

Alle **talenter** i spil ...

I samarbejde med forskningscenteret for kvantitative og kvalitative metodeforskning

flere **kvinder** i forskning

INDHOLD

Forord	3
Resumé og anbefalinger	4
Hvorfor flere kvinder i forskerstillinger?	7
Hvad er problemet?	8
Anbefalinger til politikerne	11
Anbefalinger til lederne af forskningsinstitutionerne og virksomheder	13
Ledelsens værktøjskasse	16
1. Skab attraktive forskningsmiljøer	17
2. Anvend brede stillingsopslag	17
3. Sæt fokus på hele rekrutteringsprocessen	18
4. Giv feedback, skab mentorprogrammer og netværk	19
5. Overvej fleksible adjunktforløb	19
6. Vurder forskningsresultater på faktisk anvendt tid (korriger for orlov)	20
7. Støt kvindelige forskere i tidlig erfaring med forskningsledelse	20
8. Støt op om forskningserfaring fra udlandet	21
9. Fokuser på god balance mellem undervisning, forskning og øvrige opgaver	21
Anbefalinger til kvinderne	22
Medlemmer af tænketank om flere kvinder i dansk forskning	23
Bilag: Tiltag i andre nordisk lande vedr. flere kvinder i academia	24
Kommissorium for tænketank om flere kvinder i forskning	26

Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning

Udgivelsesår: 2005

1. udgave, 1.200 stk., ISBN 87-91292-49-2

Elektronisk udgave: ISBN 87-91292-50-6

Grafisk opsætning: Montagebureauet ApS

Tryk og bogbind: Kailow Graphic A/S

Udleveres så længe lager haves hos:

Ligestillingsafdelingen, Holmens Kanal 22, Postboks 40, 1002 København K,

tlf. 33 92 33 11, fax 33 91 31 15, e-post lige@lige.dk eller hos

Videnskabsministeriet, Bredgade 43, 1260 København K,

Tlf. 33 92 97 00, Fax 33 32 35 01, e-post vtuv@vtu.dk

“Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning” findes også på de to ministeriers

hjemmesider: www.lige.dk og www.vtu.dk



Alle talenter i spil – flere kvinder i forskning

FORORD

Der er for få kvindelige forskere i Danmark. Over halvdelen af de studerende ved universiteterne er kvinder, men kun én ud af ti professorer er en kvinde. Den danske forskningsverden kan i dag ikke i tilstrækkelig grad tiltrække, udvikle og fastholde kvindelige forskere. Dermed bringes for få talenter i spil, og Danmark risikerer at tabe forskningshøjde.

Indfrielsen af ambitionen om Danmark som et førende vidensamfund kræver, at vi bliver i stand til at opdyrke alle talenter. Danmark får i fremtiden brug for flere forskere og for forskere, der kan måle sig med de dygtigste i verden. Rekruttering af flere kvinder i forskning vil udgøre et væsentligt aktiv og være en vigtig del af den fornyelsesproces, universiteter og de forskningsbaserede virksomheder skal igennem for at styrke innovation og konkurrenceevne.

Mangel på kvindelige forskere er et problem, der kendes i de fleste lande. Problemet er ikke nyt, og årsagerne er mange. De mange danske og internationale analyser og statistikker viser, at der er tale om samspil af komplekse forhold. De viser også, at Danmark er relativt dårlig til at takle disse forhold. 11 af de hidtil 15 EU-lande har indtil videre været bedre, når det gælder rekruttering af kvinder til forskning.

I Danmark er temaet om kvinder i forskningen tidligere behandlet bl.a. i *"Kvinder, Kvalitet, Forskning"* (1997) og *"Ligestilling i forskning"* (1998). På europæisk plan har EU-Kommissionen i de senere år også sat kraftig fokus på kvinder i forskning.¹ Reformen af lovgivningen på forskningsområdet og herunder universitetsloven betyder sammen med diskussionen af Danmarks placering i den globale økonomi, at spørgsmålet om kvinder i forskning er mere aktuelt end nogensinde.

Videnskabsministerens og ligestillingsministerens tænketank om flere kvinder i forskning har i sin vurdering af problemernes karakter taget udgangspunkt i den eksisterende viden fra analyser og statistikker. Medlemmerne har ud fra deres kompetencer og erfaringer fra forskningsverdenen og erhvervslivet givet deres bud på, hvordan billedet kan forandres.

Tænketankens bud på initiativer og løsninger skal bidrage til at rekruttere og fastholde flere kvinder i forskningen på universiteter, i sektorforskningsinstitutioner og i private virksomheder. Det vil både være til gavn for forskningen, for forskningsmiljøerne og for ligestillingen. Ikke mindst vil det være med til at sikre Danmark en fremtrædende plads globalt såvel økonomisk som videnskabsmæssigt.

Denne rapport er blevet til gennem fem møder i tænketanken. Jeg vil gerne takke medlemmerne for deres ihærdige og engagerede indsats.

Lisbeth Pedersen
Formand



RESUME OG ANBEFALINGER

I Danmark er der relativt få kvinder i forskning. Over halvdelen af de studerende ved universiteterne er i dag kvinder, men blandt professorerne er kun én ud af ti en kvinde. Det skyldes ikke kun det historiske efterslæb, der følger af, at der tidligere har været få kvindelige studerende i universitetsverden. Også i dag rekrutteres der relativt få kvinder til forskerstillinger. Der er i dag flere kvinder i forskningsverdenen end for 10 år siden. Så det går fremad. Men det går for langsomt, og Danmark klarer sig på dette punkt dårligt i forhold til andre lande.

Det er et problem, fordi man derved ikke sikrer en fuld udfoldelse af talentmassen. Det kan have en indsnævrende effekt på forskningsbredden, og det efterlader et uudnyttet forskningspotentiale. Danmark har i fremtiden brug for flere forskere og for forskere, der kan måle sig med de bedste i verden. Derfor skal flere kvindelige talenter bringes i spil.

Der er for få kvindelige ansøgere til forskningsstillingerne. Det skyldes et samspil af flere forhold i forskningsmiljøerne og blandt kvinderne. Det er tænketankens opfattelse, at problemerne bedst løses gennem initiativer for de yngre kvindelige forskere. Det handler om at tiltrække, udvikle og fastholde de yngre kvinder i forskningen. Det er vigtigt, at initiativerne har legitimitet i forskningsverdenen og samtidigt sikrer konkurrencen om de faste forskningsstillinger, således at stillingerne besættes med de største talenter.

Problemerne og løsningerne er ikke nødvendigvis de samme for alle institutioner og fagområder. Så ledelserne ved universiteterne og de øvrige forskningsinstitutioner og forskningsråd mv. bør være opmærksomme på forskellene mellem fagene. Eksempelvis synes der inden for humaniora at ske en særlig frasortering og/eller et fravalg af forskningen blandt de kvindelige kandidater i overgangen fra studerende til forsker og imellem de forskellige niveauer af forskerstillinger. Modsat har man inden for naturvidenskaberne en relativt lille mængde af kvindelige studerende, hvorfra man kan rekruttere nye forskere.

Tænketankens anbefalinger og gode råd retter sig mod politikere, mod rektorer og lederne af forskningsinstitutionerne og forskningsbaserede virksomheder, mod de kvindelige forskere og mod de studerende, som er morgendagens potentielle forskere.



TIL POLITIKERNE

Tænketanken om flere kvinder i forskning peger på fire konkrete anbefalinger til politikerne:

Indgå aftaler med de offentlige forskningsinstitutioner

tænketanken anbefaler

at videnskabsministeren indgår aftaler med universiteterne om at øge andelen af kvinder i forskning. Aftalen kan indgås enten i universiteternes udviklingskontrakter eller i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier. Aftalen skal formuleres som målbare mål, der er nedskrevne og tilgængelige for offentligheden. Der skal foretages årlig opfølgning på målene.

tænketanken anbefaler

at ressortministre med sektorforskningsinstitutioner samt kulturministeren i forhold til forskningsinstitutionerne på dette område (arkiver, museer og biblioteker) indgår tilsvarende aftaler om overordnede målsætninger for den fremtidige forskerrekruttering ved deres institutioner.

Iværksæt forskningsprogrammer til opdyrkning af unge kvindelige talenter

tænketanken anbefaler

at Folketinget afsætter ressourcer til et nyt initiativ til udvikling af yngre kvindelige talenter.

