



APPENDIX
**BESKRIVELSE
AF AKTIVITETER**

Aarhus Universitet
Nordre Ringgade 1
8000 Aarhus C

Email: au@au.dk
Tlf: 8715 0000



INDHOLDSFORTEGNELSE

Systematiseret arbejde med søgekomiteer	4
Systematiske karrieresamtaler	6
Ledelse af involverende dialoger og beslutningsprocesser	8
Inkluderende arbejdspladskultur	10
Arts	
Diversitet i curriculum	12
Aarhus BSS	
Mobilitet og internationalt samarbejde i den tidlige forskerkarriere	14
Health	
Alternative karriereveje	16
Natural Sciences	
Genstartspakker	18
Technical Sciences	
Exit surveys	20
Erhverv og Innovation	
Flere kvindelige iværksættere	22
Enhedsadministrationen	
Rekrutteringsprocesser, som fremmer diversitet, begrænser bias og forhindrer diskrimination	24

SYSTEMATISERET ARBEJDE MED SØGEKOMITEER

BAGGRUND

Rekrutteringsprocesser spiller en vigtig rolle for at opnå en højere grad af ligestilling og diversitet. Det handler ikke kun om at sikre ligestilling og diversitet i processen, hvor ansøgere bedømmes. Det handler i lige så høj grad om at sikre et kvalificeret og bredt ansøgerfelt med diversitet. Udfordringen kan være særlig tydelig, når det gælder videnskabelige stillinger (men kan også gælde administrative stillinger).

En aktiv og struktureret brug af søgekomitéer skal bidrage til at øge antallet af kvalificerede ansøgere til en stilling og forfølge strategiske prioriteringer som fx diversitet og internationalisering ved ansættelsesstedet.

Det fremgår af AU's Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere, at "der anvendes søgekomitéer med henblik på at sikre et ansøgerfelt med høj faglig kvalitet og med flere køn".

Formålet med aktiviteten "systematiseret arbejde med søgekomiteer" er at skabe en tydelig ramme om arbejdet med søgekomiteer på AU.

MÅL

KORT SIGT

At sikre et tilfredsstillende antal kvalificerede ansøgere med høj faglig kvalitet og flere køn til faste videnskabelige stillinger (tenure track adjunktur, lektor, seniorforsker, professor).

LANG SIGT

Forbedret kønsbalance i den samlede bestand af senior VIP-stillinger (indikator i "Strategisk rammekontrakt 2022-2025").

AKTIVITET

Der anvendes søgekomiteer ved stillingsopslag til tenure track-adjunktur, lektor, seniorforsker og professor. Alle fakulteter fastlægger retningslinjer for arbejdet med søgekomiteer ved fakultetet. Det omfatter som minimum retningslinjer for:

- Hvem der er ansvarlig for at etablere en søgekomitee.
- Hvordan den skal sammensættes.
- Hvordan det sikres, at søgekomiteerne har motivation og de fornødne kompetencer, herunder hvordan ligestilling og diversitet skal indtænkes i søgekomiteernes arbejde (fx sammensætning af udvalg og scope).
- Hvordan søgekomiteerne skal understøttes administrativt.
- Hvordan institutternes erfaringer med søgekomiteer kan dokumenteres og opsamles på fakultetet mhp. tværgående læring.
- Hvordan synliggørelse af AU og byen/området som attraktivt arbejds- og levested kan indgå som en del af søgekomiteens arbejde.

Fakultetets retningslinjer og generelle arbejde med rekruttering bygger på Normer for rekruttering.

ANSVAR

ANSVARLIG

Fakultetsledelsen har ansvar for, at der aftales retningslinjer for søgekomiteer. Herefter har institutleder – med inddragelse af instituttets forskningsudvalg – ansvar for, at retningslinjerne anvendes på instituttet.

UNDERSTØTTELSE Evt. adm. tovholder fra instituttet.

TIDSLINJE

F 2023

Fakulteterne aftaler retningslinjer. De gøres tilgængelige på fakultets hjemmeside.

E 2023

Retningslinjerne anvendes og indgår herefter i rekrutteringsarbejdet vedr. fastansatte videnskabelige stillinger.

SYSTEMATISKE KARRIERESAMTALER

BAGGRUND

På AU er der igangsat en flerårig indsats, som skal skabe rammer for en mere systematisk tilgang til karriereafklaring og -udvikling for alle medarbejdere. Data viser bl.a., at der er en skæv kønsfordeling i de faste videnskabelige stillinger, og at det i særlig grad er kvinder, der ikke fortsætter i et akademisk karrierespor.

