



# **“Last man standing”**

**Rapport fra projekt  
”Køn i forskning” på Aarhus Universitet**

**Marts 2005**

Konsulent Dorte Cohr Lützen, Lützen Management  
Bachelor Trine Porret Larsen, Lützen Management



Indledning.....	3
<b>UNDERSØGELSENS RESULTATER:.....</b>	<b>7</b>
Interview og fokusgrupper med Ph.d.-studerende.....	7
Rekruttering.....	8
Faglighed.....	11
Familie/arbejdsliv.....	13
Kultur.....	14
Karakteristika ved de enkelte fakulteter:.....	18
Naturvidenskab.....	18
Samfundsvidenskab.....	20
Teologi.....	22
Humaniora.....	23
Sundhedsvidenskab.....	24
<b>KONKLUSIONER.....</b>	<b>26</b>
<b>ANBEFALINGER TIL REKTORATET.....</b>	<b>30</b>



## Indledning

Denne rapport udgør den kvalitative dimension i undersøgelsen *Køn og forskning på Aarhus Universitet*.

Formålet med undersøgelsen *Køn i Forskning på Aarhus Universitet* er at afdække den skæve kønsfordeling blandt det videnskabelige personale på Aarhus Universitet, hvor kvinderne udgør 23,4 % af lektorerne og 45 % af ph.d.-stipendiaterne ifølge universitetets egne tal.

Rektoratet og Ligestillingsudvalget på Aarhus Universitet ønsker med undersøgelsen at afdække hvor og hvorfor opstår skævheden, og hvilke tiltag kan Aarhus Universitet gøre for at rette op på skævheden?

Rektoratet og ligestillingsudvalget ønsker at gøre en målrettet indsats for at fastholde og tiltrække flere kvindelige forskere ud fra den holdning, at talentmasse går tabt, når kvinder falder fra på vejen fra ph.d. til lektor- og professorstillinger.

### **Baggrunden for undersøgelsen.**

Undersøgelsen *Køn i forskning på Aarhus Universitet* giver en dybdegående og bred blotlægning af forhindringer, løsninger og muligheder. Derfor består undersøgelsen både af en kvalitativ og kvantitativ dimension.

Det primære fokusområde i undersøgelsen har været de kvindelige ph.d.-studerende og de omstændigheder, som indvirker på kvindernes karriereveje på universitetet.

Undersøgelsen tager afsæt i artiklerne fra bogen ”*Akademisk tilblivelse - akademia og dens kønnede befolkning*” redigeret af Lis Højgaard og Dorte Marie Søndergaard. I disse artikler introduceres begrebet den lækkende rørledning som en beskrivelse af, at kvinderne falder fra op igennem det traditionelle karrieresystem fra kandidat til ph.d., fra ph.d. til post.doc., fra post.doc. til adjunktur, fra adjunktur til lektorat med den konsekvens, at der er meget få kvindelige ansøgere til professorstillinger i Danmark.

Inge Henningsen, statistiker på Københavns Universitet har i samme bog skrevet en artikel som beskriver at kvindeandelen blandt VIP-personalet i Danmark ikke er øget væsentligt i de sidste 30 år, og Bertel Ståhle skriver i analysen ”En forskerstab i forandring - *Forskningspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003*”, at der til halvdelen af stillingerne til adjunkt, lektor- og professorstillinger kun er en kvalificeret ansøger.

Herudover er forskningsrapporten *Kønsblik* en af inspirationskilderne til spørgeguiden sammen med en rapport fra det amerikanske universitet, Georgia Tech. Yderligere afsæt er statistik fra Aarhus Universitet, der vedlægges som bilag sammen med en spørgeguide for ph.d.-studerende.



Ligestillingsudvalget ønskede, at lige mange mænd og kvinder skulle inddrages i undersøgelsen. Baggrunden for den lige fordeling er, at undersøgelsen også skal fokusere på hvilke faktorer, der er afgørende for at mænd gør karriere på universitetet for at få inspiration til at understøtte kvindernes karrieremuligheder.

### **Metode.**

Metoden i den kvalitative del af *Køn i Forskning* bestod af en interviewundersøgelse med en stor gruppe af nuværende ph.d.-studerende, samt et mindre antal ph.d.-studerende som har valgt en anden karrierevej end universitetsverdenen samt et antal adjunkter, lektorer, medlemmer af forskeruddannelsesudvalg og de 5 dekaner.