Tilpas rammevilkårene: bedre mulighed for kontakt til arbejdspladsen under orlov

tænketanken anbefaler

at barrierer, som hindrer forskeres kontakt til arbejdspladsen under orlov, fjernes.

TIL LEDERNE AF FORSKNINGSINSTITUTIONERNE OG VIRKSOMHEDER

Tænketanken om flere kvinder i forskning har to konkrete anbefalinger til lederne af forskningsinstitutionerne:

tænketanken anbefaler

at institutionerne i udviklingskontrakter eller i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier formulerer målsætninger. Målsætningerne skal være målbare, nedskrevne, tilgængelige for offentligheden, og der skal foretages årlig opfølgning.



tænk tanken anbefaler

at den øverste ledelse ved universiteter, sektorforskningsinstitutioner og hospitaler formulerer en politik, der sikrer, at finansiering af barselsorlov ikke overlades til de enkelte forskergrupper.

Til lederne af de offentlige forskningsinstitutioner og forskningstunge virksomheder har tænketanken udarbejdet en redskabskasse med forskellige ledelsesværktøjer.

tænk tanken anbefaler

at de enkelte forskningsinstitutioner og forskningstunge virksomheder vælger de ledelsesmæssige værktøjer, som de vurderer succesfuldt og effektivt vil kunne bruges i den pågældende institution eller virksomhed.

tænk tanken peger på følgende værktøjer:

- Skab attraktive forskningsmiljøer
- Anvend brede stillingsopslag
- Sæt fokus på hele rekrutteringsprocessen
- Giv feedback, skab mentorprogrammer og netværk
- Overvej fleksible adjunktforløb
- Vurder forskningsresultater på faktisk anvendt tid (korriger for orlov)
- Støt kvindelige forskere i tidlig erfaring med forskningsledelse
- Støt op om forskningserfaring fra udlandet
- Fokuser på god balance mellem undervisning, forskning og øvrige opgaver





HVORFOR FLERE KVINDER I FORSKERSTILLINGER?

Der fokuseres her på fire grunde til, at en forøgelse af andelen af kvindelige forskere bør gøres til et særligt prioriteret mål:

- 1** Danmark får i fremtiden brug for flere forskere og for forskere, der kan måle sig med de bedste i verden. Det er derfor vigtigt at sikre, at hele talentmassen af veluddannede kvinder og mænd bringes i spil, når forskerstillingerne besættes.
- 2** En meget skæv kønsfordeling blandt forskere kan inden for nogle fag give skævhed i hvilke emner, der forskes i.
- 3** Forskning påvirker den samfundsmæssige udvikling. En underrepræsentation af kvinder i forskning betyder, at kvinder i mindre grad påvirker den samfundsmæssige udvikling gennem denne kanal. Det er således et demokratisk problem, når kvinder er stærkt underrepræsenterede i forskningsverdenen.
- 4** En mere lige kønsfordeling kan give et bedre arbejdsmiljø, som både kvinder og mænd finder attraktivt. Dette fremmer arbejdsglæden og udviklingen som forsker. En analyse af danske forskningsmiljøer konkluderede bl.a., at særligt dynamiske miljøer havde flere kvindelige forskere og flere yngre forskere end gennemsnitligt på universiteter og sektorforskningsinstitutioner. Undersøgelsen tillagde også forhold som aktiv forskningsledelse, orientering mod forskning i udlandet samt en klar og synlig personalepolitik afgørende betydning for miljøernes særlige kvalitet. En anden undersøgelse af, hvad der kendetegner god forskning, fremhæver forskningsmiljøer, hvor forskellighed blandt forskerne i et miljø ikke blot tolereres, men direkte stimuleres.

Det går fremad, men det går for langsomt med den kvindelige repræsentation i den danske forskningsverden. For 10 år siden befandt en stor del af de kvindelige forskere sig inden for humaniora. I dag fordeler de kvindelige forskere sig bredere inden for flere forskningsområder og fag. Der er også kommet lidt flere kvinder i toppen af forskningsverdenen.

Men Danmark klarer sig ikke godt nok, når det gælder om at få flere kvinder i forskning. En række andre lande er betydeligt bedre på området. Blandt de 15 gamle EU-lande ligger Finland og Sverige i den bedste tredjedel. Omvendt ligger Danmark sammen med bl.a. Tyskland og Østrig i gruppen af lande, som har været dårligst til at øge kvindeandelen blandt forskerne. Indbyrdes europæiske sammenligninger besværliggøres dog af, at landene anvender betegnelsen "professor" for forskellige kompetencer.

Lader vi stå til og satser alene på, at problemet udjævnes af sig selv, vil det have negative konsekvenser i forhold til om 5 år at anvende 3 % af BNP til forskning og udvikling på en fornuftig og kvalificeret måde. Hvis vi de næste årtier fortsat taber en del af de kvindelige talenter på hvert trin i karrierestigen, vil visionen om Danmark som et førende vidensamfund være vanskelig at gennemføre.

Tænk tanken om flere kvinder i forskning retter primært sine anbefalinger og gode råd til politikere, rektorer og andre ledere i forskningsverdenen og til de kvinder, der gerne vil have en forskerkarriere. Vi håber, at andre vil læse med og lade sig inspirere.



HVAD ER PROBLEMET?

Over halvdelen af de studerende ved universiteterne er kvinder, men andelen af kvinder er stærkt aftagende op igennem forskningsverdenens stillingshierarki. På ph.d.-niveau, som er første trin i forskerhierarkiet, udgør kvinderne 41 %.ⁱⁱ Herefter stiger kønsuligheden på de følgende niveauer. På adjunkt niveauet er der 36 % kvinder, på lektorniveau er der 22 % og på professor niveau er én ud af 10 professorer kvinde.

Billedet har udviklet sig over tid, og der er klare forskelle mellem de videnskabelige hovedområder. Ser man nærmere på de enkelte akademiske discipliner, bliver billedet dog endnu mere varierende og komplekst. Inden for fx det samfundsvidenskabelige område kan der være store forskelle mellem økonomi, sociologi og jura. Forskelle som ikke fanges, når samfundsvidenskab opgøres under ét. De fleste analyser og statistikker er dog ikke udarbejdet på så detaljeret et niveau.

Tænk tankens vurdering af de bagvedliggende forklaringer tager i henhold til kommissoriet udgangspunkt i medlemmernes egne kompetencer samt i de eksisterende statistikker om og analyser af mænd og kvinder i forskningsverdenen. Tilsammen tegner dette materiale et multifacetteret billede af årsagerne til, at der er få kvinder i dansk forskning. Forklaringerne er mange og skal ofte søges i et samspil af forskellige forhold. Her er de kort skitseret i nogle hovedspørgsmål:

Er der et historisk efterslæb af kvindelige forskere: Ja

De forskere, der i dag er ansat ved universiteter, hospitaler, sektorforskningsinstitutter og virksomheder, er et resultat af ansættelser, der ligger op til 30 år bagud i tiden. Dengang var der færre kvindelige studerende at rekruttere fra, og fordelingen på fagområder var anderledes end i dag.

Vil det historiske efterslæb udjævnes af sig selv på sigt: Næppe, for der sker (ligesom tidligere) forsat en underrekruttering af kvinder til forskning

Statistikkerne taler deres tydelige sprog: Et godt rekrutteringsgrundlag i form af en stor bestand af kvinder inden for et hovedområde er i sig selv ingen garanti for, at flere kvinder overgår til stillingerne på næste niveau.

Problemet er tydeligst inden for humaniora, der er det område, hvor kvinderne først kom til at udgøre flertallet blandt de studerende. Statistikkerne og flere undersøgelser viser, at overgangsfrekvenserne fra kandidat til ph.d. og fra adjunkt til lektor er særligt skæve inden for humaniora.ⁱⁱⁱ Selv om der på humaniora er et stort rekrutteringspotentiale blandt de kvindelige studerende og yngre forskere, sikrer dette forhold ikke i sig selv kvindernes vej ind i forskningsverdenen, og forskningen går dermed fortsat glip af en hel del talenter.

