



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

## Ligestilling - ad nye veje

*køn i forskningsstillinger på Aalborg Universitet - Undersøgelsesresultater og handlingsforslag*

Borchorst, Anette; Emerek, Ruth; Larsen, Britt Østergaard; Cahr Lützen, Dorte

*Publication date:*  
2008

*Document Version*  
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

*Citation for published version (APA):*

Borchorst, A., Emerek, R., Larsen, B. Ø., & Cahr Lützen, D. (2008). *Ligestilling - ad nye veje: køn i forskningsstillinger på Aalborg Universitet - Undersøgelsesresultater og handlingsforslag*. Aalborg Universitet.

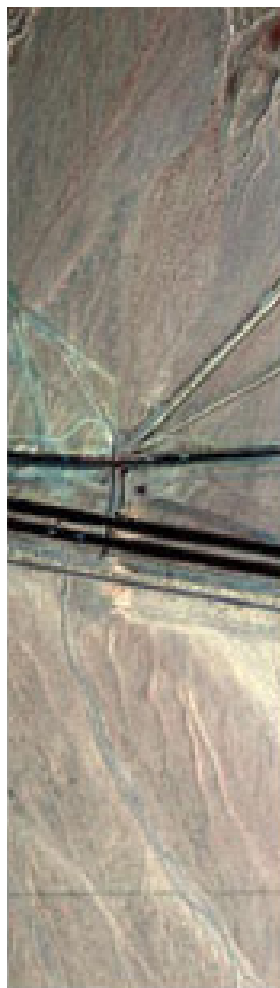
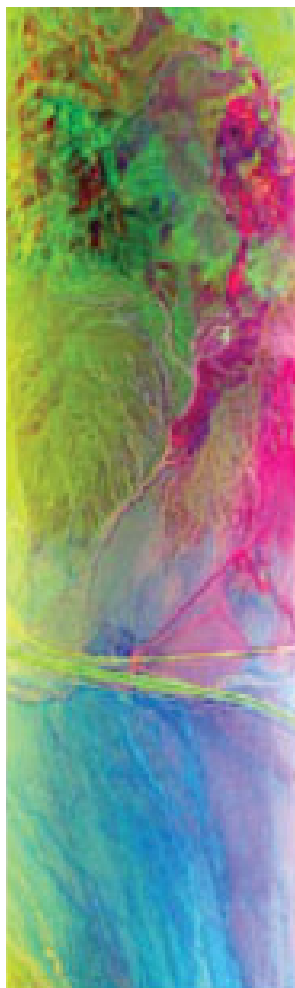
### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at [vbn@aub.aau.dk](mailto:vbn@aub.aau.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



# LIGESTILLING

## - ad nye veje

Køn i forskningsstillinger  
på Aalborg Universitet

**Undersøgelsesresultater  
og handlingsforslag**

Anette Borchorst, Ruth Emerek,  
Britt Østergaard Larsen, Dorte Cohr Lützen

Aalborg Universitet, 2008

## Indholdsfortegnelse

FORORD.....	3
I. LIGESTILLING AD NYEVEJE: ANBEFALINGER OG HANDLEFORSLAG.....	4
II. KØNSPROFILI I VIDENSKABELIGE STILLINGER SET SOM EN LÆKKET RØRLEDNING (ikke forskerrekuttering) .....	5
III. ET KVANTITATIVT BLIK PÅ AALBORG UNIVERSITETS KØNSPROFIL.....	6
En overordnet status .....	6
Udvikling i fødekædens enkelte led.....	7
Ansøgningsmønstre.....	10
Hvor forsvinder kvinderne? .....	13
IV. KØN OG FORSKERKARRIERE I KVALITATIV BELYSNING.....	16
Forskerkarriere, Aalborg Universitet og det alternative arbejdsmarked .....	16
Rekrutterings- og ansættelsesprocessen.....	17
Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.....	18
Fagligt-socialt miljø og trivsel.....	19
Netværk og vejledning.....	22
Køn og ligestilling.....	23
Mangfoldighed .....	24
V. KONKLUSION.....	25
LITTERATURLISTE.....	27
BILAG 1. AAU's FORSKERBESTAND 1996-2007.....	28
BILAG 2. DATA OG METODE I UNDERSØGELSERNE .....	29

## Forord

Aalborg Universitet har siden sin start haft fokus på ligestilling. Efter iværksættelse af den nye ledelsesstruktur blev ligestilling gjort til en selvstændig prioritering. I universitetets strategi fra 2005 blev det formuleret som mål at arbejde for en mere ligelig kønsfordeling blandt de ansatte (Aalborg Universitet, 2005).

I AAU's anden udviklingskontrakt for 2006-2008 blev der opstillet det mål at fordoble antallet af kvindelige professorer fra 7 i 2005 til 14 i 2008 (Aalborg Universitet, 2005). Dette slutmål var fastholdt for 2008-2010 (Aalborg Universitet, 2008).

I 2007 nedsatte Direktionen et ligestillingsudvalg med VIP- og TAP repræsentanter fra universitetets tre hovedområder. Udvalget fik sekretariatsbetjening i HR- afdelingen. Udvalget var enige om i første omgang at fokusere på de videnskabelige stillinger og udarbejdede en redegørelse om universitetets ligestillingsaktiviteter, hvor det blev forslået at forbedre beslutningsgrundlaget for ligestillingsarbejdet. Denne indstilling blev i september 2007 behandlet på et møde i AAU's bestyrelse, hvor udvalgets formand var inviteret til at redegøre for udvalgets arbejde. Bestyrelsen gav udtryk for stor opbakning til at holde fokus på området. Der var enighed om, at der både skulle igangsættes en kvantitativ og en kvalitativ undersøgelse med fokus på rekruttering til videnskabelige stillinger. Undersøgelserne skulle beskæftige sig med køn og i det omfang, det var muligt, også med etnicitet. Ligestillingsudvalget fik efterfølgende af Rektoratet et selvstændigt budget til sit arbejde og til gennemførelse af de to undersøgelser.

Forskningsassistent Britt Østergaard Larsen har i samarbejde med lektor Ruth Emerek stået for den kvantitative analyse, og konsulent Dorte Cohr Lützen har i samarbejde med Bac. Soc. Anne Bang Henriksen gennemført den kvalitative analyse. Begge undersøgelser foreligger i deres fulde længde på Ligestillingsudvalgets hjemmeside (<http://www.ligestilling.aau.dk>), og der er i nærværende rapport henvist til uddybninger i disse rapporter, hvor det ikke har været muligt at inddrage alle resultaterne fra de grundlæggende undersøgelser. Ligestillingsudvalgets formand professor Anette Borchorst har i samarbejde med ovennævnte personer sammenskrevet resultaterne og står i samarbejde med det øvrige ligestillingsudvalg for rapportens anbefalinger.

## LIGESTILLING AD NYE VEJE: Anbefalinger og handlingsforslag

### AAU profilerer sig på ligestilling og mangfoldighed

- Der opsamles løbende statistik for VIP- og TAP stillinger, opdelt på køn, som lægges på ligestillingsudvalgets hjemmeside. I det omfang, det er muligt, fokuseres også på etniske minoriteter
- AAU undertegner charteret for flere kvinder i ledelse (syvpunktsplan)
- AAU's ligestillingsredegørelser skal have grøn markering af ligestillingsafdelingen

### Proaktiv strategi for at stoppe lækager i rørledningen

- Der opstilles måltal for ph.d. stipendiater, adjunkter og professorer i udviklingskontrakterne
- Der indføres økonomiske incitamenter i form af med puljer for stillinger på hvert fakultet, rettet mod stillingskategorier, hvor kvinder især er underrepræsenterede
- Der opstilles måltal for andelen af etniske minoriteter i udviklingskontrakterne
- Bestyrelse og direktion drøfter de kønsmæssige konsekvenser af universitetets interne omfordelingssystem (jf. bestemmelsen om mainstreaming i ligestillingsloven)
- Der oprettes en pulje til kvindelige gæsteprofessorer, gerne fra udlandet og især til miljøet med relativt få kvindelige VIP'ere.

### Brede stillingsopslag og kønsblandede bedømmelsesudvalg

- Der tilstræbes brede stillingsopslag
- Videnskabelig produktion vurderes ud fra aktive forskerår; og ansøgere opfordres til at synliggøre orlovsperioder i deres CV
- Det er et ledelsesansvar at gøre vurderingskriterier ved besættelse af stillinger åbne og transparente
- Bedømmelsesudvalg vedrørende forskerstillinger skal så vidt muligt have medlemmer af begge køn og som minimum, når der er ansøgere af begge køn

### Forskerkarriere skal være foreneligt med at få børn

- Forskerfædre tilskyndes til at holde barsel
- Forenkling af procedureerne og bedre information om barselorlov
- Ansættelse for ph.d.'ere på barsel sidst i ansættelsesperioden forlænges med orlovsperioden
- Mulighed for at søge økonomisk støtte til ekstra udgifter til børnepasning under udlandsophold
- Ph.d.'eres gennemførelstid udregnes ekskl. orlov

### Kreative og inklusive fagligt-sociale miljøer

- Der sættes fokus på arbejdsmiljø og på kønsforskelle heri
- Det er et ledelsesansvar at fremme et godt og kreativt forskningsmiljø, hvor alle medarbejdere uanset køn og etnisk baggrund føler sig hjemme
- Det er et ledelsesansvar at drøfte karriereplanlægning med medarbejderne
- Der indføres en mentorordning for ph.d.'ere og adjunkter; gerne således at unge kvindelige forskere har tæt kontakt til rollemodeller

## I. Kønsprofilen i videnskabelige stillinger set som en lækket rørledning

Det var i mange år en fremherskende forklaring på den skæve kønsprofil, at den var begrundet i et tidsmæssigt efterslæb, og det var forventningen, at andelen af kvindelige forskere ville stige i takt med et øget antal kvindelige kandidater med akademiske uddannelser. Dermed ville problemet så at sige blive løst af sig selv (fx Ståhle, 1993). Forklaringen er imidlertid blevet tilbagevist i forskellige sammenhænge, fordi det relativt tidligt stod klart, at der ikke var tale om en sådan automatik (Borchorst, Christensen & Rasmussen, 1992; Jensen, 1997; Henningsen m.fl., 1998). Den stigende kvindeandel blandt kandidater for de videregående uddannelser har ikke i samme takt forplantet sig til næste led i fødekæden til forskerstillingerne. Dermed blev tankegangen om, at hvis man blot fyldte på rørledningen i den ene ende, så ville der også automatisk komme flere kvinder ud i den anden, tilbagevist. Rørledningen har lækager undervejs (jf. Henningsen & Højgaard, 2002).

Erfaringer fra andre lande viser imidlertid, at en skæv kønsprofil i forskning kan påvirkes af konkrete ligestillingsinitiativer. Som udgangspunkt for en sådan indsats har rørledningsperspektivet ført til fokus på rekrutteringsprocesser og på barrierer inden for de mange forskellige led i det forskningspolitiske system. Perspektivet har udfordret tendensen til enkle forklaringer, såsom at individuel adfærd og personlige valg er afgørende. Der er i dag bred enighed om, at forskningssystemets bemærkelsesværdige resistens på dette område må anskues som et samspil mellem strukturer, der indimellem sætter sig usynligt igennem bag om ryggen på systemet, og aktørerne. Et stort anlagt forskningsprojekt under forskningsrådene med titlen "Kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen", som bl.a. blev sat i værk på

Folketingets initiativ, har dokumenteret, at forskningens skæve kønsprofil er et ganske komplekst fænomen, som opretholdes gennem subtile mekanismer (jf. Højgaard & Søndergaard, 2002).

