

**Health Gender Equality Committee (Health Gender
Equality Committee)**

09-06-2022 15:15 - 16:15

1265-238

Indhold

Punkt 1: Meeting Information	1
Punkt 2: For discussion: Potential members of The Advisory Panel - 15.15-15.30.....	1
Punkt 3: For discussion: Presentation of ideas for activities - 15.30-15.50.....	2
Punkt 4: For discussion: Fonds and prizes - 15.50-16.00.....	3
Punkt 5: For discussion: Qualification of the AU actions - 16.00-16.15.....	3
Punkt 6: EVs.....	4
Punkt 7: Læs selv: Referat fra konstituerende møde 25.04.2022.....	4
Punkt 8: Læs selv: Frafaldsundersøgelsen.....	5

Punkt 1: Meeting Information

Attendees: Dean Anne-Mette Hvas (chairperson); Head of Department Siri Beier Jensen (Department of Clinical Medicin); Associate Professor Ask Vest Christiansen (Department of Public Health), Clinical Professor Ida Vogel (Department of Clinical Medicin); Post.doc.Kristine Raaby Gammelgaard (Department of Biomedicin); Associate Professor Felicity Mae Davis (Department of Biomedicin); Head of Secretary Anni Mandrup Høeg (Department of Forensic Medicine); Student Maria Charlotte Konge Theilgaard (Medicin); Communications Officer Simon Fischel (HE COMM); secretary to the Committee Hanne Johansen (Deans Office)

Absent: Head of PhD Division Damian Hertoft Goldberg; Professor Ebbe Bødkjer (Department of Biomedicin); Clinical professor Henning Andersen(Department of Clinical Medicin);

Guests:

Punkt 2: For discussion: Potential members of The Advisory Panel - 15.15-15.30

It is recommended

-that Health Gender Equality Committee at table round suggest possible members of the Advisory Panel for gender Equality and discusses the composition of the panel as a whole

Background

According to the terms of reference the main role of the Advisory Panel for Gender Equality will be advising and qualifying selected initiatives with direct reference to Health Gender Equality Committee. Members of the panel are expected *to supplement* Health Gender Equality Committee with other perspectives, areas and personalities.

The members of the Advisory Panel for Gender Equality are identified and invited by Health Gender Equality Committee. The panel will consist of up to 10 members with different expertise and interests in gender equality.

The appointment period is 3 years and members can be reappointed.

Appendix 1: Kommissorium_Rådgivningspanel for ligestilling_HE 2022

Appendix 2: Terms of reference_Advisory Panel for Gender Equality_HE 2022

Item owner

Anne-Mette Hvas / Hanne Johansen

Proposals for Advisory Board members:

Punkt 2, Bilag 1: Proposals for Advisory Board members.docx

From Ida Vogel:		
Helle Thorning-Smith	<p>Helle Thorning-Schmidt er uddannet cand.scient.pol. fra Københavns Universitet og MA i europæiske studier. Hun har siden 2005 været medlem af Folketinget og i perioden 2005 til 2015 været partiformand for Socialdemokraterne.</p> <p>Hendes politiske karriere begyndte i 1999, da hun blev medlem af Europaparlamentet, hvor hun sad indtil til 2004. Hun blev opstillet til Folketinget i Østerbrokredsen i 2003, og er siden blevet valgt ved de efterfølgende valg 2005 (4.591 personlige stemmer), 2007 (49.926 personlige stemmer), 2011 (33.564 personlige stemmer) og 2015 (42.412 personlige stemmer).</p> <p>I perioden 3. oktober 2011 til 28. juni 2015 var Danmarks statsminister og efterfølgende fra 3. juli 2015 til 3. februar 2016 var 1. næstformand i Folketingets Præsidium.</p> <p>Fra 2016 og indtil udgangen af maj 2019 var Thorning-Schmidt direktør for Save the Children International med hovedsæde i London.</p> <p>Udgav i 2021 'Blondinens betragtninger', hvor hun skriver om sine erfaringer med spørgsmål om køn og ligestilling.</p>	 https://www.linkedin.com/showcase/helle-thorning-schmidt/?originalSubdomain=dk
Professor Jens Hjorth, Niels Bohr Institutet Københavns Universitet	<p>Astronom og professor. Forsker i bl.a. gammaglimt, mørkt stof og mørk energi samt universets dannelse, indhold og udvikling.</p> <p>Leder af Dark Cosmology Centre.</p> <p>Uddannet cand.scient. fra Aarhus Universitet i 1990, og læste herefter en Ph.D. samme sted, som han færdiggjorde i 1993. Postdoc ved Institute of Astronomy ved University of Cambridge.</p> <p>Medlem af Videnskabernes Selskab.</p> <p>2002: Descartes-prisen</p> <p>2004: Lundbecks Yngre Forskerpris</p> <p>2008: EliteForsk-prisen, Uddannelses- og Forskningsministeriet</p> <p>2017: Villum Kann Rasmussens Årslegat, Villum Fonden</p>	 https://nbi.ku.dk/ansatte/?pure=da/persons/183352

Professor Anja C. Andersen, Niels Bohr Institutet, KU	<p>Astronom og astrofysiker ved Niels Bohr Institutet i København. Hun har tidligere været tilknyttet Nordisk Institut for Teoretisk Fysik, men er nu tilknyttet Københavns Universitet, Dark Cosmolgy Centre. Hendes primære forskningsfelt er det kosmiske støvs termiske, dynamiske og kemiske rolle i sterneprocesser. Hun er i denne forbindelse ansvarlig for projektet "Cosmic Dust".</p> <p>Anja C. Andersen er en meget aktiv formidler af Astronomisk forskning, og har udgivet flere videnskabelige bøger. Desuden har hun deltaget i flere radio og tv-udsendelser. I foråret 2007 kvitterede hun med en foredragsrække "Stjernestøv og Galakser".</p> <p>Siden sommeren 2019 har hun været formand for Det Videnskabelige Råd i Foreningen lex.dk.</p> <p>2006: Rosenkjærprisen, P1 2008: Forskningsprisen, Dansk Magisterforening 2009: Mathildeprisen, Dansk Kvindesamfund (for at have sat sit præg på et ellers udpræget mandsdomineret felt og for sit store formidlingsarbejde af astrofysikken til især unge kvinder. 2016: H.C. Ørsted Medaljen i sølv (overrakt af SNU's præsident, professor Dorte Olesen, idet dronning Margrethe, der skulle have foretaget overrækkelsen, var blevet syg)</p>	 <p>https://nbi.ku.dk/ansatte/?pure=da/persons/143217 https://www.linkedin.com/in/anjacandersen/</p>
Erhvervskvinde og tidl. rådgiver Katja Iversen	<p>Erhvervskvinde, rådgiver, forfatter, tidligere direktør for organisationen Women Deliver. Hun ligger på top 20 af Apolitical's liste over verdens mest indflydelsesrige personer mht. ligestilling, og udgav i 2018 bogen Kvinde Kend Dit Netværk, hvor hun også blev udnævnt til Årets Dansker.</p> <p>Det første internationale job var i Rom, hvor hun boede i fire år. Siden fik hun arbejde som kommunikationschef i Sex & Samfund, haft sit eget kommunikationsbureau, arbejdet som kampagne og medie koordinator i FNs Befolkningsfond, UNFPA, og som chef for Strategisk Kommunikation og Advocacy i UNICEF. Derigennem fik hun kontakt til grundlæggeren af Women Deliver, Jill Sheffield, hvor hun blev CEO i 2014.</p> <p>Hun var i perioden 2014-2019 rådgiver til Clinton Global Initiative på sundhed og ligestilling. I 2018 blev hun medlem af Premierminister Trudeau's G7 Ligestillings Råd, og i 2019 af Præsident Macron's samme.</p> <p>Siden 2017 har hun siddet i bestyrelsen for Women@theTable, og været rådgiver til The Graca Machel Foundation.</p> <p>I 2017 blev hun udnævnt til UNILEVER's Global Sustainable Living Advisory Council, hvor hun stadig sidder. Hun sidder også på Global Health 50/50, og King's College's Women's Leadership Institute's Advisory Councils.</p> <p>I 2019 blev hun udnævnt til Copenhagen Goodwill Ambassador.</p>	 <p>https://www.linkedin.com/in/katjaiversen/</p>

From Felicity Mae Davis	Punkt 2, Bilag 1: Proposals for Advisory Board members.docx	
Assoc Prof Salah Elias	<p>My reasons for suggesting Salah are 3-fold:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. He has an longstanding commitment to ED&I issues 2. He recently led his Department to achieve their Silver Award in the SAGE Athena Swan program 3. His view of ED&I is an intersectional one, meaning that gender disparities do not exist in isolation and that race, culture, sexuality, neurodivergencies etc are topics that also need to be discussed. 	 https://www.southampton.ac.uk/biosci/about/staff/ske1r17.page
Postdoc Ea Høg Utoft, Institut for Statskundskab – AU	<p>Forskningsområder</p> <p>Arbejdsliv og arbejdsmarked > Kvinder på arbejdsmarkedet Sociale relationer > Køn Hverdagslivet (regulering og styring) > Ligestilling Filosofiske menneskeopfattelser > Feministisk filosofi Organisation og ledelse > Kultur og organisation Kommunikation > Kommunikation i organisationer Organisation og ledelse > Organisationsudvikling Erhvervsliv > Human Resource Management Erhvervsliv > Virksomhedens sociale ansvar Forskning i forskning > Forskningsledelse Forskning i forskning > Forskningsorganisering Forskning i forskning > Forskningspolitik Forskningsmetoder > Etnografi Forskningsmetoder > Kvalitative metoder</p> <p>Why is achieving a more equal gender balance at AU so hard?</p>	 https://www.linkedin.com/in/eauto/?originalSubdomain=dk <p>Also suggested as member of our Committee</p>

From Henning
Andersen

Punkt 2, Bilag 1: Proposals for Advisory Board members.docx

Klinisk professor
Hatice Tankisi, AUH

Neuropsykologi AUH

Tiltrædelsesforelæsning 3. marts 2022 (oprindeligt 1. dec. 2020)

https://health.au.dk/fileadmin/ingen_mappe_valgt/Hatice_Tankisi_invitation_Dansk.pdf

Erfaringer med forløb for studerende på forskningsåret:

<https://studerterforskning.dk/forskningsaar-om-neuropatisk-smerte/>



[https://pure.au.dk/portal/da/persons/hatice-tankisi\(2b3f7bfd-71e0-4e1e-9a63-62cf6d26d1ea\).html](https://pure.au.dk/portal/da/persons/hatice-tankisi(2b3f7bfd-71e0-4e1e-9a63-62cf6d26d1ea).html)

Composition of the Advisory Panel

The consultancy panel provides different perspectives on the implementation of gender equality at Health, based on practical and theoretical

experience from academia and society in general.

Punkt 2, Bilag 1: Proposals for Advisory Board members.docx

The panel is composed of persons with knowledge of gender equality, including persons with relevant national and international contacts and networks. Members may be internal as well as external experts from different disciplines and are not limited to the healthcare sciences. They may also include representatives of student- and employee groups (both academic and technical/administrative staff) who are not represented on the Committee for Gender Equality at Health.

Members are identified and invited by the Committee for Gender Equality at Health following approval of the composition of the panel by the faculty management team. It is expected that the panel will have up to ten members with different fields of expertise and interests within gender equality. The appointment period is three years, and the members may be reappointed.

Terms of references

Kommissorium: Rådgivningspanel for ligestilling

Formål

Rådgivningspanelet skal rådgive Health Ligestillingsudvalg i forhold til konkrete mulige indsatser og initiativer samt overordnede strategier og metoder til realisering af udvalgets formål som beskrevet i "Kommissorium for Health Ligestillingsudvalg".

Panelet nedsættes af Health Ligestillingsudvalg. Rådgivning og udredninger fra panelet rettes almindeligvis til Health Ligestillingsudvalg med henblik på at indgå i udvalgets ordinære arbejde, herunder udvalgets opgave ift. at bistå fakultetsledelsen på ligestillingsområdet.

Forventningen er, at panelet med dets samlede ekspertise og viden på ligestillingsområdet kvalificerer og udvikler opgaveløsningen i Health Ligestillingsudvalg.

Opgaver

Rådgivningspanelet rådgiver Health Ligestillingsudvalg og fakultetsledelsen om strategi og initiativer inden for ligestillingsområdet. Konkret rådgiver panelet om:

- Strategi for identifikation og afgrænsning af området og implementering af indsatser
- Strømninger og aktuelle drøftelser og hændelser – lokalt, nationalt og internationalt
- Metoder til indsamling af information og viden samt evaluering og fremstilling
- Synspunkter ift. mulige indsatser, aktiviteter og kommunikation

Panelet bidrager efter aftale til informationsmøder, symposier, konferencer, workshops mv.

Sammensætning

Rådgivningspanelet bidrager med forskelligartede synsvinkler på implementering af ligestilling på Health baseret på praktisk og teoretisk erfaring fra universitetsverdenen og det omgivende samfund.

Panelet sammensættes af personer med viden om ligestilling, herunder personer med relevante nationale og internationale kontakter og netværk. Medlemmer kan være interne såvel som eksterne fagpersoner fra forskellige discipliner ikke begrænset til sundhedsvidenskab og kan desuden inkludere repræsentanter for studenter- og medarbejdergrupper (både videnskabeligt og teknisk-administrativt personale), der ikke er repræsenteret i Health Ligestillingsudvalg.

Medlemmer identificeres og inviteres af Health Ligestillingsudvalg efter godkendelse af panelets sammensætning i fakultetsledelsen. Panelet forventes at have op mod 10 medlemmer med forskellige ekspertiser og interesser inden for ligestilling. Udpegningsperioden er 3 år, og medlemmerne kan genudpeges.

Møder og sekretariatsbetjening

Der afholdes årligt 1-2 møder med Health Ligestillingsudvalg. Rådgivningspanelet kan efter ønske også holde forberedende møder. Panelet sekretariatsbetjenes af fakultetssekretariatet på Health, der står for mødeforberedelse og bearbejdelse af endelige produkter, hvortil panelet bidrager med viden, input mv.

Godkendt af fakultetsledelsen d. XXX

Terms of reference: Consultancy panel for gender equality

Purpose

The consultancy panel will provide the Committee for Gender Equality at Health with advice in relation to concrete possible initiatives as well as more general strategies and methods to realise the purpose of the committee as described in the "Terms of reference for the Committee for Gender Equality at Health".

The panel is appointed by the Committee for Gender Equality at Health. Advice and reviews from the panel are ordinarily directed to the Committee for Gender Equality at Health with a view to being incorporated in the committee's ordinary work, including the committee's remit in relation to assisting the faculty management team in the area of gender equality.

It is expected that the panel's overall expertise and knowledge in the field of gender equality will qualify and help evolve the tasks carried out by the Committee for Gender Equality at Health.

Tasks

The consultancy panel advises the Committee for Gender Equality at Health and the faculty management team on strategy and initiatives within the area of gender equality. Specifically, the panel provides advice on:

1. Strategy for identification and delimitation of the area and implementation of initiatives.
2. Trends and current discussions and actions – locally, nationally and internationally.
3. Methods for collecting information and knowledge as well as evaluation and presentation.
4. Points of view in relation to possible initiatives, activities and communication.

The panel will, by agreement, contribute to information meetings, symposia, conferences, workshops, etc.

Composition

The consultancy panel provides different perspectives on the implementation of gender equality at Health, based on practical and theoretical experience from academia and society in general.

The panel is composed of persons with knowledge of gender equality, including persons with relevant national and international contacts and networks. Members may be internal as well as external experts from different disciplines and are not limited to the healthcare sciences. They may also include representatives of student- and employee groups (both academic and technical/administrative staff) who are not represented on the Committee for Gender Equality at Health.

Members are identified and invited by the Committee for Gender Equality at Health following approval of the composition of the panel by the faculty management team. It is expected that the panel will have up to ten members with different fields of expertise and interests within gender equality. The appointment period is three years, and the members may be reappointed.

Meetings and administrative support

One to two meetings are held with the Committee for Gender Equality at Health annually. The consultancy panel may also hold preparatory meetings if desired. The panel receives administrative support from the Dean's Secretariat at Health, which is responsible for meeting preparation and processing of final products to which the panel contributes knowledge, input, etc.

Punkt 3: For discussion: Presentation of ideas for activities - 15.30-15.50

It is recommended

- that Health Gender Equality Committee discusses and decides specific activities at faculty level 2023-25a

Background

Each faculty at AU will choose one activity at faculty level for the AU Action Plan 2023-25. This activity will be based on *our own assessment of needs and relevance*. Health Gender Equality Committee is asked to discuss and decide which activity to suggest to the faculty management team.

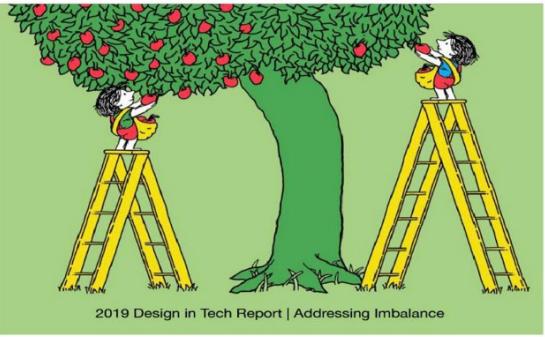
As contribution and inspiration to the discussion, Ida Vogel will present her ideas for activities at Health - see Appendix 1

Item owner

Anne-Mette Hvas/Ida Vogel/Felicity Mae Davis/Hanne Johansen

SUGGESTIONS FOR ACTIVITIES

	PERSON	SUGGESTION	COMMENTS
1	Anne-Mette Hvas	Gender neutral language	
2	Felicity Mae Davis	"Inclusive language"	Article attached : Elife – inclusive language
3	Damian A. Hertoft Goldberg	"The underrepresented gender"	<p>A general comment in relation to the rhetoric and the boards focus: I believe that the purpose of this board is to ensure that the right framework and processes are established/maintained so that <i>women and men</i> have equal opportunities.</p> <p>When we talk about gender equality at the faculty level, we need to be careful about emphasizing one gender over another.</p> <p>When we look at the research areas, there is a predominance of men in higher positions, but when we look at the faculty in general (the field of education, PhD, TAP, Administrations, etc.) the picture is not as black and white.</p> <p>Instead of talking about specific genders, I think we should talk about the underrepresented gender (in some cases women, in other cases men). Eg. relating to the proposal to focus on female role models. In this case I think we should be careful not go from one one-sided presentation to another. Role models are important for all genders.</p> <p>The rhetoric matters regarding the understanding of gender equality and which solutions we can/should recommend.</p> <p>When talking about underrepresentation instead of men vs. women, we speak from a common ground.</p>
4.	Henning Andersen	Broader look on equality: "Diversity"	<p>It is important to keep a broader look on the gender equality <i>including diversity</i> (ethnic/sexual etc) as this is part of the same problem.</p> <p>Also, diversity needs to be a highly prioritized focus at the University (at all levels).</p>

5.	Felicity Mae Davis	From focus on “equality” to focus on “equity”	<p>I <i>really</i> hope we can switch from the term (and mindset) of “equality” to “equity”. This is a complicated distinction, but is highlighted well by the cartoon below.</p> <p>In this example, providing 2 people with the same sized ladder and “access” to the same tree here doesn’t help when there are bigger structural biases. We need to be striving for <u>equity</u>.</p>
			 <p>2019 Design in Tech Report Addressing Imbalance</p> <p>Equality</p>  <p>2019 Design in Tech Report Addressing Imbalance</p> <p>Equity</p>
			<p><i>Comments from Ebbe Bødkjer:</i></p> <p>The discussion about equality vs equity is difficult. It would obviously be preferable if we could help eliminate the structural imbalances instead of seeking to compensate for them with opposing imbalances/biases.</p> <p>It is hard to imagine that deliberate biases will not inadvertently affect other groups.</p>
6.	Ebbe Bødkjer	Equal opportunities	<p>In addition to figures on whether there is equal representation, it will also be valuable to reflect on whether there are <i>equal opportunities</i> (which of course is much more difficult to measure). If there are equal opportunities but unequal representation, this indicates that the most important focus is to make AU / Health a more attractive workplace for both women and men.</p>

7.	Felicity Mae Davis	Inclusion	<p>It is important to focus on equity and diversity, but <i>also</i> inclusion. Once we hire people from underrepresented groups, the university has an obligation to ensure that they do not continue to be marginalized by the system. Department heads need to review and justify decisions with respect to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) space 2) resources 3) leadership opportunities 4) service obligations 5) mentorship 6) sponsorship for major nomination-based awards and also promotion
8.	Ida Vogel	First person to be addressed	<p>First person to be addressed at all meetings could be a woman - to pinpoint that women perceptions are a strategic priority</p>
			<p><i>Comments from Ebbe Bødtkjer:</i> I do not like the suggestion that at all meetings it should be a woman who speaks first. I think it is a great strength in the Danish research community that it is the quality of the arguments that weighs heaviest, and not titles or other formal matters. It is a quality we must stick to, and in that context it will be an unfortunate signal that gender decides who can speak (first).</p>
9.	Ida Vogel	Retaining women and men through the years with small children	<ol style="list-style-type: none"> 1. Have all meetings within 8-16:30 2. Address in writing and presentations that equality and diversity is STRATEGIC priority
			<p><i>Comment from Henning Andersen:</i> It may be better to have all meetings within 8.00 to 15.30 and then possibilities for short virtual meetings in the evening after 8.00 pm</p>
10.	Felicity Mae Davis	Leading by example	<p>One example of this done well is the University of Queensland and the Merle Pledge. It is an honesty based system, but on public record. Those who have taken the pledge commit to requesting gender equity as a condition of participation on any panel or conference. https://about.uq.edu.au/initiatives/sage-athena-swan#qt-sage_athena_swan_tabs-foundation-tabs-6</p>
11.	Ida Vogel	Diversity on the agenda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Take the discussion 2. Provide documents on what is needed for clinical associate professor, professorship mm. 3. Count % women every year: Deans/Academic council/Institute leaders/Professors/Assoc prof/TAP/All committees/Salary/gender
12.	Henning Andersen	Equal representation in all councils and boards with decision responsibility at AU and external	<p>Promote more equal representation in all councils and boards at AU with decision responsibility for promotions, funding etc. This could also be a requirement in collaborations with external boards/councils etc.</p>

13.	Felicity Mae Davis	Recruitment	<p>There are obvious ways to improve the recruitment process that the university has already adopted. However, many institutes around the world are now also assessing candidates on their service contributions to ED&I initiatives. Simple questions such as: "what do you see as the fundamental characteristics of organizations that create an inclusive environment?" or "what is your vision for equity, diversity and inclusion within academic institutes and how have you sought to achieve this?". This is a small and immediate change that can have big long-term consequences.</p> <p>I think we also need to have a "relative to opportunity" field in our recruitment form where people can explain things like parental leave but also (if they choose to) describe other factors that help to place their career in context (neurodivergency, socioeconomic, disability etc).</p>
14.	Henning Andersen	Rethink the classical "career path"	<p>Have a broader look on work environment in research groups. It is important to rethink the classical "career path" / tenure track for a researcher in such a way that less research during a few years does not lead to a "point of no return" without any possibility to reengage in a scientific career.</p> <p>This could be supported in many ways – e.g., by organizing research groups so that they are not dependent on one single strong person but rather with focus on having shared leadership securing more continued and robust leadership with funding supporting all researchers.</p>
15.	Ida Vogel	Providing female rolemodels	<ol style="list-style-type: none"> 1. Website with female professors / assoc prof 2. Share stories on how to combine work and family life (women and men) at home 3. Internationally address that womens health is understudied and women should be study objects as men 4. All studies from Health should be stratified by gender. All studies should in acknowledgement address the gender balance
16.	Ida Vogel	Advancing women	<p>Draw a map of all women on the way from phd-professors. Ask what support they need to potentially stay in the research environment. Do they have a sponsor?</p>
			<p><i>Comments from Ebbe Bødtkjer:</i> It is important to formulate as clear criteria as possible for what it takes to become an associate professor, professor, etc. However, there must be some elasticity in the criteria, so that it is still possible to make strategic decisions at the departments.</p>

17	Felicity Mae Davis	Investment	AU needs to invest in bringing in external experts to help to train faculty members (particularly leadership) on ED&I concepts but to also guide us as a committee. EDI advocacy often falls to the people who are underrepresented/marginalized (and least able to affect change). The university needs to form relationships with private diversity consultants (e.g., the Living Institute) for education and upskilling. It cannot rely on women and other underrepresented employees to educate intelligent colleagues on very fundamental concepts of inclusion and diversity.
----	--------------------	-------------------	--



EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION

A call to eradicate non-inclusive terms from the life sciences

Abstract Since the Black Lives Matter movement rose to mainstream prominence, the academic enterprise has started recognizing the systematic racism present in science. However, there have been relatively few efforts to make sure that the language used to communicate science is inclusive. Here, I quantify the number of research articles published between 2000 and 2020 that contained non-inclusive terms with racial connotations, such as “blacklist” and “whitelist”, or “master” and “slave”. This reveals that non-inclusive language is being increasingly used in the life sciences literature, and I urge the global academic community to expunge these archaic terms to make science inclusive for everyone.

