



Netværk for kvinder i fysik

Nyhedsbrev nr. 18

Maj 1998

Kære netværksmedlemmer!

Dette er det sidste nyhedsbrev før årsmødet, som finder sted den 2. juni 1998 på Hotel Nyborg Strand. I forbindelse med årsmødet afholdes den årlige generalforsamling. Desuden vil der være faglige foredrag og en postersession. I finder det endelige program for årsmødet på side 8. Der er flere ændringer i forhold til det foreløbige program: For det første kan Eva Åkesson fra Lunds Universitet alligevel ikke deltage, og vi har derfor inviteret Anne Grete Holmsgaard, som er direktør for DTU, til at tale om hvordan vi får tag i den kvindelige talentmasse. For det andet vil der være en postersession, og vi vil opfordre alle deltagere til at tage postere med. For det tredje vil nogle udenlandske kvindelige fysikere deltage i KIF's årsmøde, og derfor vil to af de faglige foredrag blive holdt på engelsk.

Bemærk at der er et forslag fra et medlem til en vedtægtsændring, som vi bl.a. skal stemme om på generalforsamlingen.

Bestyrelsen har desuden skrevet et brev til den nye undervisningsminister og den nye forskningsminister, hvori vi beder om penge til ikke-faglige aktiviteter, såsom aftenforedrag af sociologer e.l. Mere på side 2.

En anden stor nyhed er at Forskningsrådenes FREJA-program (Female Researchers in Joint Action) nu er på banen. Læs mere på side 11.

Nyt fra bestyrelsen	2
KIF's hjemmeside	2
Brev til undervisnings- og forskningsministeren	2
Women in Science in Europe	3
Lise Meitner	4
Hvordan får man fat i et bestyrelsesmedlem?	5
Et medlems forslag til nye vedtægter	6
Endeligt program for årsmødet	8
Nyt om FREJA	11
Prisen er for høj	
Artikel fra Politiken 22/3-98	12
Hvis bare de søger ...	
Artikel fra Universitetsavisen nr. 5, 19/3-98	13
Kvinder rammer et glasloft	
Artikel fra FORSKERforum nr. 114 – maj 1998	14
Jobsamtalens faldgruber	
Artikel fra Samvirke, marts 1998	16

Nyt fra bestyrelsen

KIFs hjemmeside

KIFs hjemmeside har adressen <http://alf.nbi.dk/kif>. Er der nogen af jer, der har en hjemmeside og vil have et link til den fra vores hjemmeside, sig da til!

Fra KIFs hjemmeside er der mange gode links til andre netværk og til relevante steder som FREJA (se side 11) og FORUM som er KVINFOs nye nettidsskrift for køn og kultur. FORUM har et meget brugervenligt layout og nogle gode artikler.

Brev til undervisnings- og forskningsministeren

Bestyrelsen synes det kunne være relevant at afholde flere aktiviteter i KIF, i form af aftenforedrag mm. Da det nok altid er lettere at overtale en evt. foredragsholder hvis vi har mulighed for at tilbyde betaling for transport samt en mindre erkendtlighed for ulejligheden, prøver vi at skaffe penge forskellige steder fra til dette formål. I den anledning har vi pt. kastet os over den nye undervisningsminister og den nye forskningsminister. Eva Danielsen har derfor på bestyrelsens vegne forfattet følgende brev, som vil blive afsendt efter årsmødet, hvis der ikke kommer nogen indvendinger.

Kære Margrethe Vestager!

Vi skriver til dig, dels for at sige tillykke med din ministerpost og velkommen til det ene af "vores" ministerier, dels for at fortælle, hvem vi er og dels (naturligvis) for at bede dig om penge.

Altså rigtig hjertelig tillykke! Vi er spændt på, hvad dit ministerium vil byde på i den kommende tid.

Hvem er vi?

KIF blev stiftet i 1992 og er et netværk for kvinder i fysik i Danmark. Siden 1993 har KIF været en sektion under Dansk Fysisk Selskab.

Formålet med KIF er:

- At skabe et kontaktnet til udveksling af informationer og erfaringer mellem kvindelige fysikere.
- At synliggøre kvinder i fysik i Danmark.
- At bidrage til en øget rekruttering af kvinder til uddannelse og forskning inden for fysik, bl.a. ved at identificere barrierer for kvinders karriere inden for fysik og at arbejde for fjernelse af disse.
- At udveksle erfaringer om former for undervisning, der kan fremme kvinders interesse for og udbytte af fysik samt øge deres selvtillid på området.

Formålet opnås i øjeblikket hovedsageligt ved afholdelse af et årsmøde med foredrag om fysik-emner holdt af kvindelige fysikere i forbindelse med Dansk Fysisk Selskabs årsmøde, dels ved udsendelse af et nyhedsbrev ca 4 gange årligt. En mere detaljeret beskrivelse af KIF findes på nettet på adressen: <http://alf.nbi.dk/kif/>.

Disse aktiviteter finansieres gennem Dansk Fysisk Selskab. Samarbejdet med Dansk Fysisk Selskab fungerer godt, og vi har været i stand til at påvirke DFS-årsmøderne, så der har været en større andel af kvindelige foredragsholdere, end der tidligere har været. Når vi alligevel beder om 10.000 kr er det fordi vi ønsker at have muligheder for at afholde aktiviteter, som ligger udenfor Dansk Fysisk Selskabs normale aktiviteter. Vi ville for eksempel gerne kunne invitere foredragsholdere med en mere sociologisk, psykologisk eller antropologisk baggrund. Selvom DFS's bestyrelse skulle være indstillet på at støtte sådanne aktiviteter frygter vi at nogle fysikere vil se skævt til at bruge penge på den slags aktiviteter, som ikke er "faglige". Det vil også være en lettelse i planlægningen at kunne invitere en faglig foredragsholder uden først at skulle spørge den tilsvarende sektion (Faststoffysik, Atomfysik eller Sektionen for Uddannelse og Undervisning) om lov. I den slags situationer ville pengene kunne stå som garanti i tilfælde af at den pågældende sektion ikke skulle finde foredragsholderen værdig.

Hvis ministeriet kan finde 10.000 kr til at støtte rejse-udgifter og lign. for foredragsholdere er det vigtigt for os at pengene ikke skal bruges i 1998, men kan strækkes over en årrække (f.eks. 5 år). Vi vil så forsøge at supplere beløbet med entreindtægter eller salg af kage og kaffe ved foredragsaktiviteter som ligger udenfor DFS.

Skulle det ikke være muligt at finde midler til at støtte KIF, vil vi være taknemmelige for en henvisning til fonde eller lign., som kunne tænkes at have den slags formål.

Med venlig hilsen
(på vegne af bestyrelsen for kvinder i fysik)
Anja C. Andersen (formand)

Et tilsvarende brev planlægges sendt til forskningsminister Jan Trøjborg.

Women in Science in Europe

Vi har modtaget følgende pressemeddelelse fra Women in Science in Europe, som for nylig (27-29/4-98) har afholdt et møde i Bruxelles i EU regi for at diskutere hvad man kan gøre for at øge rekrutteringen og forbedre fastholdelsen af kvinder i naturvidenskab. Mødet var organiseret af Edith Cresson og hun fremlagde følgende afsluttende bemærkninger:

Women and science - closing speech by Mrs Cresson, member of the commission responsible for research and development, innovation, education, youth and training.

- Research by women: the presence of women in science is still too scarce, which is regrettable for various reasons:
In terms of quantity: science and technology play a key role in society. Europe will need more and more researchers, engineers and technicians. Missing the intellectual potential of half the population simply is outrageous.

In terms of quality: in the field of politics, which I know well, women tend to handle issues in a more concrete and pragmatic way.

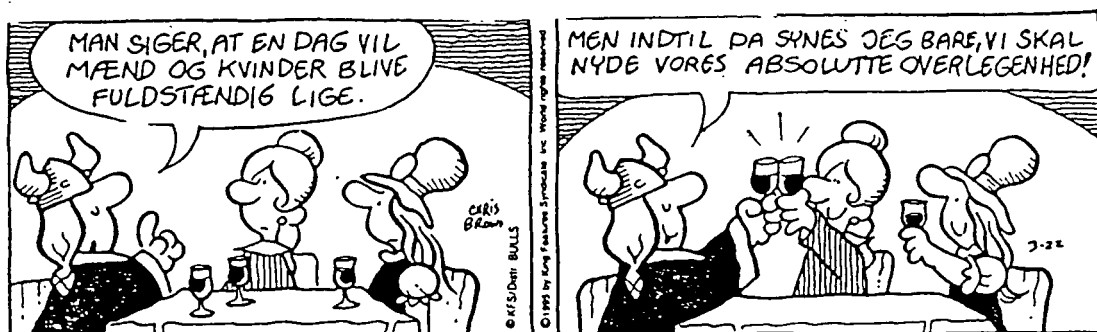
- Research for women: the scientific and technological enterprise should have economic and social impact, should contribute to prosperity and to a better quality of life.
- Research on women: Anglo Saxon countries have developed major works which should be extended to Europe.
- Why thinking of women and science at a European level? To create useful flow of information and exchange of good practice. Because scientific careers have to be thought of at a European level, now that Europe is unified and becomes a huge economic area. Action at a European level very often gave an impulse to action at a national level.
- Actions proposed by the Commission within the Fifth Framework programme. To collect all statistics and data on the presence of women in the European programmes. To encourage the participation of women in projects and elaboration of well balanced research teams. To ensure a significant presence of women in consulting units (such as the new Advisory boards: unit responsible for the European Commission programmes' evaluation). To pay special attention to research fields of particular interest for women and its implementation in the various programmes. To create a European network of women and science, including maximum amount of people and organisations within the Member States, which will conduct comparative studies and define common approaches. The implementation of these measures will be co-ordinated by the European Observatory for women in science. I will propose to the Commission a communication on Women in Science, which will include educational aspects.

