



**AALBORG
UNIVERSITET**

Aalborg Universitet

Fredrik Bajers Vej 7K
Postboks 159
9220 Aalborg

Dato: 22-05-2026
Sagsnr.: 2026-021-02692

Udvalgsmøde

Der indkaldes hermed til møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Fredag den 29. maj 2026, klokken 13.00-15.00

Fredrik Bajers Vej 7k, lokale 2.01

Dagsorden:

Punkter til godkendelse

- 1. Godkendelse af dagsorden (13.00-13.05)**
Bilag: Dagsorden til ULD-møde den 25. februar 2026
- 2. Godkendelse af referat (13.05-13.10)**
Bilag 2.1: Referat af møde i Udvalget for Ligestilling og Diversitet den 18. november 2026
- 3. Meddelelser fra forperson (13.10-13.20)**

Punkter til behandling

- 4. Forslag til ramme for ny strategisk handleplan (13.20-13.30)**
- 5. Forslag til indhold i ny strategisk handleplan 2026-2029 (13.30-14.50)**
Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Bilag 5.2: Udkast til indsatser: Kønsbalance

Bilag 5.3: Udkast til indsatser: Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser

Bilag 5.4: Udkast til indsatser: Sprog og kultur

Bilag 5.5: Udkast til indsatser: Lokale handleplaner

Bilag 5.6: Supplerende input og perspektiver fra ULD's strategidag

Bilag 5.7 Til baggrund: Opdateret datagrundlag for udvikling af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Punkter til orientering

6. Meddelelser fra udvalget (14.50-14.55)

7. Eventuelt (14.55-15:00)





Bilag 5.1 Sagsfremstilling - Udkast til ny strategisk handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029

Indstilling

ULD sekretariatet indstiller, at

- ULD drøfter, kvalificerer og godkender de foreslåede indsatser til den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029.
- ULD godkender forslag om monitorering af alle indsatser og drøfter for hver indsats, hvad der kunne være relevante indikatorer.

Bilag

Bilag 5.1: Sagsfremstilling

Bilag 5.2 Udkast til indsatser: Kønsbalance

Bilag 5.3: Udkast til indsatser: Neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser

Bilag 5.4: Udkast til indsatser: Sprog og kultur

Bilag 5.5: Udkast til indsatser: Lokale handleplaner

Bilag 5.6: Supplerende input og perspektiver fra ULD's strategidag

Bilag 5.7 Til baggrund: Opdateret datagrundlag for udvikling af strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Side 7-18 indeholder nyt materiale. De resterende sider er samme materiale ULD fik til strategidagen den 24/3.

Sagsfremstilling

Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) er i gang med at udarbejde en strategisk handleplan for ligestilling og diversitet på Aalborg Universitet for perioden 2026-2029.

Udvalget har på ordinære møder den 18. november 2025 og 25. februar 2026 samt på en strategidag den 24. marts 2026 forholdt sig til og bidraget med indsigter om:

- Status på indsatserne i den nuværende strategiske handleplan for 2022-2026
- Et datagrundlag med aktuel status for ligestilling og diversitet på AAU og i samfundet (se bilag 5.7)
- Ekspertindlæg fra lektor Stine Thidemann Faber
- Medlemmernes egne indsigter fra de AAU-områder, de repræsenterer.

På den baggrund udviklede udvalget på strategidagen den 24. marts 2026 forslag til temaer og indsatser til den kommende strategiske handleplan. Udvalgets arbejde er nu blevet samlet i forslag til fire



hovedindsatser (se bilag 5.2, 5.3, 5.4 og 5.5) som udvalget bedes drøfte og beslutte hvordan der skal arbejdes videre med disse.

De fire indsatser er på nuværende tidspunkt formuleret som et arbejdsudkast. Udkastet ligger – særligt for bilag 5.2 - mellem udvalgets rå input fra strategidagen og en mere kondenseret tekst, der vil kunne indgå i en endelig strategisk handleplan. Formålet er at give udvalget mulighed for at genkende de centrale nuancer i drøftelserne, inden indsatserne efterfølgende præciseres og samles i et endeligt format.

Bilag 5.6 indeholder supplerende input og perspektiver fra ULD's strategidag, som ikke aktuelt foreslås indarbejdet som selvstændige indsatser i handleplanen. Bilaget fastholder disse pointer som baggrundsmateriale for det videre arbejde og eventuelle senere prioriteringer.

Handleplanens struktur

På baggrund af udvalgets arbejde er der udviklet et forslag til fire hovedindsatser (se bilag 5.2, 5.3, 5.4 og 5.5) ud fra en projektstyringskabelon med følgende tre niveauer:

- Aktiviteter: De konkrete indsatser, der ønskes gennemført i strategiperioden.
- Forventede resultater: De specifikke resultater, indsatsen skal opnå, og som bidrager til at nå den overordnede målsætning.
- Overordnet målsætning: Den ønskede målsætning, som er uden for de konkrete indsatsers fulde kontrol, men som disse skal bidrage til.

Tværgående og lokale indsatser

Det foreslås, at den strategiske handleplan opbygges med både tværgående og lokale indsatser. De tværgående indsatser skal sætte en fælles retning og sikre fælles rammer på tværs af AAU, mens de lokale indsatser skal give fakulteter, institutter og afdelinger mulighed for at arbejde med de problemstillinger, der er mest relevante i deres egen kontekst.

Monitorering

Det foreslås, at hver aktivitet i den endelige strategiske handleplan kobles til én eller flere indikatorer. Indikatorerne skal gøre det muligt løbende at følge udviklingen og vurdere, om indsatserne bidrager til de forventede resultater. Indikatorerne kan fx bestå af måltal, data fra eksisterende målinger, aktivitetsmål eller kvalitative opfølgninger, afhængigt af indsatsens karakter.

Videre proces

Efter udvalgets drøftelse går sekretariatet videre med at kvalificere og specificere de foreslåede indsatser. Det sker gennem dialog med relevante parter i organisationen, som vil kunne få ansvar for eller bidrage til gennemførelsen af indsatserne.

På baggrund af tilbagemeldingerne udarbejder sekretariatet et revideret endeligt udkast til den strategiske handleplan, som forelægges ULD på et kommende møde til endelig indstilling til godkendelse i direktionen.

Finansiering

- Enhederne/omkostningsstederne, der skal finansiere en ny aktivitet, er orienteret og indforstået med, at de skal finansiere den pågældende aktivitet.



- Finansieringen af den indstillede aktivitet foreslås fra en fælles pulje, som vil skulle forøges.
- Finansieringen af den indstillede aktivitet medfører et betydeligt ressourcetræk på personalesiden.
- Der er endnu ikke taget stilling til finansieringen.
- Indstillingen medfører ikke nyt finansieringsbehov.

Involvering

Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Kommunikation

Planen er ikke klar til at blive kommunikeret ud i organisationen endnu.

Implementering

ULD sekretariatet har ansvaret for den videre proces efter ULD-mødet.

Sagsbehandler

Dennis Jim Frederiksen, Udviklingskonsulent, dennisjf@adm.aau.dk, 10605, HR Trivsel og Udvikling

Kirstine Kjær Frederiksen, Udviklingskonsulent, kkmatt@adm.aau.dk 10605, HR Trivsel og Udvikling

BILAG 5.2

Forbedre kønsbalancen på AAU i videnskabelige stillinger

AKTIVITETER

1) Formulering af meriteringsramme med bredere kriterier for ønskede profiler til videnskabelige stillinger

Der er igangsat et arbejde med at udarbejde fælles AAU-kriterier for, hvilke profiler der ønskes til videnskabelige stillinger. ULD ønsker at blive repræsenteret i arbejdsgruppen for at bidrage med perspektiver på, hvordan bredere kriterier kan understøtte en bedre kønsbalance.

På strategidagen drøftede udvalget, hvilke typer kvalifikationer, bidrag og karriereforløb der i højere grad bør kunne indgå i vurderingen af ønskede profiler til videnskabelige stillinger med målet om at forbedre kønsbalancen. Centrale pointer fra drøftelsen fremgår nedenfor.

- Profiler, der ikke alene er stærke på individuel præstation, egne publikationer, citationer (H-index) og eksternt hjemtag. De skal også være stærke på at bidrage ind i og løfte det kollektive.
- Academic Citizenship er vigtigt for organisationen.
- Del B i AAU forskningsindikator: Samarbejde, Synlighed og Åbenhed
- Fokus også på opgaver der i dag er *ikke-forfremmende opgaver*
- Mere forfinede og balancerede kriterier, der tager hensyn til den enkelte ansøgers historik, så vi sikrer, at vi får den bedste. Har de fx haft 4 år ude i erhvervslivet, eller fået 3 børn henover 10 år, så kan den samlede mængde publikationer og midler være mindre, men hvis vi ser pr. år eller forstår kvalifikationer bredere, så tegner der sig et andet billede.
- Kriterierne skal understøtte en helhedsvurdering af ansøgerens samlede kvalifikationer, så forskellige styrker og bidrag kan indgå i vurderingen uden at alle kriterier skal være opfyldt i samme grad. Formålet er at stærke profiler kan anerkendes på tværs af forskellige kombinationer af kompetencer, erfaringer og bidrag.
- Værdigrundlag og måder vi arbejder på – hvad er vi for en slags organisation
- ULD og sekretariatet kan overveje at søge inspiration i:
 - o Kriterierne fra *Agreement on Reforming Research Assessment (ARRA)* fra *The Coalition for Advancing Research Assessment (COARA)*.
 - o Københavns Universitets meriteringsramme
 - o AAU TECH's meriteringsramme
 - o Erfaringer fra Norge

Baggrund

AAU's data peger på en fortsat *leaky pipeline* i den videnskabelige karrierevej. Det betyder, at kønsbalancen gradvist bliver mere skæv, jo højere man bevæger sig op i stillingsstrukturen, så kvinder udgør en mindre andel på de øverste karrieretrin end på de tidligere trin.

En antagelse kan være at bredere kriterier kan bidrage til en bedre kønsbalance i videnskabelige stillinger, fordi de nuværende kriterier der ansættes ud fra kan være uhensigtsmæssigt kønnede. Hvis bedømmelser især vægter individuel forskningsproduktion, citationer (H-index) og eksternt hjemtag, kan nødvendige kollektive bidrag, academic citizenship og andet ikke-forfremmende arbejde blive usynligt, selvom det er vigtigt for organisationen.

Hvis kvinder i højere grad end mænd forventes at påtage sig, bliver spurgt om og accepterer denne type opgaver, kan dette reducere deres tid til de aktiviteter, der traditionelt tæller mest i akademisk meritering. Bredere og mere transparente kriterier kan derfor understøtte en bredere funderet vurdering af forskellige karriereforløb, opgaveporteføljer og bidrag til fagmiljøer.

På baggrund af arbejdet i aktivitet 1) gennemføres aktivitet 2), 3) og 4)

2) Stillingsopslag

Der udarbejdes skabeloner, guidelines og digitale støttefunktioner til formulering af stillingsopslag, der afspejler de bredere kriterier i ordvalg og ønsket profil og som reducerer risikoen for, at opslagene utilsigtet signalerer en snæver eller kønnet forståelse af den ønskede kandidatprofil.

Forventet resultat

- Sprogbrugen i stillingsopslag appellerer til ansøgere af alle køn, og flere vil søge

3) Bedømmelsesarbejde

Der udarbejdes kriterier for bedømmelsesarbejde der afspejler de bredere kriterier og som understøtter en retvisende vurdering af ansøgers meritter i lyset af deres faktiske meriteringsperiode.

Forventede resultater

- Tydelige kriterier reducerer risikoen for ubevidst bias i ansættelser
- Der ansættes flere profiler med styrker indenfor de nye bredere kriterier
- Bedømmelser tager højde for ansøgers faktiske meriteringsperiode, herunder barsel, orlov eller andre relevante forhold, så meritter vurderes i forhold til den tid, ansøgeren reelt har haft til rådighed – fx som produktion pr. aktivt karriereår frem for samlet produktion over en fast periode.

4) Kommunikation og transparens

De bredere kriterier kommunikerer tydeligt ud så de er let tilgængelige for alle ansatte og potentielle ansøgere.

Forventede resultater

- Tydelige og tilgængelige bredere kriterier appellerer til en større gruppe og flere vil søge stillinger og næste karriere trin
- Tydelige og tilgængelige kriterier styrker transparens og forudsigelighed i vurderingsprocesser, så det kan ses, hvilke kriterier der lægges til grund for karriereudvikling, bedømmelse og talentidentifikation.

5) Ledelsesmæssig opbakning til nye kriterier

De fælles AAU-kriterier følges op ledelsesmæssigt med fokus på at:

- De nye bredere kriterier anvendes i rekruttering, bedømmelse, meritering og lønforbedring
- Understøtte en kultur, hvor kollektive bidrag, academic citizenship og samarbejde (som en del af de nye kriterier) anerkendes og belønnes på linje med individuelle præstationer.
- Gå forrest i at legitimere de bredere kriterier og tydeliggøre, hvad AAU som organisation har brug for – også på langt sigt.
- Følge systematisk op på udviklingen indenfor kønsligestilling via data og ledelsesmæssig opmærksomhed.
- Skabe klare forventninger på institut- og fakultetsniveau om, at ligestilling og diversitet i ansættelser er en ledelsesopgave, og ikke et individuelt ansvar for den enkelte medarbejder.

6) Måltal for kønsbalance i professorater, øverste ledelse og bestyrelse

- Der fastsættes målsætninger for kønsbalancen i den øverste ledelse og bestyrelse på AAU.
- Rektoratet fastsætter i samarbejde med hvert fakultet måltal for at øge antallet af kvindelige professorer inden for en femårig periode.
- Udviklingen følges årligt via offentligt tilgængelige data.

Forventet resultat

- Fokus på kønsbalancen igennem målsætning og opfølgning modvirker skæv kønsbalance i rekruttering og ansættelse.

7) Flere kvindelige forskere citeret i medierne

Der arbejdes på at få flere kvindelige AAU forskere citeret i medierne bl.a. igennem aktiv brug af ekspertlister rettet mod medier.

Forventede resultater

- Flere kvindelige forskere fra AAU bliver synlige som faglige eksperter i medierne.
- Indsatsen bidrager til en mere balanceret kønsrepræsentation i AAU's eksterne forskningsformidling.
- Synligheden kan understøtte flere kvindelige forskere som rollemodeller og bidrage til at fremhæve bredden i AAU's forskningsmiljøer.

Organisatorisk ophæng

Der er tale om en eksisterende indsats fra AAU Kommunikation og Public Affairs, som ULD kan ønske videreført.

BILAG 5.3

AAU har et inkluderende arbejdsmiljø, hvor neurodivergente medarbejdere og medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser kan trives, bidrage og fortsat være tilknyttet arbejdspladsen

AKTIVITETER

1) Kortlægning af behov og udfordringer på AAU

Der gennemføres en afdækning af, hvilke problemstillinger, behov og ledelsesmæssige afvejninger, der typisk knytter sig til neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser hos medarbejderne på AAU.

Kortlægningen udmøntes i aktivitet 2-6 som beskrevet herunder.