Rørledningsperspektivet blev fra starten valgt som afsæt for de foreliggende undersøgelser, hvorfor opmærksomheden samler sig om rekrutteringsprocesserne til forskningsstillinger. Med valget af både en kvantitativ og en kvalitativ undersøgelse var ønsket at kvalificere kendskabet til AAU's kønsprofil ud fra de styrker, der ligger i de to undersøgelser. De kvantitative resultater dokumenterer, hvor rørledningen lækker, og forløbsanalyserne bidrager til at kortlægge, hvilke faktorer, der i øvrigt er afgørende for frasorteringen. Den kvalitative analyse går i dybden med forskere, der er i gang med en forskerkarriere og beskæftiger sig med deres oplevelser af styrker og svagheder ved det. Analysen ser på interviewpersonernes oplevelser overvejelser over knudepunkter i deres forskerliv, som fx udvælgelsesprocesser, fagligt-socialt miljø og netværk samt forholdet mellem arbejdsliv og familieliv.

Tilsammen bidrager de to undersøgelser til en mere nuanceret forståelse af kønsprofilen i AAU's forskerstillinger, samt hvad der kan gøre universitetet til en attraktiv arbejdsplads.

## II. Et kvantitativt blik på Aalborg Universitets kønsprofil

### En overordnet status

Forskningsverdenens skæve rekruttering har vist sig at være bemærkelsesværdigt stabil i Danmark, som halter bagefter stort set alle lande, vi normalt sammenligner os med (European Commission, 2006). Det gælder også for AAU, som har haft en relativt skæv profil sammenlignet med de øvrige universiteter (Borchorst, Christensen & Rasmussen, 1992; Jensen, 1997). Dette skal ses i sammenhæng med, at det tekniske hovedområde, som traditionelt er mest mandsdomineret, har været relativt stort siden universitetets etablering i 1974.

Samtidig havde AUC (som universitetet hed før 1994) i perioden 1985-1990 som det eneste universitet en faldende kvindeandel i professor-, lektor- og adjunktstillinger (Borchorst, Christensen &

Rasmussen, 1992). Denne udvikling er imidlertid blevet vendt, idet der fra 1996-2006 var en samlet stigning i kvindeandelen i disse stillinger (inkl. post.doc. stillinger) på 5 procentpoint (Ståhle, 2007: 50).

For at få et mere præcist billede af udviklingen fokuseres i det følgende på de forskellige led i fødekæden til forskellige typer af videnskabelige stillinger. Rekrutteringen til de videnskabelige stillinger kommer i vid udstrækning fra niveauet under, og det gælder især ved AAU, hvor der er en stor intern rekruttering (Ståhle, 2007: 112).

Et første billede af fødekæden sammenholder udviklingen i de enkelte stillingskategorier i udvalgte år fra 1980 til 2007.

Tabel 1. Kvindeandel for AAU kandidater samt i forskerstillinger ved AAU, Udvalgte år\*

	Årstal									
	1980	1985	1990	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007
<b>Kandidat</b>	-	18 (239)	24 (543)	32 (735)	38 (755)	35 (813)	36 (993)	39 (1095)	41 (1376)	46 (1591)
<b>Ph.d. stipendiat</b>	-	-	-	32 (31)	21 (38)	21 (61)	25 (59)	26 (77)	26 (88)	30 (100)
<b>Adjunkter</b>	26 (61)	28 (40)	16 (69)	22 (99)	27 (92)	18 (136)	26 (155)	25 (193)	27 (164)	26 (112)
<b>Lektorer</b>	10 (255)	14 (253)	13 (282)	13 (327)	13 (343)	16 (367)	16 (366)	17 (389)	19 (426)	20 (400)
<b>Professorer</b>	11 (19)	7 (28)	3 (39)	0 (57)	1 (67)	2 (82)	5 (110)	5 (121)	6 (119)	9 (127)

\* Samlet antal angivet i parentes

Kilde. Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

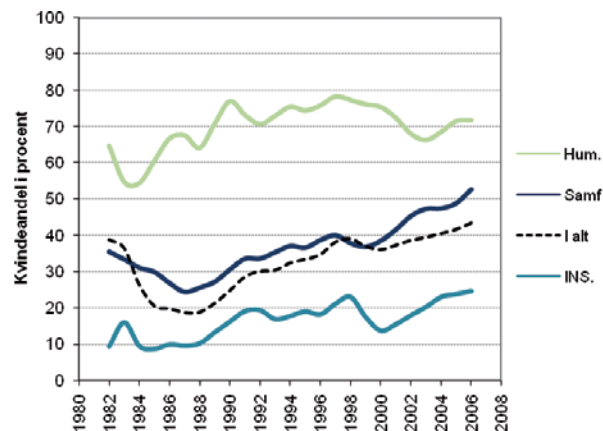
Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning, Aalborg Universitet.

Tabellen viser, at kvindeandelen falder fra en stillingskategori til den næste, hvilket giver den karakteristiske pyramideformede kønsprofil: jo højere stillingskategori jo lavere kvindeandel. For kandidaternes vedkommende har der været tale om en næsten ubrudt stigning i kvindeandelen fra 1985, og på dette første niveau var der i 2007 en næsten ligelig kønsfordeling. For det næste led i fødekæden, nemlig ph.d. stipendiaterne, er der fra 1995-2007 først fald og dernæst en stigning, således, at andelen af kvindelige ph.d. stipendiater er lidt lavere i 2007, end den var i 1995. Det mest bemærkelsesværdige i udviklingen er, at kvindeandelen blandt adjunkterne i dag er godt 25 procent. Det er det samme, som den var 27 år tidligere. Lektorgruppen har haft en fordobling i kvindeandelen, således at hver femte lektor i 2007 var kvinde, og kvindeandelen blandt professorerne har over perioden været faldende, men den har siden midten af 1990'erne haft en ubrudt stigning.

### Udvikling i fødekædens enkelte led

Det interne rekrutteringsgrundlag ved AAU er øget over de sidste 25 år, da antallet af nydannede kandidater er vokset. Samtidig er andelen af kvindelige kandidater øget, og der er dermed flere og flere kvinder i det første led af fødekæden for rekrutteringen til de videnskabelige stillinger ved AAU. Den samlede opgørelse af kvindeandelen ved AAU dækker imidlertid over væsentlige forskelle i kønsfordelingen mellem de tre fakulteter. Spørgsmålet er derfor, hvordan udviklingen i fødekædens enkelte niveauer har været på de forskellige hovedområder.

Figur 1. Kvindeandel blandt kandidater 1981-2007 fra AAU's fakulteter



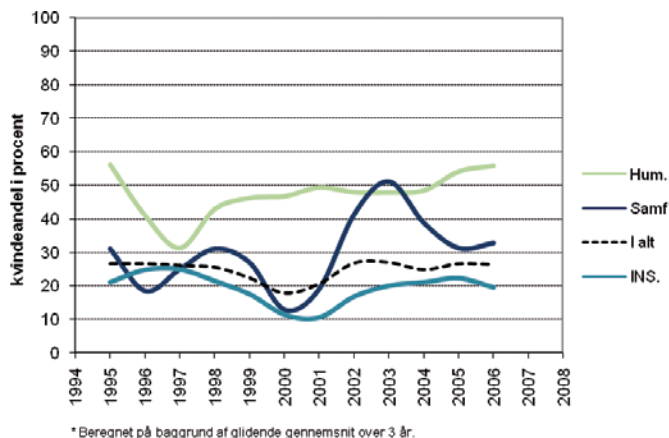
Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

Figur 1 viser, at der er store forskelle i kønsfordelingen blandt kandidater på de enkelte fakulteter: På HUM-fakultetet er kvindeandelen godt 70 pct., og den har ligget højt gennem hele perioden. På INS-fakultetet har kvindeandelen i den sidste del af perioden ligget omkring 20 pct., og den har især været stigende fra 2000 og frem til 2007. SAMF-fakultetets kandidater har en kvindeandel, der ligger mellem de to andre fakulteter, og også her har der været en ubrudt stigende tendens i siden 2000.



Figur 2 viser kvindeandelen for de tre fakulteter i det næste led af fødekæden, de nyansatte ph.d. stipendiater.



Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

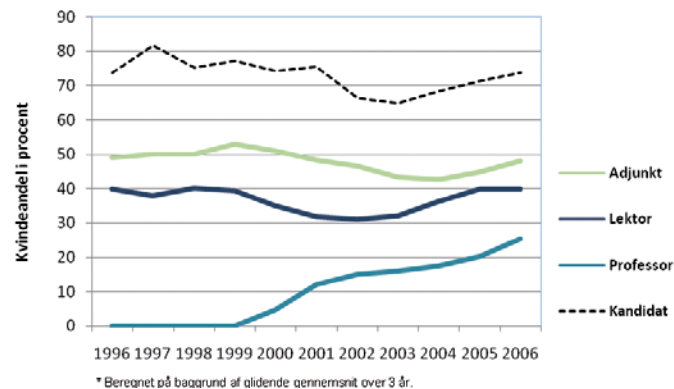
Som nævnt tidligere, er kvindeandelen blandt ph.d. stipendiater ikke øget samlet set fra 1995-2007. Som figuren viser, har SAMF-fakultetet haft store udsving i kvindeandelen, og der var en stor fremgang i begyndelsen af det nye årtusinde.

HUM-fakultetet har siden slutningen af 1990'erne har haft en langt højere kvindeandel end INS-fakultetet. Overordnet set har den store tilgang af kvindelige kandidater dog ikke medført en lignende stigning i andelen af kvindelige ph.d. stipendiater. Selvom kvindeandelen blandt kandidaterne på det HUM-fakultetet er omkring 70 procent, og der er en stigende tendens i andelen af kvindelige kandidater ved SAMF- og

INS-fakultetet, har kvindeandelen blandt de nyansatte ph.d-stipendiater ikke nået samme niveau.

Udviklingen i fødekædens næste niveauer belyses samlet for HUM-fakultetet i figur 3. Figuren viser, at andelen af kvindelige adjunkter og lektorer er relativt stabil på HUM-fakultetet over perioden, og kvinderne udgør omkring 40-50 procent af forskerstaben på disse to stillingsniveauer. Til gengæld er antallet af kvindelige professorer steget fra nul til fire, hvorfor kvindeandelen i den sidste del af perioden viser en relativ stor stigning for denne stillingsgruppe.

Figur 3. Kvindeandel i adjunkt-, lektor- og professorstillinger ved HUM-fakultetet på AAU 1995-2007

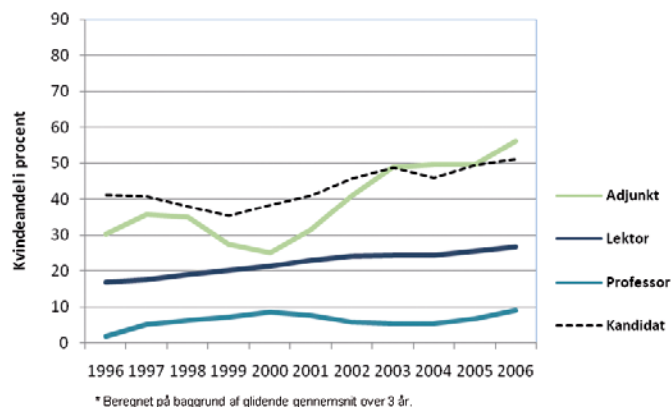


Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

Figur 4 viser udviklingen i de tilsvarende stillinger for SAMF-fakultetet. Ved dette fakultetet øges andelen af kvindelige adjunkter markant og overstiger sidst i perioden andelen af kvindelige kandidater. Samtidig stiger andelen af kvindelige lektorer stødt, mens der kun er en til to kvindelige professorer ansat ved fakultetet i perioden.

