



AALBORG UNIVERSITET

INKLUSIONSMÅLING 2022

Hovedkonklusioner

Udviklet for Udvalget for ligestilling og diversitet (ULD) på Aalborg Universitet af



Introduktion

Denne rapport er baseret på en dataindsamling ved Aalborg Universitet (AAU) i efteråret 2022. Målet med denne inklusionsmåling var at få et indtryk af den overordnede opfattelse af og status på inklusion på AAU, samt at identificere områder, hvor man med fordel kan sætte ind for at forbedre oplevelsen af inklusion for alle AAU's medarbejdere. Målet med undersøgelsen var også at kaste et intersektionelt blik på bias og barrierer i det professionelle miljø, samt at danne vidensgrundlag for kommende initiativer med henblik på at styrke AAU's inklusion af diversitet og styrke samtaler om diversitet i forskermiljøet generelt. Denne rapport kan således ses som første skridt i udviklingen af en diversitets- og inklusionsindsats, hvor der måles på forløbet over tid. Efter aftale med ULD (Udvalget for ligestilling og diversitet), er næste skridt en samudviklingsproces på en heldagsworkshop mellem ConnectingCultures og ULD, med henblik på at formulere mere konkrete tiltag for inklusion af diversitet.

De data der ligger til grund for denne undersøgelse af inklusion og diversitet på AAU stammer fra et spørgeskema og en række fokusgruppeinterview. Inklusionsmålingen blev udført gennem både direkte og indirekte spørgsmål omkring inklusionsområder, som vi efterfølgende kunne sammenholde med demografiske detaljer og derved undersøge, hvor inklusionen var udfordret, og for hvilke medarbejdere, samt i hvilke situationer.

Det er vigtigt at påpege, at denne rapport er *problemorienteret*. Det vil sige, at modsat trivselsundersøgelser, er der her primært sat fokus på områder, hvor det er blevet vurderet, at der er plads til og mulighed for forbedring. Data er udvalgt ud fra og præsenteres med fokus på situationer og omstændigheder, der udfordrer inklusionen på AAU.

Som det også præsenteres i starten af rapporten, så reflekterede analysen uden tvivl en overordnet venlig, positiv og professionel kultur.

Denne rapport er struktureret ud fra de mest tydelige tendenser, og er en blanding af perspektiver fra den kvantitative og kvalitative data. Rapporten starter med en sammenfatning af de vigtigste konklusioner fra rapporten, efterfulgt af et kort demografisk overblik over respondenterne. Herefter præsenteres en kulturanalyse, efterfulgt af 8 punkter, hvor vi har identificeret udfordringer med inklusionen. Disse 8 punkter er resultaterne af den samlede analyse. Det første punkt redegør for de diversitetsfaktorer der, som et resultat af den samlede analyse, blev defineret som værende af særlig værdi. Herefter præsenteres de parametre, hvor inklusion af diversitet fremstår særligt udfordret – både separat og intersektionelt – med udgangspunkt i de valgte diversitetsfaktorer. Derudover er der inkluderet begrebsdefinitioner og overvejelser, hvor det er relevant.

Citater er anonymiseret, hvor vi har fundet det nødvendigt og er generelt indsat som repræsentative udsagn, dvs. flere lignende udsagn er fundet i spørgeskemaundersøgelsen.

Sammenfatning

Citaterne på næste side af denne rapport repræsenterer ganske godt det overordnede indtryk man sidder tilbage med efter en dybdegående analyse af inklusionsmålingen på AAU; nemlig at medarbejderne på AAU har et meget bredt og forskelligartet indtryk af diversitet og inklusion i forhold til den aktuelle status på og relevans for AAU. Citaterne ligger også i tråd med de hovedpointer, som vi vil fremhæve fra analysen:

1. AAU er et rigtig godt sted at arbejde – for de fleste medarbejdere, det meste af tiden. Der er meget, meget få kommentarer angående diskrimination eller bevidst eksklusion. AAU har et venligt, respektfuldt, støttende miljø, med en stor grad af frihed til at organisere ens arbejdsliv. At denne rapport fokuserer primært på de udfordrende eller udviklings-trængende dele af kulturen omkring diversitet og inklusion er således ikke en indikation på det overordnede udfald af undersøgelsen, men nærmere et valg, der handler om at lede efter forbedringsmulighederne.
2. Hvor beskrivelsen af AAU som arbejdsplads overvejende er positiv, er AAU imidlertid også en arbejdsplads hvor venligheden, respekten og friheden betyder, at ingen tager ansvar for aktivt at inkludere dem, der måske har et andet behov eller oplever andre udfordringer end majoriteten. Det forventes, at alle har de samme muligheder, og at man selv siger til/fra, hvis man oplever forskel i muligheder og behandling.
3. Dette leder til visse situationer, hvor specifikke demografiske grupper oplever ikke-inklusion. De grupper der primært beskriver oplevelser af ikke-inklusion er internationale, kvinder (primært VIP) og yngre ansatte. De respektive grupper udviser hver deres former for erfaring med ikke-inklusion i højere grad end andre demografiske grupper.
4. De fleste af de positive tilkendegivelser omkring kulturen, tager udgangspunkt i de nære miljøer omkring kollegaer og nærmeste leder. Der er en oplevelse af distance til den øvre og strategiske ledelse, som beskrives som uigennemsigtig og lukket; en oplevelse, der forstærkes ude på institutterne/afdelingerne og jo længere man geografisk kommer væk fra Aalborg. Der ligger dermed en mulighed for ledelsen i at gå forrest i arbejdet omkring diversitet og inklusion, som kræver den rette blanding af strategiske og konkrete indsatser.
5. Mange af de problematikker og stressende faktorer som respondenterne beskriver – på tværs af de demografiske grupperinger – relaterer sig enten direkte eller indirekte til forskermiljøet. Direkte, i form af tidspres og mange opgaver såsom fondssøgning, udgivelser og undervisning, og indirekte i form af konkurrence og netværksmuligheder. Hvor medarbejderne i langt størstedelen af tilfældene er velvidende om, at visse faktorer er uundgåelige i forskermiljøet, så er inklusionen i AAUs forskermiljø specielt udfordret for medarbejdere med begrænsende netværksmuligheder og med sproglige udfordringer.
6. Undersøgelsen peger på en række indsigter, temaer og initiativer – med både kort og lang sigte – med hvilke AAU kan skabe stærke resultater, involvering og retning for diversitet og inklusion. Undersøgelsen vækker dog også nysgerrighed omkring emner såsom geografisk placering og VIP/TAP-relationer, som en fremtidig videre undersøgelse af dataet kan efterforske nærmere.

Eksempler på attitudeforskelle blandt respondenter

"I do not think this survey is needed. Most universities have a broad range of nationalities among staff (...) Equality is also not relevant as gender does not play a role in an academic career (it is more the personal choices)"

"People are friendly, kind, respectful and just keep to themselves"

"Friendly and respectful but always keep to themselves"

"There is a lot of work to be done here... I really hope that you are committed to cultural change, that it is not just a box you are ticking off with his intervention"

"We are already diverse enough..!"

"I am in a department with white, cis-gendered, straight people... I wouldn't say that the inclusion is challenged, but rather that it isn't there at all"

"There is a lot of employees with a lot of cultural ignorance and who are blinded by their own privileges. People speak politely and respectfully to each other, but [the cultural ignorance] shines through in the informal conversations"

Demografisk Overblik

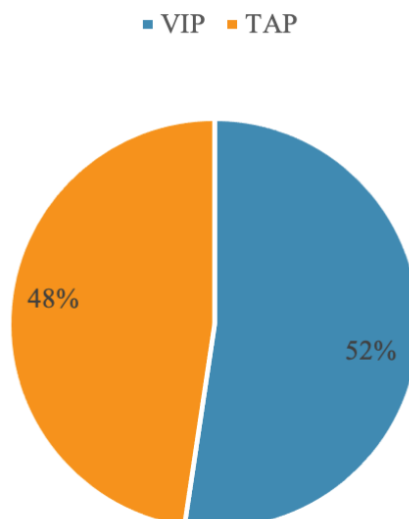
Spørgeskemaet er sendt til alle ansatte på AAU med undtagelse af rektoratet, kliniske professorer, kliniske lektorer, eksterne lektorer, studentermedhjælpere og studenterundervisere. Målgruppen er den samme som for AAU's trivselsmåling.

Undersøgelsen startede med en række spørgsmål vedrørende demografiske grupperinger heriblandt køn, alder, kulturel baggrund og organisatorisk ophæng. Mulighederne for køn var *kvinde, mand, nonbinær¹* eller *selv-identificering*.

Respondenternes baggrund udfoldes yderligere. Dette er gjort både gennem et spørgsmål til statsborgerskab, samt hvilket land respondenterne kalder for sit 'hjem'. Her var det muligt at uddybe med et kvalitativt svar og for respondenter med f.eks. dobbelt statsborgerskab har disse kvalitative refleksioner afgjort, om de er blevet kategoriseret som internationale eller danske. Disse udgjorde dog en minimal procent af de adspurgte. Af den samlede internationale population, udtrykte 11% af de oplevede Danmark som værende deres 'hjem'.

Der var i alt 1608 respondenter og nedenfor ses nogle af de vigtigste demografiske kategoriseringer.