<p>2) Undersøge omfang og typer af problemstillinger knyttet til neurodivergens og psykiske funktionsnedsættelser for medarbejdere på AAU</p> <p>Herunder afklares:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke problemstillinger opstår, og hvor stort er omfanget i organisationen? • Er der forskel på hvilke medarbejdergrupper, der oplever de største udfordringer, og er der noget, der kalder på en målrettet indsats? 	<p>3) Afklaring af behov for mere rådgivning og sparring til ledere og medarbejdere</p> <p>Det afklares, om AAU har behov for et styrket rådgivnings- og sparringstilbud om neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser blandt medarbejdere</p> <p>Herunder afklares:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvilke kompetencer berørte ledere og medarbejdere har brug for • om rådgivningen bedst tilbydes internt, eksternt eller som en kombination • hvordan ledere kan få hjælp til at afveje individuelle hensyn med 	<p>4) Afklaring af balance imellem individuelle behov, fælles opgaveløsning og realistiske forventninger til fleksibilitet.</p> <p>Afklaringen kan blandt andet belyse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvordan behov for individuelle tilpasninger kan identificeres bedst og håndteres uden at skabe urealistisk høje forventninger eller oplevelser af uretfærdighed • hvordan hensynet til den enkelte kan balanceres med hensynet til opgaven, teamet og lokale rammevilkår 	<p>5) Afklaring af behov for fælles AAU-kriterier for, hvordan ønsker om individuelle tilpasninger af arbejdsrammer og arbejdsvilkår vurderes, og hvordan de kan imødekommes</p> <p>Det afklares, om der er behov for fælles kriterier på tværs af AAU. Kriterierne kan understøtte en balanceret vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • medarbejderens behov • opgavens karakter • hensynet til den samlede medarbejdergruppe • lokale rammevilkår og ressourcer 	<p>6) Tidlig indsats og forebyggelse af mistrivsel</p> <p>Der afklares, om der er brug for en mere opsøgende indsats i den måde AAU identificerer behov hos medarbejdere, så problemer kan håndteres tidligt, før de udvikler sig til større trivselsudfordringer eller sygemeldinger.</p> <p>Mulige spor kan være:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bedre information om støttemuligheder ved ansættelse og onboarding • opmærksomhed på behov hos sendiagnosticerede medarbejdere
---	---	--	--	--

	<p>hensynet til opgaveløsning, team og rammevilkår</p> <ul style="list-style-type: none"> • hvordan AAU bedst samarbejder med eksterne aktører, fx kommuner, rådgivere eller behandlingssystem – der blandt andet kan have en meget individfokuseret tilgang. 	<ul style="list-style-type: none"> • om principper fra universelt design kan bruges som afsæt for løsninger, der er nødvendige for nogle og gavnlige for flere • om hvordan stillingsopslag, onboarding eller løbende forventningsafstemning kan gøre krav, muligheder og begrænsninger i specifikke stillinger tydeligere fra start 	<ul style="list-style-type: none"> • behovet for transparens og retfærdighed i håndteringen • Der kan samtidig afklares, om der opleves mangel på viden om, hvordan medarbejdergruppen kan hjælpes, og om et inspirationskatalog med typiske løsninger og indsatser kan være en hjælp. 	<ul style="list-style-type: none"> • styrket viden hos ledere, HR-partnere og i arbejdsmiljøorganisation • mulighed for mere opsøgende rådgivning, hvor der er tegn på begyndende mistrivsel • inspiration fra andre universiteter, fx tjeklister eller dialogværktøjer til rekruttering og onboarding
--	--	--	--	---

7) Indsamling af erfaringer og best practice

Der indsamles erfaringer og eksempler på god praksis fra bl.a. andre danske universiteter, der har arbejdet med neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser blandt medarbejdere. Formålet er at få viden om konkrete tilgange og organisatoriske løsninger, der kan kvalificere AAU's videre arbejde med at formulere relevante indsatser.

FORVENTET RESULTAT

Der etableres et kvalificeret grundlag for at formulere relevante indsatser på AAU for neurodivergente medarbejdere og medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser

BILAG 5.4

At styrke internationale medarbejderes betingelser for deltagelse og bidrag og derigennem deres tilknytning og muligheder for karriereudvikling på AAU

AKTIVITETER

1) Onboarding kursus til internationale medarbejdere

Der udvikles og tilbydes et onboarding kursus til internationale medarbejdere. Forløbet skal gøre internationale medarbejdere trygge i deres nye arbejdskontekst og give indsigt i en dansk arbejds- og samarbejdskultur, herunder samarbejde, selvledelse, ledelse, mødekultur og relationen mellem undervisere og studerende samt uskrevne normer og forventninger på en dansk arbejdsplads.

Forventet resultat

- Indsatsen skal styrke internationale medarbejderes forståelse af en dansk akademisk arbejds- og samarbejdskultur, og forebygge usikkerhed, misforståelser og kulturelle barrierer gennem tydelighed om normer, forventninger og samarbejdsformer (flade hierarkier, høj grad af selvledelse, dialogbaseret mødekultur m.v.)

2) Procedurer for sprogbrug til møder samt i råd og udvalg

- Alle råd, udvalg og komitéer skal udarbejde faste procedurer for sprogvvalg, som skal nedskrives i forretningsgangen/kommissoriet, og som skal aktiveres, hver gang et nyt medlem indtræder. Proceduren kan f.eks. beskrive, hvornår møder, dagsordener, referater og materialer skal være på dansk eller engelsk, samt hvordan aktiv deltagelse for alle medlemmer understøttes gennem fleksible sprogløsninger, hvor deltagere kan tale både dansk og engelsk under møderne.
- Der bliver vurderet og begrundet valg af sprog forud for møder, seminarer og øvrige arrangementer, hvor internationale medarbejdere deltager.

Forventede resultater

- Medarbejdere med præference for enten dansk eller engelsk kan deltage i AAU råd, nævn eller udvalg uden at sprog bliver en barriere for at få adgang eller for at kunne bidrage.
- AAU råd, nævn og udvalg har taget aktivt stilling til, hvordan forskellige sprogpæferencer og -kompetencer bedst konkret kan inkluderes i deres mødepraksis, hvilket sikrer, at sprogvvalg ikke bliver tilfældige, men sker inden for tydelige og strukturerede rammer.

3) Pædagogisk og sproglig opkvalificering af internationale medarbejdere

- Der udvikles og tilbydes pædagogisk og sproglig opkvalificering til internationale medarbejdere, så de kan varetage universitetsundervisning og -vejledning på dansk på sigt.
- Indsatsen skal understøtte, at internationale medarbejdere ikke alene opnår generelle dansk kundskaber, men også får mulighed for at udvikle den særlige pædagogiske og sproglige sikkerhed samt kulturforståelse, der kræves for at kunne varetage undervisning og vejledning på dansk i en universitetskontekst.
- Der fokuseres ledelsesmæssigt på, at medarbejderen har realistiske rammer for at udvikle de sproglige kompetencer, der kræves i undervisnings- og vejledningsopgaver.

Forventede resultater

- Internationale medarbejdere kan i højere grad leve op til kravet om at skulle kunne bidrage til dele af undervisningen på dansk 2-5 år efter ansættelse.
- Internationale medarbejdere bliver i højere grad en ressource i undervisning og vejledning på dansk.
- Internationale medarbejdere får bedre adgang til stillinger og karrieremuligheder, hvor

		undervisning på dansk er en forudsætning eller væsentlig kvalifikation.
--	--	---

4) Ledelsesmæssig opbakning til styrket inklusion af internationale medarbejdere

Indsatserne for internationale medarbejdere følges op ledelsesmæssigt med fokus på onboarding, sprogbrug i forbindelse med møder, samt pædagogisk og sproglig opkvalificering.

Den ledelsesmæssige opfølgning skal blandt andet understøtte, at:

- Der tages aktivt stilling til sprogbrug i skriftlig og mundtlig kommunikation samt faglige og sociale arrangementer
- Medarbejdere får realistiske rammer for og tid til at deltage i sprogkurser og pædagogisk og sproglig opkvalificering.
- Internationale medarbejdere ikke selv bærer det fulde ansvar for at gøre opmærksom på sprogbarrierer eller manglende mulighed for deltagelse.
- Inklusion af internationale medarbejdere forstås som en ledelsesopgave og ikke alene som et individuelt ansvar for den enkelte medarbejder.
- Progression i sprogkompetencer og sproglige støttebehov følges op i relevante medarbejderdialoger, fx MUS eller 1:1-samtaler

AKTIVITETER

1) Udarbejdelse af lokale handleplaner på fakultets, institut- og fælles service enhedsniveau

- Der udarbejdes et inspirationskatalog med mulige lokale handlinger inden for de hovedtemaer, som den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029 indeholder: kønsligestilling, internationale medarbejders inklusion samt kortlægning af behov og udfordringer ifm. neurodiversitet og psykiske funktionsnedsættelser. Inspirationskataloget kan bl.a. baseres på eksisterende gode erfaringer i organisationen, som fx en buddy-ordning for nye internationale medarbejdere.
- Med baggrund i inspirationskataloget udvælger fakultet/instituttet/afdelingen 1-2 aktiviteter, de vil implementere lokalt.
- Der formuleres en målsætning, og der tages stilling til, hvordan man kan følge op på denne, fx i form af måltal.
- Der udpeges ansvarlige for indsatsens gennemførelse.
- Enheden rapporterer status på indsatsen til ULD en gang om året.

Forventet resultat

De tre hovedtemaer i den nye strategiske handleplan forankres lokalt gennem udvalgte handlinger, der matcher lokale problemstillinger og medarbejdergruppesammensætninger. De lokale handlinger skal supplere de tværgående initiativer, der implementeres bredt på universitet, og bidrage til at sikre lokal relevans, ejerskab og anvendelighed.



BILAG 5.6

Notat til Udvalget for Ligestilling og Diversitet

Aalborg Universitet
Fredrik Bajers Vej 7K
9220 Aalborg Øst

Sagsbehandler:
Dennis Jim Frederiksen
Telefon: +4599403101
Email: dennisjf@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2026-021-02692

Mulige indsatser foreslået på ULD's strategidag, som ikke aktuelt indgår i forslaget til Den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029

Dette bilag samler en række supplerende input og perspektiver, som blev foreslået på ULD's strategidag den 24. marts 2026. Inputtene indgår ikke aktuelt som selvstændige indsatser i forslaget til Den strategiske handleplan for ligestilling og diversitet 2026-2029, men kan indgå i udvalgets videre arbejde, hvis det prioriteres.

Køn og karriere

Ledelseskurser som karriereudvikling

Det blev foreslået, at fakulteterne arbejder med ledelseskurser som et karriereudviklende tilbud til yngre forskere med potentiale. Formålet er at give forskere erfaring og kompetencer, som understøtter en mulig karrierevej mod professor- og ledelsesopgaver.

Dette kan ske som en følge af planen, idet det er en måde implementering af planen kan ske på.

Kommunikation og synlighed

Kommunikation om ULD's arbejde og resultater

Det blev foreslået, at lanceringen af den nye strategi kobles til en mere normsættende og synlig kommunikationsindsats om ULD's arbejde gennem de seneste 20 år.

Formålet er både:

- at synliggøre resultater og fremskridt
- at tydeliggøre områder, hvor udfordringer fortsat består.

Mulige formater:

- nyhedsbreve
- seminarer
- historiske overblik og cases.

Fokus på hyggesexisme og bias

Det blev foreslået at arbejde mere målrettet med hverdagskultur, bias og såkaldt "hyggesexisme" gennem løbende kommunikations- og dialogindsatser.

Mulige tiltag:

- artikelrækker
- cases og refleksionsmateriale
- mulighed for at indsende oplevelser eller perspektiver til ULD.

Lettere adgang til viden og materialer

Det blev foreslået at opdatere ULD's hjemmeside, så materialer, viden og handlemuligheder bliver lettere tilgængelige og mere anvendelige for ledere, medarbejdere og udvalg.

Internationale medarbejdere

Kobling til AAU's strategi om internationale forskertalenter

Det blev foreslået, at ULD's arbejde kobles tydeligere til AAU's strategimål om inklusion af internationale forskertalenter, herunder målet om, at flere internationale forskere vil anbefale AAU som arbejdsplads.

Internationales trivsel i inklusionsmålingen

Det blev foreslået, at næste inklusionsmåling differentierer tydeligere på fx stillingskategori, alder og ansættelsesperspektiv, så der skabes bedre viden om forskellige internationale medarbejdergrupper trivsel.

Ideen er taget med videre til de ansvarlige for inklusionsmålingen 2026.

Spouse-netværk

Det blev foreslået at arbejde med spouse-netværk for internationale medarbejderes familier, da familiens trivsel og mulighed for tilknytning til Danmark kan have betydning for medarbejderens fastholdelse på AAU.

Disse udbydes i dag i regi af AAU's International Staff Unit

Caféer for internationale medarbejdere

Det blev foreslået at etablere caféer eller lignende mødefora, hvor internationale medarbejdere kan møde andre i samme situation og få en bredere social onboarding.

Disse udbydes i dag i regi af AAU's International Staff Unit

Medarbejdere fra fx Kina og Iran, der oplever mistænkeliggørelse

Der blev rejst et opmærksomhedspunkt om udenlandske medarbejdere, som oplever sig



mistænkeliggjort, diskrimineret eller sat udenfor. Problemstillingen blev beskrevet som ømtålelig, som meget svær at adressere, og som noget, der kræver særskilt vurdering af, hvordan den bedst håndteres.

Udvalgte tal med relevans for Udvalget for Ligestilling og Diversitet (ULD) i forbindelse med udarbejdelsen af ny strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

INDHOLD

1. Medarbejdersammensætning, ledelse og karriereforløb på AAU.....2

AAU Nøgletal om kønsbalance i ledelsen, medarbejdersammensætning samt kønsfordeling og karriereforløb i forskerstillinger (ph.d. til professor).

Nye tal side 7-9

2. Karriereforløb fra ph.d. til lektor på tværs af alle danske universiteter.....10

Resultater fra DEA rapport om kønsskævheder i karriereforløb og fastholdelse på tværs af alle danske universiteter.

Nyt afsnit (side 10-18)

3. Oplevelser af inklusion og barrierer i arbejdsmiljøet.....17

Resultater fra inklusionsmålingen om medarbejderes oplevelser af inklusion og barrierer i arbejdsmiljøet.

4. Trivsel, arbejdsmiljø og krænkende handlinger.....23

Resultater fra Trivselsbarometeret om arbejdsmiljø, trivsel og oplevelser med krænkende handlinger.

5. Sexisme og karriereforløb i forskningsmiljøer.....29

Udvalgte resultater fra den nationale undersøgelse *Sexisme og karriereforløb på danske universiteter* (VIVE).

6. Neurodiversitet – brug af ADHD-medicin.....33

Data fra Danmarks Statistik om udviklingen i brugen af ADHD-medicin som perspektiv på neurodiversitet.

1. MEDARBEJDETS SAMMENSÆTNING, LEDELSE OG KARRIEREFORLØB PÅ AAU

Nøgletal om medarbejdersammensætningen på AAU:

- status for AAU's måltal for kønsbalance i den øverste ledelse
- udviklingen i kønsfordelingen på centrale ledelsesniveauer siden 2022
- diversitet blandt medarbejdere fordelt på køn, statsborgerskab og alder
- kønsfordelingen på centrale trin i forskerkarrieren (ph.d., postdoc, adjunkt, lektor og professor).

