



AARHUS UNIVERSITET



ALLE TALENTER I SPIL

LIGESTILLINGSINITIATIVER PÅ
AARHUS UNIVERSITET **2009**



ALLE TALENTER I SPIL

LIGESTILLINGSINITIATIVER PÅ
AARHUS UNIVERSITET **2009**

10 IDÉER TIL LIGESTILLING PÅ AARHUS UNIVERSITET

Aarhus Universitet har nedsat en task force for ligestilling, der skal generere idéer til ligestillingsinitiativer på universitetet og dermed skabe et afsæt for arbejdet med ligestillingshandlingsplaner på hovedområderne. Målet er bedre og mere attraktive forskningsmiljøer – både for mænd og for kvinder.

Det skal bemærkes, at Aarhus Universitet er en mangfoldig organisation med stor variation mellem de enkelte fakulteter og institutter/centre med hensyn til, hvordan personaleledelse i praksis drives på de enkelte steder, hvilke vilkår den internationale og nationale videnskabelige verden definerer for praksis inden for det enkelte forskningsfelt, samt i hvor høj grad der eksisterer ligestillingsproblemer eller ej – og med hvilket fortegn. Derfor er der også dele af de foreslåede ideer, som allerede i dag eksisterer og fungerer på nogle fakulteter/institutter/centre, men er ukendte eller dårligt fungerende på andre.

Endvidere er der forskel på, hvorvidt ideerne kan realiseres på fakultets- eller institutniveau eller kræver et samarbejde på universitetsniveau.

1: Fleksible arbejdspladser

Universitetets institutter og centre arbejder for at skabe et fleksibelt arbejdsmiljø ved eksempelvis at stille

computer, internetopkobling, netværksadgang mv. til rådighed for medarbejderne. Dette giver mulighed for, at medarbejderne kan arbejde på de for dem mest fordelagtige tidspunkter.

2: Karriereafklaringsamtaler ved midlertidige stillinger

Instituttlederen indkalder forskere ansat i midlertidige stillinger til en drøftelse af deres videre ansættelse mindst et år før stillingens udløb. Herved kan parterne drøfte eventuelle ønsker og muligheder efter stillingens udløb og afstemme forventninger og ønsker.

3: Coach-ordning

Tilbyde og opfordre yngre forskere til brug af karrierecoach for at styrke en proaktiv og strategisk håndtering af mulige karriereveje.

4: Videreuddannelse

Instituttet sikrer, at samtlige forskere modtager relevante efteruddannelses tilbud. For yngre forskere vil relevante efteruddannelses tilbud blandt andet være kurser i ledelse/projektledelse, administration af forskningsprojekter, "den gode ansøgning" etc.

5: Tidsrefusion

I samarbejde med den centrale HR-afdeling udar-

bejdes regler for tidsrefusion til ph.d.-koordinatore og adjunkt/postdoc-vejledere for at forbedre vejledningen af de unge forskere.

6: Kollegial supervision

Ud over at medvirke til kompetenceudvikling for universitets-undervisere har kollegial supervision vist sig også at betyde bedre arbejdsmiljø samt dannelse af nye faglige netværk til gavn for yngre såvel som ældre forskere.

7: Bedømmelse

I forbindelse med faglige bedømmelser vil AU sikre, at den videnskabelige produktion også vurderes i lyset af den tid, der har været til rådighed. Med andre ord er det ikke alene produktionen, men også produktiviteten, der vurderes. AU vil stille krav om, at ansøgere i deres ansøgning synliggør, hvad tiden er blevet brugt til: barsel, fokus på undervisning, opstart af større forskningsprojekter etc.

8: Etablering af børnepasningsordning

Ansatte får mulighed for børnepasning i forbindelse med møder, undervisning, syge børn etc. i pressede situationer og på upraktiske tidspunkter.

9: Tilskud til at medbringe ægtefælle og børn på udlandsrejser

Ved at yde tilskud til at medbringe ægtefælle og børn øges muligheden for, at yngre forskere vælger forskningsophold ved udenlandske institutioner.

#10: Lederudvikling

Sikre, at ligestillingskompetencer indgår i de generelle administrative og faglige lederudviklingsforløb.

