
KIF-Nyt

Netværk for Kvinder i Fysik

Kære Netværksmedlemmer,

Du har nu det 50. nyhedsbrev for KIF i hånden. Efter nedsættelsen af den nye bestyrelse til KIF's årsmøde d. 15. juni 2009 er der sket nogle udskiftninger blandt bestyrelsesmedlemmerne, bl.a. i nyhedsbrevsredaktionen. Nyhedsbrevet er nu overtaget af to ph.d.-studerende og en nyuddannet ph.d.-kandidat fra RUC. Vi håber, at vi kan videreføre og udvikle nyhedsbrevet.

Dette nummer indeholder - ud over et indlæg fra formanden - et par artikler fra to af oplægsholderne til årsmødet, nemlig Alexandra Boltasseva og Pia Thörngren. Lignende artikler fra de to andre oplægsholdere vil kunne findes i fremtidige nyhedsbreve. Resten af nyhedsbrevet består af saksede artikler om ligestilling i forskningsverdenen fra forskellige medier.

Inden vi overlader dig til resten af nyhedsbrevet, får du en oversigt over de nuværende bestyrelsesmedlemmer.

<i>Formand:</i>	Mette Grage
<i>Næstformand og årsmødeansvarlig:</i>	Kristine Niss
<i>NorWip-repræsentant:</i>	Cathrine Fox Maule og Karin Nordström Dyvelkov
<i>EU-repræsentant:</i>	Birgitta Nordström
<i>Hjemmesideansvarlig:</i>	Winnie Svendsen
<i>Kasserer:</i>	Signe Bech Andersen
<i>Nyhedsbrevansvarlig:</i>	Albena Nielsen, Ditte Gundermann og Lærke Bang Jacobse
<i>Adressedatabaseansvarlig:</i>	Anja C. Andersen
<i>Kvant-redaktion-repræsentant:</i>	Lone Djernis Olsen
<i>DFS-repræsentant:</i>	Cathrine Fox Maule

God læselyst, Albena, Ditte og Lærke

Indhold

1	Fra formanden	2
2	Abstracts fra KIF-mødet	3
2.1	Controlling and Transforming Light with metamaterials af Alexandra Boltasseva	3
2.2	Road map to Polarized Antiproton eXperiments with PAX af Pia Thörngren Engblom	5
3	Udklip fra pressen	6
3.1	Ønsker vi flere kvinder i forskning? (Politiken)	6
3.2	Cheferne mangler kvindelige rollemodeller (Ingeniøren)	9
3.3	Universiteter vil lokke kvinder til forskning (Ingeniøren)	12
3.4	Do women have the brains to be great scientists? (More Magazine)	14
3.5	Ligestilling - åbner Venstre for kvoter? (Forskerforum)	16
3.6	Sander har indført kønsdiskriminering på universiteterne (Information)	18
3.7	Naturvidenskaben kan lege sig ud af krisen (Kristeligt dagblad)	20
3.8	Kvindelige forskere skal styrkes i vækstlaget (Magisterbladet)	22
3.9	Virksomheder diskriminerer kvinder ved jobsamtaler (Magisterbladet)	23
3.10	Mænd overvurderer sig selv og Flere kvinder til tops i det offentlige (Magisterbladet)	25
3.11	Universitetet som alfahan-domæne (Forskerforum)	26
3.12	New Study finds increasing Gender Equity at U.S. Research Institutions (EOS)	28

1 Fra formanden

Kære KIFer

Tak for et vellykket årsmøde til jer, der kom og bidrog på forskellig vis. Årsmødet blev i år holdt på DTU i Lyngby i fællesskab med vort svenske søsternetværk, WIPS. Det var et behageligt møde hvor Alexandra Boltasseva (DTU Fotonik), Eva Arnsparng Christensen (Center for Membrane Physics, Syddansk Universitet), Pia Thörngren (Physics Department, Stockholm University) og Christiane Alba-Simionesco (Laboratoire Léon Brillouin) holdt foredrag og de vil hver især selv skrive kort om hvad de fortalte i dette og kommende nyhedsbreve. I forbindelse med årsmødet holdt vi vores årlige generalforsamling hvor jeg afgav årsberetningen.

Som første punkt fortalte jeg om den nye flotte og tidssvarende hjemmeside vi er ved at oprette. Vi har fået forskellige forslag fra en designer og er kommet så langt i beslutningsprocessen at vi har ansat en studentermedhjælper som skal programmere den. Andet punkt var at vi sidste efterår besluttede at nedlægge vores fyraftensmøder, da de ikke lod til at have medlemmernes interesse. Faktisk henvendte vi os først til Kvindelige Akademikere, for at høre om vi skulle slå os sammen og på den måde kunne holde liv i dem, men de havde også nedlagt deres tilsvarende møder p.g.a. manglende besøgende. Der kom som kommentar til dette forslag om at vi i stedet skulle reklamere for Hypatias (kvindelige ingeniørstuderendes forening) og IDAs arrangementer og eventuelt have fælles arrangementer med disse foreninger. Tredje punkt på årsberetningen var at KVANTredaktionen har opfordret os til at stille med en repræsentant fra KIFs bestyrelse. Det har vi i mellemtiden fået, og jeg vil opfordre medlemmerne til at kontakte Lone Djernis (lone@djernis.com) når I har noget I brænder inde med.

Fjerde punkt er et nyt initiativ som vi har på tegnebordet, nemlig en KIF-pris til Ph.D.-studerende. Den vil fortrinsvis blive symbolsk, æren og en lille gave, men dog en pris til at skrive på sit CV.

Vi diskuterer nu kriterierne for prisen, og håber at dette samt bedømmelseskomité vil være på plads sådan at vi kan nominere til foråret, hvorpå prisen bliver overrakt til næste årsmøde. Under eventuelt blev der rejst spørgsmål om hvad vi gør for at rekruttere nye medlemmer, og vi måtte indrømme at p.t. gør vi ikke noget særligt. Planen er dog at så snart designet for hjemmesiden ligger fast vil vi lave en folder og placher til at lægge/hænge på uddannelsesinstitutionerne. Vi har allerede en frivillig som gerne vil hænge en plakat op på Risø. Efter årsmødet var vi en tolv-femten stykker som tog til København og spiste på BioMio på Halmtorvet. Der talte vi om løst og fast, og det blev en rigtigt hyggelig aften.

Nu er den nye bestyrelse konstitueret, vi har fået fire nye bestyrelsesmedlemmer, Lærke Bang Jacobsen, Ditte Gunderman og Albena I. Nielsen, som bliver vores nye nyhedsbrevsredaktører og Lone Djernis som repræsenterer os i KVANT. Velkommen i bestyrelsen, jeg håber i vil finde det fornøjeligt! Derudover vil jeg takke de afdgående bestyrelsesmedlemmer Tina Christensen, Lisbeth Fogh Grove og Katrine Skovbo. Tina har været vores næstformand længe og dermed årsmødeplanlægger, hun har desuden vedligeholdt hjemmesiden og mailinglisten. Lisbeth har været vores ihærdige nyhedsbrevsredaktør, og Katrine har været engageret i den nye hjemmeside. Katrine kom til at sidde noget alene i Århus, idet resten af bestyrelsen er centreret omkring København, og hun foreslår at vi prøver at finde flere fra Århus til bestyrelsen, så der bliver en lokal fraktion og nogen at dele erfaringerne og arbejdet med.

Afslutningsvis vil jeg fortælle at KIFs mailingliste lever i bedste velgående. Den bliver fortrinsvis brugt til at annoncere jobopslag samt foredrag og konferencer med 'gender issues'. Jeg vil fortløbende annoncere ledige stillinger fra Det Internationale Atomenergiagentur på listen, idet de har henvendt sig til os i håbet om at få flere kvindelige ansøgere. Hvis man vil på KIFs mailingliste kan man sende en mail til Tina Christensen, tic@dmu.dk.

Mange hilsner og godt efterår!

Mette Grage

2 Abstracts fra KIF-mødet

Her følger abstracts fra de to første oplægsholdere ved KIF's årsmøde d. 15. juni 2009: Alexandra Boltasseva og Pia Thörngren Engblom.

2.1

Controlling and Transforming Light with metamaterials

Alexandra Boltasseva

Associate Professor, DTU Fotonik, DTU, Denmark

Assistant Professor, Purdue University, USA

One of the most unique properties of light is that it can package information into a signal of zero mass and propagate it at the ultimate speed. It is, however, a daunting challenge to bring

photonic devices to the nanometer scale because of the fundamental diffraction limit. Metamaterials can focus light down to the nanoscale and thus enable a family of new nanophotonic devices. Metamaterials, i.e. artificial materials with rationally designed geometry, composition, and arrangement of nanostructured building blocks called meta-“atoms”, are expected to open a gateway to unprecedented electromagnetic properties and functionalities that are unattainable with naturally occurring materials. I reviewed this exciting and emerging field and discuss the recent progress in developing subwavelength waveguides for nanoscale light manipulating and optical metamaterials for applications in sensing, subwavelength imaging, and extreme light control (for example, cloaking devices). Different practical approaches for realization of optical metamaterials and advanced plasmonic components were covered in the talk, and a new, powerful paradigm of engineering space for light with transformation optics was introduced.

Alexandra Boltasseva is an Associate Professor at the DTU Fotonik, Technical University of Denmark (DTU) and an Assistant Professor at the School of Electrical and Computer Engineering, Purdue University (USA). She received the M. Sc. degree (with highest honors) in applied physics and mathematics from Moscow Institute of Physics and Technology in 2000. In 2004 she obtained her Ph. D. in electrical engineering at the Research Center COM, DTU. In 2005 she received a “Talent Project” grant from the Danish Technical Research Council for her 2-years postdoctoral research on fabrication and characterization of nanostructures for applications in plasmonics, integrated optics and sensing. In 2007 she obtained a position of Assistant Professor at the Research Center COM, DTU, followed by a position of Associate Professor at DTU Fotonik in 2008, before she joined Purdue University, Indiana, USA, in September 2008. From May 2009 she is also a Guest Professor at the Erlangen Graduate School in Advanced Optical Technologies (SAOT), Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Germany, with the focus on developing optical metamaterials for sub-wavelength imaging, sensing and energy conversion.

Road map to Polarized Antiproton eXperiments with PAX

*Pia Thörngren Engblom, Stockholm University
for the PAX collaboration*

The PAX collaboration¹ has proposed an asymmetric antiproton-proton collider to be constructed at the planned High Energy Storage Ring (HESR)² of the facility for Antiproton and Ion Research (FAIR)³ at Darmstadt (Germany) as a possible future upgrade. The goal is to use double polarized beams in order to get access to the spin observables that would uniquely answer some of the important open questions in hadron physics.

Hadron physics aims to fundamentally understand the nature of strongly interacting particles (hadrons), their interactions and their structure. One unresolved issue is for example a particular spin distribution of the valence quarks inside the proton, called transversity.

On the road to achieve our goal of producing a polarized antiproton beam lie major technical challenges. Theoretical calculations⁴ predicted a very large low-energy lepton-hadron spin flip cross section and it was suggested that a viable method for producing polarized antiproton beam in situ would be to use a co-moving lepton beam in conjunction with a stored hadron beam at small relative energy⁵. However, in a recent experiment⁶ we showed that the spin-flip cross section was grossly overestimated and the experimental result turned out to be consistent with recent calculations⁷ from another group. Thus PAX will focus on the technique of spin-filtering as means to obtain a stored polarized antiproton beam. The method has been proven to work⁸ and we are in the process of installing an experiment at COSY-Jülich⁹ (Germany) to measure the energy dependence of the process. Later we plan to move the experiment to the AD ring¹⁰ at CERN, where antiprotons are injected and decelerated. There we will study the polarization build-up of the stored antiproton beam interacting with an internal polarized hydrogen (or deuterium) gas target in order to obtain the optimum parameters for the future Antiproton Polarizer Ring (APR) aimed at providing the polarized beams for the proposed collider at FAIR.

The forthcoming data from the AD ring will be of interest in themselves as this will be the first measurement of the two total spin-dependent cross sections in $\bar{p}p$ collisions at antiproton beam energies ranging from 50 to 450 MeV. The data will supply constraints for the development of the theory of the spin dependence of the antinucleon-nucleon potential.