Der blev udarbejdet spørgeguider til både nuværende ph.d.-studerende, tidligere ph.d.-studerende, som ikke længere er ansat ved universitetet, nuværende ansatte adjunkter og lektorer, medlemmer af bedømmelsesudvalg og de 5 dekaner.

Spørgeguiden til de phd.-studerende er vedlagt rapporten som bilag.

Forlægget var, at der i alt skulle interviewes 55 personer, og at fokusgrupperne skulle omfatte mellem 60-80 personer, 35 individuelle interviews med ph.d.-studerende - på Humaniora 5 (ud af 90 i 2002), Sundhedsvidenskab 10 (ud af 255), Samfundsvidenskab 5 (ud af 86), Teologi 5 (ud af 21), Naturvidenskab 10 (ud af 257).

Hvert interview blev fastlagt til 30, max 45 minutter.

Formålet med enkeltinterviews var at komme i dybden med den enkeltes historie og egne oplevelser af muligheder og barrierer samt forestillinger om fremtiden. Fokusgrupperne sikrer et større antal deltagere, herudover bidrager metoden til ideudveksling mellem de interviewede.

Fokusgruppemøderne blev afholdt på de fire store fakulteter, da det var et mål at 15-20 deltagere ville deltage i hvert møde. Til møderne kom mellem 2 og 6 personer.

Møderne var kønsopdelte og af en times varighed.

Adjunkter, lektorer og medlemmer af bedømmelsesudvalg fra alle fakulteter blev interviewet omkring eget karriereforløb, barrierer og muligheder for kvinder og mænd samt forslag til indsatsområder.

5 interviews blev gennemført med dekanerne fra de fem fakulteter om praksis inden for opslag af stillinger, beslutning om ansættelser, samt deres analyser og refleksioner over baggrunden for den skæve kønsfordeling på deres fakultet.

Den kvantitative del af undersøgelsen blev foretaget ved hjælp af et spørgeskema, som blev sendt til de enkelte fakulteter med en opfordring til de ph.d.-studerende om deltagelse ved at link på internettet.



Skemaet var et meget enkelt skema, der skulle nå ud til alle 700 ph.d.-studerende. 449 phd. studerende svarede på spørgeskemaet, en svarprocent på 64.

Spørgeskemaundersøgelsen er en selvstændig rapport med grafer og fritekst, kønsopdelt og fakultetsopdelt.

### Undersøgelsens forløb.

Det viste sig at være en tung proces at få de ph.d.-studerende til at komme til fokusgrupperne og også til at melde sig til interview, og undersøgelsen omfatter derfor ikke det antal fokusgruppe- og interviewdeltagere, som vi havde håbet.

I alt blev interviewet 80 personer, et antal personer, der er tilstrækkeligt til at få et overordnet billede af problemstillingen og mulighederne for forandringer efter konsulenternes opfattelse. Antallet og fordelingen ses af nedenstående statistik.

Sundhedsvidenskabeligt Fakultet havde det absolut svageste fremmøde. Efterfølgende blev 30 ph.d.-studerende telefonisk kontaktet, men det var svært at finde dem på hospitalerne, og derfor er materialet fra Sundhedsvidenskab ikke tilfredsstillende.

### Antal interview til ”Køn i forskning” fordelt på fakulteter.

Fakultet	Teologi	Humaniora	Samfund	Natur	Sundhed
Dekaner	1	1	1	1	1
Adjunkt/lektor/professor	1	2	2	2	3
Bedømmelsesudvalg	1	1	Dekan/lektor	1	1
Forladt universitetet	1	2	2	2	Ikke fået oplyst navne
Ph.d.fokusgruppe mænd		4	3	3	2
Ph.d. fokusgruppe kvinder		4	3	4	4
Enkelt interview	5	4	6	10	2
I alt 80	9	18	17	23	13

Resultaterne som beskrives nedenfor er en sammenfatning af de tendenser som tydeligt viser sig i materialet fra fokusgrupper og interviews med nuværende ph.d.-studerende.

Strukturen i rapporten følger af spørgeguidens struktur, fra generelle oplevelser af livet som ph.d.-studerende til de fire overordnede områder: rekruttering, faglighed, familie-og arbejdsliv og kultur. Herudover beskrives kulturer og tendenser på de 5 forskellige fakulteter, her indgår interview af de videnskabelige medarbejdere på fakulteterne og af de ph.d.-studerende, som har forladt universitetet.