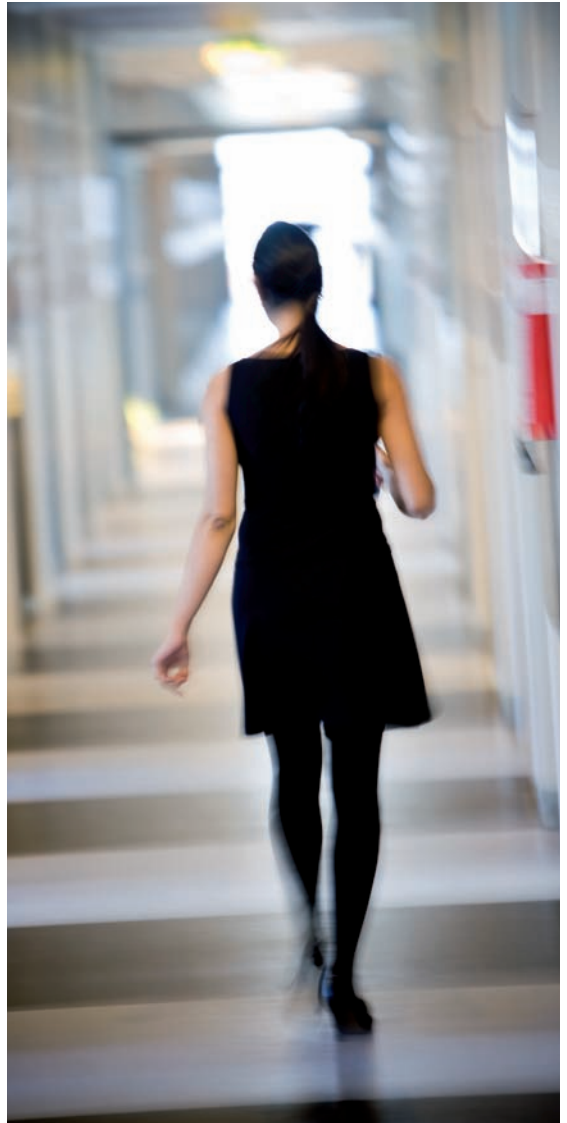


FOTO: LARS KRUSE / AUFOTO

DEKANER ENIGE OM AT GØRE EN INDSATS FOR LIGESTILLING

På universitetsledelsesmødet i april 2009 blev der truffet aftale mellem dekaner og rektorat om, at hvert hovedområde inden udgangen af 2009 udarbejder en ligestillingshandlingsplan og fastsætter måltal

for kønsbalancen på hhv. ph.d.-, adjunkt/postdoc-, lektor- og professorniveau. Task Forcen foreslår, at planerne følger nedenstående skabelon

SKABELON TIL HANDLINGSPLAN FOR LIGESTILLING

Hovedområdets navn
Hovedområdets kontaktperson vedrørende ligestilling
Angiv hovedområdets mål og tilhørende initiativer på ligestillingsområdet

For hvert af hovedområdets initiativer/tiltag beskrives følgende punkter

Hensigtserklæring	Inddragelse	Ressourcer	Ansvarshaver
<i>Vi vil igangsætte følgende initiativer/tiltag</i>	<i>Hvem skal inddrages i initiativet/tiltaget?</i>	<i>Hvor meget tid og hvor mange omkostninger vil det medføre? Angivelse af tidsfrist</i>	<i>Hvem skal sørge for, at initiativet/tiltaget føres ud i livet?</i>
1.			
2.			
3.			

Skabelonen kan rekvireres i Word i Ledelsessekretariatet på mail asg@adm.au.dk



FOTO: POLU IB HENRIKSEN

Måltal

Kvindeandel – udgangstal og måltal i følgende VIP-stillingskategorier ¹

	Udgangstal juli 2009 ²	Mål juli 2010	Mål juli 2011	Mål juli 2012
Ph.d.				
Adjunkt & post doc.				
Lektor				
Professor				

¹ Der er kun tale om måltal for fuldtidsansatte VIP. DVIP er ekskluderet, da de udgør en meget sammensat gruppe med meget varierende tilknytning til universitetet.

² Task Force for ligestilling kan hjælpe med at fremskaffe udgangstal.

AKTIV FORSKNINGSLEDELSE FREMME LIGESTILLING

En af vejene til at få flere kvinder i forskningens øverste ansættelseslag går gennem lederne, påpeger professor Flemming Besenbacher. Det er primært forskningsledernes og institutledernes opgave aktivt at identificere og støtte talenter af begge køn, og det vil især gavne de kvindelige forskningstalenter, som ofte har behov for lidt mere ledelsesmæssig opbakning end de mandlige kolleger for at blive motiveret til at forfølge en karriere i forskningsverdenen.