AZIZ KHAN*

Historically, many terms are associated with racial connotations. In the tech world, the words “master” and “slave” are often used to refer to types of storages, circuits, databases or code, in which the slave type is subservient to the master. Other commonly used terms are “blacklist” and “whitelist” — where the blacklists are the problematic entities and whitelists are the good ones (*Alter et al., 2016*).

These, and several other archaic and non-inclusive terms, are also widely used in scientific manuscripts (*Baeckens et al., 2020; Herbiers, 2007; Houghton and Houghton, 2018*). In publishing, the term “blacklist” is used to filter out predatory journals and publishers from non-predatory and more trustworthy journals that are added to the “whitelist” (*Houghton and Houghton, 2018; Silver, 2017*). In the life sciences, the term “blacklist” is commonly used to represent problematic genomic regions, variations, genes, or proteins which need to be filtered out as an artifact or noise (*Wimberley and Heber, 2019; Maffucci et al., 2019; Collins et al., 2019; Wilfert et al., 2016*). For example, the ENCODE blacklist regions are a curated list of non-coding regions in the genome, which is used by the gene regulation community – including myself – as an essential quality filter when analyzing genomic and epigenomic data (*Amemiya et al., 2019*).

The terms “master” and “slave” are also frequently used in molecular biology to group transcription factors (TFs) or genes based on their function. For example, proteins that are at the top of the regulatory hierarchy and control key biological programs, such as determining a cell’s fate, are commonly named “master regulators” or “master TFs”. While some may argue that it is acceptable to use the term “master”, the problem gets worse when some researchers introduce “slave TFs” (*Ocone and Sanguinetti, 2011*).

Use of non-inclusive terms in life sciences literature is growing

To estimate the use of the terms blacklist/white-list and master/slave, I performed searches on the open-access repository Europe PMC which contains millions of biomedical research articles. A search for articles containing blacklist/white-list returned more than 2,000 articles published in more than 600 journals between 2000 and 2020 (*Figure 1*), with blacklist appearing more often (1,994 articles) than whitelist (439 articles).

The first use of the term “blacklist” dates back to the seventeenth century and has a long history of being used in the labor market (*Weir, 2013*). However, these terms started appearing in the biomedical literature around

*For correspondence:
azizk@stanford.edu

Competing interests: The author declares that no competing interests exist.

Funding: See page 3

Reviewing editor: Julia Deathridge, eLife, United Kingdom

© Copyright Khan. This article is distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution License](#), which permits unrestricted use and redistribution provided that the original author and source are credited.

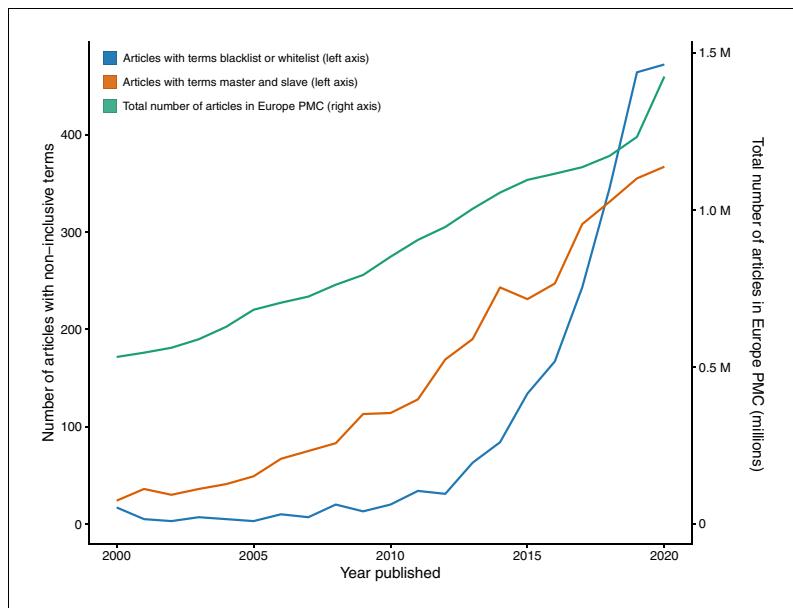


Figure 1. The growth of non-inclusive terms in the life sciences literature. The number of articles on Europe PMC containing the terms blacklist or whitelist (blue; left axis), containing the terms master and slave (orange; left axis), and the total number of articles on Europe PMC (green; right axis) between 2020 and 2000.

The online version of this article includes the following figure supplement(s) for figure 1:

Figure supplement 1. The number articles in the life sciences literature that just contain the term "master" or "slave".

the mid-nineteenth century. In 1899, an article in the journal *The Hospital* suggested maintaining a "whitelist" of firms that treat their employees fairly instead of a "blacklist" of firms with a bad reputation (*The Hospital*, 1899). Since then, the use of these non-inclusive terms has continued to grow (Figure 1).

The terms "master" and "slave" are also widely used in the scientific literature. A search for articles with both these terms found over 3,500 research articles published in more than 900 journals between 2000 and 2020 (Figure 1). Similar to blacklist and whitelist, the use of master and slave is growing with time. Furthermore, a search for "master TFs" or "master regulators" found more than 50,000 articles from 2000 to 2020, with their use increasing each year (Figure 1—figure supplement 1). This suggests that non-inclusive terms are becoming increasingly pervasive, and possibly the norm in the life sciences literature.

Most of the papers with non-inclusive terms were published in well-known journals, including multidisciplinary journals (such as *Nature*, *Nature Communications*, *PLOS One*, *PNAS* and *Scientific Reports*) and journals with broad scopes within the life sciences and medicine (such as

BMJ, *Cell*, *Cell Reports* and *eLife*). In addition to these multidisciplinary and broad-scope journals, the journals that used the terms "blacklist" or "whitelist" most often were *BMC Bioinformatics*, *Nature Genetics* and *Genome Research*, and the journals that used the terms "master" and "slave" most often were *Sensors*, *Optics Express*, *Scientific World Journal* and *BMC Bioinformatics*. Inevitably, larger journals (such as *Nature Communications*, *PLOS One*, *PNAS*, *Scientific Reports* and *Sensors*) tended to use these terms more often than small journals with fewer publications.

Let's expunge non-inclusive terms to make science inclusive for all

Following the Black Lives Matter protests the scientific community has spoken against the systematic racism in science and called for action to make science more diverse and inclusive (Barber et al., 2020; Cell Editorial Team, 2020; Eisen, 2020; Nature, 2020; Sanford, 2020; Stevens et al., 2021; Taffe and Gilpin, 2021). Yet, the growing use of such non-inclusive terms in scientific literature potentially reflects a racist research space that endorses and sustains the use of these terms. The more we use this language, the more it becomes a habit, and we need to act now to avoid passing this behavior on to future generations of scientists.

Some tech and governmental organizations, such as Google, GitHub, the UK National Cyber Security Center, among others Seele, 2020, are already replacing such terms that reflect a racist culture (Google, 2020; GitHub, 2020; Emme-a, 2020; Seele, 2020; Im, 2020). I urge the scientific community (including institutions, researchers, funders, learned societies, journals and others) to follow suit, and replace the terms blacklist/whitelist with excluded/included or deny/allow lists, and to use the terms primary and secondary instead of master and slave.

There are several other examples of non-inclusive terminologies that are used in the life sciences and beyond. For example, there are growing concerns over terms with racial etymology, such as "slave-making ants" — a slavery metaphor to describe ant behavior (Herbers, 2020; Herbers, 2007), or the word "noosing" to describe catching lizards, which reminds people of the racial lynchings of Black people in the United States (Cahan, 2020). A number of

plant and animal species also have non-inclusive names or are named after people who were known for their racist rhetoric (*Shiffman, 2019*).

Recently, the racially loaded term "quantum supremacy" was introduced to represent the power of quantum computers, which is now getting replaced by "quantum advantage" (*Palacios-Berraquero et al., 2019; Wiesner, 2017*). Additionally, in response to recent social unrest, the academic enterprise has started renaming academic buildings, programs and prizes, and removing monuments named after people who were known for their racist comments and ideology (*Cahan, 2020*). Now, it is time for us to also rethink the language we use to communicate science.

Language matters — it shapes the way we think, see and behave. The list of non-inclusive terms in science is long and widespread across multiple disciplines. As scientists, we have a responsibility to fix the problem and to use language that is inclusive to everyone.

Methods

The research articles with specific terms were queried through Europe PMC using the *europepmc* R package v0.4 (*Ferguson et al., 2021*). The search query was restricted to publication year between January 01, 2000, to December 31, 2020. Preprints were excluded from the search.

The query used to search articles with terms blacklist and whitelist is as follows: ((blacklist OR blacklisted OR "black-listed" OR "black-list" OR blacklisting) OR (whitelist OR whitelisted OR "white-listed" OR "white-list" OR whitelisting)) AND (FIRST_PDATE:[2000-01-01 TO 2020-12-31]) NOT (SRC:PPR).

The query used to search articles with terms master and slave is as follows: ("master" AND "slave") AND (FIRST_PDATE:[2000-01-01 TO 2020-12-31]) NOT (SRC:PPR).

The query used to search articles with master TF(s) or master regulator(s) is as follows: ("master TFs" OR "Master transcription factor" OR "master regulator" OR "master TF") AND (FIRST_PDATE:[2000-01-01 TO 2020-12-31]) NOT (SRC:PPR).

All the figures were created using *ggplot2* v3.3.2 (*Wickham, 2016*) with R v3.6.1. The figures can be reproduced using the available code in the code and data availability section (*Wickham, 2016*).

Code and data availability

The source code and data used to generate figures are available on GitHub (<https://github.com/asntech/inclusive-science>) and also on Zenodo (*Khan, 2021*).

Acknowledgements

The author thanks Drs. Roza Berhanu Lemma, Sarvenaz Sarabipour, Anthony Mathelier and Jaime Abraham Castro-Mondragon for their useful comments and suggestions.

Aziz Khan is a computational biologist in the Stanford Cancer Institute, School of Medicine, Stanford University, Stanford, California, United States. He is an ambassador for ASAPbio and eLife ambassador for 2018-2020. He often tweets about research practices, preprints, reproducibility in research and EDI in science from @khanaziz84
azizk@stanford.edu

 <https://orcid.org/0000-0002-6459-6224>

Author contributions: Aziz Khan, Conceptualization, Data curation, Formal analysis, Visualization, Writing - original draft, Writing - review and editing

Competing interests: The author declares that no competing interests exist.

Received 10 December 2020

Accepted 28 January 2021

Published 08 February 2021

Funding

No external funding was received for this work.

Additional files

Supplementary files

- Transparent reporting form

Data availability

The source code and data used to generate figures are available on GitHub (<https://github.com/asntech/inclusive-science>; copy archived at <https://github.com/asntech/inclusive-science/releases/tag/v1.1>) and also on Zenodo (<https://doi.org/10.5281/zenodo.4458453>).

The following dataset was generated:

Author(s)	Year	Dataset URL	Database and Identifier
Aziz K	2021	http://doi.org/10.5281/zenodo.4458453	Zenodo, 10.5281/zenodo.4458453

References

- Alter AL, Stern C, Granot Y, Balceris E. 2016. The "bad is Black" effect: why people believe evildoers have darker skin than do-gooders. *Personality & Social Psychology Bulletin* 42(10):1453-1472.

- Psychology Bulletin* **42**:1653–1665. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167216669123>, PMID: 27856725
- Amemiya HM**, Kundaje A, Boyle AP. 2019. The ENCODE blacklist: identification of problematic regions of the genome. *Scientific Reports* **9**:1–5. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-019-45839-z>
- Baeckens S**, Blomberg SP, Shine R. 2020. Inclusive science: ditch insensitive terminology. *Nature* **580**:185. DOI: <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01034-z>, PMID: 32265570
- Barber PH**, Hayes TB, Johnson TL, Márquez-Magaña L, 10,234 signatories. 2020. Systemic racism in higher education. *Science* **369**:1440–1441. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.abd7140>, PMID: 32943517
- Cahan E**. 2020. Amid protests against racism, scientists move to strip offensive names from journals, prizes, and more. *Science* **1**:abd6441. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.abd6441>
- Cell Editorial Team**. 2020. Science has a racism problem. *Cell* **181**:1443–1444. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cell.2020.06.009>, PMID: 32521231
- Collins JE**, White RJ, Staudt N, Sealy IM, Packham I, Wali N, Tudor C, Mazzeo C, Green A, Siragher E, Ryder E, White JK, Papatheodorou I, Tang A, Füllgrabe A, Billis K, Geyer SH, Weninger WJ, Galli A, Hemberger M, et al. 2019. Common and distinct transcriptional signatures of mammalian embryonic lethality. *Nature Communications* **10**:2792. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41467-019-10642-x>, PMID: 31243271
- Eisen MB**. 2020. We need to act now. *eLife* **9**:e59636. DOI: <https://doi.org/10.7554/eLife.59636>, PMID: 32501217
- Emma W**. 2020. Terminology: it's not black and white. National Cyber Security Center. <https://www.ncsc.gov.uk/blog-post/terminology-its-not-black-and-white> [Accessed January 19, 2020].
- Ferguson C**, Araújo D, Faulk L, Gou Y, Hamelers A, Huang Z, Ide-Smith M, Levchenko M, Marinos N, Nambiar R, Nassar M, Parkin M, Pi X, Rahman F, Rogers F, Roochun Y, Saha S, Selim M, Shafique Z, Sharma S, et al. 2021. Europe PMC in 2020. *Nucleic Acids Research* **49**:D1507–D1514. DOI: <https://doi.org/10.1093/nar/gkaa994>, PMID: 33180112
- GitHub**. 2020. Renaming the default branch from master. GitHub. 040636e. <https://github.com/github/renaming>
- Google**. 2020. Writing inclusive documentation. Google. <https://developers.google.com/style/inclusive-documentation> [Accessed January 19, 2020].
- Herbers JM**. 2007. Watch your language! Racially loaded metaphors in scientific research. *BioScience* **57**:104–105. DOI: <https://doi.org/10.1641/B570203>
- Herbers JM**. 2020. Racist words in science. *BioScience* **70**:946. DOI: <https://doi.org/10.1093/biosci/biaa113>
- Houghton F**, Houghton S. 2018. "Blacklists" and "whitelists": a salutary warning concerning the prevalence of racist language in discussions of predatory publishing. *Journal of the Medical Library Association* **106**:527–530. DOI: <https://doi.org/10.5195/JMLA.2018.490>, PMID: 30271301
- Im S**. 2020. There's an industry that talks daily about "masters" and "slaves." It needs to stop. <https://www.washingtonpost.com/opinions/2020/06/12/tech-industry-has-an-ugly-master-slave-problem/> [Accessed January 19, 2020].
- Khan A**. 2021. A call to eradicate non-inclusive terms from science. Zenodo. v1.1.<https://doi.org/10.5281/zenodo.4458453>
- Maffucci P**, Bigio B, Rapaport F, Cobat A, Borghesi A, Lopez M, Patin E, Bolze A, Shang L, Bendavid M, Scott EM, Stenson PD, Cunningham-Rundles C, Cooper DN, Gleeson JG, Fellay J, Quintana-Murci L, Casanova JL, Abel L, Boisson B, et al. 2019. Blacklisting variants common in private cohorts but not in public databases optimizes human exome analysis. *PNAS* **116**:950–959. DOI: <https://doi.org/10.1073/pnas.1808403116>, PMID: 30591557
- Nature**. 2020. Systemic racism: Science must listen, learn and change. *Nature* **582**:147. DOI: <https://doi.org/10.1038/d41586-020-01678-x>, PMID: 32518347
- Ocone A**, Sanguinetti G. 2011. Reconstructing transcription factor activities in hierarchical transcription network motifs. *Bioinformatics* **27**:2873–2879. DOI: <https://doi.org/10.1093/bioinformatics/btr487>, PMID: 21903631
- Palacios-Berraquero C**, Mueck L, Persaud DM. 2019. Instead of 'supremacy' use 'quantum advantage'. *Nature* **576**:213. DOI: <https://doi.org/10.1038/d41586-019-03781-0>
- Sanford MS**. 2020. Equity and inclusion in the chemical sciences requires actions not just words. *ACS Central Science* **6**:1010–1011. DOI: <https://doi.org/10.1021/acscentsci.0c00784>
- Seele M**. 2020. Striking out racist terminology in engineering. <http://www.bu.edu/articles/2020/striking-out-racist-terminology-in-engineering/> [Accessed February 3, 2021].
- Shiffman D**. 2019. Scientists should stop naming species after awful people. *Scientific American*. <https://blogs.scientificamerican.com/observations/scientists-should-stop-naming-species-after-awful-people/> [Accessed January 19, 2020].
- Silver A**. 2017. Pay-to-view blacklist of predatory journals set to launch. *Nature* :22090. DOI: <https://doi.org/10.1038/nature.2017.22090>
- Stevens KR**, Masters KS, Imoukhuede PI, Haynes KA, Setton LA, Cosgriff-Hernandez E, Lediju Bell MA, Rangamani P, Sakiyama-Elbert SE, Finley SD, Willits RK, Koppes AN, Chesler NC, Christman KL, Allen JB, Wong JY, El-Samad H, Desai TA, Eniola-Adefeso O. 2021. Fund black scientists. *Cell*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cell.2021.01.011>, PMID: 33503447
- Taffe MA**, Gilpin NW. 2021. Racial inequity in grant funding from the US National Institutes of Health. *eLife* **10**:e65697. DOI: <https://doi.org/10.7554/eLife.65697>, PMID: 33459595
- The Hospital**. 1899. Annotations. *The Hospital* **25**:324–325.
- Weir RE**. 2013. *Workers in America: A Historical Encyclopedia*: ABC-CLIO.
- Wickham H**. 2016. *Ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis*. Verlag New York: Springer. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-0-387-98141-3>
- Wiesner K**. 2017. The careless use of language in quantum information. arXiv. <https://arxiv.org/abs/1705.06768>.
- Wilfert AB**, Chao KR, Kaushal M, Jain S, Zöllner S, Adams DR, Conrad DF. 2016. Genome-wide significance testing of variation from single case exomes. *Nature Genetics* **48**:1455–1461. DOI: <https://doi.org/10.1038/ng.3697>, PMID: 27776118

Wimberley CE, Heber S. 2019. PeakPass: automating ChIP-Seq blacklist creation. *Journal of Computational Biology : A Journal of Computational Molecular Cell*

Biology. DOI: <https://doi.org/10.1089/cmb.2019.0295>, PMID: 31855064

Punkt 4: For discussion: Fonds and prizes - 15.50-16.00

It is recommended

-that Health Gender Equality Committee discuss the Lundbeck Fonden - Diversity Call - Deadline Sept. 22 2022 <https://lundbeckfonden.com/uddelinger-priser/ansoegere/apply-grants/lf-diversity-call>

Lundbeck Fonden - Prizes - Deadline next year:

-**The LF Scientific Enrichment Prize** celebrates individuals who have taken leadership to embrace and harness diversity to develop creative solutions to complex scientific problems and enrich scientific environments and culture in the biomedical, health and clinical fields. It is a personal prize of DKK 100,000. [The Lundbeck Foundation Scientific Enrichment Prize | Lundbeckfonden](#)

-**The LF Diversity Call** is for initiatives promoting diversity among researchers in the biomedical, health and clinical fields. [LF Diversity Call | Lundbeckfonden](#)

Punkt 5: For discussion: Qualification of the AU actions - 16.00-16.15

It is recommended

- That Health Gender Equality Committee qualifies the proposals for activities at AU level and chooses one activity within the four focus areas

Background

"AU action plan for gender equality, diversity and inclusion 2023-2025" is structured around the four existing focus areas; Recruitment, Career development, Management, Workplace culture. The specific actions will include four activities at AU-level and one activity per faculty/unity.

The departments will plan their activities at the beginning of the action plan period; early January 2023.

Health Gender Equality Committee is asked to qualify the proposals for activities at AU level and to choose one activity within the four focus areas.