Figur 4. Kvindeandel i adjunkt-, lektor- og professorstillinger ved SAMF-fakultetet på AAU 1995-2007

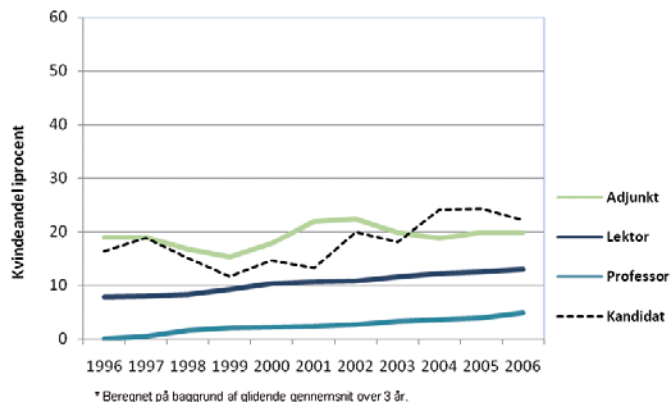


Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

Figur 5 viser udviklingen i fødekædens næste niveauer for INS-fakultetet. Denne figur viser, at andelen af kvindelige adjunkter på INS-fakultetet i flere år har været højere end kvindeandelen på kandidatniveaet. Samtidig stiger andelen af kvinder i lektor- og professorstillinger i hele perioden.

Figur 5. Kvindeandel i adjunkt-, lektor- og professorstillinger ved INS-fakultetet på AAU 1995-2007\*



Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

Samlet viser figurene, at grundlaget for at øge andelen af kvindelige forskere på AAU har været til stede i mange år. Selv om kønsfordelingen i udgangspunktet er forskellig ved de tre fakulteter tegner der sig samme mønster for alle hovedområderne: andelen af kvinder bliver mindre og mindre, des længere op man kommer i stillingshierarkiet.

Der er dog væsentlige forskelle mellem de tre fakulteter: Der har i de senere år været en stigning i andelen af kvindelige ansatte i ph.d., adjunkt- og lektorstillinger ved både SAMF og INS-fakulteterne. Den høje andel af kvindelige kandidater tilsyneladende ikke har ændret ved kønsfordelingen på HUM-fakultetet til trods for, at der har været

en række nyansættelser; så er antallet af ansatte næsten fordoblet i perioden (jf. bilag 1). Her kan rekrutteringen til forskerstaben næppe alene forklares som et historisk efterslæb på grund af den langsomme udskiftning af det videnskabelige personale. Selv om udviklingstendenserne peger i den rigtige retning for INS-fakulteterne og SAMF-fakultetet, er der stadig lang vej igen før kønsfordelingen på de forskellige trin i rekrutteringsgrundlaget afspejler niveauet lige under.

### Ansøgningsmønstre

Der er to ting, der springer i øjnene ved ansøgningsprocesserne til videnskabelige stillinger: Der er relativt få ansøgere, og hovedparten af dem bliver ansat uden konkurrence fra andre. Denne tendens har gjort sig gældende for alle universiteterne, siden man første gang gennemførte analyser af ansøgningsprocesserne i 2004. For årene 2004-2006 var der kun én ansøger til 28 procent af adjunktstillingerne, 25 procent af lektoraterne og 29 procent af professoraterne (Ståhle, 2007).

Den begrænsede konkurrence om forskerstillingerne gælder imidlertid i særlig grad for AAU. Selv når man tager højde for, at AAU har en anden sammensætning af hovedområder end de øvrige universiteter, ligger procenterne højere her end gennemsnittet for samtlige uddannelsesinstitutioner:

Fordelingen fremgår af tabel 2. Tabellen viser, at der har været en meget begrænset konkurrence om de nye videnskabelige stillinger i perioden fra 2001 til 2006.

Der var i gennemsnit 2,4 ansøgere til adjunktstillingerne, 2,2 ansøgere til lektorstillingerne og 2,1 ansøgere til professoraterne, men omkring 60 procent af stillingerne havde kun 1 ansøger, og 70 procent af stillingerne havde kun én kvalificeret kandidat i ansøgerfeltet.

**Tabel 2. Fordelingen af nye adjunkt-, lektor- og professorstillinger ved AAU 2001-2006 i forhold til antallet af ansøgere og antallet af kvalificerede ansøgere**

		Ansøgere		Kvalificerede ansøgere	
		Antal stillinger	Procent	Antal stillinger	Procent
<b>Adjunkt</b>	En ansøger	193	68%	217	77%
	Flere ansøgere	90	32%	66	23%
<b>Lektor</b>	En ansøger	147	62%	169	71%
	Flere ansøgere	91	38%	69	29%
<b>Professor</b>	En ansøger	49	57%	61	71%
	Flere ansøgere	37	43%	29	29%

Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

Ansøgningsmønstret er forskelligt på de fire hovedområder ved AAU. Andelen af stillinger med kun en enkelt ansøger er højest ved det tekniske område. Samtidig er det dog klart, at den høje andel af stillinger med kun en enkelt ansøger er gennemgående for samtlige hovedområder, over hele perioden og for alle tre stillingskategorier.

Data for kønsfordelingen for ansøgere, kvalificerede ansøgere og ansatte for adjunkt-, lektor og professorstillinger på AAU indikerer, at kvinderne ikke i højere grad end mændene bliver frasorteret i ansættelsesprocessen. Ved adjunktstillingerne er kønsfordelingen blandt ansøgergruppen således næsten identisk med fordelingen af kvinder og mænd i gruppen af kvalificerede ansøgere og gruppen af ansatte adjunkter. Samtidig er andelen af kvinder blandt de ansatte lektorer højere end i ansøgerfeltet, hvilket blandt andet kan skyldes, at 'succesraten' for de kvalificerede kvinder er højere end for de kvalificerede mænd. Således fik 53 ud af 67 kvalificerede kvinder et lektorat (80 procent), mens det samme kun gælder for 185 ud af 317 kvalificerede mænd (58 procent). Andelen af nyansatte kvindelige professorer er dog mindre end i ansøgerfeltet.

Data for adjunkt-, lektor og professorstillinger viser, at der kun er direkte konkurrence mellem kønnene ved omkring hver tiende af de videnskabelige ansættelser. Kun ved henholdsvis 13 procent af adjunktstillingerne, 8 procent af lektorstillingerne og 10 procent af professorstillingerne, var der både mandlige og kvindelig kvalificerede ansøgere. Dette betyder omvendt, at der ved 87 procent af adjunktstillingerne, 92 procent af lektorstillingerne og 90 procent af professorstillingerne kun var enten mandlige eller kvindelige kvalificerede ansøgere.

Der var i denne sammenhæng betydelige forskelle mellem de enkelte fagområder. Op mod 90 procent af professoraterne på det samfundsvidenskabelige og tekniske område er besat af en mandlig kandidat uden konkurrence fra kvindelige ansøgere. Denne tendens er knap så udtalt ved lektoraterne og adjunktstillingerne. Der var dog stadig mellem 55 og 75 procent af de nye stillinger ved det naturvidenskabelige, tekniske og samfundsvidenskabelige område med udelukkende mandlige kandidater i ansøgerfeltet. Ved alle tre stillingstyper var andelen af stillinger, hvor der kun var mandlige ansøgere, mindst på humaniora.

Ud af de i alt 109 stillinger som adjunkt, lektor og professor, hvor der var ansøgere af begge køn, gik henholdsvis 38 procent af adjunktstillingerne, 42 procent af lektoraterne og 23 procent af professoraterne til en kvindelig ansøger. Næsten samme fordeling af stillingerne mellem de to køn viser sig ved de adjunkt- og professorstillingerne, hvor der var kvalificerede ansøgere af begge køn. Ved de nye lektorstillinger med både kvalificerede mænd og kvinder, er billedet imidlertid modsat; 13 ud af 20 stillinger gik til en kvalificeret kvindelig ansøger.

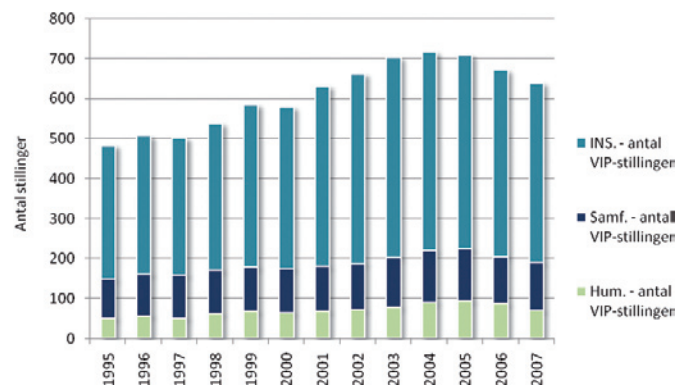
Der er samtidig vigtigt at fremhæve, at det i høj grad har været de kvindelige ansøgere, som ikke blev fundet kvalificeret til stillingerne, når der var konkurrence om stillingerne mellem de to køn. Ved adjunktstillingerne var der 15 ansøgere, som ikke blev vurderet kvalificerede og heraf 9 kvindelige ansøgere. Ved lektorstillingerne blev kun 20 ud af 43 ansøgere vurderet kvalificeret og hele 18 kvinder blev frasorteret på dette grundlag. Ved professoraterne var der 4 ansøgere, som ikke blev vurderet kvalificeret og heraf 3 kvinder.

Undersøgelsen af søgningen til de videnskabelige stillinger ved AAU indikerer, at kvinderne i mindre udstrækning end mændene søger stillingerne. Resultaterne for de fire hovedområder viser dog, at billedet af ansøgningsmønstrene er mere komplekst. På det humanistiske område er der kvindelige ansøgere til knap 70 procent af adjunkt- og lektorstillingerne og til halvdelen af professoraterne. Samtidig er der kvindelige ansøgere til op mod 45 procent af adjunkt- og lektorstillingerne på det samfundsvidenskabelige hovedområde, mens andelen af kvindelige ansøgere er lavere ved de tekniske - og naturvidenskabelige hovedområder: Andelen af kvindelige ansøgere til professorstillingerne er imidlertid markant lavere end andelen af mandlige ansøgere ved alle fire hovedområder.

Det er imidlertid ikke blot er et spørgsmål om, at kvinder søger færre stillinger: De aggregerede data for søgningen afspejler også det faktum, at der er flest nye stillinger ved det tekniske område, hvor andelen af forskeruddannede kvinder er relativt lav. Undersøgelsen peger samtidig på, at kvinderne i høj grad søger de videnskabelige stillinger, der er opslået inden for de fagområder, hvor der er høj andel kvindelige kandidater.

Forskellen mellem kønnene i forhold til konkurrencen om stillingerne og ansøgningsmønstrene afspejler i vid udstrækning det forhold, at der er flest videnskabelige stillinger ved INS-fakultetet. Som det fremgår af figur 6 er omkring 70 procent af de videnskabelige stillinger ved dette fakultet.