Professor Flemming Besenbacher er leder af Interdisciplinært Nanoscience Center (iNANO) på Aarhus Universitet, og han satte sig på et tidligt tidspunkt det mål, at der skal være mindst 25 procent kvinder i faste stillinger ved iNANO. Det mål er endnu ikke nået, og der er stadig et godt stykke vej dertil, men han arbejder proaktivt for at sikre, at de unge kvinder, som har talent og potentiale til en forskerkarriere, får den fornødne opbakning. "De 25 procent er ikke en kvote for kvotens skyld, men et udtryk for en ambition med et formål. Vi har som samfund ikke råd til at negligere den talentmasse, som kvindelige forskere udgør. Erfaringen viser, at en større diversitet i sammensætningen af forskerteams medfører større diversitet i den forskning, der udføres, og ofte langt bedre undervisning. Blandt andet af disse grunde er det yderst vigtigt at få flere kvinder ansat i forsknings-

stillinger," siger Flemming Besenbacher.

Midlet til at nå målet er ifølge Flemming Besenbacher aktiv forskningsledelse. Det er ikke i sig selv et ligestillingsfremmende tiltag. "Aktiv forskningsledelse går i al sin enkelthed ud på, at vi som forskningsledere skal identificere de mest talentfulde unge forskere og etablere en form for mentorordning for dem. For mit vedkommende går mentorordningen ud på, at jeg forsøger at hjælpe den enkelte med det, som vedkommende føler behov for hjælp til – i det omfang, jeg er i stand til det," forklarer Flemming Besenbacher. Det er med andre ord en ordning, som kræver, at de udpegede talenter selv tager ansvar og udfører en opsøgende og aktiv indsats for at få rådgivning og sparring.

Uformel og individuel hjælp

Et forskningstalenter, som Flemming Besenbacher fungerer som mentor for, får typisk konkrete råd til udfærdigelse af ansøgninger om forskningsmidler, og ofte hjælper han ved at gennemlæse ansøgningen. "De unge forskere har forskellige behov, og det skal vi tage højde for. Jeg har stor erfaring i at vurdere ansøgninger til forskningsrådene, og den erfaring kan et ungt talent selvfølgelig drage nytte af. Når vi identificerer en kvindelig forsker med et åbenlyst talent, som vi gerne ad åre vil have fastansat ved



FOTO: LARS KRUSE / AUFOTO

iNANO, er det vigtigt, at jeg tager initiativet og gennemfører udviklingssamtalen og klart signalerer dette til hende, så hun bevarer motivationen for at arbejde direkte mod målet. Men den kvindelige forsker skal ikke nødvendigvis indstilles til den første den bedste faste stilling, blot fordi hun er kvinde. Hun skal være klar til at vinde kampen om stillingen i et åbent opslag," siger han. "Dette indebærer blandt andet, at der skal udfærdiges en passende mængde artikler i peer-reviewed tidsskrifter, og det tager jo ofte flere år, så derfor er tålmodighed vigtig. Det er nu engang vilkårene for en forskerkarriere, og derfor består aktiv forskningsledelse også i, at man som mentor står parat på sidelinjen med råd og eksempelvis hjælp til at identificere samarbejdspartnere og fremskaffe de nødvendige midler."

Sikkerhed og tryghed spiller en rolle

Når denne form for aktiv forskningsledelse fremmer ligestilling, skyldes det, at kvinder ofte ikke er helt så gode til at gøre opmærksomme på sig selv og dermed bringe sig selv i spil til de faste stillinger, erfarer Flemming Besenbacher.

"Det kan være vanskeligt at tale om, fordi man for enhver pris skal undgå at placere kvinderne i en offerrolle, men jeg oplever generelt, at de unge kvinder ikke i samme grad som deres mandlige kolleger tør

tro og satse på en universitetskarriere. Det kan også handle om, at kvinderne bevidst fravælger muligheden, fordi der oftest går meget lang tid, inden man får en fast stilling. Det tror jeg spiller en større rolle for mange unge kvinder end for deres mandlige kolleger. Mine kvindelige ph.d.-studerende spørger allerede 1-2 år, før de er færdige med deres uddannelse, hvad deres jobmuligheder er bagefter. De har typisk større behov for at have styr på fremtiden og karrieren, mens den unge fyr først kommer 2-4 måneder før ph.d.-forsvaret og spørger," siger Flemming Besenbacher og understreger dermed behovet for aktiv forskningsledelse med klare udmeldinger for at fremme fastholdelsen af kvinderne i forskningsverdenen.