Aktiviteten "Systematiske karrieresamtaler" er målrettet videnskabelige medarbejdere i midlertidige stillinger. Formålet med særligt at se på karriereudvikling i overgangen fra midlertidige til faste stillinger er at opnå større diversitet i fagmiljøerne samt at hjælpe den enkelte medarbejder til at se og kvalificere sig til karrieremuligheder på og uden for Aarhus Universitet.

Aktiviteten sigter på at opnå tydelig forventningsafstemning mellem medarbejderens karriereønsker og instituttets strategiske målsætninger og at skabe lige muligheder for alle medarbejdergrupper. Aktiviteten ligger i forlængelse af "Tydeliggørelse af kvalifikationskrav", som indgik i *Handleplan for Ligestilling 2020-2022*, og den hænger tæt sammen med øvrige karriereudviklingsindsatser på AU.

MÅL

KORT SIGT

At alle videnskabelige medarbejdere i midlertidige stillinger støttes i karriereafklaring og -muligheder gennem karrieresamtaler med nærmeste leder.

LANG SIGT

At strukturer og processer (formelle og uformelle) understøtter lige muligheder for karriereudvikling for alle medarbejdere uanset køn, nationalitet og alder.

AKTIVITET

Der afholdes karrieresamtale mellem medarbejder og nærmeste relevante leder senest et år efter nyansættelse samt forud for en eventuel forlængelse eller fastansættelse. Formålet med karrieresamtalen er feedback, vejledning og individuel afklaring, så medarbejderen bliver bedre i stand til løben de at træffe meningsfulde valg om egen karriere. Karrieresamtalen giver en ramme for, at lederen forholder sig systematisk og strategisk til diversitet og karriereprogression for alle midlertidigt ansatte videnskabelige medarbejdere i enheden. Lederen hjælper medarbejderen med at afsøge de næste skridt, som medarbejderen kan tage. Det sker gennem dialog om medarbejderens muligheder i og uden for academia, samt hvilke forudsætninger og eventuelle begrænsninger der kan være for at realisere mulighederne. Lederen skal arbejde aktivt med at skabe lige muligheder og udvikling for alle, samt have blik for hvordan eget netværk, AU-karrierevejledningen og andre aktører kan understøtte. Opsamlingen på karrieresamtalen nedskrives. Formålet er at kunne dokumentere forventningsafstemning og aftaler samt at kunne justere på baggrund af erfaringer og nye karrieremuligheder siden sidste samtale.

LOKAL KICK-OFF

For at skabe gode rammer for den lokale implementering på institutter og i enheder skal der afholdes en 'kick-off drøftelse' i institutledelsen, med deltagelse fra LSU og evt. fakultetets diversitetsudvalg. Her drøftes den lokale ramme for karrieresamtalerne, herunder afklaring af hvem der er nærmeste relevante leder samt sammenhæng med MUS. Desuden drøftes forudsætningerne for størst muligt udbytte af samtalerne, samt opmærksomhedspunkter i forhold til ligestilling og diversitet. Relevant data inddrages.

ANSVAR

ANSVARLIG

Institutleder har ansvar for 1) at der igangsættes en lokal kick-off, og 2) at samtalerne afholdes med alle medarbejdere i midlertidige stillinger.

UNDERSTØTTELSE

AU HR udvikler dialogværktøj til understøttelse af karrieresamtaler og inspirationsmateriale til brug i 'kickoff-drøftelse' på institutniveau.

TIDSLINJE

F 2023

Opstart og herefter implementering på fakulteterne.

LEDELSE AF INVOLVERENDE DIALOGER OG BESLUTNINGSPROCESSER

AKTIVITETEN SKAL SES I SAMMENHÆNG MED AKTIVITETEN OM EN INKLUDERENDE ARBEJDSPLADSKULTUR

BAGGRUND

Ledere har ansvar for at sætte rammer for velfungerende, og inkluderende miljøer, hvor diversitet er en styrke. At udvikle en inkluderende arbejdspladskultur stiller særlige krav til ledere. De skal kunne iværksætte involverende dialoger og beslutningsprocesser.

Denne aktivitet ligger i forlængelse af "workshops om ligestilling i ledelsesfora med fokus på bias/bias bevidsthed" i *Handleplan for Ligestilling 2020-2022*.

MÅL

KORT SIGT

At ledere styrker deres kompetencer til dialog og planlægning af involverende beslutningsprocesser.

At lederne har et godt grundlag for at omsætte handleplanen, særligt aktiviteter knyttet til arbejdspladskultur.