¹ Polarized Antiproton eXperiments (PAX), <http://www.fz-juelich.de/ikp/pax/>

² http://www.gsi.de/fair/overview/accelerator/index_e.html

³ http://www.gsi.de/fair/index_e.html

⁴ H. Arenhövel, Eur. Phys. J. A 34 (2007) 303

⁵ Th. Walcher *et al.*, Eur. Phys. J. A 34 (2007) 447, see, however,

Th. Walcher *et al.*, Eur. Phys. J. A 39, 137 (2009)

⁶ D. Oellers *et al.* PLB 674 (2009) 269-275

⁷ A.I. Milstein, S.G. Salnikov, V.M. Strakhovenko, Nucl. Instrum. Methods B 266 (2008) 3453.

⁸ F. Rathmann, Phys. Rev. Lett 71 (1993) 1379

⁹ COoler Synchrotron (COSY), <http://www.fz-juelich.de/ikp/cosy/de/>

¹⁰ Antiproton Decelerator (AD), <http://public.web.cern.ch/public/en/Research/AD-en.html>

3 Udklip fra pressen

I det følgende findes en række udklip fra forskellige medier omhandlende kvinder, forskning og naturvidenskab.

3.1 Politiken, d. 13. maj 2009

Ønsker vi flere kvinder i forskning?

De kvindelige studerende er nu i flertal – men andelen af kvindelige forskere er fortsat lav og under EU's gennemsnit. Hvad stiller vi op?

Af Dorte Hecksher, Vibeke Lehman Nielsen, Helle Prætorius og Mette Verner

Dorte Hecksher er adjunkt, Vibeke Lehman Nielsen, Helle Prætorius og Mette Verner er lektorer, alle ved Aarhus Universitet.

Der tales og skrives meget om, at kvinder strømmer ind på universiteterne som aldrig før. Blandt de studerende på Danmarks universiteter er kvindeandelen nu oppe på 54 procent – og til sammenligning var den for 30 år siden 37 procent. Blandt de undervisere og forskere, som de studerende møder i løbet af deres studium, ser tallene dog noget anderledes ud. De seneste officielle tal (fra 2006) viser, at kvindeandelen blandt forskere på de danske universiteter er 26,4 procent, og blandt professorerne er tallet 11,9 procent. Det betyder, at vi ligger under gennemsnittet for de 27 EU-lande. Og tallene ændrer sig kun ganske langsomt. Flere studier dokumenterer, at kønsfordelingen blandt forskere ikke 'automatisk' ændrer sig i takt med, at de unge, som tidligere var studerende på universiteterne, bliver 'erfarne nok' til at indtage universitære forskerstillinger. Faktisk ser det i Danmark relativt værre ud i dag, end det gjorde for f.eks. ti år siden, for betragter man udviklingen i andelen af kvindelige studerende i en given årgang, der ender i en seniorforskerstilling ved et universitet, er tallet faldende.

Og hva' så? Er den manglende evne til at rekruttere og fastholde kvindelige forskere overhovedet et problem, som landets universitetsledere og politikere skal tage alvorligt?

Ja, set fra et ressourceoptimeringssynspunkt er det et problem. Samfundet har således en interesse i at sikre, at alle ressourcer udnyttes optimalt – herunder også i den kvindelige del af befolkningen. Hvis universiteterne skal lave forskning i verdensklasse, er det absolut nødvendigt at sikre, at alle ressourcer udnyttes, og at de største forskningstalenter sidder i forskerstillingerne og bliver siddende. Hvis ikke alle forskertalenter – mandlige som kvindelige – indgår i ansøgerfeltet, når stillinger besættes, udnytter man ikke det fulde potentiale og ender derfor med en ringere bestand af forskere end muligt.

Et andet vægtigt argument er, at mænds og kvinders forskningsinteresser inden for visse fag er systematisk forskellige. I en forskerverden, hvor stillingerne fortrinsvis er besat af mænd, vil der derfor være emner, der ikke bliver forsket i, fordi de traditionelt ikke står højt på mændenes forskningsdagsorden. Desuden øger mangfoldighed i forskningsemner og faglig tilgang potentielt den samlede kvalitet af forskningen, når kvinder og mænd arbejder sammen – en gevinst, universiteterne vel heller ikke ønsker at gå glip af.

Påstår vi så, at mændene systematisk og bevidst holder kvinderne ude af forskningsmiljøerne

og diskriminerer dem, når stillinger besættes? Nej, men der er givetvis en række ubevidste og subtile mekanismer og barrierer, der rent faktisk betyder, at kvinderne kommer til at stå dårligere i konkurrencen om stillingerne end mændene, eller betyder, at de helt forlader forskningen, inden konkurrencen for alvor går i gang, og at de dermed ikke indgår i ansøgningsfeltet. Nogle af disse mekanismer og barrierer ligger på overordnet samfundsniveau, mens andre ligger i det lokale forskningsmiljø og i det liv og den dagligdag, hvor der her foregår.

For det første er det et overordnet strukturelt problem, at en forskerkarriere indebærer en ekstrem jobusikkerhed, som endda – pga. færre basismidler og dermed øget afhængighed af eksterne forskningsmidler – er væsentligt større i dag end tidligere.

Forskeres karriereforløb består oftest af en række midlertidige ansættelser, før man når op på lektorniveau, som er den første mulighed for at få en fast ansættelse – efter at have været kandidatstuderende i fem-syv år, ph.d.-studerende i tre år, flere postdoc- eller adjunktansættelser i minimum tre år – måske krydret med et par halvårlige projekt- undervisningsansættelser eller ansættelser uden for universitetet undervejs. Og virkeligheden er, at den usikkerhed rammer kvinderne hårdere end mændene, fordi de fleste kvindelige forskere er i dobbeltkarriereforhold, hvor de er dén, der sidder i det usikre job og også typisk er familiens 'second earner'. Det giver en ekstremt dårlig forhandlingssituation derhjemme, når man f.eks. skal vælge, om familien skal tage til USA et halvt år, hvor man skal bosætte sig, hvis han finder en spændende stilling et andet sted – eller vælge, hvem der skal tage det største slæb med syge børn og 'hente-bringe'. Hele det scenarium gør, at kvinder har et større incitament til at droppe et besværligt og usikkert karriereforløb og vælge noget andet. Så de unge forskere kan (med rette) overveje med sig selv, om de er villige til at fortsætte ad denne usikre karrierevej eller droppe forskningen og få sig et job andetsteds – ofte til en bedre løn.

På universiteterne bruges mange ressourcer på at tiltrække højt kvalificerede ansøgere og gerne fra udlandet. Dette er en vigtig del af strategien, når man skal sikre sig, at vi bliver ved med at ligge fremme i feltet med de førende forskere – og det skal vi blive ved med. Men det kan forekomme bizart, at man mange steder bruger meget få ressourcer på dels at synliggøre den universitære karrierevej for forskningsspirer på vej igennem vore egne forskeruddannelsesprogrammer, dels at klæde dem på til at manøvrere rundt i det strategiske spil, som kampen om forskningsmidler og forskningsstillinger er.

Set udefra kan det se ud til, at ansættelses- og bedømmelsesprocedurer er helt fair og foretages på objektive kriterier, men når man ser systemet indefra og kender vejen frem til opslagene, så opdager man, at verden ser anderledes ud. Hvor er det så, vi ser de forvridende mekanismer? Et godt eksempel er hele proceduren omkring ansættelse og forfremmelse:

For at man kan søge en stilling, skal den jo være ledig, og altså skal der være et stillingsopslag. Sådanne kommer ikke dalende ned fra himlen på tilfældige tidspunkter. Oftest slås stillinger op, når man har en kandidat, man gerne vil ansætte eller forfremme.

Så allerede her handler det om at kunne manøvrere rundt og 'sætte sig selv i spil'. Dernæst er stillingsopslag i mange tilfælde ret snævert formuleret således, at den kandidat, man har i kikkerten til en stilling, har lettere ved at opfylde kriterierne i opslaget. De etablerede forsknings- og institutledere vil således kunne påvirke processen, så timing og emne passer til de unge forskertalenter, som man har i kikkerten og er blevet sat i stilling.

I en sådan proces spiller den enkelte unge forskers netværk en stor rolle, og der gives plads til den såkaldte Rip, Rap og Rup-effekt (at man har en tendens til at forstå, engageres i og begejstres over den forskning og de personer, som ligner en selv). Desuden skal man heller ikke undervurdere det element, der ligger i, at man ved at støtte en ung kandidat inden for sit eget forskningsfelt samtidig styrker vægten af sit eget forskningsområde på f.eks. et institut.

I bedømmelsesprocedurerne ligger der også en mulighed for at påvirke udfaldet. Enhver dekan eller institutleder vil sige, at det gælder om at få ansat den bedste kandidat. Der nedsættes faglige bedømmelsesudvalg, som skal vurdere kandidaternes forskningsmæssige kvalifikationer. Men dette er ikke nødvendigvis udelukkende en objektiv disciplin, og udfaldet vil afhænge af, hvilke kvalifikationer der vægtes.

Et spørgsmål, der ofte diskuteres, er, hvorvidt man skal bedømme ansøgere på den samlede mængde af forskning, en ansøger har lavet, eller om man skal se på, hvor meget forskning ansøgeren har lavet per aktive forskningsår. Så længe det hovedsageligt er mødrene, der tager langt den største del af barselsorloven, vil en større andel af kvindelige stillingskandidater syne mindre produktive end deres mandlige kolleger. Og selv når forskningens kvalitet er bedømt, vil der stadig være en række andre kvalitetsfaktorer, der kan vægtes forskelligt. For at kunne udfylde alle aspekter af en universitær stilling kræves en relativt bred vifte af kompetencer. Ud over frontlinjeforskning skal man også varetage undervisning, administration, formidling og fondsansøgning.

Derfor bør kandidatens kvalifikationer vurderes over en bred kam og inkludere undervisningskvalifikationer, evne til at tiltrække eksterne forskningsmidler, forskningsformidling til et bredere publikum, samarbejde med andre (gerne internationale) forskningsmiljøer osv. Men inddragelsen af alle disse faktorer i vurderingen af den enkelte forsker gør samtidig kriterierne mindre gennemskuelige og øger muligheden for at ansætte 'sin egen favorit'.

Bottom line er: Ansættelse og bedømmelse af forskere er ikke en objektiv disciplin, og hvis man ikke er meget omhyggelig, risikerer man – bevidst eller ubevidst – at anlægge nogle kriterier, som stiller visse grupper af ansøgere – f.eks. kvinder – ringere end andre. (Og de fleste af disse mekanismer er også i spil, når der f.eks. uddeles løntillæg og forskningsmidler generelt.)

Endelig ser vore kvindelige studerende, som nævnt, ikke mange kvindelige forskere og undervisere gennem deres studium – altså rollemodeller. Hvis vi hver især lukker vores øjne og tænker på en ung eliteforsker – vil der for de fleste af os opstå et billede af en lidt mager, yngre mand med stålbriller, som ved sin lynende intelligens kan frembringe det ene tekniske vidunder efter det andet. Man kan derfor let forestille sig, hvorfor det kan være svært for grupper, der ikke lige passer ind i dette billede, at se sig selv som forsker. Og da forskningsresultater oftest fremhæves som enkeltpræstationer, er det svært at se, hvor vigtigt teamworking og interpersonel idé-generering er for forskning. Disse mekanismer gør, at nogle kvinder vil holde sig tilbage fra at kaste sig ud i en karrierevej som forsker trods stort potentiale.

Problemet med de få kvinder i forskning er jo ikke ny. Der eksisterer en del forskning inden for området, der belyser emnet, og i Danmark har der været taget en række initiativer fra politikernes side i form af rundbordssamtaler og tænketanke, hvorfra der er kommet anbefalinger til, hvad man kan gøre for at ændre på situationen. Fælles for disse anbefalinger og tiltag har været, at de har været baseret på frivillighed, og at universiteterne ikke har været forpligtet til at yde en reel indsats, og således har situationen i praksis ikke ændret sig.

Et af de gode råd, der er blevet gentaget, er, at universiteterne med jævne mellemrum, f.eks. årligt, udarbejder og offentliggør kønsopdelte statistikker over fordelingen af mænd og kvinder på de forskellige stillingsniveauer inden for de forskellige fagområder.

Dette vil synliggøre skævhederne i systemet og give mulighed for at monitorere udviklingen. Ud fra sådanne statistikker er det således oplagt at sætte sig nogle mål for, hvordan kønsfordelingen ønskes at være, og hvor hurtigt udviklingen kan ske.

Det er klart, at de ældre generationer af forskere vil veje tungt i disse statistikker, og at det faktisk vil kræve en meget radikal indsats på ansættelsessiden bare at ændre kvindeandelen med f.eks. to procentpoint.