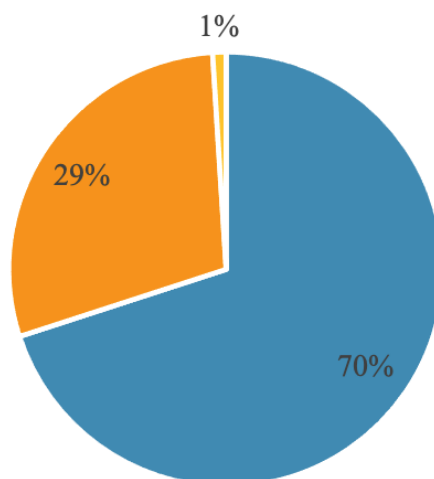
VIP/TAP Komposition



¹ "At være nonbinær er en kønsidentitet, som betegner personer, der ikke identificerer sig som mand eller kvinde (...) Det er individuelt, hvordan nonbinære oplever deres køn. Fælles er dog, at det ikke ligger inden for det traditionelle binære kønssystem og dermed har en ikke-binær kønsidentitet" (Kilde: www.lgbt.dk)

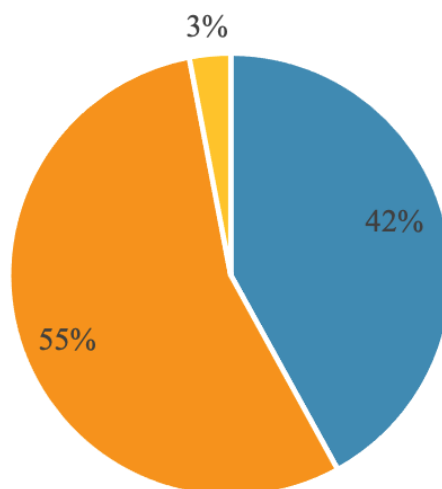
TAP - Kønsfordeling

■ Kvinder ■ Mænd ■ Nonbinær eller foretrækker at selvidentificere



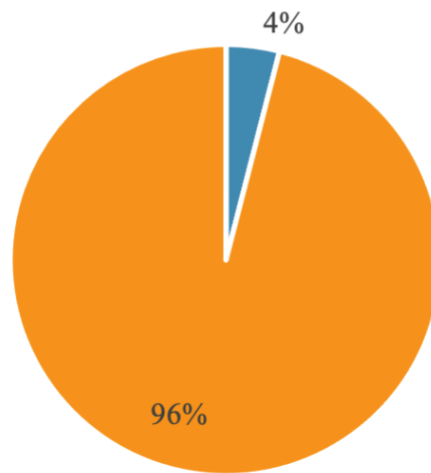
VIP - Kønsfordeling

■ Kvinder ■ Mænd ■ Nonbinær eller foretrækker at selvidentificere



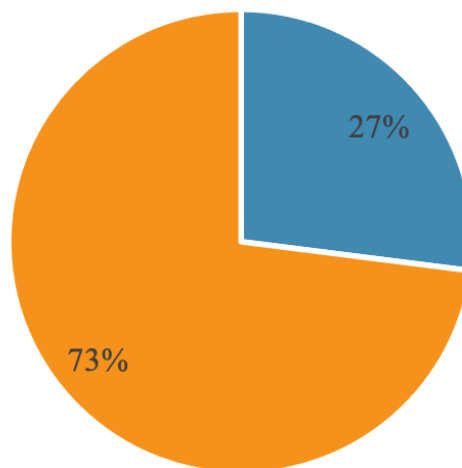
TAP

■ Internationale ■ Danskere



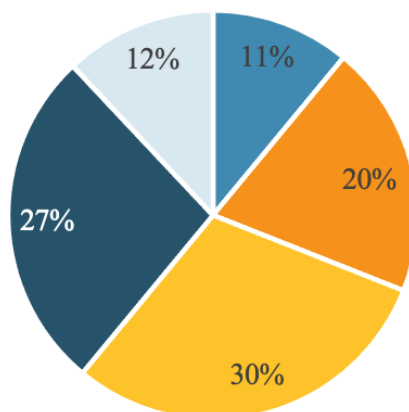
VIP

■ Internationale ■ Danskere



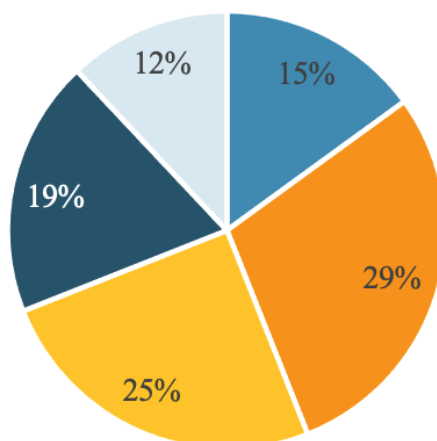
TAP - Aldersfordeling

■ Under 30 ■ 30-39 ■ 40-49 ■ 50-59 ■ Over 60



VIP - Aldersfordeling

■ Under 30 ■ 30-39 ■ 40-49 ■ 50-59 ■ Over 60



Kulturanalyse

Respektfuld, venlig og støttende ≠ mangfoldig, inkluderende og samarbejdsvillig

Efter de demografiske spørgsmål blev respondenterne bedt om at angive, i hvilken grad de var enige i et givent udsagn. Svarmulighederne var *meget enig*, *enig*, *neutral*, *uenig* eller *meget uenig*. Respondenterne blev bedt om at vurdere kulturen i deres arbejdsmiljø på følgende parametre:

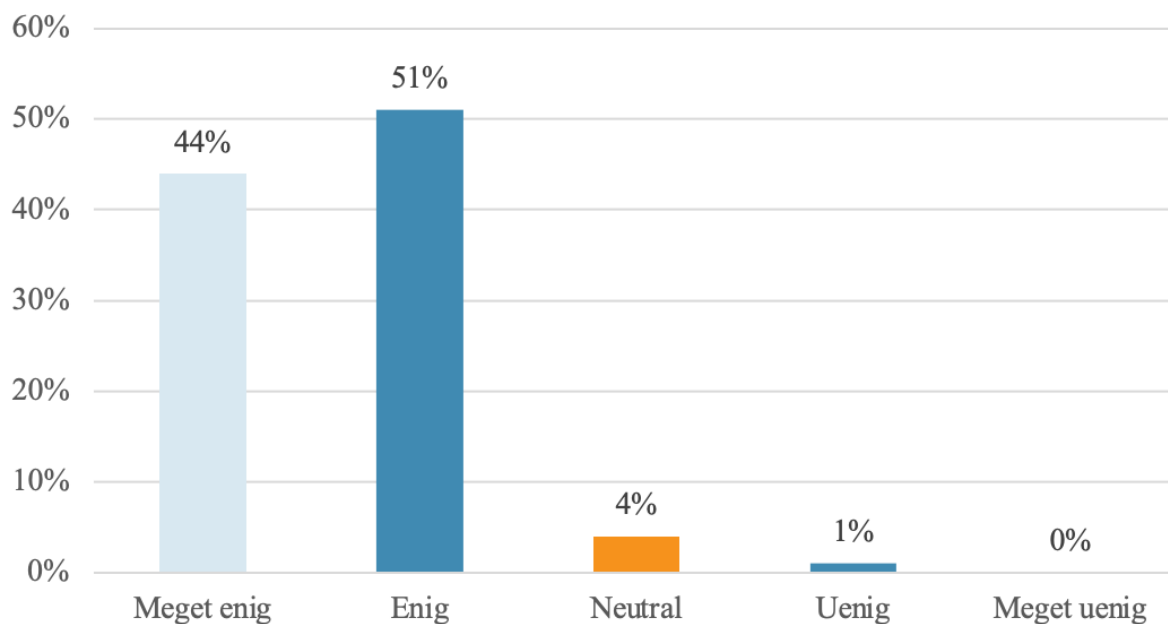
- Venlig
- Samarbejdsvillig
- Støttende
- Inkluderende
- Ikke-sexistisk
- Multikulturel
- Mangfoldig
- Respektfuld
- Transparent

På tværs af både VIP og TAP, samt de demografiske kategorier *køn*, *kulturel baggrund* og *aldersgruppe*, eksisterer der en anseelig konsensus om en *venlig* kultur, samt en generel enighed om en *støttende* og *respektfuld* kultur. Dog viser både de kvantitative og kvalitative data, at selvom de internationale respondenter er enige i disse vurderinger af kulturen, så er det ikke nødvendigvis det samme som, at der er en *inkluderende* kultur. Dette perspektiv forekom også blandt kvindelige og yngre respondenter, dog i mindre grad end blandt de internationale. Dette understreger vigtigheden af at undersøge og sammenligne meninger, følelser og erfaringer på tværs af de specifikke demografiske grupper. I rapportens næste afsnit præsenteres de diversitetsgrupper der i højeste grad oplevede manglende inklusion.

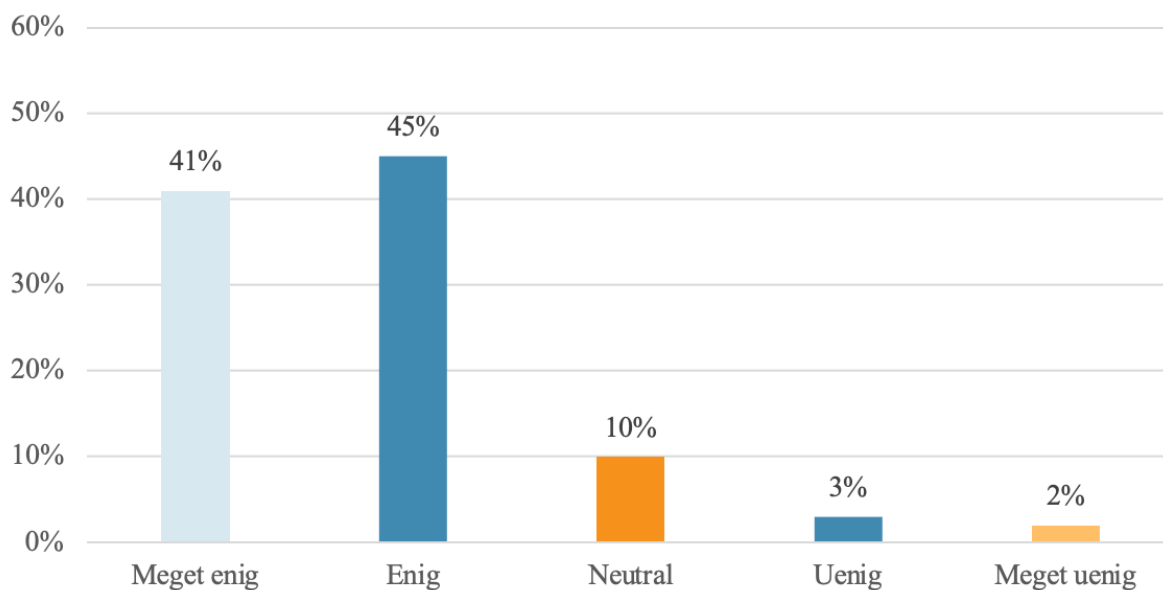
Konkurrencekultur blandt VIP-respondenter

De indsamlede data viser, at lidt flere VIP-respondenter enten var *uenige* eller *meget uenige* i, at de oplever kulturen som *venlig* sammenlignet med TAP-respondenter. En nærmere analyse af de kvalitative data peger på, at denne "uvenlighed" – eller som beskrevet af flere respondenter, "kamp om ressourcer" – relaterer sig til den konkurrence der kendetegner det akademiske område og forskerverdenen generelt. Der forekommer i de kvalitative data blandt disse respondenter et tydeligt ønske om bedre at adressere denne konkurrencekultur fra AAU's side.