Yderligere er der i rapporten en diskussion af materialet samt konsulenternes konklusioner og anbefalinger til rektoratet og Ligestillingsudvalget på Aarhus Universitet.



## Undersøgelsens resultater:

### Interview og fokusgrupper med Ph.d.-studerende.

#### Det attraktive ved en forskningskarriere.

De ph.d.-studerende har alle valgt forskningen, fordi de har lyst til at fordybe sig i deres emne i en længere periode. De ser det som et privilegium, at de får lov til at bruge 3 år på at beskæftige sig med et emne, de selv har valgt at studere.

En del af de ph.d.-studerende udtaler, at de går efter at få den højeste uddannelse, der findes. Andre udtaler, at det er en naturlig fortsættelse af specialeskrivningen. En lille gruppe på Humaniora nævner, at stipendiet også er et alternativ til arbejdsløshed men arbejdsløshed som en overgang, ikke som en statisk situation og ikke som en stor trussel, fordi "de dygtigste får nok altid et job", som en af de interviewede udtrykker det.

På spørgsmålet "Hvad er det mest attraktive ved ph.d.-studiet?", lød det næsten enslydende svar: "Frihed og fordybelse". Et udsagn der går igen i interview og fokusgrupper.

De fleste fremhæver egen fordybelse i et emne som en slags selvforkælelse, dernæst kommer friheden til selv at planlægge, til selv at bestemme over det, man beskæftiger sig med og friheden til fleksibelt at kunne indrette sit arbejdsliv.

Det overordnede indtryk er at de ph.d.-studerende har en høj selvtillid, de ved, at de kan få job på andre arbejdspladser. De har valgt universitetet, som er den hårde vej med lav løn på grund af deres egne indre ambitioner, men verden ligger åben for dem udenfor. Lige nu ligger verden åben - ikke om 10 år, for så mener de at deres markedsandel er faldet, og derfor ønsker de ikke at spille tiden på noget, der ikke giver bonus på længere sigt.

#### Det ikke-attraktive ved forskningskarriere.

Kvinderne fremhæver oftest ensomheden som det mindst attraktive, mændene er ikke så opmærksomme på ensomheden, men begge køn nævner det evige pres og den dårlige samvittighed som et stressелеment.

Alle siger samstemmende, at det største problem ved at satse på forskningen, er de usikre ansættelsesforhold i en periode på op til 10 år. Det er kun meget få, der er villige til at indstille sig på det. Usikker indtjening og usikkerhed omkring hvor man skal bo er et klart minus i en periode, hvor man etablerer sig med børn, hus og bil.

Det er slående, især på Naturvidenskab men også på de andre fakulteter, så stor en barriere, som tillægges udenlandsophold fra 6 måneder til 2 år. Alle de interviewede



ph.d.-stipendiater med børn oplever det som en uoverskuelig forhindring. Barrieren er først og fremmest at tage ægtefællen ud af det danske arbejdsmarked og at få børnene i institution.

Både de unge fædre og mødre oplever udlandsopholdet som en forhindring, og mange siger direkte, at de ikke vil være væk fra deres børn i en periode på nogen måneder.

Generelt mener mænd og kvinder, også de fastansatte at det må være sværere for kvinderne at få mændene med på udlandsophold, men i interviewene siger alle de unge mænd med børn også, at de ikke kan se hvordan de kan få familien integreret i et andet land; ”det vil jeg ikke byde min familie”, ”det vil jeg ikke tage ansvaret for” er to mænds udtalelser.

Nogle af de interviewede kvinder beskriver de udenlandske post.docs som enten ”familieløse” eller med ulykkelige familier, som ikke føler sig godt tilpas i Århus.

Udlandsopholdet er vigtigst på Naturvidenskab, hvor det opfattes som et krav for den videre karriere, og her bliver det et valg mellem universitetet og det private erhvervsliv, som så vælges i stedet.

På Humaniora, Sundhedsvidenskab, Teologi og Samfundsvidenskab opfattes det ikke som et krav at komme til udlandet i forbindelse med ph.d.-studiet men et krav for en adjunkt/lektorstilling. I ph.d.-studiet finder man ofte ud af at løse kravet om en periode i et ”fremmed forskningsmiljø” med ophold på andre universiteter i Danmark.