Men også på andre områder tabes kvindelige talenter på karrierestigen. Det gælder især på stignens nederste trin. De fagområder, hvor den største andel af kandidaterne fortsætter som ph.d.-studerende, er kun delvist sammenfaldende med de områder, hvor de kvindelige studerende befinder sig. Og inden for hvert hovedområde er der, med samfundsvidenskab som undtagelse, forsat en mindre andel af kvindelige kandidater, der fortsætter som ph.d.-studerende. I overgangene fra ph.d. til adjunkt og fra adjunkt til lektor samt fra lektor til professor er der også et tab af kvinder.

Konklusionen er altså, at der fortsat sker en underrekruttering af kvinder til forskning – spørgsmålet er, hvordan det kan forklares:

Kvinderne søger forskerstillingerne, men får dem ikke: I det store og hele, nej

Statistikken for universiteternes rekruttering over en årrække viser, at de kvindelige ansøgere i gennemsnit bliver ansat nogenlunde svarende til deres andel af ansøgerne. Der er forskelle mellem fag og stillingskategorier, men kvinderne opnår i fri konkurrence stillinger i et omfang, der stort set svarer til deres andel af ansøgningerne.

Kvinderne er tilbageholdende med at søge stillingerne: Ja, i et vist omfang

En betydelig del af universiteternes stillinger tilfalder mænd alene af den grund, at der overhovedet ikke er kvinder blandt ansøgerne. Generelt er der kun få ansøgere til universiteternes stillinger, og kun til hver fjerde universitetsstilling er der både mandlige og kvindelige ansøgere i direkte konkurrence med hinanden.

Kvinderne søger ikke stillingerne, fordi de ikke ønsker at forske:

Nej, det er der ikke grund til at tro

En nylig dansk undersøgelse viser, at flere adjunkter – både mandlige og kvindelige – ønsker at blive ansat som lektorer end dem, der rent faktisk får tilbudt ansættelse. De betydeligt bedre udenlandske erfaringer med at få flere kvinder i forskning viser desuden, at det beskeden danske niveau med 10 % kvindelige professorer langt fra er et naturligt leje.

Det er derimod muligt, at det begrænsede antal ansøgninger fra kvinder trods deres ønske om en forskerstilling kunne være et udtryk for fravalg af forskningsmiljøer med et arbejdsmiljø, der ikke fremmer og inkluderer trivsel hos bredere grupper af forskere. En anden mulighed er, at der ikke opslås stillinger inden for de forskningsområder, hvor kvinderne er repræsenterede.

Kvinderne bliver ikke opfordret nok, og de tror for lidt på sig selv: Måske

Det er svært at sætte tal på betydningen af opfordringer og troen på egne evner. Men flere undersøgelser peger på, at kvinderne er for tilbageholdende med at søge stillingerne og forskningsmidlerne, og at de potentielle kvindelige forskere måske tillægger en opfordring fra en lektor eller professor mere betydning end mændene. Det er muligt, at mænd opfordres mere end kvinder, og det er sandsynligt, at kvinder ikke opfordres nok.

Forskningsmidlerne, stillingerne og de kvindelige ansøgere er skævt fordelt

i forhold til hinanden: Ja – i et vist omfang

Der er en række strukturelle forhold, som betyder, at nogle kvinder karrieremæssigt står i en mindre god position for at nå helt til tops i en universitetskarriere. Det er svært at sætte præcise tal på. Men nogle kvindelige forskere befinder sig inden for områder, hvor forholdet mellem antal lektorater og professorater gør det særligt svært at opnå et professorat. Andre kvindelige forskere har karriereforløb, der fører dem over i sektorforskningen, hospitalssektoren eller erhvervslivets forskning og dermed længere væk fra universiteternes grundforskningsprofessorater. Endelig er der betydelig variation i finansieringsforholdene for de forskellige fag og hovedområder.

Forskerne bag *Køn i Akademia* peger bl.a. på, at der er færre forskerpenge og forskerstillinger på de områder, hvor kvinderne er bedst repræsenteret. Undersøgelsen illustrerer vigtigheden af, at politikerne, forskningsråd mv. også inkluderer spørgsmål om fordeling af mandlige og kvindelige forskere i beslutningsgrundlaget, når forskningsmidlerne overordnet fordeles. Nordisk Ministerråds arbejde med at kønsmainstreame budgetterne, hvorigennem oplysninger om effekterne af bevillingerne tydeliggøres i forhold til køn, kan her tjene som inspiration. Integration af køns- og ligestillingsperspektiverne i budgetfasen kan således være med til at kvalificere det samlede beslutningsgrundlag, som er til politikernes rådighed.

Der er for få kvindelige ansøgere til forskerstillingerne. Det skyldes formentlig et samspil af flere forhold, der påvirker kvindernes mulighed for og lyst til at bruge deres evner og ressourcer i forskningsverdenen. Det er tænketankens opfattelse, at problemet med for få kvinder i forskning mest effektivt løses gennem initiativer for de yngre forskere. Det handler om at tiltrække, udvikle og fastholde de yngre kvinder i forskningen. Tænketanken har fokus på, at initiativerne skal have legitimitet i forskersamfundet.

ANBEFALINGER TIL POLITIKERNE

Regeringen og Folketinget har ansvar for, at målet om flere kvinder i forskningen kommer på dagsordenen holdningsmæssigt og finansielt. Signalværdien af, at toppen af det politiske system interesserer sig for emnet, kan ikke overvurderes.

Konkret er det politikerne, som bevilliger midlerne til en stor del af den offentlige forskning ved universiteter, sektorforskning, hospitaler og forskningsråd mv. Det er også politikerne, der tegner de overordnede linjer for forskningen gennem lovgivning og bekendtgørelser. Heri ligger en række redskaber, der kan motivere rundt omkring i forskningsverdenen. Politikerne er desuden med til at beslutte de rammevilkår, som gælder for den samlede forskning, herunder også erhvervslivets forskning.

For både universiteter og sektorforskning gælder det, at de som offentlige institutioner indgår overordnede aftaler med deres ressortminister om, hvilke mål der særligt skal stræbes efter i den kommende (4-årige) periode. I de styringsredskaber, som ministrene anvender i forhold til offentlige forskningsinstitutioner, kan der indarbejdes målsætninger om at øge andelen af kvinder i forskerstillinger.

På den baggrund anbefaler tænketanken:

Indgå aftaler med de offentlige forskningsinstitutioner

tænketanken anbefaler

at videnskabsministeren indgår aftaler med universiteterne om at øge andelen af kvinder i forskning. Aftalen kan indgås enten i universiteternes udviklingskontrakter eller i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier. Aftalen skal formuleres som målbare mål, der er nedskrevne og tilgængelige for offentligheden. Der skal foretages årlig opfølgning på målene.

tænketanken anbefaler

at ressortministre med sektorforskningsinstitutioner samt kulturministeren i forhold til forskningsinstitutionerne på dette område (arkiver, museer og biblioteker) indgår tilsvarende aftaler om overordnede målsætninger for den fremtidige forskerrekruttering ved deres institutioner.

Iværksæt forskningsprogrammer til opdyrkning af unge kvindelige talenter

Tænketanken går ikke ind for en øremærkning af en bestemt andel af stillingerne til kvinder på lektor- og professorniveau. Men tænketanken anser det for nødvendigt at opdyrke flere talenter gennem kvalifikationsstillinger til kvindelige forskere.

tænketanken anbefaler

at Folketinget afsætter ressourcer til et nyt initiativ til opdyrkning af yngre kvindelige talenter.

Midlerne afsættes, som det kendes fra andre europæiske lande, og som det kendes fra det tidligere danske FREJA-initiativ. Det betyder konkret, at hvis to ansøgninger fagligt er vurderet lige gode, kan ansøgeren fra det underrepræsenterede køn foretrækkes. Samtidig er både mænd og kvinder lige velkomne til at søge. Alene signalværdien i et sådant talentpleje-initiativ vil erfaringsmæssigt føre til mange flere ansøgninger fra kvinder, end hvad der ellers ville være tilfældet. Der skal sættes ind i forhold til rekrutteringsstillinger på nationalt plan, og det skal ske inden for alle fagområder. Forskningsrådene skal stå for udmøntning af initiativet. Brede opslag for alle fag kan sikre bredde i ansøgerfeltet og modvirke mistanke om skræddersyede opslag til enkeltpersoner. Kvalifikationskravene opretholdes via konkurrencen.