LANG SIGT

Ledere på AU bruger diversitet som en aktiv ressource i at nå AUs strategiske mål ved at værdsætte medarbejderes forskellighed og skabe inkluderende arbejdsmiljøer.

AKTIVITET

Der gennemføres et forløb, som er målrettet ledere og med fokus på at lede involverende processer. Forløbet afvikles pr. fakultet/Erhverv og Innovation/enhedsadministrationen og tilrettelægges, så den bygger videre på eksisterende kompetencer og ledelsesaktiviteter.

Målgruppen er den samlede ledelsesgruppe (niveau 1-4 svarende til fakultets ledelse, enhedsadministrationens ledelsesgruppe samt centerledere, funktionschefer, sektionsledere og nogle steder forskningsgruppeledere, sekretariatsledere, afdelingsledere, driftsledere).

Aktiviteten giver deltagerne viden om og redskaber til, hvordan de som leder/ledergruppe kan styrke planlægning af gode dialoger og processer; bl.a. ved at arbejde konkret med eksempler og kommende opgaver (fx workshop om arbejdspladskultur).

ANSVAR

ANSVARLIG

Dekan/Erhvervsdirektør/Universitetsdirektør er ansvarlig for igangsættelse og rammesætning af forløbet lokalt. Fakultetets ligestillings- og diversitetsudvalg inddrages.

UNDERSTØTTELSE

AU HR udvikler og afholder forløbet med inddragelse af ekstern samarbejdspartner.

TIDSLINJE

F 2023

Udvikling af koncept gennem inddragelse af deltagerrepræsentanter.

E 2023

Afvikling af forløbet.

INKLUDERENDE ARBEJDSPLADSKULTUR

BAGGRUND

AU er en stor og international arbejdsplads, hvor mennesker med forskellige køn, baggrund, kulturelle erfaringer, alder mv. arbejder sammen om at skabe uddannelser, rådgivning og forskningsmæssige resultater i særklasse. Hvis diversiteten skal bringes bedst muligt i spil, fordrer det en inkluderende kultur, hvor alle oplever at være værdsat og kan bidrage.

Arbejdspladskultur er en fælles opgave for ledere og medarbejdere. Det er lederens særlige ansvar at sikre, at enheden arbejder aktivt med, at arbejdspladskulturen udvikler sig i denne retning. Kendetegn for en inkluderende arbejdspladskultur er et åbent og rummeligt arbejdsmiljø, hvor forskellighed er en styrke. Kultur opstår mellem mennesker og knytter sig til holdninger, adfærd og hverdagspraksis. Dermed er det noget, alle har en andel i og ansvar for.

MÅL

KORT SIGT At ledere og medarbejdere på hele AU løbende har dialog om den lokale arbejdspladskultur og afprøver tiltag, som kan bidrage til en mere inkluderende kultur.

LANG SIGT At udvikle inkluderende arbejdspladser, hvor diversitet bidrager til at styrke kerneopgaverne, og hvor alle medarbejdergrupper har lige muligheder for at trives og udvikles.

AKTIVITET

1) KICK-OFF – KONFERENCE MARTS 2023
I marts 2023 afholdes den tilbagevendende AU-konference om ligestilling, diversitet og inklusion. I 2023 vil temaet være inkluderende kultur.

2) REGELMÆSSIGT "TJEK-IN" PÅ ARBEJDSPLADSKULTUREN
Alle institutter/enheder skal mindst én gang om året sætte fokus på deres arbejdspladskultur i relation til ligestilling, diversitet og inklusion på en workshop ell. lign. (det kan fx ske på et institut- eller enhedsmøde). Fokus kan være bredt undersøgende eller belyse et særligt tema, som er relevant lokalt. På baggrund af workshoppen identificeres tiltag, som kan bidrage til en inkluderende kultur. Disse afprøves og evalueres efterfølgende. Instituttets/enhedens APV-resultater, opsamling på MUS (hvor arbejdspladskultur er et integreret spørgsmål) samt indsigter fra karrieresamtaler kan anvendes som datagrundlag.

3) NÅR NYE MEDARBEJDERE STARTER
Nærmeste leder skal sikre, at nye medarbejdere, som en del af det lokale onboarding program, introduceres til kulturen i afdelingen – både den formelle del (knyttet til retningslinjer, politikker osv.) og den mere uformelle del. Derved styrkes nye medarbejders mulighed for hurtigt at forstå de kulturelle normer og værdier i enheden, og det understøtter fælles åbenhed om arbejdspladskulturen. Ledelsesintroduktionen kan fx suppleres med en buddyordning, hvor den nye medarbejder også kan få en mere uformel og personlig introduktion til arbejdspladsen.