Mændene nævner lønnen som en barriere. På Naturvidenskab, Sundhedsvidenskab og Samfundsvidenskab er meldingerne, at det er en høj pris at betale en lønforskel på mellem 50 % og 30 % i forhold til mulighederne på det private arbejdsmarked for at få lov til at forske.

Kvinderne nævner næsten ikke lønnen som et problem, en del af de interviewede kvinder siger oveni købet: ”det er lige meget med lønnen, hvis man får lov til at beskæftige sig med det, der interesserer en”.

## **Rekruttering.**

### **Vejen til at søge et ph.d.-stipendium.**

Næsten alle interviewede ph.d.-studerende er blevet opfordret til at søge ph.d.-stipendium, mere eller mindre direkte, typisk er det specialevejlederen, der har opfordret eller opmuntret til at gå videre med et emne i ph.d.-sammenhæng.

Nogle er ikke blevet opfordret men har selv vist interesse og er så blevet bakket op i at søge. En del af dem siger, at de har overvejet ph.d. før specialet, men specialet bliver testen på, om de kan holde ensomheden og fordybelsen ud.



På Naturvidenskab er de fleste stipendiater også blevet opfordret, men de fleste af de interviewede er på 4+4 ordning. De studerende er rekrutteret inden de har skrevet speciale, til gengæld er ph.d. perioden udvidet til 4 år. Karaktererne har været afgørende for, om man ville vise sin interesse for ph.d.-studiet.

Konkluderende kan siges, at opfordringer har altafgørende betydning, og helt afgørende er det for kvinderne, som i interviewene siger, at det har været afgørende for dem, at de blev opfordret til at søge et ph.d.-stipendium. Det er karakteristisk, at flere af de mandlige interviewede siger, at de meget tidligt i deres studium fandt ud af, at de ville være forskere, mens kvinderne typisk har fået lysten senere i studiet eller ved specialeskrivningen.

Kravene til at blive ph.d.-studerende virker rimeligt klare, først og fremmest er det karakterniveauet, som er afgørende. Der er en generel opfattelse af at man skal have et to cifret gennemsnit og/eller specialekarakter for at kunne komme i betragtning til et stipendium. På Samfundsvidenskab er der dog tilsyneladende tradition for et lavere gennemsnit. Projektet indgår med en stor vægt på Humaniora, Teologi og Samfundsvidenskab mens processen på Sundhedsvidenskab og Naturvidenskab er mere knyttet til forskningsområdet og forskergruppens arbejde.

De allerfleste af de interviewede har fået stipendiet ved første ansøgning, og dem der ikke har fået stipendium i første ansøgning, har fået opfordring til at søge næste gang, eller haft løse ansættelser som underviser på instituttet.

### **Karriere inden for forskningsverdenen.**

Overvægten af de interviewede ønsker en karriere inden for forskningsverdenen, selv om de godt ved, at en ph.d.-grad ikke nødvendigvis fører til en fastansættelse – de fleste holder en dør åben til forskningen. På Sundhedsvidenskab er de fleste interviewede dog afvisende over for en forskningskarriere på universitetet på grund af løn og manglen på sammenhæng med faget i praksis.

### **De 5 største fordele ved et liv som forsker:**

1. Fordybelse
2. Frihed
3. Fleksibilitet i arbejdstid/liv familien
4. Netværket blandt de bedste i verden
5. At være blandt de bedste i verden inden for området (prestige)

### **De 5 største ulemper ved et liv som forsker:**

1. Usikkerhed i ansættelsen – man skal væk fra Århus!
2. Udlandsophold med familien
4. Arbejds miljøet – ensomhed, depressioner
5. Præstationspresset
3. Lønnen er for lav (for læger står denne øverst)

**Kønsforskelle i de ph.d.-studerendes muligheder.**

Generelt oplever de ph.d.-studerende ikke forskelle i mænds og kvinders muligheder for at skabe gode resultater under ph.d.-studiet. De vurderer, at de har lige muligheder for videre karriere, og de ser heller ikke mange forskelle i hvad kvinder og mænd beskæftiger sig med.

