

SSH FSU (SSH FSU)

07-12-2023 09:00 - 12:00

Ks 3/4.130 - Darwin

Information:Sagsnummer: 2023-234-00809

Sagsbehandler: Clara Borgstad

Mødedeltagere : Deltagere: Rasmus Antoft, Bendt Torpegaard Pedersen, Jens Kirk, Palle Steen Hansen, Jesper Lindgaard Christensen, Frederik Hertel, Rikke Ørngreen, Søren Lindhardt, Clara Borgstad (referent)

Gæster: Chefkonsulent Tina Strandvig (Punkt 7)

Afbud: Jette Kollerup Bangsø, Lotte Brunø

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden.	1
Punkt 3: Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne (30 minutter)	
Punkt 4: Evaluering af arbejdsmiljøseminar d. 21. november.(15 minutter).	1
Punkt 5: Evaluering af FSU's arbejde i 2023 (15 minutter)	2
Punkt 6: Mødeplan for kommende år (10 minutter)	3
Punkt 7: Status på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet for 2023.	4
Punkt 8: Orienteringspunkter (10 minutter)	4
Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)	5

Punkt 1: Godkendelse af dagsorden

Det indstilles, at FSU godkender dagsordenen

Punkt 3: Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne (30 minutter)

Jf. FSUs årshjul skal udvalget på sit sidste årlige møde drøfte hvoreledes man på fakultetet har opnået at arbejde med de strategier og målopfyldelse som fakultetet har haft.

Det indstilles, at FSU drøfter status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområderne.

Bilag:

- Status på forskningsområdet, bemærk at publikationsdata er frem til 2020
- Status på indsatsområder fra fakultetsberetningen

Punkt 4: Evaluering af arbejdsmiljøseminar d. 21. november (15 minutter)

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsfremstilling til møde i FSU den 7. december 2023

Evaluering af årligt arbejdsmiljøseminar på SSH d. 21. november, 2023

Indstilling

Det indstilles, at FSU drøfter:

- Ros og kritik af arbejdsmiljøseminaret
- Hvordan der bedst kan samles op på seminaret i 2024

Sagsfremstilling

SSH afholdte sit årlige arbejdsmiljøseminar d. 21. november, med deltagelse af institutledere, sekretariatschefer, arbejdsmiljørepræsentanter og FSUs medlemmer. Temaet for seminaret var *'Det gode samarbejde i samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen'*. Medlemmerne fra FSU som deltog på dagen, bedes venligst komme med feedback til:

- Emnet for seminaret
- Oplæg og oplægsholdere
- Gruppeøvelserne, herunder spørgsmålene
- Udbyttet af dagen
- Andet relevant for planlægning af kommende års arbejdsmiljøseminar

Punkt 5: Evaluering af FSU's arbejde i 2023 (15 minutter)

Fakultetssamarbejdsudvalget på SSH har nu fungeret som et samlet organ i to år nu, udvalget bedes derfor evaluere hvordan de oplever samarbejdet, mødestruktur og lign., og hertil hvilken læring rådet bør tage med sig i 2024.

Punkt 6: Mødeplan for kommende år (10 minutter)

Der fastsættes årligt en mødeplan for FSUs ordinære møder. Til inspiration er der vedlagt FSU's årshjul.

Det indstilles, at FSU fastlægger en foreløbig plan for hvilke temaer, der bør drøftes på næste års møder.