The further process

See Appendix 3: Proces

Appendix 1: From AU Senior Management Team

Appendix 2: Proposals for activities_AU action plan 2023-25

Appendix 3: Proces

Item owner

Anne-Mette Hvas/Hanne Johansen



Input til AU ”Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-2025”

Indledning

AUs handleplan for ligestilling gælder for perioden 2020-22. Derfor skal der udarbejdes en ny, som skal gælde i perioden 2023-25. Den nye handleplan skal bygge videre på det nuværende arbejde. Derfor vil den være struktureret omkring de fire eksisterende indsatsområder:

- Rekruttering
- Karriereudvikling
- Ledelse
- Arbejdsplasskultur

Universitetsledelsen har besluttet, at handleplanen skal indeholde aktiviteter på følgende niveauer:

Organisatorisk niveau	Aktivitet
AU fælles	4 aktiviteter (1 aktivitet inden for hvert af de fire indsatsområder)
Fakultet/ Enhedsadministration/ Erhverv og Innovation	1 aktivitet (aktiviteten skal være inden for ét af de fire indsatsområder)
Institut/ Enhed	(Mindst) 1 aktivitet (aktiviteten skal være inden for ét af de fire indsatsområder)

Aktiviteterne på AU fælles-niveau og på ”lokalt” niveau (fakulteterne, enhedsadministration samt Erhverv og Innovation) skal fremgå af den færdige handleplan.

Institutter og enheder skal først udforme deres aktiviteter i begyndelsen af handleplans-perioden (dvs. 2023).

Kvalificering og input

AUs Diversitets- og ligestillingsudvalg har udarbejdet forslag til to AU fælles aktiviteter inden for hvert indsatsområde (vedhæftet).

- I inviteres hermed til at kvalificere forslagene, herunder angive hvilken af de to aktiviteter I finder mest relevant inden for hvert af de fire indsatsområder.

Analyse og Politik

Dato: 27. april 2022

Direkte tlf.: +45 93521510
E-mail: inli@au.dk
Web: au.dk/inli@au.dk

Afs. CVR-nr.: 31119103

Side 1/2





- Derudover bedes I fremsende jeres beskrivelse af den aktivitet, som I på fakultetet/i enhedsadministration/i Erhverv og Innovation ønsker at arbejde med i den nye handleplansperiode. Denne aktivitet skal *ikke* tage afsæt i udvalgets forslag, men skal alene være baseret på jeres vurdering af behov og relevans. I dette arbejde bedes I inddrage relevante lokale interesser; herunder de akademiske råd, FAMU-FSU/AAMU-ASU/LAMU-LSU samt fakultetets diversitets- og ligestillingsudvalg.

Akademisk råd og HAMU-HSU vil få en direkte invitation til at kvalificere de fælles AU aktiviteter.

Der sendes ét samlet svar pr. fakultet/enhedsadministration/Erhverv og Innovation.

I bedes sende jeres bidrag til inli@au.dk.

Deadline: fredag d. 24. juni 2022

Den videre proces

Dato	Aktør	Aktivitet
21. sept.	AU Diversitets- og ligestillingsudvalg	Drøfte udkast til "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"
5. okt.	Universitetsledelsen	Drøfte udkast til "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"
17. okt.- 14. dec.	Fakultetsled. LEA E&I De akademiske råd HAMU-HSU	Kvalificering af færdigt udkast til "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"
21. dec.	Universitetsledelsen	Godkendelse af "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

Eventuelle spørgsmål rettes til chefkonsulent i Universitetsledelsen Stab, Inge Liengaard inli@au.dk

Venlig hilsen

Universitetsledelsen

Medsendt:

Bilag 1 Forslag til fælles aktiviteter inden for de fire indsatsområder i "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

Bilag 1 Forslag til fælles aktiviteter inden for de fire indsatsområder i "Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25"

INDSATSMRÅDE 1	Rekruttering
MÅL	Udvikling i kønsbalancen i den samlede bestand af senior VIP-stillinger (indikator i "Strategisk rammekontrakt 2022-2025")
DATA	Kønsfordeling i medarbejderbestand, opgjort på stillingskategorier Kønsfordeling af nyansatte medarbejdere, opgjort på stillingskategorier Kønsfordeling blandt ansøgere, kvalificerede ansøgere Kønsfordeling bedømmelsesudvalg og ansættelsesudvalg
FÆLLES AKTIVITET 1 PROAKTIVE SØGEKOMITEER	Der arbejdes tidligere og mere opsøgende med scouting og søgerkomiteer mhp. at sikre en diversitet blandt kvalificerede ansøgere. Arbejdet starter, inden opslaget formuleres. Det kan fx indebære systematisk gennemgang af instituthjemmesider på relevante universiteter mhp. at identificere potentielle ansøgere inden for et ønsket segment samt personlig kontakt til potentielle ansøgere. <u>Baggrund</u> Det kan være vanskeligt at opnå et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere som samtidig er diverst; særligt i situationer hvor der er rift om de dygtige medarbejdere på det internationale arbejdsmarked.
FÆLLES AKTIVITET 2 HELHEDSORIENTERET REKRUTTERING	Kandidater bibringes tidligt i processen forståelse for AU som en attraktiv arbejdsplads med fleksibilitet og selvbestemmelse i jobbet mv. (det kan fx medtænkes i formulering af stillingsopslag). Desuden afdækkes arbejdsmarked for en eventuel partner, og kandidaten introduceres til by og opland, samt gode pasnings- og skoleforhold og en generelt god familiepolitik. <u>Baggrund</u> Danmark er på mange måder et særdeles attraktivt sted at bosætte sig; særligt med familie. Samtidig er det en stor beslutning at vælge at etablere sig i et nyt land. Derfor er det nyttigt at give en bred introduktion til AU som arbejdsplads og byen/landet til potentielle nye medarbejdere.

INDSATSMRÅDE 2	Karriereudvikling
MÅL	At strukturer og processer (formelle og uformelle) understøtter, at alle medarbejdere – uanset køn, nationalitet, alder mv. – bliver mødt med relevante og lige muligheder for karriereudvikling.
DATA	Kønsfordeling i medarbejderbestand, opgjort på stillingskategorier APV
FÆLLES AKTIVITET 1 SYSTEMATISK OG LANGSIGTET ARBEJDE TIL KARRIEREUDVIKLING	<p>Ved start på ny arbejdsplads skal medarbejder og relevant leder med reelt mandat og indflydelse udarbejde en strategisk og langsigtet karriereudviklingsplan, der rækker 5-6 år frem (og herefter gentages hvert 5-6 år). Dette skal ske med afsæt i instituttets/enhedens strategiske sigtepunkter og konkrete opgavebehov. Planen kan kombineres med fundingplan, udvikling af danskspørgelige kompetencer ell. lign. Efterfølgende MUS- samtaler tager afsæt i den langsigtede karriereplan. Her kan også adresseres tiltag til "genstart" af karriere hos medarbejdere, der af den ene eller anden grund har haft en periode med lav forsknings- eller undervisningsmæssig produktivitet.</p> <p><u>Baggrund</u> Der er behov for at skabe rammer for en tydeligere og mere systematisk tilgang til karriereplanlægning og -afklaring. Dialogen om karriereudvikling bygger videre på den tydeliggørelse af kvalifikationskrav, som er indeholdt i den nuværende handleplan.</p>
FÆLLES AKTIVITET 2 FORDELING AF ARBEJDSOPGAVER	<p>Der skal sikres en fair fordeling af pålagte opgaver vedr. forskning, undervisning og administration på instituttet/enheden. Som forudsætning herfor skal skabes et overblik over fordelingen af disse opgaver samt en fælles måde at optælle og honorere dem på.</p> <p><u>Baggrund</u> Der er behov for bedre/repræsentativ kønsbalance i alle opgaver og udvalg. Der ønskes en opmærksomhed på, at opgaver vedr. forskning, undervisning og administrationsopgaver skal fordeles mere ligeligt mellem medarbejdergrupper. Det skyldes, at arbejdsopgaverne kan påvirke mulighederne for karriereudvikling og avancement, hvis/når ikke de meriterer på samme vis.</p>

INDSATSMRÅDE 3	Ledelse
MÅL	At alle ledere på AU udøver ledelse på en måde, som værdsætter og anerkender medarbejderes forskellighed, støtter en diversitet af medarbejdere og skaber inkluderende forsknings- og arbejdsmiljøer.
DATA	Data om kønsfordeling på lederfunktioner
FÆLLES AKTIVITET 1 LEDELSSESSTANDARD FOR LIGESTILLING OG DIVERSITET	<p>Hvert institut/enhed udvikler en ledelsesstandard for diversitet og ligestilling. Ledelsesstandarden skal fungere som en konkret "opskrift" på, hvordan man ønsker, at ledelse i forhold til ligestilling og diversitet skal udfoldes på den pågældende arbejdsplads. En ledelsesstandard kan adressere fx arbejdspladskultur og digital teknologi (fordi digitale teknologier kan indeholde utilsigtede bias). Man kan fx lade sig inspirere af Dansk Standard 2021, der pt er i gang med at udformet en ledelsesstandard for ligestilling og diversitet mhp certificering) https://www.ds.dk/da/udvalg/kategorier/ledelsessystemer/ligestilling-og-diversitet.</p> <p>Baggrund Ledelerne vil gerne fremme ligestilling og diversitet, men kan mangle inspiration til og viden om, hvordan man omsætter det i sin ledelsespraksis. Ligestilling og diversitet indgår desuden i LUS-samtaler, og en ledelsesstandard for ligestilling og diversitet kan bidrage til at kvalificere dialogen herom. Ledelsesstandarden skal "respondere" på behov fra medarbejderne. Den skal udvikles gennem et kortere forløb (fx to ½ dage) for ledere og diversitets- og ligestillingsudvalg på tværs af institutter/enheder.</p>
FÆLLES AKTIVITET 2 LOKALE DIVERSITETS- OG LIGESTILLINGSUDVALG	<p>Der skal etableres diversitets- og ligestillingsudvalg fakultetsniveau og/eller på institut-/enhedsniveau.</p> <p>Baggrund Lokale udvalg kan være et organisorisk anker for arbejdet med ligestilling og diversitet. Det gælder både ift. lokale aktiviteter, som sparringspartner for ledelsen og i forhold til opfølgning på handleplanen.</p>

INDSATSMRÅDE 4	ARBEJDSPLADSKULTUR
MÅL	At udvikle/fastholde inkluderende arbejdspladser, hvor alle medarbejdergrupper har lige muligheder for at trives og udvikle sig.
DATA	APV
FÆLLES AKTIVITET 1 SYSTEMATISK INTRODUKTION TIL ARBEJDSPLADSKULTUR SOM LED I ONBOARDING	<p>Der afholdes intromøder for alle nye medarbejdere på AU (inkl. medarbejdere i nye roller/ny stilling). På møderne indgår en introduktion til arbejdspladskulturen, herunder ligestilling, diversitet og inklusion, i den pågældende del af organisationen. Intromøderne afholdes på fakultetsniveau/enhedsadministrationen og evt. suppleret med velkomst på institutniveau/enhedsniveau tilpasset lokalt behov.</p> <p><u>Baggrund</u></p> <p>Der er varierende tilgang til, hvordan man introduceres til arbejdspladskultur, når man starter i ny jobfunktion på AU. Arbejdspladskultur har stor betydning for medarbejderes trivsel, men den er ofte uudtalt. Ved at sætte ord på og introducere til arbejdspladskulturen i starten af ansættelsen styrker man nye medarbejderes mulighed for hurtigt at forstå de kulturelle normer/værdier på arbejdspladsen samt understøtter fælles opmærksomhed på og åbenhed om, hvordan man skaber en arbejdspladskultur, der fremmer trivsel for kolleger med forskellige køn, baggrund mv.</p>
FÆLLES AKTIVITET 2 REGELMÆSSIGT "EFTERSYN" AF ARBEJDSPLADSKULTUEN	<p>Alle institutter/enheder drøfter regelmæssigt arbejdspladskultur med fokus på ligestilling, diversitet og inklusion. "Eftersynet" sætter fokus på, om den gældende arbejdspladskultur fremmer trivsel for alle medarbejdergrupper (fx alle køn, internationale medarbejdere), eller om der er forhold, som skal arbejdes med. Eftersynet kan ske med inddragelse af APV-resultater eller anden data, som giver pejlemærker for forskellige medarbejdergruppers trivsel og muligheder. Der meldes tilbage til fakultets diversitets- og ligestillingsudvalg samt fakultetsledelsen om, hvordan processen er afviklet, hvilke temaer der dukkede op, og hvilke tiltag man har valgt at aktivere. På det grundlag kan tegnes et samlet billede af de forskellige institutters forslag til forbedring af arbejdspladskultur.</p> <p><u>Baggrund</u></p> <p>På enhedsniveau kan der være forskellige opfattelser af arbejdspladskulturen, og om den fremmer eller hæmmer trivsel og udvikling for alle. Ved regelmæssigt at forholde sig til ligestilling, diversitet og inklusion i forbindelse med dialog om arbejdspladskulturen gøres det tydeligt, at ligestilling/diversitet er knyttet til vores adfærd og hverdagspraksis på arbejdspladsen og dermed et ansvar, der skal løftes af alle og ledes af den lokale ledelse.</p>

Maj-juni 2022 - Kvalificering og input

Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25

Uge 23

Health Ligestillingsudvalg (9.juni), Akademisk Råd (8.juni) og FAMU-FSU/LAMU-LSU (?)
kvalificerer forslagene til AU-aktivteter og indstiller forslag til fakultetets aktivitet
til fakultetsledelsen

21. juni

Fakultetsledelsen kvalificerer AU-aktiviteterne og vælger 1 fakultetsaktivitet på baggrund af
indstillingerne fra Health Ligestillingsudvalg, Akademisk Råd og FAMU-FSU/LAMU-LSU

24. juni

Frist for indsendelse af fakultetsledelsens indstillinger
til AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg

Efteråret 2022 - Uddybning og godkendelse

Handleplan for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25

21. sept

AU Diversitets- og Ligestillingsudvalg drøfter udkast til handleplan 2023-25

5. okt

Universitetsledelsen drøfter udkast til handleplan 2023-25

Uge 42-49

Health Ligestillingsudvalg (2.dec.), Akademisk Råd (?) og FAMU-FSU/LAMU-LSU (?) kvalificerer endeligt udkast til handleplan 2023-25

6. dec

Fakultetsledelsen drøfter udkast til handleplan 2023-25

21. dec

Universitetsledelsen godkender Handleplan for ligestilling,
diversitet og inclusion 2023-25

Punkt 6: EVs

...

Punkt 7: Læs selv: Referat fra konstituerende møde 25.04.2022

The Committee for Gender Equality at Health

Summary of the meeting: 25.04.2022

1 Meeting Information

Attendees:

Anne-Mette Hvas, Dean and chairperson - **Anni Mandrup Høeg**, Head of Secretary and representative of the academic staff, Department of Forensic Medicine - **Ask Vest Christiansen**, Associate Professor and representative of the academic staff, Department of Public Health - **Damian Hertoft Goldberg**, Head of PhD Division and representative of the technical/administrative staff - **Ebbe Bødtkjer**, Professor and member of AU Diversity and Gender Equality Committee, Department of Biomedicine - **Felicity Mae Davis**, Associate Professor and representative of the academic staff, Department of Biomedicine - **Frederikke Bach Larsen**, representative of the students at Healths, Medicine - **Ida Vogel**, Clinical Professor and appointed by the dean, Department of Clinical Medicine - **Kristine Raaby Gammelgaard** Post.doc. and appointed by the dean, Department of Biomedicine - **Maria Charlotte Konge Theilgaard**, representative of the students at Healths, Medicine - **Siri Beier Jensen**, Head of Department and member of AU Diversity and Gender Equality Committee, Department of Dentistry and Oral Health
Simon Fischel, Communications Officer HE COMM and observer - **Hanne Johansen**, Adviser at Deans office and secretary of the committee

Absent: **Henning Andersen**, Clinical Professor and representative of the academic staff, Department of Clinical Medicine

Guests:

2 Welcome - by Anne-Mette Hvas

AMH welcomed the members of the committee and briefly informed about the background for constituting a gender equality committee at Health. Until now, it has been organizationally placed in the faculty management, but as we now enter a phase that will require more action and initiative, it was decided to establish an independent committee.

The AU Diversity and Gender Equality Committee was constituted in 2019 and will define common AU subjects and action plans: <https://medarbejdere.au.dk/strategi/diversitet>

One of the main reasons that recruitment is one of our first strategic focus areas is the numbers of female researchers, which decreases the further they get in their career. The figures do not show any signs that this pattern is changing for the time being. It requires actions and decisions at AU level, but also at faculty and department level.

We must be more focused and decided on what we want to target and achieve.

3 Round of presentation

The members of the committee presented themselves and their background to sit on the committee.

4 Terms of reference for Health Gender Equality Committee

The committee took note of the briefing

5 The Advisory Panel

The committee took note of the briefing and was asked to submit proposals for potential members of the panel, which will be discussed at the next meeting June 9, 2022.

6 Annual follow-up to the faculty management team on the gender equality area

The committee took note of the briefing.

Following topics were discussed in relation to the work in the Health Gender Equality Committee:

- Different approaches to the subject of gender equality:
Knowledge and reason / ideology
Numbers and statistics / environment and culture
- “Diversity” should be part of our approach as it is important to have a wider approach to equality, as in society in general
- Explicit, implicit, and unconscious biases, for example. in connection with recruitment
- Different approaches to the structural and cultural differences:
-quotes
-information and education at all managerial levels
-how to work from a common standing point for both genders: This is not only a question of justice, but a work to be done for the best of the faculty and the research

Following topics were discussed in relation to the statistics showing less women in higher research positions:

- Our approach needs a broader focus: the challenges at the postdoc level start early in their career
- Can detailed data, preferably qualitative data, be obtained from the KVINFO survey?
Both men's and women's answers could reveal not measurable challenges and invisible quotes
- The private sphere is part of the equality discussions when going abroad: For example, the fact that women take maternity leave while the man continues his career/stays abroad/
- Need for:
- role models
- framework that takes family life into account
- Not gender-based support: Maternity leave is an obstacle. We need a better support for everyone, as you lose momentum during long maternity leaves

- Need for “meaningful measures” and nuanced approach
 - Is the aim 50/50 or something else? Possibilities must be equal, but in the different research areas there are different reasons behind the numbers. We must have a nuanced approach to the numbers - and different actions in the different corners of the faculty.
- Every single person with a formal or informal leadership should have high level of consciousness on this matter
- Same goals, different starting points: When framing and concretizing our actions, we must remember that women do not start at the same level as our male colleagues.

7 About our next meeting - 17.05-17.10

Brief sum up by AMH:

- We meet again June, 9. Henning Andersen from Department of Clinical Health will join us, as well as a representative of the academic staff from Department of Dentistry and Oral Health.
- We will have a focus on young students, PhD students and post docs
- Everybody is asked to submit potential members of the advisory panel, who will challenge the committee a few times a year

>**The following studies and sources were mentioned as interesting background knowledge:**

KVINFO-rapporten IKM: <https://health.au.dk/display/artikel/rapport-hver-fjerde-kvinde-har-oplevet-forskelsbehandling-paa-institut-for-klinisk-medicin>

Talentbarometeret <https://ufm.dk/publikationer/2020/maend-og-kvinder-pa-de-danske-universiteter-danmarks-talentbarometer-2019>

#UDENTAVSHEDSPLIGT

<https://www.facebook.com/udentavshedspligt/>

Punkt 8: Læs selv: Frafaldsundersøgelsen



Mødedato: 9. december 2021

Møde: Diversitets- og ligestillingsudvalg

Punktejer: Berit Eika

Gæst:

 Beslutningspunkt (sæt kryds) Drøftelsespunkt (sæt kryds) Meddelesespunkt (sæt kryds) Lukket punkt (sæt kryds)

Emne
Undersøgelse af fratrædelsesårsager på AU
Resumé
Det indgår i Handleplan for ligestilling 2020-22, at der skal gennemføres en undersøgelse af fratrædelsesårsager på AU.
Indstilling
<p>Det indstilles, at Diversitets- og ligestillingsudvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilslutter sig anbefalinger om, at de eksisterende undersøgelser og analyser fra AU udgør et tilstrækkeligt grundlag for det videre arbejde.
Sagsfremstilling
Baggrund
Det indgår i <i>Handleplan for ligestilling 2020-22</i> , at der skal ”gennemføres en systematisk undersøgelse af, hvilke årsager der ligger bag, når medarbejdere ophører med at være ansat ved Aarhus Universitet.” (indsats: Arbejdspladskultur). Baggrunden er det forhold, at kvinder i højere grad end mænd forlader en akademisk karrierevej. Hensigten med undersøgelsen er at få input til, hvilke tiltag, der med fordel kan iværksættes, for at mindske kvinders frafald undervejs på den akademiske karrierestige.
Eksisterende undersøgelser fra AU
Der er lavet tre forskellige undersøgelser inden for de seneste godt 10 år, som belyser frafald blandt medarbejdere på Aarhus Universitet på lidt forskellig vis:
<ol style="list-style-type: none"> Faber, Stine Thiedemann (2010) ”Frafaldsundersøgelsen: En undersøgelse af afbrudte karriereforløb blandt videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet”, Dansk Center for forskningsanalyse (upubl.) <ul style="list-style-type: none"> En kvalitativ undersøgelse baseret på 32 kvalitative interviews med VIP, som alle <u>havde</u> forladt AU. Interviewpersonerne kom fra hvert af AU’s daværende ni hovedområder. Lige mange kvinder og mænd blev interviewet og de kom fra stillingskategorier, der dækkede fra post.doc til professor. Nielsen, Mathias W. (2017) “Reasons for Leaving the Academy: a Case Study on the ‘Opt Out’ Phenomenon among Younger Female Researchers” <i>Gender, Work and Organization</i> vol. 2, 134-155 <ul style="list-style-type: none"> Artiklen er baseret på kvalitativ og kvantitativ data fra Aarhus Universitet: APV fra 2012, Datasæt om ansættelser 2008- 2012, Survey udsendt til yngre forskningspersonale i 2014, 16 exit interview med postdocs samt interviews med 24 institutledere lavet af GE taskforce AU i 2010. Präm, Sara Kier (2018) ”Mapping the female perspective” (upubl.) <ul style="list-style-type: none"> En kvalitativ undersøgelse, baseret på interviews med 25 kvindelige forskere, der var eller



havde været ansat på Aarhus Universitet. Flertallet var/havde været i midlertidige stillinger.

Derudover foreligger et speciale fra KU med titlen ”Hvorfor forsvinder de kvindelige forskere? – En spørgeskemaundersøgelse af årsagerne til kvindelige forskeres frafald i akademia” af Katrine Greve Poulsen og Louise Anker Pedersen (2020) (upubl.) Undersøgelsen er gennemført på seks institutter fordelt på fem forskellige fakulteter på Københavns Universitet, og respondenterne befinner sig alle i et akademisk ansættelsesforhold. Samlet antal besvarelser 214; fordelt på 129 mænd og 85 kvinder.

