrierer ikke blot udgjorde en hindring i forbindelse med deres karriereudvikling og adgang til vigtig information, men også indikerede, at internationale medarbejdere ikke følte sig ønsket i det sociale fællesskab.

### For dansktalende:

- At skulle snakke på engelsk er mest set som en ubejlighed

### For ikke-dansktalende:

- En følelse af at være distanceret og blive ekskluderet af kolleger
- Manglende viden om vigtig information
- Manglende viden om karriere-, forskning-, og undervisningsmuligheder.
- Manglende adgang til sociale begivenheder og kollegaskab

“ “Basically, all meetings are held in Danish even though there are several staff members present who don't understand sufficient Danish to follow what is being said. And it is not just the formal things, it is also all the fun stuff. Collecting money for gifts when someone has a special birthday, have achieved something great or is on sick leave – it's not done for everybody. It's my impression that it's done way more often for Danes than for us internationals.”



“ “When we have meetings in Danish... Should we listen anyway and then try to participate in English? Or are they telling us that they are not welcoming to non-Danish participation? It is difficult to know what the expectation is. And let's be clear - NO ONE wants to tell their boss that they need to do more work and put in an extra effort to accommodate us. It's not just a matter of "telling" leaders that they should do more things in English. It needs to be AAU finding ways to institutionally support English as its institutional language”



“ “I believe the main problem is the language and this issue is not specific to the department but all Aalborg University. Even though we are international employees, some important e-mails are sent only in Danish. For the department, monthly employee meetings are only in Danish, so if you are not fluent in Danish you cannot participate in. Although I have been working here for more than 2 years, I have never joined a single employee meeting because of the language issue”





## Den danske arbejdsplads

Ligesom i den samlede undersøgelse for universitetet fremgik det, at der i langt højere grad var sandsynlighed for, at internationale respondenter følte sig distancerede, både i forhold til deres kollegaer, ledere og til universitet som institution. I kontrast til den samlede undersøgelse, forekom der derudover en tendens til, at internationale respondenter udtrykte mere direkte tvivl og uklarhed om den danske arbejdskultur og generelle bedømmelseskriterier på den danske arbejdsplads.

“ “ *“I was told that it was my responsibility as a new employee to "use my hours as expected". I didn't know what that meant. I had no idea what were the expectations and had never participated in any previous meetings about how many hours I had or was expected to use. I found other people to get my question answered but it made me feel very uncomfortable about approaching my manager in the future”*

“ “ *“I do not feel clear about how I am expected to demonstrate "achievement" - what does the department and university value? What should be prioritized? How should my work be reported? How can I accomplish both my current tasks as well as those that are added suddenly? How should I handle urgent needs versus publication/career advancement expectations? As a foreigner, I need more support in understanding these things”*

“ “ *“There are so unclear promotion criteria. As non-Danes, we do see many promotions around us, but we are not sure what criteria people are being promoted on, and what we should work for in order to get a promotion”*



---

## Onboarding

Hvordan ser onboardingprocessen ud for nye ansatte? Er der en officiel onboardingproces eller er det mest uformelt og op til de nyansatte? Inkluderer onboardingprocessen for internationale medarbejdere en introduktion til den danske arbejdsplads og dansk ledelsesstil?

Onboarding – eller, organisatorisk socialisering – er den proces nye medlemmer af en organisation eller virksomhed gennemgår for at blive produktive og integrerede medlemmer af deres nye arbejdsplads. Onboarding er både en formel og uformel proces: Den sker både når HR forklarer, hvordan virksomhedens intranet, kalender, mail-system samt officielle bedømmelseskriterier fungerer. Men det kan også være helt uformelt, når en kollega fortæller en sjov anekdote i pauserummet og dermed får den nye medarbejder til at føle sig velkommen, når vedkommende fortæller hvilken printer der altid driller eller når en kollega på andre måder hjælper den nye medarbejder med at navigere i deres nye kontekst.

En solid onboardingproces skal helst inkludere begge aspekter, både det formelle og det uformelle, og der skal ofte en særlig indsats til overfor internationale medarbejdere.

---

““

*“When we attend academic conferences and supervise student projects, it ALL takes place in high-level academic English. But all communication from the university is in Danish. Every day. We teach the students that they should take international perspectives on their studies and English is fundamental for a successful international, academic career. International publications and conferences are not in Danish. But everything at the university is in Danish. This is not a problem in itself – I know what comes from living and working in Denmark. But the lack of support while I am still learning Danish makes it really difficult to thrive”*



““

*“Sometimes we get an English version of the information but always quite late. And a lot of the systems we use and the formulas that we have to fill out are all in Danish”*



““

*“When there aren't any language barriers, it allows me to exhale and feel as if I can feel at home in Denmark. Research time will always be scarce, and teaching will always take up a lot of time. This is not unique to Danish universities; it is like this at all research universities. But the question should be: Who is succeeding in navigating this always difficult balance and who needs help? This is the question that DE&I staff should be asking first and then, “what kind of help is most useful?” as there may be distinct differences between what different types of employees need”*

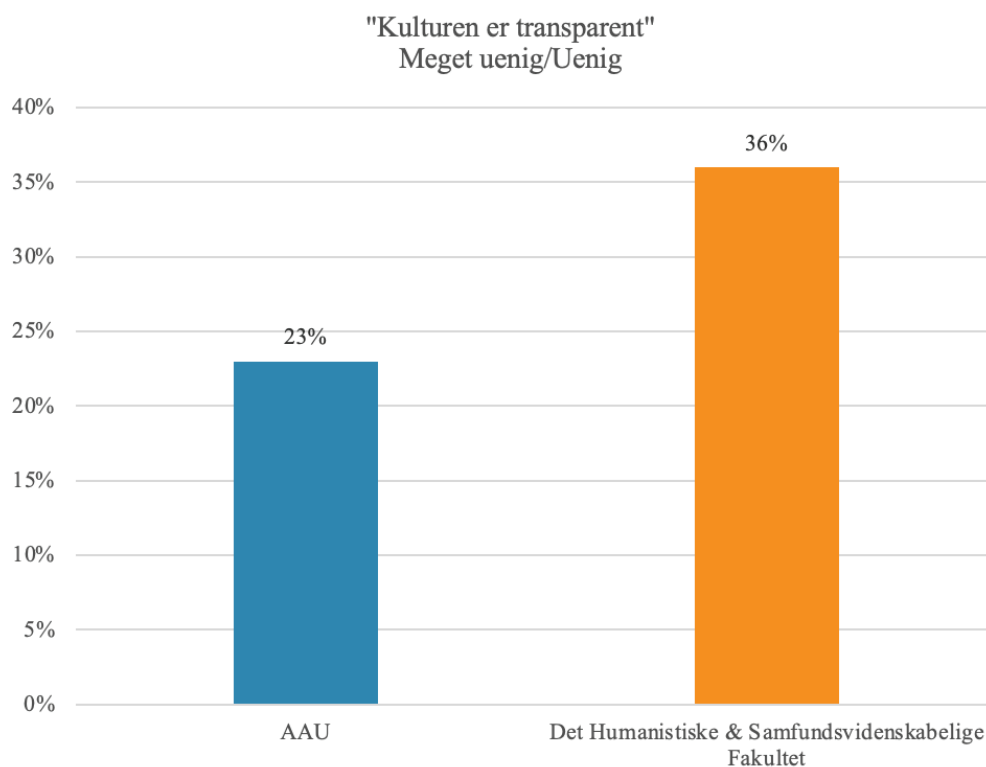


## Distance til ledelsen og manglende transparens

Sammenholdt med den samlede universitetsundersøgelse var opfattelsen af manglende transparens markant højere på Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet. I den samlede undersøgelse svarede 23% af respondenter, at de så kulturen som ikke-transparent, hvorimod det på dette fakultet var hele 36%. Dette er den højeste procentdel blandt alle de undersøgte fakulteter. Opfattelsen af manglende transparens kom primært fra VIP-respondenter.

Data viser, at distance til og manglende identifikation med ledergrupper kan lede til nedsat motivation blandt medarbejdere, samt forringet produktivitet og performance.

En stærk ”Os versus Dem”-kultur i en organisation – det vil sige en kultur med et stort skel mellem medarbejdere og ledergrupper – resulterer ofte i manglende medarbejderengagement og udbredt irritation blandt medarbejdere.