Midlerne i et nyt program udmøntes i bevillinger til forskergrupper. Hermed kan de yngre forskere, der modtager bevillingerne, erhverve sig den helt afgørende ledelseskompetence, som er en forudsætning for siden hen som forskningsleder at nå helt til tops. Erfaringerne viser, at netop ledelseserfaring i kvalifikationsforløbet til forskerstillinger er vigtige og et område, hvor kvinder ofte ikke opnår den fornødne kompetence.

Tilpas rammevilkårene: skab mulighed for kontakt til arbejdspladsen under orlov

tænk tanken anbefaler

at barrierer, som hindrer forskeres kontakt til arbejdspladsen under orlov, fjernes.

Mænd og kvinder ansat som forskere er underlagt en række generelle personalepolitiske regler for deres arbejde. Regler om barselsorlov, barnets første sygedag, pasningsmuligheder mv. er således sammen med overenskomster, dagpenge- og pensionsregler vigtige rammevilkår for arbejdsmarkedet. Også for forskerne. Disse forhold skal som udgangspunkt være "på plads" for at sikre gode arbejdsvilkår.

Tilknytning til arbejdsmarkedet under orlov er væsentlig i en tid, hvor udvikling og kommunikation går hurtigere. Dette gælder for alle faggrupper, men forskerne rammes af to grunde særligt hårdt af fravær under (barsels)orlov:

- Forskningsprocesserne kan ikke fra den ene dag til den anden stoppes i et større antal måneder og dernæst genoptages. Forskning på topplan er elitær, international og finder ofte sted som samarbejde på tværs af landegrænser. Rammevilkårene for forskningen sættes dermed også uden for Danmarks grænser. En karriere som forsker i fronten er uforenelig med lange fraværsperioder.
- Gennemsnitsalderen for nyuddannede kandidater i Danmark er højere end i andre lande. Som følge heraf er ph.d.-studerende og forskere ansat i de efterfølgende tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger typisk også ældre. For mange betyder det, at etablering af familie tidsmæssigt falder sammen med den forskningsmæssige kvalificering til en fastansættelse.

Forskere må have mulighed for at deltage i faglige arrangementer på arbejdspladsen og følge den faglige udvikling både lokalt og internationalt ved at være "online" med arbejdspladsen under orlov. Der bør således *ikke* være formelle begrænsninger omkring adgang til at anvende hjemmearbejdsplads og forskningsbibliotek eller ved deltagelse i møder, kongresser, kurser og videnskabelige symposier mv.

Ledelserne ved forskningsinstitutionerne og forskningsvirksomhederne bør desuden kunne bakke åbent og aktivt op omkring de forskere, som vælger at bevare arbejdsmarkedskontakten under orlovsperioden. Ledelsen bør derimod fortsat *ikke* have mulighed for at pålægge medarbejdere arbejdsopgaver under orlov. Dette kriterium bør være nok til at hindre misbrug og evt. omgåelse af dagpengerefusionsreglerne.



ANBEFALINGER TIL LEDERNE AF FORSKNINGS- INSTITUTIONERNE OG VIRKSOMHEDER

Flere kvinder i forskerstillinger er et ledelsesansvar. Derfor skal opgaven helt grundlæggende adresseres af den øverste ledelse. Det er ledelsens opgave at opstille målsætninger om flere kvinder i forskerstillinger. Ledelsen skal udpege målsætninger, som er synlige og forankrede i de generelle mål for institutionen, og de skal aktivt søge dem omsat til virkelighed i det daglige virke. Konkret er ledelsens opgave at vælge initiativer og redskaber, der fremmer målene. Målopfyldelsen skal indgå i de opsamlinger og evalueringer, der med jævne mellemrum gør status.

Ledelsesopgaven er strategisk, fordi den skal sikre, at der tages langsigtet vare på både kvinder og mænd med et forskerpotentiale, samt at alle ressourcer bruges og udvikles. Ledelsesopgaven er ikke forskellig fra andre centrale ledelsesopgaver, som kræver, at der opstilles og aftales mål, som udmønter sig i forpligtende aftaler mellem de forskellige ledelsesniveauer i institutionerne og organisationerne.

På *universitetsområdet* er der med den nye universitetslov indført ansat ledelse¹ til at iværksætte tiltag til at løse opgaven. Det er universiteterne, som er hovedansvarlige for at uddanne de

1) *Modsat den tidligere lovgivning, hvorunder universiteterne havde en ledelse, der overvejende var valgt blandt medarbejdere og studerende.*

kandidater og ph.d'er, som samfundet og forskningsverdenen aftager. Universiteterne er således centrale aktører i forskning og uddannelse og for det nationale forskersamfund på universiteterne såvel som uden for i sektorforskningen, på hospitalerne og i de private virksomheder.

En ansat ledelse løser ikke i sig selv problemet. Målsætningen om flere kvinder i forskerstillingen skal formuleres, prioriteres og være en aktiv del af den daglige personaleledelse på institutionen eller i virksomheden. Ledelsens initiativer og prioriteringer skal være synlige for ansatte og omverdenen. Hermed bliver institutionsforankringen bedre og effekten større. Udmøntningen består i at virkeliggøre målsætningerne i mere konkrete og detaljerede mål og planer i samarbejde med ledelsen i de enkelte enheder og på forskellige niveauer i organisationen. Hertil kommer den løbende opfølgning af målene.

Universiteterne er forskellige i organisation og størrelse. Der er både mindre universiteter og store fakulteter. Nogle universiteter har desuden omfattende samarbejde med eksempelvis industri, hospitaler og sektorforskningsinstitutter og delte ansættelser af en række forskere. Der kan derfor vanskeligt opstilles én samlet standardskabelon for de konkrete opgaver som rektor, dekaner og institutledere m.fl. hver især skal varetage. Det er heller ikke nødvendigvis de samme initiativer og redskaber, der skal anvendes inden for de forskellige fagområder.

På *sektorforskningsinstitutioner* og museer og arkiver er det direktørens opgave at udmønte målsætningen i resultatkontrakten mellem ressortministeren og bestyrelsen og sikre opfølgning af målene. Resultatkontrakterne indgås mellem sektorforskningsinstituttets bestyrelse og det ministerium, som instituttet hører under. Sektorforskningsinstitutionerne er som universiteterne meget forskellige, hvad størrelse, fagområde og opgaver angår.

De *private forskningstunge virksomheder* indgår ikke på samme vis som de offentlige forskningsinstitutioner aftaler med politikerne om konkrete mål. Bestyrelserne for de forskende virksomheder har imidlertid andre grunde til aktivt også at satse på kvindelige forskere. Virksomhedernes motivationsfaktor er bl.a. ønsket om ikke systematisk at miste en stor del af de talenter, der skal bringe virksomheden fremad. Ønsket om at afspejle det omgivende samfund, særlige prioriteter og interesser hos ledelse og ejerkreds kan også være afgørende. Endelig og ikke mindst peger undersøgelser på, at virksomheder med både kvinder og mænd i ledelsen klarer sig godt i forhold til virksomheder, hvor der kun er mænd i ledelsen.

Formuler mål for rekrutteringen

tænk tanken anbefaler

at institutionerne i udviklingskontrakter eller i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier formulerer målsætninger. Målsætningerne skal være målbare, nedskrevne og tilgængelige for offentligheden, og der skal foretages årlig opfølgning.

Resultat- og udviklingskontrakter er som udgangspunkt gode redskaber for ministerier og institutionsledelser ved sektorforskningsinstitutioner og universiteter om konkrete udviklingsmål, som der er enighed om, herunder også mål for rekruttering. Samtidig sender kontrakterne et stærkt signal om, hvilke områder der har særlig høj prioritet. Alternativt kan målsætninger også formuleres i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier. Det afgørende er, at institutionen har en nedskreven og offentligt tilgængelig strategi, der beskriver mål og midlerne til at nå dem. Det handler om mål og aftaler, som sikrer, at der er planer for implementering af målene og opfølgning i forhold til, at målene faktisk nås.

Målsætningerne i udviklings- og resultatkontrakterne bør anvendes fleksibelt og ikke være et isoleret initiativ. Et godt arbejdsmiljø og kvindernes trivsel i forskningsmiljøerne må nødvendigvis også indgå aktivt i institutionsledelsernes arbejde med at nå de aftalte mål.

Formulering af mål for rekrutteringen af det underrepræsenterede køn bør endvidere ske under hensyntagen til ønsket om fortsat at sikre reel konkurrence om stillingerne.