Til Flemming Besenbachers store glæde begynder der lige så stille at ske fremskridt og komme mere fokus på ligestilling i forskningsverdenen. Alene det faktum, at der nu er etableret en Task Force for ligestilling ved Aarhus Universitet, som arbejder med ligestillingsfremmende initiativer, er et skridt i den rigtige retning.

IGANGSATTE INITIATIVER

FOTO: LARS KRUSE / AU-FOTO



Task Forcens første initiativer er:

En mere lige sammensætning af råd, nævn og udvalg

Universitetet i gang med at udarbejde retningslinjer for en mere lige repræsentation i råd, nævn og udvalg på baggrund af "The European Charter for Researchers, The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers", som Danmark har tiltrådt. Charteret kan ses på http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_da-en.pdf

Mentorprogram

AU igangsætter et mentorprogram for kvindelige forskere som pilotprojekt på udvalgte hovedområder. For en yngre forsker vil et mentorforløb betyde råd, vejledning og inspiration fra en person, der har erfaring fra universitetsverdenen. Ud over strategiske

råd om karriereplanlægning kan et mentorforløb være en stor hjælp for en yngre forsker til at forstå et forskermiljøes sædvaner og kultur.

Formålet er derfor at styrke yngre, kvindelige forskere i deres strategiske karriereplanlægning og derved på sigt øge antallet af kvindelige VIP'er på de øverste ledelsestrin.

Madordning

Universitetets ledelse igangsætter efter sommerferien 2009 en madordning, hvilket betyder, at alle universitetets medarbejdere kan bestille og købe mad med hjem om aftenen. Ordningen er etableret i samarbejde med Studenterhusfonden af 1991 og er derfor beliggende i 8000 Århus C. Når ordningen igangsættes, vil der blive orienteret herom i rektorets nyhedsbrev.

PLADS TIL FORBEDRING

Kønsfordeling blandt de fuldtidsansatte videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet pr. maj 2009

	Antal på AU			
	Kvinder		Mænd	
Ph.d.-niveau	466	(47,1 %)	523	(52,9 %)
Postdoc- og adjunktiveau	273	(43,7 %)	352	(56,3 %)
Lektorniveau	340	(30,5 %)	773	(69,5 %)
Professorniveau	35	(11,8 %)	262	(88,2 %)

Kilde: Personale- og Udviklingskontoret

KONTAKTOPLYSNINGER

Denne publikation er udarbejdet af Aarhus Universitets Task Force for ligestilling. Task Forcen består af:

- > Professor Flemming Besenbacher, iNANO, Det Naturvidenskabelige Fakultet – fbe@inano.dk
- > Specialkonsulent Jens Kristian Birthin, Personale- og Udviklingskontoret – jkb@adm.au.dk
- > HR-konsulent Linda Ibsen, Handelshøjskolen, ASB – ljb@asb.dk
- > Personalechef Steen Jessen, Danmarks Pædagogiske Universitetsskole – stje@dpu.dk
- > Fuldmægtig Mads B. Kobbensmed, Ledelsessekretariatet – mbk@adm.au.dk
- > Lektor Vibeke Lehmann, Institut for Statskundskab, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (repræsentant for frAU) – vin@ps.au.dk
- > Fællestillidsrepræsentant Aase Pedersen, Institut for Matematiske Fag, Det Naturvidenskabelige Fakultet – aasep@imf.au.dk
- > Lektor Helle Prætorius, Institut for Fysiologi og Biofysik, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (repræsentant for frAU) – hp@fi.au.dk
- > Adjunkt Mette Verner, Nationaløkonomisk Institut, Handelshøjskolen, ASB (repræsentant for frAU) – mev@asb.dk
- > HR-fuldmægtig Louise Søndergaard, Det Humanistiske Fakultet – ls@hum.au.dk

En række kvindelige forskere på Aarhus Universitet har etableret et netværk for kvindelige forskere. Netværket hedder "frAU" – female researchers at AU. Der kan ses mere om netværket på www.frau.au.dk