Datakilde: HR-personaledata (registerdata)

Population: ansatte ved Aalborg Universitet (VIP og TAP)

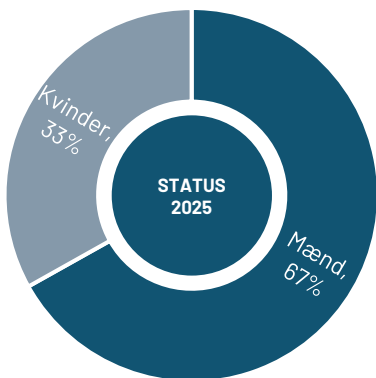
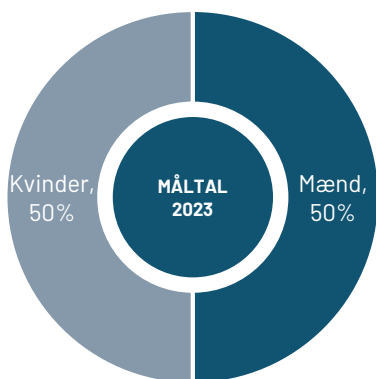
Måltal og status for kønsbalancen i ledelsen

02

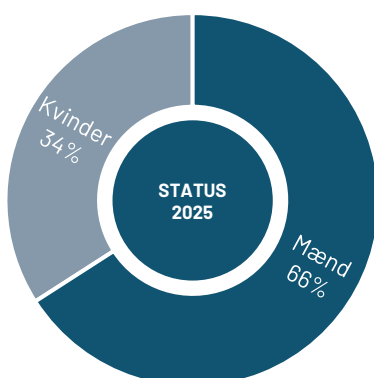
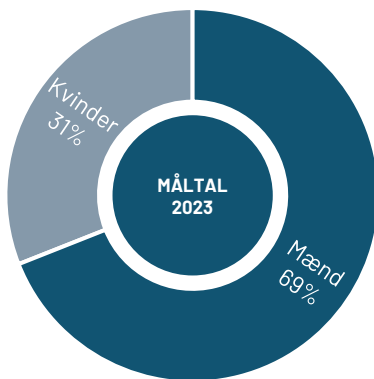
AAU opdaterede i 2023 sine måltal for kønssammensætning i den øverste ledelse, som betyder, at bestyrelsens eksterne medlemmer skal have en 50/50 fordeling af mænd og kvinder inden udgangen af 2026. Dette måltal er i 2025 ikke opfyldt.

På ledelsesniveauet svarende til direktion, prodekaner, institutledere og administrative ledere, skal der være en fordeling på 31/69 procent inden udgangen af 2026. Ved målaftalens start var der en 25/75 fordeling. Måltallet er i 2025 indfriet med en 66/34 procentfordeling af mænd og kvinder.

BESTYRELSE



ØVRIG LEDELSE



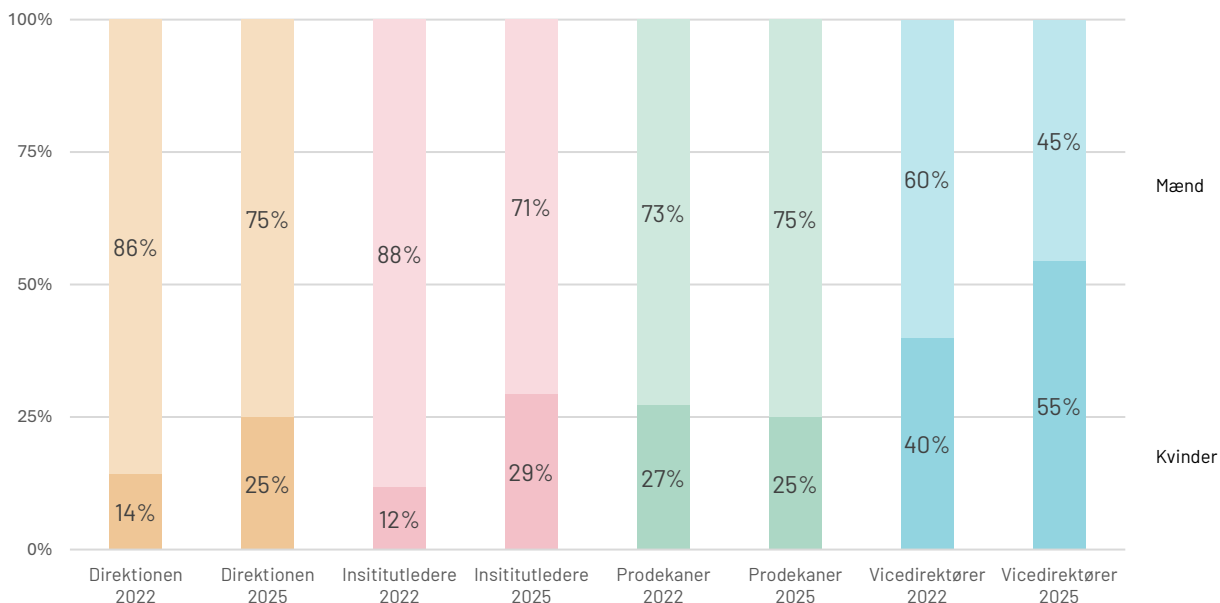
Diagrammerne her viser udelukkende eksterne medlemmer af bestyrelsen

Udviklingen i kønsbalancen i den øverste ledelse

03

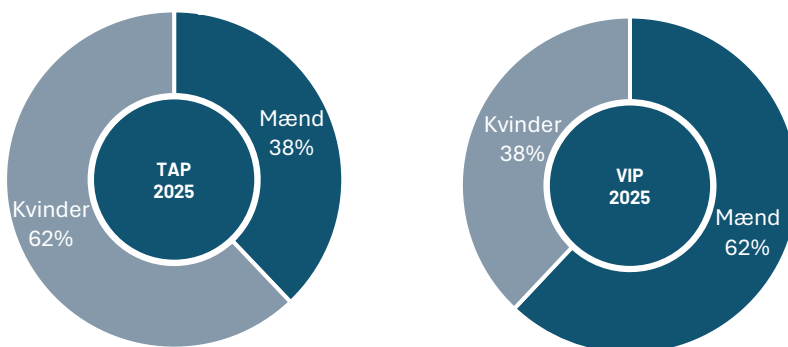
Denne graf viser fordelingen af mænd og kvinder på ledelseskategorierne i den øverste ledelse på AAU. For at følge udviklingen i forbindelse med strategiperioden sammenlignes kønsbalancen i 2022 med kønsbalancen i 2025

For direktionen, institutledere og vicedirektører ses en stigning i antallet af kvinder i ledelsen, og for prodekaner ses et fald på 2 procentpoint i andelen af kvinder.

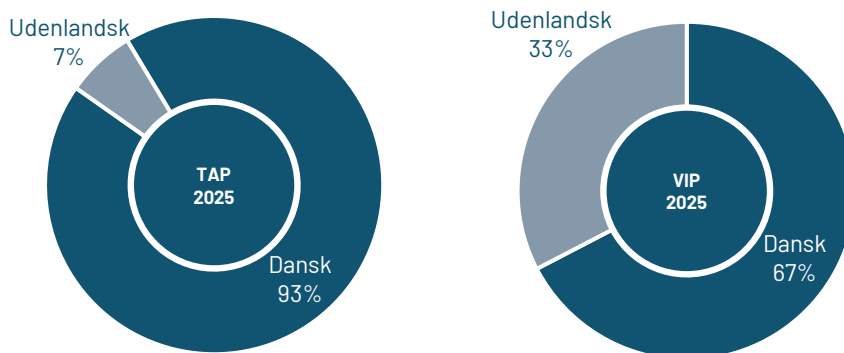


Der er et fortsat stort fokus på en divers medarbejdersammensætning på AAU. I VIP-stillinger arbejdes der særligt med at få tilknyttet flere kvindelige forskere. Som denne side illustrerer, måles der også på andre faktorer som alder og statsborgerskab.

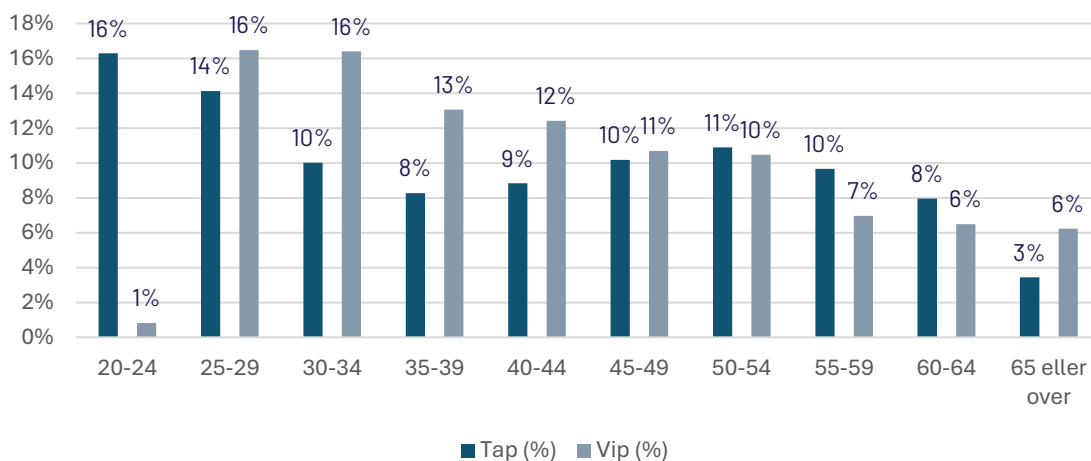
Køn



Statsborgerskab



Aldersdiversitet



The leaky pipeline på AAU

05

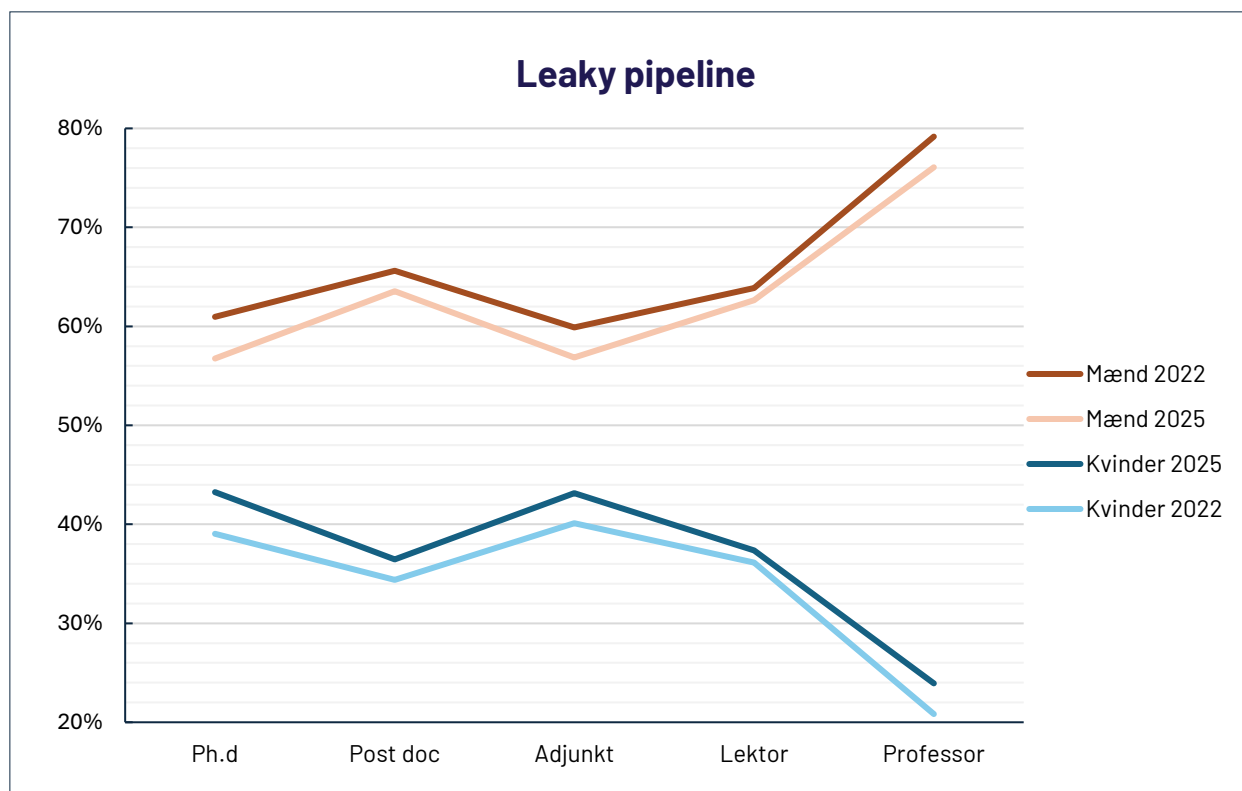
Begrebet *leaky pipeline* bruges til at beskrive den gradvise reduktion i andelen af kvinder, efterhånden som man bevæger sig op gennem det akademiske karriereforløb.

Udviklingen på AAU fra 2022 til 2025

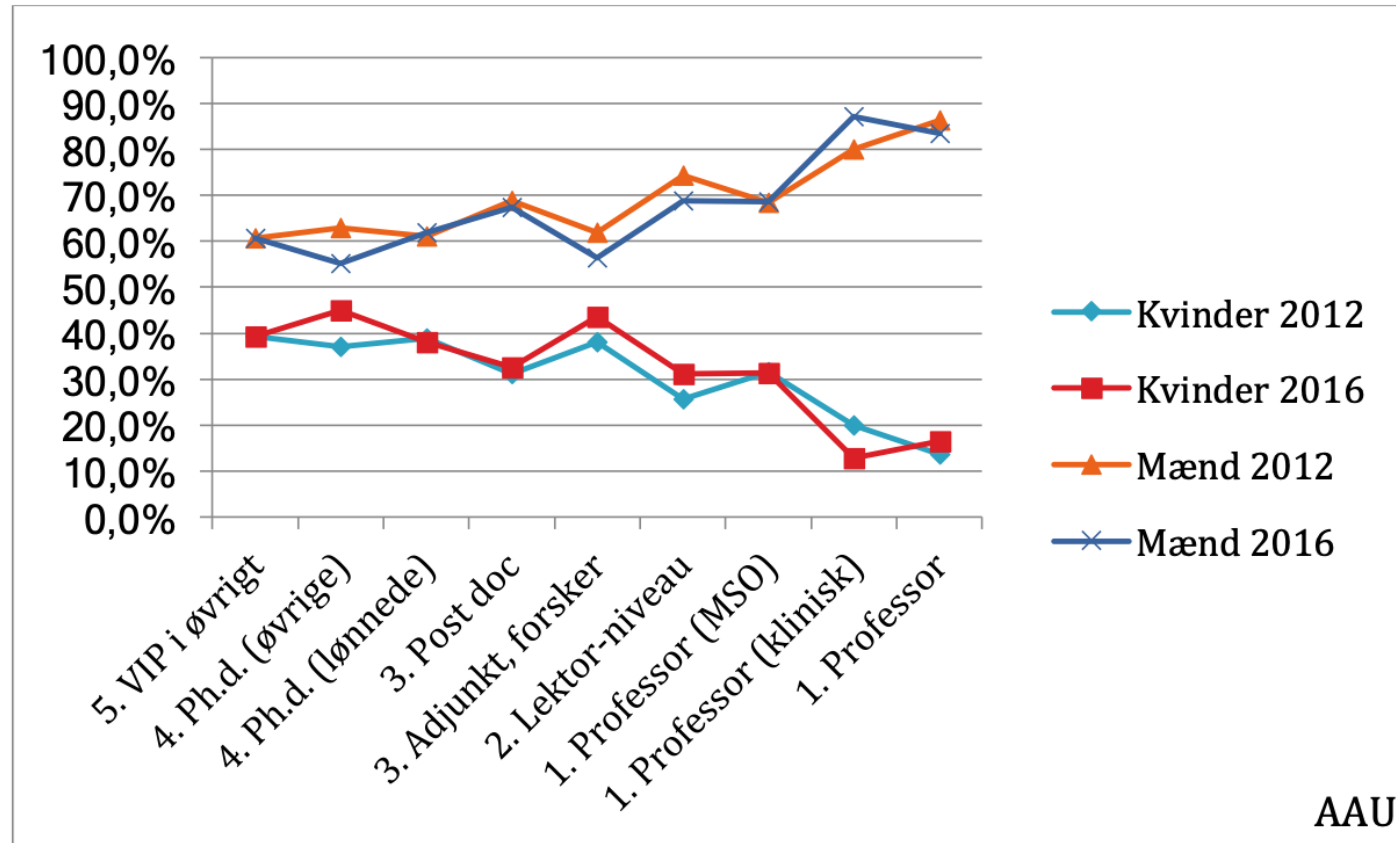
Grafen nedenfor viser fordelingen af kvinder og mænd i stillingskategorierne Ph.d., postdoc, adjunkt/forsker, lektor og professor i 2022 og 2025. Der ses en generel stigning i andelen af kvinder på tværs af de akademiske niveauer fra 2022 til 2025,

Dog fremgår det, at det overordnede mønster i kønsfordelingen fortsat kan beskrives som en *leaky pipeline*. Andelen af kvinder falder på de fleste trin i karriereforløbet, med undtagelse af overgangen fra postdoc til adjunkt.