"Kulturen er venlig" (TAP)



"Kulturen er venlig" (VIP)



“ ”[Der er] en åbenlys konkurrencekultur, som hører med til forskermiljøet. Man kæmper om de samme stillinger, de samme fondsmidler og om hvem der får udgivet flest publikationer. Jeg synes ikke denne konkurrencekultur og konsekvenserne heraf italesættes eller arbejdes med i tilstrækkeligt omfang. Jeg oplever, at det påvirker arbejdsmiljøet”

8 Hovedkonklusioner



1. Specificerede diversitetsfaktorer
2. Specifikt ekskluderende eller ikke-inkluderende situationer
3. Distance til ledere og manglende transparens
4. Sprogbarrierer og deres konsekvenser
5. Anerkendelse af kompetencer
6. Fastholdelse af internationale medarbejdere
7. Modstand mod diversitet og forandring
8. Karriereudvikling

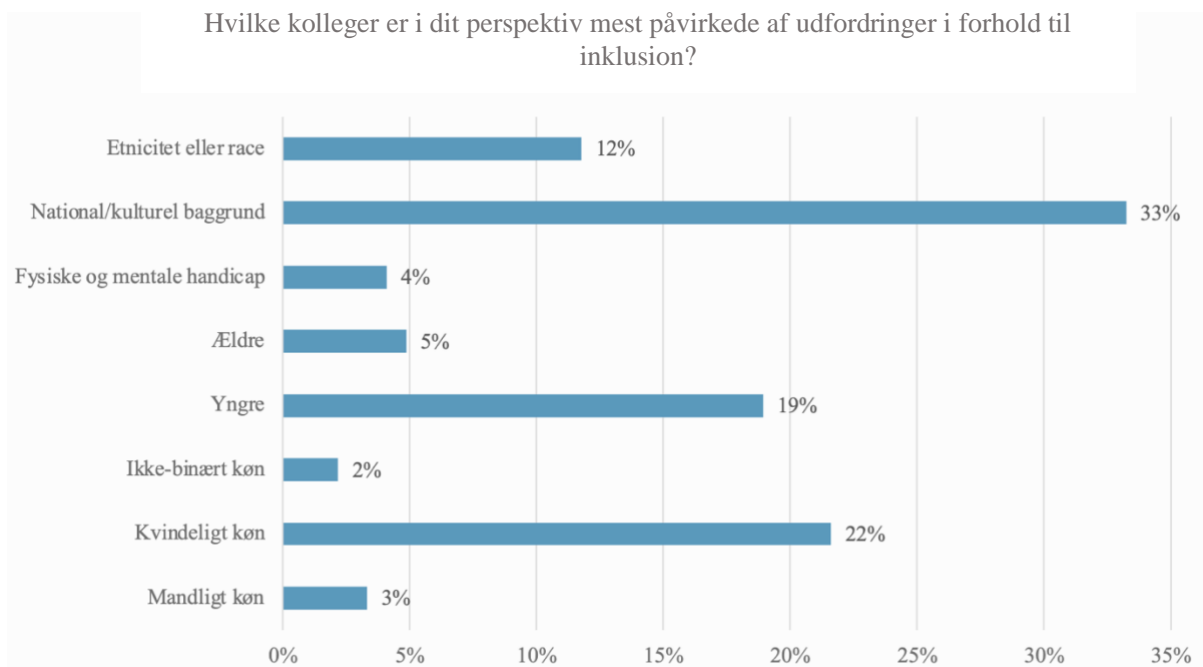
1. Specificerede Diversitetsfaktorer

3 diversitetsfaktorer – eller demografiske kategorier – var gennemgående i analyserne af både kvantitative og kvalitative data. Det vil sige, at disse demografiske grupper både udviste målbare afvigelser fra andre demografiske grupper, samt blev diskuteret i de uddybende svar, både af respondenter i og udenfor disse respektive grupper. Ligeledes var disse demografiske grupper også dem som alle respondenterne samlet set så som værende mest påvirket i forhold til eksklusion og ikke-inklusion. Disse demografiske grupper var:

- Internationale og ikke-dansktalende medarbejdere
- Kvinder
- Yngre medarbejdere

Både når disse demografiske grupper blev analyseret intersektionelt og separat, var der betydeligt højere sandsynlighed for at disse grupper:

- Udviste skepsis overfor eksistensen af inklusion af diversitet på AAU
- Kunne genkende og relatere sig til den nævnte ekskluderende/ikke-inkluderende adfærd
- Følte sig underkendt og undervurderet professionelt
- Følte sig socialt distanceret og med manglende tilhørsforhold





Intersektionalitet

Intersektionalitet betegner, hvordan dét at have flere (minoritets)identiteter tilsammen kan give udslag i særlige oplevelser med ikke-inklusion og/eller usynliggørelse. Når samspillet mellem en respondents forskellige diversitetsfaktorer analyseres, kaldes det en intersektionel analyse. I stedet for udelukkende at fokusere på enkeltstående diversitetsfaktorer, kan den intersektionelle analyse bringe nye perspektiver til den samlede analyse og i højere grad reflektere nogle af respondenternes inklusionsudfordringer.

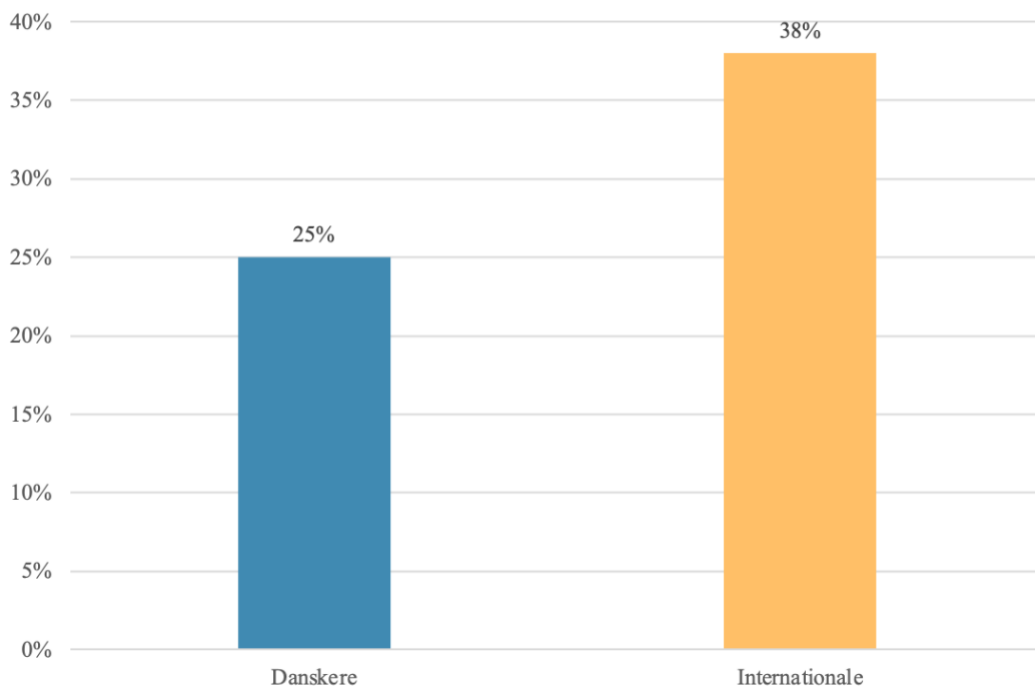
Har man en dobbeltminoritetsidentitet – som eksempelvis ”international” + ”ung” – kan man opleve at være særligt udsat for ikke-inkluderende og/eller usynliggørende adfærd fra resten af gruppen

I det følgende præsenteres nogle af de mest sigende eksempler på, hvordan disse demografiske grupper afveg fra majoriteten. Disse eksempler er inddraget i denne sektion af rapporten for at visualisere, hvordan tendenser i den indsamlede data blev identificeret og mere dybdegående analyser af disse præsenteres senere i rapporten.

a. Internationale og ikke-dansktalende medarbejdere

Der var en betydelig højere procentdel af internationale respondenter, der havde oplevet at holde deres mening tilbage i frygt for, hvordan dette kunne påvirke deres karriere. Efter at have identificeret forskelle i de kvantitative data, blev de kvalitative uddybelser undersøgt yderligere. Her fortalte en markant del af de internationale medarbejdere blandt andet, hvordan deres danske kollegaer til tider blev irriterede over at skulle skifte sprog og at dette havde gjort dem tilbageholdende ift. at dele deres viden, meninger og perspektiver. Derudover oplevede internationale medarbejdere ofte, at deres viden ikke blev anerkendt eller set som værende ligeværdig med deres danske kollegaer.

“Jeg er tilbageholdende med at bringe problematikker op, i frygt for at det vil påvirke min karriere”
Meget enig/Enig