Årshjul for FSU SSH 2023

Januar

- Konsolidering af udvalget
- Gennemgang af forretningsorden

April (Med deltagelse af Arbejds miljørepræsentanter)

- Drøftelse af sygefraværsstatistikker
- Tilfredshed og trivsel i form af trivselsbarometer (Kun i lige år)
- Opsamling på arbejdsmiljøseminar afholdt d. 21. november 2021

Juni

- Opfølgning på gennemførelse af MUS, på baggrund af survey til SSH medarbejdere
- Opsamling på arbejdet med koordinerede indsatser for diversitet og inklusion
- Drøftelse af forslag til årligt arbejdsmiljøseminar

September

- Opsamling på arbejdsmiljødrøftelse og APV-handleplan fra institutter

Oktober

- Budget og indtægtsramme på SSH

Oktober

- Årligt arbejdsmiljøseminar

December

- Status på udviklingen på uddannelses- og forskningsområdet
- FSU's rolle i organisationen og evaluering af udvalgets arbejde
- Status på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet
- Mødeplan for kommende år

På hvert møde:

- Kommunikationen mellem HSU, FSU og SAU

På hvert møde, hvis relevant:

- Arbejdspladsens nuværende situation
- Udvikling og forventet udvikling i den økonomiske situation
- Strukturændringer på arbejdspladsen, særligt hvis de berører beskæftigelsen
- Beslutninger der berører medarbejdernes arbejdes tilrettelæggelse og ansættelsesforhold
- Udbud og udlicitering

På endnu ikke definerede møder (tilpasses AAU proces)

- Generel drøftelse af personalepolitik, herunder f.eks. politikker for kompetenceudvikling
- Strategidrøftelse af Viden for Verden 2022-2026, samt eventuel fakultetsstrategi
- FSUs kommunikation til organisationen

Kan frit distribueres
Til drøftelse

Sagsnr.: 2023-021-01976

Sagsfremstilling til møde i FSU på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet den 7. december 2023

Status på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet for 2023

Indstilling

Det indstilles, at FSU tager den forelagte status til orientering og drøfter, hvordan udvalget kan bidrage til at fremme diversitet og inklusion på Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet (SSH).

Bilag

Bilag 1: AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026.

Bilag 2: Inklusionsmåling på SSH.

Sagsfremstilling

Med udgangspunkt i AAU's strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026, arbejdes der med *diversitet* og *inklusion* som universitetets to fokusområder. Formålet er dels at sikre en divers medarbejdersammensætning, dels en inkluderende kultur. Til at understøtte fokusområderne er der udvalgt tre indsatsområder i form af *rekruttering og karriereudvikling*, *organisationsudvikling* og *work-life balance*, som hver har tilhørende tre aktiviteter, jf. bilag 1. Nedenfor gøres der status på implementering af handleplanen.

Indsatsområde 1: Rekruttering og karriereudvikling

Formålet med indsatsområdet er at reducere bias og øge ledelseskompetencer i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser, samt sikre diversitet blandt potentielle, fremtidige ledere på AAU.

Ubevist bias i rekrutteringsprocessen

Ubevidst bias er en af de største udfordringer i rekrutteringsprocessen, når det kommer til at sikre en divers medarbejdersammensætning. Derfor er der igangsat et pilotprojekt med at reducere ubevidst bias før, under og efter ansættelsessamtalen. Det betyder bl.a., at udvalgte ansættelsesudvalg neutraliserer stillingsopslag, anonymiserer ansøgninger, vægter udvælgelseskriterier, bruger spørgerammer og ser en video om de situationer, hvor ubevidst bias kan komme til udtryk i rekrutteringsprocessen.

Mentorordning for VIP og TAP

Der er indført en mentorordning, som henvender sig både til det videnskabelige og teknisk administrative personale. Ordningen bygger på gruppementoring – det vil sige én mentor til mellem fire og seks mentees. Gruppementoring giver deltagerne mulighed for sparring fra mentor såvel som andre mentees. Ordningen er etableret som et tolv måneders pilotprojekt med opstart i marts 2023 og med 50 deltagere.



Måltal for kønssammensætningen for den øverste ledelse

AAU har opdateret sine måltal for kønssammensætning i den øverste ledelse, som betyder, at bestyrelsens eksterne medlemmer skal have en 50/50 fordeling af mænd og kvinder inden udgangen af 2026. I den øvrige ledelse, svarende til direktion, prodekaner, institutledere og administrative ledere, skal der være tre ekstra kvinder, svarende til en absolut forbedring på 5 procentpoint og en relativ forbedring på 20 procent flere kvinder. Måltallet skal opfyldes senest den 31. december 2026 og indfries inden for universitetets nuværende stillinger.