In science or in politics, the presence of women will become - I hope - so natural and obvious that one will have to make efforts to remember our times when being a researcher and a woman was considered an exceptional performance.

Lise Meitner

I Scientific American fra januar 1998 (s. 58) er der en spændende artikel om Lise Meitner, en østrigsk kvindelig fysiker, som var professor i fysik på universitetet i Berlin. Her arbejdede hun på lige fod sammen med kemikeren Otto Hahn omkring radioaktivitet. Da hun var jøde, måtte hun emigrere til Sverige i 1938, lige før Otto Hahn opdagede fissionen. Selv om hun var i eksil, deltog hun aktivt i arbejdet gennem en del breve. I 1944 fik Otto Hahn alene nobelprisen for opdagelsen, selv om Lise Meitner havde gjort en stor del af arbejdet.

Artiklen er skrevet af Ruth Lewin Sime, som i 1996 udgav biografien 'Lise Meitner: A Life In Physics'. Se også artiklen i Physics Today, september 1997, s. 26.



Hvordan får man fat i et bestyrelsesmedlem?

Anja C. Andersen (*formand*)

Telefon dag, KU: 35 32 59 69 sekretær KU: 35 32 59 99

Telefon aften: 38 28 73 92

Fax: 35 32 59 89

E-mail: anja@astro.ku.dk

Eva Danielsen (*næstformand*)

Telefon dag, Den Kgl. Vet. og Landbohøjskole: 35 28 23 63

Telefon aften: 45 88 99 61

E-mail: eda@kvl.dk

Liv Hornekær

Telefon dag, DFI: 89 42 48 75

Telefon aften: 86 14 30 34

E-mail: liv@dfi.aau.dk

Maryanne Kmit (*adresselisteansvarlig*)

Telefon dag, Danmarks Meteorologiske Institut: 39 15 74 25

Telefon aften: 38 11 88 15

E-mail: kmit@dmi.dk

Susan Larsen, Århus

E-mail: ag.ua.jvm@aaa.dk

Christine M. Papadakis (*nyhedsbrevansvarlig*)

Telefon dag, Risø: 46 77 47 12

Fax: 46 77 47 90

E-mail: Christine.Papadakis@risoe.dk

Dorthe Posselt (*DFS-repræsentant, kasserer*)

Telefon dag, RUC: 46 74 26 07

Fax: 46 74 30 20

E-mail: dorthe@mmf.ruc.dk

Mia Stampe (*hjemmesideansvarlig*)

Telefon dag, KU: 35 32 06 21

Telefon aften: 32 84 32 10 lokal 121

E-mail: ams@gfy.ku.dk

Henriette Understrup

Telefon: 57 52 17 30

Et medlems forslag til nye vedtægter

Vi har modtaget et ændringsforslag til bestyrelsens forslag til nye vedtægter fra Britt Hvolbæk Larsen. På generalforsamlingen ved årsmødet skal vi stemme om dette forslag samt om bestyrelsens forslag, som er aftrykt i sidste nyhedsbrev (nr. 17, s. 5).

Ændringsforslag til vedtægterne i Netværk for Kvinder i Fysik (KIF).
af Britt Hvolbæk Larsen.

Ændring

Jeg ønsker at stille følgende ændringsforslag til de nye vedtægters paragraf 4 om medlemskredsen:

Nuværende formulering:

Medlemskab står åbent for kvindelige medlemmer af DFS og kvinder med relation til fysik med en uddannelse mindst svarende til bachelorniveau. Andre kan opnå medlemskab som støttemedlemmer. Støttemedlemmer kan modtage nyhedsbrevet samt deltage i netværkets aktiviteter, men kan ikke deltage i generalforsamlingen og har ikke stemmeret.

Ny formulering:

Medlemskab står åbent for medlemmer af DFS og andre med en uddannelse i fysik mindst svarende til bachelorniveau. Personer kan også opnå medlemskab som støttemedlemmer. Støttemedlemmer kan modtage nyhedsbrevet samt deltage i netværkets aktiviteter, men kan ikke deltage i generalforsamlingen og har ikke stemmeret.

Begrundelse

Jeg har stillet ovenstående ændringsforslag til vedtægterne for at både mandlige og kvindelige fysikere kan være medlemmer af KIF. Dette vil være i overensstemmelse med vedtægternes formål, som nævnt i paragraf 2 af de nye vedtægter:

”Sektionens formål er:

1. At skabe et kontaktnet til udveksling af informationer og erfaringer mellem kvindelige fysikere
2. At synliggøre kvinder i fysik i Danmark
3. At bidrage til en øget rekruttering af kvinder til uddannelse og forskning inden for fysik, bl.a. ved at identificere barrierer for kvinders karriere inden for fysik og at arbejde for fjernelse af disse.
4. At udveksle erfaringer om former for undervisning, der kan fremme pigers/kvindes interesse for og udbytte af fysik samt øge deres selvtillid på området.

Formålet søges især gennemført ved udgivelsen af et nyhedsbrev og ved afholdelse af møder og seminarer. De faglige møder er offentlige.”

Hvert af disse 4 punkter i formålet for KIF opfyldes bedst, hvis en så bred kreds af sympatisører, heraf også mænd, bliver medlemmer.

Ad 1) Mandlige medlemmer kan hjælpe med til at udbrede kendskabet til netværket og gøre det synligt. Og en forening med vedtægter som ikke diskriminerer mænd kan man lettere

tale åbent om blandt kollegaer - uden at det har et sekterisk skær. Derved gøres KIF mere kendt og anerkendt.

- Ad 2)** En synliggørelse af kvinder i fysik sker bedst ved at kvindelige fysikere holder offentlige foredrag og optræder i medierne. Dette er sjældent noget man kan ansøge om, men derimod noget man bliver kontaktet om, eller der bliver henvist til en. Mandlige medlemmer af KIF vil kunne hjælpe med til, at der i højere grad bliver peget på kvalificerede kvinder.
- Ad 3)** Rekruttering af fysikere sker idag især af mænd. Vi har brug for alle, der kan hjælpe med at få rettet på skævheden i rekrutteringen. Derfor vil mandlige beslutningstagere, som går ind for foreningens formål, være en meget effektiv indgang til at påvirke rekrutteringen.
- Ad 4)** Langt de fleste undervisere er mænd. For at ændre på undervisningsformer og øge bevidstheden og udveksle erfaringer om, hvordan nogle undervisningsformer *citat*: "kan fremme pigers/kvindes interesse for og udbytte af fysik samt øge deres selvtillid på området" er det nødvendigt at nå ud til det store flertal af undervisere. Dette opnås ikke ved at behandle problemstillingen i et lukket forum.

Generelt mener jeg, at det skader foreningen at have diskriminerende vedtægter. Mandlige fysikere, der er enige i KIFs formål vil give foreningen større gennemslagskraft og et bedre image.

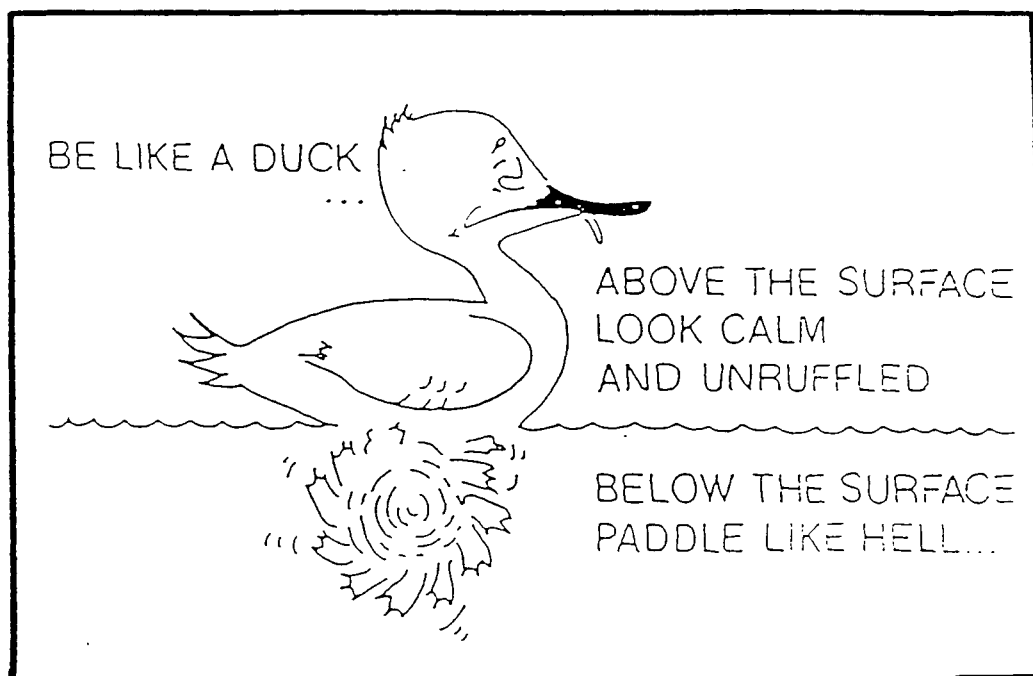
Derfor opfordrer jeg alle medlemmer af KIF til at stemme for denne vedtægtsændring enten ved afstemningen til årsmødet eller ved at sende en fuldmagt til et bestyrelsesmedlem.