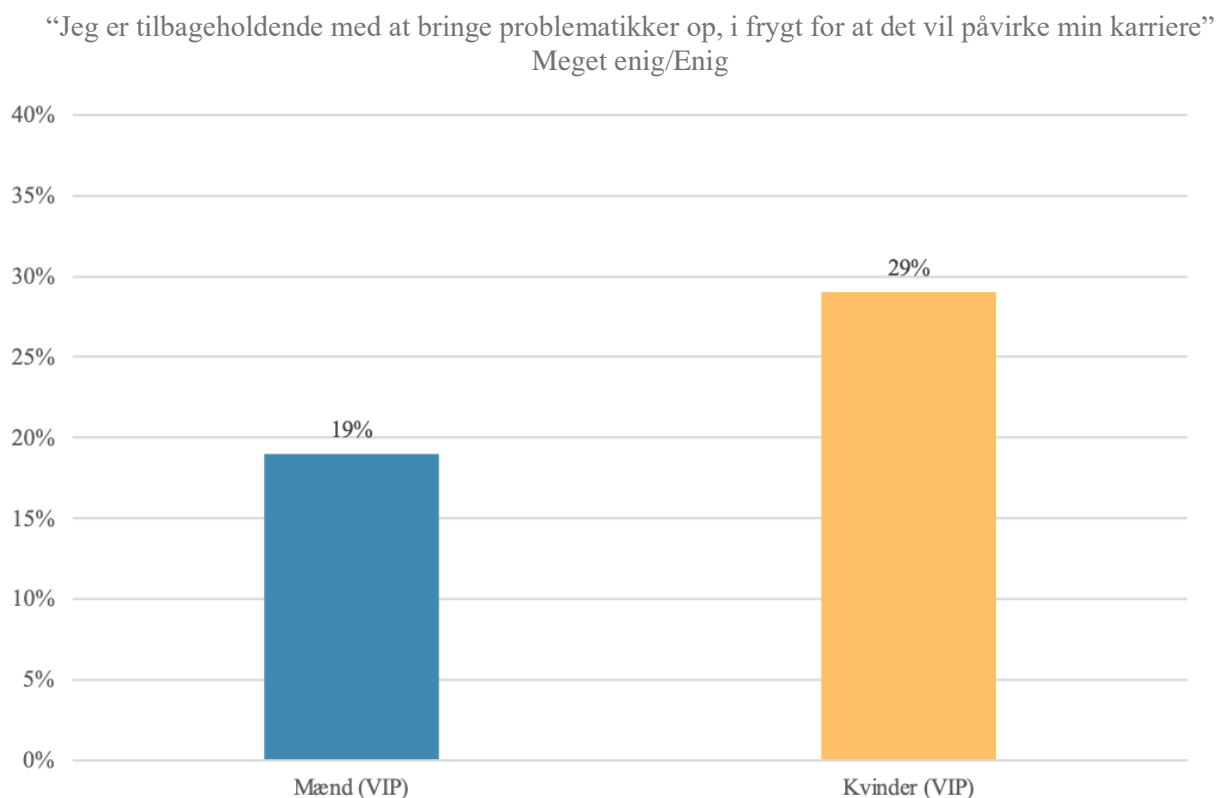


“*“My Danish colleagues always show superiority. I feel that each time I have something to say, my Danish colleagues feel uncomfortable and they want me to just stop talking”*

“*“Language is such a big and extreme barrier to formal and informal participation in the workplace that it makes me feel excluded and reconsider my ambitions in the department”*

b. Kvindelige medarbejdere

Målt på køn var der en større andel af kvindelige respondenter sammenholdt med mænd, der havde oplevet at holde deres mening tilbage i frygt for, hvordan dette kunne påvirke deres karriere. Hvor tallet var 29% for den samlede kvindelige VIP-population, steg dette til 44% for internationale VIP kvinder. Som tidligere påpeget, kan de udvalgte diversitetsfaktorer bedst forstås intersektionelt og som forstærkende af hinanden.



Særligt blandt kvindelige VIP-respondenter blev der gentagende gange påpeget manglende muligheder for sparring, mentorordninger og rollemodeller for kvindelige forskere. Både kvindelige respondenter i de yngste og ældste aldersgrupper udtalte, at en negativ konsekvens af manglende rollemodeller er, at det kan lede til manglende tilhørsforhold.

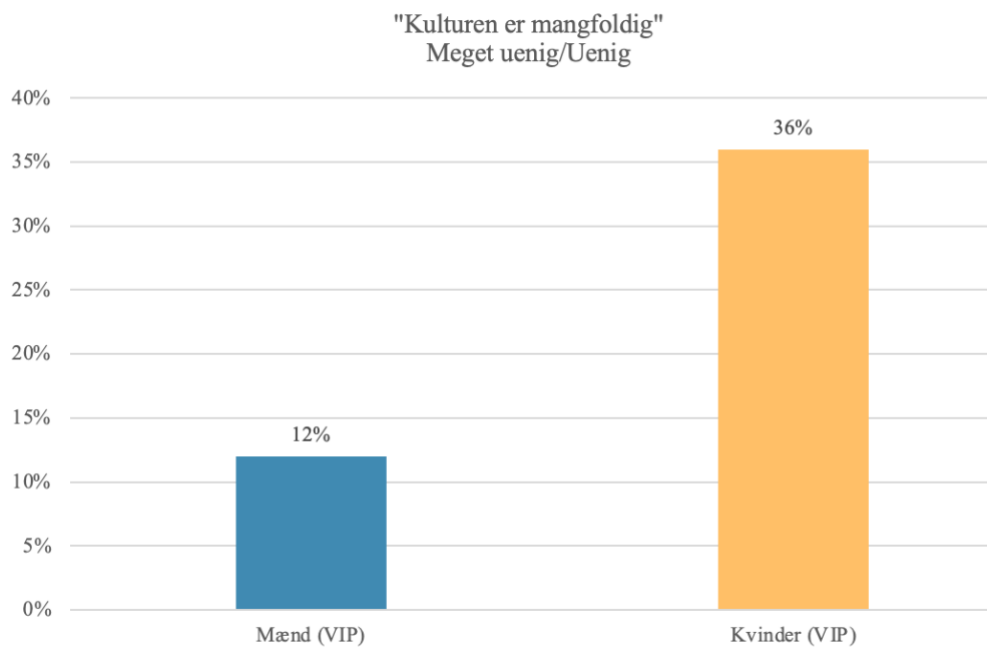
“ “ *“The leaders only consist of one ethnicity and one gender – white men. It really affects the communication, professional prioritization and employee development”*

“ “ *”[Der er] manglende diversitet på de magtfulde poster og i repræsentation (alt fra nyheder, posters, udnævnelser mv.) Hvis du ikke kan se nogen der ligner dig, kan du ikke blive det”*

Forskellige forståelser af diversitet

En overraskende tendens blandt både VIP- og TAP-respondenter er den påfaldende forskel i hhv. kvinders og mænds opfattelser af diversitet og multikulturalisme. Kun 12% af mandlige VIP-respondenter er uenige eller meget uenige i, at deres arbejdsmiljø var mangfoldigt og multikulturelt, hvorimod tallet for de kvindelige respondenter er 36%. Dette var yderligere understøttet i de kvalitative uddybelser, hvor kvinder i langt højere grad både udnyttede muligheden for at uddybe deres svar og samtidig sætte spørgsmålstejn ved, hvor mangfoldige deres omgivelser er.

Generelt set vidner vores data om, at kvindelige og internationale respondenter i højere grad forbinder diversitet med aktiviteter omkring inklusion, hvorimod mandlige, danske respondenter har større tendens til at forstå diversitet som eksistensen af personer, der er anderledes end majoriteten, eller anderledes end dem selv. Der er altså en forskel i opfattelsen af, hvorvidt diversitet er et dataspørgsmål eller et handlingsspørgsmål.

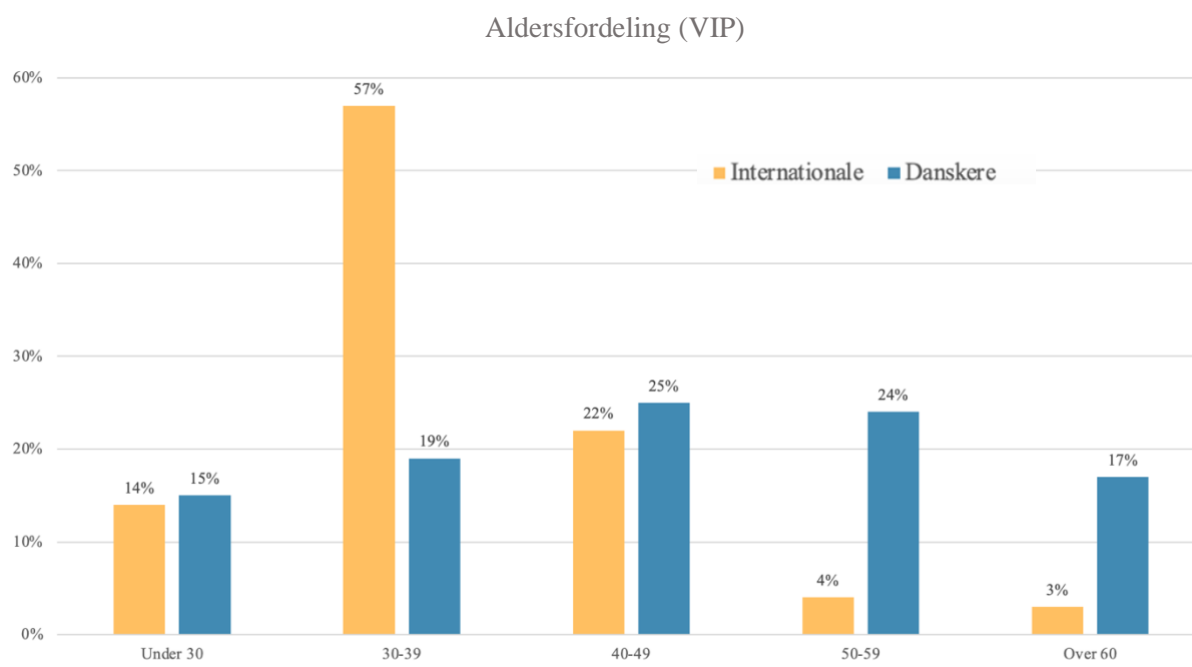


“*”Vi skal tit aktivt huske [danskere] på at være inkluderende overfor andre medarbejdere – Aktivt vælge at tale engelsk i frokoststuen, i stedet for at vente til nogen påpeger det”*
- Kvindelig respondent

“*”Vi har flere internationale medarbejdere og folk fra andre kulturer. Men der gøres ikke noget aktivt for at inkludere dem eller deres traditioner. Vi fejrer f.eks. jul og det er kæmpe stort. Og internationale medarbejdere er inviteret, men der bliver aldrig snakket om andre højtider”*
- Kvindelig respondent

c. Alder

Selvom yngre respondenter generelt set ikke udtrykte drastisk afvigende holdninger i de kvantitative data, forekom der gentagende kvalitative refleksioner, særligt blandt VIP-respondenter, i et sådant omfang, at det blev vurderet som værende en vigtig diversitetsfaktor. Som det kan ses i den nedenstående graf, så er de internationale VIP-respondenter yngre sammenlignet med de danske. Fra de kvalitative svar blev det udledt, at denne aldersfordeling i høj grad forstærker de forskelle i opfattelser af magtforhold, der allerede eksisterer mellem danske og internationale medarbejdere.