“

*”[Top management] is disinterested and often unwilling to listen, unconcerned for others' wellbeing and nontransparent. Super undemocratic. The real decisions are made without consultation and happen within a closed club”*

“ “ *”Most important decisions are made behind closed doors. Some people make attempts at transparency but there are many important aspects that are still hidden - funding for research, support for funding bids and applications that get put forward externally, career advancement and promotion. It all depends on who you know and having the right connections”*

“ “ *”I have witnessed so many new employees arrive and break down from the lack of support. Collaborations do happen but this is a result of bottom-up initiatives rather than management style or the department culture. More can and should be done toward fostering collaboration, inclusion, equity and transparency”*



- 
- Hvor ofte er der direkte kontakt mellem øvre ledergrupper og medarbejdere?
  - Er der officielle medarbejderrepræsentanter til at formindske afstanden mellem medarbejdere og ledere?
  - Hvordan ser feedback-mekanismerne og kommunikationsflowet ud for ledere?
  - Hvor ofte bliver et medarbejderinitiativ implementeret?
  - Er der generelt mulighed for at medarbejdere kan give udtryk for deres ideer og foreslå ændringer?
  - Oplever og beskriver medarbejdere og ledere kulturen på fakultetet på samme måde?
-



### Distance til ledelsen

En oplevelse af distance til ledere og ledelsen kan både resultere i manglende tilhørsforhold, og udvikle sig til og manifestere sig i skepsis og udtalt modstand mod ledelsen og arbejdspladsen. Det er her vigtigt at understrege den betydning der bliver tildelt begrebet 'ledelse' ifølge de kvalitative data.

Når respondenterne referer til 'ledelsen' i deres kvalitative svar, referer de til en oftest perifer og upersonlig enhed. Det er derfor ikke forbundet med specifikke personer eller de ledere de interagerer med i deres dagligdag, men med ideen om den "undefinerbare, øverste elite".

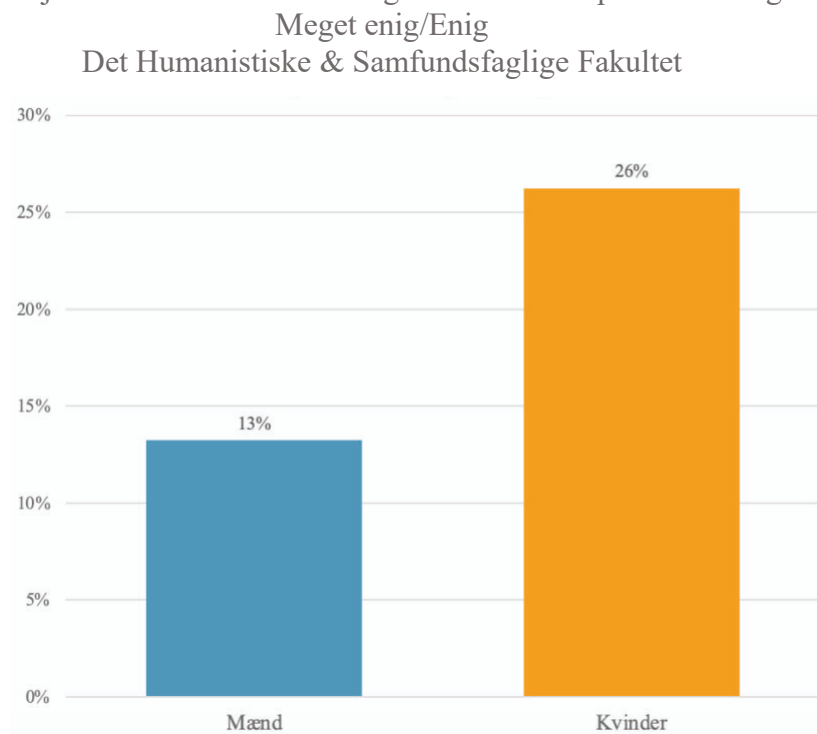
---

## Anerkendelse af kompetencer

I forhold til anerkendelse af kompetencer blev respondenterne spurgt om, i hvor høj grad de oplevede at skulle arbejde hårdere end deres kollegaer for at blive set som ligeværdige. Her kom de udvalgte diversitetsfaktorer køn og national baggrund igen i spil, med forskelle mellem henholdsvis de mandlige og kvindelige respondenter, samt de danske og internationale. Sammenholdt med danskere og/eller mandlige respondenter, var der i højere grad sandsynlighed for, at kvindelige og/eller internationale respondenter følte, at de skulle arbejde hårdere end deres kollegaer for at blive set som ligeværdige. I det kvalitative svar blev det ligeledes understøttet og uddybet, at dette specifikt var i relation til deres binære modsætning.

Sammenlignet med den samlede universitetsundersøgelse var procentdelen af både mænd og kvinder der oplevede, at skulle arbejde hårdere end deres kollegaer, en anelse lavere. Hvor procentdelen af kvinder på universitetsniveau lå på 28%, lå den på 26% for kvinder på dette fakultet. For mandlige respondenter var tallet 15% på universitetsniveau, og 13% på fakultetsniveau. Det vil sige, at fakultetets resultater var en smule mere positive end den samlede universitetsanalyse.

”Jeg skal arbejde hårdere end mine kolleger for at blive opfattet som ligeværdig”



“

*”Der er manglende tillid til overordnede og mangel på at blive ordentligt lyttet til. Der er mangel på gennemsigtighed, manglende anerkendelse af kvinder, og et glasloft for kvinder. Kvinder er usynlige som forskere og potentielle professorer. Ingen tør sige deres mening højt af angst for at blive fyret”*

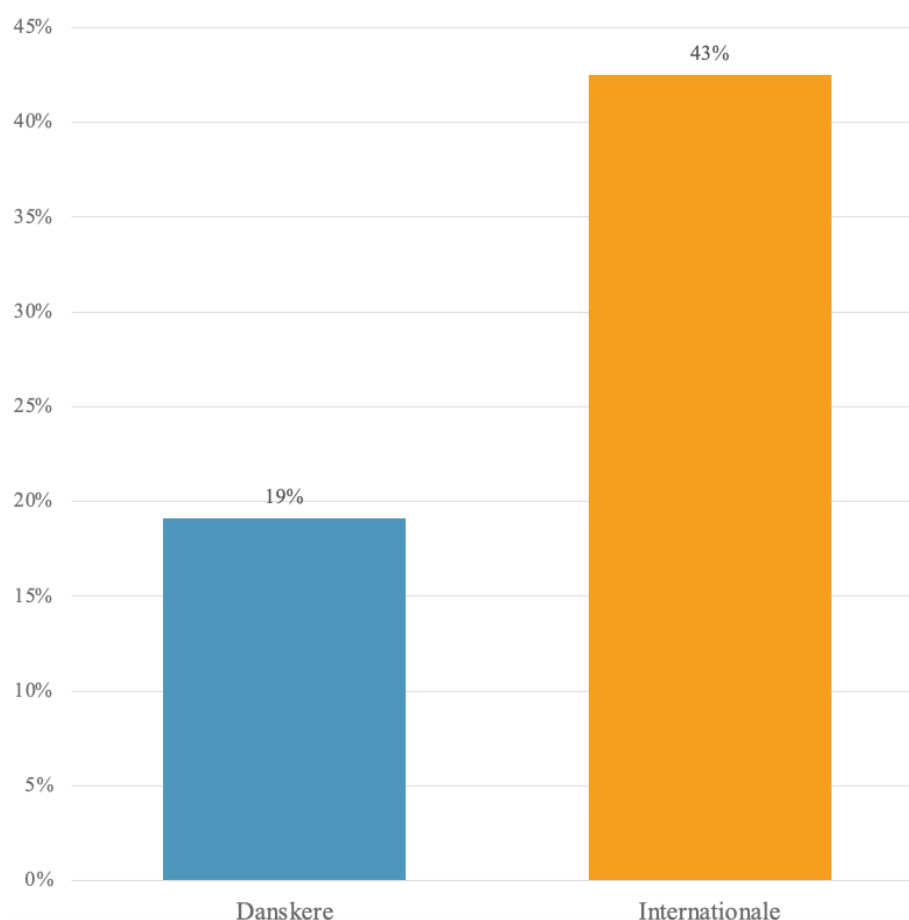
“ *”Det virker tit som om nogle grupper af medarbejdere og deres arbejde har højere status end andre. Desværre er disse oftest mænd og en del af en indercirkel”*

Hvor procentdelene for køn lå lavere end den samlede universitetsundersøgelse, lå tallene for internationale noget højere end på universitetsniveau. Hvor antallet af internationale respondenter der oplevede, at de skulle arbejde hårdere for at blive set som ligeværdige på universitetsniveau var 33%, var det på Det Humanistiske & Samfundsvidenskabelige Fakultet 43%. Dette var blandt de højeste procentdele for dette specifikke spørgsmål.

