

HANDLEPLAN FOR DIVERSITET, LIGESTLLING OG INKLUSION 2030

APPENDIX A TVÆRGÅENDE INDSATSER



AARHUS
UNIVERSITET



INDHOLD

INDSATS 1: BEDRE RAMMER FOR MEDARBEJDERE MED SMÅ BØRN.....	2
INDSATS 2: STYRKET LEDELSE AF MANGFOLDIGE MEDARBEJDERGRUPPER.....	3
INDSATS 3: TYDELIGE RAMMER FOR SPROG OG INTERKULTUREL KOMMUNIKATION.....	4
INDSATS 4: RESPEKTFULD OMGANGSTONE OG ADFÆRD	5
INDSATS 5: UDVIDET DATAGRUNDLAG FOR ARBEJDET MED DIVERSITET, LIGESTILLING OG INKLUSION	6

Indsats 1: Bedre rammer for medarbejdere med små børn

Baggrund

Det er en bredt anerkendt og velbeskrevet problemstilling, at familieforhold kan have stor betydning for arbejdsliv og karriereudvikling. Det gælder i særlig grad i forbindelse med at stifte familie og have små børn i den tidlige karriere. At sikre tidssvarende og attraktive rammer for medarbejdere der skal på barsel, eller som har mindre børn, er derfor af stor betydning; både for den enkelte medarbejder og for universitetets evne til at tiltrække og tilknytte dygtige medarbejdere.

Mål

Lang sigt

AU har en tydelig familiepolitisk ramme, der – med afsæt i lovgivningen og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter – styrker medarbejderes muligheder for at skabe en bedre balance mellem arbejde og familie. Det betyder:

- At medarbejdere på AU med familieforpligtelser i forhold til små børn oplever at blive inkluderet og støttet i arbejdsliv og karriereudvikling.
- At ledere har et tydeligt grundlag for deres ledelse af medarbejdere, der skal på barsel, eller som har små børn.

Mål

Kort sigt

Aktivitet 1 er gennemført ved udgangen af 2026.

Aktiviteter

Indsatsen indeholder fire aktiviteter, der hver omhandler en kendt problemstilling i relation til arbejde og familieforhold. Inden for hver aktivitet afdækkes og beskrives udfordringer, og der udarbejdes anbefalinger til løsninger.

Aktivitet 1: Barselsfundsmodeller

Aktivitet 2: Gode rammer for barsel (kultur såvel som fysiske forhold)

Aktivitet 3: Udlandsophold, konferencedeltagelse og miljøskitte i den tidlige forskerkarriere

Aktivitet 4: Arbejdstilrettelæggelse

Ansvar

Der etableres en arbejdsgruppe for hver af de fire aktiviteter. Universitetsledelsen godkender sammensætning af arbejdsgrupperne samt kommissorium for arbejdet. Arbejdsgrupperne inddrager relevante erfaringer fra bl.a. fakulteterne og administrationsenhederne.

Hver arbejdsgruppe udarbejder anbefalinger, som kvalificeres i AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg. Herefter præsenteres anbefalingerne for universitetsledelsen som et beslutningsoplæg, der også indeholder forslag til det videre arbejde. Projektledelsen af indsats 1 varetages af Universitetsledelsens Stab.

Tidslinje

Den første aktivitet starter i 2026. Herefter er det forventningen, at der igangsættes og afsluttes en aktivitet om året, så alle aktiviteter er gennemført ved udgangen af 2029.

Tema

Rekruttering – Karriereudvikling – Ledelse – Arbejdspladskultur

Indsats 2: Styrket ledelse af mangfoldige medarbejdergrupper

Baggrund Som en del af arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion har ledelsen på AU de seneste år deltaget i workshops om bl.a. ubevidste bias og involverende ledelsesprocesser. Det er nu tid til at imødekomme behovet for ledelsesmæssigt at understøtte en inkluderende arbejdspladskultur, der får det bedste ud af en mangfoldig medarbejderstab.