Indsatsområde 2: Organisationskultur

Formålet med indsatsområdet er at skabe en inkluderende kultur på AAU.

Diversitets- og inklusionstræning

Som en del af AAU diversitets- og inklusionstræning tilbydes alle ansatte en workshop i henholdsvis *ubevidst bias*, *inkluderende ledelse*, *inkluderende sprog og kommunikation* og *kulturel intelligens*. Siden maj 2022 er der udbudt 20 workshops.

Inklusionsmåling

Der er gennemført en inklusionsmåling, som måler medarbejdernes oplevelse af inklusion på AAU. Målingen består af en spørgeskemaundersøgelse samt to fokusgruppeinterviews i hhv. Aalborg og København for i alt 16 deltagere. Målingen viser, at AAU er en arbejdsplads med høj grad af venlighed, respekt og frihed, men hvor få tager ansvar for at inkludere dem, som oplever andre udfordringer end majoriteten. Se mere i bilag 2 om resultaterne for SSH.

Tiltag på fakultets-, institut- og afdelingsniveau

På baggrund af inklusionsmålingens resultater har fakulteter og enheder fået til opgave at lave en koordineret indsat for diversitet og inklusion. Med afsæt heri skal institutter og afdelinger igangsætte én aktivitet for diversitet og én for inklusion. Formålet er at forankre AAU's arbejde med diversitet og inklusion bredt i organisationen ved at få leder- og medarbejderrepræsentanter til at forholde sig til de oplevede udfordringer og på den baggrund iværksætte tiltag med en forbedrende effekt.

Principper for sprog på AAU

Inklusionsmålingen viser, at især internationale medarbejdere ikke oplever at blive inkluderet på universitetet som følge af sprogbarrierer. Derfor har direktionen truffet beslutning om, at AAU's sprogprincipper skal bygge på parallelsproglighed med henblik på at forbedre mulighederne for rekruttering, tilknytning, inklusion og trivsel for medarbejdere og studerende på AAU. De økonomiske og organisatoriske forudsætninger skal afdækkes af to arbejdsgrupper for hhv. 'en parallelsproglig arbejdsplads' og en 'parallelsproglig undervisnings- og studiemiljø' og en referencegruppe mhp. at sikre organisatorisk inddragelse.

Øvrige indsatser

Foruden implementering af handleplanen arbejder ULD med en række øvrige tiltag som beskrevet nedenfor.

Kvindernes Internationale Kampdag

AAU fejrede Kvindernes Internationale Kampdag den 8. marts 2023 med arrangementet 'Er kampen køn?' gennem oplæg og debat fra forskere, debattører og kvindelige erhvervsledere. Formålet var at kommunikere om universitetets arbejde med ligestilling og vigtigheden af området. Arrangementet blev holdt på universitetets campus i København og overværet af ca. 200 deltagere samt H.K.H. Kronprinsesse Mary.

Taskforcen for Diversitet, Inklusion og Ligestilling

ULD-formanden har deltaget i en taskforce for diversitet, inklusion og ligestilling, som rektorkollegiet nedsatte i 2021 med henblik på at udvikle initiativer, der kan fremme kønsdiversitet i forskning. Taskforcen har udarbejdet otte anbefalinger, som Rektorkollegiet tiltrådte den 15. august 2023. Anbefalingerne omhandler inklu-



derende ledelse og sprog, fordeling af ikke-forfremmende opgaver, transparente kriterier for ekspertlister, udvalgsarbejde og tilgængelige data og kan implementeres af universiteterne enkeltvis eller i fællesskab. Implementering af anbefalingerne er i gang med at blive prioriteret i relation til AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet.