Undersøgelsernes anbefalinger

Undersøgelerne benytter sig af forskellige metoder og anlægger lidt forskellige tilgange til emnet. Derfor peger de også på lidt forskellige forhold, som gør sig gældende og giver anbefalinger/forslag til handlinger. Det omfatter bl.a.:

Om rekruttering:

- Stillingsopslag skal være reelt åbne for derved at minimere netværks betydning.
- Opgør med ansættelsespraksis; herunder et bredere meriteringsbegreb
- Det skal anerkendes, at universiteter ikke fungerer som ”perfekte meritokratier” – og derfor er det heller ikke pga. manglende evner, at kvinder i højere grad end mænd forlader akademia.
- Forslag om at afskaffe krav om udenlandsophold – eller tillad at forskningsbevillinger også kan bruges til familie

Om karriereudvikling/ledelse

- Mere professional og synlig ledelse ift. karriereudvikling

Om arbejdsplasskultur

- Forbedret arbejdsmiljø; herunder en bedre omgangstone
- Det skal gøres mere eksplisit, at der er plads til familieliv ved siden af arbejdet.
- Det er vigtigt at sørge for, at de kvindelige forskere også har tilstrækkelig tid til forskning – bl.a. ved at sikre at de ikke får for mange administrative eller kollegiale/sociale forpligtelser.

Det videre arbejde

Det er vurderingen, at de eksisterende undersøgelser og analyser giver et godt og bredt indblik i problemstillinger knyttet til fratrædelse, og at yderligere undersøgelser ikke nødvendigvis vil tilføje væsentligt nyt. Dertil kommer, at yderligere undersøgelser vil være tids- og ressourcekrævende. Derfor anbefales, at det videre arbejde tager afsæt i det eksisterende materiale.

Sagsbeandler

Inge Liengaard, Universitetsledelsens Stab

Bilag

1. Faber, Stine Thiedemann (2010) ”Frafaldsundersøgelsen: En undersøgelse af afbrudte karriereforløb blandt videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet”, Dansk Center for forskningsanalyse (upubl.) – [inkl. kort resume indsat til slut](#)
2. Nielsen, Mathias Wullum (2017) [”Reasons for Leaving the Academy: a Case Study on the ‘Opt Out’ Phenomenon among Younger Female Researchers”](#) *Gender, Work and Organization* vol. 2, 134-155
3. Präm, Sara Kier (2018) [”Mapping the female perspective”](#) (upubl.)

Fravalgsundersøgelsen

- en undersøgelse af afbrudte karriereforløb blandt
videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet

Interviewundersøgelse
August 2010



DANSK CENTER FOR FORSKNINGSANALYSE
DET SAMFUNDSVIDENSKABELIGE FAKULTET
AARHUS UNIVERSITET

Forord

Initiativet til denne interviewundersøgelse kommer fra Taskforce for Ligestilling på Aarhus Universitet (AU). Udgangspunktet for undersøgelsen er ideen om, at det for AU, med henblik på den fremtidige fastholdelsesindsats - ikke bare af mandlige, men også af kvindelige forskere - er nødvendigt at opnå større viden om årsager til fravalg; set fra et medarbejderperspektiv.

I undersøgelsen får vi indblik i individuelle oplevelser og erfaringer fra afbrudte karriereforløb på AU, ligesom vi får indsigt i tidligere VIP- medarbejdernes holdninger, synspunkter, kritik og forslag i forbindelse med deres beslutning om at forlade deres stilling på AU.

Denne rapport sammenfatter resultaterne fra interviewundersøgelsen, og peger på udviklingsmuligheder for AU's videre strategiske arbejde med rekruttering og fastholdelse af VIP-medarbejdere.

Tak til alle de tidligere AU-ansatte forskere, som velvilligt har deltaget i undersøgelsen og afsat tid til interview.

Dansk Center for Forskningsanalyse

Stine Thidemann Faber

august 2010

Indhold

1. Indledning.....	4
1.1 Baggrund for undersøgelsen.....	4
1.2 Fremgangsmåde og udvalg.....	5
2. Undersøgelsens resultater	10
2.1 Overordnet beskrivelse af informanter	10
2.2 Forlod AU som led i karriereudvikling.....	13
2.3 Forlod AU af geografiske grunde.....	15
2.4 Beslutning begrundes med henvisning til arbejdsvilkår	16
2.4.1 Lange arbejdsdage	16
2.4.2 Stress.....	17
2.4.3 For lidt tid til forskning	18
2.4.4 Manglende forskningsfrihed.....	19
2.4.5 Kampen for at skaffe eksterne midler	20
2.4.6 Fusioner.....	22
2.5 Mistrivsel på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø	23
2.5.1 Ambitiøst og konkurrenzorienteret miljø.....	23
2.5.2 Manglende samarbejde og vidensdeling.....	24
2.5.3 Ensomhed.....	25
2.5.4 Manglende anerkendelse	27
2.5.5 Den svære balance mellem arbejds- og familieliv.....	28
2.5.6 Ulige vilkår.....	30
2.6 Manglende jobsikkerhed og dårlige karrieremuligheder.....	32
2.6.1 Karriereplanlægning, større transparens og klare udmeldinger	36
2.6.2 Usynlig ledelse	40
2.6.3 MUS-samtaler	42
3. Sammenfatning og konklusioner.....	43
4. Bilag	47

1. Indledning

1.1 Baggrund for undersøgelsen

Temaet i denne undersøgelse er valg, fravælg og fastholdelse. Målet med undersøgelsen er at afdække hvad det er, der motiverer nogle videnskabelige medarbejdere til at selvvalgt at forlade en ansættelse på Aarhus Universitet. Udgangspunktet for undersøgelsen er ideen om, at det for AU, som led i det strategiske arbejde med fastholdelse af kvalificerede VIP-medarbejdere, er nødvendigt at opnå større viden om årsager til fravælg - set fra et medarbejderperspektiv.

På baggrund af tidligere medarbejdertilfredshedsundersøgelser (på institutniveau) og den nyligt gennemførte arbejdspladsvurdering (APV 2009) har AU allerede viden om en række af de forskellige forhold, der skaber en oplevelse af sammenhæng og meningsfuldhed i VIP-medarbejdernes arbejdsliv, og også indikatorer på hvilke områder, der kan generere mindre tilfredse VIP-medarbejdere. Det, der kendetegner denne viden, er dog, at den er baseret på en dialog med forskere, der sidder i en ansættelse på AU. Med henblik på den fremtidige fastholdelsesindsats er det imidlertid væsenligt også at rette fokus mod VIP-medarbejdere, der ikke længere sidder i en ansættelse, for at belyse hvilke forhold der bevirker, at nogle forskere aktivt fravælger en ansættelse på AU, enten som led i et karriereforløb (fx advancement til højere stilling på andet universitet, sektorforskningsinstitut eller anden offentlig forskningsinstitution) og/eller med henblik på brancheskifte.

Det overordnede formål med undersøgelsen er, ligesom med de tidligere gennemførte medarbejdertilfredshedsundersøgelser og APV'en, at sætte fokus på trivsel, udvikling og fastholdelse i forhold til forskere ansat på AU. Samtidig sigter undersøgelsen specifikt på at belyse eventuelle kønsforskelle. Task Force for Ligestilling ønskede, at lige mange mandlige og kvindelige forskere skulle inddrages i undersøgelsen. Baggrunden for denne lige fordeling er, at undersøgelsen med sit fokus på afbrudte karriereforløb også skal fokusere på om og i givet fald på hvilken måde de faktorer, der er afgørende for at fravælge en AU-ansættelse, er forskellige afhængigt af den ansattes køn.

Som det også løbende er dokumenteret og problematiseret, er andelen af kvindelige forskere på AU, såvel som i dansk forskning iøvrigt, generelt lavere end andelen af mandlige forskere. Med dette i mente nedsatte AU i 2008 Task Force for Ligestilling og udarbejdede en målsætning om, at universitetet i langt højere grad skal blive i stand til, ikke bare at tiltrække, mens også fastholde kvindelige forskere. Tanken med denne undersøgelse, hvor forskere, der har valgt af forlade universitetet, interviewes, er således at belyse, hvilke faktorer der har været udslagsgivende for de pågældende forskeres beslutning om at afbryde deres ansættelse. Undersøgelsen kan således både være med til at danne baggrund for HR-afdelingens fremadrettede arbejde og de tiltag, der løbende iværksættes i forhold til det strategiske arbejde med rekruttering og fastholdelse af VIP-medarbejdere og det fortsatte arbejde Task Force for Ligestilling udfører med henblik på at øge mangfoldighed og ligestilling på AU.

1.2 Fremgangsmåde og udvalg

Formålet med fravalgsundersøgelsen har som beskrevet været at indhente konkrete beskrivelser og få indblik i individuelle oplevelser og erfaringer med afbrudte karriereforløb på AU. Undersøgelsen har af samme grund været tilrettelagt som en interviewundersøgelse. Denne metode er valgt, da det individuelle interview netop er velegnet til at afdække bevæggrunde og holdninger hos enkeltpersoner, samtidig med at det er muligt at gå i detaljer og evt. også berøre mere følsomme emner.

Undersøgelsen er baseret på semistrukturerede interviews med i alt 32 informanter; som udgangspunkt fordelt med 4 informanter fra hvert af AU's hovedområder (se bilag A for en oversigt over AU's 9 hovedområder anno 2010).

Da undersøgelsen, jf. tidligere, har et særligt fokus på betydningen af køn, er lige mange mandlige og kvindelige forskere interviewet; alle tidligere ansatte. I informantudvælgelsen er der også tilstræbt en aldersmæssig spredning, og det skal samtidig præciseres, at undersøgelsen udelukkende fokuserer på niveauet efter ph.d.; dvs. informanterne repræsenterer tidligere ansatte på enten forsker, adjunkt-, postdoc-, seniorforsker, lektor- eller professorniveau. Ydermere skal det præciseres, at der i undersøgelsen primært fokuseres på forskere, der har overgået fra en ansættelse på AU til anden ansættelse inden for de sidste 3 år.

Informanterne til undersøgelsen blev rekrutteret ad to veje:

1. Cirka halvdelen af informanterne blev rekrutteret ved *skønsmæssig udvælgelse* på baggrund af en rundspørge blandt institutledere på hvert af AU's hovedområder. Hensigten med at rette henvendelse til institutlederne var at få navne på tidligere VIP-ansatte, som "man mistede, men gerne havde beholdt".
2. Den anden halvdel af informanterne blev rekrutteret ved *tilfældig udvælgelse* på baggrund af data fra Personalestyrelsen. Oplysningerne fra Personalestyrelsen gav bl.a. viden om VIP-ansatte, der var overgået fra en ansættelse på AU til anden ansættelse, årstal for jobskiftet, fagområde, etc.

Kontakten til de tidligere AU-ansatte forskere er enten blevet etableret telefonisk eller ved skriftlig henvendelse med henblik på etablering af interviewaftale. Rekrutteringsprocessen er forløbet ubesværet og uproblematisk. Alle de kontaktede forskere har været meget samarbejdsvillige og åbne for at afsætte tid til interviews. Kun en håndfuld af de kontaktede afviste at deltage; Tre af disse (en mand, to kvinder) med travlhed som begrundelse, og to (begge kvinder) med den begrundelse, at deres beslutning om at stoppe på AU var personrelateret, og de ønskede ikke at uddybe dette i et interview.

For at sikre informanternes anonymitet, gives ingen detaljerede beskrivelser. Hvis informanterne blev præsenteret individuelt, ville de alle være let genkendelige, særligt inden for deres egne rækker. Af denne grund er præsentationen af informanterne i stedet samlet i følgende punkter:

- **Køn:** Der er interviewet i alt 16 kvinder og 16 mænd.
- **Fagområder:** Alle AU 9 hovedområder er repræsenteret i undersøgelsen: Humaniora (4), Sundhedsvidenskab (3), Samfundsvidekskab (4), Teologi (1), Naturvidenskab (4), Jordbruksvidenskab (4), Miljøundersøgelser (4), Handelshøjskolen (4) og Pædagogisk Universitet (4).¹

¹ Interviewundersøgelsen dækker kun i mindre omfang hovedområdet Teologi pga. for lille datagrundlag. På baggrund af rundspørgen meldte alle institutledere fra TEO tilbage, at de ikke kunne pege på relevante informanter og via de data, vi havde adgang til ift. den tilfældige udvælgelse var det kun muligt at finde én informant.

- **Anciennitet:** Flertallet af de interviewede informanter har alle en længerevarende ansættelse på AU bag sig: én informant har 2 års anciennitet, 12 informanter har 3-5 års anciennitet, 11 informanter har 6-8 års anciennitet, 2 informanter har 9-11 års anciennitet og 6 informanter har mere end 11 års anciennitet.
- **Slutår på AU:** De fleste af de interviewede informanter forlod en ansættelse på AU i perioden mellem 2007 og 2009, mens enkelte fratrådte deres ansættelse tilbage i 2006 og en enkelt i starten af 2010.

Af figuren nedenfor fremgår det, hvilken stillingskategori de udvalgte informanter besad på det tidspunkt, hvor de valgte at afbryde deres karriere på AU:

Stillingkategori da karrieren på AU afbrydes:		♂	♀
Forsker	-		2
Post Doc	3		2
Adjunkt ²	4		5
Seniorforsker	3		3
Lektor	4		4
Professor	2		-
Informanter i alt	16		16

² For størstedelen af de interviewede, som forlod en stilling som enten forsker, post doc eller adjunkt gælder, at de har truffet dette valg på et tidspunkt, hvor de ikke nødvendigvis var tvunget til det – forstået på den måde, at en stor del af disse informanter forlod deres tidsbegrenede stilling på et tidspunkt, hvor der stadig var tid tilbage; fx forlod en af informanterne en 3-årig post doc efter blot 1½ år, mens en anden afbrød et 3-årigt adjunktforløb efter blot 2 år.

Interviewene til undersøgelsen blev indsamlet i perioden medio april til primo august 2010. Langt størstedelen af interviewene er blevet gennemført ansigt-til-ansigt, og langt de fleste har haft en varighed af ca. 30 minutter. Et mindre udvalg af informanter blev interviewet over telefonen, bl.a. i de tilfælde, hvor vedkommende ikke længere havde bopæl i Danmark.

Interviewene har omhandlet både informanternes specifikke erfaringer og oplevelser i forhold til dét at være ansat på AU samtidig med at fokus selvsagt har været på, hvorfor de interviewede valgte at forlade AU til fordel for det øvrige arbejdsmarked. Den interviewguide, som er brugt i undersøgelsen, er vedlagt som bilag 2 bagerst i rapporten.

Alle interviews blev optaget, og lydfilerne efterfølgende transkribert. Til analysen er der anvendt softwaren NVivo til tematisk kodning og systematisering.

I fremstillingen af resultaterne fra interviewundersøgelsen indgår de tidligere AU-ansattes udsagn ofte i tekstform, for at læserne selv kan vurdere udsagnene og lære af informanternes måder at formulere tanker om karriereoplevelser og -erfaringer på. Tanken er, at der på den måde kan fremstå nye nuancer og overvejelser, som AU ikke i forvejen er bekendt med. Interviewene med de tidligere medarbejdere kan på den måde fungere som et godt supplement til den statistik og de data, som AU's HR-afdelinger selv indsamler løbende via spørgeskemaer, telefonisk kontakt, evalueringer o.lign.

De citater, som er medtaget i rapporten, er i nogen grad redigeret dels for at sikre informanternes anonymitet, dels for at fremme læsevenligheden - naturligvis kun i lille grad og på en sådan måde, at meningen ikke erændret. Efter hvert citat vil det fremgå, hvilken stilling den pågældende informant sad i, da vedkommende forlod AU. Samtidig vil det være anført, om der er tale om en kvindelig eller en mandlig informant. Det er imidlertid ikke muligt ud for citaterne at angive, hvilket hovedområde den pågældende informant var ansat på. Dette skyldes, at det i så fald vil være umuligt at opretholde den anonymitet, som informanterne blev garanteret, da de sagde ja til at indgå i undersøgelsen. Hvis læseren fik oplyst både stillingskategori, køn og hovedområde (ex. "Tidligere professor, mand, Naturvidenskab" eller "Tidligere seniorforsker, kvinde, Danmarks Miljøundersøgelser") vil de informanter, der indgår i undersøgelsen - når man som læser samtidig ved, at vedkommende har forladt AU indenfor de sidste tre år - blive for genkendelige.

Det har ikke i denne undersøgelse været muligt at sige noget om forskelle afhængige af informanterne tilknytning til AU's hovedområder dels på grund af hensynet til anonymitet dels fordi der simpelthen ikke er informanter nok til at drage sådanne konklusioner. I undersøgelsen er der forskellige indikatorer på, at det på nogle hovedområder betyder noget, at andelen af kvinder er lav. Samtidig er der, når man samlet kigger på de begrundelser, som de interviewede har givet, en klar tendens til, at der er bred enighed om, hvad det er der forårsager fravælg – uanset hovedområde. Der mangler ganske enkelt mere dokumentation af det her område, og en mulighed er, at AU indsamler denne tilbagevendende og dermed overvåger udviklingen fx ved hjælp af udtræk fra PUK's data over VIP-ansatte. Det kunne fx være interessant i forlængelse af denne undersøgelse mere systematisk at undersøge hvor mange forskere det er, der vælger at afbryde et karriereforløb på AU (hvor stort er problemet?) – og samtidig se på, hvorvidt der er nogle hovedområder, som oplever større frafald end andre?

2. Undersøgelsens resultater

På baggrund af interviewundersøgelsen må en første konklusion være, at også blandt tidligere ansatte har AU et godt omdømme. De interviewede har således masser af positive ting at sige om AU, og flertallet ser tilbage på deres AU-ansættelse som en god periode i deres arbejdsliv. Mange fremhæver især gode kollegaer og spændende arbejdsopgaver som ting, de satte pris på, mens de var ansat på AU, og mange tilkendegiver, at de ikke vil udelukke, at de på et senere tidspunkt kunne finde på at søge tilbage til AU igen. Selvsagt er der også ting, som informanterne brød sig mindre om, og som i sidste ende medvirkede til at de valgte at forlade AU. Det er disse erfaringer og oplevelser, som interviewundersøgelsen giver indblik i, og som i et læringsperspektiv er interessante for AU at få viden om. Samtidig er det tankevækkende, at flere af de interviewede forskere (ni ud af de toogtredive – heraf fem mænd og fire kvinder) angiver, at de med stor sandsynlighed ville have fortsat deres virke på AU, hvis de fx havde følt en større imødekommenhed over for deres individuelle ønsker og behov, havde haft en bedre dialog omkring karrieremuligheder, osv (uddybes senere).

Denne rapport samler de væsentligste begrundelser, som er fremkommet i interviewundersøgelsen og peger på, hvor AU kan sætte ind i forhold til universitetets fremtidige arbejde med rekruttering og fastholdelse af højt kvalificerede VIP-medarbejdere, mandlige såvel som kvindelige.

2.1 Overordnet beskrivelse af informanter

I forhold til de informanter, der indgår i undersøgelse gælder det, at lidt under halvdelen selv var aktive ift. søger ansættelse andetsteds; enten på baggrund af jobopslag eller ved at fremsende en uopfordret ansøgning. Interessant er det, at de øvrige informanter (lidt over halvdelen) alle var blevet headhunted til anden stilling/opfordret til at søge anden stilling. Det understreger netop, at medarbejdere på AU er højt kvalificerede og dermed i høj kurs på det øvrige arbejdsmarked og/eller hos andre universiteter, sektorforskningsinstitutter og andre offentlige forskningsinstitutioner, i Danmark såvel som i udlandet.

For alle informanter (undtagen tre – to mænd, en kvinde) gælder, at de på interviewtidspunktet fortsat sad i den stilling, som de forlod AU til fordel for.

Af figuren nedenfor fremgår det, hvilken type ansættelse de interviewede forskere afbrød deres karriere på AU til fordel for:

Afbrød karrieren på AU:	♂	♀
Til fordel for <u>en tilsvarende ansættelse i DK</u> på et andet universitet, sektorforskningsinstitut eller anden offentlig forsknings-institution.	4	1
Til fordel for <u>en højere ansættelse i DK</u> på et andet universitet, sektorforskningsinstitut eller anden offentlig forsknings-institution.	3	3
Til fordel for <u>en tilsvarende ansættelse i udlandet</u> på et andet universitet, sektorforskningsinstitut eller anden offentlig forskningsinstitution.	1	-
Til fordel <u>for en højere ansættelse i udlandet</u> på et andet universitet, sektorforskningsinstitut eller anden offentlig forskningsinstitution.	3	4
Til fordel for en ansættelse i <u>det private erhvervsliv</u> (fx med henblik på konsulentbranchen, for at starte som selvstændig, o.lign.).	2	4
Til fordel for en ansættelse på <u>det offentlige arbejdsmarked</u> (fx for blive gymnasielærer).	-	3
Grundet et ønske om at "sadde helt om" (fx tage en ny uddannelse, skifte branche, etc. – som i det tilfælde, hvor en tidligere post doc fx har valgt i stedet at gå i voksenlære som mekaniker).	2	1

Af figuren på forrige side fremgår det, at 19 ud af de 32 informanter fortsat er beskæftiget med forskning (11 mænd, 8 kvinder), mens 12 ud af de 32 informanter med deres afgang fra AU valgte helt at forlade forskningsverdenen (4 mænd, 8 kvinder). Samtidig fremgår det, at en række af informanterne forlod AU med henblik på at fortsætte deres karriere i udlandet, hvilket i høj grad kan hænde at komme AU til gode på et senere tidspunkt, da flere af informanterne fra denne gruppe i interviewene tilkendegav, at de - hvis/når de vender tilbage til Danmark - godt kunne forestille sig at søge ansættelse på AU igen.

Af hensyn til AU's, og universiteternes, fornyelse generelt er det da heller ikke tilsigtet at holde på alle forskere uanset hvad. Overvejelserne omkring rekruttering og fastholdelse må derfor ses i sammenhæng med overvejelser omkring forskermobilitet, og det faktum, at en moderne universitetskarriere ofte fordrer en vis mobilitet og kontakt med forskellige forskningsmiljøer. Interview-undersøgelsen viser da også, at der kan være positive sideeffekter af, at forskere fra AU søger væk, da en stor andel af de interviewede, der fortsat bedriver forskning, tilkendegiver, at de efter de forlod AU har holdt den faglige kontakt ved lige med tidligere kollegaer og samarbejdspartnere. To af de interviewede fortæller således:

"Jeg har stadig et rigtig godt forhold til mit gamle institut og til mine gamle kollegaer og ledelse. Jeg samarbejder fortsat en del med dem, så på den måde kan man sige, at jeg har bevaret de gamle arbejdsrelationer og taget dem med mig og inddraget i dem projekter her" - *tidligere lektor, kvinde*.