Mål
Lang sigt Ledernes kompetencer inden for ledelse af mangfoldige medarbejdergrupper er styrket gennem træning af deres evner til at få det bedste ud af forskelligheden og at handle på det, som kan være svært. Indsatsen bidrager samtidig til ledelsesopgaven med at skabe arbejdsmiljøer med en respektfuld omgangstone, hvor forskellige stemmer får plads og bliver hørt.

Mål
Kort sigt Der er udviklet et modul, som er klar til at blive udbudt ved udgangen af 2027.

Aktiviteter AU HR udvikler, med input fra fakulteterne, et nyt modul i ledelse af mangfoldige medarbejdergrupper. Modulet er frivilligt. Det henvender sig til både nye og erfarne ledere og har fokus på at skabe handlekraft hos den enkelte leder via træning i konkrete ledelsespraksisser, der understøtter en inkluderende arbejdspladskultur med plads til diversitet. For eksempel ved at inkludere emner som internationale medarbejdere, minoritetsgrupper, forskellige livsfaser/generationer, den gode omgangstone, sprog, konfliktløsning etc.

Et centralt element i modulet er at etablere en træningsarena, hvor deltagerne – med udgangspunkt i konkrete cases og dilemmaer – træner deres kompetencer ved at oversætte det, vi ved (teori, metoder etc.) til en konkret praksis. På kurset etableres læringsgrupper, hvor kollegial sparring og erfaringsudveksling bruges til at skabe refleksion over egen praksis. Forløbet inddrager forskning på området med særligt fokus på, hvordan man kan understøtte ansvarligt og handlekraftigt lederskab.

Ansvar AU HR planlægger og udvikler modulet med input fra fakulteterne, så modulet afspejler deres behov. Fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg samt et repræsentativt udvalg af både nye og erfarne ledere inddrages i at udforme relevante cases.

Tidslinje Indsatsen igangsættes i 2027. Modulet er færdigudviklet og vil blive udbudt fra 2028.

Tema Rekruttering – Karriereudvikling – **Ledelse – Arbejdspladskultur**

Indsats 3: Tydelige rammer for sprog og interkulturel kommunikation

Baggrund

AU stræber efter at være et internationalt, forskningsintensivt campusuniversitet, og det betyder bl.a., at der er en voksende andel internationale kolleger. Udviklingen i universitetets internationale profil har øget behovet for tydeligere rammer for sprog. Erfaringer viser, at uklare rammer og forventninger kan udfordre kommunikationen og løsning af opgaver og bidrage til spændinger mellem kollegaer, oplevelse af forskelsbehandling mv.

Mål

Lang sigt

- AU har klare rammer og forventninger til sprog,
- Færre oplever misforståelser og konflikt på baggrund af udfordringer knyttet til sprog og interkulturel kommunikation.
- Der sker en klar forventningsafstemning i forhold til sproglige kompetencer i forbindelse med rekruttering/ansættelse.

Mål

Kort sigt

Aktivitet 1 starter i 2026 og er gennemført ved udgangen af 2027.

Aktiviteter

Indsatsen indeholder tre aktiviteter:

Aktivitet 1: Sprogpolitik/principper for sprogbrug.

Aktivitet 2: Procedure og værktøjer for forventningsafstemning vedr. sprogkompetencer i forbindelse med rekruttering og ansættelse.

Aktivitet 3: Overblik over og videreudvikling af sprog- og interkulturelle tilbud på AU.

Ansvar

Der etableres en arbejdsgruppe for hver aktivitet med ansvar for at udvikle indholdet i aktiviteten. Arbejdsgrupperne inddrager videnpersoner og interessenter og med en særlig opmærksomhed på at indhente forskellige typer erfaringer. Arbejdsgruppernes anbefalinger beslutes af universitetsledelsen. Universitetsledelsens Stab har ansvar for aktivitet 1. AU HR har ansvar for aktivitet 2 og 3.

Tidslinje

Aktivitet 1: Opstart 2026 og forventes gennemført inden udgangen af 2027.
 Aktivitet 2: Opstart 2028 og forventes gennemført inden udgangen af 2028.
 Aktivitet 3: Opstart 2029 og forventes gennemført inden udgangen af 2029.