”Jeg skal arbejde hårdere end mine kolleger for at blive opfattet som ligeværdig”

Meget enig/Enig

Det Humanistiske & Samfundsfaglige Fakultet



“ *”I need my current work contributions to be more recognized. Whether or not I feel that my work is seen and appreciated in my current position, directly influences whether I am willing to invest further time and energy into AAU. Right now I am not so sure”*



**AALBORG  
UNIVERSITET****Aalborg Universitet**  
Fredrik Bajers Vej 7K  
Postboks 159  
9220 Aalborg ØstSagsbehandler:  
Louise Toft Andersen  
Telefon: 99407388  
Email: ltand@adm.aau.dk

## **Opsummering af slutevaluering af handleplaner for ligestilling og diversitet på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet**

I denne opsummering præsenteres evalueringen af fakultetets og institutternes handleplaner for ligestilling og diversitet, som har fulgt strategiperioden 2019-2021. Slutevalueringen har fundet sted i oktober 2022.

### **Baggrund og Formål**

Ligestilling og diversitet udgør en del af fundamentet for universitetets strategi Viden for Verden. I 2018 vedtog AAU sin første strategisk handleplan for ligestilling og diversitet bl.a. for at fremme en bedre kønsbalance på universitetet. Handleplanen bestod af 5 indsatsområder og 27 handlinger og skulle implementeres via universitetets ledelse, udvalg og HR-afdeling. Én af handlingerne medførte, at der skulle laves handleplaner for ligestilling og diversitet på fakultets- og institutniveau.

Formålet med lokale handleplaner på området var at forankre AAU's arbejde med ligestilling og diversitet bredt i organisationen. Handleplanerne blev udarbejdet i regi af råd og udvalg som eksempelvis samarbejdsudvalg og institutråd. Dekanerne har haft ansvaret for handleplanerne.

### **Formål med evalueringsmøde**

Formålet med evalueringsmødet var at skabe videndeling på tværs af fakultet i relation til de strukturelle udfordringer og muligheder, som er belyst i arbejdet med at udarbejde og implementere handleplanerne.

I forbindelse med udarbejdelse af handleplanerne blev alle bedt om at angive ét eller flere af følgende indsatsområder, som de ønskede at tage udgangspunkt i: 1. Flere kvinder i ledelsen; 2. Work-life balance eller 3. Internationalisering. Evalueringen er derfor opdelt efter de tre indsatsområder. De tre områder er ikke endegyldige for det videre arbejde, men områderne kan læses som inspiration.

Fakultetsledelsen forlægges den samlede evaluering for fakultetet med henblik på at udarbejde en strategi med tilhørende indsatsområder for ligestilling og diversitet. Fakultets strategi skal fremover sætte rammen for det videre arbejde på institutterne.

### **Kønsfordeling og måltal for det underrepræsenterede køn**

I handleplanerne har alle angivet kønsfordelingen i ledelsen samt opstillet måltal for det underrepræsenterede køn. En af hensigterne med arbejdet var at gøre opmærksom på kønsfordelingen i ledelsen samt kønsfordelingen blandt medarbejdere med fagligt og/eller personalemæssigt ledelsesansvar. I tabellerne nedenfor ses kønsfordelingen for ledelsen ved årsskiftet 2019/2020 og kønsfordelingen ultimo 2022.

Tabel 1: Kønsfordeling og måltal for institutledelsen indberettet ved årsskiftet 2021/2020.

Fakultet	Aktuel kønsfordeling		Måltal		Måltalsrealisering
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Årstal
<b>ENG</b>					
Materialer og Produktion	50 %	50 %	-	-	-
Matematiske Fag	25 %	75 %	25 %	75 %	-
Energiteknik	33 %	67 %	-	-	-
Kemi og Biovidenskab	33 %	67 %	-	-	-
SBi	33 %	67 %	-	-	-
Adgangskursus	0 %	100 %	-	-	-
Første Studieår	0 %	100 %	-	-	-
<b>TECH</b>					
Datalogi	33 %	67 %	-	-	-
Elektroniske systemer	33 %	67 %	-	-	-
Arkitektur og Medieteknologi	33 %	67 %	44 %	56 %	-
Planlægning	67 %	33 %	-	-	-
<b>SUND</b>					
Medicin og Sundhedsteknologi	50 %	50 %	-	-	-
Klinisk Institut	0 %	100 %	25 %	75 %	2023
<b>HUM</b>					
Kommunikation og Psykologi	20 %	80 %	20-60 %	40-60 %	2023
Kultur og Læring	67 %	33 %	-	-	-
<b>SAMF</b>					
Sociologi og Socialt arbejde	50 %	50 %	-	-	-
Økonomi og Ledelse	50 %	50 %	-	-	-
Politik og Samfund	50 %	50 %	-	-	-
Juridisk Institut	75 %	25 %	-	-	-

Tabel 2: Kønsfordeling og måltal for personer med ledelsesansvar indberettet ved årsskiftet 2019/2020.

Fakultet	Aktuel kønsfordeling		Måltal		Måltalsrealisering
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Årstal
<b>ENG</b>					
Materialer og Produktion	33 %	67 %	33 %	67 %	-
Matematiske Fag	50 %	50 %	50 %	50 %	-
Energiteknik	27 %	73 %	27 %	73 %	-
Kemi og Biovidenskab	11 %	89 %	50 %	50 %	2023
SBi	67 %	33 %	67 %	33 %	-
Adgangskursus	0 %	100 %	-	-	-
Første Studieår	0 %	100 %	-	-	-
<b>TECH</b>					
Datalogi	25 %	75 %	-	-	-
Elektroniske systemer	40 %	60 %	50 %	50 %	2030
Arkitektur og Medieteknologi	33 %	67 %	44 %	66 %	-
Planlægning	35 %	65 %	-	-	-
<b>SUND</b>					
Medicin og Sundhedsteknologi	41 %	59 %	41 %	59 %	2020
Klinisk Institut	22 %	78 %	44 %	56 %	2022
<b>HUM</b>					
Kommunikation og Psykologi	48 %	52 %	52 %	48 %	2020
Kultur og Læring	61 %	39 %	-	-	-
<b>SAMF</b>					
Sociologi og Socialt arbejde	67 %	33 %	-	-	-
Økonomi og Ledelse	28 %	72 %	33 %	67 %	-
Politik og Samfund	21 %	79 %	20 %	80 %	-
Juridisk Institut	75 %	25 %	-	-	-



Tabel 3: Kønsfordeling for institutledelsen og personer med ledelsesansvar ultimo 2022.

<b>Kønsfordeling for institutledelsen indberettet i oktober 2022</b>		
	<b>Aktuel kønsfordeling</b>	
<b>Fakultet</b>	<b>Kvinder</b>	<b>Mænd</b>
<b>ENG</b>		
Materialer og Produktion	2 (40%)	3 (60%)
Matematiske Fag	1 (25%)	3 (75%)
Energi	2 (50%)	2 (50%)
Kemi og Biovidenskab	1 (25%)	3 (75%)
Byggeri, By og miljø		
Adgangskursus	0	1 (100%)
<b>TECH</b>		
Datalogi	1 (33%)	2 (66%)
Elektroniske Systemer	1 (33%)	2 (66%)
Arkitektur og Medieteknologi	3 (33%)	6 (66%)
Planlægning	6 (66%)	3 (33%)
<b>SUND</b>		
Medicin og Sundhedsteknologi	3 (75%)	1 (25%)
Klinisk Institut	2 (50%)	2 (50%)
<b>SSH</b>		
Kommunikation og Psykologi	4 (44%)	5 (56%)
Kultur og Læring	3 (38%)	5 (62%)
Sociologi og Socialt arbejde	1 (50%)	1 (50%)
Business School	2 (29%)	5 (71%)
Politik og Samfund	2 (50%)	2 (50%)
Juridisk Institut	2 (66%)	1 (33%)
<b>Kønsfordeling for personer med ledelsesansvar indberettet i oktober 2022</b>		
<b>Fakultet</b>	<b>Kvinder</b>	<b>Mænd</b>
<b>ENG</b>		
Materialer og Produktion	2 (29%)	5 (71%)
Matematiske Fag	1 (50%)	1 (50%)
Energi	4 (29%)	10 (71%)
Kemi og Biovidenskab	8 (16%)	42 (84%)
Byggeri, By og miljø		
Adgangskursus	0	1 (100%)
<b>TECH</b>		
Datalogi	7 (31%)	15 (69%)
Elektroniske Systemer	6 (40%)	9 (60%)
Arkitektur og Medieteknologi	7 (33%)	14 (66%)
Planlægning	10 (52%)	9 (48%)
<b>SUND</b>		
Medicin og Sundhedsteknologi	27 (38%)	45 (62%)
Klinisk Institut	3 (33%)	6 (66%)
<b>SSH</b>		
Kommunikation og Psykologi	6 (50%)	6 (50%)
Kultur og Læring	21 (60%)	14 (40%)
Sociologi og Socialt arbejde	11 (73%)	4 (27%)
Business School	7 (29%)	17 (71%)
Politik og Samfund	5 (27%)	13 (73%)
Juridisk Institut	3 (60%)	2 (40%)



## Valgte indsatsområder

Tabel 4 afspejler de valgte indsatsområder.