ANSVAR

AKTIVITET 1
ANSVARLIG Universitetsledelsen Stab.
UNDERSTØTTELSE AU HR m.fl.

AKTIVITET 2
ANSVARLIG Institut-/enhedslederen sikrer, at workshoppen finder sted på relevant niveau (fx hele instituttet eller afdelingsniveau). Den ansvarlige leder beslutter tema, rammesætning mv., på baggrund af dialog med medarbejdere, LSU, LAMU m.fl.

UNDERSTØTTELSE AU HR udarbejder inspirationsmateriale.

AKTIVITET 3
ANSVARLIG Ansættende/nærmeste leder giver nye medarbejdere en introduktion til arbejdspladskulturen og overvejer, om andre medarbejdere kan inddrages i introduktionen.

UNDERSTØTTELSE AU HR indarbejder aktiviteten i AUs eksisterende onboardingværktøj.

TIDSLINJE

F 2023 Aktivitet 1.
E 2023 Aktivitet 2 – implementering.
F 2024 Aktivitet 3 – implementering.

ARTS DIVERSITET I CURRICULUM

BAGGRUND

Diversitet i curriculum har i nogen tid været et emne på Arts. Det er bl.a. blevet drøftet i fakultetets udvalg for ligestilling og diversitet, hvor studentrepræsentanter fra Artsrådet deltog. Emnet er tillige drøftet på et møde i fakultetets uddannelsesforum under formandskab af prodekanen for uddannelse. Der har tilsvarende været drøftelser i FSU og i fakultetsledelsen, som bakker op om, at det bør være fakultetets prioriterede indsats i *Handleplanen for ligestilling, diversitet og inklusion 2023-25*.

MÅL

KORT SIGT Definition af opgaven for Uddannelsesnævnene på Arts.

LANG SIGT Udviklingen af diversitet i curriculum forankres fagnært på de enkelte afdelinger.

AKTIVITET

Det er fakultetets opfattelse, at arbejdet med diversitet i curriculum skal indgå i fakultetets normale kvalitetsarbejde for uddannelserne, og derfor være forankret i fakultetets uddannelsesorganisation. Da Arts' institutter kun har ganske få studienævn, som omfatter et stort antal uddannelser, vil arbejdet blive forankret i uddannelsesnævnene, som støtter afdelingernes arbejde med uddannelse, og som har repræsentanter for såvel undervisere som studerende. Det betyder med andre ord, at arbejdet vil være forankret fagnært på de enkelte afdelinger, men under instituttets og fakultetets ansvar. Det svarer til de anbefalinger, som er modtaget fra fakultetets udvalg for ligestilling og diversitet og fra de studerende. Indsatsen vil efterfølgende blive evalueret i institutternes og fakultetets ledelse.

Det kan nævnes, at der allerede flere steder er afholdt lokale, faglige workshops om emnet. Tilgangen er overalt, at der er tale om et fagligt kvalitetsarbejde i uddannelserne.

ANSVAR

ANSVARLIG Prodekan for uddannelse.

UNDERSTØTTELSE Uddannelsesnævnene på Arts.

TIDSLINJE

2023 Uddannelsesnævnene udvikler dialogen med afdelingerne om diversitet i curriculum.

2023-2025 Løbende dialog og udvikling af curriculum.

2025 Institutternes og fakultetets ledelse evaluerer indsatsen.

AARHUS BSS MOBILITET OG INTERNATIONALT SAMARBEJDE I DEN TIDLIGE FORSKERKARRIERE

BAGGRUND

Internationalt forskningssamarbejde bidrager positivt til karriereudvikling, men formater for samarbejde med internationale forskningsmiljøer kan potentielt gentænkes med afsæt i digitale samarbejdsmuligheder og mere fleksible mobilitetsformater, som er tilgængelige i dag. For forskere med familie kan krav og forventninger omkring fysisk miljøskifte være en udfordring. Særligt krav til ph.d.-studerendes miljøskifte kan med fordel gentænkes.

Med udgangspunkt i forskning på området ønsker Aarhus BSS som særligt indsatsområde relateret til Handleplan 2023-2025 at drøfte, hvad der er rimeligt og hensigtsmæssigt ift. mobilitetskrav i den tidlige forskerkarriere. Internationalt samarbejde og erfaringer fra forskellige forskningsmiljøer er afgørende for karriereudvikling, men det er relevant at overveje, om formater for internationalt forskersamarbejde kan gentænkes/moderniseres, så muligheder for digitalt samarbejde i højere grad bringes i anvendelse. Kan krav til mobilitet gøres mere fleksible uden at føre til forringelser af kvalitet i ph.d.-uddannelsen?