"Jeg har stadig et super godt samarbejde med mine tidligere kolleger, og vi skriver fortsat sammen og laver kurser sammen" - *tidligere lektor, kvinde*.

Som det fremgår ovenfor kan man tale om, at der kan opstå nye synergier og nye muligheder for fagligt samarbejde og netværksdannelse, når en forsker forlader AU. Samtidig kan det ikke udelukkes, at der også er uheldige "følgeeffekter", forstået på den måde, at enkelte af informanterne også fortæller, at de "trak folk med sig, da de gik", både forskerkollegaer men også studerende og ph.d.-studerende. En af de interviewede formulerer det på denne måde:

"En af mine kollegaer flyttede også herved bagefter. Jeg havde opfordret dem til at forhøre sig, om ikke han var interesseret, og det var han. Der var også en mere, som kom, fordi jeg var ansat her. Så min afgang fra AU har betydet, at jeg trak flere med mig" - *tidligere professor, mand.*

I forhold til spørgsmålet om, hvordan AU reagerede på de interviewedes opsigelser er mange positive. Flere tilkendegiver, at deres institutledere agerede helt igennem professionelt og opmunrende, og tilbød forhandling om mere fordelagtige vilkår. Alle angiver dog, at det var for sent, da de på dette tidspunkt havde lagt sig fast på deres beslutning (mere herom senere).

I de følgende afsnit uddybes de hyppigste begrundelser for at afbryde et karriereforløb på AU, som interviewundersøgelsen afdækker.

2.2 Forlod AU som led i karriereudvikling

Flere af de interviewede begrunder deres beslutning om at forlade AU med henvisning til, at de fik et attraktivt tilbud, som de ikke kunne takke nej til. Det attraktive bestod ifølge de interviewede både i muligheder for bedre forskningsvilkår, nye udfordringer, ledelsesansvar og nye samarbejdsmuligheder, som de tre første udsagn nedenfor også illustrerer. I andre tilfælde, som det fjerde udsagn illustrerer, bestod det attraktive i, at den tidligere AU-ansatte blev tilbudt en permanent stilling frem for en tidsbegrenset stilling:

"At jeg stoppede på AU handlede primært om, at jeg fik et tilbud, som jeg ikke kunne afvise. Det var mere et tilvalg end et fravalg. Jeg havde også brug for luftforandring på det tidspunkt, og jeg havde brug for nye og større udfordringer" - *tidligere professor, mand.*

"Jeg holdt umådeligt meget af AU, men valgte at forlade min stilling, fordi jeg fik mulighed for at få en stilling med ledelsesansvar, på et større institut, på et andet og større universitet. Med mit jobskifte foretog jeg et karriere-avancement" - *tidligere lektor, kvinde.*

"Jeg forlod AU til fordel for en identisk stilling på et andet universitet i Danmark. Der var ikke noget karriereavancement i det. Men der var nogle andre og bedre samarbejdsmuligheder og nogle karrieremuligheder, som jeg ikke umiddelbart så i Århus" - *tidligere lektor, mand.*

"Jeg blev ringet op af XXX (andet universitet i DK, red.), som spurgte, om jeg var interesseret i en stilling, så man kan godt tale om, at jeg blev headhuntet. Mit institut her på AU var egentlig vældig interesseret i at beholde mig, men i første omgang kunne de kun tilbyde mig en 1-årig forlængelse, og så kunne de ikke rigtigt sige noget om de videre perspektiver. På XXX (andet universitet i DK, red.) derimod slog de med det samme en permanent stilling op, som jeg kunne søge" - *tidligere post doc, mand.*

Kun to af de interviewede forskere angiver, at ønsket om en højere løn var med til at påvirke deres beslutning. Flere tilkendegiver, som illustreret nedenfor, at de tjener mere nu end mens de var ansat på AU, men alle siger samstemmende, at det ikke var udslagsgivende i forhold til deres beslutning. Ikke desto mindre påpeger en række af informanterne, at karrieremulighederne uden for universitetet er attraktive bl.a. på grund af lønnen, men dette argument bruges da mest til at understrege, at AU skal arbejde på at være attraktive af andre grunde – at universitetet skal kunne tilbyde nogle vilkår, som opvejer den lønforskel, som det øvrige arbejdsmarked, især det private, kan tilbyde. To af de interviewede forskere siger følgende herom:

"Nu tjener jeg jo tre gange så meget, som jeg kunne have gjort som lektor. Det var faktisk ikke et parameter for mig dengang, men det gør det selvfølgelig svært for mig at gå den anden vej igen. Man vænner sig jo hurtigt til at tjene så meget mere. Verden "uden for" er altså også attraktiv, og når AU ikke kan tilbyde høj løn, så skal de kunne tilbyde noget andet: frihed, fleksibilitet, muligheden for at forbyde sig i det man brænder for, anerkendelse, ordentlig ledelse og et godt fagligt og socialt miljø. Hvis man kan tilbyde det, tror jeg, at man kan holde på rigtigt mange dygtige folk, også selvom de ikke kan konkurrere på lønnen. Men der er et stykke vej igen" - *tidligere adjunkt, mand.*

"Det er da vigtigt at være opmærksom på, at der er nogle ret attraktive karrieremuligheder for forskere uden for universiteterne. Lønnen uden for er i hvert fald meget bedre. I dag er der heller ikke den samme prestige forbundet med forskerjobbet som tidligere, og når universiteterne ikke kan tilbyde prestige og høj løn, så skal de være så meget desto bedre til alt det andet" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

2.3 Forlod AU af geografiske grunde

En mindre andel af de interviewede (to kvinder, to mænd) tilkendegiver, at deres beslutning om at forlade AU hang sammen med afstanden mellem AU og deres bopæl. Kun i et enkelt tilfælde angives den geografiske afstand og den daglige transporttid dog som det udslagsgivende, som i første udsagn nedenfor. De øvrige informanter forklarer, at de geografiske afstande bestemt spillede en rolle, da de traf deres beslutning, men flere understreger, at det blot var en medvirkende faktor, da det – ligesom det iøvrigt gælder for de fleste af de interviewede - var en kombination af mange ting, der gjorde, at de valgte at sige op:

"Min begrundelse for at stoppe på AU var, at jeg ikke ville flytte, hvilket var nødvendigt pga. fusionen. Det var altafgørende. Det var alene geografien, der gjorde udslaget" - *tidligere professor, mand.*

"Det var ikke holdbart for mig i længden at blive ved med at pendle til Århus. Det gjorde jeg ellers i rigtigt mange år, men jeg kunne ikke kunne blive ved at holde til det. Enten skulle jeg have et job, som lå tættere på min bopæl eller også skulle min familie og jeg flytte. Det var vi faktisk også villige til, men da jeg så fik tilbudt end stilling tættere på og med bedre vilkår end på AU, så valgte jeg det" - *tidligere lektor, kvinde.*

"Det var en kombination af mange ting, der gjorde, at jeg sagde op. Men en væsentlig grund var, at jeg synes, at det var langt at køre hver dag. Jeg ville godt have kunnet fortsætte, hvis jobbet iøvrigt havde været mere attraktivt, men det passede mig da godt at få et arbejde, som lå tættere på min bopæl,

og der hvor mine børn går i skole og har deres hverdag - *tidligere adjunkt, kvinde.*

2.4 Beslutning begrundes med henvisning til arbejdsvilkår

For størstedelen af de interviewede spillede de arbejdsvilkår, som de arbejdede under, mens de var ansat på AU, en væsentlig rolle i forhold til deres beslutning om af sige op; flere fremhæver således lange arbejdsdage, stress, for lidt tid til forskning, manglende forskningsfrihed, kampen om at skaffe eksterne midler og uro grundet fusioner som den primære årsag til deres beslutning.

2.4.1 Lange arbejdsdage

AU tilhører, ligesom andre universiteter, en type arbejdsplads, hvor der er risiko for at medarbejderne oplever jobbet som krævende; ikke mindst fordi de ansatte ofte er meget engagerede og ambitiøse, det er et kompetitivt miljø, faste ansættelser opnås sent i karrieren og arbejdsopgaverne er ubegrænsede. Disse forhold betyder, sammen med de teknologiske muligheder idag, at også arbejdstiden kan virke ubegrænset. Flere af de interviewede, især de yngre kvindelige forskere, angiver således de lange arbejdsdage som begrundelse for, at de ønskede at søge væk fra AU:

"En af grundene til, at jeg valgte at stoppe, var de lange arbejdsdage. Hvis man gerne ville markere sig på det niveau, så bliver man nødt til at arbejde meget, og det fungerer altså ikke særlig godt, når man har små børn" - *tidligere post doc, mand.*

"Jeg synes, at mit arbejde krævede for meget. Universitetet er en eliteinstitution, og mange i det system er jo ildsjæle, som er ligeglade med at lægge alle de timer. Jeg ville ikke arbejde SÅ meget. Jeg ville også gerne lave noget andet ved siden af" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"Jeg valgte at søge væk, fordi jeg ønskede at prioritere mit liv anderledes. Det SKAL ikke være arbejdet, der fylder det hele, men i min tid på AU var det ikke

usædvanligt, at jeg havde kæmpelange dage, og ofte var der ikke rigtigt nogle pauser indimellem. Jeg syntes simpelthen ikke, at jeg havde nok tid til min familie" - *tidligere forsker, kvinde.*

"Jeg synes arbejdet var krævende; især de år, der går forud for, at man lektorbedømmes. Jeg havde små børn, og jeg prøvede at være 37 timer om ugen og ikke mere. Jeg ville ikke ofre mere" - *tidligere post doc, kvinde.*

Som det fremgår oven for knytter flere af de informanter, der har oplevet arbejdsbelastningen som stor, dette sammen med en oplevelse af, at de lange arbejdssage tog uforholdsmaessigt meget tid fra deres familieliv. Flere tilkendegiver således, som det også vil fremgå af et senere afsnit, at det handlede om at få andre prioriteter end arbejdet ind i livet; at det handlede om at få en bedre balance mellem arbejds- og familieliv. Denne holdning går især igen blandt de interviewede kvinder (uddybes også i et senere afsnit).

2.4.2 Stress

For nogen af informanterne betød de lange arbejdssage, at de oplevede stresssymptomer af forskellig art, og en enkelt beretter også om en længere sygemelding som følge af stress. I interviewene er det udelukkende de kvindelige informanter, der italesætter stress som en årsag til, at de valgte at forlade AU. To af kvinderne fortæller følgende:

"Jeg stoppede på AU, fordi jeg havde et behov for at komme væk på det tidspunkt. Det var nok sådan lidt stressrelateret. Det var en meget komprimeret arbejdsbelastning, og der var meget få perioder, hvor der var tid til at ånde op. Man var hele tiden på vej videre til næste projekt, og det var ret stressende. Og når jeg så samtidig så på mine ældre kollager, kunne jeg jo se, at det ikke blev bedre med ørene" - *tidligere forsker, kvinde.*

"Den primære grund til, at jeg forlod min stilling, var stress og overbelastning igennem mange år, og det gik egentlig først op for mig, men jeg var på barselsorlov med mit tredje barn. I slutningen af orloven var det, som om der var en mur, der voksede op foran hovedet af mig. Jeg orkede simpelthen ikke

at vende tilbage. Først da gik det op for mig, at jeg virkelig var seriøst stresset, og så blev jeg sygemeldt. I bagspejlet kunne jeg jo se det – at jeg fx overhovedet ikke havde haft styr på, hvad jeg foretog mig det sidste år, inden jeg gik på barsel. Jeg havde ingen prioriteringer – jeg slukkede bare små ildebrande hist og her. Der var ingen struktur. Jeg arbejdede ofte om aftenen og ferie blev der heller ikke meget af, medmindre vi rejste langt væk, for ellers sad jeg bare ved den der computer. I virkeligheden fungerede det ikke ret godt, når jeg tænker tilbage" - *tidligere seniorforsker, kvinde.*

Som det fremgår af sidste udsagn ovenfor, resulterede arbejdsbelastningen for en af informanterne i, at hun blev sygemeldt i en længere periode. I dette tilfælde er det værd at bemærke, at pågældende informant samtidig tilkendegiver, at hun følte sig godt behandlet i forløbet. I interviewet siger hun bl.a.: "Min ledelse var meget meget gode. De var utroligt hjælpsomme og meget imødekommande. Min chef var også hjemme og besøge mig på et tidspunkt, og jeg følte mig virkelig mødt". Informanterne fortæller dog, at det trods ledelsens og kollegaers opbakning var for sent; hun blev aldrig klar til at starte igen og efter en længere sygemelding, sagde hun op til fordel for et mindre krævende arbejde i det offentlige.

2.4.3 For lidt tid til forskning

En stor andel af informanterne, uanset stillingskategori og uanset køn, nævner i interviewene, at de havde en oplevelse af, at de, mens de var ansat på AU, havde for lidt tid til deres forskning – i stedet blev en stor del af arbejdstiden brugt på fx undervisning og administrative opgaver. Det, som ifølge langt de fleste af informanterne kritiseres for at tage mest tid fra forskningen, er imidlertid den konstante skrivning af ansøgninger med henblik på at hjemhente eksterne bevillinger (uddybes også senere):

"I forhold til mine forventninger til, hvad det vil sige at forske og undervise i en universitetssammenhæng, så synes jeg, at der var for meget fokus på at skulle søge eksterne forskningsmidler. Der var al al for lidt tid til det, det hele drejede sig om; nemlig at forske og undervise" – *tidligere adjunkt, mand.*

"En ting, som jeg nyder rigtigt meget i min nuværende stilling, er, at jeg har fået mere tid til at forske i. Jeg skal ikke længere bruge al den tid på at søge midler. Her er der penge nok, så her kan jeg fordybe mig fagligt, og det er jo dybest set det, jeg synes er sjovt" – *tidligere seniorforsker, kvinde.*

2.4.4 Manglende forskningsfrihed

I to tilfælde begrunder de interviewede (begge mænd) deres beslutning om at stoppe på AU med manglende forskningsfrihed. Begge informanter fortæller om tilsvarende forløb, hvor de, mistrivedes bl.a fordi de, da de blev ansat i deres adjunktstillinger var nødsaget til at skifte forskningsområde. Begge fortæller, at dette skifte satte dem tilbage i deres faglige udvikling. Dét, at de måtte "starte forfra", gjorde, at de mistede arbejdsglæden:

"Jeg endte med at afbryde mit adjunktforløb, fordi vi ikke kunne ikke blive enige om betingelserne for den videre stilling. Da jeg i sin tid fik adjunkturet var det med krav om, at jeg skulle fokusere på et bestemt forskningsområde. Så arbejdede jeg i to år på at flytte min forskning i den ønskede retning. Det tog lang tid, for jeg skulle jo til at publicere i helt nye tidskrifter og bygge helt nye relationer op. Jeg blev så fed-up af hele den proces, at jeg ikke gad mere, men et eller andet sted er det da tankevækkende, for jeg ville have strukket mig rigtigt langt, hvis bare jeg havde oplevet, at jeg også var blevet imødekommen" – *tidligere adjunkt, mand.*

"Da jeg overgik fra min ph.d.-stilling til adjunkturet måtte jeg skifte forskningsområde, og det var vanskeligt, for det er jo progression, hvor man hele tiden bygger oven på sin faglighed, og hvis man så lige pludselig skal skifte forskningsområde, så bliver man virkelig sat tilbage. Det virker voldsomt i den verden, som et tilbageslag, måske endda nærmest som et personligt nederlag. Ens forskning bygger jo på en viderførelse af ens faglighed - man kender sit område, man kender sin videnskabelige skole, man har fået et netværk, man ved lige, hvor man skal søge sine informationer osv. - og så starter det hele lige pludselig forfra, og det er man nok ikke helt gearet til" – *tidligere adjunkt, mand.*

2.4.5 Kampen for at skaffe eksterne midler

Det faktum, at en betydelig del af de offentlige forskningsmidler idag uddeles som eksterne midler (dvs. under forskellige former for konkurrence og på baggrund af ansøgninger) italesættes i stort set samtlige interviews. For en stor andel af de interviewede, kvinder såvel som mænd, nævnes kampen for at skaffe eksterne midler enten som direkte eller medvirkende årsag til, at de traf beslutningen om at forlade deres ansættelse på AU. Tre af de interviewede siger herom:

"Det blev også mere og mere en del af ens arbejdsopgaver at sørge for, at der kom nye midler i hus år efter år. Og det er meget trættende i længden. Det kræver utroligt meget tid at søge alle de midler hjem, og det er jo tid, der går fra forskningen" - *tidligere adjunkt, mand.*

"Noget andet, der også spillede ind på min beslutning, var det øgede krav om, at man skulle søge projektmidler hjem. Jeg oplevede, at der var et mismatch mellem det vi blev målt på, og det vi skulle lave. Faktum var, at vi skulle bruge meget tid på at søge eksterne midler hjem, men vi blev mere eller mindre udelukkende målt på antal publikationer. Det kæmpede jeg meget med. Jeg synes, at det var dybt frustrerende at jeg skulle bruge SÅ meget tid på det" - *tidligere seniorforsker, kvinde.*

"Noget af det, der frustrerede mig, var også de meget meget tunge indtægtskrav. Man skulle skaffe eksterne midler hele tiden. Den udvikling har i perioder klemt mig, så det var bare det rigtige tidspunkt for mig at skifte job på. Der er jo selvfølgelig også indtægtskrav her på min nye arbejdsplads, men der er fagligheden altså stadig mest i fokus. Her har jeg fået meget meget mere luft i mit arbejdsliv. Den underliggende økonomidiskussion er ikke så "up front" her, som den var på AU" - *tidligere professor, mand.*

Blandt de interviewede er det i lige så høj grad de mandlige som de kvindelige forskere, der beskriver kampen for at skaffe eksterne midler som slidsom og uforholdsmaessigt tidskrævende. Det er imidlertid kun blandt de kvindelige forskere, at der i interviewene drages en direkte parallel mellem den tid, der skulle bruges på at skrive projektansøgninger

og så den tid, der ligger uden for arbejdstiden. Flere af de kvindelige forskere formidler således en oplevelse af, at det konstante arbejde med at søge eksterne midler kolliderede med deres muligheder for at finde en passende balance mellem arbejds- og familielivet. Flere angiver i den sammenhæng, at de har en oplevelse af, at dette især gjorde sig gældende for dem, fordi de er kvinder:

"Jeg syntes ganske enkelt, at mit arbejdsliv greb om sig. Jeg havde en oplevelse af, at jeg skulle bruge så meget til på at søge de midler hjem, at jeg ikke havde tid nok til at skrive artikler, og så blev det meget sådan, at "det måtte man så gøre i sin fritid". Jeg tror, at jeg som kvinde havde vanskeligere ved at leve med det end mine mandlige kollegaer havde" - *tidligere lektor, kvinde.*

"Jeg havde svært ved at holde ud, at jeg hele tiden skulle skrive alle de ansøgninger. Det stjal så utroligt meget tid og føltes som et stort tidsspilde. Et af problemerne var også, at jeg hele tiden kunne spejle mig i seniorforskerne, og det var altså syv meget ambitiøse tarzan'er (alle mænd, red.). Jeg havde svært ved at forestille mig, at jeg nogensinde kom derhen, at jeg ligesom dem lige smed en hel weekend overbord for at skrive på en eller anden ansøgning" - *tidligere post doc, kvinde.*

En enkelt af de interviewede fortæller, at den direkte årsag til, at hun valgte at forlade AU var, at hun ikke længere oplevede, at hun kunne leve op til kravene om at finde tilstrækkelig ekstern finansiering:

"Min begrundelse for at gå var, at der på min afdeling var nogle kraftige indtjeningskrav til medarbejderne. Havde jeg ikke følt det voldsomme pres for at skaffe penge, så havde jeg nok fortsat. Men når en afdeling kører med underskud som vores gjorde, så før eller siden må de fyre nogle, og jeg ville altså hellere gå end at risikere at blive fyret. Jeg følte mig presset til at træffe den beslutning" - *tidligere seniorforsker, kvinde.*

2.4.6 Fusioner

Ikke overraskende angiver flere af de interviewede, at den fusionsproces, som de senere år har berørt flere områder på AU gav anledning til uro. Især fusionerne i 2006 og 2007 nævnes af flere informanter som en periode, der påvirkede arbejdsmiljøet med negativ trivsel som følge. Mange nævner det dog ikke som den direkte årsag til, at de traf beslutningen om at forlade deres stilling på AU, men beskriver det snarere som en faktor, der var med til at påvirke deres valg. En tidligere lektor fortæller eksempelvis:

"Tiden frem til jeg sagde op, var turbulent på grund af en masse fusioner mellem institutter. I min forskningsgruppe havde vi ret svært ved at finde et institutionelt tilhørsforhold. Det var en slidsom periode" - *tidligere lektor, kvinde.*

Kun to af de interviewede angiver, at fusionsprocessen var direkte årsag til, at de valgte at forlade AU; den ene med den begrundelse, at fusionen mislykkedes og det miljø, han kom fra, aldrig rigtigt formåede at blive integreret, og den anden henviser til, at geografien spillede en rolle, da fusionen betød, at han ville få længere på arbejde:

"En af begrundelserne for, at jeg valgte at stoppe, var faktisk, at vi aldrig blev sådan rigtigt integreret på AU. Egentlig så jeg det som en god ting, at vi skulle fusionere og dermed samarbejde med AU, og jeg sad også i flere udvalg, der skulle prøve at arbejde på at integrere min gamle afdeling med de forskellige søsterafdelinger på AU, men de ville ikke have os. Det var som om, de så os mere som konkurrenter end som samarbejdspartnere. Vi kunne lave alle mulige ph.d.-kurser, men de ville ikke lade os komme ind på basisuddannelsen, hvor vi ellers virkelig ville kunne have bidraget med noget. Vi fik aldrig rigtigt fodfæste, og jeg havde svært ved at se en karriere i det der limbo, hvor vi hverken var fugl eller fisk. Alt det gode og spændende, der kunne være kommet ud af fusionen, udeblev. Jeg ville væk fra skuden, inden den sank" - *tidligere professor, mand.*

"Min begrundelse for at stoppe på AU var, at jeg ikke ville flytte. Så enkelt er det. Jeg ville ikke arbejde i XXX (anden by i DK, red.). Det var for langt væk.

Det var altafgørende. Hvis vi efter fusionen var blevet placeret i Århus, så var jeg blevet" - *tidligere professor, mand.*

2.5 Mistrivsel på grund af dårligt psykisk arbejdsmiljø

En række af informanterne begrunder deres ønske om at forlade AU med henvisning til deres oplevelser og erfaringer i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. De faktorer, som fremhæves i den sammenhæng - bl.a. med beskrivelsen af kompeditive og ambitiøse forskningsmiljøer, mangel på samarbejde og vidensdeling, ensomhed, mangel på anerkendelse og problematikken med at finde den rette balance mellem arbejds- og familieliv - stemmer godt overens med de resultater, der også fremkom, da AU i 2009 gennemførte APV'en.