Fakultet	Valgte indsatsområder		
	Flere kvinder i ledelsen	Work-life balance	Internationalisering
<b>ENG</b>	x	x	x
Materialer og Produktion		x	x
Matematiske Fag		x	
Energiteknik			x
Kemi og Biovidenskab	x	x	
SBi		x	x
Adgangskursus		x	
Første Studieår		x	
<b>TECH</b>	x	x	x
Datalogi			x
Elektroniske systemer	x		
Arkitektur og Medieteknologi	x		
Planlægning	x		
<b>SUND</b>	x	x	
Medicin og Sundhedsteknologi	x	x	
Klinisk Institut	x	x	
<b>HUM</b>		x	
Kommunikation og Psykologi		x	
Kultur og Læring		x	
<b>SAMF</b>	x	x	x
Sociologi og Socialt arbejde		x	x
Økonomi og Ledelse		x	x
Politik og Samfund	x	x	x
Juridisk Institut		x	x

Punkterne nedenfor kommer dels fra evalueringsmødet dels fra de udfyldte evalueringsskemaer. Teksten ud fra de sorte prikker beskriver konkrete implementerede handlinger. Teksten ud fra de hvide prikker beskriver ønskede handlinger, som endnu ikke er implementeret.

De fleste af handlingerne og dertilhørende udfordringer går på tværs af fakultet, mens andre i højere grad udspringer af lokale udfordringer.

### Flere kvinder i ledelsen

Valget af flere kvinder i ledelsen begrundes ofte i en aktuel kønsskævhed i professorater og lederstillinger. Ønsket er at rette op på dette og i højre grad opnå en repræsentation af køn, der afspejler det omgivende samfund. Valget begrundes også i potentialet for diversitet i beslutninger på ledelsesniveau samt potentialet for forøgelse af bevillinger med nye forskningsspørgsmål og vinkler. Derudover angives det i flere handleplaner, at indsatsområdet er tæt koblet til indsatser vedrørende work-life balance, fordi en investering i balance anses for at bidrage til at sikre af pipelinen til ledelsesposter.

Fakultetet:

- Der er udarbejdet en tekst til VIP-stillinger, hvori der beskrives, at fakultetet har fokus på trivsel og kvalitet i forskning.

- Der er udarbejdet en tekst til anvendelse i bedømmelsesudvalg som beskriver, at barselsorlov, orlov til terminal pleje og andre forhold i ens privatliv som har skabt et 'hul' i ansøgers CV, er forhold som bedømmelsesudvalget vil se bort fra. Implementeringen af teksten afventer.
- Der har været et ønske om at udarbejde lokale procedurer på institutterne for gennemgang af biasfri stillingsopslag. Ydermere skal der være et øget fokus på kønssammensætningen, når der udpeges medarbejdere til priser, nedsættes indstilles til programmer osv. Opgaverne er endnu ikke iværksatte.

#### Kultur og Læring:

- Der er opnået en kvalificering af stillingsopslag, hvor der tages højde for formuleringer, der er fri for bias.
- Indførelse af nye barselsregler og barselssamtaler sikrer en særlig opmærksomhed på temaer, der kan have betydning for særligt kvinders karriereudvikling.
- Work-life balance er et tema i karriereunderstøttelse, der drøftes og arbejdes konstruktivt med.
- I instituttets råd og udvalg er work-life balance et tema for løbende drøftelser. I udvalgsregi er det blevet vurderet, som en afgørende faktor i forhold til at sikre ligestilling og understøtte meritering for alle køn.

#### Kommunikation og Psykologi

- Ifm. omorganisering har der været nedsat et indstillingsudvalg, der skulle rådgive institutleder, og som i øvrigt deltog i samtaler med mulige kandidater. Udvalget skulle tilse, at der i indstillingerne var opmærksomhed på ligestilling og diversitet.
  - I 2020 blev der nedsat en arbejdsgruppe, som skulle undersøge barrierer i ligestilling på instituttet. Desværre havde arbejdsgruppen ikke den ønskede tilslutning.

#### Politik og Samfund

- Det vurderes, at kravet om søgekomitéer har haft en positiv effekt i forhold til at rekruttere bredere på professorniveau.

#### Business School

- Karriereudvikling indgår som et strategisk fokusområde i AAUBS-strategi for 2023-2027 med italesættelse og synliggørelse af karrieremuligheder på AAUBS.
- Der er fokus på at drøfter karriereveje og mål med medarbejdere under MUS og 1:1 samtaler.
- Assessment criteria for VIP-personale er blevet opdateret, så der blandt medarbejderne bliver åbenhed og tydelighed om kravene til de forskellige stillinger.

#### Work-life balance

Valget af work-life balance begrundes ofte med, at fleksible og familievenlige arbejdsvilkår er en forudsætning for rekruttering og fastholdelse. Udfordringer med at tilstræbe work-life balance ses bl.a. ved utrygge korttidskontrakter, kompetencekrav, grænseløs arbejdstid og det konkurrence- og præstationsprægede miljø. Muligheden for en fornuftig work-life balance forventes at øge trivslen, reducere stressrelaterede sygemeldinger, sikre et bedre miljø og dermed skabe en mere attraktiv arbejdsplads.

#### Fakultetet:



- Der er udarbejdet flere udkast til en balancepolitik, som er behandlet af den tidligere fakultetsledelse. Det blev besluttet, at det ikke fungerede med en fakultær politik for work-life balance, da denne var modstridende til nogle af de lokale politikker på institutterne. Det er besluttet at arbejdet med sikring af en god work-life balance skal fortsætte lokalt på institutterne.
- Der er fokus på fleksible modeller for internationalt miljøskifte, som er udarbejdet mhp. at understøtte, at ph.d.-studerende med familie og andre private forpligtelser fortsat får det faglige udbytte som et internationalt ophold tilfører ph.d.-uddannelsen.
- Der er kontinuerligt fokus på at tilrettelægge strategiske indsatser på en måde, hvor ressourcetrækket på forskerne minimeres, og hvor forskerne kompenseres i de længerevarende og større opgaver, hvor det giver mening. Eksempelvis er processen for forskningsevaluering planlagt i tæt dialog med forskningsgrupperne mhp. at sikre koordinering ift. andre aktiviteter, der skaber øget ressourcetræk i miljøerne. Desværre er processen for forskningsevalueringen forlænget.

#### Kultur og læring

- Der er udviklet en timepolitik og en gennemsigtig fremgangsmåde for ressourcestyring (timer) for VIP.
- Der er udarbejdet en lokal mail- og kalenderpolitik.
- Der er udarbejdet begrebet "forskningsfred" og indsatser herfor. Der er et ønske om at videreudvikle og udbrede brugen heraf mhp. at inspirere den enkelte til forskellige tilgange til at skabe ro omkring forskningen og herigennem søge at opnå en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.
- Der er udarbejdet et "Forskningsfredskatalog" med involvering af sektionsledelse og forskningsgrupper samt i regi af råd og udvalg.
- Opmærksomhed på det gode samarbejde på tværs i administrationen og på brug af fleksibel arbejdstidstilrettelæggelse.
- Der har været afholdt 2 seminarer for alle TAP med fokus på samarbejde og psykologisk tryghed som led i udviklingen af godt samarbejde og gode praksisser.
- Der er fokus på onboarding af unge medarbejdere.