Med venlig hilsen

Britt Hvolbæk Larsen

Ph.D.

NKT Research Center A/S



Endeligt program for årsmødet

Årsmødet finder sted på Hotel Nyborg Strand den 2. juni 1998. Da storebæltsbroen gør det muligt for folk fra Sjælland at spare rejsetid, har vi valgt at forlænge årsmødet med en time. Årsmødet er lagt sådan at det er muligt at tage frem og tilbage på én dag, og det passer med følgende IC3- eller lyntider fra hhv. København og Århus (gåtiden fra stationen til hotellet er ca. 20 minutter):

afgang Kbh. H	8.00	ankomst Nyborg	9.15	
afgang Nyborg	18.30	ankomst Kbh. H	19.48	
afgang Århus H	7.40	ankomst Nyborg	9.30	med skift i Odense
afgang Nyborg	18.15	ankomst Århus H	20.08	

Program:

- 10.00-10.15 *Velkomst* ved Anja C. Andersen
- 10.15-11.00 Henriette Jensenius (NBI, NBIfAFG):
Mekanisk måling af nanometerfjedre (på dansk)
- 11.00-12.00 Therese Moretto (DMI):
The Ørsted mission (på engelsk)
- 12.00-13.00 *Frokost*
- 13.00-14.15 Anne Grete Holmsgaard (DTU):
Hvordan får vi tag i den kvindelige talentmasse? (på dansk)
- 14.15-15.00 *Diskussion*
- 15.00-15.45 *Postersession* med te og kaffe
- 15.45-16.30 Christine Schøtt Hvidberg (GA, NBIfAFG):
Iskerner fra Grønland (på engelsk)
- 16.30-18.00 *Generalforsamling*
- 18.00-19.00 *Bestyrelsesmøde*

Henriette Jensenius har lige afsluttet sit eksperimentelle speciale om kolloidvekselvirkninger og måling af fjederkonstanter af enkelte polymerstreng. Se også artiklen fra Berlingske Tidende i sidste nyhedsbrev (nr. 17). Therese Moretto er forskningsleder af Ørsted satellitprojektet, som hun skrev om i næstsiste nyhedsbrev (nr. 16) på side 14. Hovedformålet med projektet er opmåling af Jordens magnetfelt fra satellit. Christine Schøtt Hvidberg er Curie-stipendiat på Geofysisk Afdeling, KU. Anne Grete Holmsgaard er direktør for Danmarks Tekniske Universitet. Hun er tidligere formand for Ligestillingsrådet og tidligere medlem af Folketinget. På vores årsmøde vil hun tale om hvordan vi får tag i den kvindelige talentmasse. Alle fire abstracts er aftrykt på de næste sider.

Da nogle udenlandske kvindelige fysikere, som ikke forstår dansk, men engelsk, gerne vil deltage i vores møde, har vi valgt at to af de faglige foredrag bliver holdt på engelsk. Resten af årsmødet bliver holdt på dansk.

Vi har desuden besluttet at afholde en postersession, så alle har mulighed for at komme med et fagligt bidrag. Alle deltagere opfordres derfor kraftigt til at tage poster med!

Dagsorden til generalforsamlingen den 2. juni 1998:

1. Valg af referent og dirigent.
2. Formandens beretning.
3. Fremlæggelse af forslag til nye vedtægter fra Bestyrelsen.
 - (a) Bestyrelsens begrundelse for at ønske nye vedtægter.
 - (b) Gennemgang af vedtægtsændringerne.
 - (c) Afstemning om vedtægtsændringerne.
 - (d) Britt H. Larsen fremlægger sit ændringsforslag til vedtægterne.
 - (e) Afstemning om ændringsforslaget.
4. Skal man være medlem af DFS for at være medlem af KIF?
 - (a) Afstemning.
5. Diskussion af om prisen for overnatningen på Hotel Nyborg Strand er så stor, at den afholder medlemmer, som gerne vil deltage i både KIF og DFS årsmødet, fra at gøre dette.
6. Diskussion af sproget på årsmødet i forbindelse med deltagelse af ikke-dansktalende kvinder.
7. Eventuelt

Efter årsmødet (kl. 18.00) holder vi et bestyrelsesmøde, hvor bl.a. nye bestyrelsesmedlemmer kan blive introduceret.

Abstracts

Mekanisk måling af nanometerfjedre.

Henriette Jensenius, CATS, Niels Bohr Institutttet

Sammendrag

Med en simpel optisk teknik kan man måle mekaniske egenskaber af makromolekyler. Bevægelser kan måles med subnanometer nøjagtighed og kræfter måles i området fra 0.1 til 10 piconewton. Dette gør metoden velegnet til studie af for eksempel biologiske molekyler. Teknikken udnytter et felt som dannes på den *mørke* side af en grænseflade hvor der sker en total refleksion (mørkefeltet). Metoden kaldes Total Intern RefleksionsMikroskopi (TIRM) [1].

Jeg vil beskrive teknikken og fortælle om måling af elasticiteten af enkelte polymermolekyler; en elasticitet som kan tilskrives entropiske effekter [2].

Referencer

- [1] D. C. Prieve and N. A. Frej, *Langmuir*, 6:396-403, 1990.
- [2] H. Jensenius and G. Zocchi, *PRL*, 79:5030-5033, 1997.

The Ørsted Mission

Therese Moretto, Sol-Jord Fysik Sektionen, Danmarks Meteorologiske Institut, Lyngbyvej 100, 2100 København Ø.

Ørsted is a small Danish satellite to measure the Earth Magnetic field in 1999-2000. It is designed to provide the most accurate data ever of the magnetic field around the Earth. The satellite design and its scientific instruments will be described briefly as well as some organisational aspects of the project as an example of a collaborative and fund-raising success story. Most importantly, the exciting new research within the fields of geomagnetism and Solar-Terrestrial physics that the project facilitates will be discussed.

Hvordan får vi tag i den kvindelige talentmasse?

Anne Grete Holmsgaard, DTU, Lyngby

25 års ligestillingsindsats har forandret meget i samfundet. Holdningsmæssigt som faktisk. Hos kvinder som hos mænd. Forandringer dækker imidlertid over store forskelle.

Inden for de tekniske videnskaber og de klassiske naturvidenskaber er udviklingen gået langsomt. Det kan man reagere på på to måder. Den defensive, der ikke ser det som noget problem og blot betragter fænomenet som udtryk for at kvinder og mænd vælger forskelligt. Eller den offensive, der betragter det som et problem at den tekniske og naturvidenskabelige verden går glip af en stor del af den talentmasse, kvinderne besidder. Foredraget tager udgangspunkt i den offensive vinkel.

Iskerner fra Grønland

Christine Schøtt Hvidberg, Geofysisk Afdeling, NBIfAFG, 2100 København Ø

Grønlands indlandsis udgør et arkiv over fortidens klima. Udborede iskerner indeholder prøver af den fortidige nedbør, og luftbobler i isen indeholder atmosfærisk luft fra dengang isen faldt som sne på overfladen.

Ved iskerneanalyser kan man identificere årlag og sammen med andre metoder datere iskernen. Dybe iskerner fra Grønland indeholder sne- og islag, der rækker mindst 200.000 år tilbage i tiden. Fortolkningen af iskernedata til klimatisk viden kompliceres bl.a. af isens flydning. Efter deposition på iskapen vil snepartiklerne følge isens flydning, og årlag presses sammen til is og udtyndes efterhånden som de synker ned. Det er afgørende for at datere en iskerne, at lagfølgen er uforstyrret.

Danske glaciologer har i de senere år deltaget i boring af GRIP iskernen (3028 m, afsluttet 1992) og North GRIP iskernen (igangværende). Jeg vil vise nogle resultater fra disse boringer, og diskutere hvordan isens flydning har påvirket stratigrafien i GRIP-iskernen.

Nyt om FREJA

FREJA initiativet (Female REsearchers in Joint Action) er nu på banen. Vi bringer her det korrigerede opslag, som ligger på nettet under <http://www.forskraad.dk/opslag/980402-2.html>. Typiske spørgsmål samt svar på disse findes på hjemmesiden <http://www.forskraad.dk/opslag/980420-2.html>.

Opslag FREJA-programmet Female Researchers in Joint Action

FREJA-programmet - Female Researchers in Joint Action indkalder ansøgninger om støtte til forskningsprojekter.

Korrigeret version (sammenskrivning af opslag af 2. april 1998 og korrektion af 6. maj 1998).
(Korrigeret tekst er angivet med kursiv)
12. maj 1998, sagsnr.: 9800003

På Finansloven for 1998 er afsat i alt 78,0 mio. kr. over 4 år til gennemførelse af FREJA-programmet. Formålet med FREJA-projekter er på bedst mulig vis at udnytte kvaliteterne i den yngre forskningsgeneration. FREJA-projekter kan iværksættes inden for alle forskningsfelter, såvel som de kan iværksættes tværfagligt.

Samtidig er formålet at fremme kvindelige forskeres muligheder og gøre kvindelige forskere mere synlige i forskningsverdenen. Forskningsrådene har derfor fået dispensation fra ligebehandlingsloven til at iværksætte programmet.