Som det vil fremgå af de følgende afsnit er det især de kvindelige informanter, som fortæller om mistrivsel på grund af det psykiske arbejdsmiljø, og også det stemmer overens med de resultater, som fremkom, da man på de indsamlede APV-data lavede en særkørsel med fokus på kønsforskelle ("APV-særkørsel med fokus på kønsforskelle mellem VIP'er på Aarhus Universitets hovedområder", 2009).

Resultaterne harmonerer desuden med, at det også i en tidligere AU-rapport (rapporten "Last Man Standing – køn og forskning på Aarhus Universitet", Lützen 2005) konkluderedes, at især mange kvindelige forskere på AU oplever forskningsmiljøerne som barske og ensomme og som konsekvens vælger at forlade universitetet.

2.5.1 Ambitiøst og kompetitivt miljø

En række af de interviewede forskere beskriver forskningsmiljøet på AU som ambitiøst og kompetitivt. Samtidig efterlyser flere en kultur, som er mindre kritisk og i højere grad åben for samarbejde og videndeling, som det også vil fremgå af rapporten senere. Denne karakteristik af arbejdsmiljøet udelukker ikke, at informanterne samtidig tilkendegiver at have været tvivsel, i hvert fald hvad angår det faglige og sociale miljø i de forskningsgrupper, som de selv var tilknyttede. Dette illustreres fx nedenfor, hvor informanten beskriver det overordnede institutfællesskab som skidt, mens miljøet i hans egen forskningsgruppe beskrives som godt:

"Mit institut var præget af en del stridigheder og en del subgrupper, som mere eller mindre lå i åben krig med hinanden, så der var et utroligt dårligt psykisk arbejdsmiljø. Det påvirkede selvfølgelig også mig og min beslutning. Det kollegiale miljø var ikke særlig godt, og institutledelsen formåede ikke at afhjælpe det. De formåede ikke at nedbryde alle de der små grupper, som bekrigede hinanden; i stedet blev der indgået en masse bilaterale aftaler, og folk blev spillet ud mod hinanden. Egentlig havde jeg et godt fagmiljø lige omkring mig med en super professor, som jeg var meget glad for, men det større institutfællesskab var meget trist. Alt det fik mig til sidst til at miste energien og arbejdsglæden" - *tidligere adjunkt, mand.*

Det synes at være fælles for de interviewede, kvinder såvel som mænd, at de er mere positive overfor arbejdsmiljøet, jo længere de var kommet i deres karriere på AU. De interviewede seniorforskere, lektorer og professorer taler således i mindre grad om problematikken med det kompetitive og ambitiøse miljø end de informanter, der var ansat som enten forsker, post doc eller adjunkt.

2.5.2 Manglende samarbejde og vidensdeling

Blandt de interviewede er der selvsagt forskel på de falige miljøer og fællesskaber, som de har været en del af. Imidlertid er det kendetegnende, at flere efterlyser en højere grad af samarbejde og videndeling, også selvom de i udgangspunktet var tilfreds med det/de konkrete forskningsmiljø/er, som de var tilknyttede. Samtidig gælder det, at fire af de interviewede direkte begrunder deres ønske om at forlade AU med det faktum, at de savnede fagfæller, fordi de i hverdagen var alene om at have en bestemt faglig profil. Tre af disse informanter forklarer det på følgende måde:

"Jeg synes, at jeg manglede faglige sparringspartner. Der var for så vidt ikke noget i vejen med det faglige miljø på mit institut, men der var kun én anden, der havde samme baggrund som jeg. Jeg savnede et fagfællesskab, kan man godt sige. Jeg fik masser af udfordringer – det var ikke det. Men jeg sad meget alene med det. Jeg savnede nogle at samarbejde med" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"På AU sad jeg med et speciale, som jeg var den eneste, der arbejdede med. Og det betyder jo, at man kan bestemme enormt meget selv, men der var også en meget beskeden fagudvikling i det. Der er jo grænser for, hvor meget man kan kloge sig i enerum. Når man er flere, kan man løfte det op på et højere vidensniveau. Skabe noget mere, skabe noget bedre. Man kan godt sige, at det var faglige ambitioner og ønsket om at få nogle fagfæller, der fik mig til at forlade AU" - *tidligere lektor, mand.*

"Kollegaerne var utroligt søde, men problemet er, at man sidder utroligt meget med sit eget lille domæne. Man sidder på sit eget lille fagområde, og måske er man fælles om at koordinere noget undervisning, men ellers sidder man meget alene. Man har ikke så mange at sparre med. Jeg savnede noget fagfællesskab; nogle som arbejdede inden for netop mit felt" - *tidligere post doc, mand.*

2.5.3 Ensomhed

Ensomhed er en anden faktor, som nogle af informanterne (tre kvinder, to mænd) nævner som begrundelse for deres ønske om at skifte job. Når disse informanter nævner ensomhed, er det imidlertid ikke for at henvise til, at de følte sig under for det sociale og/eller faglige fællesskab, mens de var ansat på AU. Ensomheden knyttes snarere sammen med en beskrivelse af forskertilværelsen som individualiseret – som et job, hvor du pr. definition er meget alene, også selvom du periodevist samarbejder med andre, underviser eller går til møder. To af informanterne forklarer det på følgende måde:

"Som forsker møder man på sit kontor kl. 8.00 og så sidder man der hele dagen kun lige afbrudt af en kaffepause og en frokostpause, hvor man måske/måske ikke møder sine kollager. Og når dagen er omme, går man så ud i lyset igen – det ER en ret indelukket hverdag. Selvfølgelig er den afbrudt af konferencer og møder og alt det andet, men i bund og grund er det er ret ensom hverdag. Jeg kan mærke, at jeg er glad for, at jeg i mit nuværende job har fået en mere livlig arbejdssdag og mere afveksling ind i mit arbejdsliv" - *tidligere forsker, kvinde.*

"At bedrive forskning kan jo godt være ensomt, fordi det handler om individuel fordybelse, så jeg tænker, at det er meget vigtigt, at der er nogle ledere og nogle kollegaer, der interesserer sig for en, og det må jeg sige, at jeg oplevede som nærmest fraværende" – *tidligere adjunkt, mand.*

En enkelt af de interviewede kvinder (en tidligere lektor) beskriver mandekulturen og "det sexistiske miljø", som en medvirkende årsag til, at hun følte sig ensom i sin stilling. Generelt er det dog ikke den udtrykte mandekultur, som kvinderne kritiserer. Til gengæld er der yderligere to kvindelige informanter, som fortæller, at de som kvinder var antalmæssigt undrepræsenterede på deres afdeling/institut, og at dette påvirkede deres arbejdsliv, bl.a. fordi de oplevede, at tingene meget foregik "på mændenes præmisser", og at dette bidrog til, at de traf beslutningen om at stoppe:

"Jeg havde nogen gange en oplevelse af, at jeg måtte agere på mændenes præmisser, og det har jeg været villig til. Jeg er nok også en meget hårdfør type, og alligevel så trak jeg mig jo nogen gange. Min erfaring var, at min tærskel indimellem nås før deres. Hvor jeg i nogen situationer har følt, at jeg – hvis jeg fx skulle holde på i en diskussion – ville blive ubehovlet. Der har jeg lidt mere pli. Der var altså noget med omgangstonen og adfæorden. Hvor påståelig vil man være for at vinde diskussionen? Hvis jeg i en diskussion har brugt mine argumenter én gang, så bliver jeg altså ikke ved med at bruge dem, så trækker jeg mig. Det gjorde mine mandlige kollegaer ikke" – *tidligere seniorforsker, kvinde.*

"Jeg har en oplevelse af at mit køn har spillet en eller anden rolle i forhold til mit fravalg. Delvist i hvert fald. Der er selvfølgelig mange ting, der gjorde, at jeg valgte at forlade AU, men noget af det handlede altså om, at der var så få kvinder. Jeg har sidset i SÅ mange grupper, hvor jeg har været den eneste kvinde, og jeg har været til temadage, hvor der var mig og så 37 mænd, for der er bare mange mænd inden for mit fagområde. Gennem årene er det også gået op for mig, at mænd og kvinder ofte arbejder forskelligt. Jeg synes, at mænd har en tendens til at være mere tarzan-agtige. Så banker de sig på brystet og siger "vi kan det, og vi kan det". Jeg havde i hvert fald en oplevelse

af, at den manglende andel af kvinder var problematisk. Men det er svært og diffust at sætte ord på. På individplan havde jeg det jo godt med næsten alle. Jeg havde rigtigt mange gode relationer, også til mandlige kollegaer, men på gruppeniveau så blev det tit lidt mærkeligt og lidt anderledes" - *tidligere forsker, kvinde*.

En enkelt kvinde beretter i interviewet, at hun oplevede, at der blev sået tvivl om hendes kompetencer, primært af mandlige kollegaer og mandlige studerende, mens en anden kvinde beretter, at mændene på den afdeling, hvor hun var ansat, indimellem holdt kvinderne udenfor. Hun siger herom:

"Vi var ikke så mange kvinder på den afdeling, hvor jeg var, og jeg syntes ofte, at det hændte, at vi ikke blev draget ind i alt det, der foregik. Fx kunne vi henne i printerrummet se på noget af det udprint, der lå, at de mandlige kollegaer dannede netværk, lavede centre og samarbejdede på kryds og tværs. Og vi syntes egentlig, at vi fagligt set hørte under nogle af de her netværk, centre og samarbejder, men vi blev ikke spurgt, om vi ville være med. Jeg er ikke sikker på, at de gjorde det bevidst, men de havde altså den her drengeklub, og der tog de kun "vennerne" med, og der var vi kvinder ikke iblandt. Det var rigtigt svært at italesætte – det var ligesom bare sådan vilkårene var" - *tidligere post doc, kvinde*.

2.5.4 Manglende anerkendelse

En meget stor andel af de interviewede understreger i interviewene, at AU ikke var en arbejdsplads, hvor de som medarbejdere følte en generel opbakning og anerkendelse. Dette gør sig gældende både for de kvindelige og de mandlige ansatte og uanset hvor på karrierestigen informanterne var, da de forlod AU. Nedenfor er medtaget fire udsagn, der illustrerer dette:

"Der er ikke megen rygklapper i universitetsmiljøet. Det er mest sådan, at man skal være glad, hvis man ikke får kritik. Jeg oplevede da at få anerkendelse, men det er en meget diffus form for anerkendelse" - *tidligere lektor, mand*.

"I modsætning til på AU, så bliver jeg i mit nuværende job hele tiden positivt mødt. Og det betyder da noget. At jeg kan mærke, at de vil mig, og at de synes, jeg er vigtig" - *tidligere forsker, kvinde.*

"Det der med at få anerkendelse, det har jeg igennem tiden virkelig fået for lidt af. Efter alle de her år på universitetet, der må jeg bare sande, at universitetet ikke er gode til at rose folk og klappe dem på skuldrene, og gøre det så man føler, at det er velment" - *tidligere seniorforsker, kvinde.*

"Universitetet er ikke særligt dygtige til det der med anerkendelse, vil jeg sige. Der var ikke noget særligt godt kollegialt miljø, hvor jeg var, og en ledelse, der kun var der, når der skulle overvåges og kontrolleres, men ikke når der skulle uddeles anerkendelse. Alt det der fik mig til sidst til at miste energien og miste arbejdsglæden" - *tidligere adjunkt, mand.*

2.5.5 Den svære balance mellem arbejds- og familieliv

Mange af de interviewede giver udtryk for, at de har oplevet at have en god sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, mens de var ansat på AU. Flere faktorer fremhæves i den forbindelse som positive, bl.a. stor fleksibilitet og friheden til selv at tilrettelægge arbejdet, hvilket eksempelvis muliggør, at man kan komme sent eller gå tidligt afhængigt af, hvilke behov der er på hjemmefronten. Denne opfattelse af forskertilværelsen som fleksibel udelukker dog ikke, at flere samtidigt tilkendegiver, at en karriere på universitetet godt kan være svær at kombinere med et privatliv, hvor der også er tilstrækkeligt med tid til familien. Flere, især de yngre forskere og især de interviewede kvinder, angiver således, at de havde svært ved at finde en passende balance mellem arbejds- og familieliv, og at dette til sidst drev dem til at søge væk fra AU:

"Det var mange faktorer tilsammen, der gjorde, at jeg stoppede. Men primært var det arbejdstiden. Da jeg fik små børn fandt jeg hurtigt ud af, at en 50 timers arbejdssuge altså ikke passede mig. På grund af børnene gik jeg efter et 8-16 job" - *tidligere post doc, mand.*

"Jeg valgte at søge væk, fordi jeg ville prioritere mit liv anderledes. Det SKAL ikke være arbejdet, der fylder det hele. Det handlede om at få nogle andre prioriteter ind i min hverdag" - *tidligere forsker, kvinde.*

"Jeg synes, at det var vanskeligt at kombinere mit arbejdsliv med mit familieliv. Jeg havde meget tit meget dårlig samvittighed, og jeg syntes virkelig, at det var slidsomt" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"Jeg havde simpelthen ikke lyst til at lægge alle de timer, som det krævede. Det var i hvert fald sådan en øjenåbner, kan jeg huske, da jeg hørte en kvindelig lektorkollega sige, at hun aldrig havde haft tid til at få børn. Den der bemærkning hang ved i mit hoved. Det blev lidt et skrækkeksempel for mig, for jeg var lige blevet gift, og vi havde da planer om at få børn. Det var ikke decideret udslagsgivende i forhold til min beslutning om at stoppe, for jeg var også af andre grunde i tvivl på det tidspunkt, men det var da ét argument mere der gjorde, at jeg synes, det var legitimt at sige op" - *tidligere adjunkt, mand.*

"Jeg var egentlig i en rigtig god forskningsgruppe, og der var et godt arbejdsmiljø og en meget god forskningsleder, men jeg syntes alligevel, at det gennemsyrede det hele, at vi alle sammen selvfølgelig brændte så meget for vores arbejde, at vi "lige blev lidt længere". Og det syntes jeg var meget frustrerende, for mine børn var ikke så gamle på det tidspunkt, og jeg havde ikke lyst til at lægge mere end 37 timer. Det gjorde jeg sådan set heller ikke, for det meste i hvert fald, men det betød også, at jeg hele tiden havde en følelse af at være bagud. Det var meget frustrerende. Der var et eller andet i den kultur, som var meget ubehageligt" - *tidligere forsker, kvinde.*

I forhold til problematikken med arbejdslivet som opleves at stjæle uforholdsmaessigt meget tid fra familielivet, nævner flere af de interviewede, at de havde svært ved at se, at de kunne have ageret anderledes. Oplevelsen synes at være, at det - hvis man vil markere sig på det niveau - fordrer, at man arbejder meget og som oftest også betragteligt mere end 37 timer

om ugen. Af samme grund nævner en af de interviewede kvinder også, at hun ikke så det som en realistisk mulighed at gå på nedsat tid:

"Der var rigtigt mange yngre kvindelige forskere i min gruppe, og nogen af dem prøvede fx at gå på nedsat tid, så det er ikke sådan, at det ikke kan lade sig gøre, men samtidig så føler man også, at man skal være ekstra effektiv de 30 timer man så er der, og på den måde er der samme pres på en – man skal hele tiden levere noget, og man skal stadig leve op til kravene, men nu har man så bare 5 timer mindre om ugen at gøre godt med. Jeg havde ganske enkelt svært ved at se, hvordan det skulle kunne hænge sammen. Jeg kunne jo også se, hvad der skete med mine ældre kollegaer. Man kan ligesom se på dem, hvordan modellen for, hvordan det skal være, er. Og de bruger jo super meget tid" - *tidligere forsker, kvinde.*

I interviewene tilkendegiver flere, som det også nævnes i udsagnet ovenfor, at modellen for, hvordan man arbejder som forsker afspejles af de ældre kollegaer, hvor langt de fleste arbejdede meget. Ud af de yngre informanter nævner både de mandlige og de kvindelige informanter, at der er behov for flere rollemodeller; især hvis kvinderne skal kunne se sig fortsætte som forskere. Denne gruppe udtrykker også, at de godt mener, at det er muligt at kombinere en forskerkarriere med et familieliv på længere sigt. Problemet vurderes at være størst, mens børnene er små.

2.5.6 Ulige vilkår

Flere af informanterne har lagt mærke til, at en del af de kvinder, som gør karriere, ikke har børn selv, mens informanterne ikke i samme grad synes at være opmærksomme på de mandlige forskeres familieliv; i så fald er det blot for, som det gælder i forhold til nogle af de kvindelige informanter, at bemærke, at de mandlige kollegaer synes at have en anerledes indstilling til dét at forene arbejdslivet med familielivet:

"Mens jeg var på AU oplevede jeg, at ambitionsniveauet var meget højt, og så var det meget opdelt. De mandlige seniorforskere signalerede meget, at man skulle være en dedikeret forsker – det var jo et kald. Så spændende synes jeg

altså heller ikke, at det var. Det lå meget i luften, at man lige inddrog sine weekender til fx at skrive på en ansøgning" – *tidligere forsker, kvinde.*

"Jeg havde en oplevelse af, at jeg nogen gange arbejdede under andre vilkår end mine mandlige kollegaer. Selvom det måske er ved at ændre sig, så tror jeg stadig, at mænd er mere villige til at inddrage fritiden til at arbejde i, og det vil kvinder bare ikke. Jeg ville i hvert fald ikke" – *tidligere seniorforsker, kvinde.*

En holdning som går igen i interviewene, primært blandt de kvindelige informanter, er, at kvinderne fortsat er hovedansvarlige for mange af de huslige, praktiske gøremål i hjemmet, afhentning af børn, osv. Ligesom det blev konkluderet i "Last man standing"-rapporten (Lützen 2005) formidler også informanterne i denne undersøgelse en oplevelse af, at mange af de mænd, der gør karriere på AU ikke har samme grad af familieforpligtelser, som deres kvindelige kollegaer:

"Flere af mine mandlige kollegaer de lagde jo hele deres liv og sjæl i deres arbejde, mens kvinderne på stedet – vi havde jo også små børn, og vi var der nok bare mindre end dem. Det virkede, som om de havde opbakning hjemmefra til virkelig at knokle igennem. Der er altså forskellige vilkår. Jeg prøvede at holde mig til 37 timer om ugen og ikke mere af hensyn til familien" – *tidligere post doc, kvinde.*

"Mit første ægteskab gik i stykker, fordi jeg arbejdede for meget og gik for meget op i min karriere. Dengang var jeg ellers så heldig, at jeg havde en mand, der var på nedsat tid og som gav mig meget plads, men så gik det ægteskab i vasken og jeg mødte en anden, og han stiller ikke op på samme måde. Det betyder da noget, hvordan forholdene er på hjemmefronten. Kvindelige forskere skal være heldige, hvis de har en mand, der tager deres halvdel, mens mange mænd i forskningsverdenen har en kvinde i baglandet, som står for hus og hjem – hos os var der endda flere, der havde hjemmegående hustruer, selvom der ikke er mange af dem i DK i dag. På en eller anden måde er der altså ulige vilkår" – *tidligere seniorforsker, kvinde.*

Blandt de kvindelige informanter er der også to, der i interviewene kommer ind på, at perioder med barsel kan være svære at passe ind i en række af usikre ansættelser, ligesom en tilkendegiver, at hun direkte oplevede, at det, de to gange hun har været på orlov, har haft en hæmmende effekt på hendes karriere:

"Det er rigtigt svært at passe en barselsorlov eller flere ind i en række af usikre ansættelser, og det vil blive ved med at være svært, indtil mændene begynder at tage deres fulde andel på sig. Universiteterne er nødt til at give plads til den der yngelpleje også. Det, at kunne styrke hjem-job sammenhængen, er vigtigt" - *tidligere lektor, kvinde*.

"Det kan alstå ses på ens CV, når man som jeg har haft barselsorlov af to omgange. Det er jo ikke bare det halve år, hvor man er væk, som sætter spor. Det er allerede fra folk opdager, at man er gravid, og hvor man så fx ikke bliver sat på som tovholder på de store projekter. Så er man væk, og så kommer man tilbage, men så er barnet jo sygt indimellem, og man kan jo heller ikke blive hængende hver aften til klokken 18-19, og man kan heller ikke altid stå og hænge til de der sociale arrangementer, hvor køen til lektorstillingerne måske bliver diskuteret. Selvom det jo er der, alle mændene står. Når man har fået sådan et barn, er man faktisk rimelig stækket i lang tid, og så bliver man gravid en gang til, og så starter det hele forfra. Man er altså bare dårligere stillet. Nu er jeg ved at være kommet op i momentum igen, så nu hjælper det, men det var altså nogle hårde år. Det kan ikke undgås, at der er en årrække, hvor du ikke kører med fuld damp" - *tidligere adjunkt, kvinde*.

2.6 Manglende jobsikkerhed og dårlige karrieremuligheder

En stor andel af de interviewede begrunder deres beslutning om at forlade AU med henvisning til dårlige karrieremuligheder og dårlige fremtidsudsigter. En af de interviewede - en tidligere lektor - siger bla.:

"Det er interessant at være lektor, men spørgsmålet er, om det også er interessant at være lektor på livstid. Jeg stoppede ikke på AU, fordi jeg havde

det dårligt. Jeg har haft det dejligt på AU med søde kollegaer og nogle fantastiske arbejdsvilkår, men det blev simpelthen bare til for lidt på for lang tid. Jeg ville noget mere. Jeg var lektor på 15-16'ende år, da jeg stoppede og spørgsmålet er, om det kan være rigtigt" - *tidligere lektor, mand.*

Ikke overraskende er det dog især blandt de yngre informanter, at problematikken omkring de dårlige karrieremuligheder fylder mest. I interviewene med informanterne fra stillingskategorierne forsker, post doc og adjunkt er der således mange, der i interviewene fremhæver de usikre ansættelsesforhold og den uvished, som knytter sig til det at være ansat i midlertidige ansættelser, som den primære grund til, at de valgte at forlade AU. Dette stemmer godt overens med, at også tidligere undersøgelser, bl.a. foretaget af Dansk Center for Forskningsanalyse, konkluderer, at overgangen fra de tidsbegrenede kvalifikationsstillinger som forsker, post.doc. eller adjunkt til de faste stillinger som seniorforsker, lektor eller professor er en af de mest kritiske faser i en forskerkarriere. Interviewuddragene nedenfor viser nogle af informanternes udsagn knyttet til denne problematik:

"Det var primært det med karrieremulighederne, der gjorde udfaldet. Jeg kunne overhovedet ikke gennemskue, hvordan min fremtid ville blive – skulle det være 1-2 års projektansættelser, som jeg skulle gå efter eller...? En fast stilling på universitetet var ligesom slet ikke en mulighed. Den manglende jobsikkerhed må nok være nøgleordet for, hvorfor jeg valgte AU fra" – *tidligere post doc, mand.*

"Det var jo en usikker stilling, jeg sad i, og der var ikke udsigt til, at der ville komme nogle faste stillinger. Det lå i givet fald meget langt ude i fremtiden. Jeg fandt det meget utilfredsstillende det med, at man aldrig vidste, om man var købt eller solgt. Det virkede også dæmpende på arbejdsmoralen. Man stod meget sådan skal/skal ikke – er det værd at forfølge? Det er ikke bare et 37 timers job. Man skal give meget af sig selv, og så kan tvivlen godt melde sig – skal jeg forfølge det her målrettet, eller skal jeg gå andre veje?" – *tidligere adjunkt, mand.*

"Det var frygteligt, virkelig frygteligt, med den usikkerhed. Det var simpelthen så modbydeligt. Den der uvished – hvad skal jeg? Man får jo ingenting at vide. Det spiller da også en rolle, at man så lige pludselig har børn, der går i skole, og man ved ikke rigtigt, hvad der skal ske, og hvor man ender. Og man nærmer sig faretruende de fyrre, og man er stadig post doc. Jeg kan godt forstå, at mange giver op. De orker simpelthen ikke" – *tidligere adjunkt, kvinde*.