Nogle få ser dog nogle forskelle i, at kvinder især beskæftiger sig med de kvalitative emner og mændene især med kvantitative emner, eksempelvis inden for idræt, hvor der er eksempler på at mændene er meget orienteret om det fysiske, biologiske og kemiske emner, mens kvinderne er optaget af psykologiske emner.

Det nævnes dog, at kvinderne ofte holder sig mere tilbage, ikke er så direkte opsøgende, og nogle kvinder oplever, at de ikke får samme invitationer af professorer og lektorer til at deltage i artikelskrivning, antologier samt konferencer i fjerne dele af verden.

**Styrker og svagheder i rekrutteringsmetoden til ph.d.-studiet.**

En styrke er at de interviewede opfatter rekrutteringen til ph.d.-studiet som retfærdig, fordi det er de bedste, som bliver valgt ud fra, hvad der opfattes som rimeligt objektive kriterier. De interviewede tror ikke, at der er en kønsmæssig diskrimination eller skævhed i rekrutteringsprocessen til ph.d.-studiet.

En svaghed er at der er meget lidt information til de studerende om ph.d.-studiet, der er meget lidt hjælp undervejs, så en del bruger alt for meget tid på at finde ud af at komme i gang med opgaven. De mangler metode, de mangler information om praktiske og organisatoriske forhold, vejledernes rolle m.m. Nogle institutter tager ikke aktivt imod de ph.d.-studerende.

På Naturvidenskab nævnes det at 4+4 ordningen har den svaghed, at de studerende ikke har vist, at de er gode til at fordybe sig i et emne, men at de typisk blot har fået gode karakterer til eksamen, det kan give problemer for de studerende, som det ikke falder let at skrive og studere meget selvstændigt.

På nogle fakulteter er ansøgningsprocessen meget lang, op til 4 måneder, hvilket gør at man bruger et halvt år på først at formulere ansøgningen og derefter vente på godkendelse, det opfattes som meget lange og seje procedurer.

**Rekruttering til adjunktur.**

Kravene til at blive ansat som adjunkt er meget mere uklare for de ph.d.-studerende..

På Naturvidenskab er det et klart krav at man skaffer sig en post.doc. i udlandet, og det bliver så en naturlig frasortering, på Samfundsvidenskab, Humaniora og Teologi beskrives, at man går og venter og håber på en ansættelse i den sidste del af ph.d.-studiet, men at man først meget sent får en afklaring på dette spørgsmål.

På Sundhedsvidenskab fortsætter lægerne deres lægekarriere og forsker ved siden af et lægejob, mens de øvrige faggrupper, såsom biologerne, tilsyneladende har samme



mønster som på Naturvidenskab, de skal til udlandet i en post.doc.periode for at kvalificere sig videre i karrieren.

Generelt ved de fleste ph.d.-studerende ikke ret meget om procedurer og praksis i den videre rekruttering, de ved blot at der er meget få stillinger at søge.

Den almindelige opfattelse blandt de ph.d.-studerende er at stillingerne slås alt for snævert op, typisk til én person, men hvordan denne prioritering/måltretning foretages er uklar og uigennemskuelig for de ph.d.-studerende.

En af de interviewede udtaler: ”Nepotisme det har vi nok af ”, andre beskriver magtkampe og magtbalancer mellem to professorer på deres institut, der hele tiden skal sikre sig hver anden stilling, meget få oplever at adjunktet opslås åbent, og de fleste ved ikke, om instituttet har nogle forskningsområder, som der satses på fremover.

Både mænd og kvinder nævner behovet for en mere åben proces på dette område.

## **Faglighed.**

Alle de interviewede har valgt emne ud fra egen interesse som regel i forlængelse af emner, de har beskæftiget sig med under studiet.

Mændene tænker klart mere strategisk i forhold til at placere sig inden for et forskningsområde, hvor der er muligheder for karriere end kvinderne. Dette fremhæves både af mænd og kvinder.

Kvinder vælger at arbejde sammen med kvinder, dels vælger en del kvindelige ph.d.-studerende og specialestuderende de kvindelige lektorer og professorer, hvis de findes inden for området, og de vælger også at have samarbejde og uformel kommunikation med andre kvinder i dagligdagen.

Nogle kvinder nævner, at mændene får bedre muligheder på grund af, at professorerne spejler sig i de unge mænd og inviterer dem til at skrive og rejse med dem.