FREJA-projektet skal ledes af anerkendte, gerne kvindelige, forskere, der får til opgave at samle nye forskergrupper af yngre forskere, gerne kvinder, omkring sig. Programmet vil blive baseret på positiv særbehandling inden for rammerne af ligebehandlingsloven. Det betyder, at ved bedømmelsen af ansøgninger inden for fagområder, hvor der er beskæftiget færre kvindelige forskere end mandlige forskere, vil ansøgninger fra kvinder blive foretrukket, når der ud fra en konkret vurdering af projekter og ansøgere er tale om lige kvalifikationer.

Ved bedømmelsen vil der desuden blive lagt vægt på videnskabelig kvalitet, det nyskabende element i projektet og ønsket om yngre forskere, herunder etableringen af nye forskergrupper. Der vil ligeledes blive lagt vægt på samfundsmæssig relevans.

Ansøgninger skal vedrøre mindst 1 mio. kr. pr. år i 2-4 år.

Da der er ønske om at gøre kvindelige forskere mere synlige i forskningsverdenen, skal projekterne forankres i allerede eksisterende forsknings- og uddannelsesmiljøer, således at de deltaende forskere kan indgå i forskningsmiljøet med både studerende og andre forskere.

Programmet administreres af en programkomité nedsat af Forskningsforum. Forud for behandlingen i programkomitéen vil ansøgningerne blive fagligt vurderet af de relevante statslige forskningsråd. På ansøgningen skal derfor anføres, i hvilket råd ansøgningen ønskes fagligt vurderet.

Kvinder opfordres til at søge.

Ansøgningen indsendes i 24 eksemplarer på ansøgningsskema 1 til:

Forskningsrådene
Bredgade 43
1260 København K
(mrk. "FREJA")

Ansøgningerne skal være forskningsrådene i hænde senest mandag den 14. september 1998, kl. 12.00.

Ansøgningsskemaet kan rekvireres:

- På Forskningsrådenes **homepage**: "<http://www.forskraad.dk/>"
- Supplerende vejledning til udfyldning af Forskningsrådenes Skema 1 i forbindelse med ansøgninger til FREJA-programmet
- Ved E-mail på : fr@forskraad.dk
- Telefonisk på : 3392 9917 (Vibeke Maar).

Spørgsmål vedrørende programmet kan rettes til Marianne E. Schoubye, tlf. 3392 9905, E-mail: mes@forskraad.dk.

Prisen er for høj

Forskning har for mange personlige omkostninger, mener 34-årig forskeraspirant

Af Claus Paaske

Til sommer afleverer den 34-årige ph.d.-studerende Helle Hinge sin forskerafhandling om kvindelig omskæring til Institut for Religionshistorie på Københavns Universitet.

Men hun vil ende i statistikken over forskere, der ikke søger en forskerstilling på universitetet.

– Forskning er en livsstil, og jeg har fundet ud af, at den har alt for mange personlige omkostninger. Jeg vil hellere ud at undervise på gymnasiet og skrive artikler, siger Helle Hinge.

Utroligt ensomt

Hun blev kandidat i 1993. Derefter havde hun ud over en lillebroder til sin dengang otte årige datter også en religionsforsker i maven. Efter endt barsel og nogle løse underviserjob på universitetet fik hun et ph.d.-stipendiat. Første trin i en forskerkarriere.

– I begyndelsen følte jeg mig meget privilegeret. Men med tiden blev det utroligt ensomt at sidde der alene på et kontor med sine bøger og en computer. Der er ikke rigtig nogen at snakke med om det, man laver, fordi det netop er forskning, siger Helle Hinge.

Og ensomheden er ikke begrænset til mellem otte og fire. Flere undersøgelser viser, at forskere arbejder langt mere end en normal arbejdsuge.

– Og når man endelig har fri og er sammen med sin familie, så rumsterrer projektet stadig i hovedet, forklarer Helle Hinge.

En svær kombination

Helle Hinge har ligesom andre ph.d.-studerende været nødt til at rejse til udlandet i kortere eller længere perioder.

– Det forventes, at man rejser ud et halvt år, blandt andet for at skabe sig

nogle internationale kontakter, forklarer Helle Hinge, der blandt andet har været i Indonesien og Egypten.

Og små børn og feltarbejde i Egypten er svært at kombinere.

– Så må man overlade det hele til ægtefællen, hvis man altså har mulighed for det. Men man savner sine børn, og de savner én. Jeg synes, prisen er for høj, siger Helle Hinge.

– Jeg kan se, at det er noget nogle mænd kan, men jeg tror ikke, kvinder kan.

Helle Hinge underviser allerede nu deltid på gymnasiet. Hun glæder sig til at få afleveret sin afhandling, så hun kan hellige sig undervisningen og skrive artikler.

– Jeg glæder mig til at komme ud. Men hvis der med tiden dukker et forskningsemne op, som jeg virkelig brænder for, vil jeg måske prøve at søge nogle fonde om penge til et projekt, siger Helle Hinge.

Hvis bare de søger....

Kvinderne får de videnskabelige stillinger på universiteterne, hvis bare de søger, siger forfatteren til ny undersøgelse. Men over halvdelen af forskerstillingerne besættes uden at der er kvalificerede kvindelige ansøgere

Af Lis Issa

Rapporten "Kvinder og mænd i dansk universitetsforskning i 1990'erne" er den foreløbige opfyldelse af et løfte, undervisningsminister Ole Vig Jensen gav efter en folketingsdebat i foråret 1994 om lige stilling af kvinder i forskningen.

Rapporten er udarbejdet af specialkonsulent Bertel Ståhle fra UNI-C, og er den hidtil mest omfattende undersøgelse af kønssammensætningen i den danske universitetsverden.

Bertel Ståhle har forsøgt at

ner.

Københavns Universitet har i hele perioden ligget lidt over gennemsnittet med 19 procent kvinder i 1993, mens der i 1996 var 21 procent kvinder.

I professorgruppen er kvindeandelen på landsplan steget fra 4 til 7 procent, i lektorgruppen fra 17 til 19 procent, mens adjunktgruppen stadig har den markant største kvindeandel med 34 procent kvinder i 1996 mod 25 procent i 1993.

Adjunktgruppen er interessant på den måde, at adjunktstillinger som regel er tidsbe-

holdt og lektorer ved nyansættelser, vil afslutningen på den samlede personalegruppe være beskedne.

Derfor forventer Bertel Ståhle ikke, at en ligelig kønsfordeling kan opnås før hele det nuværende personale er blevet udskiftet - og det er det altså først omkring år 2023! Selv med et sådant tidsperspektiv, skal der i hele perioden ansættes flere kvinder end mænd, fordi der både skal ske en "opfyldning" efter de kvinder, der fratræder stillinger, og ske et voldsomt indhug i de stillinger der på nuværende tidspunkt besættes af mænd.

Og alligevel er det ikke realistisk at forestille sig en ligestilling på dette tidspunkt, siger Bertel Ståhle. Han mener ikke det er realistisk at forestille sig, at andelen af

tel Ståhles undersøgelse, er kortlægningen af ansøgermassen til de videnskabelige stillinger i perioden 1995-96.

Den viser, at af de i alt 763 professor-, lektor- og adjunktstillinger, der blev besat efter opslag i 1995-96, blev de 203 besat med kvinder.

Det svarer til en kvindeandel blandt de nyansatte på 27 procent.

For adjunktens vedkommende var kvindeandelen 33 procent, blandt lektorerne 27 procent, mens der blandt de nyansatte professorer var 11 procent kvinder.

Hvis man betragter nyansættelserne fordelt på hovedområder, tegner der sig et meget broget billede. Mest markant er det, at der ikke blev udnævnt en eneste kvindelig professor indenfor de tekniske og naturvidenskabe-

søger nemlig stillingerne i langt ringere omfang end mænd.

Ved 51 procent af alle professor-, lektor- og adjunktansættelser i 1995-96 var der slet ingen kvindelige ansøgere. På de tekniske og samfundsvidenskabelige områder var det 70-80 procent af de opslåede stillinger, der ikke fremkaldte nogle kvindelige ansøgere.

I følge Bertel Ståhle er andelen af stillinger uden kvindelige ansøgere stort set uafhængig af stillingskategorien. Kun indenfor det naturvidenskabelige område var der en klar og forholdsvis stor forskel mellem de tre stillingskategorier med hensyn til den kvindelige ansøgningsfrekvens.

Til sammenligning havde 11 procent af stillingerne ingen mandlige ansøgere.

de mandlige ansøgere som kvalificerede kvindelige ansøgere.

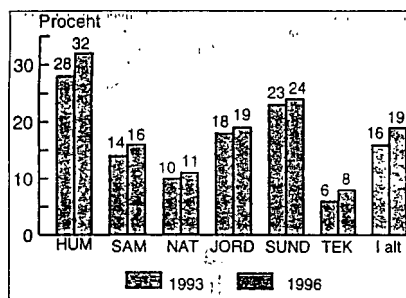
Bertel Ståhles konklusion er, at en kvindelig ansøger til forskerstillinger statistisk set har større mulighed for at opnå ansættelse end en mandlig ansøger. Det kan, siger Ståhle, være en konsekvens af, at kvindelige forskere ser ud til at være mere tilbageholdende end mændene i deres ansøgningsadfærd og først søger, når de selv er sikre på deres kvalifikationer. Men det kan også være resultatet af en eventuel bevidst eller ubevidst tendens til positiv særbehandling som følge af de seneste års debat om manglen på kvindelige forskere og det forsknings- og ligestillingspolitiske ønske om initiativer, der øger rekrutteringen af kvinder.