MÅL

KORT SIGT

At alle medarbejdere i den tidlige forskerkarriere støttes i internationalt samarbejde gennem alternative formater for mobilitet.

LANG SIGT

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.

AKTIVITET

- Review af eksisterende forskning omkring betydning af internationalt forsknings samarbejde og mobilitet for den tidlige forskerkarriere.
- Undersøgelse blandt de ph.d.-studerende, inkl. de som under corona-pandemien måtte finde alternativer til det almindelige, længerevarende udlandsophold, med henblik på at afdække de oplevede udfordringer og kvaliteter ved forskellige samarbejdsformater med internationale forskningsmiljøer.
- På baggrund heraf workshops på institut- /fakultetsniveau mhp. drøftelser af, hvordan mobilitetskravene i den tidlige forskerkarriere kan moderniseres.

ANSVAR

ANSVARLIG

Fakultetsledelsen/ Fakultets udvalg for forskning, ligestilling og diversitet er ansvarlig for igangsættelse og rammesætning af hhv. review og undersøgelse blandt ph.d.-studerende.

UNDERSTØTTELSE BSS HR/Ph.d. administration og Fakultetssekretariatet.

TIDSLINJE

F 2023

Review forberedes og igangsættes.

F 2023

Undersøgelse blandt ph.d.-studerende forberedes og igangsættes.

F 2024

Af rapportering af review og undersøgelse blandt ph.d.-studerende.

F/E 2024

Resultater drøftes i workshops.

E 2024

Potentielle forslag til moderniserede mobilitetskrav i den tidligere forskerkarriere samles i notat.

2025

Implementering af eventuelle tilpassede mobilitetskrav.

HEALTH ALTERNATIVE KARRIEREVEJE

BAGGRUND

Kønsbalancen blandt de forskere, som vælger en karriere på Health, korrelerer ikke med kønsfordelingen på fakultetets kandidat- og ph.d. uddannelser. Af forskellige årsager vælger kvindelige forskertalenter en anden karrierevej. At ikke alle følger den lige linje til en given stilling, men vælger at gå andre veje, er et kendt fænomen i mange sektorer og gør sig også gældende for universitetslektorer og -professorer. Mange holder f.eks. en pause fra deres forskerkarriere. Årsagen hertil kan være alt fra barsel til udlandsophold, sygdom og forløb på f.eks. speciallægeuddannelsen. Ifølge statistikkerne vælger flere kvinder end mænd ikke at vende tilbage men at gå andre veje. Det vil derfor være interessant at undersøge, om vi med information og inspiration om alternativerne til de traditionelle karriereveje kan øge andelen af kvindelige ansøgere til forskerstillingerne på Health.

MÅL

KORT SIGT At afdække og formidle alternative karriereveje for forskertalenter på Health.

LANG SIGT At øge andelen af kvinder, som ønsker en forskerkarriere på Health ved at øge transparens omkring forskellige karriereveje.

AKTIVITET

- Første led i indsatsen vil være at identificere, kortlægge og beskrive de traditionelle karriereveje på Healths institutter. Fokus vil både være på eksplicit og tilgængelig information om kriterier, regler og muligheder – men også om den viden, som ofte ligger implicit i en organisation. Med udgangspunkt heri vil alternative karriereveje kunne afdækkes og beskrives, som inspiration til dem, der ikke umiddelbart vil eller kan gå 'den lige vej'.
- Afdække hvordan forskere, der går alternative veje, vejledes og understøttes bedst ift. at blive/komme tilbage til en forskerkarriere på Health, AU.

ANSVAR

ANSVARLIG Dekan.

UNDERSTØTTELSE Fakultetsledelsen, Health Ligestillingsudvalg, Rådgiver på ligestillingsområdet.

TIDSLINJE

F 2023	Pilot: Identificere og kortlægge de traditionelle og alternative karriereveje på ét af fakultetets 5 institutter.
E 2023	Udfærdige kom.strategi ift. relevante målgrupper: KA'studerende/ph.d.-studerende/postdoc/lektorer. Identificere og kortlægge de traditionelle og alternative karriereveje på yderligere to institutter.
F 2024	Udfærdige kom.materiale (print/web/andet) jf. kom.strategien. Identificere og kortlægge de traditionelle og alternative karriereveje på yderligere ét institut.
E 2024	Udfærdige kom.materiale (print/web/andet), jf. kom.strategien. Identificere og kortlægge de traditionelle og de alternative karriereveje på det resterende institut.
F 2025	Udfærdige endeligt kom.materiale (print/web/andet), jf. kom.strategien. På baggrund af ovenstående foretage indledende refleksioner ift. nye understøttende formater for karrierevejledning.
E 2025	Evaluering af indsatsen og plan for den videre proces.