Kønsdimension i forskning

ULD-sekretariatet har i samarbejde med Danske Universiteter og SDU planlagt og afholdt konferencen *Gender Dimension in Research* på AAU's campus i København den 17. maj 2023. På konferencen blev der givet eksempler på, hvordan forskningskvaliteten styrkes ved at indtænke diversitet, inklusion og intersektionalitet i den metodiske tilgang. Desuden blev der vist evidens for sammenhængen mellem diversitet i forskerhold og metode samt muligheden for at fremme nye videnskabelige gennembrud. På konferencen deltog universitetsledelserne, nationale fonde samt funding- og forskningsrådgivere.

Sagsbehandler(e)

Tina Strandvig, tist@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet
27. november 2023

STRATEGISK HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

Gender Equality Plan 2022-2026



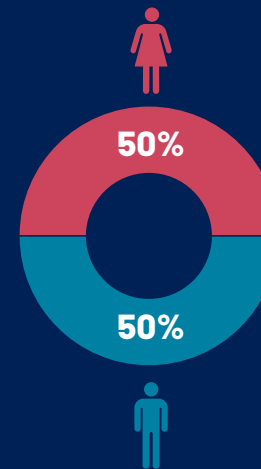
Forord

Ligestilling og diversitet er en kerneværdi for Aalborg Universitet (AAU). Vi har ambitioner om at være en *divers* og *inkluderende* organisation. En organisation, der anser forskellighed som en styrke, og som tør gå nye veje for at skabe en inkluderende kultur.

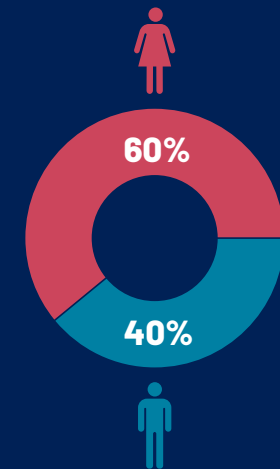
Ligestilling og diversitet udgør en del af fundamentet for universitetets strategi *Viden for Verden 2022-2026*. For med det bliver universitetet i stand til at tiltrække og fastholde talenter, som øger kvaliteten af universitetets forskning, uddannelse og vidensamarbejde. Ligestilling og diversitet er dermed en forudsætning for at lykkes som et missionsdrevet universitet – et AAU der leverer svar på samtidens globale udfordringer.

Siden 2017 har vi arbejdet målrettet med at fremme ligestilling og diversitet på AAU. Vi har gjort fremskridt, men der er stadig arbejde foran os. Vi bærer alle nøglen til forandring. Med den kan vi åbne døren til en organisation, hvor alle har de samme muligheder for at udvikle og udfolde sit faglige potentiale, og hvor vi sammen har forudsætningerne for at skabe stærke løsninger på store udfordringer.

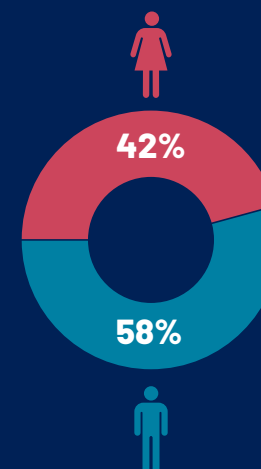
STUDERENDE



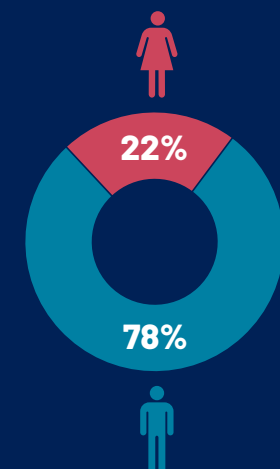
AC-TAP



ADJUNKT



PROFESSOR



Baggrund for handleplanen

UDVALGET FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET

På Aalborg Universitet er arbejdet med ligestilling og diversitet forankret i Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD), der har ansvaret for strategiudvikling, monitorering og afrapportering af området. Udvalget ledes af et direktionsmedlem og repræsenterer ledelses- og medarbejderniveau og refererer til direktionen og bestyrelsen.