Derfor er det nødvendigt, at man sætter nogle mål, der er realistiske, og indretter målemetoderne efter disse mål. Dette kan gøres ved f.eks. at se på kønsfordelingen i nyansættelserne på

de forskellige stillingsniveauer, ligesom kvindeandelen blandt kandidater på det relevante fagområde også skal tages i betragtning. For at sikre at målene opfyldes kræves desuden, at der i systemet er lavet bindende aftaler mellem f.eks. institutledere og dekaner og rektorater.

I den bindende aftale kan der gerne indgå økonomiske incitamenter med mulighed for at belønne de ledere, der faktisk opfylder målene. En måde, hvorpå det enkelte institut eller fakultet kan sikre sig, at udviklingen rent faktisk går i den rigtige retning, er at udarbejde konkrete handlingsplaner for, hvordan man rent faktisk vil opnå de mål, man har sat sig. Elementer i sådanne handlingsplaner kan være mere målrettet karriereplanlægning, brug af mentorer, bedre muligheder for kompetenceudvikling, implementering af familievenlige arbejdsforhold osv. afvejet efter de særlige forhold, der gør sig gældende inden for de enkelte fagområder.

En stor del af den offentlige debat omkring kønsmæssig ligestilling har været fokuseret på fordele og ulemper ved at kvotere kvinder ind i forskerstillinger. Holdningen har ofte været, at hvis en kvinde er kvoteret ind i en stilling, er hun mindre kvalificeret, end hvis man havde kunnet ansætte frit. Man har så argumenteret for, at kvoter er nedværdigende for kvinderne, at vi hellere vil have 'fri konkurrence' og har dermed reelt accepteret status quo.

Men der findes faktisk mere 'intelligente' måder til at sikre, at udviklingen får et stort skub i den ønskede retning. F.eks. har Det Frie Forskningsråd uddelt forskningsmidler øremærket til yngre kvindelige forskningsledere, og for år tilbage havde 'Freja'-programmet stor succes med en lignende indsats. Ideen med at fastholde og støtte de yngre kvinder med stort potentiale ved at tildele sådanne forskningsmidler i fri konkurrence fagområder og universiteter imellem er en oplagt måde at sikre høj kvalitet i forskningen, samtidig med at de kvindelige forskningsledere har mulighed for at tiltrække, rekruttere og fastholde andre unge (kvindelige) forskere og dermed sikre, at næste generation af kvindelige forskningstalenter har lyst til at blive på universiteterne.

For at de foreslåede tiltag skal have nogen gennemslagskraft, kræves en høj grad af vilje til at ændre på tingenes tilstand hos beslutningstagere og ledere på de øverste niveauer på universiteterne. Derudover kræves det selvfølgelig, at der er et kvindeligt potentiale at rekruttere iblandt (og det kan man vist godt argumentere for, når vi efterhånden har en kvindeandel blandt ph.d.-studerende på 41 procent).

Når begge disse forudsætninger er opfyldt, skulle det være muligt at lægge et krydspres på de enkelte forskningsledere, institutledere og dekaner, når stillinger opslås og besættes – og dermed endelig ændre på tingenes tilstand og fastholde kvinderne på universiteterne.

3.2 Ingeniøren, 24/19-2009

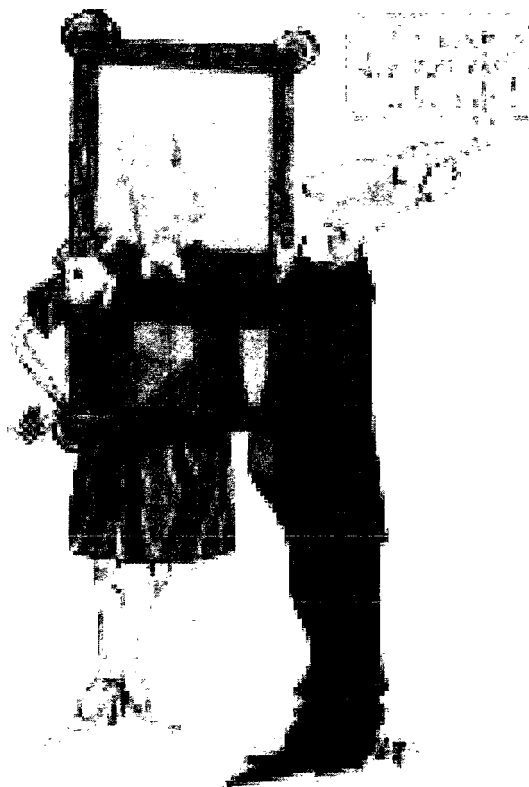
Cheferne mangler kvindelige rollemodeller

Langt færre kvinder end mænd bliver ledere, og det er spild af talentmasse. Løsningen ligger både hos kvinderne selv og deres chefer, mener kvindelige ledere med ingeniørbaggrund.

Af Lene Wessel, lørdag 24. okt 2009, Ingeniøren. Tegning: Lars Refn.

Kvindelige ingeniører skal lære at fortælle om deres lederambitioner - og deres chefer skal forstå, at de sjusker med talentmassen, hvis de overser kvindernes lederpotentiale. Det er to af de nødvendige ændringer, hvis den skæve kønsfordeling i virksomhedernes top skal jævnes ud.

For når topcheferne er overbevist om, at kvinder kan matche mændene på lederposterne, så forplanter det sig i organisationen, mener headhunter Aase Hoeck, der har flere års erfaring med at rekruttere kvinder og mænd til lederposter og bestyrelser - og som talte på en konference i onsdags om "Kvinder i ledelser":



"Ofte bliver virksomheder fuldstændig overvældet over, hvor dygtige de kvinder er, jeg anbefaler til deres bestyrelser. Det er jo dejligt for mig, men det er desværre også et udtryk for, at de ikke forventer så meget, og derfor er forbløffede over, hvor meget kvinderne kan bidrage med," siger hun.

Måske ikke så sært. For "kvinder i ledelser" er ikke just en overskrift, der får mandlige chefer til læse videre. Mange af dem hænger samtidig fast i bevidstheden om, at kvinderne hverken vil eller kan, mener Aase Hoeck:

"Konsekvensen er, at vi fravælger halvdelen af talentmassen. Det er et kæmpe problem."

Hun mener, at det må være slut med at tale så meget om, hvorfor mændene dominerer direktionslokalerne og i stedet sørge for, at andelen af kvinder i bestyrelseslokalerne ryger op, for på den måde bliver kvindernes kunnen synlig:

"Så behøver man ikke forklare, hvorfor det er vigtigt, fordi det er tydeligt, at deres indsats skaber fornyelse og mangfoldighed."

Synlighed er også en afgørende faktor for den kvinde, der har ambitioner om at blive leder.

Det er nemlig nødvendigt at markedsføre dig selv og melde klart ud, at du har lyst til at blive chef, mener civilingeniør Mette Helmer, udviklingschef i KMD.

Inden hun fik tilbudt sit første lederjob, havde hun haft mange samtaler med sin daværende chef om ledelse og havde givet udtryk for, at ledelse interesserede hende:

“Jeg havde sendt mange signaler om, at jeg gerne ville være leder, da jeg fik tilbuddet om at blive afdelingschef,” siger hun.

Det gælder også om at være fleksibel i sine karriereønsker, mener hun. Således kan en alt for stram karriereplanlægning stå i vejen for at nå målet. Selv drømte hun om at arbejde med forskning og udvikling, da hun dimitterede i 1994, men ledigheden var stor, så hun søgte bredt og greb chancen, da hun fik tilbudt et job i Grønland - med under en uge til at pakke og flytte:

“Havde jeg været alt for målrettet, havde jeg aldrig sagt ja. Men at jeg greb den mulighed uden at vide, hvad der lå bag det næste hjørne, har givet mig mod til at gribe muligheder senere. Og skal jeg generalisere lidt, så tror jeg, at flere kvinder kan forfølge deres ambitioner ved at gribe muligheder - også når de ikke helt kan gennemskue konsekvenserne.”

Alle kræver mere af kvinder

Ifølge Lise Grevenkop-Castenskiold, indehaver af Efficient Project Management og medlem af IDAs Kvindeudvalg, er det en udfordring for ligestillingen, at ikke bare mænd, men også kvinderne selv stiller større krav til kvindelige ledere. Noget hun selv oplevede, da hun arbejdede internationalt som programleder i Texas Instruments.

“Jeg begyndte at agere som nogle af mændene ved at arbejde rigtig mange timer og være tilgængelig hele tiden. Jeg svarede hurtigt på mail - hvilket til tider gav mig mere arbejde, fordi folk vidste, at de fik hurtigt svar, hvis de henvendte sig til mig.”

Hun manglede i høj grad en rollemodel, da hun fik et krævende lederjob med mange og lange rejser, samtidig med at familiepuslespillet med to små børn skulle gå op:

“Jeg vil ikke lægge skjul på, at det til tider var hårdt, men jeg elsker mit job, og for mig har det altid været naturligt at lede og planlægge ting. Det ville dog have været rart, hvis der havde været flere, der gjorde som mig, så jeg kunne have ladet mig inspirere,” siger Lise Grevenkop-Castenskiold.

Ung pige i huset

Sådan en rollemodel kunne være civilingeniør Linda Sjöström. Da hun indledte sin karriere i medicinalbranchen i 1976, begyndte hun på nederste trin, som lægemiddelkonsulent, og avancerede i løbet af de næste ti år til administrerende direktør.

En karriere, som kun var mulig, fordi hun og hendes mand var enige om, at begges karriere var lige vigtig.

“Når jeg havnede i et topledert job, så skyldes det, at jeg valgte den rette mand, og at vi organiserede vores hverdag med en ung pige i huset. Så jeg slap for dårlig samvittighed.”

Hun råder kvinder med lederambitioner til at skrotte flinkeskolen og føre sig mere frem:

“Det er stadig mænd, der er beslutningstagere de fleste steder, så det nytter ikke noget, at vi færdes i kvindekredse, hvor vi overbeviser hinanden om, hvor dygtige, vi er. Vi er nødt til at søge hen, hvor mændene er og beslutninger træffes.”

Fakta: Ligestillingsudfordringer

IDAs Kvindeudvalg holdt i onsdags konferencen ‘Hvorfor og hvordan skal kvinder gå ind i ledelser og bestyrelser’ med det formål at motivere flere kvinder til at påtage sig en lederrolle.

Lise Grevenkop-Castenskiold, som har stået for konferencen, opstillede i sit oplæg blandt andet en række ligestillingsudfordringer. Her er syv af dem:

1. Både mandlige og kvindelige ingeniører stiller højere krav til kvinder end til mænd.
2. Kvinder prøver at være som mænd.
3. Kvindelige ingeniører mangler rollemodeller, når de går efter en lederkarriere.
4. Kvinder tror ikke nok på sig selv, og fremhæver fejl frem for succes'er.
5. Kvinder er ikke gode til at sige, hvad de ønsker.
6. Kvindelige ingeniører planlægger ikke karrieren i samme grad som deres mandlige kolleger.
7. Kvinder netværker ikke professionelt og bredt nok.

3.3 Ingeniøren, d. 12/9-2008.

Universiteter vil lokke kvinder til forskning

Mentorer, nye rekrutteringsprocedurer, børnehaver og aftensmåltidsordninger er nogle af de midler, som universiteterne tager i brug, for at få flere kvinder til at vælge en forskerkarriere.

Af Sara Rosendal, fredag 12. sep 2008 , Ingeniøren

Nu skal der gøres op med årtiers mandlig dominans i det danske forskningsmiljø. Flere universiteter har igangsat en række konkrete initiativer for at få flere kvinder til at vælge en forskerkarriere.

Aarhus Universitet planlægger en mentorordning for kvindelige forskere ligesom universitet vil gøre rekrutteringsprocedurerne mere åbenlyse, fortæller universitetsdirektør Niels Højberg.

"Vi vil have lukket op for nogle af de meget lukkede mandeforskningsmiljøer inden for blandt andet naturvidenskab, hvor meget af rekrutteringen foregår internt. Mange kvinder kender ikke de uskrevne spillerregler. De regler skal skrives ned og være gennemsikkelige," siger han.

Huller i forskningen

Kun hver tredje danske forsker er kvinde, viser de nyeste tal fra Center for Forskningsanalyse,

og Danmark har med sine 12 procent den laveste andel af kvindelige professorer i Norden. Og så på lektorniveauet ligger Danmark lavt med 24,4 procent sammenlignet med det europæiske gennemsnit på 32,2 procent kvindelige lektorer.

Et af de problemer, der rammer mange kvindelige forskere, er at de har store huller i deres forskningsaktivitet på grund af barsel, fortæller lektor Helle Prætorius, medlem af taskforcen for flere kvindelige forskere på Aarhus Universitet.