Ledelsen skal sikre fuld løn under barsel for forskere aflønnet via fondsmidler

tænk tanken anbefaler

at den øverste ledelse ved universiteter, sektorforskningsinstitutioner og hospitaler formulerer en politik, der sikrer, at finansiering af barselsorlov ikke overlades til de enkelte forskergrupper.

En lang række private organisationer, virksomheder og offentlige og private fonde støtter forskning, som udføres ved de offentlige forskningsinstitutioner. En del af disse midler anvendes til at aflønne forskere og laboratoriepersonale ansat i tidsbegrænsede stillinger til konkrete forskningsprojekter. Forskningspersonale ansat ved offentlige forskningsinstitutioner har i henhold til reglerne krav på fuld løn under barsel, uanset hvor midlerne til lønnen kommer fra.

Ikke alle forskningsfinansierende fonde, virksomheder og organisationer er villige til at bidrage med løn til de forskere og laboranter, som undervejs i forskningsprojektet går på barsel. De enkelte forskergrupper ved de offentlige forskningsinstitutioner tvinges derfor ofte til selv at dække differencen mellem dagpenge og løn under barsel. Det kan på den baggrund frygtes, at forskergrupperne bliver tilbageholdende med at ansætte kvindelige forskere og forskningslaboranter i eksternt finansierede projekter.

Problemstillingen med afholdelse af den manglende løn under barsel bør ikke overlades til de enkelte forskergrupper ved forskningsinstitutionerne. I stedet for bør institutionernes ledelse formulere en politik på området.



LEDELSENS VÆRKTØJSKASSE

Ledelsens opgave er at fremme en fuld udfoldelse af talentmassen. I denne sammenhæng betyder det, at ledelsen bør overveje, om personalepolitikken i tilstrækkelig grad understøtter udvikling af kvindelige forskningstalenter. Og det skal vurderes, om den skal tilrettelægges på nye måder, og om nye ledelsesværktøjer skal tages i brug.

Der er gode erfaringer både fra det private erhvervsliv (fx Novo Nordisk, TDC og Nykredit) og fra den offentlige sektor med en målrettet satsning på talentpleje blandt medarbejdere, når det gælder ledelse og specialistkarriere - initiativer, som har bidraget til at udvikle potentialerne hos både kvinder og mænd.

Der er også internationale erfaringer fra forskningsverden, som Danmark kan bruge og lære af. Viden og inspiration fra disse initiativer kan utvivlsomt bruges i den danske forskningsverden.

Virksomheder og institutioner, som har haft succes med talentplejeprogrammer, har lagt vægt på, at der har været gennemsigtighed og klare signaler fra ledelsen om programmernes hensigt og mål, blandt andet for at undgå forestillinger om at bestemte stillinger er tiltænkt bestemte personer.

Et andet karakteristikum er, at ledelsen i en række af de succesfulde virksomheder særligt sætter ind omkring de rekrutteringsstillinger, som udgør fødegrundlaget for en videre karriere i stillinger på højere niveauer. Via forskellige initiativer har ledelser opmuntret og motiveret kvinder til også at søge de stillinger, kurser og forløb, som udgør virksomhedens rekrutteringsbase. Ved at få begge køn repræsenteret her sikres virksomhederne og institutionerne variation og mulighed for et bredere valg, når stillinger højere oppe besættes.

I det følgende beskrives en række eksempler på ledelsesmæssige værktøjer, som kan anvendes. Der kan vanskeligt siges noget om, hvilke institutioner og fagområder som særligt vil kunne have fordel af de forskellige redskaber. Det er i høj grad op til ledelsen selv at vurdere, hvilke redskaber der fremmer målsætningen om flere kvinder i forskning i deres forskningsmiljø.

De redskaber, som tænketanken peger på, skal være med til at skabe et miljø, der også tiltrækker kvinder. Der skal skabes job-åbninger, som kvinderne understøttes i at søge bl.a. gennem mentorprogrammer og netværk. Kvinderne skal om nødvendigt have mere plads til at kvalificere sig bl.a. via fleksible adjunktforløb, og de skal opfordres til nøje at vurdere deres tidsforbrug. Desuden skal ledelsen understøtte kvinderne i at skaffe sig ledelseserfaring og international erfaring.

1. Skab attraktive forskningsmiljøer

En opfattelse af forskerkarrieren som værende socialt isolerende kan være af afgørende negativ betydning for studerende og yngre kvindelige forskeres lyst til at fortsætte ad forskervejen. Hvis de studerende opfatter forskermiljøet som ensomt og uden social og faglig sammenhængskraft, er forskningsmiljøets muligheder for rekruttering allerede indsnævret afgørende, idet sådanne forhold formentlig i særlig grad får kvinder til at fravælge arbejdspladsen.

Hvis arbejdsmiljøet er et problem, bør ledelsen gøre mere ud af "teambuilding" og af de fysiske og psykiske rammer for arbejdspladsen som sådan. Der skal også oplyses om miljøet for at ændre et dårligt image, som måske ikke er dækkende for virkeligheden. Der er ofte fokus på, at det er "hårdt" at være ung forsker med familieforpligtigelser. Men der bør informeres om, at det også er et spændende miljø, hvor den enkelte ofte selv kan tilrettelægge sit arbejde, sin tid, og at man på den måde godt kan få karrieren til at passe med familie.

Når der i resultat- og udviklingskontrakter eller i selvstændige rekrutterings- og ligestillingsstrategier for sektorforskningsinstitutioner og universiteter opstilles konkrete mål om rekruttering og ændring af kønsprofilen, er det vigtigt at supplere med mål, der vedrører udvikling af arbejdspladsen som helhed. Overordnet giver målsætningen om flere kvinder i forskning bedst mening, hvis fokus også er på at udvikle et bedre arbejdsmiljø.

2. Anvend brede stillingsopslag

Mange jobopslag inden for forskningsverdenen tiltrækker ikke kvindelige ansøgere, og mange opslag tiltrækker kun én kvalificeret ansøger i det hele taget. Det gælder blandt 38 % adjunkter, 37 % lektorer og 22 % professorer. Smalle opslag gør det vanskeligt at tiltrække flere ansøgere, herunder kvindelige ansøgere. Brede stillingsopslag og evt. opslag af flere stillinger samtidig vil derimod medvirke til at sikre reel mulighed for flere kvalificerede kandidater og forventeligt også en større ansøgerskare og sender ikke signaler om, at en bestemt stilling er tiltænkt en bestemt person.

Til nogle konkrete forskningsopgaver kan der imidlertid være brug for at rekruttere en meget specifik kompetence. I de tilfælde kan snævre opslag være nødvendige. Over for dette legitime rekrutteringshensyn står omvendt miljøernes indbyggede og naturlige lyst til for det meste at rekruttere det kendte og dermed det trygge og det driftssikre.

Det er en ledelsesopgave at prioritere. Hvornår ønsker institutionen stillingsopslag, der kan forventes kun at tiltrække en snæver ansøgerskare? Og hvornår ønskes brede, åbne opslag, som vil kunne tiltrække utraditionelle kandidater med andre kompetencer og indgangsvinkler?



Med henblik på at tiltrække flere kvindelige ansøgere til de faste stillinger på lektor- og professorniveau på det universitære område er det en god ide at udforme så brede stillingsopslag som muligt og gerne bringe flere stillingsopslag i samme annonce. Det signalerer dynamik. Det er vigtigt at skabe bredde i ansøgerfeltet og modvirke mistanke om skræddersyede opslag til enkeltpersoner, som kan afholde kvinderne fra at søge. Kvalifikationskravene skal opretholdes via konkurrencen, samtidig med at talentmassen opdyrkes bedre.

3. Sæt fokus på hele rekrutteringsprocessen

Klare udmeldinger om, hvilke kvaliteter der skal til for at blive forsker, skal gøres tilgængelige for alle. Usikkerhed om, hvorvidt de fornødne kvalifikationer er til stede, kan bremse kvinder i at søge forskerstillinger.