"Når man når en vis alder, er det altså svært at finde sig i at have den ene midlertidige stilling efter den anden – det er svært at leve med. Det VILLE jeg simpelthen ikke leve med" – *tidligere adjunkt, kvinde*.

For at vejlede og beskytte de, oftest yngre, medarbejdere, der sidder i usikre ansættelsesforhold, efterlyser mange af informanterne, som det også vil fremgå af et senere afsnit, at AU sætter større fokus på karriereplanlægning og -rådgivning. En af informanterne foreslår i den forbindelse, at AU etablerer en slags overgangspulje, som kan bruges til at sikre forskere i de perioder, der ofte opstår i overgangen fra et projekt til et andet, eller fra en type stilling til en anden.

Blandt de interviewede er det både de yngre mandlige og og de yngre kvindelige forskere, som problematiserer de mange år med usikre ansættelsesforhold og kortvarige ansættelser. Flere af informanterne tilkendegiver i den forbindelse, at der på AU gerne må blive gjort mere for at afkorte perioden som løstansat og lempe overgangen til de permanente positioner. Samtidig udtrykker flere, at arbejdsvilkårene er uholdbare ift. privatlivet – især fordi denne periode tit falder sammen med perioden, hvor folk gerne vil etablere sig, stiftte familie og have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Flere bemærker også, at denne periode især synes at ramme de yngre kvindelige forskere, der ofte også skal indregne længerevarende barsel og orlov i karriereforløbet (jf. også tidligere).

Det er da også blandt de interviewede kvinder, at der er den største tendens til at fremhæve de negative træk ved de løse ansættelser. Flere af kvinderne beskriver således uvisheden som følelsesmæssigt opslidende og bruger bl.a. ord som "frygteligt", "modbydeligt" og "rædselsfuldt" til at beskrive deres oplevelse af denne periode i deres AU-karriere. De interviewede mænd bruger ikke samme terminologi, og selvom de også udtrykker frustration

over usikkerheden omkring ansættelserne, virker de mindre følelsesmæssigt påvirkede og synes i højere grad at betragte jobusikkerheden som et uomgåeligt vilkår. Muligvis skyldes denne forskel kønnene imellem, at kvinderne i højere grad end mændene har en oplevelse af, at de er dårligere stillede end deres mandlige kolleger; i hvert fald er der flere af de interviewede kvinder, som beretter, at de har en oplevelse af, at der på forskellig vis finder forskelsbehandling sted på AU, når det kommer til ansættelsesmuligheder og -procedurer, og at denne forskelsbehandling er til de mandlige forskeres fordel. Tre tidligere ansatte kvinder fortæller således:

"Vi havde kun én kvindelig lektor på det institut, hvor jeg var ansat, og hun havde selv søgt sine egne midler i 15-20 år, inden hun blev fastansat. Og så længe nåede jeg jo ikke at være i gang - jeg nåede "kun" at være ansat på de vilkår i 6 år. Men det er da mærkeligt, at der var en del mænd på afdelingen, som når de løb tør for de post doc midler, som jeg overlevede på i mange år, ligesom blev "reddet" af nogle af de andre fra instituttet, som sagde: "Vi har lagt planer for jer". Jeg oplevede altså, at der var en markant kønsforskelsbehandling. Mændene får bare nogle andre og bedre vilkår; bl.a. havde vi to kandidater og den ene - kvinden - hun havde været på vores institut i mange flere år end den mandlige, og hun havde været involveret i alle projekter, men hun blev sluset ud på midlertidige midler igen, mens han fik at vide, at der var lagt planer for ham, og så blev der oprettet en fast stilling til ham, selvom hun havde mere ancennitet. Men han var jo ligesom en del af "drengegruppen", og blev sluset ind ad den vej, for ham ville de gerne have med. Sådan var det meget. Det er ligesom bare "part of the game", men det kunne godt irritere mig, at vilkårene var, som de var. Man skal være meget strategisk og samarbejde med dem, der har magten. Det handler ikke så meget om kvaliteten af det man laver - det handler om at kende de rigtige" - *tidligere post doc, kvinde.*

"Det var uvisheden, som var helt forfærdelig. Og jeg var ellers rigtig glad for mit arbejde. Længe så tænkte jeg: Hvis jeg bare arbejder som en hest, virkelig knokler, så kommer belønningen nok i form af en fast stilling - men det gør den bare ikke, for der er jo en hel pølse af folk, og der er måske kun én lektorstilling.

Og dengang jeg så begyndte at spørge lidt mere ind til det, så gik det op for mig, at der jo er en slags liste - en hemmelig lektorliste - der ER jo nogen, som har bestemt, hvem de kunne tænke sig at satse på: Hvilke mænd de kunne tænke sig at satse på? Det er min oplevelse, at kvinderne syntes at lide mere under det end mændene; jeg ved ikke hvorfor. Jeg var fuldstændig desperat til sidst over den der lillehjælperrolle. At være kvinde og være i et miljø, hvor de fleste er mænd, og så opleve at man sådan bliver holdt hen... Men bliver det til noget?! Vil I have mig, eller skal jeg sadle om, mens jeg stadig kan?" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"Allerede tidligt i mit adjunktforløb blev jeg lektorkvalificeret. Jeg fik simpelthen hurtigt produceret den nødvendige mængde artikler - det kunne jeg se, når jeg sammenlignede mig med mine kollegaer, men jeg fik ikke tilbuddt et lektorat. Jeg skulle ligesom gå adjunktiden ud. Den kunne ikke forkortes, og det blev jeg rasende over, for jeg kunne se, at der var flere andre, som fik andre vilkår. Jeg kunne jo bl.a. se flere mandlige kollegaer, som fik bedre vilkår end mig - fx kom der en mand udefra, som intet havde publiceret, og han startede direkte i et adjunktur, som automatisk ville gå over i et lektorat uden bedømmelse og uden opslag. Og der var også en anden mand, som uden en ph.d. blev ansat direkte i et lektorat. Så var der to mandlige ph.d.'er, som blev ansat direkte i lektorater efter endt ph.d. - det var godtnok før jeg kom, men jeg oplevede virkelig, at der var en forskelsbehandling, som var uberettiget. De mandlige forskere fik simpelthen tilbuddt nogle bedre vilkår helt at sig selv" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

2.6.1 Karriereplanlægning, større transparens og klare udmeldinger

Et emne, som gik igen i mange af interviewene, og som også skal ses i tæt sammenhæng med problematikken omkring de dårlige karrieremuligheder og de usikre ansættelsesforhold, er et utalt ønske om større fokus på karriereplanlægning fra AU's side. En ganske stor andel af informanterne efterlyser således en dialog omkring, hvordan AU bedst muligt kan bakke op omkring den enkeltes forskerkarriere. Der er ingen nævneværdig forskel kønnene imellem, hvad angår dette punkt - det efterlyses af alle og både af tidligere ansatte på forsker-/post doc-/adjunktniveau såvel som på seniorforsker-, lektor- og professorniveau. Der

er dog en nuanceforskelse disse to grupper imellem forstået på den måde, at de yngre forskere primært efterlyser større viden om, hvad der skal til for at kvalificere sig til fast ansættelse, mens de fastansatte i højere grad efterlyser sparring ift. hvordan de kommer videre og undgår at "sande til", som en af dem formulerer det. Tre tidligere fastansatte forskere siger følgende herom:

"Det kunne måske have afholdt mig fra at søge væk, hvis vi havde haft en dialog om min forskerkarriere. At være lektor er selvfølgelig en slutstilling, men hvis du gerne vil være professor, så skal der ligesom være en plan for det også. Jeg har aldrig været i tvivl om, at de har været glade for at have mig, men der mangede ligesom lidt mere klare perspektivudmeldinger - *tidlige lektor, mand.*

"Jeg kunne godt have brugt noget mere dialog om min situation. På universitetet er der ikke nogen virksomhedskultur, hvor man hele tiden forsøger at påvirke og udvikle sine medarbejdere. Så længe man bare får bevillinger nok, kan man passe sig selv. Det er som om man bare afventer og tænker: "Det må folk selv finde ud af", og den dag, deres område tørrer ud, så ansætter man bare en ny og sprælsk ph.d-studerende. Og det er egentlig ikke rimeligt, for mange forskere kan jo sagtens sadle om. Men hvis man sidder nede i sådan et fagligt hul, så bliver man tit siddende. Ledelsen skal turde sige: "Var det ikke noget for dig at forske i det her, for vi tror på, at udviklingen går denne vej?" Og det koster selvfølgelig noget – måske et halvt år, men man kan jo hurtigt lære nyt. Man skal turde tænke både visionært og strategisk og ikke overlade det hele til forskerne selv. Hvis man gør det, sander det til, og så sidder alle bare og fordyber sig i hvert deres lille område. Jeg er glad for at være, hvor jeg er i dag, men hvis muligheden havde været der – hvis vi havde haft en bedre dialog – så tror jeg, at jeg ville været blevet på AU." - *tidligere seniorforsker, mand.*

"Hvis man skulle have holdt på mig, skulle man have gjort noget mere ud at lave en karriereplan. Man skulle have drøftet mine karrieremuligheder med mig. Det hænger også sammen med, hvordan instituttet tager hånd om deres

medarbejdere, og ser på hvad er det den pågældende kan og gerne vil. Det er vigtigt at få skabt en balance imellem dét, at man som forsker har de enorme frihedsgrader, samtidig med at universitetet også skal sørge for, at medarbejderne udvikler deres potentiale og giver dem nogle muligheder, som de mere bevidst kan arbejde henimod. Styring, overblik og karriereplanlægning er nøgleord i denne sammenhæng" - *tidligere seniorforsker, mand.*

Kritikken fra de interviewede seniorforskere, lektorer og professorer (især de mandlige) går primært på, at de har manglet fokus på deres faglige udvikling og dialog omkring deres karrieremuligheder. Fra de yngre forskere (især de kvindelige) er det i højere grad større transparens og tydelighed omkring prioriteringer og ressourcer, der efterlyses, kombineret med et ønske om rådgivning og sparring i forhold til processen med at blive seniorforskerbedømt/lektorkvalificeret:

"Jeg kunne godt have brugt noget mere sparring i forhold til min situation. Hvordan træffer jeg de strategisk rigtige valg. Jeg kan da se nu, at jeg har været alt for lidt strategisk undervejs. Der er jo altid for meget arbejde, og det skal man kunne sortere i og så fx kunne vælge det, som gør, at man kan positionere sig bedst muligt. I stedet for så prøvede jeg bare at dække det hele. Så prøvede jeg fx at være i festudvalget for så blev man jo sådan almindelig vellidt, men det betød da overhovedet ikke noget. Hvis du gerne vil positionere dig og kvalificere dig til lektorstillingen, så skal du altså ikke sidde i festudvalget...! Jeg ved ikke, om jeg selv var naiv og bare ikke kunne se, hvad der skulle til. Jeg vidste bare heller ikke, hvor jeg kunne henvende mig og fx få noget karriererådgivning" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"Der var bare ingen karriererådgivning og -planlægning, der hvor jeg var ansat på AU. Overhovedet. Det var ren gættekonkurrence: Hvad er det egentlig, der skal til for at komme i betragtning til en fastansættelse? Man er helt alene om at finde sin vej. Der er heller ingen, der melder det ud, hvis de faktisk ikke ønsker at satse på en" - *tidligere post doc, kvinde.*

"Man skal have noget mere fokus på karriereudvikling, også på adjunktniveau.

Man kunne sagtens sige: "Nu er du adjunkt og dig skal vi have lektorkvalificeret. Hvordan gør vi bedst det?". Her kunne man godt coache mere. Pleje medarbejderne lidt bedre og fx sige: "Du kan med fordel gøre sådan og sådan, og det vil vi godt hjælpe dig med, så nu prøver vi at sætte en deadline, og så ser vi på, hvor langt du er når vi mødes igen". Man skal være lidt mere opmærksom på medarbejderne. Det vil både give mere kvalitet og langt større tilfredshed - *tidligere adjunkt, kvinde*.

Blandt de interviewede kvindelige forskere efterlyses desuden et større fokus, ikke bare på den faglige, men også på den personlige udvikling. Som det også fremgår af uddragene nedenfor nævner en række af kvinderne fx talentudviklingsprogrammer, mentorordninger, kurser i fx præsentationsteknikker og karriere-/professionscoaching som mulige forslag til, hvad de kunne have haft gavn af:

"På min nye arbejdsplads oplever jeg, i modsætning til på AU, at der er meget større fokus på medarbejdernes personlige udvikling. Her har jeg fået tilbud om fx talentudviklings-programmer og personlighedsudvikling, og sådan noget kunne jeg også godt have brugt, mens jeg var på AU. Lige nu kører jeg fx et personligt coachingforløb med henblik på at få større gennemslagskraft og udvikle mine lederkompetencer. Det er super godt; at få fyldt noget mere på, så der ikke kun er fokus på den faglige udvikling, men også på den personlige" - *tidligere seniorforsker, kvinde*.

"Der er meget fokus på den faglige udvikling, forståeligt nok, men jeg kunne nok godt have brugt, at der også var lidt fokus på personlig udvikling fx, via en mentorordning eller via kurser fx i præsentationsteknikker. Det kunne også have været sparring ift. at sortere i arbejdsopgaver og redskaber til at sætte grænser og få sagt nej på en god måde overfor kollegaer, som jeg synes pålagde mig for mange ekstraopgaver. I det hele taget kunne jeg nok godt have brugt at blive bedre klædt på til nogle af de opgaver, jeg blev kastet ud i. Det plagede mig fx lidt, at jo længere jeg kom i systemet, jo større blev forventningerne til mig. Så blev jeg betragtet som ekspert på mit felt og på

konferencer o.lign. skulle jeg så til at fungere som chairman, osv. Og det føltes meget skræmmende" - *tidligere forsker, kvinde.*

"Man kunne godt tilbyde en form for professionscoaching. Sådan en meget hands-on guide til, hvordan man kan tilrettelægge sin arbejdssuge på bedste vis. I bagspejlet tænker jeg, at jeg også godt kunne have brugt at komme på et skrivekursus. Selve de vilkår, der er omkring forskningen harmonerede måske ikke helt med min person, bl.a. med de mængder af publikationer, der kræves. Jeg havde simpelthen svært ved at få skrevet alle de artikler så hurtigt. Det kunne nok godt have været afhjulpet, men jeg vendte det lidt indad, i stedet for at antage en mere pragmatisk tilgang til det og så have besluttet mig for at lære at få farten sat op" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

2.6.2 Usynlig ledelse

Mange af de interviewede kritiserer ledelsen på universitetet for at være usynlig/fraværende. Kritikken retter sig mod alle niveauer, men især institutledelsen, der opfattes som den nærmeste ledelse, og også den ledelse, som kunne have gjort en forskel i forhold til informanterne daglige arbejdsliv og jobsituation på AU. Flere af informanterne nævner, at de - da de sagde op - ikke syntes, at tingene fungerede optimalt på det institut, hvor de var ansat, og mange bruger i samme ombæring vendninger som "jeg kunne godt efterlyse en mere synlig ledelse" eller "der manglede en mere kompetent ledelse" eller "jeg savnede en mere professionel ledelse". To af de interviewede forklarer det på følgende måde:

"På universitetet er ledelsen jo fuldstændig usynlig for den enkelte medarbejder. Det er afdelingens bredere tarv, der bliver taget hensyn til - det er ikke enkeltpersoner. Jeg følte jo egentlig overhovedet ikke, at jeg var én, som man ønskede at tage vare på og beholde" - *tidligere post doc, mand.*

"En lille smule frustreret var jeg nok, da jeg blev kontaktet med tilbud om ansættelse andetsteds. Jeg var ikke tilfreds med ledelsen på det institut, hvor jeg var ansat. Faktisk synes jeg stort set ikke, at nogen af de ledere, som vi havde, mens jeg var ansat på AU, havde kompetence til at klare det job. Det

må jeg sige. De manglede ganske enkelt fornemmelse for medarbejderne og havde for lidt indlevelse i det hele taget" – *tidligere professor, mand.*

Enkelte af de interviewede (to kvinder) tilkendegiver, at de delvist sagde deres ansættelse på AU op, som en direkte konsekvens af, at de ikke oplevede, at de blev hørt af deres ledelse. Begge siger i den sammenhæng, at man godt kan tale om, at de "gik i trods", fordi de følte sig dårligt behandlet eller decideret forbigået, og begge udtrykker, at de ikke oplevede "at de blev taget alvorligt" af deres nærmeste ledelse:

"Noget af det som gjorde, at jeg træt af systemet, var min oplevelse af ledelsen; bla. var der nogle ting knyttet til hele processen omkring min seniorforskerevaluering, som irriterede mig. Dét, der til sidst satte prikken over i'et, var, at de under min evaluering pludselig fjernede alle mine tillæg, og det var umuligt for mig at forhandle mig til noget tilsvarende. Jeg synes simpelthen, at jeg blev taget ved næsen. Dét, at de tillæg blev taget fra mig, betød i realiteten, at jeg stort set ikke steg i løn ved min overgang fra forsker til seniorforsker. Det var også måden det skete på. Jeg blev ikke informeret – det skete bare lige pludselig. De virkede utroligt overraskede over, at jeg gjorde alvor af at sige op, men jeg havde længe truet med at ville gå; det havde de åbenbart bare ikke taget alvorligt" – *tidligere seniorforsker, kvinde.*

"På en eller anden måde kan man godt sige, at jeg rejste i trods. Problemet var egentlig, at jeg meget tidligt blev lektorkvalificeret, men jeg fik ikke tilbuddt et lektorat. Jeg skulle ligesom gå adjunktiden ud. Den kunne ikke forkortes, og det blev jeg rasende over, for jeg kunne se, at der var flere andre, der fik andre vilkår. Jeg fik talt med både med min afdelingsleder og min institutleder om det, inden jeg gik. Jeg sagde: "Helt ørligt, hvis ikke I gør noget, så rejser jeg altså", men de tog det ikke alvorligt. Jeg tror slet ikke, at de kunne forestille sig, at jeg ville rejse, fordi de vidste, at jeg var superglad for at være der. Jeg underviste langt mere end jeg skulle og havde et kæmpe overskud på mit normskema, og jeg var helt klart en af dem, der trak læsset på afdelingen. Men jeg følte mig simpelthen forbigået, og det ville jeg ikke finde mig i. Hvis nogen havde været på forkant og havde interesseret sig for at snakke karriere

med mig, så havde jeg været der den dag idag. Det var ligegyldigheden, som jeg ikke kunne acceptere" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

2.6.4 MUS-samtaler

Knap halvdelen af informanterne i undersøgelsen nævner i interviewene, at de aldrig er blevet tilbuddt en MUS-samtale, mens de var ansat på AU. I lyset af, at alle de interviewede er fratrådt indenfor de seneste 4 år er dette bemærkelsesværdigt. Blandt disse informanter tilkendegiver alle, at de vurderer, at en MUS-samtale muligvis kunne have gjort en forskel i forhold til deres beslutning om at forlade AU. Dette gælder både de kvindelige informanter og de mandlige informanter, og det gælder for uanset hvor langt i karrieren, de pågældende var kommet. Et udvalg af informanterne siger således:

"Mens jeg stadig var der, begyndte man så småt at indføre det her med MUS-samtaler, men kun til de fastansatte, så det er jeg aldrig blevet tilbuddt" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"Jeg blev ikke tilbuddt MUS-samtaler, så der var ligesom heller ikke et forum, hvor jeg kunne have pippet lidt op om de problemer, som jeg havde" - *tidligere adjunkt, kvinde.*

"Jeg har haft nogle enkelte MUS-samtaler, men der manglede ligesom nogle klare perspektivudmeldinger. En samtale om min fremtidige karrieremuligheder havde måske været første skridt på vejen til at fastholde mig på AU" - *tidligere lektor, mand.*

"Jeg har aldrig været til en eneste MUS-samtale. Det blev bare ikke praktiseret i alle de år, jeg var på AU, og det mener jeg ellers er helt nødvendigt. Som institut må man tænke: "Vi har nogle ressourcer her – hvad er det, vi vil bruge dem til". Det er da håbløst, hvis man ikke systematisk forholder sig til det. Hvis jeg var blevet indkaldt til en MUS-samtale, så havde jeg haft et forum, hvor jeg kunne have sagt: "Jeg gør mig de her tanker, eller jeg kunne godt tænke mig" og så kunne vi have taget en fælles drøftelse af mine fremtidsmuligheder" - *tidligere lektor, mand.*

3. Sammenfatning og konklusioner

Denne undersøgelse har fokuseret på, hvilke forhold der bevirker, at nogle forskere vælger at forlade AU, enten som led i et karriereforløb (fx avancement til højere stilling på andet universitet, sektorforskningsinstitut eller anden offentlig forskningsinstitution) og/eller med henblik på brancheskifte. Det overordnede formål med undersøgelsen har således været at sætte fokus på trivsel, udvikling og fastholdelse af VIP-medarbejdere på AU. Samtidig sigter undersøgelsen specifikt på at belyse om og i givet fald på hvilken måde de faktorer, der er afgørende for at fravælge en AU-ansættelse, er forskellige afhængigt af den ansattes køn.