“ *”[It is] an old and old-fashioned culture which continues to exist despite younger employees who try to create room for something new”*

“ *”It is tough being a young researcher. There is so much fight over resources, and it is so hard for us to get access”*

” *Mine evner og kompetencer kunne sagtens være brugt bedre, men ældre kolleger undervurderer altid os yngre”*

“ *”Det er meget vanskeligt at fastholde dygtige yngre forskere. På vores institut er det lykket os at tiltrække unge dygtige forskere. De har alle valgt at søge væk igen. De er ikke interesseret i en karriere på AAU pga. hvad de oplever som dårligt arbejdsmiljø og dårlige arbejdsvilkår”*



Diversitet

Diversitet refererer til forskelle i blandt andet sociale, kulturelle, socioøkonomiske, aldersmæssige, kønsmæssige og nationale baggrunde i en population. Diversitet kan forstås som "X i forhold til Y", det vil f.eks. sige "Hvor mange internationale medarbejdere har vi i forhold til danske?". En kortlægning af den samlede diversitet i en population er et vigtigt første led i arbejdet med inklusion og i en analyse af inklusionsudfordringer.

Inklusion

Hvor diversitet handler om fakta og tal, refererer inklusion til handling. Inklusion refererer til de aktive indsatser, adfærd, politikker og normer, der kan bidrage til, at alle kan føle sig set, hørt og værdsat, og dermed inkluderet. Inklusion er det vigtige skridt der skal tages for at få de definerede diversitetsfaktorer i spil på en sådan måde, at diversitet bliver en gevinst og bidrager positivt.



Det kan være en idé at definere diversitet og sætte konkrete ord på, hvad henholdsvis diversitet og inklusion på AAU betyder. Når man skaber en forståelse for forskellene i gruppen, kan diversiteten i højere grad komme positivt i spil og samtalerne omkring diversitet blive mere relevante og konstruktive.

2. Specifikt ekskluderende eller ikke-inkluderende situationer

Internationale, kvindelige og unge respondenter kunne i højere grad nikke genkendende til oplevelsen af ekskluderende og ikke-inkluderende situationer, sammenlignet med den øvrige population. Afhængigt af den givne situation, forekom naturligvis variationer i forhold til hvilke demografiske grupper, der kunne genkende hvilke situationer: f.eks. kunne de internationale respondenter i højere grad genkende sprogbarrierer end de kvindelige eller unge respondenter. Dog var der overordnet en tendens til, at disse demografiske grupper generelt relaterede sig mere til de forskellige ekskluderende eller ikke-inkluderende situationer, både intersektionelt og isoleret.

Fra de kvantitative data udledes det, at de mest ekskluderende/ikke-inkluderende situationer var:

- Deltagelse i beslutningsprocesser
- Adgang til uformelle netværker
- Invitationer til at deltage i projekter og initiativer
- Relation til leder og andre indflydelsesrige kolleger

Herudover er det interessant at bemærke, at kvinder i markant højere grad end mænd giver udtryk for, at inklusionen er udfordret ift. manglende anerkendelse og i nogen grad taletid på møder.

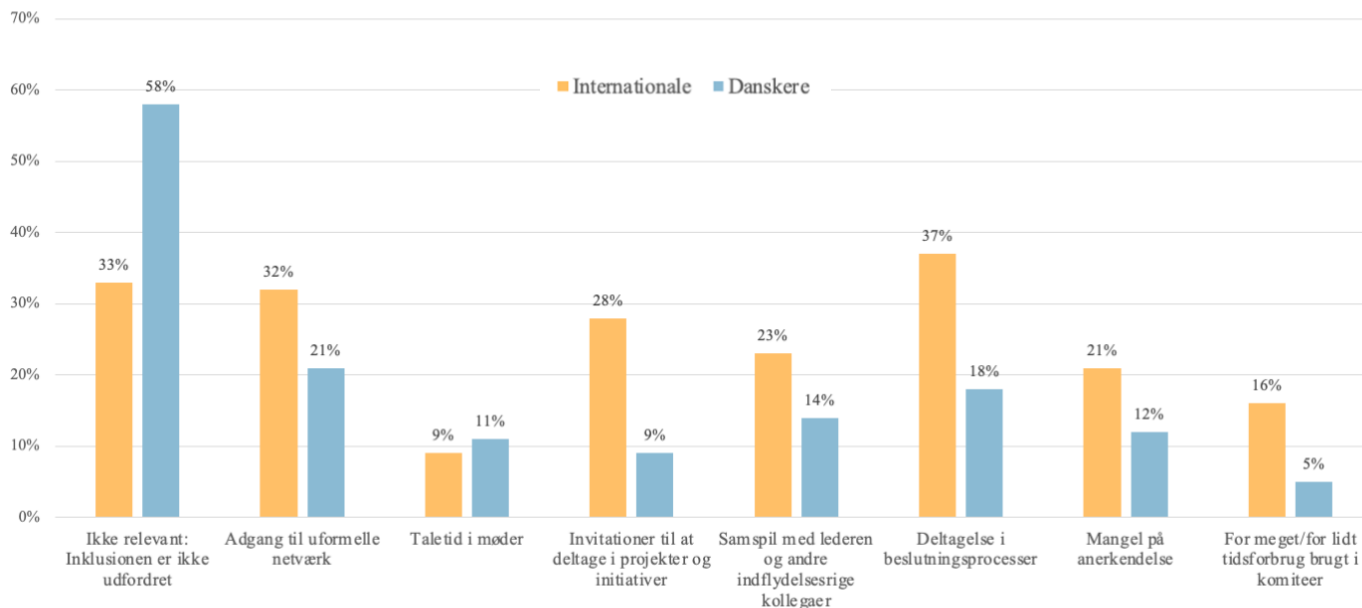
Udover at denne viden giver os en række konkrete indsatsområder, så peger den også på forskellene i opfattelsen af, hvad det vil sige at være inkluderet. Som tidligere nævnt udviste mandlige respondenter en større tendens til at opfatte diversitet som faktabaseret, hvor kvindelige respondenter havde tendens til at se det som aktions-baseret. I et aktions-baseret perspektiv, ligger der en forståelse af, at man aktivt skal ”inviteres med”, når man repræsenterer en minoritet. Modsat kan der i det faktabaserede perspektiv eksistere en tendens til at forvente, at hvis der ikke eksisterer aktiv *eks*klusion, er der tale om inklusion.

Dette er et centralt tema, som vi italesætter under definitionen på forskellen mellem eksklusion og ikke-inklusion, hvor det sidstnævnte er et tydeligt og centralt emne i denne undersøgelse. Denne oplevelse af ikke-inklusion og manglende aktiv ”invitation” reflekteres også i høj grad i de kvalitative uddybelser, som blandt andet ses nedenfor.

“ “ *”I don’t think that anyone actually means to be excluding or anything. My colleagues are nice to me when we run into each other, but our relationship, both professional and personal, never develops more unless I really try to push for them to interact with me”*

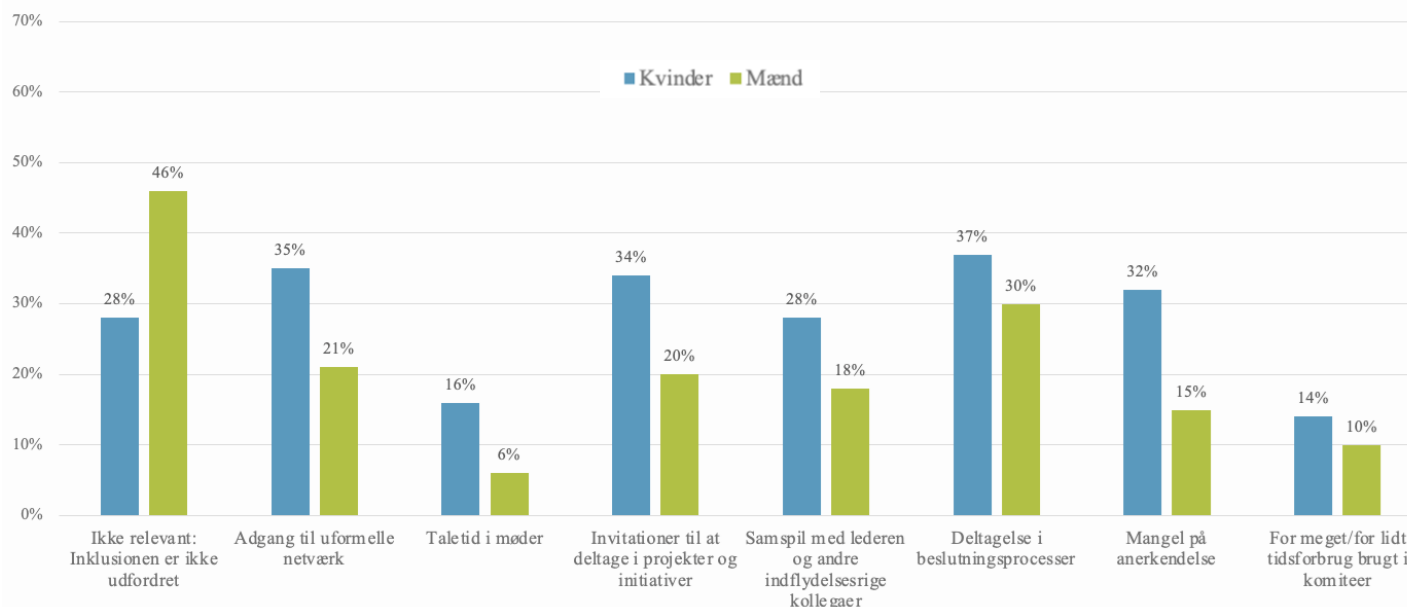
“ “ *“Danes don’t realize how hard it is for foreigner to just walk up and start a conversation them. They are so closed off. Never unfriendly, but so hard to break through to. I feel like I am forcing them to include me”*

"I hvilke specifikke situationer, har du oplevet at inklusionen er udfordret i et omfang, hvor kolleger med divers baggrund, ikke har samme muligheder for at deltage som deres kolleger?"



“ “I feel like I never know half the stuff that is going on in the department, because everything happens informally. People will say “Are you coming to this event?” and I will say “What event?”. And I miss a lot because it happens among people who are friends”

"I hvilke specifikke situationer, har du oplevet at inklusionen er udfordret i et omfang, hvor kolleger med divers baggrund, ikke har samme muligheder for at deltage som deres kolleger?"