Søg, kvinder

Bertel Ståhles konklusion er, at det største problem er, at kvinder simpelthen ikke søger de opslåede stillinger. Til gengæld giver rapporten ikke noget bud på, hvorfor kvinderne ikke søger. Er stillingerne opslået indenfor områder, hvor der simpelthen ikke er et kvindeligt ansøgerpotentiale, er de for snævert udformet eller ligger der for meget i luften, hvem der står for tur til at avancere i hierarkiet?

Det er spørgsmål, der trænger til en nærmere belysning, hvis der for alvor skal rykkes ved kønssammensætningen i universitetsverden på den side af år 2023.

Andel af kvinder i det samlede videnskabelige personale i de ordinære stillingskategorier (professorer, lektorer, adjunkter) ved universitetslovsinstitutionerne 31.12. 1993 og 31.12. 1996, opgjort på hovedområder



kortlægge udviklingen i sammensætningen af det videnskabelige personale ved de højere uddannelsesinstitutioner i perioden 1979-1996. I følge undersøgelsen er andelen af kvinder, der er ansat i universiteternes internt finansierede forskerstillinger steget fra 14 procent i 1979 til 19 procent i 1996. På den eksterne side er kvindernes andel steget fra at udgøre 20 procent i 1979 til 30 procent i 1995. En væsentlig del af stigningen i de eksterne stillinger skyldes en forøgelse i antallet af kvindelige ph.d.-studerende. Det meste af udviklingen har fundet sted i perioden 1993-96.

Generel stigning

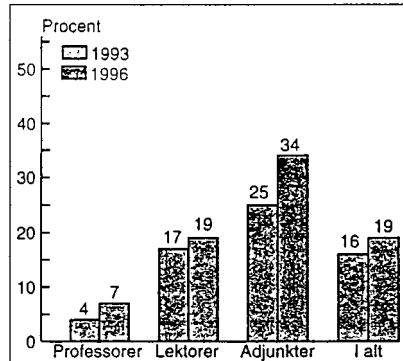
Her er kvindernes andel af det samlede personale i de ordinære stillingskategorier (professorer, lektorer og adjunkter) steget fra 16 til 19 procent. Der er tale om en generel udviklingstendens, som gælder alle stillingskategorier, hovedområder og institutio-

grænse til tre år. Det betyder, at stort set hele adjunktstaben er blevet udskiftet fra 1993-96, og at en ændret tendens i ansættelsesmønstret i retning af flere kvinder kan registreres her. Til gengæld udgør den samlede adjunktstab kun omkring 10 procent af det samlede antal ordinære stillinger, så en ændret kønsfordeling indenfor denne gruppe vil kun i ringe grad betyde en ændring i det samlede billede.

Måske om 25 år

Bertel Ståhle gør i sin rapport opmærksom på, at udskiftningstakten i såvel professor- som lektorgruppen er meget langsom. En total udskiftning af professorstaben kræver mindst 20-25 år, og det betyder en gennemsnitlig personaloomsætning på 4-5 procent. Stort set det samme gør sig gældende indenfor lektorgruppen. Den langsomme udskiftningstakt betyder, at selv med en overvældende tilgang af kvindelige professorer

Andel af kvinder blandt professorer, lektorer og adjunkter ved universitetslovsinstitutionerne 31.12. 1993 og 31.12. 1996



kvinder blandt de nyrekrutterede til de ordinære stillinger indenfor naturvidenskab og teknik indenfor overskuelig fremtid samlet kan nå op på mere end 15-25 procent. Blandt de nyrekrutterede professorer og lektorer på de to områder i 1995-96 var kvindeandelen til sammenligning på knap 9 procent. Og da ca. 40 procent af alle ordinære stillinger ved universiteterne i dag findes indenfor teknik og naturvidenskab, trækker den lave kvindeandel på disse områder meget ned og virker kraftigt bremsende på udviklingen af den samlede kvindeandel.

Et broget billede

Det, der for alvor er nyt i Ber-

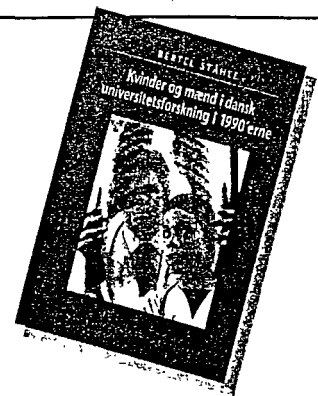
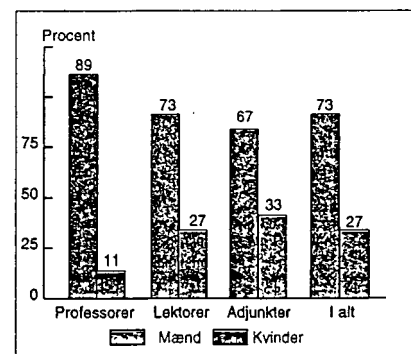
lige fakulteter, som ellers tegnede sig for 39 ud af i alt 135 professorstillinger.

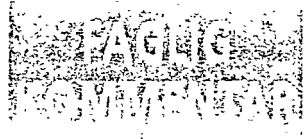
En oversigt over fordelingen på institutioner viser, at på Københavns Universitet blev der i 1995-96 ansat 2 af 40 professorstillinger besat med kvinder, svarende til 5 procent. 16 ud af 68 lektorstillinger (24 procent) blev besat med kvinder, mens kvinderne tegnede sig for 35 procent af adjunktansættelserne, svarende til 23 ud af 65 stillinger.

Kvinder søger ikke

Hvis man i midlertid går ned og kigger på fordelingen af ansøgere til de enkelte stillinger, er man efter Bertel Ståhles opfattelse fremme ved røgens kerne. Kvinderne

Kønsfordeling blandt professorer, lektorer og adjunkter udnævnt i 1995-96, opgjort på stillingskategorier





KVINDER RAMMER ET GLASLOFT

Universitetet er præget af en gradvis ophobning af små forskelle i evaluering og behandling af kvinder. Det akkumulerer en stor ulighed med tiden, hævder amerikaneren VIRGINIA VALIAN. Amerikanske forsøg viser omvendt, at kvindernes muligheder forbedres i takt med en større viden om, hvad der skal til for at opnå advancement

En sandfærdig historie om et naturvidenskabeligt institut ved et anset universitet anno 1990 viser, hvordan kønsskema bestemte forventninger (jf. eng. gender schemas) kan påvirke en kvindes karriere i negativ retning:

En nyansat kvindelig forsker og underviser med ny erhvervet ph.d.-grad holder møde med sin institutbestyrer - en mand - om hvilke undervisningsopgaver, hun gerne vil påtage sig. Hun er opsat på et omfattende introduktionskursus i forelæsningsform. Institutbestyreren siger nej, hvilket begrundes med, at de studerende næppe vil acceptere en kvindelig lærer i netop den sammenhæng. Kvinden presser for sigtigt på. Hun mener, at hun godt kan klare opgaven og vil i det mindste gerne prøve.

Institutbestyreren tør ikke løbe nogen risiko og tildeler hende i stedet et laboratoriekursus. Det er kvinden ikke tilfreds med, laboratoriekurser er tidskrævende, og som ung nyansat har hun brug for så meget tid som muligt, for at hun kan udvikle sin forskning og forberede publikationer, for kun på den måde kan hun opnå advancement og fastansættelse. Og som landet ligger, bliver konkurrencen om de faste stillinger både benhård og uretfærdig. En mandlig kollega - ligeledes med ny erhvervet ph.d. - tildeles forelæsningskurset, og han får dermed mere forskningstid end hende...

Eksemplet giver et godt billede af de mange forskellige kræfter - især de kønsbestemte forventninger - der tilsammen kan gøre det ekstra svært for kvinden. Institutbestyreren tror, han handler på objektivt grundlag, når han henviser til de studerendes præferencer, og mener, at han dermed holder en beskyttende hånd over et vigtigt kursus. Mødet giver ham ikke anledning til at tro, at beslutningen er uretfærdigt påvirket af kønsskemaet. Derudover har mødet på uheldig vis skabt præcedens, idet institutbestyrerens ubevidste synspunk-

ter om kvinder er blevet aktiveret og kædet sammen med den nyansatte kvinde. Fremover er det sandsynligt, at han vil reaktivere disse synspunkter, hver gang han skal evaluere hende. På en måde er hun allerede dumpet til prøven, fordi han allerede nu har kategoriseret hende som uegnet i forelæser-rollen.

Glasloftet, som altså er den gængse betegnelse for de subtile skævheder, der i institutionssammenhæng forhindrer kvinder i at nå toppen, holdes på plads af bl.a. kønsskemaer. Men også en anden faktor er på spil, som bidrager til, at glasset forbliver intakt, nemlig den gradvise ophobning af små forskelle i evalueringen og behandlingen af mænd og kvinder.

Et nyttigt begreb inden for sociologien er akkumulering af fordele og ulemper. Det antyder, at fordele - ligesom renteindtægten af investeret kapital - efterhånden vokser, og at ulemper - ligesom renter af gæld - også hober sig op. Selv meget små forskelle i, hvordan man behandler folk, kan med tiden give anledning til store diskrepanser i forhold til løn, advancementshyppighed, og prestige. Det er uretfærdigt ikke at tage sig af selv tilsyneladende ubetydelige tilfælde af gruppebaseret forskelsbehandling, fordi de tilsammen medfører betydelige uligheder.