Figur 6. Antal adjunkt-, lektor- og professorstillinger ved AAU opgjort efter hovedområde 1995-2007



Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

Selv om INS-fakultetet har omkring 70 procent af de faste videnskabelige stillinger, har det kun halvdelen af kandidaterne fra AAU på grund af en bedre studenter-lærerratio. Således er ratioen ved INS-fakultetet omkring 0.50 til 0.80, mens ratioen for SAMF- og HUM-fakultetet er omkring 0.25 til 0.35. Samtidig er andelen af ph.d.-stipendier og adjunktstillinger i forhold til kandidatproduktionen størst for INS-fakultetet. Omkring 5-10 procent af en kandidatårgang på humaniora og samfundsvidenskab har mulighed for at få et ph.d.-stipendium, mens den tilsvarende andel på INS-fakultetet er omkring 15-25 procent.

Forholdet mellem kandidatproduktion og antallet af videnskabelige stillinger betyder således, at kandidaterne fra de tekniske - og naturvidenskabelige hovedområder har betydelig flere stillinger at

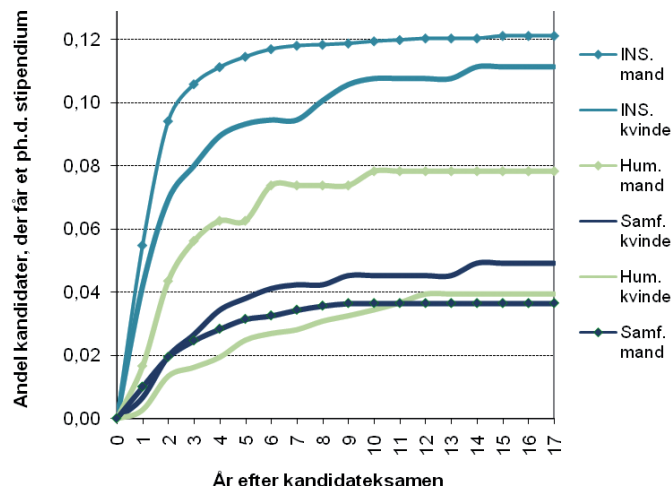
søge. Det har stor betydning for ligestillingen på AAU, at det kvindelige rekrutteringsgrundlag er relativt begrænset inden for det fakultet, hvor der er flest stillinger. Omvendt er der relativt få stillinger på HUM- og SAMF- fakulteterne, hvor kvindeandelen er høj. Det kan forklare, at kvinderne i højere grad end mændene møder konkurrence fra andre ansøgere. Forsimpler sagt er der ganske enkelt markant færre stillinger inden for de fakulteter, hvor kvinderne er. I en samlet analyse af forklarende faktorer for sandsynligheden for at ansætte en kvinde i forhold til at ansætte en mand, er hovedområderne også den eneste faktor, der slår markant igennem som betydningsfuld.

### Hvor forsvinder kvinderne?

For at belyse hvor på karrierevejen kvinderne forsvinder ud af universitetsverdenen og dermed væk fra AAU, er der gennemført en række forløbsanalyser på registerdata og ansættelsesdata fra AAU. For det første afdækkes kønsforskelle i rekrutteringen til ph.d.- og adjunktstillinger blandt kandidaterne fra AAU – og om der er kønsforskelle i, hvorvidt ph.d. stipendiater ved AAU afslutter deres ph.d.-forløb. Formålet med disse analyser er at belyse kvinders og mænds relative chancer for at vælge disse karriereveje og kaste lys over mulige forklaringer i forhold til hvem, der vælger at starte en forskerkarriere ved AAU. For det andet afdækkes eventuelle kønsforskelle i den interne rekruttering til lektor- og professorstillinger ved AAU (Larsen & Emerek, 2008).

Påbegyndelsen af et ph.d.-studie, er det første vigtige skridt på vejen på mod en forskerkarriere i universitetsregi, og det er især inden for de første 5 år fra kandidatuddannelsen er fuldført, at kandidaternes påbegynder deres ph.d.-forløb (jf. figur 7). Her ser det ud til, at især kandidaterne fra INS-fakultetet hurtigere påbegynder deres ph.d.-stipendium.

Figur 7. Andelen af færdige AAU kandidater, der får et ph.d.-stipendium på AAU som funktion af tiden efter kandidateksamen



Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

*Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning*, Aalborg Universitet.

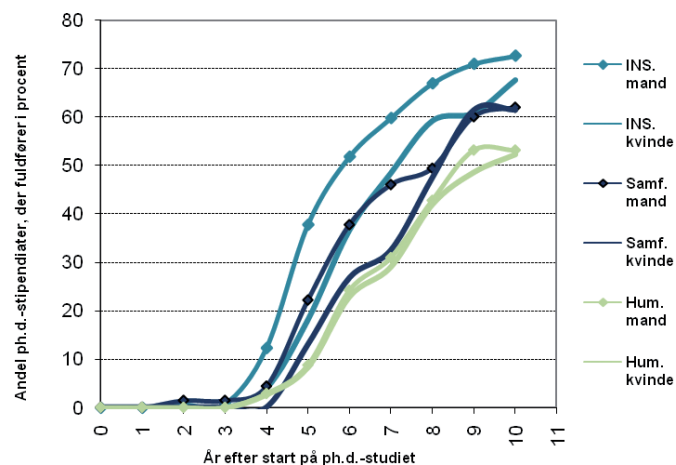
Figur 7 viser endvidere, at andelen af kandidater, der påbegynder et ph.d.-studie, varierer for de tre fakulteter fra op mod 12 procent af kandidatårgangene på INS-fakultetet til omkring 4 procent af kandidaterne fra SAMF-fakultetet. Samtidig er der tilsyneladende forskel på det to køn, da en større andel af de mandlige kandidater bliver ph.d.-stipendiater ved INS- og HUM-fakultetet.

Forløbsanalyserne viser også en forskel mellem kvinder og mænd i forhold til chancerne for at påbegynde et ph.d.-forløb ved AAU.

Analyserne har samtidig afdækket flere andre vigtige faktorer for at påbegynde et ph.d.-forløb ved AAU, hvor de mest betydningsfulde er følgende: Kandidatens karaktergennemsnit, om vedkommende bor i Nordjylland, fakultet, kandidatårgang og studiejob ved AAU. De kvindelige kandidater har en lavere chance end de mandlige, selv når disse relevante baggrundsfaktorer holdes lige. Hver gang, der er ti mandlige kandidater, som får et ph.d.-stipendium, er der kun otte kvinder, der får det. Forskellen mellem kønnene er større, når der ikke tages hensyn til disse baggrundsfaktorer, fordi chancerne for at påbegynde et ph.d.-studie er lavere ved HUM- og SAMF-fakultetet, hvor andelen af kvindelige kandidater er størst (Larsen & Emerek, 2008).

Mellem 50 og 70 procent af de kandidater fra AAU, der startede på et ph.d.-forløb i perioden 1984-2004, fuldfører inden for en 10 årig periode (jf. figur 8). Der er kun ganske få, som afleverer deres ph.d.-afhandling senere end ti år efter de er påbegyndt, og chancerne for at fuldføre er således relativt lave, hvis ikke der sker indenfor de første 10 år. Samtidig viser figur 8, at der er forskel på fakulteterne, da ph.d.-stipendiater fra INS-fakultetet gennemfører deres ph.d.-forløb hurtigere end ph.d.-stipendiater fra HUM-fakultetet.

Figur 8. Andelen af ph.d. stipendiater, der påbegynder et stipendium ved AAU 1984-2004, og som afleverer deres afhandling på AAU inden for 10 år, som funktion af tiden siden de påbegyndte



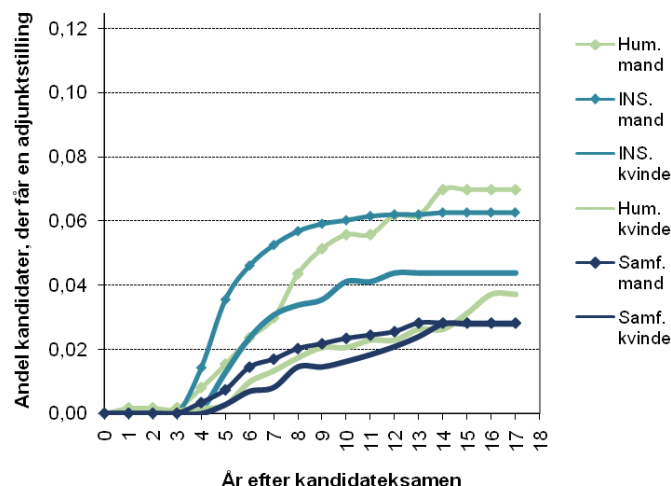
Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning, Aalborg Universitet.

Forløbsanalyserne viser, at der ikke er forskel på kvinders og mænds chancer for at fuldføre deres ph.d.-studie. Den forskel mellem kønnene, som viste sig ved kandidatemes påbegyndelse af ph.d.-studiet, følger altså ikke med videre i forløbet. De kvinder, der har fået et ph.d.-stipendium, har samme chance som mændene for at færdiggøre studiet og aflevere deres ph.d.-afhandling. Der er derimod andre faktorer, som har betydning for fuldførelsen af ph.d.-forløbet, hvor de væsentligste er: antal børn, fakultet og om kandidaten bor i Nordjylland (Larsen & Emerek, 2008).

Endnu færre AAU kandidater får en adjunktstilling på universitetet. Det er det kun op mod 6 procent af kandidatårgangene fra 1981-2003, der bliver ansat i en adjunktstilling ved AAU og kandidaternes chancer for ansættelse er størst fra tre til omkring otte år efter deres kandidateksamen (jf. figur 9).

Figur 9. Andelen af færdige kandidater fra AAU (1981-2003), der får en stilling på adjunktniveau ved AAU (inden 2008) som funktion af tiden efter kandidateksamen



Kilde: Britt Østergaard Larsen & Ruth Emerek (2008).

Lige veje ind i forskning - Kønnets betydning, Aalborg Universitet.

Forløbsanalysen viser, at der for AAU kandidaterne også er kønsforskelle i chancerne for at få en adjunktstilling på AAU. Analyserne har samtidig afdækket flere andre vigtige faktorer for at

få en adjunktstilling, hvor de mest betydningsfulde er følgende: Om personen bor i Nordjylland, karaktergennemsnit og kandidatårgang. Kvinderne har lavere chance end mændene, selv når disse relevante baggrundsfaktorer holdes lige. Forskellen mellem de to køn, svarer til, at der kun ansættes seks kvindelige adjunkter, for hver gang man ansætter ti mandlige kandidater. Dermed er kønsforskellen på chancerne for at få en adjunktstilling for kvinder og mænd endnu større end kønsforskellen på chancerne for at få et ph.d.-stipendium (Larsen & Emerek, 2008)

På baggrund af forløbsanalyserne på registerdata for AAU kandidater 1981-2005 kan det konkluderes, at kvindelige kandidater har mindre chance for at få ph.d.- og adjunktstillinger ved AAU, selv om der generelt er blevet flere af disse rekrutteringsstillinger fra 1995-2007. De kvindelige kandidater falder fra eller fravælges således allerede ved overgangen fra kandidat til ph.d.-stipendiat og ved overgangen fra kandidat til adjunkt. Resultaterne peger dermed på underrekruttering af kvindelige kandidater ved disse to centrale trin i forskerrekrutteringen ved AAU.

Forløbsanalyserne i den kvantitative undersøgelse afslører endvidere, at der tilsyneladende ikke er kønsforskelle i forhold til hvilke ansatte adjunkter, der senere får et lektorat, og hvilke ansatte lektorer, der senere bliver professorer (Larsen & Emerek, 2008). Det betyder, at hvis der gøres en indsats for at rekruttere flere kvinder allerede ved de første led i forskerrekrutteringen som ph.d.-stipendiater og adjunkter, og hvis der er opmærksomhed på at rekruttere kønslige også ved de relativt få stillinger, hvor der ansættes eksterne ansøgere, vil det faktisk være muligt gradvist for AAU at rette op på det historiske efterslæb af manglende kvinder i de videnskabelige stillinger.