“ “Being a female researcher can be tough. I feel like we get stuck with a lot more paperwork and administrative things. Not deliberately, just because it ‘fits our person’ ”



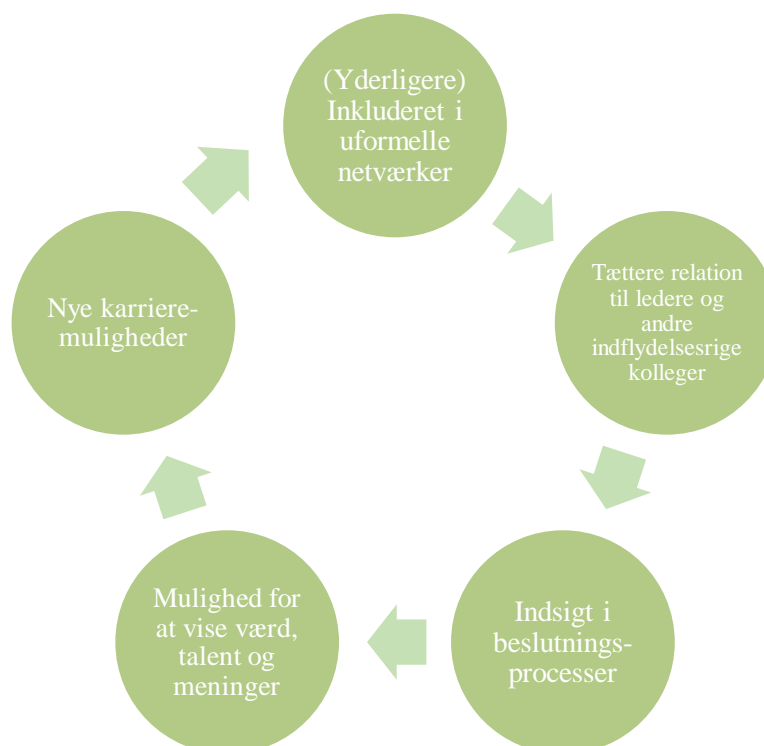
Eksklusion

Eksklusion refererer overvejende til handlinger, der holder specifikke individer eller grupper udenfor det sociale fællesskab og/eller professionelle sammenhold.

Ikke-inklusion

Ikke-inklusion er når man af forskellige årsager ikke aktivt tilvælger inkluderende adfærd og praksisser – ofte grundet ubevidst bias, manglende indsigt eller erkendelse af inklusionsbehov – og derved lader kulturen reproducere de strukturer og processer, som direkte eller indirekte ikke-inkluderer visse personer eller grupper.

Gennem en dybdegående analyse af de kvalitative data blev det muligt at identificere, at der er en generel opfattelse af, hvordan denne ekskluderende eller ikke-inkluderende adfærd er en konsekvens af en cirkel af handlinger, som relaterer sig til og forstærker hinanden. Denne relation er illustreret med følgende model:



“

"You have most security if you fit into the circles of employees who are also friends outside of work. Informal relations give you access to power and information"

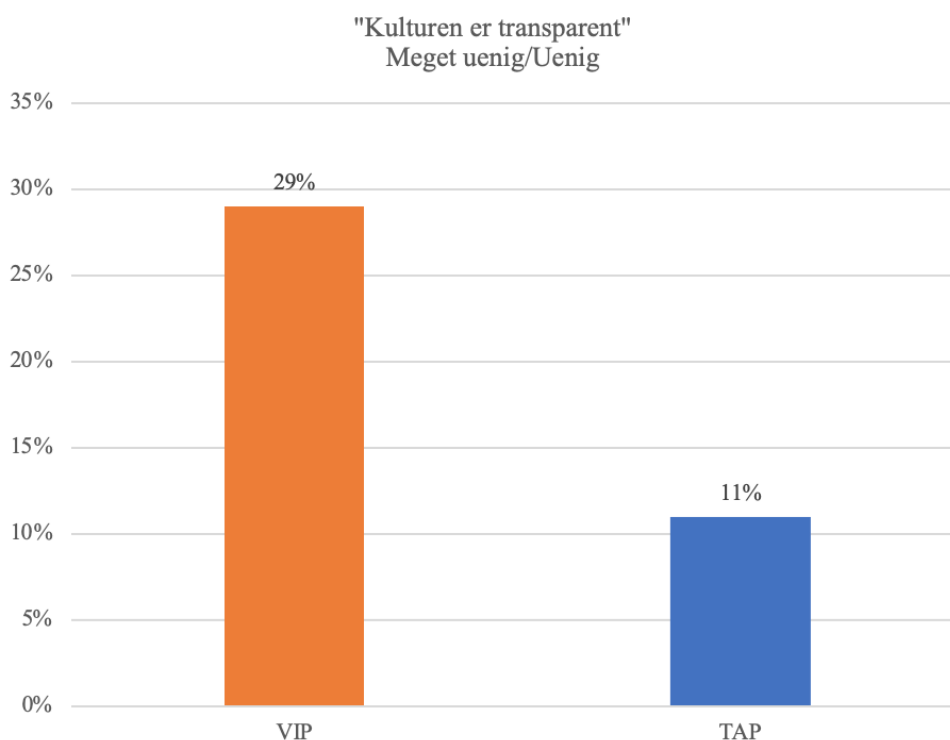
“

"It is not about professional talents but about private relations with the right people"

3. Distance til ledere og manglende transparens

I kontrast til de andre parametre vedrørende den generelle kultur – som indikerede en udbredt positiv opfattelse – kunne der observeres en højere procentdel af respondenter, der forholdt sig kritisk overfor transparens. Særligt VIP-respondenter var uenige i, at kulturen på AAU er transparent. De tendenser der blev identificeret i den kvalitative VIP-data, blev dog også i nogen grad understøttet af TAP. I modellen nedenunder, er forskellene mellem VIP og TAP respondenter visualiseret. For den samlede medarbejderpopulation var antallet af respondenter der enten var meget uenige eller uenige i, at kulturen var transparent, tilsvarende til cirka 23%.

Selvom både danske og internationale medarbejdere så kulturen som ikke-transparent, var de negative svar stærkere og mere direkte hos danske respondenter. I de uddybende svar blev der særligt sat fokus på intransparente forfremmelseskriterier, manglende kommunikation af vigtige strategiske udviklingspunkter og fraværende ledelse. Dette vidner om, at danske respondenter sammenholdt med internationale, har en generelt bedre forståelse af AAU som institution og det kan også være et tegn på større forventninger.



I forbindelse med spørgsmålet til transparens var der overordnet en tendens til at respondenterne stillede sig meget kritisk overfor ledelsen i den kvalitative data. Da undersøgelsen ikke inkluderede spørgsmål med direkte fokus på lederskab, var hyppigheden af svar vedrørende netop ledelse påfaldende. Argumentet udgjorde en så betydelig del af respondenternes svar, at det blev besluttet at analysere dette yderligere.

I disse kritiske ytringer omkring ”ledelse” blev der identificeret en vigtig forskel: Hvorvidt der blev refereret til medarbejderens nærmeste leder eller den generelle og øverste ledelse på AAU. Specielt vigtigt er det – som respondenterne selv påpegede – at hvor den nærmeste leder oftest er en person vedkommende har en personlig relation til, forbliver den øvre ledelse perifer, upersonlig og distanceret.

Medarbejderens nære miljø

Nærmeste kolleger og nærmeste leder



- En kilde til sparring og mentorskab
- Støtte og stabilitet
- For flere, grunden til at blive og arbejdsglæde
- En af de eneste adgange til karriereudvikling
- Personlig forbindelse

“ ”I learn so much from my colleagues. They are both my mentors and my friends. We face a lot of the same issues together”

“ ”My colleagues are the reason for staying. They guide me, support me and help me a lot in my career”

Universitetsmiljøet

Øvre ledelse og den akademiske kultur



- Ulige og uklare fremfremmelseskriterier
- Top-down og envejskommunikation
- Manglende transparens
- Skepsis overfor en udefineret ledelse
- Manglende personlig identifikation
- Usynligt lederskab

“ ”With the current upper management, their communication – or lack of -, and their priorities, I have a hard time identifying with AAU anymore. My colleagues and faculty are the things keeping me”

“ ”Speaking from the employee side, they should ask our opinion more before making some decision from the top. At the moment, the communication goes only from the top to bottom.”



Distance til ledelse

En forståelse af distance til ledere og ledelsen kan både resultere i manglende tilhørsforhold, og udvikle sig til og manifestere sig i skepsis og udtalt modstand. Det er her vigtigt at forstå den betydning der bliver tildelt begrebet 'ledelse'.

Når respondenterne som her referer til 'ledelsen' i deres kvalitative svar, referer de til en ofte perifer og upersonlig enhed. Det er derfor ikke forbundet med specifikke personer eller de ledere de interagerer med, men med ideen om den "undefinerbare, øverste elite" der udelukkende styrer universitetet 'top-down', med meget lidt kendskab til medarbejdernes dagligdag.



- Hvor ofte er der direkte kontakt mellem øvre ledergrupper og medarbejdere?
- Er der officielle medarbejderrepræsentanter til at formindske afstanden mellem medarbejdere og ledere?
- Hvordan ser feedback-mekanismerne og kommunikationsflowet ud for ledere?
- Hvor ofte bliver et medarbejderinitiativ implementeret?
- Er der generelt mulighed for at medarbejdere kan give udtryk for deres ideer og foreslå ændringer?
- Oplever og beskriver medarbejdere og ledere kulturen på fakultetet på samme måde?

4. Sprogbarrierer og deres konsekvenser

5% af AAU's danske medarbejdere er meget enige/enige i, at de ofte oplever sprogbarrierer.

45% af AAU's internationale medarbejdere er meget enige/enige i, at de ofte oplever sprogbarrierer.

På tværs af stort set alle demografiske og professionelle dimensioner blev sprogbarrierer påpeget og erkendt i varierende grad. En analyse af de uddybende kvalitative svar viste dog, at der var markant forskel på hhv. de dansktalende og ikke-dansktalendes respondents opfattelse af disse sprogbarrierer. Dette giver os et vigtigt indblik i, hvordan det samme fænomen og den samme situation kan have helt forskellige betydninger, afhængigt af hvem der oplever det. Det følgende er en opsummering af opfattelsen af sprogbarrierer hos hhv. dansktalende og ikke-dansktalende.