#### Politik og Samfund

- Der er fokus at planlægge undervisningen for at reducere presset på 'unge' VIP'er og få at øge deres muligheder for meritering.
- På baggrund af den seneste trivselsmåling er der nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde med krænkelser.
- I instituttets APV-handlingsplan for 2023 indgår øget tilstedeværelse som et indsatsområde.

#### Sociologi og Socialt arbejde

- I forbindelse med MUS-samtaler ekspliciteres instituttets værdigrundlag ift. barsels- og forældreorlov.
- Det er tydeliggjort for ph.d.-stipendiater, at udlandsophold også kan være flere kortere ophold.

#### Business School

- Work-life-balance indgår i APV 2022, hvor tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og arbejdsområde for den enkelte medarbejder er fokusområde via :A) Dialog på MUS-samtale omkring medarbejderens nuværende arbejdsopgaver, ønsker og prioritering for fremadrettede arbejdsopgaver, B) Dialog på teammøder omkring arbejdsopgaver- og mængde samt prioritering, C) Dialog på 1:1 møder mellem medarbejder og teamleder omkring arbejdsopgaver- og mængde samt prioritering.
- I AAUBS-strategi 2023- 2017 indgår "karriereudvikling" som strategisk fokusområde. Som del af strategien udarbejdes en "Code of Conduct".

#### Juridisk Institut

- Der afholdes online check-in med 14. dages interval, da det opleves at give værdi for medarbejderne.



- Der er fokus på at styrke samarbejdet og planlægning i forskningsgrupper med henblik på at reducere sårbarheden og udnytte ressourcerne bedst muligt. Der er et særskilt fokus på ph.d.-stipendiater, så de får genkendelige opgaver men med respekt for meriteringskravene.
- Work-life balance har været et kontinuerligt punkt i APV-arbejdet.

### **Internationalisering**

Valg af internationalisering begrundes ofte med ønsket om at understøtte diversitet og tværfaglighed i forskningsmiljøerne, som styrker forskningen og konkurrenceevnen. Udfordringer med internationalisering kan påvirke mulighederne for funding og internationale samarbejder. Valget om at arbejde med internationalisering begrundes i visse tilfælde med, at enheden har en stor andel internationale medarbejdere, hvorfor skabelsen af et inkluderende miljø kræver opmærksomhed.

#### **Kultur og Læring**

- Der er særlig opmærksomhed på hele rekrutteringsprocessen ift. at udbrede opslag internationalt, herunder gennem SoMe.
- Fokus på at rekruttering og fastholdelse af internationale medarbejdere med et en særlig opmærksomhed på onboardingprocessen.

#### **Politik og Samfund**

- Der arbejdes med engelsk skriftlig kommunikation samt mødeafvikling på engelsk.

#### **Business School**

- Via AACSB- OG EFMD-medlemskab arbejdes der på at opbygge et internationalt faglig og ledelsesmæssigt netværk.

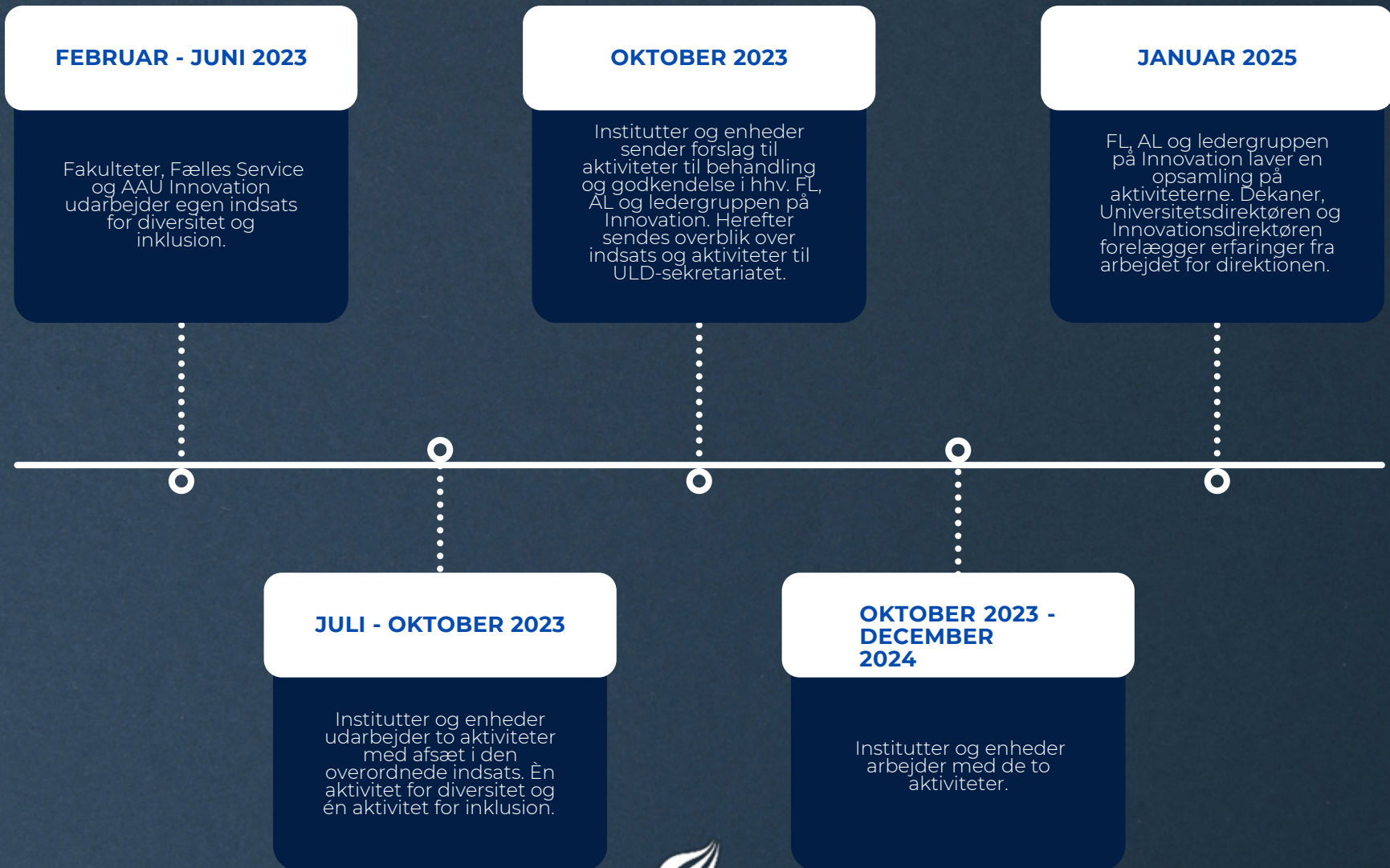
#### **Juridisk Institut**

- Der er fokus på udlandsophold og netværksdannelse for yngre medarbejdere.
- Der er fokus på at tilknytte internationale forskere og gæsteforelæsere samt international publicering.



# Procesbeskrivelse

Indsatser for diversitet og inklusion på AAU





### **Punkt 3: Universitetsreformen (20 minutter)**

Det indstilles, at FSU drøfter den kommende universitetsreforms konsekvens for organisationen.

### **Punkt 4: Drøftelse af fortrolighed i samarbejdsudvalget (20 minutter)**

Det indstilles, at FSU har en drøftelse omkring fortrolighed i samarbejdsudvalg, med udgangspunkt i vedlagte 'Udtalelse vedrørende pålæg af tavshed' fra uddannelses- og forskningsstyrelsen.

Rektoratet på Aalborg Universitet  
Cc: Camilla Skjødt Jakobsen, [csj@adm.aau.dk](mailto:csj@adm.aau.dk)

## Udtalelse vedrørende pålæg af tavshed

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har behandlet en sag vedrørende Aalborg Universitets (AAU) praksis for pålæg af tavshedspligt for dets medlemmer af universitetets hovedsamarbejdsudvalg.

Styrelsen modtog en henvendelse af 1. juli 2022 vedrørende et pålæg af tavshedspligt for medlemmer af hovedsamarbejdsudvalget.

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen har behandlet sagen som led i styrelsens tilsyn med universiteterne, jf. universitetslovens § 1, stk. 2, efter delegation fra uddannelses- og forskningsministeren, jf. herved § 7, stk. 1, nr. 1, i bekendtgørelse nr. 979 af 24. juni 2022 om delegation af uddannelses- og forskningsministerens beføjelser til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen.