Resultaterne peger dermed på en forskel i kønsfordelingen mellem de tidlige og de senere trin i forskningskarrieren. Dette er et område, som ULD fortsat skal forholde sig til i det strategiske arbejde med karriereveje og forskningsmiljøer.



Leaky pipeline: 2012-2016



AAU

Datkilde: HR-personaledata (registerdata)

Population: ansatte ved Aalborg Universitet (VIP og TAP)

Udvikling i kønsfordeling i professorater (AAU)

- 2012: 12% kvinder
- 2016: 18% kvinder
- 2022: 21% kvinder
- 2025: 24% kvinder

Datkilde: HR-personaledata (registerdata)

Population: ansatte ved Aalborg Universitet (VIP og TAP)

Gennemsnitlig tid imellem ansættelser i forskellige stillingskategorier

Fordelt på køn og dansk/international: Hvor lang tid går der fra ansættelse i én stillingskategori til en anden?

	Antal ansatte (datagrundlag)	Gennemsnit antal måneder	Gennemsnit antal år
Lektor -> Professor			
Mand	131	94	7,8
Kvinde	51	89	7,4
Dansk	146	96	8,0
International	36	75	6,3
Adjunkt -> Lektor			
Mand	354	36	3,0
Kvinde	193	43	3,6
Dansk	420	40	3,3
International	127	35	2,9
Postdoc -> Lektor			
Mand	132	50	4,2
Kvinde	59	40	3,3
Dansk	136	45	3,7
International	55	52	4,3

Datakilde: HR-personaledata (registerdata)

Population: ansatte ved Aalborg Universitet (VIP og TAP)

2. KARRIEREFORLØB FRA PH.D. TIL LEKTOR PÅ TVÆRS AF ALLE DANSKE UNIVERSITETER

Dette afsnit samler udvalgte sider fra DEA rapporten: *Fra ph.d. til lektor: Usikre forskerkarrierer og vedvarende kønsskævheder* der har fokus på karriereforløb og fastholdelse på tværs af alle danske universiteter.

De udvalgte sider giver et overblik over centrale mønstre i overgangen fra ph.d. til faste forskningsstillinger, herunder betydningen af midlertidige ansættelser, kønsforskelle i fastholdelse samt strukturelle forhold, der kan have betydning for ligestilling og karriereudvikling i forskningsmiljøer.

Datakilde: Registerdata fra Danmarks Statistik

Population: Alle forskere ved danske universiteter i perioden 2014-2022

**FRA PH.D. TIL LEKTOR:
USIKRE FORSKER-
KARRIERER OG VEDVARENDE
KØNSSKÆVHEDER**



Baggrund

Akademiske karrierer er i mange lande i stigende grad præget af usikre ansættelser, særligt tidligt i karrieren, hvor forskere ofte bevæger sig gennem gentagne tidsbegrænsede kontrakter, før de i givet fald opnår en fastansættelse (OECD, 2024). I Danmark peger tilgængelige opgørelser på en tilsvarende udvikling: Allerede i 2017 var postdoc-kategorien (2.683 personer) større end professorgruppen (1.956), og vejen fra ph.d. til de højeste stillinger var i gennemsnit 8,8 år til lektor og 16,4 år til professor (DAMVAD Analytics, 2018). Yngre forskere er samtidig særligt sårbare i overgangen til lektor- og professorstillinger, fordi forlængelsesmulighederne er få, og interne kandidater taber til ansøgere udefra (Langberg, 2008).

Den stigende udbredelse af midlertidige ansættelser har dokumenterede konsekvenser for forskernes trivsel. En undersøgelse blandt 676 postdocs på ni hollandske universiteter viste, at omkring 40 pct. rapporterede alvorlige mentale helbredsproblemer med usikre karriereudsigter, publikations- og bevillingspres samt manglende work-life-balance som de væsentligste stressfaktorer (van der Weijden & Teelken, 2023). Et systematisk review peger på, at økonomisk usikkerhed og jobusikkerhed hænger direkte sammen med dårligere trivsel blandt forskere på tværs af karrieretrin (Nicholls et al., 2022). Samtidig kan usikkerheden påvirke forskningen selv, hvis forskere undgår risikofyldte forskningsprojekter til fordel for mere sikre, publiceringsorienterede strategier, samt skræmme talent væk fra academia (OECD, 2024).

Det er også en grundlæggende præmis, at flertallet af ph.d.-uddannede finder beskæftigelse uden for universiteterne. Fra 2008 til 2023 afsluttede ca. 30.000 personer en ph.d.-uddannelse i Danmark, og den private sektor optog i perioden ca. 13.500 ekstra beskæftigede med en ph.d.-grad, mens den offentlige sektor optog 13.800 (Dansk Industri, 2025). Særligt de store virksomheder efterspørger i stigende grad højtuddannede med forskningskompetencer: Andelen af medarbejdere med en kandidat- eller ph.d.-uddannelse i de 20 største globale virksomheder i Danmark steg fra 26 pct. i 2014 til 39 pct. i 2023 (Dansk Industri, 2026).

Litteraturen peger også på, at karrierevejene forløber forskelligt for kvinder og mænd. Kønsforskellene på lektor- og professorniveau kan ikke alene forklares ud fra repræsentationen på de tidligere karrieretrin (Langberg, 2008), og kvinder, der får børn, har en mindre sandsynlighed for forfremmelse (DAMVAD Analytics, 2018). De eksisterende danske registeranalyser af forskeres karriereveje (DAMVAD Analytics, 2018; Langberg, 2008) bygger dog på data, der nu er nogle år gamle.

Denne rapport præsenterer en ny kortlægning, som belyser, hvordan vejen til fastansættelse ser ud i dag, hvilke grupper der i højere grad forlader universitetssektoren, samt om de tendenser, den tidligere litteratur har identificeret på de områder, er blevet forstærket eller afblæst.

Hovedkonklusioner

- Antallet af postdocs er steget med 45 pct. fra 2014-2022. Det er over dobbelt så stor en stigning som for alle andre forskningsstillinger.
- En stigende andel af en ph.d.-årgang har forladt universitetsforskningen seks år efter endt ph.d.: fra 72 pct. i 2014 til 80 pct. i 2022.
- Dem, som bliver i universitetsforskningen, forbliver i postdoc- og adjunktstillinger i længere tid, inden de enten forlader universitetet eller bliver ansat som lektor eller professor.
- Kvinder forlader i højere grad forskning end mænd, når vi sammenligner forskere fra samme ph.d.-årgang, og færre er ansat som lektor/professor seks år efter endt ph.d.
- Ligeledes er der færre kvinder, jo længere oppe man kigger på karrierestigen: Mens godt halvdelen af de ph.d.-studerende er kvinder, gælder det samme kun knap hver fjerde professor.

Implikationer

For de forskere, der bliver på universitetet, er en forskerkarriere forbundet med stigende usikkerhed. Antallet af postdocs er steget kraftigt, vejen til fastansættelse er blevet længere, og forskere tilbringer flere år i midlertidige stillinger, før de opnår enten en lektorstilling eller en professorstilling eller forlader sektoren. Mulige løsninger kan bl.a. være at skabe et samlet overblik over, hvordan der arbejdes med individuelle karriereplaner for postdocs og adjunkter, at indføre vejledende tidsgrænser for midlertidige ansættelser samt at forpligte institutter til i endnu højere grad at synliggøre for den enkelte forsker, hvad chancerne for en senere fastansættelse er.

Det kan også give anledning til en bredere diskussion af, om de midlertidige stillinger reelt er gavnlige for både forskerne og forskningen. Postdoc-stillingen er tænkt som en kvalificeringsperiode, men når den i praksis strækker sig over mange år, risikerer den potentielt at blive en parkeringsplads snarere end et springbræt. Universiteterne kan overveje at undersøge, om længere tid i midlertidige stillinger faktisk øger kvalifikationerne til enten fastansættelse eller en ekstern karriere, og følge op på forskernes egen oplevelse gennem systematiske trivselsmålinger med et særligt fokus på effekten af nyere *tenure track*-adjunktordninger.

Flertallet af forskerne ender desuden med at arbejde og skabe værdi uden for universitetet. De internationale evalueringer af ph.d.-skolerne, som universiteterne, jf. universitetslovens §14, stk. 5, er forpligtet til at gennemføre, kan derfor med fordel i endnu højere grad omfatte emner som *employability* og vurderinger af, hvordan og i hvilket omfang ph.d.-uddannelserne er rettet mod arbejdsmarkedet uden for universitetssektoren. Ligeledes kan der, på samme måde som der i dag findes aftagerpaneler og dedikeret karrierevejledning for kandidatstuderende, udvikles lignende tiltag for ph.d.-skolerne, hvor de ikke allerede findes.

Væksten i antallet af midlertidige stillinger er også tæt forbundet til universiteternes finansieringsstruktur. Når en stigende del af forskningen finansieres gennem konkurrenceudsatte, tidsbegrænsede bevillinger, er det naturligt, at ansættelserne følger samme mønster. En politisk diskussion om balancen mellem basis- og konkurrencemidler er derfor også en diskussion om forskeres arbejdsvilkår. Denne diskussion er allerede undervejs; dels har universiteterne fået øget deres råderum gennem forøgede basismidler¹, og dels har en række private fonde indgået aftaler om dækning af visse typer indirekte omkostninger². Afhængigt af hvor stor effekten er af disse ændringer i det samlede finansieringslandskab, kan det muligvis give plads til, at flere forskere fremover tilbydes fastansættelser.

Samtidig viser analysen, at forskningskarrierer ser meget forskellige ud på tværs af hovedområder. På sundhedsvidenskab, hvor der er mange ph.d.-studerende, forlader 87 pct. af en ph.d.-årgang universitetsforskning inden for seks år, mens det på humaniora, med langt færre ph.d.-studerende, er 66 pct. der forlader universitetsforskning inden for seks år. Karrierevejledning, stillingsstrukturer og ansættelsespolitikker kan derfor ikke meningsfuldt designes som én samlet strategi, men må tage højde for de enkelte hovedområders særlige karrieremønstre og arbejdsmarkedsforhold.

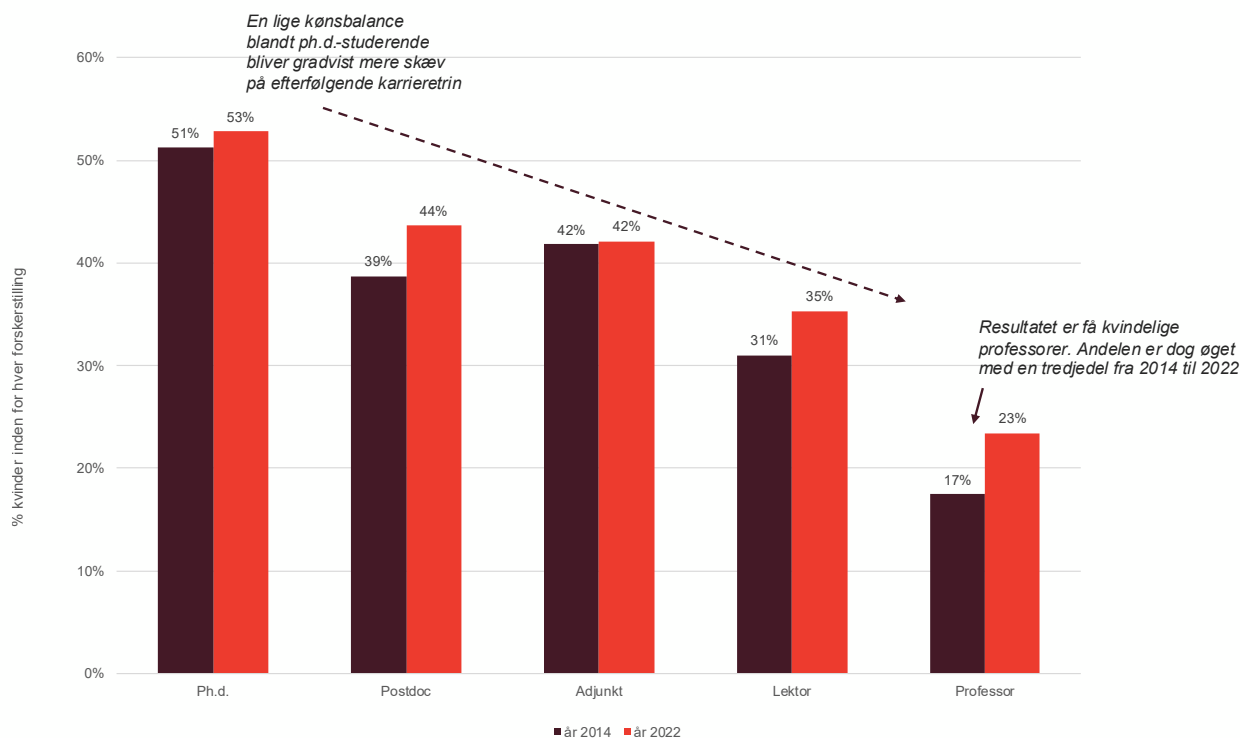
Endelig interagerer alle disse tendenser med kønsforskelle. Kvinder udgør over halvdelen af de ph.d.-studerende, men kun omkring en fjerdedel af professorerne, og de forlader i højere grad universitetsforskningen end mænd. Når midlertidige ansættelser fylder mere, og vejen til fastansættelse bliver længere, risikerer det at ramme kvinder hårdere. Universiteterne bør derfor indtænke kønsperspektivet i de førnævnte analyse-, ansættelses- og karrierepolitikker.