En computermodel over fremmelsesprocedurer på en hypotetisk virksomhed giver et overbevisende billede af de vidt-rækkende kumulative virkninger af selv de mindste skævheder. I 1996 skabte psykologerne Martell, Lane og Emrich en model over en virksomhed med en hierarkisk inddeling over otte niveauer, hvor medarbejderne på laveste niveau bestod af lige dele kvinder og mænd. Modellen gik ud fra, at en vis procentdel af de ansatte med tiden ville opnå advancement fra et niveau til det næste. Derudover postulerede man en minimal fremmelsesfortrin til mændene på kun 1 procent. Efter en lang række simulerede fremmelser bestod det højeste niveau i hierarkiet af 65% mænd...

Statistikker om kvinders prog-

ression i professionerne støtter idéen om, at en række små nederlag - som f.eks. ikke at få tildelt en god opgave - resulterer i en stadig voksende kløft, hvad angår advancementsmuligheder. På alle niveauer inden for den akademiske verden gælder det, at kvinder uanset fag i gennemsnit får mindre i løn end mænd. Desuden har ulighederne progressiv karakter: forskellen er mindre på adjunkt-niveau (jf. *assistent professor*) end på professorniveau.

I den akademiske verden, ligesom i erhvervslivet og i jureraen - kan samspillet mellem løn og anciennitet medføre uklare sammenligninger mellem mænds og kvinders indtjening. Et mere informativt billede bygger på sammenligning af ligemænd. Men er mandlige professorer - ligesom mandlige advokater - i gennemsnit ældre end deres kvindelige modparter, så har de også mere erfaring og oppebærer en større løn. Derfor kan sammenligninger på de højere anciennitetsniveauer overvurdere lønforskelle.

På de lavere trin, kan sammenligning af tilsyneladende ligemænd imidlertid virke stik modsat, altså ved at undervurdere lønforskelle. Da mandlige adjunker avancerer hurtigere end kvindelige adjunker, vil de lavere trin ikke blot omfatte yngre mænd og kvinder, men også forholdsvis ældre kvinder, der ellers burde være avanceret. De mest retfærdige sammenligninger gøres på grundlag af data vedrørende lønniveauer hos mænd og kvinder med samme antal år siden afsluttet eksamen eller med samme antal års erfaring - uanset stillingsniveau.

En undersøgelse foretaget i 1996 (National Science Foundation) tabulerede sådanne data fra 1993. Således indleder de yngste kvindelige ph.d.'er fra **ingeniør- eller naturvidenskab** (kandidatår 1992) karrieren på stort set lige fod med mændene, men de må forvente at miste den lighed allerede tre år efter ph.d.-gradens erhvervelse, mens kvinder fra

kandidatårgangen 1982 kun tjener 90 pct. af mændene.

Et andet udsnit af mandlige og kvindelige forskere, som skulle repræsentere den gruppe, der udviser forskning af særlig høj kvalitet tidligt i karrieren, blev fra 1987 frem til 1990 fulgt af sociologen Gerhard Sonnet og fysikeren Gerald Holton (Harvard). Der var tale om meget prestigefyldte stipendier, befandt de mandlige og kvindelige stipendiater sig stort set på samme niveau, hvad angår uddannelse, erfaring og præstation, da den akademiske karriere indledtes. Ikke desto mindre var det - med undtagelse af biologer - sådan, at de kvindelige stipendiater var mindre heldige med at stige i graderne end de mandlige. Fx holdte de kvinder, hvis ph.d.-grad blev erhvervet i de fysiske videnskaber (matematik og ingeniørvidenskab) efter 1978 næsten et helt trin efter mændene, mens kvinder i de sociale videnskaber befandt sig mere end 3/4 af et trinniveau bagud.

Kvinderne i Sonnets og Holtons stikprøve var noget mindre produktive end mændene, men også da man undersøgte produktiviteten var det kvinderne (dog igen med undtagelse af biologerne), der befandt sig på de laveste trin i stillingshierarkiet i forhold til sammenlignelige mænd.

Årsagen til, at unge kvindelige og mandlige biologer klarer sig lige godt kendes ikke. En mulig forklaring stammer fra en undersøgelse lavet af Sonnet i 1995, hvor senior-biologer evaluerede en gruppe yngre forskere efter et fire-pointssystem. Selv om de ikke var blevet bedt om det, tog seniorforskerne implicit højde også for kvaliteten af de publikationer, der blev evalueret. Kvinderne opnåede lidt bedre evalueringer end mændene, men forskellen udviskedes lige så snart, at man så bort fra citationshyppighed. Samlet peger dataene på, at biologernes evalueringer er mere kvalitetsafhængige end i andre videnskabelige miljøer, og at forskellen er medvirkende til, at kvinderne indhenter mændene.

Den akademiske verdens vil-



kår gælder i endnu højere grad i erhvervslivet. En undersøgelse af 799 af USA's største industri- og servicevirksomheder foretaget af det amerikanske blad *Fortune* i 1990 viste, at kun nitten kvinder - mindre end en halv procent - figurerede på listen over de mere end 4.000 højestlønnede erhvervsledere. Hvad angik præstation, var det som i universitetsverdenen sådan, at mænd og kvinder klarede sig lige godt. Ser man bort fra alle andre faktorer, så spiller køn tilsyneladende en nøglerolle med hensyn til folks muligheder for at komme videre.

Uligheden mellem mænd og kvinder i de liberale erhverv forsvinder ikke af sig selv. Den udjævnes hverken af den almindelige økonomiske udvikling eller af kvindernes tilegnelse af flere og bedre færdigheder. Selvfølgelig er det nødvendigt med færdigheder, hvis man vil have succes, men det er ikke nok i sig selv til at garantere lighed!

Positiv særbehandling, lovgivning og civile søgsmål er og bliver vigtige midler til at opnå ændringer på arbejdspladsen. Men kønsskemaernes flyg-

tige beskaffenhed kræver også mere spidsfindige tiltag. Den vigtigste løsningsmodel er i det hele taget at forstå kønsskemaernes væsen - hvordan de opstår, hvordan de virker, hvordan de opretholdes, og hvordan de forvrænger folks forhåbninger og forventninger. Med den viden kan mænd og kvinder begynde at finde metoder til, at de kan neutraliseres.

På Johns Hopkins University School of Medicine i Baltimore iværksatte man for få år siden et heldigt gennemført langsigtet projekt. På universitetshospitalet over hele USA er kvinder underrepræsenteret på de højeste stillingstrin. På baggrund af en intern rapport, der fremviste dokumentation for lavere lønninger og en lavere advancementshyppighed for kvindelige fakultetsmedlemmer på Johns Hopkins medicinske institut, nedsatte institutbestyreren - en mand - et udvalg med henblik på at forbedre kvindernes status.

Udvalgsmedlemmerne fandt ud af, at kvinderne indstilledes til advancement senere end deres mandlige kolleger. Problemet syntes at have mange facetter - fra evaluatorernes manglende

evne til at identificere kvalificerede kvinder til uvidenhed hos kvinderne om advancementskriterierne. Løsningsforslaget sigtede på at ændre alle disse facetter. Hvert enkelt kvindeligt fakultetsmedlem (senere kom turen til mændene) blev evalueret på årsbasis og modtog derefter en eksplicit situationsrapport. Der blev indført møde en gang om måneden for at give kvinderne konkrete oplysninger om karriereudviklingsmuligheder, og hvordan eventuelle problemer kunne imødegås. Disse møder var der behov for, bl.a. fordi vejlederne for de yngre mandlige medarbejdere hyppigere end, det var tilfældet hos kvinderne, rådgav sådan.

Et yderligere tiltag bestod i at undervise seniormedlemmerne af fakultetet i, hvordan de skulle fungere som vejledere uden at forskelsbehandle. Udvalgsmedlemmerne var nemlig fx blevet gjort opmærksom på, at vejlederne formelt inviterede yngre mandlige fakultetsmedlemmer til at fungere som ordstyrer ved konferencer - og dermed opnå offentlig eksponering - seks gange hyppigere end, de inviterede yngre kvindelige fakultetsmedlemmer.

Inden for fem år fik Hopkins-

programmet betydelig succes: I 1990 var der kun fire kvindelige lektorer (*associate professors*), inden udgangen af 1995 var der seksogtyve. Fremgangen skyldtes ikke revidering af advancementskriterierne; det nye var kvindernes større viden om, hvad der skulle til for at opnå advancement: I 1990 oplyste kun 26 procent af kvinderne, at de fik vejledning om kriterierne, men i 1993 var tallet steget til 46 procent. Det er sandsynligt, at viden om advancementskriterier bidrager til, at kandidaterne tilpasser deres adfærd i forhold til kriterierne. Imidlertid må man også være opmærksom på, at godt halvdelen af kvinderne endnu ikke havde fået besked om, hvordan man avancerede gennem systemet...

Johns Hopkins-programmet viser, at institutioner - med tilstrækkelig stor indsats - kan forhindre, at kvindelige medarbejdere kommer til at sidde fast i deres professioners sumpområder. Men programmets begrænsninger peger på, at der også er behov for initiativer, der mere direkte sigter på kønsskemaer, f.eks. efteruddannelse af vejledere i ræsonnement og bedømmelse.