"Vi vil prøve at indføre tidslinje for den egentlige forskningsperiode, så bedømmelsen af antal forskningsartikler sker, ud fra hvor lang en aktiv forskningsperiode, forskeren har haft," fortæller Helle Prætorius.

Aarhus Universitet planlægger desuden at gøre det lettere for kvindelige forskere at få familieliv og karriere til at gå op, ved blandt andet at oprette en børnehave og gøre det muligt at købe aftensmåltidet til familien i universitetets kantine.

Omgangstonen under lup

Også Syddansk Universitet har sat fokus på rekruttering af kvindelige forskere og ansætter i løbet af efteråret en ligestillingskonsulent, der skal undersøge årsagerne til den skæve kønsfordeling. Ifølge rektor Jens Oddershede lever SDU kun lige op til sin egen målsætning om at øge andelen af kvindelige forskere med én procent hver år.

"Vi er nødt til at se på omgangstone og måder at agere på fra institut til institut for at forbedre forholdene. Som supplement vil vi søge om dispensation til at kunne opslå særlige adjunktstillinger internationalt, der er indrettet efter kvinder, og hvis adjunktkravene opfyldes, vil vi efterfølgende kunne tilbyde en lektorstilling uden opslag og dermed give mere sikkerhed i ansættelsen," siger han.

På DTU afviser prorektor Knut Conradsen lignende stillinger, der er rettet særligt mod kvinder.

"Vi lægger vægt på ikke at lave incitamenter, der kan anfægte, at de kvindelige forskere er ansat på deres kvalifikationer. Vi er inde i en positiv udvikling med langt flere kvindelige studerende end for ti år siden, og det vil slå igennem i løbet af de kommende år på forskerniveau", siger Knut Conradsen og oplyser, at universitetet løbende arbejder med at gøre universitetet til et attraktivt sted for kvinder.

Det samme forsøger Aalborg Universitet, hvis ligestillingsudvalg i øjeblikket er ved at færdiggøre en undersøgelse af forholdene for de kvindelige forskere. Undersøgelsen skal diskuteres i bestyrelsen til december og munde ud i en konkret handlingsplan, fortæller seniorforsker og medlem af universitetsbestyrelsen Birgitte Possing.

Og på Københavns Universitet vedtog ledelsen i marts en trepunktsplan, der bl.a. indbefatter en økonomisk belønning til fakulteterne, når der ansættes kvindelige professorer. Alt sammen udmærkede initiativer, mener Kamma Langberg, seniorforsker på Dansk Center for Forskningsanalyse.

"Men det er ikke nok at nurse kvinderne. Flere universiteter bør forsøge at nedbringe antallet af midlertidige projektansættelser," pointerer hun.

3.4 More Magazine, oktober 2009

Do women have the brains to be great scientists?

By Nancy Hopkins

Nancy Hopkins is professor of molecular biology at MIT and a founding member of The New Agenda.

Hopkins, an MIT professor, walked out when the president of Harvard implied that women scientists were innately less talented than male ones. Now, the Nobel Prizes give her the last laugh.

It's been a spectacular week for women in science, and a bad week for "the Larry Summers hypothesis." In 2005, while president of Harvard, he suggested that women are inherently worse than men at math, science and engineering, particularly at the highest levels. This week three women won Nobel prizes in science: two in medicine and one in chemistry. That achievement should put the nail in the coffin of the question Summers raised: Can many women really be great scientists?

When I was a graduate student in biology at Harvard 40 years ago, my colleagues used to sit around discussing whether girls were capable of being great scientists. Could a woman really win a Nobel Prize in molecular biology? Men I knew wondered if women's brains were so different from men's that they couldn't make the creative breakthroughs that lead to the greatest discoveries. That's what I wondered too. Sure, there was Madame Curie—but there were too few Madame Curies to convince us she was anything but an exception.

It turns out that back then, in the dark ages for women in science, we were asking the wrong question. Instead of asking if women's brains were inferior, we should have asked why there were so few women at the major research universities and laboratories that breed future Nobel laureates.

In the late 1960s there were essentially no women on the science faculties of places like Harvard, Cal Tech and MIT (where I now work as a professor of molecular biology). Things began to change dramatically in the early 1970s, thanks to affirmative action measures taken under Richard Nixon. Those included the "Shultz regs" (George Shultz was Nixon's Secretary of Labor), which required universities to hire women onto their faculties or risk losing their federal funding. The Nobel prizes in medicine this week are the end result of those laws. Nobelist Elizabeth Blackburn joined the Berkeley faculty in 1978 and Nobelist Carol Greider was her star graduate student. (The third new laureate is Ada Yonath, an Israeli.)

Until about 10 years ago, women still comprised only five percent of the science faculty at Harvard and eight percent at MIT, with similar numbers at other high-powered research universities. (Today 17 percent of the MIT science faculty are women, as a result of specific efforts by the MIT administration in collaboration with senior women faculty.) But even those paltry numbers from 10 years ago have been enough to start yielding female Nobelists. In fact, if we assume that female faculty win these prizes at the same rate as male faculty, then only in the past couple of years have there been enough women employed at MIT to begin producing Nobel laureates.

Meanwhile, women faculty at MIT are now elected to the National Academy of Sciences at t-

he same rate as men, and they have finally begun to win some of the most prestigious science awards. For example, yesterday a woman from MIT - the great chemist JoAnne Stubbe - received the National Medal of Science from President Obama, in part for developing a cancer-treating drug now in clinical trials. She has also worked to make science more welcoming for the young women who will come after her. Her accomplishments are off the charts.

Every time a female scientist wins one of these major awards, it is very emotional for me, reducing me to tears. Most are tears of joy at seeing these amazing pioneers recognized for their achievements after the decades-long struggle for women's equality in science. But I am also sad, thinking of all the great discoveries that were lost when half the population was kept out.

My emotions may even include a trace of I-told-you-so. It's shocking that as recently as 2005 Larry Summers could propose that women's genetic inferiority might explain their small numbers at the pinnacle of scientific achievement. I walked out in protest. You'd expect Harvard to know better!

Maybe 2009 will be remembered as a watershed for women in science. At the very least it should mark the end of the nonsensical, outdated and damaging idea that women lack the interest or genetic ability to do great math and science.

Ligestilling – åbner Venstres for kvoter?

Videnskabsministre Helge Sander går ikke ind for kvotering af kvinder i universitetsstillinger, men må **l**øse Venstres ligestillingsordfører Malou Aamund - om nogle år

Ligestillingen går på krykker i Aalborg. Og det er i mere end én forstand.

Dels har en undersøgelse for nyligt dokumenteret, at ligestillingen blandt forskningsansatte på AAU ikke har rykket sig en meter i 27 år. Dels kan man hævde, at ligestillingsdiskussionen generelt har så mange år på bagen, at det efterhånden er sjældent, der kommer ny argumenter på banen, for slet ikke at tale om skred i debatten og aktørernes standpunkter.

Med udgangspunkt i det første – og på trods af det sidste – forsøgte DM i april endnu en gang at ruske liv i ligestillingsdiskussionen med en konference under titlen 'Lige stillinger?'. En række af køns- og ligestillingsforskningens fremmeste kvinder – og en enkelt mand – var hidkaldt for at fortælle om kønsforskelle hvad angår adgangen til forskerstillinger, avancementer og midler.

Konklusionerne var nedslående, om end desværre næppe overraskende for de fleste af de godt 50 tilhørere. Ligestillingen går trægt, hvis den overhovedet går, og den skæve kønsfordeling fastholdes af politiske, økonomiske og sociale strukturer, som både er svære at få øje på og dæmme op for.

Derfor var konferencens spændingsfelt i højere grad koncentreret om det sidste punkt, der havde titlen 'politiske løsninger'. Problemerne var – igen – fastslået og dokumenteret, med hvad med løsningerne?

Kvoter og måltal

De første bud kom fra Annette Borchorst, formand for ligestillingsudvalget på AAU og initiativtager til den undersøgelse, der har blotlagt en eklatant ligestillingsstilstand i Aalborg. Hun nævnte, at Danmark jo allerede har en ambitiøs målsætning, som er defineret i ligestillingsloven, men den bliver bare ikke implementeret, dels fordi problemerne ikke bliver erkendt, og dels fordi politikerne ikke tør tage det førergræb, der skal til.

"Det er svært at nå målene, når midlerne er kampagner, rundbordsamtaler og lignende," sagde hun med henvisning til at videnskabsministeren, som eksempel på indsatsen for at fastholde kvindelige forskere, bryster sig af at have taget initiativ til en rundbordsamtale.

"Men det, der virker, er måltal," konkluderede hun, der – sammen med mange andre i kvindemiljøet – går ind for kvotering af kvinder, fx at en bestemt procentdel skal være kvinder.

Ligestillingsloven

§ 4. Offentlige myndigheder skal inden for deres område arbejde for ligestilling og indarbejde ligestilling i al planlægning og forvaltning.

Langballes hørelse gav op

Og så var turen kommet til beslutningstagerne. DM havde samlet en række repræsentanter for partierne både udi videnskab og ligestilling og desuden alle kvinder. Eneste mandlige politiske repræsentant var Jesper Langballe fra Dansk Folkeparti. Men han valgte at forlade konferencen tidligt, da han havde problemer med at høre, hvad der blev sagt, på grund af hans egen svækkede hørelse og en dårlig akustik i den gamle Alexandersal på KU – og så stod han af en annonceret deltagelse i panelet. Næsten symbolsk.

Tilbage var en række unge og gamle frontkæmpere for ligestillingen. I den første kategori hørte Johanne Schmidt-Nielsen fra Enhedslisten, der hurtigt var ude med en sarkastisk reference til en fraværende – den nye ligestillingsminister Inger Støjberg (V), der ved sin indsættelse havde erklæret, at Danmark har en meget høj grad af ligestilling, og at det største problem ligger i indvandrer miljøerne.

Den fremstilling var hverken Schmidt-Nielsen eller nogen andre i panelet enig i. Ligestillingsproblemet var åbenlyst, spørgsmålet var blot igen: Hvad gør vi ved det? Og svaret lød igen og igen: Kvoter.

Dybkjær: 40 pct. skal være kvinder

"Vi må fastsætte nogle konkrete mål, for eksempel at mindst 40 procent af de ansatte inden for forskningsområdet skal være kvinder. Og så skal vi også sætte årstal på. Men desværre synes flertallet i Folketinget, at måltal er noget bras. Det er som om, at når man siger ordet 'kvoter', så er debatten lukket. Det er lykkedes mændene at bilde kvinder ind, at hvis de kommer ind på kvoter, så er det fordi de ikke er kvalificerede," lød det fra en af de absolutte veteraner i ligestillingskampen, Lone Dybkjær fra Radikale.

SFs forskningsordfører Hanne Agersnap var helt på linje: "Vi må finde midler, der passer til målene, og det eneste middel, jeg kan se, der virker, er kvoter. Jeg kan ikke se problemet ved kvoter. For eksempel tror jeg, at mange har stemt på mig, fordi jeg er kvinde. Og det synes jeg ikke er diskvalificerende," sagde hun.

Så vidt oppositionens røster. Skarpe holdninger og stålfaste principper, men alligevel med tendens til resignation. De var jo, som det blev bemærket flere gange, i mindretal ergo var det ikke dem, der sad med ansvaret.

Aamund (V) i strid med partilinen

Men regerings-flertallet var faktisk repræsenteret, nemlig ved Venstres forskningspolitiske ordfører Malou Aamund. Og da hun tog ordet, spidsedes de 100 øre salen.

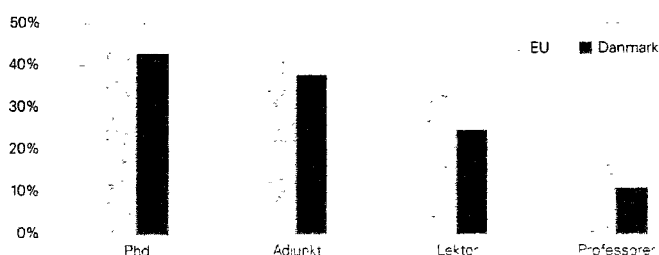
"Jeg synes, diskussionen i Danmark er meget polariseret. Det hele handler om at være for eller imod kvoter. Før jeg kom i Folketinget arbejdede jeg for IBM, og der havde man kvoter for stort set alt. Både kvinder, men også hvor mange udlændinge, der skulle være ansat," begyndte hun.