¹ <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/2025/november/aftaler-om-forskning-og-innovation-2026-2029/>.

² <https://dkuni.dk/aftale-om-en-faelles-model-for-finansiering-af-forskningsprojekter/>.

Det gælder i dag såvel som i 2014, at andelen af kvinder blandt forskerne falder, jo senere i karrieren man er, jf. figur 10. Kønsfordelingen er tæt på ligeligt fordelt på ph.d.-niveau (51 pct. kvinder i 2014, 53 pct. i 2022), men falder på hvert efterfølgende karrieretrin. I 2022 er andelen af kvinder 44 pct. blandt postdocs, 35 pct. blandt lektorer og blot 23 pct. blandt professorer. Kvindeandelen er steget på alle niveauer fra 2014 til 2022, men andelen af kvinder er fortsat markant mindre på de øverste karrieretrin.

Figur 10 // Kønsbalancen er lige blandt ph.d.-studerende, men skæv på højere karrieretrin

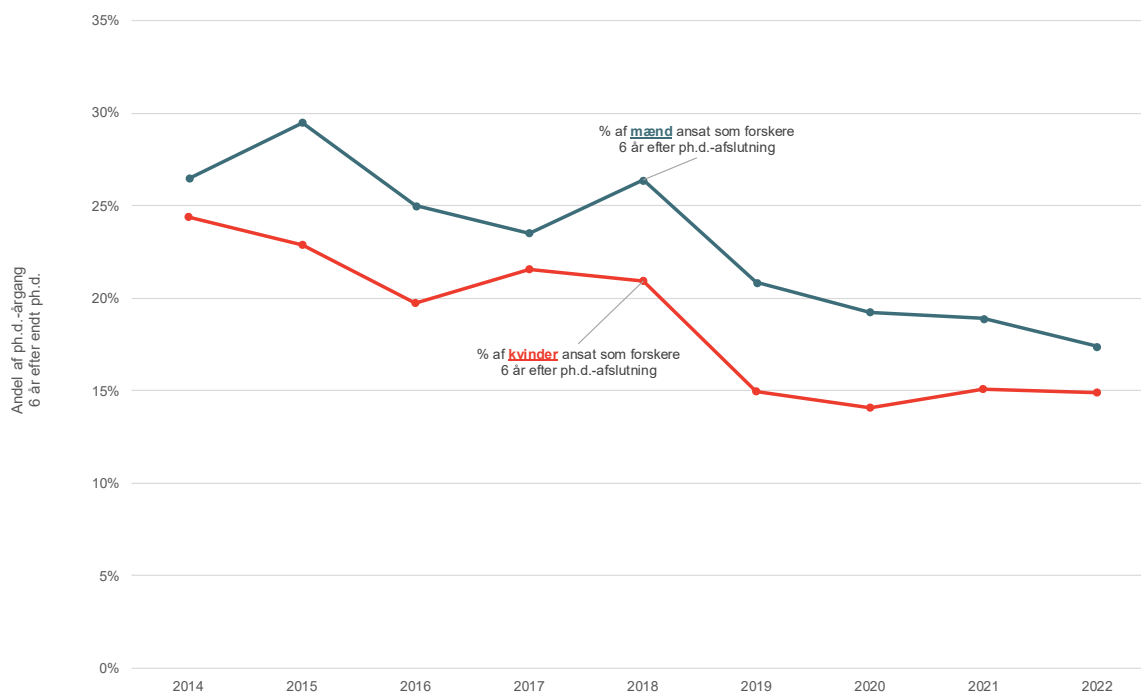


Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Population er alle, som er ansat på hvert karrieretrin.

Denne kønsskævhed viser sig også, når man fokuserer på de enkelte ph.d.-årgange, jf. figur 11. Seks år efter endt ph.d. er en mindre andel af kvinderne stadig ansat inden for universitetsforskning sammenlignet med mænd fra den samme ph.d.-årgang. I 2022 var ca. 17 pct. af mændene stadig beskæftiget med forskning, mod ca. 15 pct. af kvinderne. Begge kønsandele er faldet markant i løbet af perioden (mænd fra ca. 27 pct., kvinder fra ca. 24 pct. i 2014), men kønsgabet er vedvarende hen over perioden.

Figur 11 // Kvinder er i mindre grad ansat som forskere seks år efter endt ph.d.



Kilde: egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik

Anm.: Populationen er alle, som blev ph.d. fra en dansk ph.d.-skole i perioden 2008-2016. Figuren viser andelen, som er ansat inden for universitetsforskning seks år efter endt ph.d.

3. OPLEVELSER AF INKLUSION OG BARRIERER I ARBEJDSMILJØET

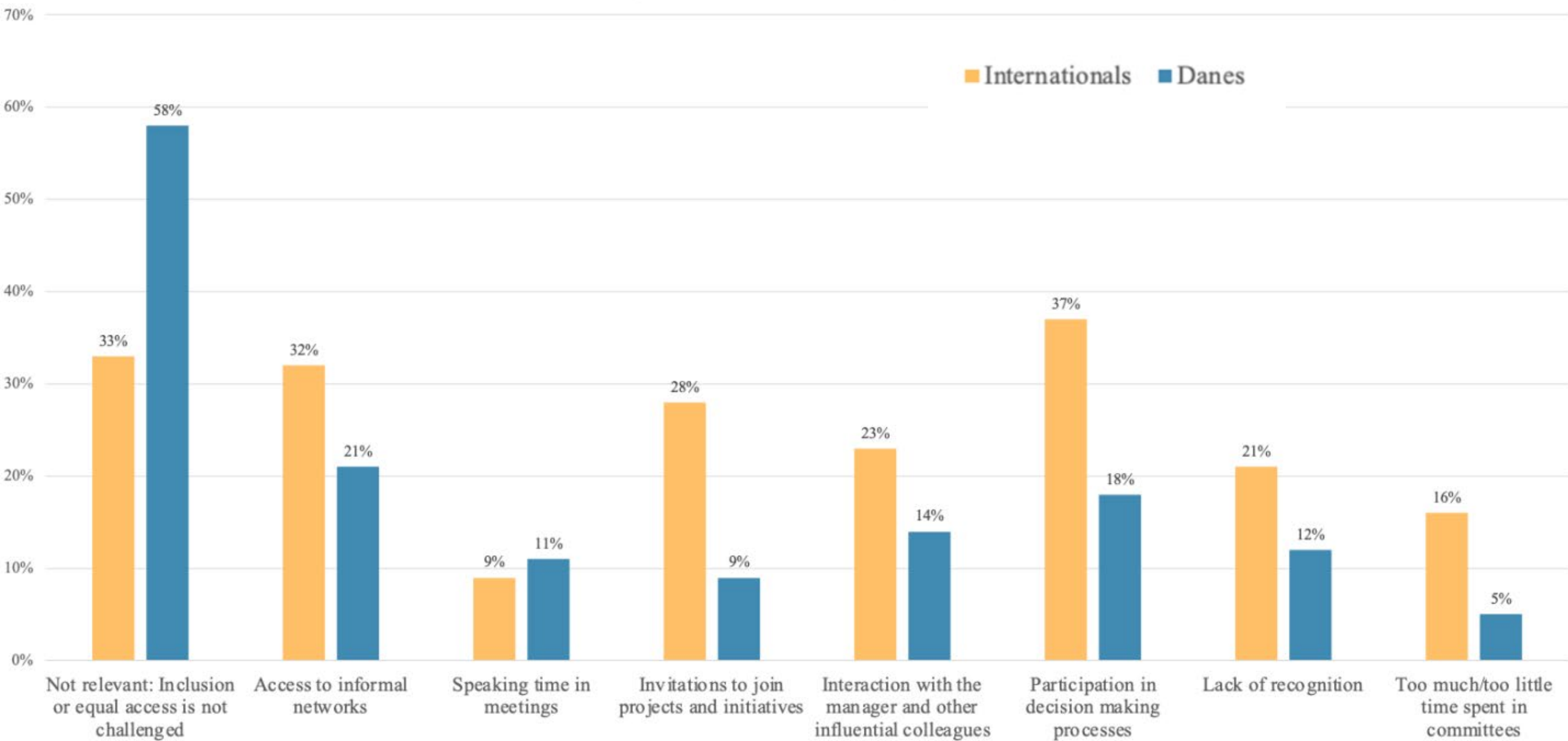
Udvalgte resultater fra inklusionsmålingen gennemført blandt medarbejdere på Aalborg Universitet.

Resultaterne belyser blandt andet situationer, hvor medarbejdere oplever, at inklusion er udfordret, eksempelvis i relation til adgang til netværk, deltagelse i beslutningsprocesser og interaktion med ledelse og kolleger. Resultaterne vises blandt andet fordelt på køn og statsborgerskab.

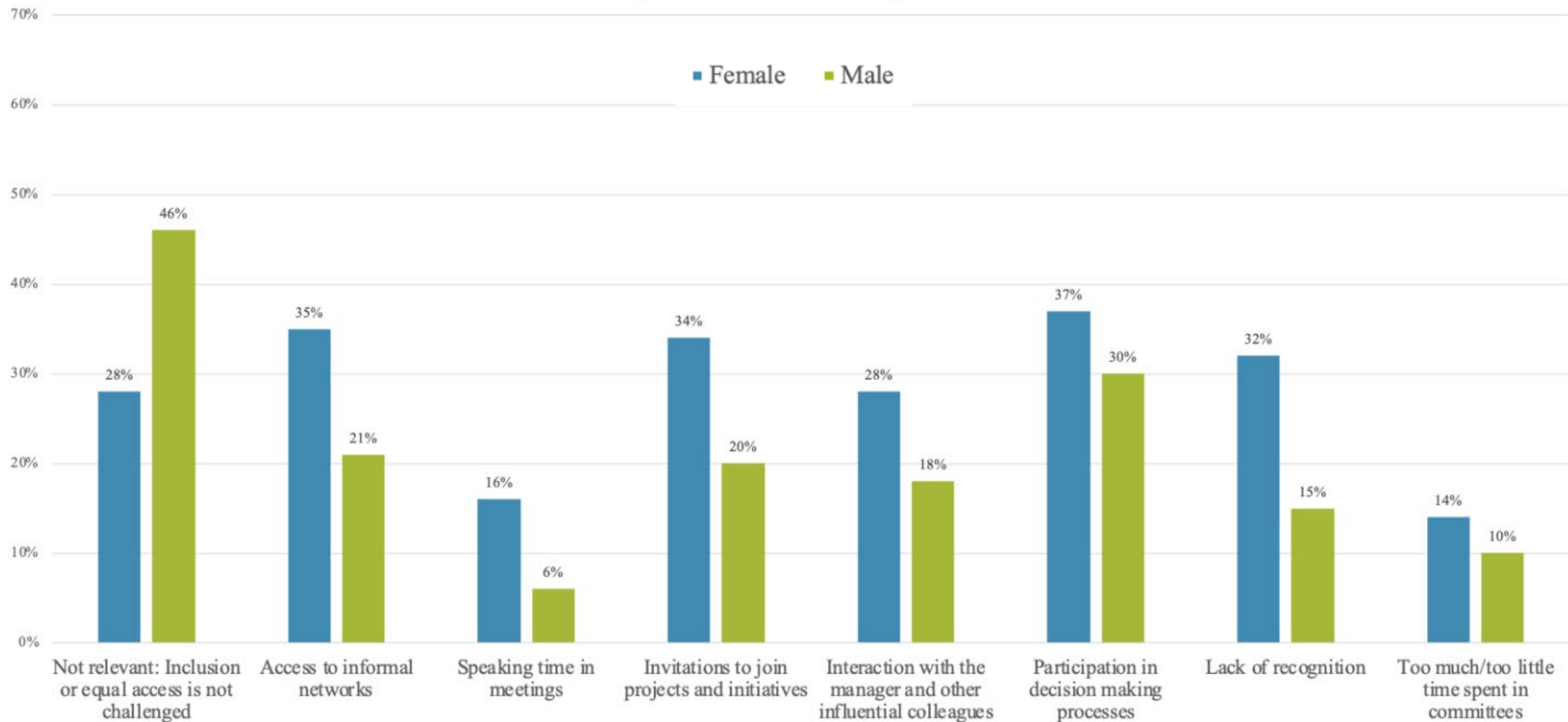
Population: ansatte ved Aalborg Universitet

Antal respondenter: 1.608

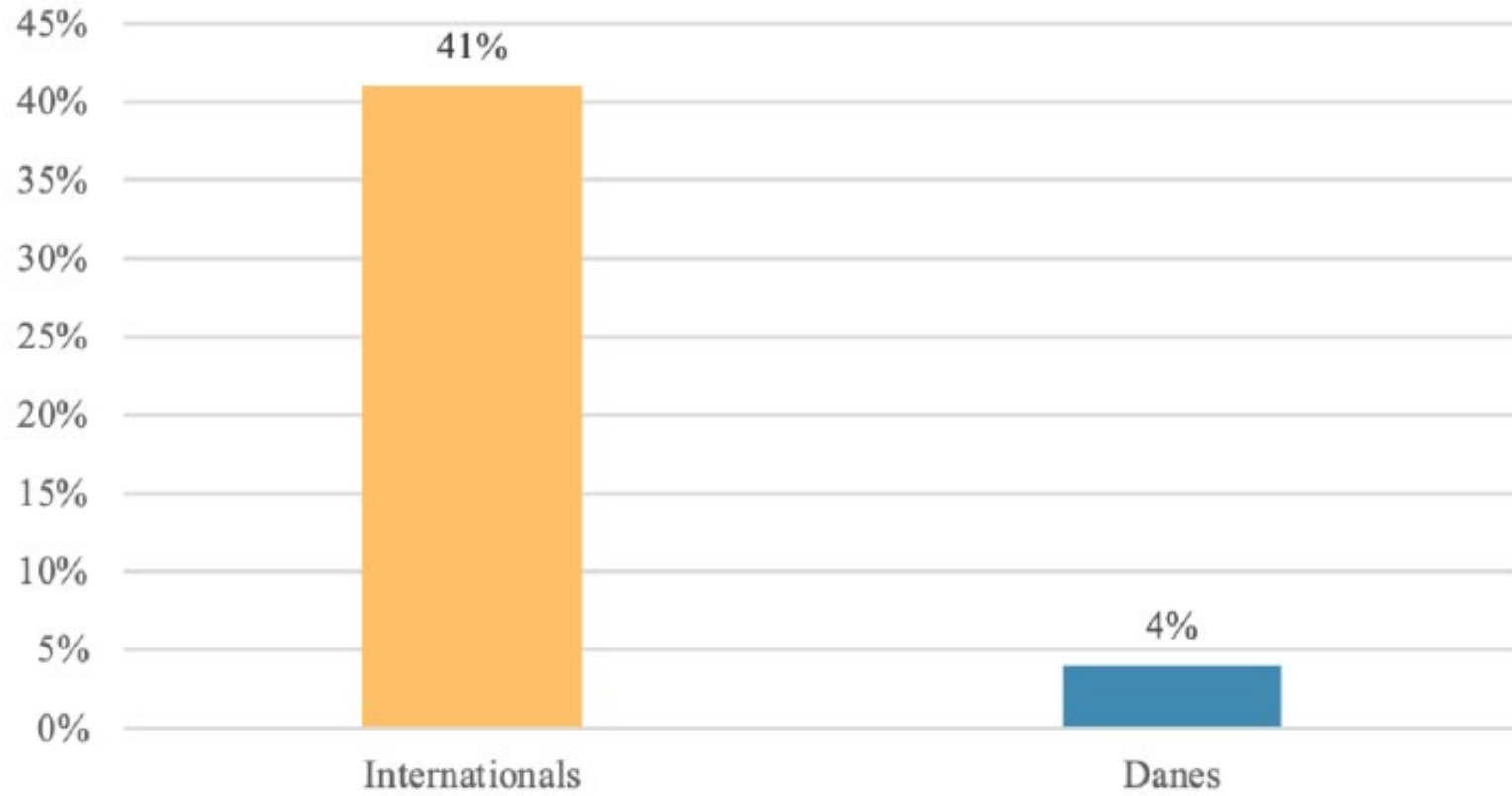
In which specific situations have you experienced that inclusion is challenged, to the effect that diverse staff do not have the same possibilities as their colleagues?