NATURAL SCIENCES GENSTARTSPAKKER

BAGGRUND

Både mænd og kvinder i de tidlige stadier af forskningskarrieren kan opleve barselsorlov som noget, der forsinker eller begrænser karriereudviklingen. Ved tilbagevenden til arbejdslivet efter orlov kan det også være en udfordring at balancere familie- og arbejdsliv. Der kan i en overgang være behov for fleksibilitet eller deltidsordning, fx i opstartsfasen efter endt orlov eller ved indkøring af barn i institution. Genstartspakker bør principielt være et tilbud til alle uafhængig af stillingskategori, men forventes primært at blive et værktøj for yngre forskere i tidlige karriereforløb.

MÅL

KORT SIGT At øge yngre forskeres muligheder for at bevare udvikling i forskerkarriere før, (under) og efter barsel ved øget fleksibilitet og tilpasning efter den enkeltes behov.

LANG SIGT At der er en arbejdskultur på NAT, som tillader fleksibilitet og deltidsordninger for at få familieliv og arbejdsliv til at hænge sammen for den enkelte.

AKTIVITET

Genstartspakker skal gøre det lettere for særligt yngre forskere at gå på barsel, være på barsel og vende tilbage fra barsel.

Tidlige barselssamtaler og forventningsafstemning i to trin:

- I så god tid som muligt før barsel snakker medarbejder og nærmeste leder om forventninger og muligheder for tiden før/under/efter barsel, fx ift. aflastning ved undervisning eller andre opgaver, som man ikke skal stå alene med. Der kan fx være eksperimentelt arbejde, som den gravide skal undgå og derfor har behov for support til (fx fra teknisk personale).
- Efter en tænkepause vælges en løsning, som passer den pågældende medarbejder. Der kan være forhold, som ændrer sig under barsel, så der skal være mulighed for at justere undervejs.

Til barselssamtalerne skal der udarbejdes en samtaleguide og et aftaleskema. Løsninger skal så vidt muligt være tilpasset den enkeltes behov, eksempelvis sikre arbejdsforhold (pregnancy labs), stand-in under barsel, støtte til udlandsophold og konferencedeltagelse, udstyr til nye projekter, deltidsarbejde for en aftalt periode.

ANSVAR

ANSVARLIG Institutledere og nærmeste ledere for yngre forskere. Fakultetsledelsen skal drøfte finansiering af genstartspakker primo 2023.

UNDERSTØTTELSE NAT-TECH HR (samtaleguide og skemaer).

TIDSLINJE

JAN.-MARTS 2023 Den økonomiske ramme for genstartspakker drøftes og beslutes i fakultetsledelsen. NAT DLU drøfter og beskriver udmøntning af genstartspakker, herunder forskellige moduler, som afspejler institutternes variationer.

MARTS-APRIL 2023 NAT DLU laver indstilling til fakultetsledelsen vedr. endeligt format for genstartspakker. Med fakultetsledelsens endelige beslutning følger en kommunikationsindsats.

TECHNICAL SCIENCES EXIT SURVEYS

BAGGRUND

På Faculty of Technical Sciences oplever vi, at jo længere vi kommer op i stillingshierarkiet, des færre kvinder har vi i de faste stillinger, på trods af en ligelig kønsfordeling på ph.d.-niveau. Vi ønsker at finde de strukturelle og arbejdspladskulturelle årsager til dette for at kunne fastholde og rekruttere talent til alle de videnskabelige stillinger. Hensigten er at sætte ind med målrettede indsatser, når vi kender de præcise bagvedliggende årsager til talenttabet. Ved at spørge alle medarbejdere, der forlader Tech, får vi også afdækket eventuelle andre problematikker i forhold til arbejdspladskulturen på de forskellige institutter, hvorved vi kan forbedre ikke blot ligestilling, men også diversitet i bredere perspektiv og inklusion.

MÅL

KORT SIGT

At indsamle data om bevæggrunde til at forlade fakultetet.

LANG SIGT

At udvikle indsatser for til at fastholde og rekruttere talenter til Techs institutter ved at skabe en arbejdsplads med ligestilling, diversitet og inklusion.