Og så kom den længe ventede stillingtagen – næsten, i hvert fald:

"Jeg er hverken dyb modstander eller stor tilhænger af kvoter. Jeg synes, det er en lidt kedelig løsning, men det er ikke noget, jeg på forhånd vil afvise."

Det blev sagt nærmest som en ren retorisk afklaring og så henkastet som muligt, men det blev dog sagt, og det var konferencens højdepunkt, for Venstre-partilinen hidtil været en konsekvent afvisning af kvote-spørgsmålet – fra fhv. ligestillingsminister Karen Jespersen over videnskabsminister Helge Sander og til den nu tiltrådte ligestil-

Figur 11: Andelen af kvindelige forskere i Danmark og EU fordelt på stillingskategori, 2002





Malou Aamund – Venstres ligestillingsordfører

Aamund: Og mere familievenlige forskningsmiljøer

Tiden vil så vise, om forskningsordfører Aamund blev revet med og kom til at lufte personlige synspunkter, eller om hun faktisk udtrykte et holdningsskifte hos Venstre.

Senere i debatten blev Malou Aamund da også foreholdt, om hun mente kvoter alvorligt, og her måtte hun så forhale ved at sige, at hendes tålmodighed endnu ikke er opbrugt hvad angår de mere frivillige løsninger, men hun er klar til at kigge på kvote-løsningen, hvis der stadig ikke er fremgang at spore om nogle år.

I mellemtiden kan Videnskabsministeriet passende bruge udviklings-kontrakterne til at fastholde universiteterne på målsætninger om ligestilling. Og så nævnte hun – ligesom flere andre af de andre ordførere – at forskningsmiljøerne skal gøres mere familievenlige, så det er muligt at kombinere en forskerkarriere med forpligtelserne som forælder. Og det var anderledes retorik end Sanders tale om "elite" og "verdensklasse".

Regeringens handlingsplan

Regeringen udkom i februar med en perspektiv- og handlingsplan for ligestilling frem til 2015. Den indeholder 15 mål, hvoraf et af disse er fastholdelse af kvindelige forskertalenter:

"Det er derfor afgørende, at vi i Danmark bliver bedre til at fastholde kvindelige forskertalenter. Derfor skal vi bryde med vanetænkningen og fokusere på tiltag, der kan gøre op med det betydelige tab af kvindelige forskertalenter, som kan påvises hele vejen op ad den videnskabelige karrierestige. Det er afgørende, at dette ikke sker gennem positiv særbehandling i form af fx kvoter. Der må aldrig ses tvivl om, at både stillinger og midler skal tilfalde de dygtigste forskere."

Venstre-politikere om kønskvoter

"Jeg er ikke tilhænger af kvoter, jeg vil hellere fortælle de gode historier."

Karen Jespersen
i *Berlingske Nyhedsmagasin*

"De tiltag, vi hidtil har lavet, har desværre ikke givet den ønskede effekt. Derfor bliver vi nødt til at gå endnu kraftigere til værks, og jeg er til alt - undtaget kvoter."

Helge Sander
i *Information*

"Jeg har det selv sådan, at jeg ikke vil have en post, fordi jeg er kvinde; jeg vil have den, fordi jeg har kvalifikationer. Det, tror jeg, er en generel holdning blandt moderne kvinder. Derfor er jeg simpelthen ikke tilhænger af, at man skal lave kvoter."

Inger Støjberg
i *Politiken*

"Jeg er hverken dyb modstander eller stor tilhænger af kvoter."

Malou Aamund på DMs ligestillingskonference 23. april 2009

Sander har indført kønsdiskriminering på universiteterne

Universiteterne får økonomisk bonus, hvis de studerende bliver hurtigt færdige. Men barsel bliver ikke trukket fra, og det er kønsdiskriminerende, mener Danske Universiteter. Desuden vil det flytte millioner af kr. fra humaniora – og andre steder, hvor der er mange kvinder – til naturvidenskab

Ulige uddannelser

af Kristian Villesen

Fra i år får universiteterne en økonomisk bonus, hvis de studerende kommer hurtigere i gennem deres uddannelser. Når de studerendes udsørgningsskud regnes ud, vil der imidlertid ikke blive taget hensyn til, at mange studerende har været på barsel i løbet af deres uddannelse. Og det er et dybt problematisk, mener formanden for Danske Univer-

siteter, Jens Odgershede: »Det er en indirekte diskrimination af kvinder. I dag tager kvinder langt mere barsel end mænd, så det er et incitament for universiteterne til at optage flere mænd – eller oprette nye fag, der tiltrækker mænd,« siger Jens Odgershede, som dog understreger, at han ikke regner med, at universiteterne kunne finde på at gøre det.

Men hvis man tænker meget økonomisk, så vil det være en god ting, at sasse på mænd frem for kvinder. Så man laver et system, som motiverer mænd og kvinder til at søge ind på et studie, som ikke involverer alle andre tilgængelige områder,« siger Jens Odgershede.

Halv milliard

Inden man trækker omkostningerne for barsel ud af den normale universitetsdrift – og placerer dem i puljen, som skal belønne universiteter, hvor de studerende har kort gennemførelses tid. Gennemfører man en bachelor på fire år og en kandidatuddannelse på to år, får universiteterne bonus. Men det er indtil videre umuligt at gennemføre en...

Fortættelse side 12

65. årgang, Nr. 096
www.information.dk
Kr. 17,00
€ 2,30

Mandag 27. april 2009

Sander har indført ...

Fortsat fra forsiden

... kandidatuddannelse på to år, hvis man også skal på barsel, påpeger Jens Oddershede.

Den nye ordning vil også få markant betydning for fordelingen af midler de enkelte fagområder imellem:

»Reelt betyder ordningen, at man overfører mange millioner fra de humanistiske fag til de naturvidenskabelige fag og ingeniørvidenskab. For der er langt flest kvinder på humaniora. Jeg ved ikke, om det har været en del af

hensigten, men det er under alle omstændigheder det, der vil ske. Og det mener jeg er en helt urimeligt sideeffekt af en ordning, som skulle motivere de studerende til at blive hurtigere færdige,« siger Jens Oddershede.

Danske Universiteter har påpeget problemet over for Videnskabsministeriet, men i et svar på henvendelsen hedder det, at man »ikke vil tage særligt hensyn« til studerende, der har været på barsel.

Det svar overrasker Enhedslistens forskningspolitiske ordfører, Johanne Schmidt-Nielsen:

»Første gang, jeg så det, tænkte jeg, at det måtte være en fejl. Men i ministeriets svar kan man se, at det ikke er en fejl,« siger hun og tilføjer, at ordningen virker »helt tosset«:

»Det betyder, at de uddannelser, hvor mange studerende vælger at få børn, bliver dårligere, fordi de bliver straffet økonomisk. Det sender et signal til de studerende om, at det ikke er smart at få børn. Og man risikerer, at universiteterne begynder at gå målrettet efter mænd, fordi der er større chance for at få bonus, hvis man har mange

mænd på uddannelserne,« siger Johanne Schmidt-Nielsen, som også er opmærksom på, at ordningen vil medføre en skævvridning mellem humaniora og naturvidenskab:

»Jeg håber ikke, at det er en bevidst måde at flytte penge på. I forvejen prioriterer man naturvidenskaben meget højt,« siger hun.

'Fuldstændig tovligt'

Også Socialdemokraternes Kirsten Brosbøl er overrasket:

»Det lyder fuldstændig tovligt. Vi skal gøre, hvad vi kan for at sikre gode vilkår for

dem, der gerne vil have børn. De bør på ingen måde straffes.

” Reelt betyder ordningen, at man overfører mange millioner fra de humanistiske fag til de naturvidenskabelige fag og ingeniørvidenskab

Jens Oddershede, formand for Danske Universiteter

fes for det, og universiteterne skal heller ikke straffes for det. Det er fuldstændig uacceptabelt, at det er sådan,« siger Kirsten Brosbøl, som mener, at sagen sætter flere af videnskabsministerens seneste tiltag i et mærkeligt lys:

»Ministeren har lige været ude og sige, at han vil sikre gode forhold for studerende med børn – blandt andet skal der være flere vuggestuer på universiteterne. Og så laver han samtidig sådan en ordning. Det hænger ikke sammen,« siger Kirsten Brosbøl.

Også Jens Oddershede under sig over, at ministeren

har indført ordningen, samtidig med at man på andre områder tilskynder, at universiteterne prioriterer ligestilling:

»Når vi ansætter forskere, trækker vi eksempelvis altid barselsperioder fra, når vi skal vurdere ansøgernes produktivitet,« siger Jens Oddershede.

Socialdemokraterne er med i universitetsforliget, og Kirsten Brosbøl vil derfor tage sagen i forligskredsen.

Enhedslistens Johanne Schmidt-Nielsen vil stille et paragraf 20-spørgsmål til ministeren. Det har ikke været

muligt at få et interview med videnskabsminister Helge Sander (V), men i en mail skriver han, at forklaringen på, at barselsorlov ikke trækkes fra, er teknisk:

»I dag foretager universiteternes ikke konsekvent en registrering af barsel i de administrative systemer, hvorfor en opgørelse af det reelle barselsomfang er vanskelig. Det er altså ikke på nuværende tidspunkt muligt rent teknisk at tage højde for barsel,« skriver ministeren.

Færdiggørelsesbonus

Universiteterne får penge for de studerende, der bliver hurtigt færdige. Folketinget har vedtaget de nye bonusregler i 2008, og der er afsat cirka 500 millioner, der kommer fra besparelser på universiteternes øvrige midler til uddannelser. Bachelorbonus udløses, når den studerende bliver færdig på fire år (normeret tid plus et år). Kandidatbonus udløses, når den studerende bliver færdig på to år (normeret tid).

VILLE@INFORMATION.DK

Kristeligt Dagblad

DANMARK

NYHEDER / DANMARK

Naturvidenskab kan lege sig ud af krisen

04. aug 2009 00:00 I hele den vestlige verden vælger alt for få unge naturvidenskabelige fag. På Faaborg Gymnasium har et usædvanligt samarbejde på to år fordoblet søgningen til fagene

Af Morten Mikkelsen

Med slagord som "leg dig klog" og "naturvidenskabelig breddeidræt" er det muligt at lokke mange flere unge til at interessere sig så meget for matematik, fysik og kemi, at de vælger fagene i gymnasiet. Dermed ser det ud til, at utraditionelle metoder og samarbejde mellem skoler og gymnasier kan løse en af den vestlige verdens helt store uddannelsespolitiske udfordringer: unges fravalg af naturvidenskab.

I dag åbner undervisningsminister Bertel Haarder (V) det traditionsrige Sorø-møde, hvor ledende figurer fra hele uddannelsesverdenen udveksler synspunkter. Årets debat handler om, hvordan de kommende generationer får en tilstrækkelig bred og dyb viden om natur, teknik og sundhed.

Og et af de konkrete bud kommer fra Faaborg Gymnasium, som har mere end fordoblet antallet af elever, der vælger den naturvidenskabelige studieretning, fra 15 i 2007 til 34 i år.

– Der har altid været elever, som på forhånd interesserer sig for naturvidenskab og har det fint med den ret abstrakte måde, der traditionelt undervises på. Men vi tror på, at hvis den bredere befolkning skal rustes inden for de fag, er det nødvendigt, at lærerne kommer eleverne mere i møde, siger Claus Jensen, rektor på Faaborg Gymnasium.

Derfor har gymnasiet indledt et samarbejde med de lokale folkeskoler og Faaborg-Midtfyn Kommune med overskriften Science Lab.

Samarbejdet indebærer blandt andet, at skoleelever besøger gymnasier for at deltage i naturvidenskabelige aktiviteter, som har et mere legende præg. Der arbejdes blandt andet med historiefortælling med overskrifter som Turen til Mars og en årlig elevkonkurrence kaldet Science Cup.

Samtidig udveksler lærere fra henholdsvis gymnasier og folkeskoler erfaringer. Det betyder, at folkeskolelærere får styrket deres faglige viden og bliver fortrolige med det nyeste udstyr, mens gymnasielærerne får idéer til, hvordan de kan nå de knap så motiverede elever.

Sorø-møde 2009

I dag og i morgen er undervisningsminister Bertel Haarder (V) vært for det årlige Sorø-møde om uddannelse på Sorø Akademi. Årets tema er Natur, teknik og sundhed, for alle og for de få, i bredden og i dybden.

I forbindelse med mødet indvier Sorø Akademi i morgen det nye Mærsk Mc-Kinney Møller Videntcenter, som skal give talentfulde grundskole- og gymnasieelever mulighed for et studieophold med undervisning i den nyeste naturvidenskabelige forskning.