For dansktalende:

- At skulle snakke på engelsk er en ubejlighed
- Det er pinligt for dem, der er knap så gode til engelsk

“ “*Det bare så nemt at falde tilbage til dansk, når vi sidder og hygger til frokost”*”

For ikke-dansktalende:

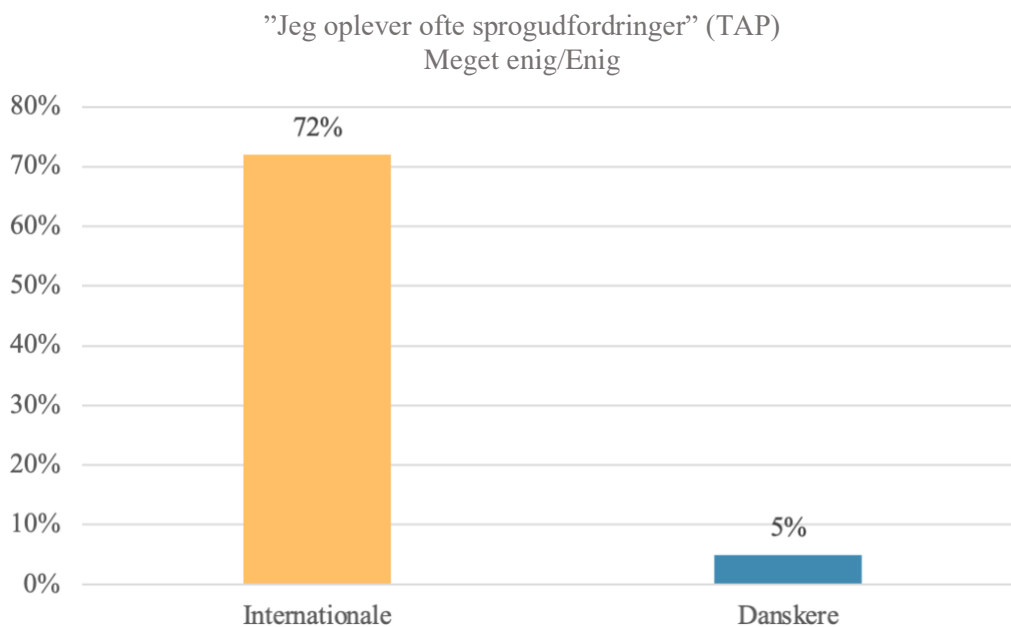
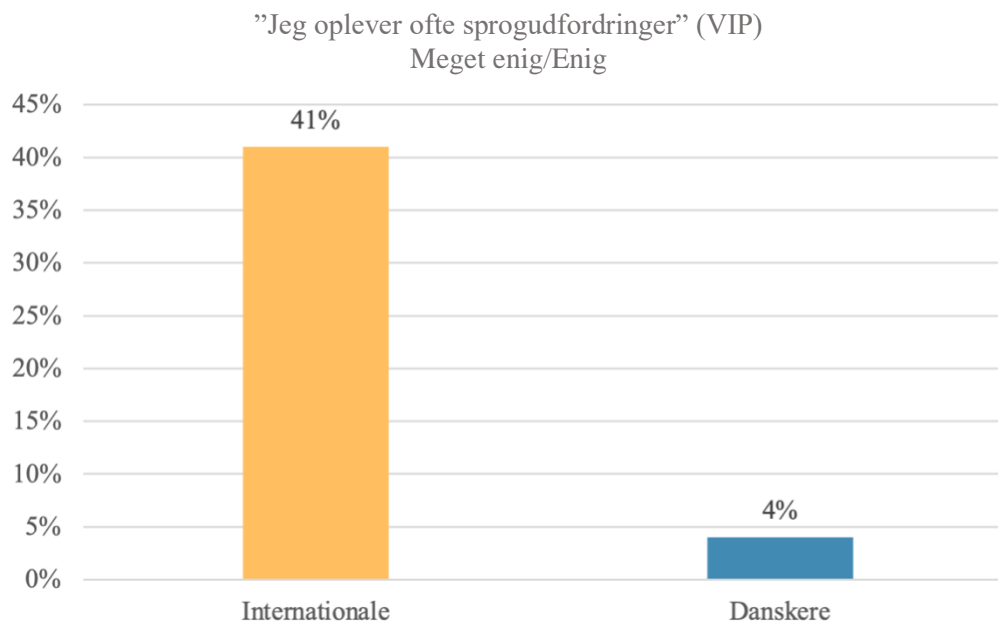
- En følelse af, at være distanceret fra og blive ekskluderet af kolleger
- En følelse af, at ens professionelle viden ikke er vigtig nok til at blive hørt
- Manglende viden om vigtig information
- Manglende viden om karriere-, forskning-, og undervisningsmuligheder.
- Manglende adgang til sociale begivenheder og kollegaskab

“ “*“How can I progress in my career if I cannot find information about the opportunities available to me?”*”

“ “*“Language is such a big extreme barrier to formal and informal participation in the workplace that it makes me feel excluded and reconsider my ambitions in the department”*”

“ “*“All international staff say the same thing: we feel left aside by this AAU policy of keeping all administrative and information and decision emails and meeting in Danish. If AAU pretends to be an international research institution, then behave like one and include the international staff in the AAU life”*”

De kvantitative svar viste også, at det særligt er internationale TAP-medarbejdere, der oplever sprogbarrierer, som anvist nedenfor.



“ ”I believe that one of the main problem is the language. This issue is not specific to the department but all Aalborg University. Even though we are international employees, some important emails are sent only in Danish. The monthly department employee meetings are only in Danish, which if you are not fluent in Danish you cannot participate in. Although I have been working for more than 2 years, I never joined a single employee meeting due to the language issue.”

5. Anerkendelse af kompetencer

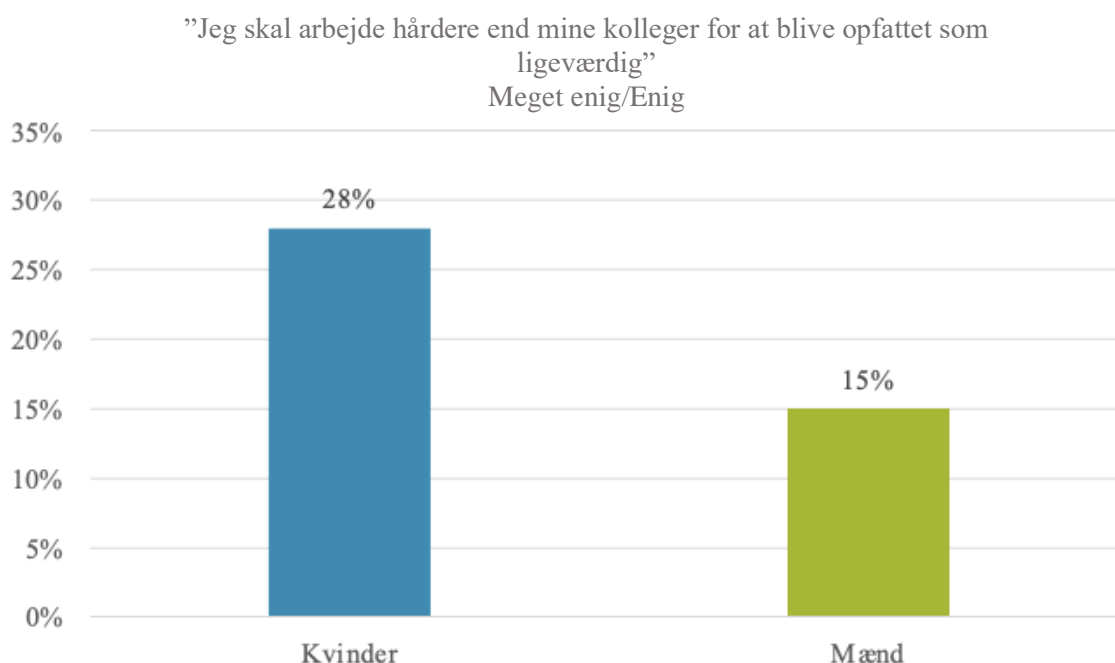
Sammenlignet med danske og/eller mandlige respondenter, var der langt højere sandsynlighed for at internationale og/eller kvindelige respondenter følte, at de skulle arbejde hårdere end deres kollegaer for at blive set som ligeværdige. I de kvalitative svar blev det ligeledes understøttet og uddybet, at dette var specifikt i forhold til deres 'binære modsætning', dvs. kvinder i forhold til mænd, internationale i forhold til danskere.

Ligeledes blev det påpeget i den kvalitative data, at kvindelige respondenter i højere grad udfører arbejde, der ikke direkte har noget at gøre med deres felt, og som (dermed) sætter dem bagud i kampen om tid og ressourcer.²

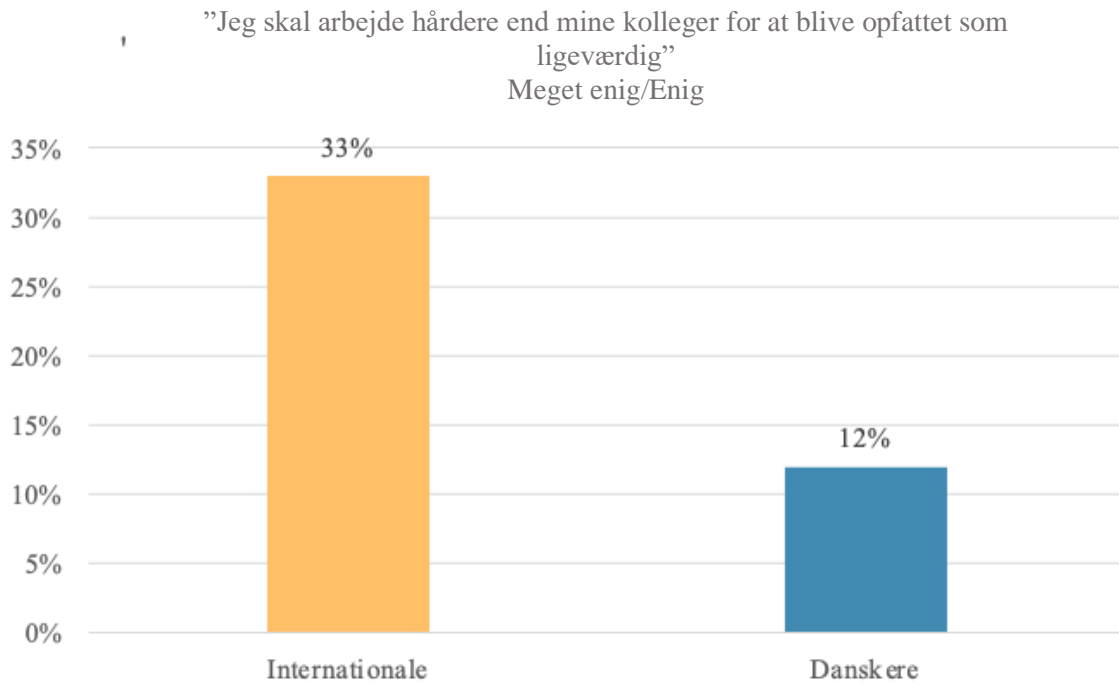
“On my way to where I am now, I have always experienced that as a woman, I had to perform better than men to get the same position.”