For at sikre lige adgang til informationer om, hvad der reelt og i praksis kræves for at komme i betragtning til stillingerne på de forskellige niveauer, bør ledelsen være med til at synliggøre kravene. Ved at sætte fokus på spørgsmål om mulighederne for videre karriere skabes der desuden mulighed for at bevidstgøre de ansatte, som endnu ikke har formuleret faste tanker og forventninger om eget videre forløb. Gennemsigtigheden kan øges ved, at der på fakultets eller institutionens hjemmeside beskrives, hvad der konkret lægges vægt på med hensyn til publiceringer, udlandsophold, netværksdeltagelse, undervisnings- og formidlingserfaringer, skitseringer af fremtidige forskningsprojekter mv.

Frafald af kvindelige forskere mellem to stillingsniveauer som fx ph.d. og adjunkt kan sandsynligvis begrænses bl.a. gennem motiverende rekrutteringsprocesser, hvor der skabes klarhed om, hvilke og hvor mange stillinger der med de eksisterende bevillinger kan forventes slået op. Dermed kan de yngre forskere langt bedre tage bestik af egen situation og muligheder. Ledelsen på de forskellige niveauer bør derfor lang tid i forvejen – om muligt gerne et helt år frem i tiden – melde offentligt ud om planlagte stillingsopslag.

I perioden frem til disse opslag finder sted, bør der være mulighed for at fastholde egnede kandidater gennem midlertidige ansættelser. Det bør være en ledelsesopgave og et vigtigt rekrutteringsværktøj også at hjælpe de yngre kvindelige forskere med at skaffe eksterne midler til kortere midlertidige stillinger, der løber frem til det tidspunkt, hvor der opslås faste stillinger. Nogle institutioner og forskningsområder vil naturligt have lettere ved at skaffe sådanne midlertidige fastholdelsesmidler end andre. Ledelsens bør dog under alle omstændigheder være støttende og behjælpelig på området.

Endvidere skal ledelsen aktivt opfordre *alle* de talentfulde yngre forskere i tidsbegrænsede stillinger til at søge kommende opslag af faste stillinger. Det vil understøtte besættelsen af faste stillinger i *åben* konkurrence, således at den bedst kvalificerede naturligvis ansættes.

4. Giv feedback, skab mentorprogrammer og netværk

Nogle forskningsmiljøer på virksomheder, sektorforskningsinstitutioner og i forhold til de yngre læger på hospitalerne bruger medarbejderudviklingssamtaler til at sikre systematisk *feedback* til medarbejdere om faglige præsentationer og karrieremuligheder. I andre forskningsmiljøer foregår der imidlertid ikke en systematisk vurdering og rådgivning af den enkelte medarbejder omkring dennes situation og arbejdspræsentation samt udviklingsmuligheder og perspektiver.

Processen, hvor den enkelte medarbejder får kritik og feedback samt lejlighed til at diskutere egne muligheder, er selvsagt af værdi. Det er også væsentligt at følge op på konklusioner fra samtalen. Den konkrete tilrettelæggelse må inden for institutionens overordnede rammer være op til de lokale ledere.

Virksomheder, der arbejder målrettet med talentpleje og kompetenceudvikling, udbyder ofte *mentorprogrammer*. Programmerne kan være mere eller mindre formaliseret. De spænder fra simple koblinger af en seniormedarbejder med en yngre eller nyere medarbejder til detaljerede programmer. Fælles for disse programmer er, at relationen mellem mentor og mentee *ikke* er en chef-medarbejderrelation. Det er en relation, hvor mentor ikke har beslutningsmyndighed over mentee's løn, karriere eller arbejdsopgaver. Det er et fortrolighedsforhold, hvor spørgsmål kan drøftes i et frirum for almindelige arbejdsrelationer. Målene kan være mere eller mindre velbeskrevne. I visse situationer vælger virksomheden en mentor uden for selvsindet, hvis det er en bedre måde at sikre frirum og erfaringsudveksling.

Mentorrelationer er ikke nye. Det nye i de organiserede programmer er, at man i virksomheder er blevet opmærksom på potentialet i mentorrelationen. Som led i eller som selvstændigt initiativ opfordrer mange virksomheder deres medarbejdere til at indgå i eller danne *netværk* som centralt for deres karriereønsker, og som kan støtte og udvikle dem. Netværk kan være organiseret omkring mange typer af temaer, fx fagspecifikke emner, ledelse, mangfoldighed. Erfaringerne fra virksomheder, som har taget initiativ til at opfordre til netværksdannelse, er, at både rene kvindenetværk og blandede netværk kan være virksomme. De rene kvindenetværk skaber rum for nogle typer af erfaringsudveksling, fx om at være kvinde i et fagmiljø, som overvejende består af mænd. Det er samtidig vigtigt, at kvinder på lige fod med mænd kan indgå i netværk af faglig eller mere generel karakter.

5. Overvej fleksible adjunktforløb

Netop overgangen fra de tidsbegrænsede kvalifikationsstillinger til den første fastansættelse typisk fra adjunkt til lektor ved universiteterne og tilsvarende fra forsker til seniorforsker i sektorforskningen er én af de kritiske faser i kvinders forskerkarriere.

Særligt for småbørnsfamilier kan fleksibel brug af adjunktstillinger være et ledelsesmæssigt redskab til at bakke op omkring yngre forskere, der er tidsmæssigt presset. Mulighed for mere fleksibilitet omkring udstrækning af de almindelige 3-årige adjunktforløb til en længere perio-

de vil give de yngre forskere bedre mulighed for at kvalificere sig til lektorkravene. For forskere, som inden for det normale tidsrum dårligt kan nå at kvalificere sig til lektorkravene, kan forøget fleksibilitet på dette område være en hjælp.

Introduktion af en 4-årig adjunktperiode kan have den fordel, at de yngre danske forskere hermed i lighed med mange udenlandske ansøgere har haft længere tid til at kvalificere sig til ansættelse som lektor eller seniorforsker. Yngre forskere med ansættelse i erhvervslivet er heller ikke underlagt samme krav om kvalificering inden for en snæver 3-årig tidsramme. *Imod* 4-årige adjunkturer taler dog omvendt det forhold, at det vil betyde en forlængelse af perioden, inden den første, faste og tidsbegrænsede ansættelse kan finde sted. Danske kandidater er desuden sammenlignet med andre lande gamle, når de forlader universitetet.

6. Vurder forskningsresultater på faktisk anvendt tid (korrigerer for orlov)

Det er vigtigere at bedømme ansøgerne på den aktuelle dagsform end på den samlede længde af deres publikationsliste. Jo længere tid til forskning, jo flere resultater vil være nået. Ansøgere skal vurderes, så den forskellige *reelle* forskningstid indgår.

Det er tænketankens indtryk, at bedømmelsesudvalgene allerede i vid udstrækning bedømmer ansøgerne på denne måde. Da der løbende nedsættes nye udvalg, og da mange medlemmer af bedømmelsesudvalgene hentes uden for forskningsinstitutionerne, herunder også i udlandet, er det en ledelsesopgave løbende at sikre, at bedømmelsesudvalgene er opmærksomme på sådanne forhold.

De nuværende ansættelsesregler for forskere ved universiteter og sektorforskning giver lederne mulighed for *selv* at vælge mellem gruppen af de forskellige ansøgere, som bedømmelsesudvalgene finder kvalificerede. Muligheden er et helt centralt redskab for institutionsledelserne.

Til de stillinger, hvor der er flere videnskabeligt kvalificerede ansøgere, kan ledelsen lade andre rekrutteringshensyn indgå i det endelige valg. Forhold som øget ekstern rekruttering, herunder flere udlændinge, ansøgere fra tilgrænsende fagområder, ansøgere, der behersker nye og anderledes teknikker, eller ansøgere fra det køn, som er underrepræsenteret, kan indgå her.

7. Støt kvindelige forskere i tidlig erfaring med forskningsledelse

Det er vigtigt, at kvinder deltager i ansøgninger om eksterne midler, fordi de succesfulde ansøgere især igennem de lidt større bevillinger opnår værdifulde ledelsesmæssige erfaringer. Erfaringer med forskningsledelse er et vigtigt skridt på vejen frem mod fastansættelse og i særlig grad i et professorat.

Ansøgninger til forskningsråd og fonde mv. er nogle gange udarbejdet af de enkelte forskere selv. Der kan omvendt også være tale om større ansøgninger, hvor afdelingen, instituttet eller

institutionen står bag en ansøgning, som er kollektivt udarbejdet af en gruppe forskere. Især i de større institutionsforankrede ansøgninger til forskningsråd og fonde bør de yngre forskere søges involveret i processen både med udarbejdelse af ansøgninger – og i de succesfulde tilfælde – også i forvaltning og administration af de bevilligede midler. Herigennem kan ledelsen være med til at opdyrke forskningstalenternes muligheder for på sigt selv som topforsker at stå i spidsen for en gruppe eller et større projekt. Det er vigtigt, at kvinderne også får denne type af erfaringer.