Som sagen er oplyst for styrelsen, pålagde AAU medlemmer af universitetets hovedsamarbejdsudvalg tavshedspligt i forhold til materiale vedrørende lukning og udflytning af uddannelser, der blev behandlet på et ekstraordinært hovedsamarbejdsudvalgsmøde den 22. november 2021.

Styrelsen bemærker, at denne praksis af AAU benævnes aftalt fortrolighed, jf. herved tillæg af 5. april 2022 til hovedsamarbejdsudvalgets forretningsorden om proceduren for håndtering af fortrolighed i hovedsamarbejdsudvalget.

Styrelsens udtalelse forholder sig til, hvorvidt AAU's praksis for at pålægge tavshedspligt for medlemmer af hovedsamarbejdsudvalg er i overensstemmelse med gældende ret.

Styrelsens udtalelse består af konklusion i afsnit 2, afgrænsning i afsnit 3, sagsfremstilling i afsnit 4, sagens faktum i afsnit 5, reglerne i afsnit 6 og styrelsens vurdering i afsnit 7.

## 2. Konklusion

Offentligt ansatte har tavshedspligt. Ansatte må således ikke videregive fortrolige oplysninger, som de får adgang til i forbindelse med deres arbejde, til uvedkommende.

Pålæg af tavshedspligt for offentligt ansatte skal ske inden for rammerne af forvaltningslovens § 27, stk. 5, jf. lovbekendtgørelse nr. 433 af 22 april 2014. Det

24. april 2023

**Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen**  
Center for Jura og  
Institutionspersonale

Haraldsgade 53  
2100 København Ø  
Tel. 7231 7800

[www.ufm.dk](http://www.ufm.dk)

CVR-nr. 3404 2012

Sagsbehandler  
Daniel Paulsen  
Tel. 72 31 82 71  
[dgp@ufm.dk](mailto:dgp@ufm.dk)

Ref.-nr.  
63550

betyder, at der kun kan pålægges tavshedspligt med hensyn til oplysninger, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i forvaltningslovens § 27, stk. 1-4.

Af tillæg af 5. april 2022 til hovedsamarbejdsudvalgets forretningsorden på AAU fremgår, at formanden og næstformanden for hovedsamarbejdsudvalget kan aftale fortrolighed om et dagsordenspunkt på hovedsamarbejdsudvalgsmødet, hvis ledelsen eller medarbejdersiden ønsker det. Endvidere angiver AAU i redegørelse af 26. august 2022, at tavshedsplæg for medlemmerne af AAU's hovedsamarbejdsudvalg alene reguleres i Statens Samarbejdsaftale og ikke af forvaltningslovens § 27, stk. 5.

Styrelsen bemærker, at det fremgår af forvaltningslovens § 27, stk. 5, at der kun kan pålægges tavshedspligt med hensyn til oplysninger, når det er nødvendigt at hemmeligholde oplysninger for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1-4. Dette medfører, at tavshedsplæg ikke kan aftales ud over de anførte tavshedspligtsgrunde i § 27, stk. 1-4. De forvaltningsretlige rammer for tavshedsplæg fremgår imidlertid ikke tydeligt i forretningsordenen.

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

Det medfører efter styrelsens opfattelse, at AAU's aftalebaserede procedure for plæg af tavshedspligt for medlemmerne af hovedsamarbejdsudvalget skaber tvivl om, hvorvidt forvaltningslovens § 27, stk. 5, følges ved plæg af tavshedspligt. Det finder styrelsen beklageligt.

Styrelsen opfordrer på den baggrund AAU til at justere tillægget til hovedsamarbejdsudvalgets forretningsorden om proceduren for håndtering af fortrolighed i hovedsamarbejdsudvalget, så forretningsordenen tydeliggør de forvaltningsretlige rammer for plæg af tavshedspligt efter forvaltningslovens § 27, stk. 5.

Styrelsen bemærker, at medlemmerne af hovedsamarbejdsudvalget blev pålagt tavshedspligt i forhold til materiale vedrørende lukning og udflytning af uddannelser, der blev behandlet på AAU's ekstraordinære hovedsamarbejdsudvalgsmøde den 22. november 2021.

Styrelsen finder, at AAU på anmodning burde have begrundet pålægget med henvisning til rette retsgrundlag i forvaltningsloven § 27, stk. 5. Styrelsen anmoder AAU om at give klagerne en begrundelse for plæg af tavshed, men finder ikke derudover anledning til at foretage sig yderligere.

### 3. Afgrænsning

Om Uddannelses- og Forskningsstyrelsens tilsynsforpligtelse skal det bemærkes, at hvor en egentlig rekursmyndighed som udgangspunkt har pligt til at realitetsbehandle enhver henvendelse eller klage, har en tilsynsmyndighed med et legalitets-tilsyn alene pligt til at behandle en sag, hvis der er en vis sandsynlighed for, at gældende ret ikke er overholdt. Det vil sige, at styrelsen har pligt til at behandle henvendelser, hvor der er en nærliggende sandsynlighed for, at institutionen ved at tilsidesætte ikke uvæsentlige retssikkerhedsgarantier har begået kvalificeret

retsbrud, såkaldte ”klare og utvivlsomme tilsidesættelser af enkeltpersoners rettigheder”.

Uddannelses- og Forskningsstyrelsens tilsyn skal sikre, at universiteterne følger lov om universiteter, jf. lovbekendtgørelse nr. 778 af 7. august 2019, og anden lovgivning med tilknytning til institutionens virksomhed, herunder forvaltningsloven.

Styrelsen har på den baggrund fundet anledning til at se på AAU's hovedsamarbejdsudvalgs nedskrevne praksis for pålæg af fortrolighed, såkaldt ”aftalt fortrolighed”, og hvorvidt denne praksis er i overensstemmelse med reglerne for pålæg af tavshedsforpligt efter forvaltningslovens § 27, stk. 5. Endvidere har styrelsen forholdt sig til AAU's begrundelse for pålæg om tavshed for medlemmerne af hovedsamarbejdsudvalget ved det ekstraordinære hovedsamarbejdsudvalgsmøde den 22. november 2021.

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

Styrelsen har derimod ikke fundet anledning til at behandle, om pålæg af fortrolighed for medlemmerne af hovedsamarbejdsudvalget ved det ekstraordinære hovedsamarbejdsudvalgsmøde var inden for rammerne af forvaltningslovens § 27, stk. 5.

#### **4. Sagsfremstilling**

Ved e-mail af 1. juli 2022 (med bilag) modtog Uddannelses- og Forskningsstyrelsen en klage fra Frederik Hertel, Bendt Torpegaard Pedersen og Morten Ejrnæs (klagerne) over tavshedspålæg i forhold til medlemmer af AAU's hovedsamarbejdsudvalg.

Ved e-mail af 6. juli 2022 (med bilag) anmodede Uddannelses- og Forskningsstyrelsen AAU om en udtalelse over klagen. Ved e-mail af 26. august 2022 (med bilag) sendte AAU bemærkninger til styrelsen.

Ved e-mail af 30. august 2022 (med bilag) sendte Uddannelses- og Forskningsstyrelsen AAU's udtalelse til klagerne og anmodede i den forbindelse om eventuelle bemærkninger. Ved e-mail af 22. september 2022 (med bilag) sendte klagerne bemærkninger til styrelsen.

Ved e-mail af 29. september (med bilag) sendte Uddannelses- og Forskningsstyrelsen klagers bemærkninger til AAU og anmodede om eventuelle bemærkninger. Ved e-mail af 24. oktober 2022 (med bilag) sendte AAU supplerende bemærkninger til styrelsen.

Ved e-mail af 3. november 2022 (med bilag) sendte Uddannelses- og Forskningsstyrelsen AAU's supplerende bemærkninger til klagerne og anmodede om eventuelle bemærkninger. Ved e-mail af 21. november 2022 orienterede klagerne styrelsen om, at klagerne ikke havde yderligere bemærkninger.