AKTIVITET

Exit surveys bestående af to elementer: Dels spørgeskema til alle VIP medarbejdere (inkl. ph.d.), der forlader Tech og dels interviews med udvalgte medarbejdere. Spørgeskemaet skal afdække generelle årsager, men også spørge særligt ind til de elementer, hvor APV'en viser lavest score for kvinder. Spørgeskemaet udarbejdes i samarbejde med ligestillingsudvalget og fakultetsledelsen. Spørgeskemaet skal have en række spørgsmål, samt kommentarfelder, hvor respondenter kan beskrive tre positive elementer ved arbejdspladsen og tre elementer, respondenter mener, kan forbedres. Spørgeskemaet er under udvikling, og forventes klar først i det nye år. Deruover kan alle ansatte, der forlader fakultetet før tid, inviteres til et interview med nærmeste leder - alternativt institutlederen - hvis dette er mere hensigtsmæssigt. Til dette formål udvikles en spørgeramme, som der kan tages udgangspunkt i.

På baggrund af de data, der indhentes, kan fakultetet eller institutter med særligt behov for ekstra indsatser, udvikle initiativer rettet mod de specifikke omstændigheder, der viser sig at være årsag til f.eks. fratrædelse før tid, ønske om at forlade academia. Det forventes, at fakultetet og institutterne i løbet af handleplanens løbetid får større indsigt i de specifikke årsager, der er til at kvinder forlader Tech og at fakultetet eller relevante institutter tager initiativer på baggrund af den indsamlede viden, således at flere kvinder vælger at følge en karriere på Tech.

ANSVAR

ANSVARLIG

Fakultetet er ansvarligt for at gennemføre initiativet og er i færd med at indgå kontrakt med XX (kan ikke oplyses før kontrakt er underskrevet) til dataindsamlingen.

UNDERSTØTTELSE

HR og ph.d.-administrationen skal levere data til XX, således at de medarbejdere, der fratræder med udgangen af en måned og ikke forlænges eller rykkes til anden stillingstype, modtager spørgeskemaet.

TIDSLINJE

F 2023

Implementering af surveys og exit interviews.

2023-25

Løbende dataindsamling og på baggrund af data igangsættes målrettede initiativer til at få flere kvinder til at blive på Tech og i academia. Der laves en årlig drøftelse og evt. tilpasning af initiativet. Der laves slutevaluering efter tre år.

ERhverv OG INNOVATION FLERE KVINDelige Iværksættere

BAGGRUND

Kun hver tredje iværksætter på AU er kvinde. For at udnytte potentialet af talentmassen på universitetet, skal flere kvinder have bedre mulighed for at blive iværksættere. Der er behov for særlige indsatser, der understøtter dette både på kort og lang sigt. I Erhverv og Innovation vil vi bidrage med stærke fællesskaber, ny viden og fremhæve rollemodeller.

MÅL

KORT SIGT

Flere kvindelige iværksættere deltager i The Kitchen og innovationshubs. (Datagrundlag: Kønsfordeling blandt studerende og forskere, der deltager i programmer i The Kitchen og iværksætterhubs - opgøres i forvejen som en del af universitetsledelsens årlige målopfølgning).

LANG SIGT

At strukturer og processer (formelle og uformelle) understøtter, at alle medarbejdere og studerende – uanset køn, nationalitet, alder mv. – har lige muligheder for iværksætteri, og at flere kvinder vælger muligheden.

AKTIVITET

• STÆRKE FÆLLESSKABER

Både gennem workshops i The Kitchen målrettet kvindelige studerende og forskere og gennem Female Founder Netværket baseret på bæredygtige forretningsidéer som en del af det tværeuropæiske universitetssamarbejde Circle U.

• NY VIDEN

Ny viden gennem igangværende ph.d.-projekt om retorik ift. iværksætteri og hjemtage midler til projekt om Female Entrepreneur in a Cross-Cultural Perspective.

• ROLLEMODELLER

I Erhverv og Innovation vil vi portrættere kvindelige iværksættere på AU, som kan være til inspiration for andre, og vi vil give vores samlede kommunikative udtryk et bias-eftersyn, så vi sikrer, at kommunikationen ikke ekskluderer dele af talentmassen.

ANSVAR

AKTIVITET 1

ANSVARLIG

Erhverv og Innovation, The Kitchen.

UNDERSTØTTELSE Circle U, Fonden for Entreprenørskab.

AKTIVITET 2

ANSVARLIG

Ph.d.-studerende, Arts og Erhverv og Innovation.

UNDERSTØTTELSE Samarbejdspartnere i projekt om Female Entrepreneur in a Cross-Cultural Perspective.

AKTIVITET 3

ANSVARLIG

Erhverv og Innovation.