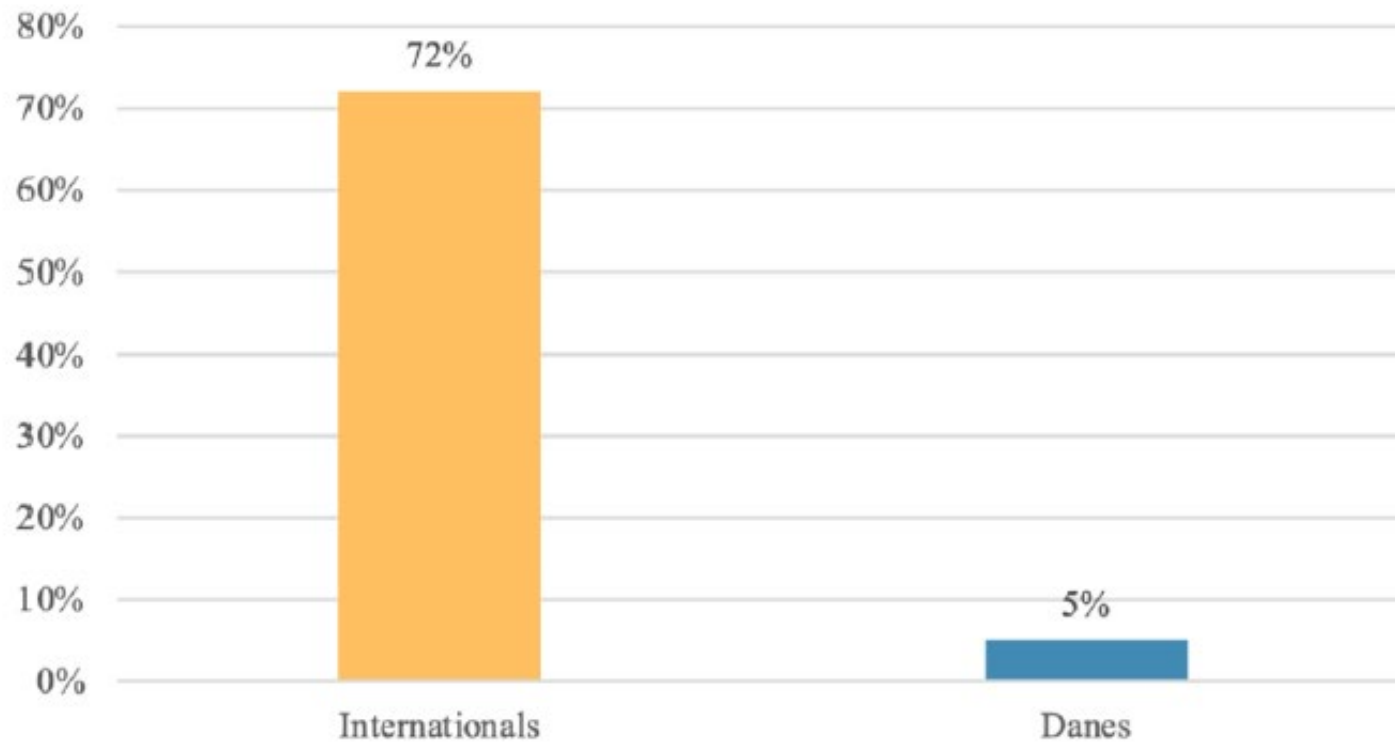
In which specific situations have you experienced that inclusion is challenged, to the effect that diverse staff do not have the same possibilities as their colleagues?



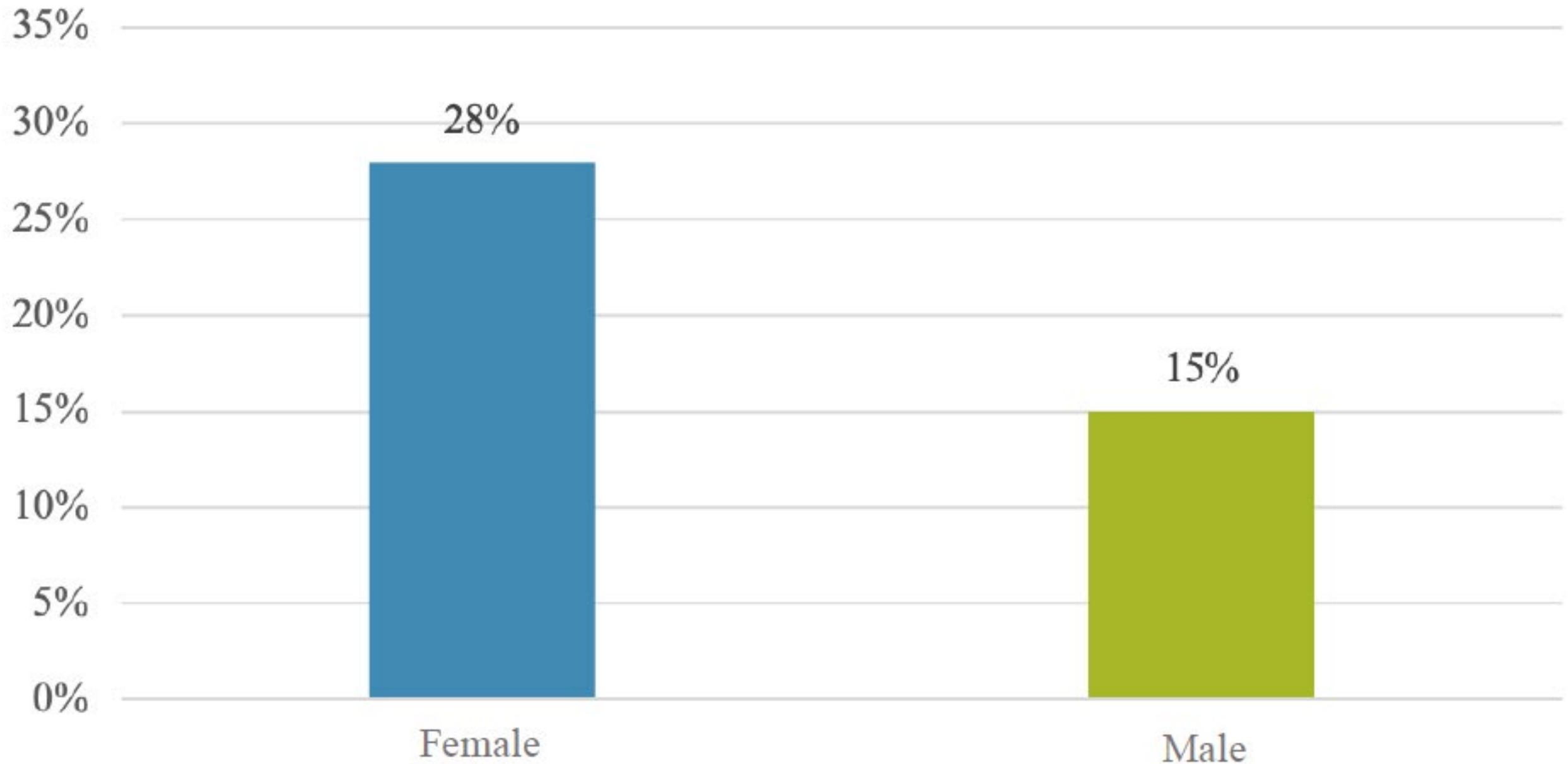
"I often experience language barriers" (VIP)
Strongly agree/Agree



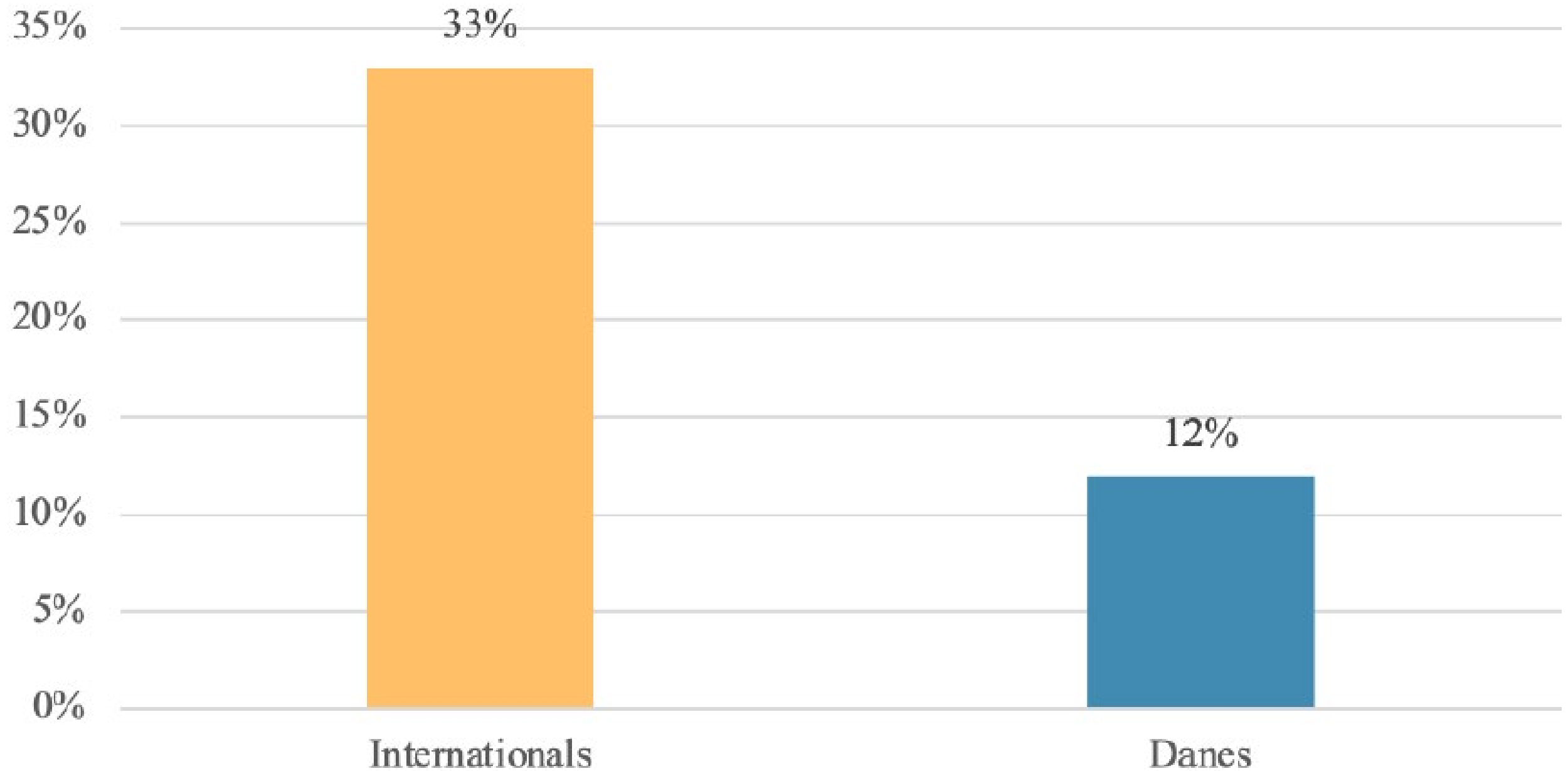
"I often experience language barriers" (TAP)
Strongly agree/Agree



"I have to work harder than my colleagues in order to be perceived as equal"
Strongly agree/Agree



"I have to work harder than my colleagues in order to be perceived as equal"
Strongly agree/Agree



4. TRIVSEL, ARBEJDSMILJØ OG KRÆNKENDE HANDLINGER

Resultater fra AAU's Trivselsbarometer vedrørende arbejdsmiljøtemaer såsom motivation, arbejdsopgaver, indflydelse, støtte i arbejdet, stress og tilfredshed samt oplevelser med krænkende handlinger.

Resultaterne præsenteres fordelt på blandt andet ansættelsesforhold, alder, køn, anciennitet og statsborgerskab. Data om krænkende handlinger omfatter blandt andet mobning, diskriminerende adfærd og chikane og opgøres kun for grupper med tilstrækkeligt antal besvarelser af hensyn til anonymitet.

Population: ansatte ved Aalborg Universitet

Antal respondenter: 2.735

Svarprocent: 75 %

KRÆNKENDE HANDLINGER

Aalborg Universitet tolererer **ikke** krænkende handlinger i nogen form.

Krænkende handlinger omfatter arbejdsrelateret **fysisk vold, trusler om vold** fremsat mundtligt, nonverbalt eller skriftligt, uønsket **seksuel** opmærksomhed eller handlinger af seksuel karakter, gentagne krænkende handlinger over tid (**mobning**), handlinger som **ydmygelse, mistænkeliggørelse** eller **forhånelse** (chikane) samt **diskriminerende** adfærd baseret på fx køn, alder, etnicitet, religion eller kønsidentitet.

Resultater for kategorier af krænkende handlinger vises kun ved 20 besvarelser eller flere.
Underspørgsmål om hvem man har været udsat for, og hvem man har talt med, vises kun ved mindst 3 besvarelser.



KRÆNKENDE HANDLINGER

Mobning, chikane, diskriminerende eller grænseoverskridende adfærd

(Ikke seksuel chikane, fysisk vold eller trusler om vold)

		Antal	Fordeling af indberetninger	Andel af målgruppen
Køn	Mand	123	40%	9 %
	Kvinde	156	60%	11 %
Statsborger	Dansk statsborger	192	70%	9 %
	Ikke dansk statsborger	87	30%	13 %
Stilling	VIP	188	70%	13 %
	TAP	80	30%	7 %
	Ledere	7	0%	5 %
VIP-grupper	Gruppe 1 (Ph.d. m.fl)	32	10%	8 %
	Gruppe 2 (Adjunkt m.fl)	46	20%	13 %
	Gruppe 3 (Lektor m.fl)	110	40%	15 %
Campus	Aalborg	199	70%	10 %
	København	54	20%	17 %
	Resten	22	10%	10 %

Tallene i felterne er gennemsnitlige vurderinger på en skala fra 1 til 5, hvor medarbejderne har vurderet udsagn om deres arbejdssituation.