8. Støt op om forskningserfaring fra udlandet

Det er helt afgørende for at blive en kvalificeret forsker på internationalt niveau i dag i et lille land som Danmark, at man har tilegnet sig den viden, det faglige perspektiv og udsyn samt det netværk, som et ophold i udenlandske forskningsmiljøer giver. Det er derfor vigtigt at opfordre og formidle til yngre forskere, at de skal sørge for at planlægge deres forskerkarriere, så de kan få denne erfaring. I forhold til de yngre kvinder er det særligt vigtigt tidligt i deres uddannelse at fortælle, at de skal planlægge udlandsophold. At det er muligt. Det er derfor vigtigt at samle og mangfoldiggøre gode eksempler, som kan være rollemodeller for, hvordan det kan gøres.

For yngre kvinder, som ønsker at kvalificere sig til en forskerkarriere, kan der være andre barrierer for et udlandsophold end for mænd, blandt andet fordi kvalificering til forskerkarriere ofte falder sammen med at være småbørnsforældre.

Nogle mænd kan kombinere udlandsophold med, at ægtefællen holder orlov fra sit job. Den modsatte situation er derimod ofte sværere at realisere.

Konkret kan ledelsen bakke op ved at afsætte tilstrækkelige midler i budgetterne, så "pendling" mellem den hjemlige forskningsinstitution og udlandet muliggøres. Kortvarige, koncentrede og hyppige ophold i udlandet kombineret med perioder tilbragt hjemme kan være en attraktiv mulighed for nogle børnefamilier. Men forudsætningen for denne type fleksible udlandsophold er, at ledelsen bakker op med mulighed for fleksibel disponering af rejsekontoen.

9. Fokuser på god balance mellem undervisning, forskning og øvrige opgaver

Det er vigtigt for adjunkter og andre yngre forskere, at de selv såvel som ledelsen værner om deres forskningstid og sikres en god balance mellem forsknings- og undervisningsforpligtigelser.

De kvindelige forskere oplever ofte et paradoks. Så snart de forskningsmæssigt er på lektor-niveau, kommer opfordringer og udpegninger til at sidde i bedømmelsesudvalg, forskningsråd og de øvrige organer, som inden for forskningsverdenen forestår en lang række beslutninger vedrørende rekruttering og uddeling af forskningsmidler mv. Det er godt, at der kommer kvinder med i bedømmelsesudvalg og forskningsråd. Det sikrer alsidigheden og kan være

med til at mindske risikoen for, at forskningsområder og problemstillinger med særlig kvindeappell ikke ubevidst nedprioriteres.

Men for de kvindelige forskere på lektorniveau *kan* deltagelse i mange faglige og administrative udvalg betyde mindre tid til egen forskning. Dermed *kan* vejen frem mod et professorat blive længere end nødvendig. Omvendt kan det måske også opleves som direkte fremmen-
de for forskerkarriererne, at nogle yngre kvindelige forskere bliver udpeget til udvalg og forskningsråd tidligere i deres forløb.

Der kan eksistere et modsætningsforhold mellem ønsket om på den ene side hurtigere at bruge kvinderne i udvalg og på den anden side at sikre kvinderne på de næstøverste trin den nødvendige forskningstid på vejen frem mod toppen af forskningsverdenen. Der er ikke noget entydigt råd at give. Hverken til de pågældende kvinder selv eller til forskningsverdenen i øvrigt. Blot må parterne være opmærksomme på det potentielle problem og fra gang til gang foretage en afvejning.



ANBEFALINGER TIL KVINDERNE

Tænk tanken for kvinder i dansk forskning skal ikke gentage alle de mange gode råd og ideer til et succesfuldt liv i forskningen, men blot understrege de allervigtigste gode råd til mænd og kvinder, som ønsker – eller blot overvejer – en karriere som forskere:

- Sørg for at få internationale erfaringer
- Indhøst erfaringer med forskningsledelse
- Vær aktiv i forskningsnetværk
- Deltag i mentorordninger
- Værn om din forskningstid
- Orienter dig grundigt i krav og muligheder

Flere kvinder i forskerstillinger er grundlæggende et ledelsesansvar. Initiativer der udspringer af og blandt de almindelige studerende og forskere er naturligvis også nødvendige.

Initiativer som uformelle netværk inden for eller på tværs af fagområder og mentorer er også vigtige redskaber for de kvinder, der er i forskningen såvel som for de yngre kvinder, der overvejer. Derfor kan kvinderne med fordel også lade sig inspirere af den værktøjskasse til ledelsen, som tidligere er beskrevet.



MEDLEMMER AF TÆNKETANK OM FLERE KVINDER I FORSKNING

- Forskningsleder **Lisbeth Pedersen**, Socialforskningsinstituttet (Formand)
- Prodekan, Professor **Birgitte Nauntofte**, Københavns Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet
- Direktør **Elisabeth Møller Jensen**, KVINFO
- Professor **Hans Bräuner-Osborne**, Danmarks Farmaceutiske Universitet
- Senior Director, lic.scient. **Henrik Dalbøge**, Novozymes
- Rektor, Professor **Jens Oddershede**, Syddansk Universitet
- Seniorforsker **Kamma Langberg**, Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet
- Prorektor, Professor **Katherine Richardson Christensen**, Aarhus Universitet
- Forskningsdekan **Kristian Stubkjær**, DTU
- Adjunkt **Kristina Risom Jespersen**, Handelshøjskolen i Århus
- EU-chef **Lykke Friis**, Dansk Industri
- Chief Executive Officer **Mette Kirstine Agger**, 7TM
- Professor, formand for Det Frie Forskningsråd **Nina Smith**, Handelshøjskolen i Århus
- Vice President (HR) **Vibeke Frank**, Carlsberg

30 kvækerst



|| flere **kvinder** i forskning

Tiltag i andre nordisk lande vedr. flere kvinder i akademia

EU har i de seneste år sat fokus på kvinder i forskning og i den forbindelse bl.a. opfordret medlemsstaterne til at gøre en større indsats på området. Et af kommissionens tiltag var i 1999 at nedsætte en gruppe bestående af embedsmænd og eksperter fra 15 medlemslande og 15 andre lande, der var associeret til det 5. rammeprogram. Gruppen blev kendt under navnet Helsingforsgruppen vedr. kvinder og videnskab. Gruppen publicerede 2002 rapporten "Nationale politikker vedr. kvinder og forskning i Europa".

En af hovedkonklusionerne i rapporten er, at der er store forskelle landene imellem i forhold til, hvilke tiltag man har iværksat for at få flere kvindelige forskere. Mange lande har indført positive foranstaltninger for at fremme kvinder i forskningsverdenen. Det kan bl.a. være støtte til netværk, mentor- og vejlederordninger, oprettelse af priser til kvindelige forskere, oprettelse af enkeltstående professorater eller mindre forskningspuljer øremærkede til kvinder og opstilling af mål for, hvor stor en procentdel man på sigt ønsker, at kvinder skal udgøre i forskningsverdenen.

Derudover melder stort set alle lande om en forøget indsats for at fremskaffe detaljeret statistisk materiale. Materiale, der ud over antallet af kvindelige forskere på forskellige niveauer, også statistisk skal give et bedre billede af karriereforløb, produktion osv.

Kun enkelte lande har indtil nu taget skrapere midler i brug. Nedenstående eksempler er hentet fra Sverige, Norge og Finland.

Sverige:

Konkrete tiltag 1995-2000:

- Oprettelse af øremærkede post.doc.-stipendier til kvindelige forskere
- Oprettelse af særlige gæsteprofessorater for udenlandske kvindelige forskere.
Budget i alt 21 millioner SEK pr. år
- Oprettelse af øremærkede ph.d.-stipendier til kvinder i fagområder med få kvinder.
Budget 30 millioner SEK pr. år
- Oprettelse af de såkaldte Tham-professorater. Professorater øremærkede til det underrepræsenterede køn
- Ændring af lovgivningen i 1997, så alle ansatte på universitetet, der har kvalifikationer svarende til professorniveau, bliver udnævnt til professor. Det har øget antallet af kvindelige professorer til 16 % i 2004. Og målet er i 2008 at nå 25 %.