UNDERSTØTTELSE Kvindelige iværksættere på AU og samarbejdspartnere, der vil bidrage til at fremhæve portrætter.

TIDSLINJE

F 2023

Indsende ansøgning til projekt om Female Entrepreneur in a Cross-Cultural Perspective til flere forskellige calls.

F2023

Workshops fortsætter hele perioden.

E2023

Igang sætte kommunikativt bias-eftersyn og portrættere kvindelige iværksættere på AU.

ENHEDSADMINISTRATIONEN REKRUTTERINGSPROCESSER, SOM FREMMER DIVERSITET, BEGRÆNSER BIAS OG FORHINDRER DISKRIMINATION

BAGGRUND

LEA har tidligere haft fokus på rekruttering med henblik på at fremme diversitet og inklusion. ENH områderne har således i 2022 overvejende valgt at arbejde lokalt med 'rekrutterings-relaterede' tiltag (ønske om at tiltrække bredere/specifikke faggrupper/undgå bias) med baggrund i forskellige konkrete problemstillinger.

I 2023-25 arbejdes målrettet med at udvikle rekrutteringsprocesser, som fremmer diversitet, begrænser bias og forhindrer diskrimination i alle steps. Formålet er at kunne tiltrække og ansætte de bedst kvalificerede ansøgere til ENH's forskellige funktioner og stillinger. Det handler om ressourcer, ikke minoriteter.

MÅL

KORT SIGT

Bredere ansøgerfelt, øget kvalitet i ansøgere og ansætte, samt øget diversitet i enhederne

LANG SIGT

Arbejdsplads med diversitet og inklusion; udnytte forskelle og potentiale. Alle skal 'have en stemme' og mulighed for at bidrage, uanset personprofil (køn, alder, uddannelse, social og kulturel baggrund, fremtoning, sprog, nationalitet m.m.).

AKTIVITET

- 1) Opbygge yderligere viden blandt ENH's ledere og medarbejdere om ligestilling, diversitet og inklusion. Hvad betyder det? Hvad kan det bruges til? Og hvordan, konkret? Temadrøftelser og lignende aktiviteter for at blive klogere på emnet (ledelse af) diversitet på arbejdspladsen.
- 2) Eksperimentere med forskellige måder til at opnå bredere ansøgerfelter samt reducere bias og barriere gennem rekrutteringsprocessen, indledningsvist med inspiration fra den tidligere Handleplans rekrutteringsaktiviteter #1-2

SPROGLIG KVALITETSSIKRING AF STILLINGSOPSLAG

Bedre og bredere stillingsannoncer, fx obs på kønnet sprog og beskrivelser af job. Stillingsopslag skal formuleres med henblik på at kunne tiltrække et bredt ansøgerfelt. Blandt andet ved at supplere den sproglige kvalitetssikring med et digitalt redskab, som screener teksten for sproglige stereotyper og bidrage til, at opslaget appellerer bredere. Det digitale redskab anvendes af HR til rådgivning af ansættende leder i forbindelse med udformning af stillingsopslag

SIKRE LIGESTILLING I ALLE DELE AF REKRUTTERINGSPROCESSEN GENNEM KRAV OM

- I opslaget opfordres underrepræsenteret køn til at søge. Det skal samtidig fremgå direkte af opslaget, at underrepræsenteret køn ikke har en fortrinsstilling. Der gøres altid opmærksom på, at alle interesserede, uanset personlig baggrund, kan søge, og at alle ansøgere vurderes efter kvalifikationer i henhold til stillingens kravprofil.

Ansættelsesudvalg skal – med respekt af kravet om de nødvendige kvalifikationer – være bredt sammensat med repræsentation af flere køn.

- Forudsat at de nødvendige kvalifikationer foreligger, skal der udvælges kandidater af flere køn til ansættelsessamtale.

Ansættelsesudvalg skal, på basis af de kvalificerede ansøgers meritter og stillingens kravprofil, udvælge de bedst kvalificerede ansøgere. Herudover skal ansættelsesudvalget overveje, hvordan de bedst kvalificerede ansøgere kan bidrage til kønsbalancen i enheden. Ved beslutning om ansættelse blandt lige kvalificerede ansøgere indgår enhedens kønsfordeling som et element i beslutningen om valg af kandidat.

- 3) Løbende opfølgning og erfaringsudvikling i LEA og enhedernes ledergrupper samt monitorering af data vedr. medarbejdersammensætning og rekrutteringsdata.

ANSVAR

ANSVARLIG LEA.

UNDERSTØTTELSE Universitetsdirektørens PA, i samarbejde med HR.

TIDSLINJE

under planlægning.