### III. Køn og forskerkarriere i kvalitativ belysning <sup>1)</sup>

#### Forskerkarriere, Aalborg Universitet og det alternative arbejdsmarked

AAU opleves som en attraktiv arbejdsplads sammenlignet med mange virksomheder i Nordjylland. Hovedparten af de interviewede er nordjyder, og kun to ph.d. stipendiater i undersøgelsen giver udtryk for, at de er interesseret i at flytte fra Nordjylland for at få job i København. Adjunker og lektorer fortæller også, at de gerne vil blive i Nordjylland på grund af forhold som familie, børn, hus, venner og netværk. Konkurrencen med erhvervslivet er derfor ikke så stor, som den kunne være, hvis informanterne ville bevæge sig til København. Det er dog også klart for de fleste, at de kunne udvide deres jobmuligheder, hvis deres radius blev større.

Ph.d. stipendiaterne giver udtryk for, at motivationen for at søge ph.d. stipendium er ønsket om faglig fordybelse. Friheden til selv at kunne bestemme over forskningen betyder også en del. Flere nævner, at man ved forskning i virksomheder hele tiden skal indtænke økonomi og profit, mens der på universitetet er mere reel fri forskning. Mange nævner også den fleksible tilværelse, hvor der er mulighed for at arbejde hjemme på tidspunkter, som passer ind i familielivet.

Ulemperne ved forskerjobbet er, at miljøet er meget konkurrencepræget, - først og fremmest i forbindelse med de faste stillinger. En kvindelig og en mandlig ph.d.-stipendiat udtaler:

*Jeg ved ikke, hvor længe jeg holder til udskillelsesforløbet." (K, ph.d. stipendiat)*

*Man positionerer sig i forhold til de andre ph.d.-ere specielt dem, der bliver færdige på samme tid, fordi der ikke er stillinger på universitetet. (M, ph.d. stipendiat)*

Generelt ønsker ph.d. stipendiaterne mere sikkerhed i stillingerne og fastansættelse direkte efter ph.d.-studiet, men der er kønsforskelle i den måde de udtrykker sig på. Mændene føler sig oftere sikre i sadlen, mens kvinderne føler sig mere usikre og bliver nødt til at have en plan B. Nogle nævner ensomheden som en ulempe, og de er typisk ikke del af et tæt forskningsmiljø. En ulempe, som nævnes af flere, er, at "man altid er på arbejde", og at der ikke sættes en grænse for arbejdsdagen.

En anden ulempe, informanterne nævner, er, at undervisningsforpligtelsen fylder for meget i forhold til forskningen i løbet af ph.d.-perioden. Det er tydeligt, at det administreres forskelligt på fakulteterne, men ph.d. stipendiaterne er generelt enige om, at der er for meget undervisning i løbet af ph.d.-studiet. Mange fremhæver, at de sætter pris på undervisningen, men gerne så den beslaglagde mindre af deres tid. Ph.d. stipendiaterne oplever også, at der anvendes meget tid på bureaukrati og administration i form af rejseafregninger, evalueringer, halvårsevalueringer, studieplaner m.m.

For det tredje giver de interviewede ph.d. stipendiater udtryk for, at der ikke er meget anerkendelse i dagligdagen. Især kvinderne kritiserer manglen på anerkendelse og ros for deres arbejde, mens mændene ikke udtrykker samme behov. Kvinderne er også klart mest kritiske overfor miljøet og mest usikre overfor en fremtid som forsker.

Både mænd og kvinder giver udtryk for, at universitetet ikke er den eneste mulighed, og at de sagtens kan få og på længere sigt har lyst til at komme ud og prøve kræfter med jobs på det private arbejdsmarked.

<sup>1)</sup> M og K angiver i det følgende om der er tale om mandlige eller kvindelige interviewpersoner.

## Rekrutterings- og ansættelsesprocessen

Tilvalg af universitetskarriere sker som en løbende proces, men først og fremmest under specialeskrivningen. Under ph.d.-studiet er de fleste interviewede stadig åbne overfor andre karriereveje, såsom i det private erhvervsliv, men hvis de får en opfordring fra en vejleder/institutleder påvirkes de kraftigt, da det opfattes som meget oplagt at blive i det spor, de er begyndt på. De fleste ph.d. stipendiater rekrutteres af deres vejleder, da de opfordres til at søge ph.d., og samtidig er de fleste af de internt rekrutterede blevet hjulpet til at skrive en ansøgning.

Til adjunktstillinger er det oftest forskningslederen, der opfordrer de bedste ph.d.-studerende til at søge og også deltager i udformningen af opslag. De interviewede adjunker oplever sig ret sikre på at få en lektorstilling, hvilket også bekræftes af den kvantitative undersøgelse (Larsen & Emerek, 2008). For lektor- og professorstillinger tænkes mere strategisk omkring proces, opslag og ansættelsesudvalg. Alligevel beskriver en af dekanerne, at man kun tager ansættelsessamtaler med de kandidater, som man ikke kender i forvejen.

Interviewene med institutledere og dekaner og nogle forskningsledere har bidraget til beskrivelsen af rekrutterings- og ansættelsesprocesserne, da den del af de øvrige interviewede ikke har noget stort kendskab til processen ud over, at ansættelsesprocesserne altid tager for lang tid (Lützen, 2008).

De allerfleste forskere rekrutteres således uden egentlig ansættelsesproces og uden konkurrence med andre forskere. Det betyder, at den enkelte vejleders og forskningsleders holdninger, kemi,

faglige og personlige sympatier bliver afgørende for, hvem der er ansat på universitetet. Der er sjældent en proces, hvor man vægter strategiske områder, de ansattes forskelligheder og instituttets fremtid i forbindelse med rekruttering til ph.d. eller adjunktstillinger.

Ph.d.-stipendiaterne er næsten alle blevet opfordret til at søge et ph.d.-stipendium af deres specialevejleder eller en anden videnskabelig medarbejder på universitetet. Der er kun tre ph.d. stipendiater, hvis stipendier ikke er opslået med dem i sigte. Derfor har de allerfleste søgt stipendiet i sikker forvisning om, at de ville få det. En del har haft en forskningsassistentstilling i den periode, de skulle udarbejde projektbeskrivelsen. Over halvdelen af ph.d.-stipendiaterne har været studentermehjælpere eller haft forskningsassistent jobs inden ph.d. stipendiet.

*Det er et nepotistisk miljø. Det skaber dårligere muligheder for dem, der gerne vil komme udefra. Så er væggene godt nok tykke. (M, ph.d. stipendiat)*

Det er meget forskelligt, hvornår de enkelte ph.d. stipendiater begyndte at overveje en ph.d., og forskellene mellem kønnene er små. Alligevel siger de fleste kvinder, at de ikke selv havde tænkt på ph.d.-stipendium, hvis de ikke var blevet opfordret til at søge. Flere mænd siger, at de overvejede forskning allerede efter 3.-4.semester. Flere mandlige forskere vidste endog allerede i gymnasiet, at de ville være forskere og fortæller, at de løbende undervejs i studiet gjorde lektorer og professorer opmærksom på ønsket. Generelt har ph.d. stipendiaterne haft en god relation til specialevejlederen eller en anden mentorlignende person (lektor eller adjunkt) med

tæt og løbende kontakt. Her er der ingen kønsforskel. Kun få af de interviewede ph.d. stipendiater giver udtryk for, at de ikke har haft et netværk med de videnskabelige medarbejdere på instituttet under kandidatstudiet. Også de få ph.d. stipendiater, som har haft jobs udenfor universitetet inden ph.d.-studiet, har haft tæt kontakt med vejledere/lektorer på universitetet omkring mulighederne for at gøre karriere på universitetet på et senere tidspunkt. Opfordringerne fra de fastansatte lærere har haft afgørende betydning for motivationen og valget om at starte som ph.d. stipendiat.

Alle informanter omtaler det lange forløb fra kandidateksamen til fastansættelse som problematisk, og det er med i ph.d. stipendiaternes overvejelser omkring at gøre karriere på universitetet, men flere føler sig forholdsvis sikre på en fremtid på AAU. At gøre karriere fra ph.d. til adjunkt handler om at være udvalgt til et job, og næsten ingen har en forventning om, at de selv skal søge bredt for at få jobbet. Alle oplever at ansættelsesformen har stor betydning for deres motivation. De er generelt kritiske over for systemet og ønsker, at de i stedet kan få et fast job efter ph.d.:

*Der er mange udskillelsesløb, og der er rigtig mange år, man er på prøve.*  
(M, ph.d. stipendiat)

Flere nævner, at der bør være en større gennemsigtighed i ansættelsesforløbet. Det gælder både, hvordan man får sig selv kørt i stilling til en ansættelse, men også hvad der forventes af en, når man ansættes. Både ph.d. stipendiater og adjunkter fortæller, at de brugte meget tid i starten af ansættelsen på at finde ud af, hvad der forventes af dem.

Flere af adjunkterne fortæller, at netværket er afgørende for, om man finder ud af, at en stilling oplås, og det opfattes også som negativt for arbejdsmiljøet af nogle af lektorerne.

### Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv

Næsten alle interviewede giver udtryk for, at der er en god sammenhæng mellem arbejds- og familieliv, og at der er nogle klare fordele ved selv at kunne planlægge sin arbejdsdag, - fx passe syge børn, mens man arbejder, komme sent og gå, når der er behov for det i forhold til børnene.

På spørgsmålet om mulighederne for at kombinere en karriere på universitetet med et godt familieliv gives dog ret forskellige svar:

*Min søn har fået en meget kortere arbejdsdag i daginstitutionen, efter at jeg er begyndt at arbejde her, så arbejder jeg bare om aftenen.* (K, ph.d. stipendiat)

*Dårligt, fordi arbejdet breder sig ud over døgnets time.* (M, ph.d. stipendiat)

*Jeg er blevet nødt til at lave en fast arbejdsdag: rollemodellen siger, at vi ikke skal arbejde så meget – man skal kæmpe den kamp. Kl. 8.30-15.30 og så ud af hovedet. Man skal kunne acceptere at man ikke gør det perfekt.* (M, adjunkt)

Ph.d.-stipendiaterne mener også, at man kan kombinere en forskningskarriere med et godt familieliv på længere sigt, men flere har lagt mærke til, at en del af de kvinder, som gør karriere, ikke har børn selv.

Både mandlige og kvindelige ph.d. stipendiater nævner, at der er behov for flere rollemodeller, for at kvinderne skal kunne se sig selv som fremtidige forskere, men generelt ser ph.d. stipendiaterne ikke forskel på mænds og kvinders mulighed for

at kombinere en forskningskarriere med et familieliv. Muligheden for at tage på udlandsophold er dog en undtagelse. Alle ph.d.-stipendiater bortset fra én mener, at det vil være eller er meget besværligt at tage til udlandet med børn, og de fleste mener, at kvinderne har større problemer end mændene med at komme af sted, når de har stiftet familie. Kun ganske få af de informanter, der har børn, har været af sted med familien. Flere fremhæver, at det er lettere for mænd at tage deres partner med, end det er for kvinderne. En mand nævner, at der planlægges udlandsophold efter, hvornår partneren skal have barselsorlov. Ellers løses det ved, at ph.d. stipendiaten tager af sted i en længere periode, og familien kommer så med i en kortere periode. Generelt er både mænd og kvinder mest interesserede i at komme til konferencer og på korte studieophold af 1-2 ugers varighed, da de på denne måde ikke er længe væk fra børn og samlever. Andre luftter ideen om at tage af sted med familien.