Skalaen kan overordnet læses sådan:

1–2: lav trivsel / negative vurderinger

3: neutral vurdering

4: overvejende positiv vurdering

5: meget positiv vurdering

Et tal på fx 4,6 betyder derfor, at medarbejderne samlet set vurderer det pågældende forhold relativt positivt.

Farverne i graferne

Farverne er en visuel hjælp til hurtigt at se niveauet i resultaterne:

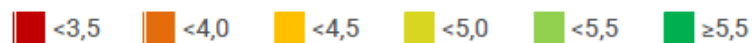
Rød / orange: relativt lavere trivsel

Gul: middel niveau

Lysegrøn / grøn: høj trivsel

Jo grønnere feltet er, desto mere positiv er vurderingen.

ANSÆTTESFORHOLD	Fastansat	Tidsbegrænset	Total
Motivation	5,0	5,0	5,0
Arbejdsopgaver og arbejdsplads	4,5	4,7	4,6
Samspil mellem arbejde og privatliv	4,2	4,2	4,2
Indflydelse og udviklingsmuligheder	4,7	4,9	4,7
Forandringer og forudsigelighed	3,8	4,1	3,9
Støtte og opbakning i arbejdet	4,5	4,7	4,6
Anerkendelse	4,4	4,5	4,4
Stress	3,7	3,5	3,7
Tilfredshed	5,0	5,0	5,0



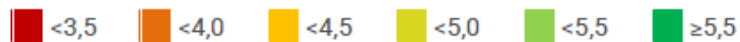
ALDER	29 år eller under	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år eller ældre	Total
Motivation	5,0	4,9	5,0	5,1	5,2	5,0
Arbejdsopgaver og arbejdsplads	4,8	4,6	4,4	4,6	4,6	4,6
Samspil mellem arbejde og privatliv	4,5	4,2	4,0	4,2	4,3	4,2
Indflydelse og udviklingsmuligheder	5,0	4,8	4,7	4,6	4,7	4,7
Forandringer og forudsigelighed	4,2	4,0	3,8	3,9	3,6	3,9
Støtte og opbakning i arbejdet	4,9	4,6	4,5	4,5	4,4	4,6
Anerkendelse	4,8	4,5	4,4	4,4	4,3	4,4
Stress	3,7	3,6	3,6	3,7	3,9	3,7
Tilfredshed	5,1	4,9	4,9	5,1	5,0	5,0

■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ <5,0
 ■ <5,5
 ■ ≥5,5

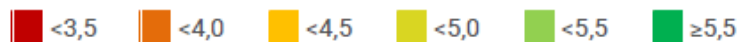
KØN	Mand	Kvinde	Total
Motivation	5,0	5,0	5,0
Arbejdsopgaver og arbejdsplads	4,6	4,6	4,6
Samspil mellem arbejde og privatliv	4,2	4,2	4,2
Indflydelse og udviklingsmuligheder	4,8	4,7	4,7
Forandringer og forudsigelighed	3,9	3,9	3,9
Støtte og opbakning i arbejdet	4,6	4,6	4,6
Anerkendelse	4,5	4,4	4,4
Stress	3,7	3,7	3,7
Tilfredshed	4,9	5,0	5,0

■ <3,5
 ■ <4,0
 ■ <4,5
 ■ <5,0
 ■ <5,5
 ■ ≥5,5

ANCIENNITET	Under 2 år	2-4 år	5-9 år	10-14 år	15 år eller mere	Total
Motivation	5,2	5,0	4,9	4,9	5,1	5,0
Arbejdsopgaver og arbejdsplads	4,9	4,6	4,4	4,4	4,5	4,6
Samspil mellem arbejde og privatliv	4,6	4,2	4,1	4,0	4,1	4,2
Indflydelse og udviklingsmuligheder	5,0	4,8	4,6	4,5	4,7	4,7
Forandringer og forudsigelighed	4,4	3,9	3,7	3,7	3,8	3,9
Støtte og opbakning i arbejdet	4,9	4,6	4,5	4,3	4,5	4,6
Anerkendelse	4,8	4,5	4,3	4,2	4,4	4,4
Stress	3,8	3,6	3,6	3,6	3,7	3,7
Tilfredshed	5,1	5,0	4,9	4,8	5,1	5,0



STATSBORGER	Dansk statsborger	Ikke dansk statsborger	Total
Motivation	5,0	5,0	5,0
Arbejdsopgaver og arbejdsplads	4,5	4,7	4,6
Samspil mellem arbejde og privatliv	4,2	4,2	4,2
Indflydelse og udviklingsmuligheder	4,7	4,8	4,7
Forandringer og forudsigelighed	3,9	4,1	3,9
Støtte og opbakning i arbejdet	4,5	4,7	4,6
Anerkendelse	4,4	4,5	4,4
Stress	3,7	3,5	3,7
Tilfredshed	5,0	4,9	5,0



5. SEXISME OG KARRIEREFORLØB I FORSKNINGSMILJØER

Dette afsnit præsenterer udvalgte resultater fra den nationale undersøgelse *Sexisme og karriereforløb på danske universiteter* gennemført af VIVE.

Undersøgelsen belyser blandt andet ph.d.-studerendes oplevelser med sexistiske hændelser og hvordan disse kan påvirke trivsel og fastholdelse i forskerkarrierer.

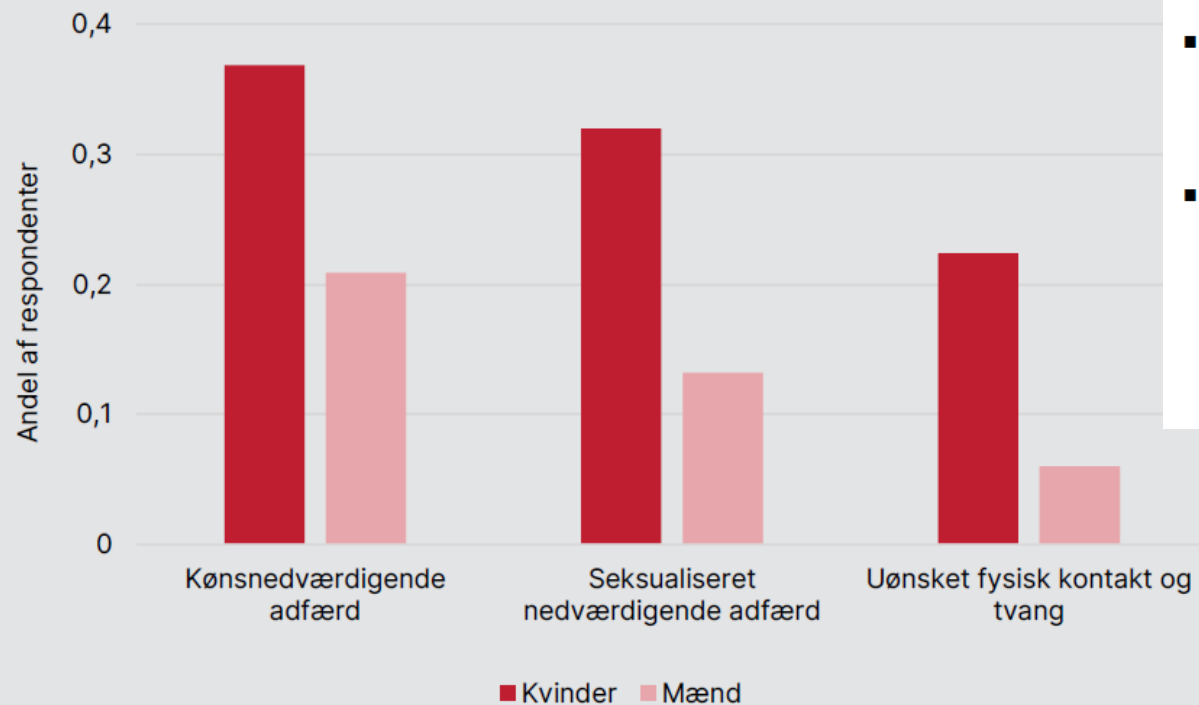
Population: personer der påbegyndte ph.d.-uddannelse i Danmark 2010–2018

Antal inviterede: 15.040

Antal respondenter: 5.587

Svarprocent: ca. 35 %

Figur 2.1 Andelen af respondenter, der har oplevet sexistiske hændelser fordelt på type

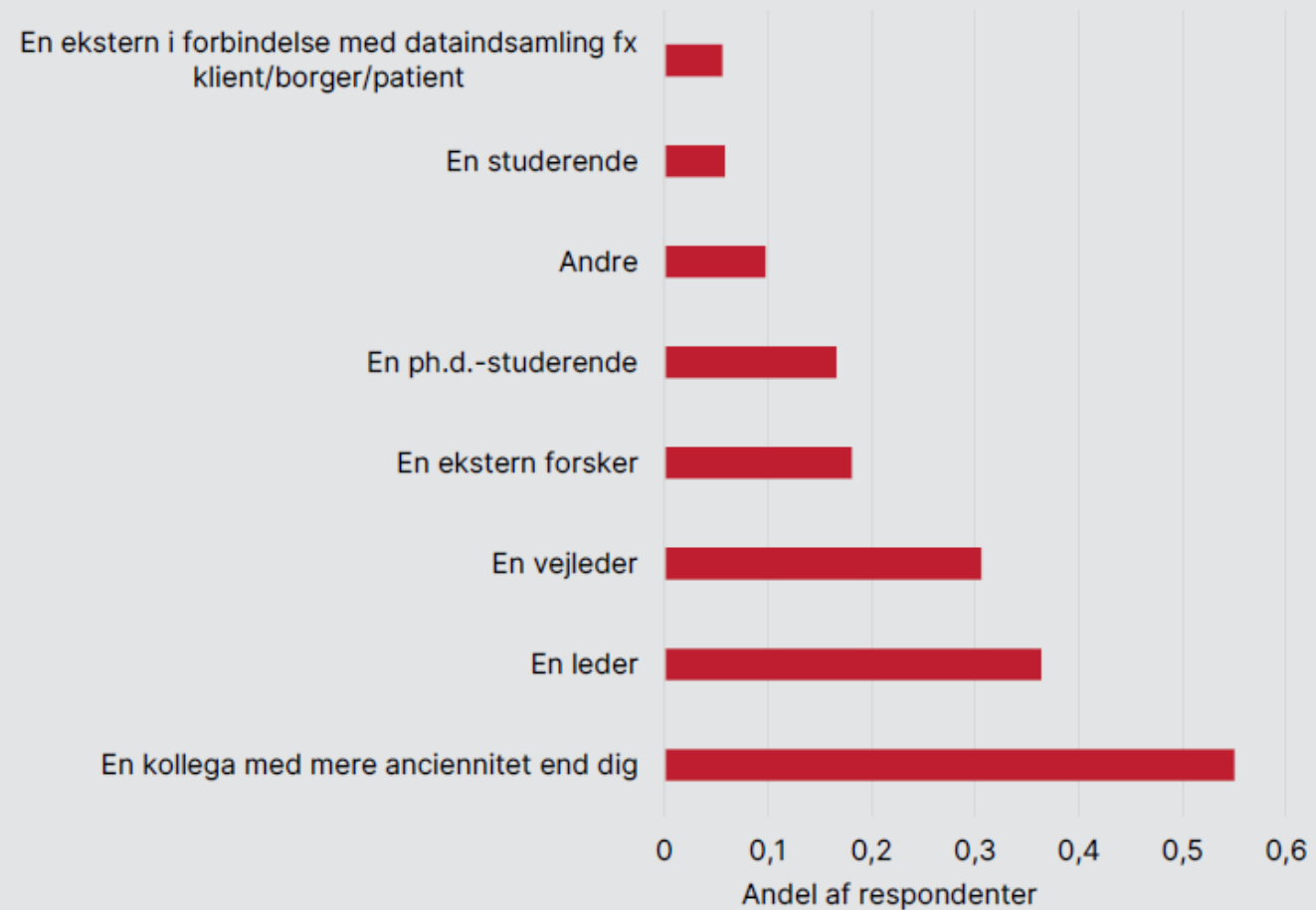


- 37 % af de kvindelige ph.d.-studerende og 21 % af de mandlige ph.d.-studerende har oplevet verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse (kønsnedværdigende adfærd).
- 32 % af de kvindelige ph.d.-studerende og 13 % af de mandlige ph.d.-studerende har oplevet ondsindede seksuelle kommentarer, bevægelser eller blottelser (seksualiseret nedværdigende adfærd).
- 23 % af de kvindelige ph.d.-studerende og 6 % af de mandlige ph.d.-studerende har oplevet adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme eller seksuel tvang er seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, såsom trusler eller belønning (uønsket fysisk kontakt og tvang).

Anm.: Kønsnedværdigende adfærd er verbale handlinger, der objektiviserer, ekskluderer eller nedværdiger dem på baggrund af deres køn under deres ph.d.-uddannelse. Seksualiseret nedværdigende adfærd er ondsindede seksuelle kommentarer eller bevægelser eller blottelser. Uønsket fysisk kontakt og tvang er adfærd, der indbefatter uønsket fysisk kontakt eller forsøg på samme, eller seksuel tvang er seksuel adfærd, hvor magtrelationer spiller en aktiv rolle, så som trusler eller belønning. Se Boks 2.2 for detaljer. Antal respondenter: 5.587.

Kilde: VIVE.

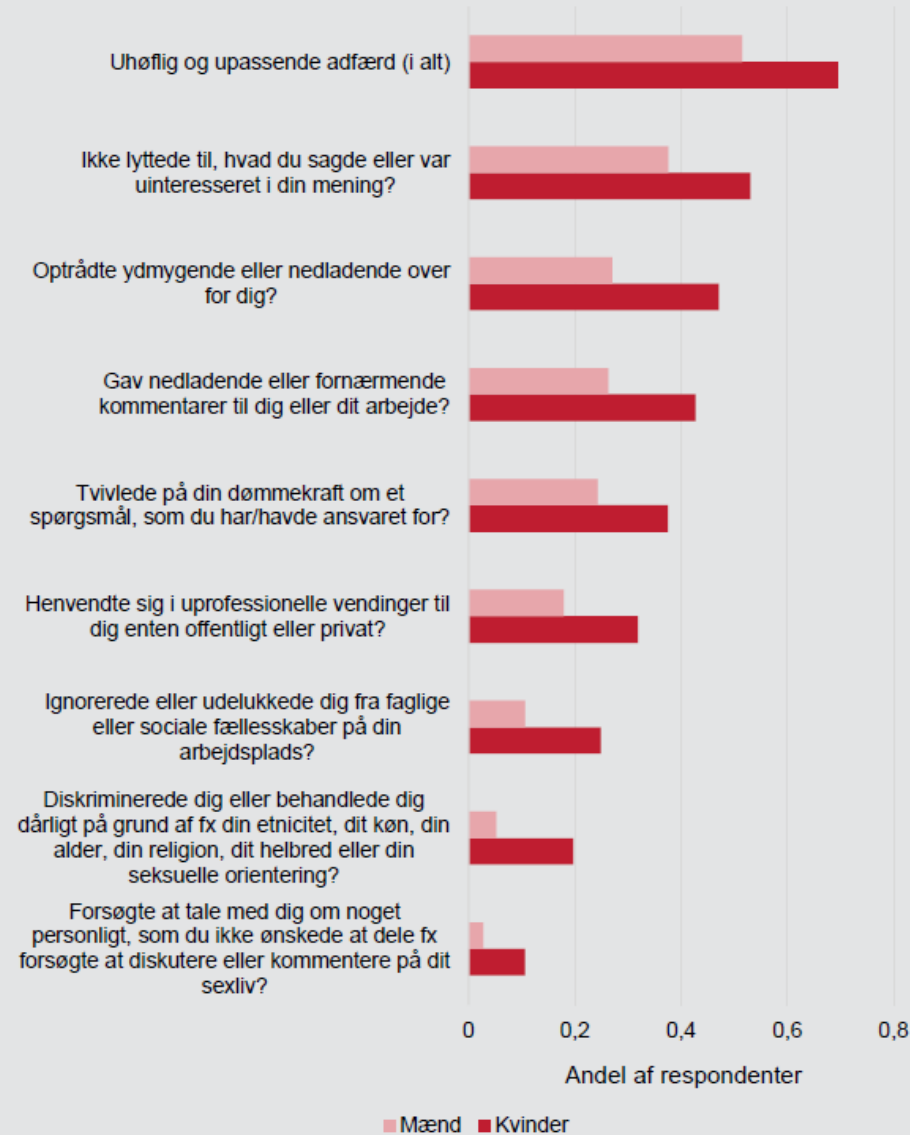
Figur 2.4 Fordeling af individer der udførte den nedværdigende handling for kvindelige ph.d.-studerende



Anm.: Inkluderer kun besvarelser fra kvinder, der angiver at have oplevet uønsket seksuel adfærd eller anden adfærd baseret på deres køn, som de oplevede som nedværdigende (ja/nej). Antal respondenter: 409.