– Det særlige er, at den ene gruppe ikke skal belære den anden, men at man mødes i øjenhøjde. Det fører til en undervisning, som den traditionelle gymnasielærerkultur vil se som pjat og spild af tid, men som giver unge lyst til at lære, forklarer Claus Jensen.

Martin Kaihøj er formand for Fysiklærerforeningen og underviser på Herlev Gymnasium. Han er ikke afvisende over for samarbejde med folkeskolelærere, men mener, at fysiklærere i forvejen er motiverede for at få alle elever med.

– Gode fysiklærere er som gode håndværkere optaget af at få det bedst mulige resultat ud af det materiale, de har til rådighed. Men det er rigtigt, at vi gymnasielærere er fagidioter. Derfor kan vi måske lære noget af folkeskolelærerne, så længe vi husker, at vi er underlagt nogle politisk fastsatte krav om, hvad eleverne skal kunne, siger Martin Kaihøj.

Hertil siger Claus Jensen, at de mere legende metoder på Faaborg Gymnasium ikke indebærer, at der slækkes på kravene til studentereksamen:

– Undervisningen skal både ramme de få og de mange. Jeg støtter helt og fuldt, at vi skal have en naturvidenskabelig elite, der kan tænke skarpt og abstrakt. Men ligesom i idræt gælder det, at vi for at skabe en elite må have en bredde af rekruttere fra, og her har gymnasiet en vigtig opgave med at finde nye veje.

mikkelsen@kristeligt-dagblad.dk

Rosengården 14 • 1174 København K • Telefon: 33 48 05 00 • Abonnement: 33 48 05 05 •
Annoncer: 33 48 05 00 • Send mail
© Kristeligt Dagblad - læs mere om ophavsret her • Beskyttelse af personoplysninger



Kvindelige forskere skal styrkes i vækstlaget

Vi har for få kvindelige forskere på de højere karrieretrin i dansk forskning. Det er et problem, som tydeligt afspejler sig i ansøgninger til Det Frie Forskningsråd (DFF). I DFF vil vi gøre vores til, at flere kvinder får penge til forskning. Men skal udviklingen for alvor vendes, skal det ske i vækstlaget.

Det er ikke så mærkeligt, at forskningsrådenes bevillinger afspejler kønsmønstrene på de institutioner, som ansøgerne kommer fra, som lektor emeritus Inge Henningsen konstaterede i Magisterbladet nr. 5/2009.

I 2008 modtog Det Frie Forskningsråd (DFF) 1.009 ansøgninger fra kvindelige forskere og 1.965 fra mandlige. Cirka en tredjedel af alle ansøgninger kom altså fra kvinder. Denne fordeling følger naturligt kønsfordelingen blandt danske forskere generelt, hvoraf omtrent 37 procent af alle VIP'er i den offentlige sektor er kvinder. At vi grundlæggende mangler kvinder i dansk forskning, er ærgerligt, for jeg er overbevist om, at vi får den bedste forskning, hvis kvinder og mænd bidrager mere ligeværdigt, og vi på den måde får udvidet talentmassen. Her ligger en stor udfordring, som vi i DFF arbejder meget bevidst med.

Forskningsfaglig kvalitet frem for alt
DFF uddeler årligt ca. 1,3 milliarder kroner til fri forskning, dvs. til forskningsprojekter, som den enkelte forsker sætter i gang uafhængigt af lokale eller nationale strategiplaner. Det absolut altoverskyggende kriterium for at få penge fra DFF er forskningsfaglig kvalitet og originalitet. Det betyder, at rådet i sine bedømmelser ikke tager hensyn til køn eller andre personspecifikke forhold, men forpligter sig i forhold til kvaliteten af det enkelte projekt. Men DFF er naturlig-

vis meget opmærksom på, at vi også skal skabe de bedst mulige rammer for dansk forskning.

Støtte til Kvindelige forskningsledere

Derfor satte DFF sidste år et nyt initiativ til 35 mio. kr. i søen under overskriften "Kvindelige forskningsledere". Det blev en overvældende succes med 204 ansøgninger. Desværre rakte de 35 mio. kr. ikke langt – kun fire procent af de ansøgte kroner kunne bevilges. Men i DFF kunne vi se, at vi havde ramt et enormt behov i forskersamfundet. Succesen var ganske enkelt for stor, forstået på den måde at alt for mange dygtige forskere måtte gå forgæves. For at løse situationen bedst muligt har rådet opslået virkemidlet "Kvindelige forskningsledere" igen dette forår, og denne gang er beløbet til de "Kvindelige forskningsledere" fordoblet. Det giver større mulighed for at få en bevilling denne gang, men stadig kommer mange desværre til at gå forgæves med højt kvalificerede projekter. Vi har netop fået de nye tal ind, og 192 ansøgere har meldt sig på banen.

Kun 12 procent kvindelige professorer

Vores intention med initiativet er at styrke de dygtige forskere, der er kommet et stykke i deres karriere, men som mangler den forskningsledelse, der skal til for at opnå et professorat på standardvilkår. For det er et centralt problem, at kun 12 procent af Danmarks professorer er kvinder. Jeg er sikker på, at kvindelige forskere er lige så kompetente som deres mandlige kolleger, men vi mister for mange af dem, før de når de øverste trin i forskerkarrieren.

Hvordan kan vi så undgå dette tab af talenter? Som med mange andre komplicerede problemstillinger sker det ikke med et enkelt indgreb, der pludselig kan vende hele skuden. Der må flere instrumenter til. En god begyndelse er at kigge på forskningens vækstlag. Vi skal sørge for, at den



Jeg er sikker på, at kvindelige forskere er lige så kompetente som deres mandlige kolleger, men vi mister for mange af dem, før de når de øverste trin i forskerkarrieren".

kønsbalance, der faktisk findes på forskeruddannelsesniveaue, har gode muligheder for at fortsætte i det videre karriereforsøg.

Postdoc-stipendier peger i den rigtige retning

En rigtig god nyhed i denne forbindelse er, at DFF i 2008 procentuelt har finansieret lige mange af de mandlige og kvindelige forskeres ansøgninger på postdoc-niveauet. Begge køn har en succesrate på 18 procent af det ansøgte beløb. Ganske vist har flere mænd end kvinder søgt, men der har altså ikke været forskel på kvaliteten af projekterne fra kvinder og mænd. Naturligvis.

Denne positive statistik vil vi meget gerne kunne videreføre på de højere karrieretrin, og vi håber, at de udnævnte "Kvindelige forskningsledere" kan være med til det. De er synlige rollemodeller, som forhåbentlig kan få flere yngre kvindelige forskere til se en reel karrierevej for sig. Og de kan samtidig udvikle deres forskning og forskningslederevner, så vi om nogle år ser mange flere kvindelige professorer end 12 procent.

virksomheder diskriminerer kvinder ved jobsamtaler

HVIS DU ER KVINDE og skal til jobsamtale, så er der en stor risiko for, at ledelsen stiller dig diskriminerende spørgsmål, viser ny dansk undersøgelse. Ledelsen er ofte for uprofessionel, konkluderer forsker.

af Martin Ejlersen · me@dm.dk foto: Henrik Petit

Mænd taler mere. I hvert fald til jobsamtaler. Det gør de, fordi de i særlig grad får lov til det af ledelsen, der skal finde en ny medarbejder. Jo mere mandlige ansøgere taler, desto færre spørgsmål får de, og mænd har dermed meget nemmere ved at styre en jobsamtale og få jobbet, end kvinder har. Kvinder er derimod mere tilbageholdende og er samtidig med deres faglige præsentation alt for opmærksomme på, om de optræder passende i forhold til traditionelle kvindelige dyder som at lytte og at være blød og blid.

Disse forestillinger om, hvad der er passende for henholdsvis en mandlig og kvindelig ansøger, har forbavsende stor betydning, når danske virksomheder rekrutterer nye medarbejdere ved jobsamtaler. Opfattelsen af, hvordan mænd og kvinder bør være, får dermed en alt for stor indflydelse på et ansættelsesudvalgs måde at vurdere en ny medarbejder på ved en jobsamtale. Kvinder får dermed sværere ved at sælge sig selv ved en jobsamtale, og derfor er der tale om diskrimination, udtaler kultursociolog og lektor på Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier på RUC Iben Jensen, som er aktuel med helt ny forskning i jobsamtaler.

"Mange ansættelsesudvalg kommer ofte til at forveksle professionalismisme med ideer om, hvem der vil være en god kollega, og det er helt forkert. Der skal det enkelte ansættelsesudvalg uddannes og professionaliseres til opgaven at rekruttere en

medarbejder, hvad end det er en kvinde eller en mand", siger Iben Jensen.

Hun har undersøgt, hvordan køn, krop og etnicitet spiller ind på et ansættelsesudvalgs vurdering af en ansøgers egnethed til jobbet. RUC-forskeren har overværet og analyseret omkring 100 jobsamtaler, hvoraf de 80 var i Danmark, mens de resterende 20 blev foretaget i udlandet. Hendes forskning bliver del af en ny bog, som udgives til efteråret, men allerede nu kan Magisterbladet afsløre undersøgelsens resultater, som ud fra et kønsmæssigt perspektiv er nedslående: Kvinder bliver placeret i kasser, der opfattes som passende for en kvinde med en given alder, uddannelse og etnicitet. Langt de fleste kvinder affinder sig med disse opfattelser, fordi det er genkendelige og sikre kort at spille i et ritual, som jobsamtalen er, forklarer Iben Jensen.

"Jobsamtalen bliver en forhandling af kategorier, som eksisterer hos både ansøger og ansættelsesudvalg, som reproducerer opfattelsen af, hvordan en kvinde bør være og fremstå", siger Iben Jensen.

Begrænset viden

Ny viden om mulig diskrimination ved jobsamtaler herhjemme er højst begrænset. Derfor kan Iben Jensens forskning være en finger på pulsen for, om kvinder i dag generelt stadig har det sværere end mænd ved jobsamtaler.

Lektor på Nordisk Forskningsinstitut på Københavns Universitet Jann Scheuer har tidligere forsket i jobsamtaler. Han nikker

genkendende til Iben Jensens nye resultater. Han understreger, hvordan hans forskning viste, at mange kvinder ofte kom ud fra en jobsamtale helt forvirrede og slet ikke vidste, hvad der var foregået.

"De syntes slet ikke, at de blev vurderet på deres faglighed. Det er ofte ikke ond vilje hos ansættelsesudvalget, men det ligger som et handlemonster, der er gjort i bedste mening", siger Jann Scheuer og påpeger, at nogle kvinder forgæves prøver at gøre noget ved det, når de i præsentationssamtalen siger, at deres mænd kan passe børnene, når de er syge.

"Så griner ansættelsesudvalget og siger, at du er autoritær. Men det er jo ikke en morsom profilering af ansøgeren, for det sætter spørgsmålstegn ved hendes kvindelighed. Normalbilledet kommer på den måde tilbage som en boomerang. De stereotyper bruges på den måde også i sådanne samtaler", siger Jann Scheuer.

Tilbage i 2002-2003 lavede Iben Jensen et casestudie om jobsamtaler, hvor hun afdækkede interviewpraksis i to store danske virksomheder, der aktivt arbejder med mangfoldighed. Her fandt hun ud af, at strukturen i jobsamtalen stort set altid er den samme, da der stilles de samme spørgsmål til ansøgeren i samme rækkefølge. Desuden gennemføres jobsamta-





Kultursociolog og lektor på RUC Iben Jensen offentlig-
gør til efterretning helt ny forskning i jobsamtaler, der viser
at ansættelsesudvalg ofte diskriminerer kvinder.

lerne efter logikken om, at man rationelt set kan finde frem til den bedste kandidat til jobbet. Derudover er jobsamtalen så ritualiseret, at det kun er de mest erfarne interviewere, der har faglige forudsætninger for faktisk at bryde ritualen.

Når Iben Jensen sammenholder sin forskning i jobsamtaler i 2002 med sine aktuelle resultater, leverer hun sin konklusion uden tøven:

"Jeg ser ingen forandring på de syv år. Der er stadigvæk mange veluddannede kvinder med et bragende cv, som får solgt sig selv utrolig dårligt", siger hun og forklarer, at det eksempelvis sker, når ansættelsesudvalget spørger, hvordan de skal huske kvinden, som dertil svarer: "At jeg er sød og rar". På den måde er de kvindelige ansøgere i al for høj grad med til selv at reproducere de problematiske køns kategorier.