Flere kvindelige informanter fra INS fortæller, at der ses skævt til dem, hvis de vælger at få børn under deres ph.d.-stipendium, og at de direkte får at vide af vejledere eller andre i forskergrupperne, at det ikke er en mulighed at blive gravid i denne periode. En lektor udtaler, at kvinder i den fødedygtige alder ikke altid bliver spurgt, om de vil læse ph.d., fordi man ved, at de bliver gravide undervejs.

En af informanterne, som blev gravid under sit ph.d.-stipendium, nævner yderligere, at det har været meget bureaukratisk at få administrationen omkring barselsorlov til at fungere, fordi hun kom fra et eksternt finansieret projekt. Hun siger, at hun ikke vil have flere børn, før hun har fået et job uden for universitetet. Hun har selv måttet finde viden om sine rettigheder og har ikke kunnet søge hjælp hos nogen. Det gjorde processen svær og langtrukken.

Interviewene viser tydelige forskelle i muligheden for at kombinere arbejdsliv og familieliv på de tre fakulteter. Det generelle billede, der gives af INS-institutterne, er, at det er vanskeligt på grund af arbejdspress og international konkurrence. På HUM-instituttet fortæller flere ansatte, at ledelsen er aktiv i forhold til at signalere, at det er vigtigt at de ansatte går hjem, så man også får plejet familien. Det opleves, som om ledelsen er indstillet på, at de ansatte selvfølgelig skal have mulighed for at stifte familie, også selvom det betyder, at de er væk fra deres forskning i en længere periode. Også på SAMF-institutterne oplever de unge forældre, at fakultetet er indstillet på, at børn ikke skal være en hindring for at gøre karriere på universitetet.

Flere informanter fremhæver den højere kvindeandel på HUM og SAMF som afgørende for, at forholdene omkring barsel er så forskellige. På HUM-instituttet nævner flere informanter, at mandlige ledere har valgt at tage barsel, og at det er vigtigt, at de fungerer som rollemodeller for de yngre mandlige forskere. I nogle forskningsmiljøer på INS har der ikke tidligere været ph.d. stipendiater, der har taget barsel. De mandlige informanter, som har fået børn under ansættelse, har fravalgt barsel.

### **Fagligt-socialt miljø og trivsel**

Undersøgelsen viser, at næsten alle interviewede ønsker at fortsætte karrieren på universitetet. Ud af 41 interviewede ønsker 37 personer at fortsætte karrieren på AAU, mens 2 kvindelige ph.d. stipendiater, 1 mandlig ph.d. stipendiat og 1 mandlig adjunkt ikke ønsker at fortsætte karrieren på AAU. Kvinder fravælger således ikke universitetskarrieren ifølge denne undersøgelse.

Friheden, muligheden for selv at kunne bestemme, hvad man vil beskæftige sig med og fleksibiliteten i arbejdsdagen er en stærk

drivkraft, som de fleste fremhæver. Lønnen opfattes som lav i forhold til det øvrige arbejdsmarked men ikke som en reel barriere. To af de interviewede kvinder markerer, at de ikke vil søge fast ansættelse på universitetet. De ønsker ikke at fortsætte på grund af dårligt arbejdsmiljø. Kritikken går på manglende videndeling og fagligt fællesskab, ensomhed, samt manglende vejledning. De samme årsager anføres af de 2 mænd, som ikke ønsker at fortsætte. Igen her anføres det dårlige arbejdsmiljø, ensomhed, mangel på forskningsfællesskab som årsager. En del af de andre interviewede kritiserer også dele af forskningsmiljøet, - især det manglende samarbejde.

Det er tydeligt, at de stærke forskningsgrupper, hvor forskningslederen bruger meget tid på at samle gruppen, skabe videndeling, holde møder, skrive papers sammen, inddrage de nye og rejser på konferencer sammen er den ideelle struktur omkring forskerne, både når det angår kvinders, mænds og udlændinges trivsel og dermed succes.

Konklusionen er derfor, at arbejdsmiljøet er afgørende for at fastholde forskerne, mænd som kvinder. De fleste interviewpersoner fremhæver, at der er et godt miljø internt i deres forskningsgrupper: Herved forstås grupper med ugentlige møder, udveksling af viden, indlæg og en gruppe medarbejdere, der sørger for at få så mange af kollegerne som forfattere på artiklerne som muligt:

*Samarbejde har en kæmpe betydning. Jeg sidder i et miljø, hvor der er en vis vægt på det. Man er meget lidt alene, det gør det attraktivt i forhold til andre stillinger. (M, ph.d. stipendiat)*

Samarbejdet med andre forskere er meget afgørende for både mænd og kvinder. Ca. 2/3 føler sig som del af et tæt forskningsmiljø, mens ca. 1/3 oplever sig meget alene.

Det faglige fællesskab varierer meget, og flere efterspørger at indgå i et fagligt fællesskab, så de ikke hele tiden selv skal opsøge fællesskabet. Forskningsgruppens miljø er den altafgørende faktor for, hvordan stipendiaterne oplever miljøet.

Vigtige rammer for at kunne udvikle sig som forsker er frihed, videndeling og netværk, - nationalt som internationalt. Især kvinderne er optaget af videndeling og ønsker faste møder og udveksling af informationer i gruppen. Miljøet kritiseres generelt for ikke at have faste strukturer. De fastansatte kommer ofte ikke til møderne i forskningsgrupperne, og én beskriver, at kun 1/3 kommer til institutmøderne. Professorernes deltagelse er altafgørende for om møderne prioriteres. De forskningsgrupper, hvor professorer og lektorer kommer til de faste møder, deltager i diskussioner og videndeler, opleves typisk som gode arbejdsmiljøer. Både mænd og kvinder giver udtryk for vigtigheden af et tæt forskningsmiljø. De interviewede mænd, der ikke er en del af en forskningsgruppe, føler sig dog ikke i samme grad usikre som kvinderne. Det sociale miljø kritiseres generelt af informanterne – mange arbejder hjemmefra og der er ikke meget social aktivitet:

*Vi har 3 professorer der alle bor på Sjælland... det giver ikke meget miljø. (K, ph.d. stipendiat)*

Mange spiser ikke frokost sammen, og det kommer tydeligt frem i interviewene, at kvinderne efterspørger mere socialt miljø end mændene. Det faglige miljø er dog det vigtigste for såvel kvinder som mænd. Generelt oplever adjunkter og lektorer, at de har et godt arbejdsmiljø i det daglige. Man lever af at være kritisk, som en interviewperson formulerer det. En anden siger:

*Den kritiske debatkultur er meget mandlig, og det er vigtigt, at man giver kritik. Det er det de husker bagefter... ofte bliver det fars og mors hårde hånd, der sættes pris på. (M, ph.d. stipendiat)*

Her er store forskelle mellem de forskellige fakulteter, institutter og forskningsgrupper. Nogle institutter opleves som gode og frugtbare arbejdsmiljøer med stort fællesskab og opbakning, og på andre institutter har den kritiske disciplin taget overhånd og har måske fået et udtryk, så personlig kritik bliver forvekslet med faglig kritik. Generelt er de ansatte i ph.d.-stipendier og adjunktstillinger mere utilfredse med arbejdsmiljøet end lektorerne og ledelsen, og kvinderne er generelt mere utilfredse end mændene.

Det ene SAMF institut beskrives som meget konkurrenceorienteret, det andet mindre konkurrenceorienteret, og her nævner flere, at der mangler samarbejde mellem forskerne. Informanterne på INS giver meget forskellige svar omkring arbejdsmiljøet. Det er her tydeligt, at dét afgørende for trivlsen er den forskningsgruppe, interviewpersonerne er tilknyttet. I de forskningsgrupper, hvor kritikken er hård, og der ikke er meget samarbejde, opleves arbejdsmiljøet som dårligt. Nogle informanter giver udtryk for, at de bliver en del af de interne stridigheder imellem forskningslederne, og at der derfor ikke videndes mellem grupperne. Både på INS og SAMF fakultetet nævnes, at en forskningsgruppe kan have et godt arbejdsmiljø indenfor gruppen, uden at dette smitter af på det samlede arbejdsmiljø.

Samlet set afspejler undersøgelsen, at der på tværs af de tre fakulteter, er det bedste arbejdsmiljø på de kønsblandede institutter (Lützen, 2008)

På HUM instituttet findes det bedste arbejdsmiljø ifølge vor undersøgelse. Der er en synlig ledelse, som åbenlyst går op i de

ansattes trivsel. Det tætte samarbejde og de åbne fælleskontorer opleves som vigtige elementer i et godt arbejdsmiljø. En ph.d.-stipendiat fremhæver, at det er vigtigt, at der på fælleskontorerne både sidder ph.d.-studerende, adjunkter og lektorer sammen og imellem hinanden, da der på denne måde skabes netværk og videndeling.

Det er fælles for alle interviewpersoner, at jo længere de er kommet i deres karriere på universitet, jo mere positive er de overfor arbejdsmiljøet. Lektorerne er således mere positive over for miljøet end de ph.d.-studerende. Dette kan eksemplificeres med følgende udsagn:

*Jeg har lært at forstå spillet, og dét er en del af det. (M, lektor)*

Kvinderne har ofte har sværere ved at tackle de underforståede spilleregler, og flere af de interviewede kvindelige ph.d. stipendiatere fremhæver, at det netop er her, at deres mandlige kolleger har en fordel. Kvinderne vil gerne have, at der var flere og tydelige retningslinier, da de ofte er usikre på, om de gør det rigtige for at fremme deres karriere. De efterspørger anerkendelse i forhold til forskning, da dette er en måde de kan få sikkerhed på. Flere af de interviewede i ledelsen og af lektorerne giver udtryk for, at de ansatte forventer for meget:

*Er du blevet kritiseret? Hvis ikke, så er det den største ros du kan opnå, sådan er branchen. (M, adjunkt)*

Man skal ikke forvente ros og anerkendelse, og hvis man ønsker det, skal man selv bede om det. Både kvinder og mænd siger, at institutledelsen blander sig meget lidt og alt for lidt, når der er problemer i arbejdsmiljøet. Flere efterspørger, at ledelsen griber mere

ind, da man oplever, at forskningsgruppen er overladt til sig selv. Der er klart behov for at få medarbejderudviklingssamtaler m.m. til at fungere på alle institutter:

*Der er ingen struktur, alt flyder, det gør det mindre attraktivt at komme ind i miljøet for folk udefra. Der er desuden meget mobning.* (K, ph.d. stipendiat)

Både de mandlige og de kvindelige informanter nævner, at kvinderne føler sig mere usikre end mændene i forhold til ansættelse og i forhold til de uskrevne regler. Samtidig siger flere kvinder, at de mangler anerkendelse og ros fra instituttets side. Det er specielt her kvinderne adskiller sig fra deres mandlige kollegaer, og flere af de mandlige ph.d. stipendiat er nævner, at kvinderne skal blive bedre til at tro på sig selv og turde fremhæve egne resultater.