BAGGRUNDSANALYSE AF LIGESTILLINGS-OMRÅDET PÅ AALBORG UNIVERSITET

I 2017 fik udvalget udarbejdet rapporten "Ligestillings- og diversitetsindsatser på AAU – perspektiver, tilgange og tendenser" i et samarbejde med universitetets Forskningscenter for Ligestilling og Diversitet (EDGE). Rapporten kortlagde tidligere indsatser, præsenterede tal fra organisationen og viderebragte synspunkter fra medarbejdere og ledere. Rapporten dannede baggrund for "AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2017-2021".

AAU'S STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET 2017-2021

AAU's strategiske handleplan 2017-2021 bestod af 5 indsatsområder og 27 handlinger, som skulle implementeres i perioden 2018-2021. I figuren til højre ses udvalgte større aktiviteter, som universitetet har gennemført i strategiperioden for at fremme ligestilling og diversitet på AAU.



UDVALGTE INDSATSER I STRATEGIPERIODEN 2017-2021

Organisations-udvikling	Work-life balance	Rekruttering og ansættelse	Kvinder i ledelsen	Internationalisering
Handleplaner på fakultets- og institutniveau	Strategi for barselstiltag	Analyse og screening af stillingsopslag	Podcastserie "Videnskabsmænd og er også kvinder"	Support ifm onboarding og relocation
Oplæg i råd og udvalg	Video-testimonial om work-life balance	Workshops i ubevidst bias	Event "Kvinde - kend din karriere"	Netværksaktiviteter
Integreret del af lederintro		Søgekomitéer	Politik og måltal for kønsbalance i ledelsen	Kulturtræningsprogram
Tema for AAU's lederdag 2021		Mentorordning for forskere i starten af karriereforløbet		

Fokus, indsatser og aktiviteter

UNIVERSITETETS STRATEGISKE HANDLEPLAN FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET FOR 2022-26

AAU's strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2022-2026 bygger videre på arbejdet i den forrige strategiperiode. Som noget nyt omfatter strategien også det teknisk-administrative personale og de studerende og adskiller sig således fra sidste strategiperiode, hvor initiativerne var målrettet det videnskabelige personale.

FOKUSOMRÅDER

I strategiperioden 2022-2026 vil universitetet arbejde med to overordnede fokusområder for en række nye indsatsområder og aktiviteter; diversitet og inklusion. Med fokus på diversitet ønsker universitetet at sikre en bred repræsentation af medarbejdere og studerende med hensyn til køn, alder, nationalitet og etnicitet mv. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i arbejdet med rekruttering og karriereudvikling.

Med fokus på inklusion ønsker universitetet at sikre, at medarbejdere indgår i et ligeværdigt fællesskab, hvor den enkelte bliver anerkendt for sine kompetencer, perspektiver og potentialer. Dette er et vigtigt opmærksomhedspunkt i forhold til universitetets organisationskultur samt medarbejders og studerendes trivsel.

FOKUSOMRÅDER, INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER I DEN STRATEGISKE HANDLEPLAN 2022-26

Fokusområde	Diversitet	Inklusion	
Indsatsområde	Rekruttering og karriereudvikling	Organisationskultur	Work-life balance
Aktivitet	Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	Inkluderende sprog og kommunikation	Forslag til livsfasepolitikker
	Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser	Inkluderende ledelse	Forslag til fleksible arbejdsvilkår
	Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	Inkluderende forhold for personer med særlige behov	Forslag til fleksible modeller for udlandsophold

INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Universitetet har valgt indsatsområdet *rekruttering og karriereudvikling* for at fremme diversiteten og ligestillingen i organisationen. Aktiviteterne under indsatsområdet har til formål at reducere ubevidst bias i rekrutterings- og forfremmelsesprocesser samt sikre en bred repræsentation af talentmasse i organisationens ledelsespipeline.