Medmindre både kvinder som mænd forstår, hvordan kønsskemaer udgør et klods om benene på kvinder, kommer kvinderne aldrig til at få de positive evalueringer, deres arbejde fortjener. De vil til stadighed få mindre end det rimelige - og deres progression gennem systemet vil fortsat foregå i pinligt langsomt tempo...

Kilde: THE SCIENCES, januar/februar 1998

Virginia Valian er professor i psykologi og lingvistik ved Hunter College og City University of New York Graduate Center, New York City. Artiklen, som her bringes i uddrag, bygger på hendes bog WHY SO SLOW? THE ADVANCEMENT OF WOMEN (udkommer januar, MIT Press).

Oversættelse i uddrag: Martin Aitken

Jobsamtalens faldgruber

Det lønner sig at åbne munden til en jobsamtale. Mænd er gennemgående bedre til det end kvinder, og mændene løber derfor med jobbene. Sprogforsker ved Københavns Universitet *Jann Scheuer* fortæller her om jobsamtalens sproglige faldgruber

Foto: Photonica/Billedhuset

EN UNDERSØGELSE, jeg for nylig har udført på Københavns Universitet, ser på den sproglige adfærd i jobsamtaler. Resultatet kan jeg røbe med det samme. Det betaler sig at tale.

De ansøgere, der ansættes af virksomhederne, taler gennemsnitligt mere end dem, der ikke ansættes. De siger en større procentdel af det, der bliver sagt, og de har flere lange replikker. De stilles endvidere sjældnere spørgsmål af virksomhederne. Ansøgere, der ansættes, taler altså mere på eget initiativ.

Det er ikke overraskende forskningsresultater. I jobsamtaler gælder det generelt om at sælge sig selv. Det gør man ved at være entusiastisk, udadvendt og selvkørende. Og til det hører at tale en del og tale selv, uden at skulle spørges om alting. Sproglig gennemslagskraft er, hvad de succesfulde ansøgere demonstrerer.

Undersøgelsen viser også en anden ting, og det er den ikke ene om. Adskillige undersøgelser af talt sprog giver det resultat: Det ene køn taler mest.

I MIN UNDERSØGELSE tager det sig ud som følger: Det ene køn taler om meget andet end det, samtalen drejer sig om. Det ene køn forvilder sig gerne ud ad vildveje, fortæller fx om personlige oplevelser - også selvom de ikke er særlig relevante.

Det ene køn taler meget oftere uden at være spurgt, og når der bliver spurgt, kan svaret handle om noget helt andet, end der blev spurgt til.

Hvilket køn er mon det? Svaret giver sig selv: Det er mændene. Men jeg skal med det samme fortælle, at der er tale om store hovedlinjer. Verden er ikke så simpel, at alle kvinder

opfører sig på én måde, og alle mænd på en anden.

Flere mænd end kvinder er meget talende i jobsamtaler, men der findes bestemt også kvinder, som taler meget, og mænd, som taler lidt.

Fordi der er sådan et generelt mønster, stilles kønnene forskelligt i jobsamtaler. Den mandlige adfærd, dette med at tale meget, står sig bedst.

ER DER NOGET galt i det? Er det ikke i orden at betragte sproglig gennemslagskraft som en kvalitet?

At lade udvælgelsen af ansøgere afhænge af, at de formår at fylde?

Det er det måske. Men flere indvendinger trænger sig alligevel på.

I et ligestillingsperspektiv er der noget galt, naturligvis. Det er ikke rimeligt, at mændene favoriseres. Og det bør være afgørende, hvad ansøgerne siger - ikke hvor meget de siger, eller hvordan de får det sagt.

Beslutningen om ansættelse skal være begrundet i det faglige, og ikke i ansøgerens sproglige evner i den helt usædvanlige situation, som jobsamtalen er.

Desuden er det jo ikke ansøgerne, der alene bestemmer, hvor meget de taler.

Er ansøgerens andel af den samlede tale stor, skyldes det jo, at virksomheden nøjes med en lille andel.

Har ansøgeren en stor gennemsnitlig repliklængde, er det jo, fordi virksomheden tier, mens ansøgeren taler. Stilles der sjældent spørgsmål, skyldes det i høj grad virksomhedens valg: den vælger at stille flere eller færre spørgsmål.

Virksomhedens adfærd kan være særdeles afgørende for, hvor meget ansøgerne får talt. Derfor er det betænkeligt at vurdere dem ud fra, hvor fyldigt de taler. Der er en risiko

for, at virksomheden bestemmer jobsamtalens udfald.

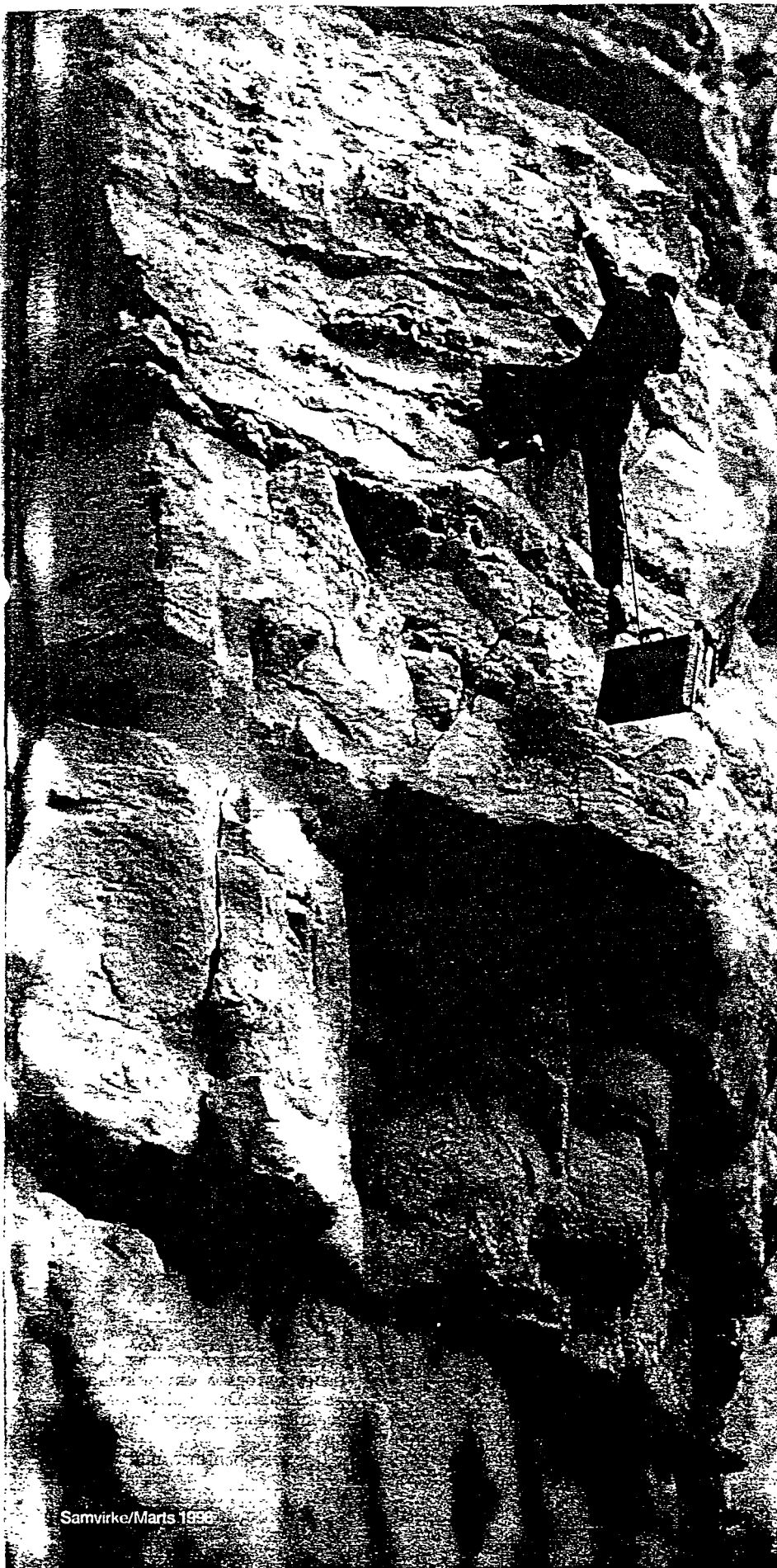
Eksemplerne herunder er de første ord, der bliver sagt i to jobsamtaler i samme virksomhed. Helles og Niels' jobsamtaler. (Virksomhedens replikker har et V i venstre side, ansøgerens replikker har et A. Alle navne er opdigtede, men derudover er eksemplerne autentiske)

EKSEMPEL 1, HELLE:

- 1 V Ja. (pause) Godt nok. Velkommen til Jysk Kabel.
- 2 A Tak.
- 3 V Problemer med at finde os?
- 4 A Nej, slet ikke.
- 5 V Nå. Har du været her før?
- 6 A Nej.
- 7 V Nå, godt nok. Jeg vil godt starte med at præsentere bordet her for dig.