### Netværk og vejledning

Der er generelt få forskelle i oplevelsen af kvinder og mænds faglige netværk og muligheder for at publicere sammen med kolleger, dog oplever nogle få kvinder, at mændene mere naturligt bliver spurgt, om de vil deltage i konferencer m.m. De interviewede ph.d. stipendiat er bevidste om at fremme deres muligheder inden for forskning ved at deltage i netværk, projektledelse, konferencer m.m. De, der ønsker at blive i forskningen, er meget fokuserede på, hvad der skal til i forhold til opbygning af netværk, publikationer m.m. for at gøre karriere. Flere beskriver, at det drejer sig om at "gøre sig uundværlig" på et undervisningsområde, for så har man bedre chancer for at få et adjunktur. En kvinde fortæller, at hun stiler mod at blive professor på universitetet, men har ikke besluttet sig for et bestemt forskningsfelt, da det kan lukke nogle muligheder for at blive professor senere. De, der stadig overvejer deres fremtid, er tydeligvis ikke så målrettede

og er mere usikre og mere kritiske over for miljøet. Enkelte føler sig direkte udenfor miljøet:

*Jeg synes, at det er meget tilfældigt, og man ved ikke hvad, man skal gøre for at se karrieremulighederne.* (K, ph.d. stipendiat)

Vejlederen er altafgørende for den videre lyst til at fortsætte hos langt de fleste af de interviewede ph.d.-stipendiat er:

*Jeg arbejder på at køre mig i stilling til en adjunktstilling, og jeg ved, at der er nogen (vejlederen) der arbejder på det.* (K, ph.d. stipendiat)

Størstedelen af de interviewede er tilfredse med vejledningen under forløbet. Kun to er direkte utilfredse, mens nogle oplever, at vejlederen er langt væk (fx i udlandet), og de har behov for tættere vejledning. Nogle er meget glade for konstruktioner med hoved- og bivejleder, hvorimod andre oplever, at de to vejledere konkurrerer indbyrdes og derfor ikke giver tilstrækkelig vejledning. Generelt er der et tæt forhold mellem ph.d. stipendiat og vejleder. Der er ingen forskelle i de to køns oplevelse af vejledningen. Det betyder meget for alle interviewede ph.d. stipendiat er at blive inviteret ind i vejlederens netværk. En ph.d. stipendiat beskriver, at hun beskæftiger sig med noget, som ikke andre beskæftiger sig med. Vejlederen har et meget lille netværk nationalt og internationalt, og hun oplever sig fanget i en dårlig spiral uden muligheder for ansættelse fremover. To andre ph.d.-stipendiat er udtrykker sig således:

*Man skal helst bruge professorens tekster, ellers kommer man ikke ind i varmen.* (M, ph.d. stipendiat)

*Man skal ikke sige de voksne imod.* (K, ph.d. stipendiat)

Selv om ph.d. stipendiaten oplever sig som integreret i et netværk, er det altså stadig vigtigt at spille efter reglerne.

### **Køn og ligestilling**

Ph.d. stipendiaterne oplever generelt ingen forskelle i mænds og kvinders muligheder for at gøre karriere i universitetsverdenen. Kvinderne føler sig ikke diskrimineret, og mændene oplever heller ikke, at kvinderne blive diskrimineret. Nogle kvinder føler imidlertid, at de skal kæmpe sig ind i fællesskabet, og at det ikke går pr. automatik:

*Den største grund jeg har til ikke at blive er, at det sociale miljø ikke eksisterer, arbejdsmiljøet handler om at overleve... knejterne står på gangen og snakker, og der kommer nogle ting op, som der går længe før jeg får at vide. (K, ph.d. stipendiat)*

Flere kvinder oplever, at de ikke i lige så høj grad som deres mandlige kolleger inviteres til at publicere med lektorerne. En stor del af informanterne, også de mandlige, nævner, at det er en mandeverden, hvor spillereglerne er mændenes.

*Mandsdomineret verden, mænd har en bedre forståelse for hinanden end en kvinde og en mand. Vejleder og leder er mænd. (M, adjunkt)*

*Mænd er mere selvsikre, og de er nok også bedre til at tage de spidse albuer i brug", mens kvinder nok tænker lidt mere socialt. (K, ph.d. stipendiat)*

Det er vigtigt, at kvinderne bliver opmærksomme på, at det ikke er ukvindeligt eller ukollegialt at have rundsave på albuerne, siger en af de interviewede. Hun beskriver desuden, at det er vigtigt som kvinde ikke at spise frokost med sekretærerne, da det stigmatiserer

én som useriøs. Flere fremhæver også, at usikkerheden med hensyn til ansættelserne er værre at håndtere for kvinderne end for mændene:

*Kvinder er mere tryghedssøgende, denne metode fremmer ikke trygheden. (M, ph.d. stipendiat)*

De ældre lektorer ser en stor barriere for kvinderne i fordelingen af arbejdet i hjemmet:

*Den største barriere for at man kan få en kønsmæssig ligestilling ligger i at universitetskarrieren er meget opslugende og meget svær at forene med et såkaldt normalt familieliv. (M, lektor)*

De unge kvinder og mænd ser imidlertid ikke forskningskarriere som uforenelig med et familieliv.

Der interviewede lektorer, institutbestyrere og dekaner har alle erfaring med at sidde i bedømmelsesudvalg og er blevet spurgt om kønsforskelle og årsager til frafaldet af kvinder op igennem karrieresystemet. Der er stor enighed om, at køn bliver ikke taget op som emne i bedømmelsesudvalg, og at man som en lektor siger, kun ser på det faglige. Som medlemmer af bedømmelsesudvalg ser de ingen forskel i mænds og kvinders kvalifikationer ej heller i deres produktion, kvalitativt eller kvantitativt:

*Jeg har aldrig oplevet, at vi så meget som har berørt det område. (M, lektor)*

De fleste bedømmelser sker over mail, og udvalget mødes kun, hvis der er "problemer", som en informant udtrykker det. På alle tre fakulteter forsøger man at sikre, at begge køn er repræsenteret i udvalget, men flere informanter udtaler dog, at det ikke altid lykkes



på grund af de få kvindelige medarbejdere inden for det faglige felt. Hvis der er eksterne ansøgere til stillinger, hvilket er sjældent, bliver der af og til afholdt ansættelsessamtaler, dog typisk kun for eksterne ansøgere. I forbindelse med ansættelsessamtalerne bliver der talt om sammensætning af medarbejdergruppen, køn, etnicitet, alder, faglighed, undervisnings-kompetence, personlighed osv. De enkelte stillinger tiltrækker normalt enten det ene køn eller det andet køn.

### Mangfoldighed

Mangfoldighedsspørgsmålet er behandlet ved et særligt fokusgruppeinterview, hvor vi havde bedt om at tale med ph.d.-stipendiater med anden etnisk baggrund end dansk. Der blev inviteret bredt, men der kom kun tre ph.d. stipendiater til interviewet, og de var alle udlændinge i Danmark for at tage en ph.d.-grad, altså ikke danskere med anden etnisk baggrund end dansk. I de andre interviews var der dog informanter, som var udlændinge og danskere med anden etnisk baggrund end dansk. I alt blev det til 7 informanter; udlændinge eller danskere med anden etnisk baggrund end dansk, heraf 5 kvinder og 2 mænd

Undersøgelsens interview afspejler, at de udenlandske ph.d. stipendiater trives godt:

*Der er meget frihed og tid til at nyde livet i Danmark. (K, ph.d. stipendiat)*

De oplever det dog som et problem, at mails fra instituttet kommer på dansk, og de oplever sproget som en stor barriere i dagligdagen. De giver udtryk for et behov for mentorer og hjælp til introduktion og information om studiemetoden, - det problemorienterede

projektarbejde. De ønsker flere kurser i dansk sprog på højere niveau end dét, der tilbydes i dag og foreslår, at der bliver gjort mere reklame for ph.d.-studiet for de studerende generelt. De fremhæver det som en stor fordel, at man får løn under ph.d.-studiet. De siger, at de har brug for danske venner/netværk, så de bedre kan forstå kulturen og klare sig i hverdagen.

De udenlandske ph.d. stipendiater har ikke oplevelse af, at mænd og kvinder har forskellige muligheder i systemet og er generelt tilfredse med at være ansat på AAU. De føler sig ikke diskrimineret. Flere ønsker senere en karriere uden for universitetet men gerne i Danmark. Nogle danske videnskabelige medarbejdere giver udtryk for, at de udenlandske videnskabelige medarbejdere kun forsker og ikke tager sig ikke af administrative forpligtelser eller undervisning. Derved får danske medarbejdere flere administrative forpligtelser, hvilket gør det mere attraktivt for institutterne at få en dansker. Det bliver også nævnt, at de studerende har barrierer over for undervisning på engelsk.

## IV. Konklusion

Billedet på forsiden af denne rapport viser en lækende rørledning, fordi den kvantitative analyse af kønsprofilen i videnskabelige stillinger klart har dokumenteret, at det er en præcis beskrivelse af Aalborg Universitet. Kvinderne forsvinder gradvis gennem universitetets karrierestige, selv om grundlaget for at øge andelen af kvindelige forskere på universitetet har været til stede i årevis. Der lækker kvindeligt forskerpotentiale langs alle trinnene i den akademiske rangstige ved de tre fakulteter. Der er dog væsentlige forskelle mellem dem. Kandidaterne fra de tekniske - og naturvidenskabelige hovedområder har betydelig flere stillinger at søge, og det er også her, at det kvindelige rekrutteringsgrundlag er mest begrænset. Omvendt er der relativt få stillinger på det humanistiske og samfundsvidenskabelige hovedområde, hvor kvindeandelen er høj, og her møder kvinderne i højere grad end mændene konkurrence fra andre ansøgere. Forsimplet sagt er der markant færre stillinger inden for de fakulteter, hvor kvinderne er, og samlet set betyder det, at kvinder og mænd ikke har samme chancer for at finde en stilling, de er kvalificeret til.

Det generelle billede for ansøgningsprocesserne til videnskabelige stillinger er, at der er relativt få ansøgere og hovedparten af forskerne bliver ansat uden konkurrence fra andre. Det gælder imidlertid i særlig grad for Aalborg Universitet, og selv når man tager højde for, at universitetet har en anden sammensætning af hovedområder end de øvrige universiteter. De allerfleste forskere rekrutteres således uden egentlig ansættelsesproces og uden konkurrence med andre forskere. Det betyder, at den enkelte vejleders og forskningsleders holdninger, kemi, faglige og personlige

sympatier bliver afgørende for, hvem ansættes på universitetet. Udviklingen mod mere lukkede ansættelsesprocesser og smalle stillingsopslag kan i de kommende år blive forstærket af, at flere ph.d. stipendier finansieres af eksterne midler og i forbindelse med meget specifikke opslag.

Den skæve rekruttering skal også ses i sammenhæng med, at en del af de unge forskere og især kvinderne ifølge den kvalitative undersøgelse har svært ved at gennemskue, hvad der lægges vægt på ved besættelse af stillinger, og de efterlyser større gennemsigtighed i ansættelsesforløbet. Dertil kommer, at både ph.d. stipendiater og adjunkter bruger meget tid i starten af deres ansættelse på at finde ud af, hvad der forventes af dem. Samtidig indicerer undersøgelsen, at langt flere mænd end kvinder er blevet rekrutteret aktivt af vejlederne, og flere forskningsmiljøer opleves som mandeverdener. Kvinderne har sværere ved at finde ud af spillets regler, og de oplever ikke det fagligt-sociale miljø som kreativt og inklusivt. Analysen, som bygger på de mest og de mindst mandsdominerede institutter på INS og SAMF, afspejler, at kvinderne oplever arbejdsmiljøet mere positivt på kønsblandede institutter, mens de har langt flere problemer med miljøet på INS institutterne og det ene SAMF institut. HUM instituttet har ifølge undersøgelsen langt det bedste miljø, og det er interessant, fordi en tilsvarende undersøgelse fra Århus Universitet viste, at det dårligste miljø fandtes på humaniora (Lützen, 2005).