For at fremme inklusionen har universitetet valgt indsatsområderne *organisationskultur* og *work-life balance*. Universitetet vil skabe bevidsthed om inkluderende sprog og ledelse samt afdække universitetets forhold med henblik på at sikre inklusion uanset fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser, religion mv. Universitetet vil derudover arbejde med at skabe *work-life balance* gennem livsfasepolitikker, fleksible arbejdsvilkår og fleksible modeller for udenlandsophold.

Forankring af ansvar

FORANKRING AF INDSATSOMRÅDER OG AKTIVITETER

Den strategiske handleplan forankres på tre forskellige niveauer; universitets-, fakultet- og institut/afdelingsniveau.

Der foretages en årlig opfølgning på handleplanen med henblik på at sikre, at alle aktiviteter fortsat er relevante at arbejde med.



FORANKRING AF ANSVAR FOR IMPLEMENTERING AF DEN STRATE- GISKE HANDLEPLAN 2022-2026

Indsatsområde/aktiviteter	Universitets- niveau	Fakultets- niveau	Institut/afde- lingsniveau
Rekruttering og karriereudvikling			
Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser	X	X	X
Reduktion af bias i forfrem- melsesprocesser	X	X	X
Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter	X	X	X
Organisationskultur			
Inkluderende sprog og kommunikation	X	X	X
Inkluderende ledelse	X	X	X
Inkluderende forhold for personer med særlige behov	X		
Work-life balance			
Forslag til livsfasepolitikker	X		
Forslag til fleksible arbejdsvilkår	X		
Forslag til fleksible modeller for udlandsophold	X		

Uddybning af aktiviteterne

Indsatsområde: Rekruttering og karriereudvikling

Formål: Reducere bias og øge ledelseskompetencer i rekruttering- og forfremmelsesprocesser, samt sikre diversitet blandt potentielle, fremtidige ledere på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udarbejdes nye skabeloner til stillingsopslag, som appellerer til en bredere ansøgerskare. • Der udarbejdes modeller for inkluderende ansættelsesprocesser, som reducerer ubevidst bias. • Der udbydes workshops, som øger bevidstheden om og giver værktøjer til at håndtere ubevidst bias i f.eks. rekrutteringsprocesser. 	<p>HR-afdelingen udvikler nye skabeloner til stillingsopslag.</p> <p>ULD udvikler modeller for inkluderende ansættelsesprocesser.</p> <p>ULD udbyder workshops i ubevidst bias.</p>
<p>Reduktion af bias i forfremmelsesprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der foretages en gennemgang af kvalifikationskrav for alle stillingskategorier og eventuelt justering, såfremt de direkte eller indirekte fremmer forskelsbehandling eller stereotyper. • Der arbejdes systematisk med karriereplanlægning for bl.a. at fremme kønsligestillingen, f.eks. i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. • Der etableres en mentorordning for det videnskabelige og det teknisk-administrative personale med henblik på sparring om karriereudvikling. 	<p>Institutter og afdelinger gennemgår i samarbejde med HR-afdelingen kvalifikationskrav til stillingskategorier.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger drøfter, hvordan de kan øge diversiteten ifm. karriereplanlægning.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer MUS-konceptet.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en mentorordning for VIP og TAP.</p>
<p>Kompetenceudviklingsforløb for ledelsestalenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udvikles et kompetenceudviklingsforløb for potentielle ledere for bl.a. at fremme kønsligestillingen. Forløbene er rettet mod: <ul style="list-style-type: none"> • Institutledere/administrative chefer • Sekretariatschefer/sektionsledere/områdeledere 	<p>HR-afdelingen udarbejder forslag til kompetenceudviklingsforløb.</p> <p>Institutter/afdelinger udvælger medarbejdere og opfordrer dem til at deltage.</p>