Læs mere i Regeringens generelle handlingsplan for ligestilling:

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/20/69/2c27bade.pdf>

Norge:

Konkrete tiltag 2001:

- Oprettelse af 40 øremærkede post.doc.-stipendier til kvindelige forskere
- Oprettelse af 20 øremærkede professorater til kvindelige forskere

Derudover har man i 1990'erne afholdt kurser for kvindelige forskere og studerende for at motivere dem til at søge opad i forskningshierarkiet, indført kortvarige kvalifikationsstipendier og arrangeret kampagner for at rekruttere kvindelige studenter ind i mandsdominerede fagområder.

I 2002 udkom udredningen "Kvinner i forskning – fra kvotering til integrering" udarbejdet af det norske forskningsråd.

<http://www.forskningsradet.no/CSStorage/Vedlegg/likestillingsrapport.pdf>

Den anbefaler bl.a., at man i de kommende år koncentrerer arbejdet om:

- Mainstreaming, dvs. at få integreret ligestillingsarbejdet i forskningssystemet. Konkret foreslår man oprettelse af en komite med ansvar for området med et årligt budget på 5 millioner NOK
- Bedre og mere sofistikeret statistik
- At kønsfordelingen skal indgå som et parameter i universiteternes budgetforhandlinger
- Universiteterne helt ned på institutniveau udarbejder måltal for kønsfordelingen, og at et minimumsmål bør være, at alle institutter har fastansatte kvindelige forskere
- At man fortsætter med at øremærke stillinger til det underrepræsenterede køn
- At der indføres kortvarige kvalifikationsstipendier til kvinder på alle universiteter
- At man etablerer mentorprojekter

Finland:

Finland havde i 2000 med 20 % professorer det højeste antal af kvindelige professorer i EU. Det finske akademi har i en særlig handlingsplan for 2001-2003, der vedrører forskere, hvis arbejde finansieres af akademiet, forpligtet sig på bl.a. følgende mål:

- Mål, at det underrepræsenterede køn skal have 40 % af forskerstillingerne.
Hvis lige kvalificerede ansøgere gives stillingen til det underrepræsenterede køn
- Undersøge, hvordan man kan få flere kvindelige professorer i naturvidenskab
- Alle forskningsprojekter skal redegøre for kønsfordelingen blandt de deltagende forskere
- Forlængelse af forskningsprojekter ved barselsorlov både for mødre og fædre
- 20 % mere i løn til forskere med børn, som studerer eller forsker i udlandet
- Forskningsrådene kan uddele opmuntringsstipendier af 2-6 måneders varighed.
Beregnet til at fremme karriereudviklingen til unge forskere og kvinder, der vender tilbage fra barsel

ⁱ *She Figures, WIR, ENWISE, Gender and Excellence in the making.*

ⁱⁱ *Videnskabsministeriet: Data om dansk forskeruddannelse 2003.*

ⁱⁱⁱ *Data om dansk forskeruddannelse 2003 og 2004, Videnskabsministeriet samt Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud?, CFA Notat 2004/3; K. Langberg og L. F. Christensen 2004.*

Tænketaank om flere kvinder i forskning

Baggrund

Halvdelen af de nyuddannede kandidater fra universiteterne i dag er kvinder. Godt 40 % af de ph.d.-studerende er kvinder og meget tyder på, at der ikke er væsentlige skævheder for mandlige og kvindelige adjunkter, samtidig med at lige store andele fortsætter som lektorer. 10 procent af professorerne er kvinder bl.a. som følge af, at hovedparten af de nuværende professorer blev kandidater i en tid, hvor kvindeandelen var meget lavere end i dag. I Erhvervslivet udgør kvinderne 21 % af forskerne, 44 % af teknikkerne og 47 % af det øvrige forskningspersonale.

Det er de hårde facts i forskerverdenen i dag.

Tallene viser også, at der til mange af stillingerne kun er mandlige ansøgere.

Det kunne umiddelbart tyde på, at der ud fra en samfundsøkonomisk betragtning er et uudnyttet forskningspotentiale blandt kvinder. Og da Danmark skal være et af verdens absolut førende højteknologiske samfund inden 2010 og da vi står overfor et omfattende generationsskifte i forskerverdenen, er der al mulig grund til at se på, hvordan vi får flere kompetente og kvalificerede kvinder i dansk forskning.

Formål

Formålet med tænketanken er, at generere idéer og anbefalinger til, hvordan universiteterne, forskningsinstitutionerne og de forskningstunge private virksomheder kan lukke op for kvinders adgang til forskerstillingerne, samt at generere idéer og anbefalinger til de kvinder, der ønsker en forskerkarriere.

Med udgangspunkt i eksisterende viden på området, skal tænketanken frembringe anbefalinger til universiteterne, til sektorforskningsinstitutionerne, til virksomhederne og til de kvinder, der har ønske om en forskerkarriere. Anbefalingerne skal indeholde forslag til, hvordan kvinders adgang til forskerstillingerne kan forbedres. Tænketanken kan yderligere indsamle erfaringer (good practice) fra danske og internationale forskningsinstitutioner samt forskningstunge private virksomheder.

Tænketanken skal fokusere på operationaliserbare anbefalinger og strategier og tage hensyn til, at der kan være forskel på, hvad der skal til inden for de forskellige fagområder, fx humaniora og sundhedsvidenskab.

Temaer

Tænketanken skal tage udgangspunkt i de gode råd om kvinder i forskning, der blev produceret på konferencen "Flere kvinder i forskningen", som blev afholdt den 27. maj 2004 af ligestillingsministeren og videnskabsministeren.

Tænketanken skal bl.a. forholde sig til, hvordan man via rekrutteringen, mål- og rammestyring, tydelig ansvarsplacering og ledelsesforankring, talentpleje af yngre forskere, personalepolitik og arbejdsmiljø på universiteterne, sektorforskningsinstitutionerne og private virksomheder kan fremme en afbalanceret kønsfordeling.

Tænketanken skal endvidere forholde sig til, hvordan anbefalingerne skal formidles til de forskellige målgrupper (fx virksomheder, universiteter, sektorforskningsinstitutioner, forskere, studerende m.fl.)

Kompetencer

I tænketanken skal der være repræsenteret kompetencer inden for ligestilling, universiteter, sektorforskning, private forskningstunge virksomheder og forskningsrådssystemet.

Organisering

De enkelte medlemmer af tænketanken får ansvar for at udarbejde materialet. Medlemskab af tænketanken honoreres ikke.

Videnskabsministeriet er sekretariat for tænketanken og står for det praktiske arbejde vedr. mødeindkaldelser, tidsplan samt gennemskrivning og trykning af rapport. Ligestillingsafdelingen bidrager til sekretariatets arbejde.

Der påtænkes afholdt 3-5 møder, der holdes i Videnskabsministeriet.

Tidsplan

Tænketanken afslutter sit arbejde primo 2005 med konkrete og fremadrettede anbefalinger på max 20 sider til ligestillingsministeren og videnskabsministeren, som derefter i fællesskab tager stilling til det videre forløb.

Alle **talenter** i spil – flere **kvinder** i forskning

Der er for få kvindelige forskere i Danmark. Over halvdelen af de studerende ved universiteterne er kvinder, men kun én ud af ti professorer er en kvinde. Den danske forskningsverden kan i dag ikke i tilstrækkelig grad tiltrække, udvikle og fastholde kvindelige forskere. Dermed bringes for få talenter i spil, og Danmark risikerer at tabe forskningshøjde.

Videnskabsministerens og ligestillingsministerens tænketank om flere kvinder i forskning har i sin vurdering af problemernes karakter taget udgangspunkt i den eksisterende viden fra analyser og statistikker.

Tænketankens bud på initiativer og løsninger skal bidrage til at rekruttere og fastholde flere kvinder i forskningen på universiteter, i sektorforskningsinstitutioner og i private virksomheder. Det vil både være til gavn for forskningen, for forskningsmiljøerne og for ligestillingen. Ikke mindst vil det være med til at sikre Danmark en fremtrædende plads globalt såvel økonomisk som videnskabeligt.



Ministeriet for Videnskab
Teknologi og Udvikling

MINISTER FOR

Ligestilling