De unge forskere mener selv, at forskerkarriere er foreneligt med at få børn, men især på INS institutterne fortæller de unge

kvinder, at de får meldinger om, at børn og forskerkarriere ikke er foreneligt. Også på dette område, ser der ud til at være forskelle mellem mandsdominerede - og mere kønsblandede institutter, hvor sidstnævnte ikke i samme grad ser det som et problem, at yngre mennesker får børn.

Virkelighedens rørledning-læk kan være svære at opdage, men til gengæld er de relativt lette at reparere, når de først er opdaget. Forskningsverdenens lækager er ikke så vanskelige at spore, og de er dokumenteret grundigt i den kvantitative undersøgelse. Til gengæld er de sværere at fikse, fordi der er tale om ganske komplekse problemstillinger.

Ligestillingsudvalget finder det helt afgørende, at universitetet målrettet forsøger at rette op på den skæve kønsbalance, og det har på baggrund af resultaterne fra den kvantitative og den kvalitative undersøgelse opstillet en række anbefalinger. De findes først i denne rapport. Aalborg Universitet, risikerer i de kommende år at stå langt dårligere som et regionalt universitet i konkurrencen om akademisk arbejdskraft i en periode, hvor meget lave fødselsårangange kommer ud på arbejdsmarkedet. Det er bekymrende, at der ingen udvikling har været i kvindeandelen på adjunkt-niveauet de sidste 27 år og på ph.d. niveauet de sidste 12 år. Her er det væsentligt at gøre brug af alle ressourcer og få alle talenter i spil (jf. Forskningsministeriet, 1998; Ministeriet for videnskab, teknologi og udvikling, 2005). Dertil kommer, at virksomheder med en mangfoldig medarbejderstab er mere innovative og nytænkende end arbejdspladser, der er etknønnede og etnisk homogene. Endelig er Aalborg Universitet som offentlig arbejdsplads forpligtet til at arbejde for ligestilling

og mangfoldighed og dermed til at sikre, at der er lige adgang til væsentlige forskningspositioner. Der er derfor mange gode begrundelse for, at Aalborg Universitet lægger sig fast på en klar ligestillingsstrategi for de kommende år.

Der er klare indicier fra lande omkring os om, at en målrettet ligestillingsindsats med de rette virkemidler kan skabe de ønskede resultater. Det er også den rigtig gode nyhed fra Aalborg Universitet i forhold til det ene ligestillingsmål, der har været formuleret for de sidste par år, nemlig antallet af kvindelige professorer. Der var således i slutningen af 3. kvartal 2008 i alt 19 kvindelige professorer (heraf 11 MSO dvs. midlertidige professorater)<sup>2</sup>. Dermed har Aalborg Universitet nu nået målsætningen fra udviklingskontrakten for 2008-2010 om 14 kvindelige professorer, og kvindeandelen blandt professorerne er kommet op på 13 procent.

2) Ifølge tal fra HR afdelingen.

## Litteraturliste

- Aalborg Universitet (2005). *AAU 2010 – Strategi for Aalborg Universitet*. Universitet, <http://www.aau.dk/GetAsset.action?contentId=569115&assetId=692969>
- Aalborg Universitet (2006). *Aalborg Universitets udviklingskontrakt 2006-2008*. <http://www.aau.dk/GetAsset.action?contentId=543412&assetId=942768>
- Aalborg Universitet (2008). *Aalborg Universitets udviklingskontrakt 2008-2010* <http://www.aau.dk/GetAsset.action?contentId=543412&assetId=3483543>
- Borchorst Anette, Ann-Dorte Christensen & Palle Rasmussen (1992). *Kønsprofilen i videnskabelige stillinger ved de videregående uddannelser*, Århus: Styringsgruppen for Kvindeforskning.
- European Commission (2006). *She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators*, Brussels.
- Henningsen, Inge m.fl. (1998). *Reduktionisme og kønsfordeling I forskerverdenen, replikker til Bertel Ståhle: Kvinder og mænd I dansk universitetsforskning I 1990'erne*, *Køn i den akademiske organisation*, Arbejdsrapport nr. 5. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Henningsen, Inge & Lis Højgård (2002). "The Leaking Pipeline". *Øjeblikbilleder af kønnede in- og eksklusionsprocesser i Akademia*, Arbejdsrapport nr. 9, *Køn i den akademiske organisation*, Københavns Universitet: Institut for Statskundskab.
- Højgård, Lis & Dorte Marie Søndergaard (red.) (2002). "Perspektiver på kønskævheden i forskningen og de højere uddannelser – nogle resultater fra projekterne under forskningsprogrammet: kønsbarrierer i de højere uddannelser og forskningen, Arbejdsrapport nr. 14, *Køn i den akademiske organisation*, Københavns Universitet: Institut for Statskundskab.
- Jensen, Hanne Nexø (1997). *Det forskningspolitiske system, Køn i den akademiske organisation*, Arbejdsrapport nr. 5. Institut for Statskundskab, Københavns Universitet.
- Larsen, Britt Østergaard & Ruth Emerek (2008). *Lige veje ind i forskningen – Kønnets betydning, Delrapport om den kvantitative undersøgelse af rekrutteringen til de videnskabelige stillinger på Aalborg universitet*, Aalborg Universitet.
- Lützen, Dorte (2005). *Last man standing, Rapport fra projekt " Køn i forskning på Aarhus Universitet*, Lützen Management.
- Lützen, Dorte (2008). *Køn og karriere på Aalborg Universitet, Interviewundersøgelse*, Lützen Management.
- Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, Minister for Ligestilling (2005). *Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning*, København.
- Ståhle, Bertil (1993). *Forskningspotentiale og forskerrekruttering på de højere uddannelsesinstitutioner i Danmark*, København: Forskningspolitisk Råd, Undervisningsministeriet.
- Ståhle, Bertil (2007). *Fornyelse i forskerstaben - forskerpersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2004-2005*, UNI-C, Danmarks EDB-center for forskning og uddannelse.
- Udvalget for Ligestilling i Forskning (1998). *Ligestilling i forskning*, København: Forskningsministeriet.
- Videnskabsministeriet, Tænketank om flere kvinder i forskning, VTU (2005). *Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning*, København.

**BILAG I.AAU's forskerbestand 1996-2007**

			1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
<b>HUM</b>	<b>Adjunkt</b>	Kvinder	4	8	6	6	7	7	6	9	9	12	10	11	6	
		I alt	11	15	12	13	12	14	13	18	22	28	23	22	12	
		Kvinder %	36%	53%	50%	46%	58%	50%	46%	50%	41%	43%	43%	50%	50%	
	<b>Lektor</b>	Kvinder	14	14	11	18	18	14	13	12	14	15	24	19	18	
		I alt	32	34	33	42	45	41	41	40	43	45	55	50	45	
		Kvinder %	44%	41%	33%	43%	40%	34%	32%	30%	33%	33%	44%	38%	40%	
	<b>Professor</b>	Kvinder	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	3	3	4	4
		I alt	7	8	6	7	10	9	14	13	13	17	16	15	13	
		Kvinder %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	14%	15%	15%	18%	19%	27%	31%
<b>SAMF</b>	<b>Adjunkt</b>	Kvinder	4	3	6	7	2	3	3	6	9	4	3	6	7	
		I alt	13	12	16	18	11	11	11	15	18	13	12	16	18	
		Kvinder %	31%	25%	38%	39%	18%	27%	27%	40%	50%	31%	25%	38%	39%	
	<b>Lektor</b>	Kvinder	12	13	13	15	16	17	20	20	22	12	13	13	15	
		I alt	72	77	77	76	81	82	85	84	87	72	77	77	76	
		Kvinder %	17%	17%	17%	20%	20%	21%	24%	24%	25%	17%	17%	17%	20%	
	<b>Professor</b>	Kvinder	0	0	1	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	
		I alt	13	15	15	15	19	18	16	17	20	13	15	15	15	
		Kvinder %	0%	0%	7%	7%	5%	11%	6%	6%	5%	0%	0%	7%	7%	
<b>INS</b>	<b>Adjunkt</b>	Kvinder	14	14	13	15	16	19	31	31	30	24	14	14	13	
		I alt	75	76	64	87	113	116	131	133	153	141	75	76	64	
		Kvinder %	19%	18%	20%	17%	14%	16%	24%	23%	20%	17%	19%	18%	20%	
	<b>Lektor</b>	Kvinder	17	17	20	17	23	25	26	27	30	34	17	17	20	
		I alt	223	227	233	231	241	241	240	259	259	275	223	227	233	
		Kvinder %	8%	7%	9%	7%	10%	10%	11%	10%	12%	12%	8%	7%	9%	
	<b>Professor</b>	Kvinder	0	0	0	1	1	1	2	2	3	3	0	0	0	
		I alt	37	43	46	49	53	47	80	83	88	82	37	43	46	
		Kvinder %	0%	0%	0%	2%	2%	2%	3%	2%	3%	4%	0%	0%	0%	

## BILAG 2. Data og metode i undersøgelserne

### Den kvalitative undersøgelse

Analysen bygger på semistrukturerede interview, som er gennemført i april og maj måned 2008.

### Oversigt over informanter

#### Enkelt interview

Fakultet	Institut	Dekaner (M)	IL (M)	Lektorer/ (M/K)	Adjunkter (K)	Adjunkter (M)	Ph.d.-stip. (K)	Ph.d.-stip. (M)
HUM	Kommunikation	1	1	1	1	1	2	2
INS	Sundheds-teknologi	1		1	1	1	2	2
INS	Produktion		1	1	1	1	2	
SAMF	Institut for Socialt arbejde m.m.	1		1	1		1	1
	Institut for Økonomi		1	1		1	1	1
I alt		3	3	5	4	4	8	6

Dekanerne repræsenterer naturligvis fakulteterne og ikke et institut.

#### Fokusgruppeinterview

Fokusgruppe 1	Blandet gruppe ph.d. stipendiater med anden etnisk baggrund end dansk	3
Fokusgruppe 2	Blandet gruppe ph.d.-stipendiater fra alle fakulteter	5
I alt		8

## Den kvantitative undersøgelse

Den kvantitative analyse baserer sig på fire datakilder:

I. datamateriale leveret af Aalborg Universitet for antallet af kandidater og ansatte opdelt på køn, fakultet og periode.

II. datamateriale om ansættelser indberettet fra Aalborg Universitet til UNI-C Statistik og Analyse. Der er oplysninger for i alt 607 nyansættelser ved Aalborg Universitet i perioden 2001-2006, heraf 283 adjunkter, 238 lektorer og 86 professorer:

III: Registerdata fra den Sociodemografiske database, som er sammenkoblet med oplysninger fra Aalborg Universitet. Datasættet indeholder oplysninger for i alt 14.827 personer, der fuldførte deres kandidatuddannelse ved Aalborg Universitet i perioden 1981-2005.

IV. Ansættelsesdata fra Aalborg Universitet, der indeholder oplysninger om ph.d.-, adjunkt-, lektor- og professoransættelser ved Aalborg Universitet i perioden 1992 til 2007.

For en nærmere redegørelse for de anvendte metoder henvises til rapporten.

*Foto forside: Tre billeder af den samme rørledning fotograferet med infrarødt lys. Lawrence Livermore National Laboratory.*

*Foto bagside: UniRun 2008, Line Horndal, Aalborg Universitet.*