EKSEMPEL 2, NIELS:

- 1 V Niels, velkommen til Jysk Kabel.
- 2 A Tak skal du have.
- 3 V Du har været her før?
- 4 A Jeg har været her mange gange før, ja.
- 5 V Ja, så du havde ikke nogen problem med at finde...
- 6 A Som leverandør til din afdeling.
- 7 V Ja, det er rigtigt.
- 8 A Men det er et par dage siden.
- 9 V Det er nogen dage siden, ja.
- 10 A Men det er samme sted.
- 11 V Ja. (pause) Ja, det er det vel sagtens, vi har jo boet her nogle år i hvert fald.
- 12 A Ja det er det samme sted.
- 13 V Jeg vil godt starte med at præsentere, hvem der er omkring bordet.



Der bliver talt om præcis det samme i de to eksempler.

Virksomheden indleder med to simple spørgsmål (replik 3 og 5 i begge eksempler) og dernæst præsenteres dens repræsentanter (replik 7 i 1, og 13 i 2).

Men selvom virksomheden tager nøjagtig de samme initiativer over for de to ansøgere, falder det helt forskelligt ud. Helle har tre replikker og siger fem ord.

Niels har seks replikker og siger mere end 30 ord.

Forskellene hænger sammen med, hvordan ansøgerne indgår i samtalen.

Helle taler, når hun bliver spurgt, og svarer kort og på nøjagtig det, hun bliver spurgt om. Hun afbryder ikke, men venter på sin tur. Hun lader virksomheden bestemme samtalsens retning.

Niels taler uden at blive spurgt, og ikke nødvendigvis om det, han bliver spurgt om. Ingen har spurgt ham om, hvornår han var i virksomheden, eller om det var »det samme sted«.

Han venter ikke på sin tur, men afbryder. Han bestemmer i langt højere grad samtalsens retning.

HVAD FÅR HELLE og Niels til at opføre sig så forskelligt?

Svaret er ganske simpelt, at de gør sig umage for at opføre sig pænt. At opføre sig pænt er imidlertid ikke det samme for kvinder og mænd.

Ligesom der gælder forskellige normer for tøj til kvinder og mænd, gælder der forskellige normer for sproglig adfærd. Det er klædeligt for mænd at gå med slips, uklædeligt at gå med kjole.

Og det er klædeligt for en kvinde at holde sig tilbage og underordne sig, mens det for en mand er klædeligt i nogen grad at dominere. De to adfærdsmønstre er udtryk for kvindelighed og mandighed.

Konsekvensen bliver, at kvinder og mænd ikke har den samme adfærd til rådighed. Der gælder forskellige normer for dem, og derfor må de opføre sig forskelligt for at sikre en god kemi.

Det er skidt for kvinderne, for normen er for dem, at de ikke skal tale så meget, men svare pænt, når de ►

Jobsamtalens faldgruber

◀ bliver spurgt. Og det gør sig ikke godt i jobsamtaler. Skulle Helle så forsøge at opføre sig ligesom Niels?

Helst ikke. Hvad Helle gør er godt nok, for der er kun tale om indledende bemærkninger. På dette tidspunkt i jobsamtalen er det ok at fremstå som en bly viol. Men når den for alvor begynder at handle om kvalifikationer, skal Helle mere på banen.

Hun må ind imellem tage den chance, det er at bryde normerne: fx afbryde, tale fyldigt - ikke bare svare pænt.

JOBSAMTALER HANDLER om andet, end det rent faglige. En effektiv rekruttering skal tage højde for ansøgers holdninger, personlighed, osv. Der tales derfor også om fritidsinteresser, hobbyer, sportsudøvelse, og der tales om ansøgerens familie.

I den forbindelse stilles kvinder en række spørgsmål, som mænd ikke bliver stillet. Nedenfor er et eksempel.

EKSEMPEL 3, HELLE:

- 1 V Hvad laver du i din fritid?
Passer manden og flytter efter ham?
- 2 A Nej, det (rømmer sig). Jeg, ja, jeg har en familie.

Her ser vi én årsag til, at virksomhederne stiller mange spørgsmål til kvinder. Virksomheden bruger spørgsmål til at undersøge, om Helles børn og familie konkurrerer med hendes engagement i jobbet. Den drillende replik 1 er sikkert humoristisk ment, men den har en brod, fordi den er henvendt til en kvinde. Den handler om, hvorvidt Helle er for bundet af sin mands og families behov til at forfølge sin karriere.

Jobsamtaler kan udvikle sig sådan, at kvinder skal vælge, om de har deres engagement i familien eller i jobbet.

Vælger de familien, er de dårlig arbejdskraft. Vælger de jobbet, er de dårlige mødre. Sådan er det ikke for mænd. I deres jobsamtaler er der ikke en underforstået dagsorden af den karakter. Der holdes familie og job adskilt.

Hvad kan Helle gøre her? Når virksomheden spørger (som i 3) gælder det nok bare om at komme videre, om at svare på spørgsmålene

og så styre samtalen tilbage på det faglige spor.

Det er nok også en god idé at være lidt offensiv. Måske kan man fortælle om, hvordan det er en berigelse, også i jobbet, at have børn. Men det er naturligvis lettere sagt end gjort. Det virker, som om virksomheden har lagt sig fast på, at familien er en hindring.

MAN KAN SIGE, at det i nogen grad er ansøgenes egen skyld, hvis de taler for lidt. Men på andre punkter er virksomhederne ansvarlige for, hvordan jobsamtalerne falder ud.

Det er fx virksomhederne, der må bære ansvaret for, at der stilles vidt forskellige antal spørgsmål til kvinder og mænd.

Både Niels og Helle bliver bedt om at holde en lille tale om sig selv, en selv-præsentation. Niels holder en lang og formel tale, og virksomheden forholder sig tavs. Helle holder en lignende tale, men pludselig afbryder virksomheden - ved at stille et spørgsmål.

Helle har brugt en forkortelse, virksomheden gerne vil have forkla- ret.

Helles tale slutter dermed, for virksomheden fortsætter med flere spørgsmål.

I 4 vises nogle af dem. Spørgsmålene falder ligefrem i klynger, og det er ikke usædvanligt i Helles jobsamtale (her i replik 1, 3 og 5).

I Niels' jobsamtale sker der intet tilsvarende.

EKSEMPEL 4, HELLE:

- 1 V Men hvad er det, du sætter pris på hos dine, dine medarbejdere? (pause)
Hvis man kunne omformulere det, hvis du så bedre fik dem på plads? (pause)
- 2 A Ja, altså (rømmer sig). Det er, at de kan tage et initiativ selv, kan tænke selv og kan føre en tanke videre og selv skal vi sige, gøre noget ved tingene
- 3 V Mm. Kan, kan man sige, at et af de, de betingelser du nu er det lidt sådan stringent at sige betingelser, men - men du vil godt have nogen der samler nogle af de bolde op, som, du smider i luften?
- 4 A Ja.
- 5 V Ja. Medvirkende til at, at bære på en, på noget fælles? Er det sådan noget?
- 6 A Ja.
- 7 V Ja.

Man kan naturligvis undre sig over, hvorfor virksomheden stiller alle disse spørgsmål.

Ser man på deres karakter, får man et svar: Virksomheden vil gerne drage omsorg for Helle. Der er nemlig tale om ret simple spørgsmål. Ofte kan Helle nøjes med at svare ja eller nej.

Og vi bruger ofte simple spørgsmål, når vi vil drage omsorg for hinanden. Eksaminator stiller den svage eksaminand lette spørgsmål, voksne stiller små, genererte børn simple spørgsmål.

Det er en almen sproglig mekanisme, som er godt forankret i vores kultur. Men den har en forside og en bagside, ikke mindst i jobsamtaler.

Forsiden er, at man er omsorgsfuld. Bagsiden er, at man dermed fremstiller sig selv som stærk, og den, man drager omsorg for, som svag. Der etableres et magtforhold, hvor den, der stiller spørgsmål, placerer sig selv over den, der spørges.

Det ser man klart i 4, som ligner en voksens samtale med et barn. Virksomheden foreslår ligefrem Helle, hvad hun skal mene. Det er omsorgsfuldt, men også uhensigtsmæssigt. Det er nemlig et elendigt modspil for Helle. Hun får ikke lejlighed til at vise sine kvalifikationer og til at tale. I 4 taler virksomheden mest.

HELLE BLIVER i sin jobsamtale stillet 63 spørgsmål, og Niels bliver stillet 19. Og det er en generel tendens: der stilles flere spørgsmål til kvinder.

Det skvædes en blanding af misforstået høflighed og fordomme. Virksomheden tror, at kvinder er skrøbelige og omsorgskrævende. Men de simple spørgsmål hundrer dem faktisk i at undgå ligeværdigt i samtalerne.

Hvad kan Helle gøre? Rygmarvsreaktionen, når man møder høflighed og omsorg, er at spille den rolle, der passer til. Og det er, hvad Helle gør: Hun svarer pænt.

Men rygmarven duer ikke. Jo kortere Helle svarer, jo flere spørgsmål stiller virksomheden, og jo mere bliver Helle et passivt og relativt tavst interview-offer.

Det havde været bedre, om hun havde talt noget mere, svaret mere bredt, fx på spørgsmålet i replik 1 i 4. Hun kunne have givet eksempler fra sine tidligere ansættelser, fortalt om medarbejdere, der havde gode egenskaber, om samarbejder, der fungerede: episoder, der udbyggede hendes alt for korte svar.

De almindelige høflige og hensynsfulde omgangsformer skaber pæne, men også anonyme kvindelige ansøgere. Det gælder om at tage et skridt ud af pænheden i ny og næ.

Ikke hele tiden, men indimellem.

Jann Scheuer