Tema

Rekruttering – Karriereudvikling – Ledelse – Arbejdspladskultur

Indsats 4: Respektfuld omgangstone og adfærd

Baggrund	AU har tydelige normer for respektfuld adfærd og kollegialt samspil i personalepolitikken (afsnit 2 og afsnit 7), men der er behov for at videreudvikle eksisterende tiltag og gøre normerne mere nærværende og anvendelige i hverdagen. Det skal ske ved at omsætte dem til velafprøvede og praksisnære tiltag, som understøtter respektfuld omgangstone og adfærd.
Mål Lang sigt	Der er en fælles kultur på AU, hvor respektfuld omgangstone og adfærd samt respekt for forskellighed er en naturlig del af hverdagen. Medarbejdere og ledere har fælles sprog og værktøjer til at håndtere svære situationer med tillid og ordentlighed.
Mål Kort sigt	Indsamlingen af eksempler og relevante data er gennemført inden udgangen af 2026.
Aktiviteter	I en involverende proces indsamles eksempler fra fakulteter, institutter og enheder på eksisterede eller afprøvede tiltag, der fremmer respektfuld omgangstone og adfærd, forebygger krænkende adfærd og håndterer konflikter. På grundlag af de indsamlede eksempler og erfaringer samt analyse af data fra bl.a. APV 2025 udarbejdes anbefalinger til konkrete tiltag, der kan styrke AU's samlede indsats samt forslag til implementerings- og kommunikationsaktiviteter.
Ansvar	AU HR har ansvar for indsatsen. Der nedsættes en arbejdsgruppe med både medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra VIP- og TAP-miljøer. Arbejdsgruppen har ansvar for at indsamle erfaringer og udarbejde anbefalinger, som forelægges universitetsledelsen.
Tidslinje	Opstart 2026 og forventes gennemført inden udgangen af 2027.
Tema	Rekruttering – Karriereudvikling – Ledelse – Arbejdspladskultur

Indsats 5: Udvidet datagrundlag for arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion

Baggrund	Der er et udbredt ønske om, at arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion på AU skal være datainformeret, og at data skal være lettilgængeligt for relevante interessenter. Der findes allerede i dag en Power BI-rapport om køn (m/k), som er baseret på data om ansatte fra HR-kuben, men der er en efterspørgsel på et udvidet datagrundlag, der afspejler en bredere tilgang til diversitet.
Mål Lang sigt	Relevante interessenter kan nemt og sikkert få opdaterede DEI-data om ansatte, så data kan bruges som vidensgrundlag til prioritering af strategiske og lokale indsatser og til løbende opfølgning.
Mål Kort sigt	Ved udgangen af 2026 er der udarbejdet én eller flere Power BI-rapporter og evt. et samlet dashboard, der udvider datagrundlaget for arbejdet med diversitet, ligestilling og inklusion. Relevante interessenter er identificeret og har adgang til rapporterne, og der er kommunikeret til interessenterne om rapporterne.
Aktiviteter	<p>AU HR Data og Digitalisering udarbejder et forslag til, hvilke data-typer det er muligt og relevant at fremstille i en Power BI-rapport. Det kan fx være alder og statsborgerskab, der indgår i HR-kuben samt, på sigt, løn og APV-data.</p> <p>Interessenter på fakulteterne og i enhedsadministrationen inddrages tidligt i processen bl.a. med henblik på at afdække, hvilke data som vil være brugbare for organisationen, hvordan data konkret anvendes, og om der er behov for kommunikation til brugere, fx lokale udvalg. Et udkast drøftes i AU's Diversitets- og ligestillingsudvalg. Herefter udvikles rapporter og eventuelt dashboard i Power BI.</p>
Ansvar	<p>AU HR, Data og Digitalisering har ansvar for indsatsen.</p> <p>Fakulteterne og enhedsadministrationen inddrages via de medarbejdere, der understøtter fakulteternes og enhedsadministrationens diversitets- og ligestillingsudvalg ("DEI-netværket").</p>
Tidslinje	Indsatsen igangsættes i 2026 og forventes afsluttet inden årets udgang.
Tema	Rekruttering – Karriereudvikling – Ledelse – Arbejdspladskultur