Professionelle jobsamtaler

Iben Jensen lægger ansvaret for, at udviklingen ikke har rykket sig, på de enkelte ansættelsesudvalg i virksomhederne og ikke på kvinderne selv. For det er udvalget, som

skal vælge en kandidat, og de har derfor ansvaret for at stille de rigtige spørgsmål og gennemføre samtalen på et fagligt og professionelt niveau. Derfor skal ansættelsesudvalget ifølge Iben Jensen indtage en mere professionel position, hvor spørgsmålene ikke bliver diskriminerende uanset ansøgeres køn og baggrund. Et enkelt træk kan være, om de kan mærke, at de ikke ville spørge en mandlig ansøger om det samme som en kvindelig ansøger.

"Ansættelsesudvalget skal være opmærksom på, at jo mere tid de bruger på at tale børn, pasning og planer for fremtiden, jo mindre tid får kvinden til at give et fagligt stærkt billede af sig selv. Det er heri den praktiserede diskrimination finder sted", siger Iben Jensen og forklarer, at ansættelsesudvalg oftest giver længere snor til mandlige ansøgere, ved at de får mere taletid, fordi det også forventes, at de fører sig mere frem.

"Gør mænd det ved jobsamtalen, bliver de opfattet som initiativrige og handlekraftige. Men gør en kvinde det samme, bliver hun opfattet som dominerende", si-

ger Iben Jensen og pointerer, at ansættelsesudvalg benytter sig af denne forestilling i deres vurdering, samtidig med at kvindelige ansøgere også handler efter den, fordi de er socialiseret efter den.

"Diskriminationen i jobsamtalen ligger dermed i, at kvinder føler, at de skal bløde op efter en skarp faglig udtalelse for ikke at falde uden for en generel opfattelse af, hvordan en kvinde bør fremstå – både hos udvalget og hos sig selv", siger Iben Jensen.

I Ledernes Hovedorganisation (LH) kender man godt til manglen på professionalisme i håndteringen af ansættelser i virksomheder.

"Mange ledere ser givetvis ikke problemet, fordi de ikke håndterer ansættelsessamtalen professionelt nok. Det er ikke juridisk forkert, men en psykologi, som skal ændres ved holdningsbearbejdning", siger ledelsesrådgiver i LH Helle Bruun Madsen, og pointerer, at er problemet så stort, som undersøgelsen påviser, så ligger der givetvis betydeligt mere under isbjergets top, end der er kommet frem.

mænd overvurderer sig selv

Kvinder har vidst det længe, men nu er det også blevet videnskabeligt bevist: Mænd fifler gerne med de præcise længder på det, der betyder noget i deres liv.

I dette tilfælde længden på deres arbejdsdag.

I gennemsnit mener mændene nemlig bestemt, at deres ugentlige arbejdstid er 38,3 timer – men reelt bliver det ikke til mere end 36,5 timers arbejde, viser en ny undersøgelse.

For kvinderne er regnestykket præcis omvendt. De underdriver gerne deres arbejdsindsats med knap to ugentlige timer.

Det er SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, der har lavet undersøgelsen om danskernes arbejdsvaner, og ifølge mandeforsker og lektor ved Institut for Samfund og Globalisering ved Roskilde Universitetscenter Kenneth Reinicke skyldes mænds overvurdering af deres egen arbejdstid, at mange opfatter det som maskulint at knokle igennem. Derfor er det så nærliggende lige at smide en time eller to oven i regnskabet, når man nu direkte bliver spurgt.

"Mænd vurderer sig selv og andre ud fra deres præstationer på arbejdsmarkedet. Det giver prestige at arbejde som en gal", siger Kenneth Reinicke til Ugebrevet A4.

Anderledes mener han, at det forholder sig med kvinderne, der trods årtiers kamp for ligestilling gerne skal prioritere familielivet over arbejdet.

"Kvinder, der alt for åbent siger, at de har karriereambitioner og prioriterer arbejdslivet højt, får på puklen. Det vil man aldrig sanktionere over for en mand. Så her er vi stadig bundet op på nogle gamle og meget rodfæstede forestillinger om, hvad det vil sige at være mand og kvinde", siger forskeren.

Ifølge seniorforsker ved SFI Mette Deding, der er en af hovedforfatterne til den nye rapport, udstiller tallene, hvor svært det er at få præcise opgørelser over danskernes arbejdstid. Flere undersøgelser har vist, hvordan personer med lange arbejdsdage – typisk igen mænd – nemt kommer til at smide fem eller ti timer oven i deres arbejdsuge.

"Når man synes, at man arbejder rigtig meget, kommer man let til at overdrive uden at tænke på, hvor meget man egentlig skal arbejde hver dag for at få en arbejdsuge på 70 timer", siger Mette Deding.

KILDE: UGEBREVET A4

mef

Flere kvinder til tops i det offentlige

Siden kommunalreformen har de offentligt administrative arbejdspladser haft særligt fokus på ledelse. En lederkonsulent ser tegn på, at det nu begynder at give resultater. De yngre offentlige ledere er langt mere forandringsvillige og professionelle – og så er de ofte kvinder

Af Pernille Siegmundfeldt psi@dm.dk

"Det er så spændende, det, der sker på ledelsesfronten i de nye offentlige organisationer."

Begejstringen er til at tage og føle på, selv om samtalen foregår via en skrattende mobiltelefon fra en østjysk rastepads ved motorvejen.

Edit Moltke-Leth – kursuseder, anerkendt konsulent i den offentlige sektor, forfatter og flittigt brugt foredragsholder igennem en årrække – er på vej hjem i sin bil fra et lederseminar i Kolding Kommune og måske derfor endnu mere optændt af den hellige ild end sædvanligt.

"Vi begynder nu at se effekten af, at man siden kommunalreformen har været særligt fokuseret på ledelse i de offentlige organisationer. Snart kan vi godt pakke de sidste myter sammen om ledelse efter støvede old school-principper. Min oplevelse er helt klart, at det er i det offentlige, der for alvor sker noget nyt på ledelsesfronten. En ny generation af unge, forandringsvillige og ambitiøse ledere er på vej

frem – og der er rigtig mange kvinder iblandt dem", siger Edit Moltke-Leth.

Kolding Kommune, som hun netop har besøgt, er et godt eksempel på, hvad der rører sig. Slagelse er et andet.

"Mange af de nye kommunale organisationer har bevidst arbejdet med at gøre vilkårene attraktive for de ansatte i toppen. Det er fx tiltalende for mange af de unge, dygtige akademikere at gøre karriere på en familievenlig arbejdsplads frem for i en privat virksomhed, hvor de typisk ser en arbejdsuge på 70-80 timer i øjnene", forklarer Edit Moltke-Leth.

Professionaliseret ledelse

Også Minna Melgaard, der er DM's arbejdsmiljøkonsulent og har jævnlig kontakt med tillidsrepræsentanter på mange offentlige arbejdspladser, oplever, at de offentlige organisationer i de sidste par år har haft et særligt fokus på ledelse.

"Hvor decentralisering jo var det store dyr i åbenbaringen igennem en årrække, ser vi nu,

at både fx Københavns Kommune og staten centraliserer, bl.a. lønafdelingen og HR. Det kan betyde en polarisering mellem driftsledelse og topledelse. Samtidig er Lean fortsat en aktuell udfordring for mange ansatte i det offentlige. De oplever fortsat, at der er pres på for at følge med den daglige drift, og at kvaliteten i deres arbejde daler", forklarer Minna Melgaard.

I nordsjællandske Egedal Kommune kan sagsbehandler og tillidsrepræsentant Tine Bisgaard godt genkende de ledelsestendenser, som Edit Moltke-Leth ser, i hvert fald når hun betragter kommunen samlet.

Egedal Kommune har fået flere kvinder i ledelsen, mener Tine Bisgaard, der repræsenterer 22 DM-medlemmer.

Hun mener også at kunne fornemme en positiv effekt af, at der er kommet flere kvinder til.

"Egedal Kommune er ny, og medarbejderkulturen er ny, og jeg oplever, at organisationen generelt er præget af en optimisme for fremtiden", siger Tine Bisgaard.

Universitetet som alfahan-domæne

Alfahannerne trives fantastisk i universitetsmiljøet med perfekte livsbetingelser: En streng hierarkisk struktur, masser af unge hanner at tryne, og unge hunner, der ser tilbedende til

Det er ikke længe siden, at han opførte sig som en typisk alfahan.

En anden han prøvede at byde ham op til kamp. Trådte intimiderende så tæt ind i hans intimsfære, at Høgh-Olesen kun kunne opfatte det som en provokation.

"Han stod så tæt på, at jeg ikke kunne se hele manden – med mindre jeg trådte et skridt tilbage. Men jeg har i mange år studeret aber, så jeg ved, at træder man blot det mindste trin tilbage, betyder det, at man har tabt", fortæller professoren i social- og personlighedspsykologi fra Aarhus Universitet.

Så i stedet for at bakke tog han et lille skridt frem.

"Vores næser rørte næsten hinanden", siger han.

En klar udfordring af den indtrængende han. Og det virkede.

"Han kom med nogle eder. Og så gik han".

Henrik Høgh-Olesens stemme udtrykker en blanding af boblende selvironi - og en lille knivspids stolthed. I det daglige observerer han uafdeligt kampe mellem universitetsmiljøets alfahanner og -hunner. Som Instituttleder og professor i social- og personlighedspsykologi, har han dagligt lejlighed til at observere primater på universiteternes gange.

Sjældent dog så fysisk som eksemplet herover. Ofte udspiller kampene sig kun verbalt, men forløbet er i bund og grund det samme.

Symbolsk pelsrejsning

"Alle stærkt hierarkiske systemer indbyder til at søge status. Og fra naturens side er mennesker programmeret til at søge netop status og magt, for jo højere rang, jo bedre er adgangen til ressourcer", siger Henrik Høgh-Olesen, der også er instituttleder på Psykologisk Institut på AU.

Universiteter er i den grad hierarkiske strukturer, og derfor trives alfahannerne så glimrende her.

"På universitetet ender man med at blive en gammel mand, før man får en fast stilling. Og både i kampen for at få den stilling og for eksempelvis at få ressourcer til sin forskning, skal man dagligt kæmpe med kolleger, som måske også er ens venner. Det kan være et råt miljø – og det kalder primaten frem i folk".

I kampen for prestige og midler gælder det derfor om at positionere sig på den helt rigtige måde. En adfærd man eksempelvis kan opleve ved møder.

"Når jeg hører en mand sidde og tale og tale i stedet for hurtigt at komme til sagen, så ved jeg, at han af den ene eller anden grund har brug for at markere sig. Mange bruger et hvilket som helst emne som afsæt for selvfremstilling. I de tilfælde kan jeg ikke lade være at tænke, at hvis han da for fanden bare var kommet videre op i systemet, så kunne vi andre komme til sagen", summerer Henrik Høgh-Olesen. Med et skævt smil.

"Der foregår rigtig meget symbolsk pelsrejsning på et universitet", tilføjer han, og hentyder til chimpanserne, der rejser pelsen, når de vil markere sig.

"Hvis det ikke er at tale langt og længe ved møder, så er det diplomer, der pryder væggene i ens kontor, visitkort, der er så fyldte, at man næsten ikke kan skelne, hvad der står, eller name-dropping af de tidsskrifter, man har publiceret i".

Alt sammen tjener det til at vise sin position – og også gerne som en passiv-aggressiv udfordring af den nærmeste alfahan. Som selv sagt også kan være en hun.

Forskerverdenen: Ikke for de sarte

Med sin psykolog-baggrund kan Henrik Høgh-Olesen hurtigt spotte, når en kollega har lidt et nederlag ved eksempelvis at have fået afvist en artikel eller en ansøgning om økonomi.

"Får man ikke det, man vil, er reaktionen at slå vildt omkring sig for så i det mindste at kunne triumfere over en, der er endnu svagere. Det betyder eksempelvis, at man bliver en meget emsig vejleder, at man lader det gå ud over sine medarbejdere eller sine kolleger. Man ønsker at afreagere, og andre må sone. Man bliver med andre ord overordentlig nidkær overfor omgivelserne", siger Henrik Høgh-Olesen, som ganske udmærket kender reaktionerne fra sig selv.

"Man skal næsten være en Ghandi for bare at vende den anden kind til, hvis man lider et stort nederlag. Forskerverdenen er ikke for de sarte".

Men har man så kæmpet sig til den eftertragtede alfahan-position, så gælder det om at opvise en vis beskedenhed for at kunne blive der uden at blive udfordret for tit. Beskedenhed signalerer nemlig, at man er helt klar over, at man har magt, at man har en position, der er eftertragtel-sesværdig. Kun en person med magt kan nemlig tillade sig at være storladen.