“We sometimes spend too much time on the administrative things. It feels like it just ends up with us, because it is “female work” “

“My impression is that the culture expects a lot of non-promotable work for women. As a woman, people assume you like making coffee for meetings or taking notes or preparing meetings. I don't. I am a researcher”



² Dette er en tendens der ses på tværs af industrier, og ikke noget der er særligt for AAU. Der eksisterer heldigvis ressourcer og viden om, hvordan man bryder med disse forventninger.



“There is a strong cultural bypass of your ideas or experience based on where you come from”

“Nationality will typically affect how the department behaves about you.”

“I think AAU talks a lot about internationalization and does so little about it. This has been my impression since I joined and the impression of almost every international staff I have met. It would help if internationalization becomes part of everyday practice rather than as a branding concept. I have experienced that international staff, English teaching, students performing in English are all seen as a burden or inconvenience rather than an asset”

6. Fastholdelse af internationale medarbejdere

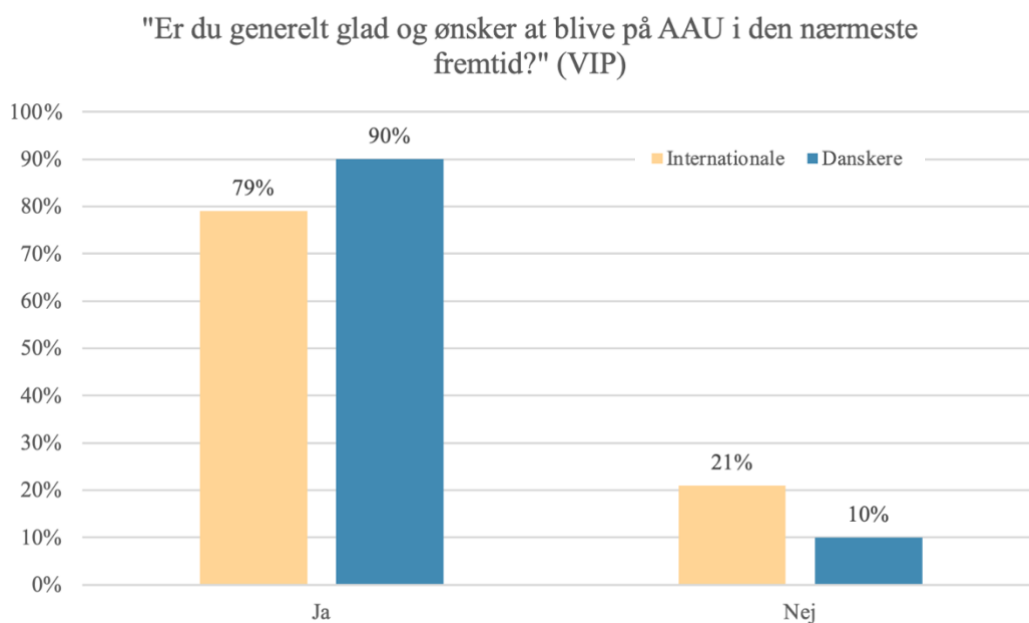
Mere end 1 ud af 5 internationale VIP-respondenter udtrykte, at de ikke ønskede at blive på AAU. For danske respondenter var dette 1 ud af 10. Gennem de kvalitative svar kunne det konkluderes, at årsagerne til dette ønske varierede meget danske og internationale respondenter imellem.

For danskere:

- For meget administrativt arbejde
- Manglende karriereudvikling

For internationale:

- Manglende tilhørsforhold til AAU
- Manglende inklusion og kollegaskab
- Manglende karriereudvikling



“ “[There is] no communication from colleagues, no exposure to ongoing events at department except e-mails. No possibilities for collaboration and no effort of inclusion into the department”

“ “Onboarding means explaining how things work - not just what one individual's responsibilities are in the moment. So many times there are issues that could be avoided if someone was able to explain "how" something works”

“ *"There are many things that are taken for granted that someone new might not understand. Some onboarding efforts would have gone a long way to help me get settled in here more quickly. Having someone to explain the basics of little things (...) My first year was challenging as I struggled to learn these things largely on my own"*



Onboarding

Hvordan ser onboardingprocessen ud for nye ansatte? Er der en officiel onboardingproces eller er det mest uformelt og op til de nyansatte? Inkluderer onboardingprocessen for internationale medarbejdere en introduktion til den danske arbejdsplads og dansk ledelsesstil?

Onboarding – eller, organisatorisk socialisering – er den proces nye medlemmer af en organisation eller virksomhed gennemgår for at blive produktive og integrerede medlemmer af deres nye arbejdsplads. Onboarding er både en formel og uformel proces: Den sker både når HR forklarer, hvordan virksomhedens intranet, kalender, mail-system samt officielle bedømmelseskriterier fungerer. Men det kan også være helt uformelt, når en kollega fortæller en sjov anekdote i pauserummet og dermed får den nye medarbejder til at føle sig velkommen, når vedkommende fortæller hvilken printer der altid driller eller når en kollega på andre måder hjælper den nye medarbejder med at navigere i deres nye kontekst.

En solid onboardingproces skal helst inkludere begge aspekter, både det formelle og det uformelle, og der skal ofte en særlig indsats til overfor internationale medarbejdere.

7. Modstand mod diversitet og forandring

Selvom undersøgelsen ikke inkluderede spørgsmål, der direkte vedrørte forandringsmodstand, så kunne det indirekte udledes, at der eksisterede flere former for skepsis blandt respondenter. Når de kvalitative og kvantitative data sammenførtes, blev det tydeligt, at specielt mandlige, danske respondenter i langt højere grad havde tendens til enten at (a) springe spørgsmål direkte relateret til inklusion over eller (b) bruge muligheden for at uddybe svar til at skrive ikke-relevante, 'humoristiske' eller skeptiske kommentarer.

(a) Springe spørgsmål direkte relateret til inklusion over (eksempel)

Spørgsmål 12: " Hvilke kollegaer er i dit perspektiv mest påvirket af ovenstående udfordringer i forhold til inklusion?"

74% af de adspurgte mænd sprang dette spørgsmål over, kontra 39% af kvinder.

(b) Ikke-relevante, humoristiske eller sarkastiske svar

“

“Stop med at spilde vores tid med ligegyldig diversitet”

“Der er allerede alt for mange med ikke-dansk baggrund”

(Efter at have markeret deres køn som 'mand') “Med skæg og kort hår!”

(Efter at have markeret deres køn som 'mand') “Sidst jeg tjekkede var jeg mand ;-)”

“Spild af tid”

“AAU bør afholde sig fra at støtte woke-dagsordener”

”Jeg har det lidt blandet med, at inklusion ligefrem bliver et tema. Der ligger en præmis af, at nogen er uden for, eller nogen er diskrimineret, som jeg ikke køber ind på.”

8. Karriereudvikling

I undersøgelsen blev der spurgt ind til karriereudsigter og eventuelle faktorer, der enten understøttede eller hindrede respondentens karriereudvikling. Fordelt på køn var der, overraskende nok, ikke forskel i den kvantitative data. Cirka 54% af henholdsvis mænd og kvinder, svarede 'ja', til at have opnået deres karriereambitioner. Dog forekom meget forskellige tendenser blandt henholdsvis VIP- og TAP-respondenter i de kvalitative data. Hvor VIP-respondenters hindrende faktorer relaterede sig mere til universitets- og forskermiljøet generelt (f.eks. forskning kontra undervisningstimer, administrativt arbejde, fondssøgning) var der blandt TAP-respondenter enorm efterspørgsel på udviklingsinitiativer, mentorordninger og kurser. Ligeledes var mængden af ønsker om karriereudviklende initiativer markant højere hos TAP-respondenter.

En markant del af TAP-respondenter følte, at de besad (ofte efterspurgte eller unikke) kompetencer, som enten ikke blev brugt, som de ikke fik mulighed for at udvikle eller som deres leder slet ikke vidste de besad.

“

“Kunne ønske at mine kvalifikationer blev brugt mere end de gør”

“Karriereplaner og udvikling af egne kompetencer til firmaets fordel er fuldstændig op til menig medarbejder selv (også at betale). De ikke-uddannede ledere påtager sig ikke ansvaret for at fremme andres karrierer eller videreuddanne medarbejdere. Det er pokkers ærgerligt og et tab for AAU”

”De udviklende og udfordrende arbejdsopgaver lander hos den samme lille gruppe af medarbejdere”

“Vi kunne generelt blive meget bedre til karriereudvikling på AAU”

“Vi mangler opbakning til kompetenceudvikling”

“Jeg udfordres ikke nok i min stilling på trods af at have gjort opmærksom på det flere gange”

”Karrieremæssigt understøtter mit arbejde i øjeblikket ikke min udvikling”

Kommentarer til undersøgelsen og forventninger til effekt

På tværs af de forskellige demografiske grupper blev det flere gange påpeget – enten i de individuelle svar eller i forbindelse med respondenteres eventuelle afsluttende kommentarer – at respondenterne håbede, at undersøgelsen ville medbringe forandring i forhold til adfærd, samtaler og engagement omkring diversitet. Dog blev en stor andel af disse kommentarer efterfulgt af en vis skepsis. Kommentarerne nedenfor repræsenterer de forskellige tendenser angående undersøgelsen og forventninger til videre handling.

“

"It would be nice if the responses in these surveys are taken into consideration afterward. However, I have zero expectations that things will change or adapt to modern working circumstances and conditions."

"Godt der bliver lavet en undersøgelse - ville også være godt med kursus til ledere om implicit kønsbias i [den akademiske verden] og hvordan det kan komme til udtryk og konsekvens deraf"

"I don't believe that this survey will make a difference. AAU is going in other direction with less diversity in higher positions and making it harder from anyone that is not Danish or from specific Western European countries. But I hope that enough people will comment on this to push for a difference."

"I hope some concrete actions will result from this survey!"

"Tak fordi, I spørger ind til alt dette!"