Kilde: VIVE.

Figur 2.7 Oplevelser med uhøflig og upassende adfærd på arbejdspladsen



Anm.: Antal respondenter: 5.574.

Kilde: VIVE.

6. SUPPLERENDE DATA OM NEURODIVERSITET – BRUG AF ADHD-MEDICIN

Dette afsnit præsenterer data fra Danmarks Statistik om udviklingen i brugen af ADHD-medicin i befolkningen. Data er inkluderet som et supplerende perspektiv til udvalgets interesse for neurodiversitet som tema i arbejdet med ligestilling og diversitet.

Opgørelserne viser blandt andet udviklingen i brugen af ADHD-medicin over tid samt forskelle på tværs af alder, uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstilknytning. Data kan bidrage med en bredere samfundsmæssig kontekst for drøftelser af neurodiversitet og mentale forudsætninger i arbejdslivet.

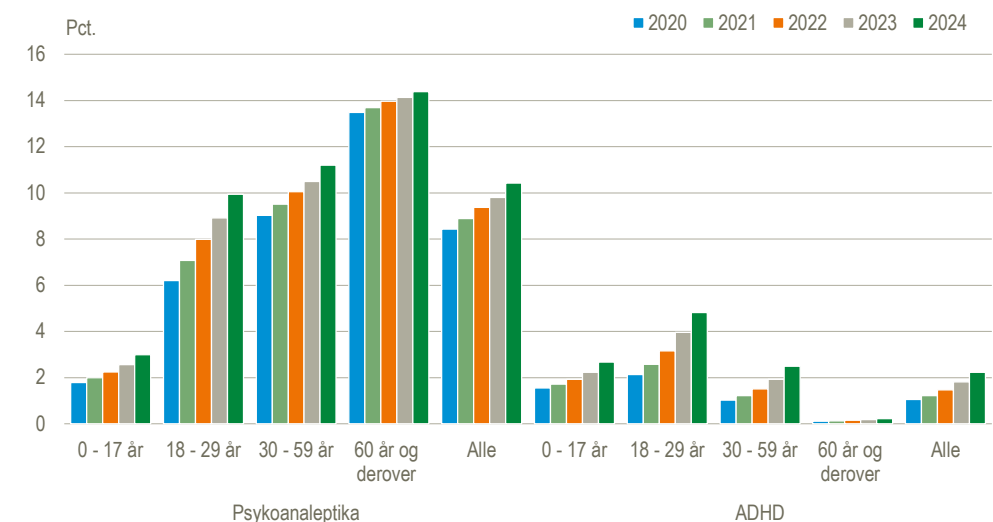
Datakilde: Danmarks Statistik – registerdata om receptindløst medicin

Population: personer i Danmark med indløst recept på ADHD-medicin

Flere køber ADHD-medicin

Andelen af personer i befolkningen, der har indløst recept på psykoanaleptika mindst en gang om året, er steget fra 8,4 pct. i 2020 til 10,4 pct. 2024. Psykoanaleptika er en samlebetegnelse for lægemidler, der påvirker hjernen og centralnervesystemet, som blandt andet bruges mod depression, ADHD og demens. Antallet af personer, som mindst én gang om året har købt ADHD-medicin på recept, er steget fra ca. 61.000 2020 til ca. 133.000 i 2024. Det svarer til en stigning i andelen på 1,1 procentpoint fra 1,1 pct. til 2,2 pct. Hos 0-17-årige steg andelen fra 1,6 til 2,7 pct., hos 30-59-årige fra 1,0 til 2,5 pct. og hos personer på 60 år og derover steg andelen fra 0,1 til 0,2 pct. Den største andel, der bruger ADHD-medicin, findes i hele perioden blandt de 18-29-årige. Andelen var 2,1 pct. i 2021 og 4,8 pct. i 2024.

Minimum én indløst recept til psykoanaleptika eller ADHD-medicin fordelt på alder



Anm.: ADHD-medicin defineres ud fra definitionen fra www.medstat.dk og medtager lægemidler med ATC-koderne: 'C02AC02' som hører under lægemiddelgruppen antihypertensiva og 'N06BA02', 'N06BA04', 'N06BA09', 'N06BA12' som hører under lægemiddelgruppen Psykoanaleptika. Medicinen bruges også i mindre grad til at behandle narkolepsi.

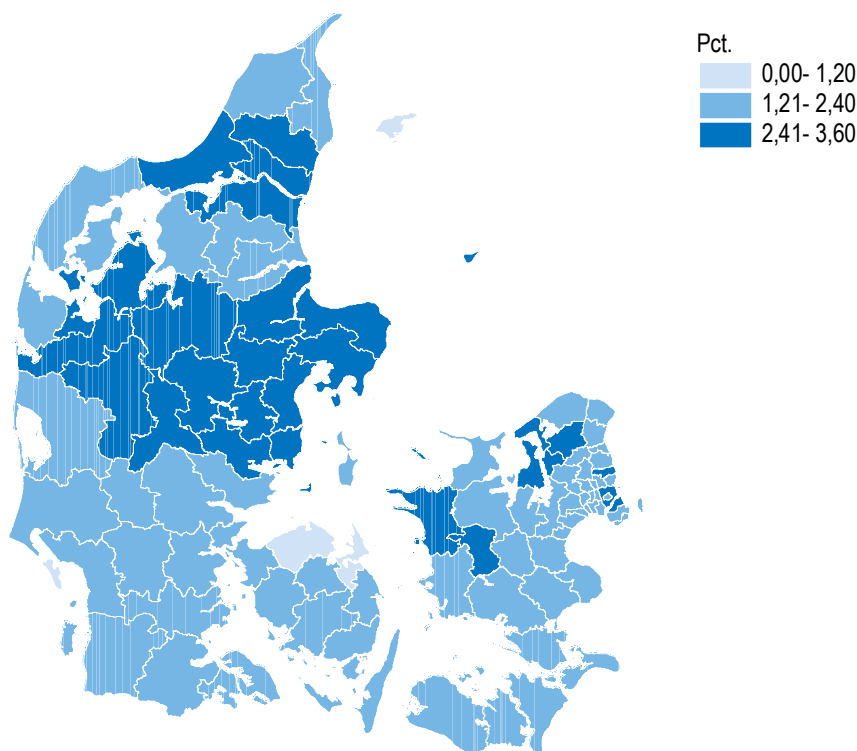
Kilde: Særudtræk fra www.statistikbanken.dk/medi1

Køb af ADHD-medicin efter bopæl

I Bornholms Kommune har 3,5 pct. af borgerne indløst recepter på ADHD-medicin i 2024, hvilket er den højeste andel i 2024. Herefter følger Norddjurs Kommune med 3,2 pct. og Struer Kommune med 3,1 pct.

Kommunerne Fanø og Læsø har i 2024 de laveste andele af borgere, der har indløst recept på ADHD-medicin. I 2024 indløste 0,6 pct. af borgerne i Fanø Kommune og 1,0 pct. af borgerne i Læsø Kommune recept på ADHD-medicin. Herefter følger Kersteminde Kommune med 1,1 pct., og Nordfyns Kommune med 1,2 pct. Aldersfordelingen blandt borgerne i kommunerne kan have betydning for andelen af borgere, der køber ADHD-medicin.

Minimum én indløst recept til ADHD-medicin fordelt på kommune. 2024



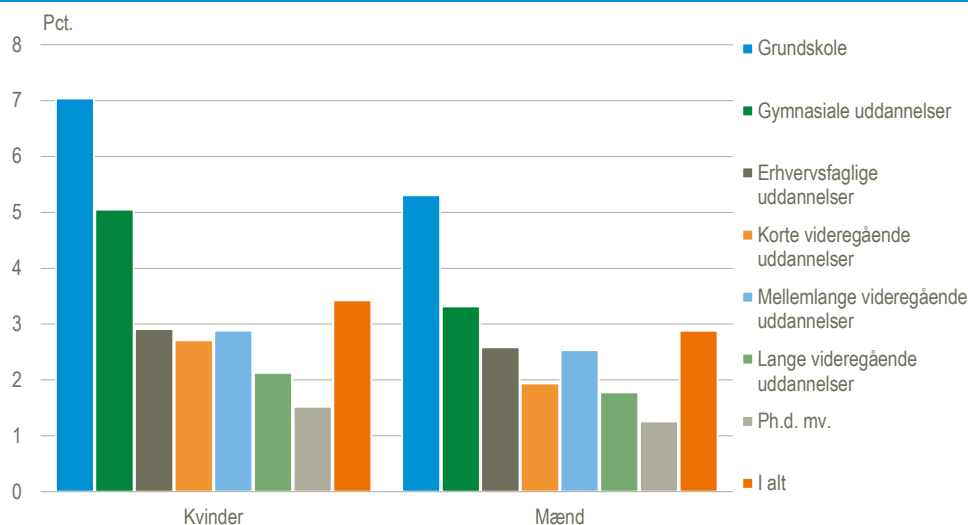
Anm.: ADHD-medicin defineres ud fra definitionen fra medstat og medtager lægemidler med ATC-koderne: 'C02AC02', 'N06BA02', 'N06BA04', 'N06BA09', 'N06BA12'. Medicinen bruges også i mindre grad til at behandle narkolepsi.

Kilde: Særudtræk fra www.statistikbanken.dk/medi1

Køb af ADHD-medicin er mest udbredt blandt kortere uddannede

Blandt 18-59-årige falder andelen af personer, der indløste recept på ADHD-medicin, jo højere uddannelsesniveaulet er. Andelen er højest blandt personer, hvis højst fuldførte uddannelse er grundskolen (hhv. 7,0 pct. for kvinder og 5,3 pct. for mænd), og den er lavest blandt personer med en ph.d.-uddannelse (hhv. 1,5 pct. for kvinder og 1,3 pct. for mænd). I aldersgruppen 18-59-årige er der generelt en større andel kvinder end mænd, der har indløst recept på ADHD-medicin i 2024 - 3,4 pct. af kvinderne og 2,9 pct. af mændene.

Mindst én indløst recept til ADHD-medicin fordelt på højst fuldførte uddannelse blandt 18-59-årige. 2024



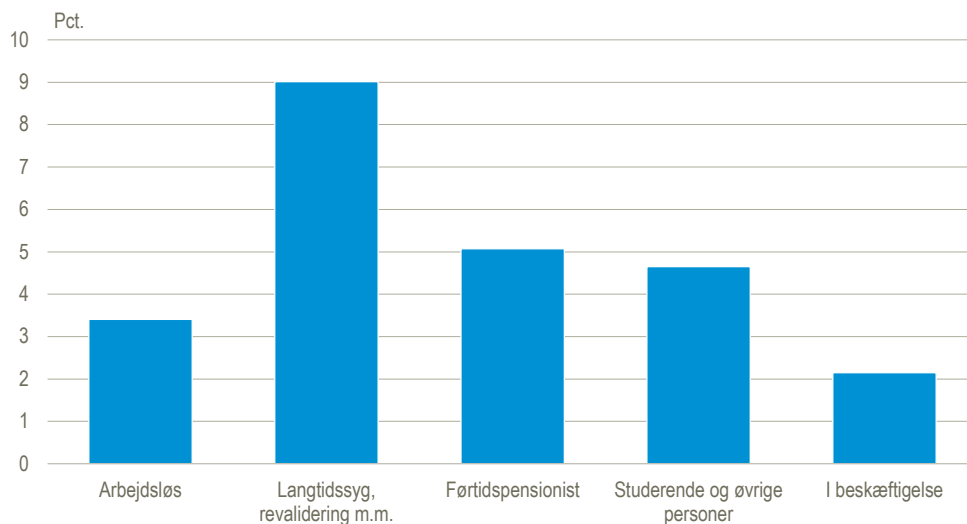
Anm.: ADHD-medicin defineres ud fra www.medstat.dk og medtager lægemidler med ATC-koderne: 'C02AC02', 'N06BA02', 'N06BA04', 'N06BA09', 'N06BA12'. Medicinen bruges også i mindre grad til at behandle narkolepsi.

Kilde: Særudtræk fra www.statistikbanken.dk/mediudd

Færre personer i beskæftigelse købte ADHD-medicin

Blandt de 18-59-årige er andelen af personer, der indløste mindst én recept på ADHD-medicin i 2024, lavest blandt personer i beskæftigelse, 2,1 pct. Andelen er størst i gruppen af langtidssyge og personer på revalidering m.m., 9,0 pct. Blandt arbejdsløse er andelen 3,4 pct. mens den er 5,1 blandt førtidspensionister.

Mindst én indløst recept på ADHD-medicin fordelt på arbejdsmarkedstilknnytning blandt 18-59-årige. 2024



Anm.: ADHD-medicin defineres ud fra definitionen fra www.medstat.dk og medtager lægemidler med ATC-koderne: 'C02AC02', 'N06BA02', 'N06BA04', 'N06BA09', 'N06BA12'. Medicinen bruges også i mindre grad til at behandle narkolepsi.

Kilde: Særudtræk fra www.statistikbanken.dk/mediarb

Mere information: Se www.dst.dk/stattabel/1325 i Statistikbanken

Kilder og metoder: Statistikken "Køb af receptpligtig medicin" indeholder oplysninger om alt salg af humane lægemidler i Danmark, som er foregået via recept på et apotek til en person med CPR-nummer. Statistikken dækker også salget af lægemidler, der ikke er receptpligtige, men sælges på recept. Købene opgøres i forhold til antal personer, der har indløst en recept, og antal indløste recepter.

Læs mere om kilder og metoder i [statistikdokumentationen om køb af receptpligtig medicin](#)

Henvendelse: Jonas Kirchheiner-Rasmussen, tlf. 61 50 23 80, ras@dst.dk