"Alle sagde om Einstein, at han var en beskedne mand. Og det er klart, for han fik hele tiden at vide, at han var genial, og alle beundrede ham. Beskedenhed er den eneste rimelige reaktion



i det tilfælde, ellers vil man miste anseelse og dermed se sin position udfordret af andre".

Studerende forbløffende underdanige

Universiteterne har altid opfostret alfahanner – men kampen for at besidde den position er blevet værre, mener Høgh-Olesen.

"Vi får eksterne midler efter, hvor vi får vores resultater udgivet, så der er kamp om at få tingene ud de rigtige steder. Samtidig er lokale hierarkier afløst af internationale, som betyder, det er blevet både sværere og mere uoverskueligt at finde vejen til tops", siger professoren. Det betyder igen, at hvis man vil opnå noget, må man udfordre den til hver tid siddende alfahan. Eller man må lave en alliance med ham, så man holder sig tæt så på ham, at noget af magten smitter af.

Hvad det sidste angår, mærker Henrik Høgh-Olesen det især i forhold til de studerende: "Lige meget om man forsøger at virke ungdommelig og let tilgængelig, så er der meget ofte en ærbødighed overfor 'professoren', som man ikke kan trænge igennem. Det er de færreste studerende, der tør udfordre mig, men så prøver de i stedet at lave alliancer. De er forbløffende underdanige", undrer Høgh-Olesen sig.

Samtidig er der dog altid én studerende, der prøver at udfordre. Enten ved at stille gentagende spørgsmål, eller ved at gå ind i en studenterpolitisk forening og prøve at lave om på tingene ad den vej.

"Men det er meget lidt, der foregår af den slags. Deprimerende lidt, faktisk ..."

Høgh-Olesen ved, at de unge hanner skal gå. Det er naturen, der gør sig gældende, og han finder det interessant at betragte. Og ind imellem

Lær at leve med en alfa- ...

Alfahanner og -hunner er aggressive, resultatorienterede og præstationsivrige personer, som insisterer på en optimal indsats fra både sig selv og andre. Og der er såmænd fem arter

er udfordringerne da også så tydelige, at man er nødt til at tage kampen op.

Angsten for status- og social-tab

"Det er klart, at alfahanner også ind imellem tvivler på sig selv. Det er helt naturligt. I dyreverdenen bliver alfahannerne fysisk udfordret, og der er ingen tvivl om, at de ind imellem bliver elementært fysisk bange, når en gruppe unge hanner samler sig til kamp", siger psykologiprofessoren. "I forskerverdenen er man bange for at blive angrebet på sin forskning. At man skal stå overfor andre, som kan afsløre, at 'du har jo ikke noget tøj på'. Det, tror jeg, alle kender".

I dyreverdenen tager de unge hanner bogstaveligt talt testiklerne på alfahannen. Så galt går det ikke alfahan-forskeren. Og så alligevel.

"Det kan jo faktisk føles sådan, hvis man lider et voldsomt status- og socialtab", påpeger han, der har overværet – og også selv deltaget i – adskillige magt og statuskampe ved møde- eller skriveborde.

"Vi forskere kæmper jo verbalt. Forsøger at underminere hinanden med ord, og det kan gå rigtigt beskidt til. Vi har ikke noget at lade chimpanseerne høre. Det kan være rigtigt barskt".

Og omverdenen undrer sig

Barskt var det også i eksemplet med de kæmpende alfahanner fra før. Og fysisk tilmed.

Men lad os lige få den situation helt på plads, for scenen uds spillede sig ikke på gangen i Henrik Høgh-Olesens institut, og handlede ikke om magt og prestige i forskerverdenen. Det skete såmænd i en kø, hvor målet var at købe et liftkort.

Høgh-Olesen og familie havde kørt mange kilometer på overfyldte motorveje. Det havde taget tid at få alle installeret, få pakket lidt ud og finde de rigtige skistøvler. Endelig, endelig skulle løjperne nu prøves. Og så sprang en stor tysker over i køen til købet af det forjættede liftkort!

Som fortalt vandt professoren slaget om køkultur. Men da hans stolte blik fandt sin kones og børns, var det ikke beundring, han så afspejlet.

"Det var helt tydeligt, at de var fulde af undren over det, de lige havde oplevet: To primaters primitive kamp om territorium ..."

med

Han rejser sig i hele sin højde, og det virker i samme nu, som om væggene i møderummet trækker sig sammen, mens han skyder brystet frem og fikserer sit blik på... dig!

Den øverstkommanderende alfahan gør sig rede til forsvare sin position. Og det sker ofte på en måde, der er så grov, at folk har svært ved helt at opfatte, hvad han siger.

Men der findes måder at tackle ham på, beroliger Kate Ludeman, ph.d og ledercoach, og Eddie Erlandson, dr. med og visedirektør. De skrev i 2006 bogen "Alfahan Syndromet", hvor de dels definerer fire typer af alfahanner – og dels giver gode råd til, hvordan man lever med dem.

Den øverstkommanderende:

De tænker stort, sigter højt og vælter gerne nogle mure for at nå frem, for deres eneste mål er at vinde! Uanset hvad spillet drejer sig om, så ønsker den øverstkommanderende at sejre. Og undervejs vil de rigtig gerne slå deres egne rekorder. Hvilket selvsagt også betyder, at de kræver rigtigt meget af andre.

Sådan lærer du at leve med en øverstkommanderende:

- Tillæg dig bevidst nogle nyttige alfatræk, så du kan opnå bedre resultater og blive anerkendt for dine bidrag.
- Lad være med at falde i en fælde, hvor du bliver meget imødekommende, behagesyg eller et brokkehoved. Skift adfærd, så du får mere styrke!
- Lad være med at blive defensiv. Du skal ikke tage den øverstkommanderendes stil eller udbrud personligt.
- Konfronter ham/hende under fire øjne eller i en mindre gruppe i stedet for i en stor gruppe.
- Undgå at konkurrere med ham/hende. Det fører kun til en ubehagelig konfrontation – med dig som taberen.

Den visionære:

De tænker stort. Og så tænker de lige lidt større! De forestiller sig muligheder, som aldrig ville falde de fleste andre mennesker ind, og så spørger de: "Hvorfor ikke?", hvor andre ville sige: "Overhovedet ikke". De bruger en smittende entusiasme til at overbevise, påvirke og inspirere. Og så er de åbne over for andres ideer... hvis det vel at mærke er storslåede ideer! Ellers er forståelsen væk på et øjeblik.

Sådan lærer du at leve med en visionær:

- Lad ham/hende vide, at du forstår deres vision og synes, den er spændende.
- Brug fantasien og prøv at vis nysgerrighed frem for kynisme.
- Se muligheder – ikke kun fejl og risici.
- Brug fakta og data for at vise, hvad det vil kræve at få planen til at lykkes.

Alfastrategen:

Strategen kan evaluere komplekse forhold med klarhovedet fornuft og dreven dømmekraft. De kan hurtigt gennemskue, hvordan forskellige informationer passer sammen, og de forankrer deres mål i kendsgerninger. De er objektive, analytiske og metodiske. Og de risikerer at udvikle sig til en bedrevindende pestilens!

Sådan lærer du at leve med en alfastrateg:

- Forstå, hvordan strategens hjerne fungerer, og håndtér problemstillingerne på en måde, der harmonerer med deres tankeproces.
- Styrk dine egne evner til at tænke strategisk.
- Bestræb dig på at være nøje forberedt til møder med strategen fx ved at skrive spørgsmål ned og organisere dine centrale pointer.
- Løs uoverensstemmelser på tomandshånd.

Alfaudøveren:

Her bliver der tænkt i resultater, resultater og resultater. Og tiden er helt afgørende! Alfaudøveren er højt disciplineret, selvmotiveret og stædig og dermed utroligt produktive og effektive. Til gengæld kan de have en udpræget tendens til at ville kontrollere andre, dustikke urealistiske deadlines og uddele reprimander, hvis man ikke arbejder i turbotart. Derfor kan alfaudøveren trække et spor af udbrændte medarbejdere efter sig.

Sådan lærer du at leve med en alfaudøver:

- Lad være med at påtage dig en offerrolle.
- Tag 100 procent ansvar for det, du har indflydelse på.
- Lad være med at tage kritik personligt og lad være med at blive defensiv.
- Undgå forklaringer og forsikringer – de fremprovokerer mere kontrol.
- Træf nogle foranstaltninger, som kan forhindre, at du bliver udbrændt.

Med

(Kilde: "Alfahan Syndromet – ledelse og coaching af stærke personligheder", Børsens Forlag).

EOS

VOLUME 90 NUMBER 24 16 JUNE 2009

NEWS

New Study Finds Increasing Gender Equity at U.S. Research Institutions

Women and men faculty in science, engineering, and mathematics for the most part have comparable opportunities within major U.S. research universities, according to a report released 2 June by the U.S. National Research Council (NRC). The report found that gender does not appear to have been a factor in a number of important career transitions and outcomes, including hiring for tenure track and tenure positions and promotions.

"That is probably going to be surprising to many people. It was surprising to our own panel. And it may not have been the case if we had done the study in 1985 instead of 2005," said Claude Canizares, cochair of the NRC committee that prepared the report, entitled *Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering and Mathematics Faculty*.

The congressionally mandated report, sponsored by the National Science Foundation, also found that "although women represent an increasing share of science, mathematics, and engineering faculty, they continue to be underrepresented in many of those disciplines."

The report based its findings on two commissioned national surveys, conducted in 2004 and 2005, of more than 1800 tenured and tenure-track faculty—in biology,

chemistry, mathematics, civil and electrical engineering, and physics—at 89 research-intensive universities.

The report, which does not focus on the geosciences, contrasts with a 2006 report, *Beyond Bias and Barriers*, released by the U.S. National Academies' Committee on Science, Engineering, and Public Policy, which concluded that "women who are interested in science and engineering careers are lost at every educational transition." Canizares said the new NRC report, which has a different focus and benefits from the two recent surveys, is a snapshot in time, whereas the earlier report examined accumulated experiences sometimes stretching over a period of decades.

Key findings of the NRC report include:

- Tenure-track women received a greater proportion of first job offers than their proportion in the interview pool;
- Male and female faculty generally have similar access to many kinds of institutional resources;
- Women were less likely to engage in conversation with colleagues on a range of professional topics, including research, salary, and benefits. The report notes, "This distance may prevent women from accessing important information and may make them

feel less included and more marginalized in their professional lives."

- There is little evidence that women and men exhibited different outcomes regarding grant funding, honors and awards, and other measures;
- Male full professors earned about 8% more than females, though salary differences disappeared at associate and assistant professor ranks; and
- Women are applying for tenure-track positions at a lower rate (dramatically lower in biology and chemistry) than they are earning Ph.D.s.

Committee cochair Sally Shaywitz, Audrey G. Ratner Professor in Learning Development at the Yale University School of Medicine, New Haven, Conn., told *Eos* that based on data from a certain group of universities, and using a certain methodology, the report found "there was fairly gender equity in hiring, interviews, and promotions."

"Things look better than people might have expected," she added. "But then, on the other hand, when you compare the number of graduates in postdoctoral programs and the proportion of women, we saw less of a proportion entering academic life. There is a great need for longitudinal studies so that we can actually track men and women finishing their education, and then find out the whys behind this."

Canizares, vice president for research at the Massachusetts Institute of Technology, told *Eos* that although universities are paying attention to the gender issue and are trying to deal with the factors under their control, "It is also very clear that we are still a very long way from gender equity in all disciplines."

"Those knobs we can turn seem to be in some sense not the way we are going to change things. Now we have got to look for much more systemic things like climate [within institutions], like the length of time we are forcing people to be in the uncertainty of a not permanent position, and try and see what we can do about those factors," he said, referring to the increasing amount of time often required to enter academia.

"White males constitute less than a third of the population of the United States. Why are we tying two hands behind our backs, so to speak, in trying to attract the best and the brightest talent to these careers?"

National Academy of Sciences president Ralph Cicerone said the report can help to document progress that has already occurred and point out areas that still need attention. "Getting these results out into the university community is one of the things we should be doing. And somehow encouraging people to re-do this survey this year and next year so we can get longitudinal data," he told *Eos*.

Cicerone also expressed disappointment that the geosciences were not covered in the NRC report and said he is not sure whether those findings can be extrapolated to the geosciences. "I wonder if there is some way that geosciences faculty could be inspired, perhaps through AGU or through the Academy, somehow to do a similar study," he said.

For more information about the report, visit http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=12062.

—RANDY SHOWSTACK, Staff Writer