Indsatsområde: Organisationskultur

Formål: Skabe grundlaget for en inkluderende kultur på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Reduktion af bias i rekrutteringsprocesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der skabes bevidsthed om stereotyper i tekst og billeder, f.eks. gennem workshops om inkluderende kommunikation. • Der udbydes kurser i god skriftlig og mundtlig kommunikation, f.eks. i god e-mail og mødekultur. • Der foretages en gennemgang af universitetets designguide ift. at inkludere personer med f.eks. synsnedsettelser. • Der udarbejdes forslag til inklusion af internationale medarbejdere i universitetsudvalg. • Der igangsættes tiltag for at inkludere non-binære personer, f.eks. ift. blanketter og skemaer. 	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende kommunikation.</p> <p>AAU Kommunikation gennemgår designguiden og foretager eventuelle justeringer.</p> <p>ULD laver forslag til inklusion i universitetsudvalg.</p> <p>HR-afdelingen udarbejder forslag til inklusion af non-binære personer.</p>
<p>Inkluderende ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der udbydes workshops i inkluderende ledelse. • Der igangsættes tiltag på fakultets-, institut- og afdelingsniveau ved f.eks. at synliggøre rollemodeller, udvælge ligestillings- og diversitetsrepræsentanter eller sætte måltal for diversitet i ledelse og seniorstillinger. • Der arbejdes systematisk med inkluderende ledelse, f.eks. i lederudviklingssamtaler og "360 graders evalueringer". 	<p>ULD udbyder workshops i inkluderende ledelse.</p> <p>Fakulteter/institutter/afdelinger igangsætter lokale tiltag med udgangspunkt i Lederdagen 2021.</p> <p>HR-afdelingen opdaterer konceptet for LUS og "360 graders evaluering".</p>
<p>Inkluderende forhold for personer med særlige behov</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af universitetets forhold i relation til: <ul style="list-style-type: none"> • Inklusion af personer med fysiske, kognitive, psykiske og sensoriske funktionsnedsettelser, f.eks. gennem universelt design. • Inklusion af personer med behov relateret til deres religion som f.eks. madforhold, toiletforhold, bederum mv. • Der gennemføres en inklusionsmåling på AAU. 	<p>HR-afdelingen udarbejder kortlægningen i samarbejde med CAS og Forskningsgruppen for Universelt design.</p> <p>Inklusionsmålingen gennemføres af et eksternt konsulentfirma.</p>

Indsatsområde: Work-life balance

Formål: Skabe en fleksibel, inkluderende og familievenlig arbejdsplads på AAU.

Aktivitet	Leverancer
<p>Forslag til livsfasepolitikker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der tilgodeser medarbejdere i alle livsfaser. • Der udarbejdes en "livsfasepolitik". 	<p>ULD- laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til en "livsfasepolitik".</p>
<p>Forslag til fleksible arbejdsvilkår</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves en kortlægning af <i>best practice</i>-tiltag, der bidrager til øget fleksibilitet. • Der udarbejdes en politik/retningslinjer for fleksibelt arbejde på AAU. 	<p>ULD laver kortlægningen.</p> <p>ULD udarbejder forslag til fleksibilitet på AAU.</p>
<p>Forslag til fleksible modeller for udlandsophold</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der laves fleksible modeller for udlandsophold, der tilgodeser medarbejdere, som af hensyn til familielivet og andre forhold, har vanskeligt ved at gennemføre et udlandsophold. 	<p>ULD laver forslag til fleksible modeller.</p>



Punkt 8: Orienteringspunkter (10 minutter)

- Dekanens orientering
- Besøg af arbejdstilsynet på DPS
- Kommunikation fra mødet til HSU, SU'er og AMIU

Punkt 9: Eventuelt (5 minutter)

Eventuelle punkter