I undersøgelsen kan man sondre imellem forskellige typer af fravalg. I et læringsperspektivt er det selvsagt de fravalgsårsager, som det er muligt at gøre noget ved (fx arbejdsvilkårene, det psykiske arbejdsmiljø, kulturen og karrieremulighederne) som er de mest interessante. De øvrige fravalgsårsager (fx overgang til mere attraktiv stilling samt personlige forhold såsom afstand til bopæl) har AU i mindre grad indflydelse på. Samtidig skal man dog være opmærksom på, at personlige forhold dækker bredt og eksempelvis også rummer faktorer som stress og barsel, og det er derfor ikke entydigt, om ikke dette er elementer, som AU kan gøre noget for at forebygge. Interessant er det også, i forhold til tanken om i højere grad at forebygge fravalg, at flere af de interviewede informanter (ni ud af de toogtredive – heraf fem mænd og fire kvinder) rent faktisk angiver, at de med stor sandsynlighed fortsat ville være ansat på AU, hvis de i højere grad havde følt, at der var blevet lyttet til dem og taget hånd om dem, bl.a. ved hjælp af MUS-samtaler, karriererådgivning og -planlægning.

Neden for er listet en række af de hyppigste begrundelser, som undersøgelsen afdækker som afgørende for, at de interviewede informanter valgte at forlade AU:

Nogle forskere forklarer deres fravalg af AU med henvisning til, at de fik et *attraktivt tilbud fra anden side*. Om denne gruppe kan siges, at de forlod AU som led i karriereudvikling, og i de flestes tilfælde med *karriereavancement* for øje, både i Danmark og i udlandet. Dette gjorde sig i lige så høj grad gældende for de kvindelige som de mandlige informanter. Flere siger, at de slog til, da de fik det attraktive tilbud, fordi de "havde brug for luftforandring", og/eller fordi

de "savnede nye udfordringer". Samtidig bekræfter undersøgelsen, at de yngre forskere tilhører en højrisikogruppe, når det kommer til at droppe en forskerkarriere – enkelte af informanterne fravælte således AU tilfordel for en permanent stilling på et andet universitet, hvor AU kun havde kunnet tilbyde dem en forlængelse (en mand, en kvinde), mens andre fortæller, at de til sidst "gav op", fordi de ikke kunne leve med jobusikkerheden og ikke kunne gennemskue, hvad der skulle til i forhold til at kvalificere sig til en permanent stilling (uddbydes nedenfor).

Friheden, muligheden for selv at bestemme over arbejdsopgaver og fleksibiliteten til selv at tilrettelægge arbejdssagen fremhæves af både mandlige og kvindelige informanter som positive ting ved en forskerkarriere på AU, mens lønnen generelt opfattes som lav, omend ikke en reel barriere, i forhold til det øvrige arbejdsmarked.

En mindre andel af de interviewede informanter (en mand, to kvinder) begrunder deres beslutning om at forlade AU med henvisning til afstanden til deres bopæl og den daglige transporttid. Kun den ene af disse angiver dog *den geografiske afstand* som den primære grund, mens de to øvrige fortæller, at de – hvis de iøvrigt havde været i trivsel på AU – gerne ville have fortsat med at pendle.

I undersøgelsen angiver langt de fleste af informanterne - uanset køn og uanset hvilken stilling de forlod - at det var en kombination af mange ting, der gjorde, at de til sidst valgte at sige op. En stor andel henviser dog til det forhold, at de ikke brød sig om *arbejdsvilkårerne* (lange arbejdssage, stress, for lidt tid til forskning, manglende forskningsfrihed, kampen for at hjemhente eksterne midler, fusion, osv.). En tilsvarende stor andel henviser til mistrivsel pga. *arbejdsmiljøet og kulturen på AU* (det ambitiøse og kompetitive miljø, manglende samarbejde og videndeling, ensomheden, manglen på anerkendelse, og den svære balancen mellem arbejds- og familieliv, osv.). Flere siger i denne sammenhæng, at de "var kørt træt i forskertilværelsen" og/eller "ønskede en anden type arbejdsliv".

Blandt de interviewede kvinder oplever flere, at de var godt integrerede på AU, mange trivedes i store træk med arbejdsopgaverne, og mange nævner gode relationer til kollegaer og fagfæller. Dette udelukker imidlertid ikke, at det også er selvsamme kvinder, der i højere grad end mændene i undersøgelsen, kritiserer det psykiske arbejdsmiljø og den akademiske kultur. På nogle hovedområder oplevede de interviewede kvinder dagligt at være

antalsmæssigt underrepræsenterede, og det beskrives som en medvirkende faktor i forhold til, at de i sidste ende traf beslutningen om at forlade AU. Denne undersøgelsen bekræfter således, hvad tidligere undersøgelser (fx "Last man standing") også har konkluderet, nemlig, at en af barriererne for kvinder i forskningsverdenen kan henføres til manglen på rollemodeller, og det faktum, at der er meget få kvinder inden for nogle områder. Når især de yngre kvinder er mere kritiske overfor det psykiske arbejdsmiljø og kulturen på universitetet handler det også om, at de finder det svært at kombinere arbejds- og familieliv, og de ønsker ikke at ofre børn og familielivet til fordel for karrieren.

Sidst men ikke mindst henviser en stor andel, især de yngre forskere og især de kvindelige forskere, til oplevelsen af, at AU tilbyder *dårlige karrieremuligheder og uklare fremtidsudsigter* (uklare signaler, manglende fokus på karriereplanlægning, usynlig ledelse, fraværet af MUS-samtaler, osv.). Blandt denne gruppe af informanter nævner flere, at de "ikke følte sig ikke mødt" og/eller at de "ikke kunne blive enige om de fortsatte ansættelsesvilkår". To (begge kvinder) nævner, at de gik i trods, fordi de ikke oplevede, at deres ledelse tog dem alvorligt.

En ganske stor andel af informanterne efterlyser en mere professionel og synlig ledelse, der i højere grad ønsker at indgå i en dialog omkring, hvordan AU bedst muligt kan bakke op omkring den enkeltes forskerkarriere. Der er ingen nævneværdig forskel kønnene imellem, hvad angår dette punkt – det efterlyses af alle og både af tidligere ansatte på forsker-/post doc-/adjunktniveau såvel som på seniorforsker-, lektor- og professorniveau. Der er dog en nuanceforskelse mellem disse to grupper imellem forstået på den måde, at de fastansatte i højere grad efterlyser sparring ift. hvordan de kommer videre/hvordan de vedblivende kan udvikle sig, mens de yngre forskere primært efterlyser større viden om, hvad der skal til for at kvalificere sig til fast ansættelse. Blandt de kvindelige informanter efterlyses et større fokus ikke bare på medarbejdernes faglige men også deres personlige udvikling; bl.a. foreslås det, at der fx etableres talentudviklingsprogrammer og mentorordninger ligesom det kunne være atraktivt, hvis AU tilbød karrierecoaching og kurser i eksempelvis personlig udvikling, gennemslagskraft og præsentationsteknikker.

Generelt er det især blandt de yngre interviewede kvinder, at der er den største tendens til at fremhæve de negative træk ved de løse ansættelser. Flere af de kvindelige informanter beskriver således uvisheden som følelsesmæssigt opslidende og bruger bl.a. ord som

"frygteligt", "modbydeligt" og "raedselsfuldt" til at beskrive deres oplevelse af denne periode i deres AU-karriere, mens de interviewede mænd virker mindre følelsesmæssigt påvirkede og i højere grad synes at betragte jobusikkerheden som et uomgåeligt vilkår. Muligvis skyldes denne forskel kønnene imellem, at kvinderne i højere grad end mændene har en oplevelse af, at de er dårligere stillede end deres mandlige kollegaer. En række af de interviewede kvinder formidler således en oplevelse af, at deres mandlige kollegaer blev/fik sig bedre positioneret i forhold til at komme i betragtning til opgaver og/eller stillinger. Enkelte af disse kvinder beskriver desuden, at de grundlæggende har haft en oplevelse af at måtte agere på "mændenes præmisser", og flere fortæller, at de i deres karriereforløb i det hele taget har oplevet at skulle gøre en større indsats for at gøre opmærksom på sig selv. Der synes at være en tendens til, at de yngre kvinder - især på hovedområder, hvor der er flest mænd - oplever, at der ikke satses på dem i samme omfang som på mændene, og/eller at de i hvert fald har nogle andre vilkår. Også her fremhæves problematikken med arbejdsliv versus familieliv. Flere af de yngre forskere, både mænd og kvinder udtrykker, at arbejdsvilkårene på AU var uholdbare ift. deres privatliv – især fordi perioden som løstansat faldt sammen med perioden, hvor de gerne ville etablere sig, stifte familie og/eller have nogenlunde trygge økonomiske vilkår. Flere bemærker også, at denne periode især synes at ramme de yngre kvindelige forskere, der ofte også skal indregne længerevarende barsel og orlov i karriereforløbet. En holdning som går igen i interviewene, primært blandt de kvindelige informanter, er, at kvinderne fortsat er hovedansvarlige for mange af de huslige, praktiske gøremål i hjemmet, afhentning af børn, osv. Flere af de interviewede kvinder fortæller således, at de har en oplevelse af, at de pga. familieforpligtelser ikke har de samme muligheder for at gøre karriere som de mandlige kollegaer.

4. Bilag:

Bilag 1: Oversigt over AU's hovedområder anno 2010

AU' s 9 hovedområder	Tilhørende institutter, afdelinger, centre mv.
Humaniora (HUM)	Institut for Antropologi, Arkæologi og Lingvistik Institut for Filosofi og Idehistorie Institut for Historie og Områdestudier Institut for Informations- og Medievidenskab Nordisk Institut Institut for Sprog, Litteratur og Kultur Institut for Æstetiske Fag
Sundhedsvidenskab (SUN)	Anatomisk Institut Institut for Folkesundhed Afdeling for Almen Medicin Afdeling for Biostatistik Afdeling for Epidemiologi Afdeling for Miljø- og Arbejdsmedicin Afdeling for Sygeplejevidenskab Afdeling for Sundhedstjenesteforskning Afdeling for Klinisk Socialmedicin Institut for Fysiologi og Biofysik Farmakologisk Institut Klinisk Institut Institut for Human Genetik Institut for Medicinsk Biokemi Institut for Medicinsk Mikrobiologi og Immunologi Retsmedicinsk Institut Odontologisk Institut Centre for Membrane-receptors In Neuronal Disease (MIND) Skolen for Klinikassisterter, Tandplejdere og Kliniske Tandteknikere Århus Universitetshospital Specialeuddannelsen i Almen Medicin Forskningenheden for Almen Praksis
Samfundsvidenskab (SAM)	Juridisk Institut Institut for Økonomi Institut for Statskundskab Psykologisk Institut Handels- og IngeniørHøjskolen Dansk Center for Forskningsanalyse Center for Registerforskning Center for Rusmiddelforskning Center for Læring og Uddannelse

Teologi (TEO)	Afdeling for Gammel og Ny Testamente Afdeling for Kirkehistorie og Praktisk Teologi Afdeling for Systematisk Teologi Afdeling for Religionsvidenskab Center for Bioetik og Nanoetik Center for Grundtvigstudier Center for Multireligiøse Studier
Naturvidenskab (NAT)	Biologisk Institut Datalogisk Institut Geologisk Institut Institut for Idræt Institut for Fysik og Astronomi Institut for Matematiske Fag Kemisk Institut Molekylærbiologisk Institut Institut for Videnskabsstudier AMS 14C Dateringslaboratoriet Center for Bioinformatik, BIRC Center for Carbohydrate Recognition and Signalling Center for DNA Nanotechnology, CDNA Center for forskning i tropiske Økosystemer, cenTER Center for Katalyse Center for Massive Data Algorithmics, MADALGO Center for mRNP Biogenese og Metabolisme Center for Oxygen Microscopy and Imaging, COMI Center for Pervasive Computing Center for Scientific Computing i Aarhus, CSC-AA Center for Strukturel Biologi Center for Tekniske Kandidatuddannelser, CTK Center for Teoretisk Kemi, LCTC Center for Teoretisk Naturvidenskab, CTN Center for Topologien og Kvanticeringen af Modulirum, CTQM Center for Uopløselige Proteinstrukturer, inSPIN Danish AsteroSeismology Centre, DASC Dansk center for molekylær gerontologi Dansk center for transgene mus Dansk Kvanteoptik Center, QUANTOP Grundforskning i kryptografi og datasikkerhed, FICS Institut for lagerringsfaciliteter, Aarhus, ISA Instrumentcenter for CERN, ICE Instrumentcenter for Faststof NMR Spektroskopi Interdisciplinært Nanoscience Center, iNANO Nordisk Laboratorium for Luminescensdatering, NLL PUMPKIN - Membrane pumps in cells and disease Quantum Mechanics for Large Molecular Systems Teoricenter for Kvantesystemforskning ; LCT T.N. Thiele Centret for Anvendt Matematik i Naturvidenskaberne Naturhistorisk Museum Orion Planetarium Steno Museet - Danmarks Videnskabshistoriske Museum Ole Rømer-Observatoriet Aarhus Universitets Væksthuse i Botanisk Have

Jordbruksvidenskab (DJF)	Institut for Genetik og Bioteknologi Institut for Havebrugsproduktion Institut for Husdyrbiologi og -sundhed Institut for Jordbrugsproduktion og Miljø Institut for Jordbrugsteknik Institut for Plantebeskyttelse og Skadedyr Institut for Råvarekvalitet Fakultetssekretariatet Fælles Forskningsfaciliteter Studieadministrationen Forskningscenter Bygholm Forskningscenter Flakkebjerg Forskningscenter Foulum Forskningscenter Sorgenfri Forskningscenter Årslev
Miljøundersøgelser (DMU)	Afdeling for Systemanalyse Afdeling for Atmosfærisk Miljø (ATMI) Afdeling for Marin Økologi (MAR) Afdeling for Miljøkemi og Mikrobiologi Afdeling for Arktisk Miljø Afdeling for Terrestrisk Økologi Afdeling for Ferskvandsøkologi (FEVØ) Afdeling for Vildtbiologi og Biodiversitet (VIBI) DMU's direktion Forsknings-, Overvågnings- og Rådgivningssekretariat Økonomi- og Kommunikationssekretariatet HR-afdeling IT-afdeling
Handelshøjskolen (ASB)	Institut for Ledelse Institut for Marketing og Statistik Erhvervsøkonomisk Institut Institut for Sprog og Erhvervskommunikation Juridisk Institut Nationaløkonomisk Institut (Department of Economics)
Pædagogisk Universitet (DPU)	Institut for Læring Institut for Didaktik Institut for Pædagogik Center for Grundskoleforskning Center for Børnelitteratur Center for Ungdomsforskning Nationalt Center for Kompetenceudvikling

Bilag 2: Interviewguide

Baggrundsspørsmål (udfyldes så vidt muligt på forhånd):

1. Navn?
2. Alder?
3. Uddannelse?
4. Stillingsbetegnelse da ansat på AU?
5. Nuværende arbejdsplads og stillingsbetegnelse?

Forud for jobskiftet:

6. Kan du kort fortælle lidt om dit karriereforløb på AU?
7. Hvor længe var du ansat på AU?
8. Hvornår fratrådte du din stilling på AU?
9. Hvor var du henne karrieremæssigt, da du valgte at søge væk fra AU?
10. Var det døt job, du sidder i nu, som du forlod AU til fordel for?
11. Var du selv aktiv ift. at søge dette job eller blev du opfordret (headhunted) til at søge det?
12. Hvilke overvejelser gjorde du dig forud for at du opdagde din stilling på AU?

Motivation for at søge væk fra AU:

13. Hvad var den primære grund til, at du ønskede at forlade din stilling på AU?
14. Var der andre grunde, der var med til at påvirke din beslutning?
15. Hvad var du glad for ved din stilling på AU? Hvad var du mindre glad for?
16. Synes du AU udnyttede dine kompetencer godt nok? Var du tilfreds med de professionelle udfordringer? Hvordan/hvordan ikke?
17. Hvordan var dit forhold til dine kollegaer, da du var ansat på AU?
18. Hvordan vil du beskrive dit forhold til ledelsen, da du var ansat på AU?
19. Følte du kollegaer og ledelse på AU anerkendte dit arbejde? Hvordan?/hvordan ikke?
20. Kunne nogen have gjort noget for at "holde på dig"/ afholde dig fra at forlade din stilling på AU? Hvem/hvad?

Det nuværende job + fremtidsplaner:

21. Kan du kort sige lidt om dit nuværende job? Hvad var udslagsgivende for at du søgte netop dette job? Hvad var det, du syntes var attraktivt?
22. Hvordan ser dine fremtidsplaner ud på et karrieremæssigt plan?
23. [Hvis forladt forskning] Tænker du, at du på et senere tidspunkt igen vil søge tilbage til en universitetsstilling? Vil du da igen satse på AU? Hvorfor/Hvorfor ikke?

Til sidst

24. Er der noget, du synes, vi mangler at snakke om?

Kort resume

I undersøgelsen belyses, hvilke forhold der bevirket, at nogle forskere vælger at forlade AU. Der er fokus på forhold som trivsel, udvikling og fastholdelse af VIP-medarbejdere på AU. Det undersøges videre om disse forhold er forskellige afhængigt af forskerens køn.

Der sondres overordnet mellem to forskellige drivere af fravalg af AU: 1) fravalg som AU kan agere i forhold til (fx arbejdsvilkår, arbejdspladskultur og karrieremuligheder), og 2) fravalg som AU ikke har indflydelse på (fx personlige forhold som afstand til arbejdet).

I artiklen er 32 tidligere forskere ved AU interviewet om deres bevæggende for at fravælge AU. De hyppigst nævnte årsager er følgende:

- Et attraktivt jobtilbud fra anden side og dermed en mulighed for karriereudvikling. I denne gruppe gav flere udtryk for, at de skiftede job, fordi de ønskede luftforandring eller nye udfordringer. Videre fravalgte nogle respondenter AU, fordi de i deres nye job kunne garanteres en permanent stilling – en mulighed der ikke være til stede på AU. Denne bevæggende grund er ens for mænd og kvinder.t
- Ringe arbejdsvilkår og mistrivsel pga. arbejdspladskulturen. I denne gruppe gav respondenterne udtryk for, at der på AU er for lange arbejdsdage, manglende forskningsfrihed og et usundt kompetetivt miljø. Flere kvinder end mænd giver udtryk for det ringe psykiske arbejdsmiljø og akademiske kultur. Kvinderne giver i den forbindelse udtryk for, at de har svært ved at kombinere arbejds – og familieliv på AU.
- Dårlige karrieremuligheder og uklare fremtidsudsigter. De forskere, der har fravalgt AU, ønsker en mere professionel og synlig ledelse, der kan støtte og indgå i dialog omkring den enkeltes forskningskarriere. Det efterlyses især blandt kvinder et større fokus på ikke bare på faglig udvikling, men også på personlig udvikling eksempelvis ved talentudviklingsprogrammer. I forbindelse med ovenstående udtrykker især yngre kvindelige forskere de negative træk ved løse ansættelser og betragter denne periode i deres karriere ved AU som opslidende. Omvendt betragter mange mandlige forskere de løse ansættelser som et uomgængeligt vilkår. Denne forskel kan hænge sammen med, at flere af de kvindelige forskere udtrykker, at de føler sig dårligere stillet end deres mandlige kollegaer.

Summary report – Gender Bias project 2018

Name of project/applicant: Mapping the Female Perspective in the ‘Leaky Pipeline’/Sara Kier Praëm
1. Please describe the main activities
Projektet søgte at afdække, hvilke faktorer der spiller ind, når kvindelige forskere vælger en karriere på Aarhus Universitetet (herefter AU) fra (eller til). Var det et bevidst til- eller fravalg? Hvad lå til grund for dette valg? Projektet var interviewbaseret. Interviews var semistrukturerede, med 7 overordnede temaer, der bl.a. dækkede demografi, karriere, arbejdsmiljø, ansættelsesprocedure, mentalt helbred, AUs handleplan, stereotyper, familie/karriere. Tidligere og nuværende ansatte kvindelige forskere ved AU (n=25) blev rekrutteret via e-mails (gn. karrierevejleder, universitetssekretærer) og sociale medier.
2. Are the activities in accordance with the project description that was granted? If no: What has been changed?
Aktiviteterne er nogenlunde som i den oprindeligt indsendte projektbeskrivelse. Men da det bevilgede beløb var mindre end det ansøgte, er aktiviteterne nedskaleret i forhold til dette.
3. Please describe the main results
<p>25 kvinder, enten nuværende eller tidligere ansatte i VIP-stillinger ved AU (fordelt på alle fakulteter), blev interviewet. Kvinderne repræsenterede en række forskellige karrierestadier, men langt de fleste faldt i de tidlige, midlertidige (ph.d., postdoc, (fortsættelses)adjunkt, ekstern lektor, videnskabelig assistent). Størstedelen af deltagerne havde allerede forladt AU (og det akademiske), eller var i gang med det – langt de fleste beskrev det som et aktivt valg. Få deltagere var stadig ansat på AU og håbede på at blive tilbuddt en fast stilling.</p> <p>Ingen historier var identiske, selvfølgelig, men der tegnede sig nogle meget stærke, generelle tendenser i besvarelserne.</p> <p>Langt størstedelen pegede på arbejdsmiljøet som den afgørende faktor for, at de ikke længere var eller ville være på AU. Udgivelsespres, stor undervisningsbyrde og dét hele tiden at være ansat i midlertidige stillinger og ikke have vished om fremtiden blev nævnt som store kilder til stress. Men beskrivelserne vægtede specielt det sociale arbejdsmiljø. Nogle af de ord, der blev brugt til at beskrive miljøet var ’ensomt’/’intet fælleskab’, ’sundhedsskadeligt’, ’hårdt’, ’usundt’, ’sygt’, ’barskt’ og ’benhård konkurrence’. Mange deltagere beskrev deres dagligdag som fyldt med stress, magtspil, sladder, bagtalelse, manglende respekt for hinanden, social kontrol og latterliggørelse.</p> <p>Der var historier, som afspejlede en hel basal manglende respekt for hinanden som kolleger – og en gennemsyrende konkurrencekultur, hvor det til tider virkede som om, at der ikke var nogle grænser for, hvad kolleger ville gøre for at fremme egen karriere. Et antal deltagere rapporterede f.eks., hvordan de havde fået arbejde stjålet af mere senior kolleger – noget, som havde haft store konsekvenser for disse deltagere, men som ikke havde haft nogle konsekvenser for den kollega, som havde stjålet det.</p> <p>Mange deltagere beskrev, hvordan de selv og mange af deres kolleger havde været sygemeldt med stress; flere beskrev, hvordan de selv og deres kolleger havde udviklet kroniske, fysiske sygdomme, mens de havde været ansat på AU – noget, som de i høj grad mistænkte udsprang af stress. Flere nævnte, at de fysisk følte sig helt anderledes (bedre) efter, at de var kommet væk fra AU.</p> <p>Nogle få deltagere rapporterede, at de havde været utsat for sexchikane og åbenlys diskrimination, men gjorde det samtidig klart, at det ikke var sådanne hændelser, der havde været afgørende</p>