#### **5. Sagens faktum**

Ved e-mail af 1. juli 2022 indsendte klagerne en klage til styrelsen om pålagt tavshedspligt for medlemmerne af AAU's hovedsamarbejdsudvalg ved det ekstraordinære hovedsamarbejdsudvalgsmøde den 22. november 2021 i forhold til materia-

le vedrørende lukning og udflytning af uddannelser. Af klagen fremgik blandt andet:

*"Klage over pålæg om fortrolighed vedr. Aalborg Universitets (AAU) plan om lukning og udflytning af uddannelser*

*Baggrund:*

*I de seneste år er der sket besparelser og omlægninger af arbejdet på Aalborg Universitet, og i to tilfælde er drøftelserne om organisatoriske og personalemæssige ændringer foregået i direktion og bestyrelse, mens samarbejdsudvalg kun har fået forelagt planerne og har fået pålæg om, at oplysningerne skulle behandles fortroligt, hvilket der efter vores mening hverken er belæg for i forvaltningsloven eller andre love. I disse to tilfælde har det ført til at TR-repræsentanterne ikke har kunnet drøfte planerne med medarbejderne i de berørte afdelinger og deres tillidsrepræsentanter. Hensigten med denne klage er derfor at få præciseret, at der ikke kan pålægges TR-repræsentanter eller andre ansatte tavshedspligt ud over, hvad der er hjemmel til i lovgivningen.*

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

*Dokumentation for pålæg om fortrolighed i forbindelse med Udflytningsplanen for AAU:*

*AAU skulle som andre videregående uddannelsesinstitutioner udarbejde et oplæg til, hvorledes aftalen "Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark" af 25. juni 2021 kunne udmøntes i den enkelte institution. I forbindelse med drøftelsen i HSU af direktionens oplæg til institutionsplan i Hovedsamarbejdsudvalget den 22. november 2021 blev medlemmerne af HSU pålagt fortrolighed omkring planen trods protester fra medlemmer af udvalget.*

*[...]*

*Vi vil derfor gerne klage over, at det for HSU til mødet den 22. november 2021 fremlagte materiale blev stemplet fortroligt, og diskussionerne om det blev pålagt fortrolighed og ikke har måttet drøftes hverken inden for eller uden for AAU."*

Ved e-mail af 26. august 2022 bemærkede AAU blandt andet:

*I klagen benyttes to begreber, nemlig "fortrolighed" og "tavshedspligt". I den forbindelse er det relevant at skelne mellem de to begreber. Tavshedspligten er den der fx følger af forvaltningslovens § 27, som der henvises til i klagen. Fortrolighed angår de tilfælde, hvor der er indgået en aftale mellem partnerne om fortrolighed, som ikke er omfattet af forvaltningslovens regler om pålagt tavshedspligt.*

*Klagerne skriver, at der i henhold til forvaltningslovens § 27, stk. 5 kun kan pålægges offentligt ansatte tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1-4. Endvidere skriver klagerne, at ingen af disse hensyn, ses at være til stede i den foreliggende sag.*

Aalborg Universitet er enig i, at tavshedspligt alene kan pålægges i overensstemmelse med reglerne i forvaltningslovens § 27.

Fortroligheden på HSU-mødet den 22. november 2021, som der klages over, var dog ikke pålagt med henvisning til forvaltningslovens § 27, men som følge af aftalt fortrolighed, hvilket uddybes i det følgende. Aalborg Universitet vil som følge deraf ikke gå yderligere ind i en konkrete juridiske vurdering af, hvorvidt emnet på HSU-mødet den 22. november 2021 kunne være omfattet af reglerne i forvaltningslovens § 27 stk. 5 om pålagt tavshedspligt.

[...]

#### **Procedure om fortrolighed i HSU**

Det er Statens Samarbejdsaftale, som regulerer rammerne for samarbejdsudvalg i staten og deres arbejde og drøftelser. Endvidere arbejder HSU på Aalborg Universitet efter HSU's forretningsorden.

Der er ikke noget til hinder for, at et samarbejdsudvalg kan aftale fortrolighed i relation til en konkret drøftelse.

[...]

På HSU-mødet den 26. april 2022 udmøntede disse drøftelser sig i en konkret aftale om "Procedure for håndtering af fortrolighed i HSU" (**Bilag A**)... Det er besluttet, at proceduren skal være et tillæg til HSU's forretningsorden. I proceduren skelnes der ligeledes mellem den aftalte fortrolighed og den tavshedspligt, som følger af forvaltningslovens § 27.

Der foreligger således på nuværende tidspunkt en klar procedure omkring håndtering af fortrolighed i HSU, som er indgået af HSU og som nu er en del af HSU's forretningsorden. Det bemærkes, at det er flertallet af medlemmerne i HSU, som har ønsket en procedure om fortrolighed i HSU.

[...]

I relation til mødet i HSU den 22. november 2021, og punktet vedr. "Høring af institutionsoplæg til udflytning og reduktion af optag", blev det aftalt, at det pågældende punkt skulle behandles fortroligt på dette tidspunkt i processen. Fortroligheden betød, at punktets indhold alene måtte drøftes med de øvrige medlemmer af HSU. Denne aftale blev indgået af formandskabet for HSU, det vil sige rektor og næstformanden, som er en af medarbejderrepræsentanterne i HSU. Den konkrete aftale om fortrolighed på mødet den 22. november 2021, er således i overensstemmelse med den på daværende tidspunkt igangværende drøftelse i udvalget om fortrolighed og senere aftalte "Procedure for håndtering af fortrolighed i HSU", som nu er en del af HSU's forretningsorden.

[...]

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

*I relation til HSU-mødet den 22. november 2021 er der således tale om aftalt fortrolighed i formandskabet, og ikke tavshedspligt pålagt efter forvaltningslovens § 27 stk. 5...”*

Med fortrolighed henviser AAU til tillægget til AAU's hovedsamarbejdsudvalgs forretningsorden om proceduren for håndtering af fortrolighed i hovedsamarbejdsudvalget. Af tillægget fremgår blandt andet:

**”Hvornår er fortrolighed relevant?**

*Fortrolighed omkring et punkt på dagsordenen og dets indhold kan være relevant i sjældne situationer, hvor drøftelsen for eksempel skal ske tidligt som led i en konkret proces og derved inden det er klarlagt, om processen bliver en realitet. Hensynet er her dels at sikre beslutningsprocessen og dels at undgå at skabe usikkerhed blandt medarbejderne, før beslutningen er truffet.*

*Som eksempler på processer, hvor fortrolighed kan være relevant, kan nævnes tilrettelæggelse af afskedigelsesrunder eller større reorganiseringer.*

**Hvad medfører det, at der er aftalt fortrolighed?**

*Hvis der er aftalt fortrolighed omkring et punkt på dagsordenen, medfører dette, at punktet holdes fuldt fortroligt, indtil det aftalte tidspunkt for ophør af fortrolighed. Fortroligheden omfatter det forhold, at emnet er på dagsordenen, indholdet af punktet og eventuelle drøftelser i HSU i den forbindelse.*

*Hvis der er aftalt fortrolighed, må punktet ikke drøftes med TR-kolleger, kollegaer eller andre. Punktet må dog gerne drøftes med den pågældendes TR-suppleant og indbyrdes mellem medlemmerne af HSU, ligesom et medlem af HSU i fortrolighed må konsultere sin faglige organisation (hovedorganisationen).*

**Hvordan er proceduren, hvis der aftales fortrolighed?**

*Hvis ledelsen eller medarbejdersiden ønsker fortrolighed i forhold til et konkret punkt på dagsordenen, følges denne procedure:*

- 1. Formanden for HSU aftaler med næstformanden, at punktet er omfattet af fortrolighed. Denne drøftelse sker senest samtidig med godkendelse af dagsordenen.*
- 2. Formanden for HSU aftaler desuden med næstformanden, hvor længe punktet skal være fortroligt.*
- 3. Det markeres tydeligt på sagsfremstillingen, at punktet er fortroligt. Sagsfremstillingen skal desuden indeholde en begrundelse for fortroligheden og tidspunktet for ophør af fortrolighed.*

**Hvad gælder i øvrigt i forhold til tavshedspligt?**

*Der henvises desuden til § 10 i forretningsordenen for HSU, hvoraf det fremgår, at HSU's medlemmer har den tavshedspligt, der følger af forvaltningsloven § 27, for eksempel når en oplysning ved lov eller anden gyldig bestemmelse er betegnet som fortrolig, eller når det i øvrigt er nødvendigt at*

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

*hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til institutionens eller private interesser.*

Om forholdet mellem AAU's hovedsamarbejdsudvalgs praksis for såkaldt aftalt fortrolighed og forvaltningslovens § 27 om tavshedspligt bemærker klagerne ved e-mail af 30. august 2022 blandt andet:

*"AAU hævder, at man ikke behøver at overholde Forvaltningslovens regler om, hvornår der kan pålægges tavshedspligt, fordi man har aftalt fortrolighed omkring disse drøftelser. Til dette skal det anføres:*  
*a. Det er ikke muligt gennem aftaler ("aftalt fortrolighed") at sætte forvaltningslovens bestemmelser ud af kraft. Der skal være hjemmel med en eksplicit, specifik begrundelse, med henvisning til hvad der kan falde ind under § 27, stk. 1-4. Ellers er tavshedsplæg ikke gyldigt. "Retskildemæssigt er forvaltningsloven præceptiv" Schaumburg-Müller, S. s.114). Det betyder, at HSU ikke kan lave aftaler, der sætter forvaltningsloven ud af kraft."*

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

AAU bemærkede ved e-mail af 29. september 2022 blandt andet følgende til klagernes bemærkninger af 30. august 2022:

*"Som det er redegjort for i Aalborg Universitets udtalelse af 26. august 2022, skelnes mellem den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og som kan pålægges indenfor rammerne heraf og det forhold, at parter i anden sammenhæng aftaler fortrolighed. Dette er i overensstemmelse med Samarbejdssekretariatets vejledning, hvor de bekræfter, at et samarbejdsudvalg i konkrete sager, kan aftale fortrolige drøftelser for en begrænset periode.*

*Aalborg Universitets Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) har hidtil haft den praksis, at formandskabet i HSU har aftalt hvorvidt enkelte konkrete emner skulle drøftes i fortrolighed. Et formandskab som repræsenterer både ledelsesrepræsentanterne og medarbejderrepræsentanterne."*

## **6. Reglerne**

Reglerne om tavshedspligt for personer i den offentlige forvaltning er reguleret i § 27 i forvaltningsloven. Om pålæg af tavshedspligt fremgår det af forvaltningslovens § 27, stk. 5:

*"Stk. 5. Inden for den offentlige forvaltning kan der kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i stk. 1-4."*

I forarbejderne til forvaltningsloven, jf. Folketingstidende 1985-1986, tillæg A, Lovforslag nr. L 4, s. 170-171 (forarbejderne til forvaltningsloven), uddybes forvaltningslovens § 27, stk. 5. Heraf fremgår blandt andet:

*"Inden for den offentlige forvaltning kan der efter bestemmelsen i stk. 2 [nuværende stk. 5] kun pålægges tavshedspligt med hensyn til en oplysning, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige*



*hensyn til bestemte offentlige eller private interesser. Efter bestemmelsen vil det således være muligt ved tjenestebefaling, stempning af dokumenter m.v. at specificere hvilke oplysninger eller dokumenter, der er omfattet af tavshedspligten.*

*Om baggrunden for denne bestemmelse henvises til de almindelige bemærkninger ovenfor under pkt. 8 g.”*

Under punkt 8 g i de almindelige bemærkninger i forarbejderne til forvaltningsloven fremgår følgende om baggrunden for forvaltningslovens § 27, stk. 2 (nuværende § 27, stk. 5):

*”Justitsministeriet finder endvidere, at det er af væsentlig betydning, at det i forvaltningsloven præciseres, at en forvaltningsmyndigheds ledelse ikke vilkårligt vil kunne pålægge de ansatte tavshedspligt, men at det alene gyldigt vil kunne ske, såfremt det er nødvendigt at hemmeligholde et dokument eller en oplysning for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser.*

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

*En bestemmelse herom er derfor foreslået indsat i § 27, stk. 2, i det foreliggende lovforslag.”*

Om forvaltningslovens § 27, stk. 5, angives i litteraturen<sup>1</sup> blandt andet:

*”Tavshedspligten er nærmere reguleret i forvaltningslovens § 27. En central bestemmelse er her stk. 5, der fastsætter, at en forvaltningsledelse ikke kan pålægge tavshedspligt ud over de hensyn, der er opregnet i paragraffen... Der skal for det første være tale om et væsentligt hensyn, hvilket selvfølgelig ikke er særlig præcist, men det indikerer dog, at tavshedspligt ikke kan pålægges i forhold til bagateller. For det andet må et pålæg eller en indskærpelse kun varetage de interesser, der er nævnt i paragraffen. En forvaltningsledelse kan således præcisere, hvad tavshedspligten nærmere kan indebære, f.eks. for forskere, men må ikke gå herudover, uanset hvad begrundelsen i øvrigt måtte være.*

[...]

*Retskildemæssigt er forvaltningsloven præceptiv på den måde, at man ikke kan aftale sig ud af den.”*

## 7. Styrelsens vurdering

Uddannelses- og Forskningsstyrelsen skal indledningsvist påpege, at pålæg af tavshedspligt for offentligt ansatte skal ske inden for rammerne af forvaltningslovens § 27, stk. 5. Det betyder, at der kun kan pålægges tavshedspligt med hensyn til oplysninger, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i forvalt-

---

<sup>1</sup> Schaumburg-Müller, S. (2022): Kapitel 3. Forskeres ytringsfrihed i Forskningsfrihed (Andersen, H., Mortensen, B. og Rosenmeier, M. (red.), s. 113-114.

ningslovens § 27, stk. 1-4. Dette medfører, at tavshedspålæg ikke kan aftales ud over de anførte tavshedspligtsgrunde i forvaltningslovens § 27, stk. 1-4.

Styrelsen bemærker, at der af tillæg af 5. april 2022 til hovedsamarbejdsudvalgets forretningsorden på AAU fremgår, at der er tale om en aftalebaseret procedure for pålæg af tavshedspligt for medlemmerne hovedsamarbejdsudvalg. Styrelsen bemærker endvidere, at den fastsatte procedure for tavshedspålæg er baseret på en aftale mellem AAU's hovedsamarbejdsudvalgs formand og næstformand, hvis ledelsen eller medarbejdersiden ønsker det, og at tavshedspålægget således ikke er knyttet op på forvaltningslovens § 27, stk. 5. Yderligere bemærker styrelsen, at AAU i deres bemærkninger af 26. august 2022 har angivet, at proceduren for håndtering af fortrolighed i hovedsamarbejdsudvalget reguleres i Statens Samarbejdsaftale og ikke er omfattet af forvaltningslovens § 27.

De forvaltningsretlige rammer for tavshedspålæg fremgår således ikke tydeligt i forretningsordenen.

Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen

Det medfører efter styrelsens opfattelse, at AAU's aftalebaserede procedure for pålæg af tavshedspligt for medlemmerne hovedsamarbejdsudvalg skaber tvivl om, hvorvidt forvaltningslovens § 27, stk. 5, følges ved pålæg af tavshedspligt. Det finder styrelsen beklageligt.

Som nævnt fremgår det af forvaltningslovens § 27, stk. 5, at der kun kan pålægges tavshedspligt med hensyn til oplysninger, når det er nødvendigt at hemmeligholde den for at varetage væsentlige hensyn til bestemte offentlige eller private interesser som nævnt i forvaltningslovens § 27, stk. 1-4.

Styrelsen opfordrer på den baggrund AAU til at justere tillægget til hovedsamarbejdsudvalgets forretningsorden om proceduren for håndtering af fortrolighed i hovedsamarbejdsudvalget, så de gældende rammer for pålæg af tavshedspligt inden for den offentlige forvaltning efter forvaltningslovens § 27, stk. 5, tydeliggøres.

Styrelsen bemærker afslutningsvist, at medlemmerne af hovedsamarbejdsudvalget blev pålagt tavshedspligt i forhold til materiale vedrørende lukning og udflytning af uddannelser, der blev behandlet på AAU's ekstraordinære hovedsamarbejdsudvalgs møde den 22. november 2021.

Styrelsen har ikke foretaget en vurdering af, om den aftalte fortrolighed på AAU's hovedsamarbejdsudvalgs møde den 22. november 2021 var i overensstemmelse med rammerne for tavshedspligten efter forvaltningslovens § 27, stk. 5. Styrelsen bemærker dog, at der efter forvaltningslovens § 27, stk. 4, nr. 5, er tavshedspligt vedrørende offentlige interesser, herunder offentlige myndigheders interne beslutningsprocesser.

Styrelsen finder dog, at AAU på anmodning burde have begrundet pålægget med henvisning til rette retsgrundlag i forvaltningsloven § 27, stk. 5. Styrelsen anmoder AAU om at give klagerne en begrundelse for pålæg af tavshed, men finder ikke derudover anledning til at foretage sig yderligere.

Med venlig hilsen



Daniel Grøn Paulsen

Specialkonsulent

**Uddannelses- og  
Forskningsstyrelsen**

## **Punkt 8: Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU (5 minutter)**

Det indstilles, at FSU kort drøfter hvordan informationer og beslutninger fra dagens møde skal videreformidles til organisationen

## **Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)**

Eventuelle punkter