Nogle kvinder nævner at de selv er mere tilbageholdende også med at fortælle om deres fantastiske resultater. ”De brølende hanløver” kaldes mændene af en kvindelig ph.d.-studerende, og kvinderne siger generelt at mændene er bedre til at fremhæve egne resultater, nyopdagelser og gøre opmærksom på dem end kvinderne.

Generelt taler de ph.d.-studerende sjældent med deres vejledere om deres fremtidige karriere, ej heller med afdelings- eller institutleder.

Karriere er ikke et åbent emne man diskuterer med vejleder og institut – men det ligger der hele tiden og lurur. På Naturvidenskab er professorerne meget optaget af at



skaffe ph.d.-studerende videre på internationale ophold, nogle ph.d.-studerende vil helst være fri, de føler sig presset.

De ph.d.-studerende er enige om, at de skal have tid til fordybelse, og at de praktiske og organisatoriske opgaver hurtigt kan tage overhånd, nogle stipendiater er oppe på at bruge ca. halvdelen af arbejdstiden på andre opgaver end forskning, andre vurderer at de forsker de 80 % som er aftalt.

Det væsentlige er at få tid til fordybelsen. Den typiske beskrivelse af et ph.d. forløb er, at de starter stille og roligt og bygger op i et halvt år, efter halvandet år har de typisk fået et godt netværk og det sidste halve år er meget presset. En del af stipendiaterne bliver tilsyneladende ikke færdige til tiden, men de allerfleste bliver dog færdige på et eller andet tidspunkt.

### **De faglige netværk.**

De ph.d.-studerendes egne netværk fungerer først og fremmest som sociale netværk, dels med frokoster og fælles pauser og med at støtte hinanden i praktiske ting som ansøgninger, frister m.m

Netværkene fungerer som fora hvor de ph.d.-studerendes vilkår, institutternes og afdelingernes kultur diskuteres, netværkene opfattes som en tryk sammenhæng, et overvejende magtfrit område.

Faglige netværk på institutterne fungerer ikke: ”Vi har ikke de samme emner, så vi kan ikke bruge hinanden”. Til de forskermøder/forskerfora hvor de ph.d.-studerende skal fremlægge deres resultater, kommer der ofte ikke ret mange af det faste videnskabelige personale og hører på de ph.d.-studerende ”normalt kun vejlederen og de andre ph.d.-studerende”, siger en af de interviewede.

Nogle steder især på Humaniora og Teologi oplever de ph.d.-studerende en uheldig diskussionskultur, flere føler sig fuldstændigt sablet ned på forskermøderne, kvinderne er bange for at fremføre deres planer, andre, især mændene, oplever kritikken barsk og kritisk men ok.

På Sundhedsvidenskab arbejder de interviewede stort set alle i forskningsfællesskaber, hvor der opleves opbakning og fælles udvikling. På Naturvidenskab arbejder de fleste i forskningsgrupper med fælles udvikling, nogle fortæller at det er svært at formidle forskningsresultater for kollegerne, fordi emnerne er så specielle.

Forskerskolerne er typisk bredere og giver muligheden for videndeling nationalt, hvilket opleves positivt. Alle bemærkninger om forskerskolerne har været positive.

### **Vejlederens rolle.**

Hovedsageligt formidles forskningsresultaterne løbende til vejlederen, og på Natur- og Sundhedsvidenskab til gruppen af forskere omkring emnet. Vejledningen fungerer meget forskelligt. Generelt kritiseres vejledningen for at være for passiv, for sporadisk



og for tilfældig. Der er dog forskellige meninger om, hvor opsøgende vejlederen skal være, da det i høj grad er et temperamentsspørgsmål, om den ph.d.-studerende vil køre sit eget løb eller følges tæt.

Nogle har beskrevet, at de mødes med vejlederen hver uge, nogle sender halvårsstatus uden møde, på Sundhedsvidenskab og Naturvidenskab er der tættere opfølgning end på de tre andre fakulteter. Først og fremmest forekommer det at være et spørgsmål om vejlederens personlighed og hvor mange ph.d.-studerende vejlederen har taget ind. Ansvar er vejlederens, og vejlederen får meget stor betydning for den ph.d.-studerendes videre karriereforløb.

Vejlederen får en farrolle, fordi det er vejlederen, der har opfordret den studerende til at søge ph.d.-studiet, og derfor bliver der sjældent et ligeværdigt forhold: "Vejlederen betragter den studerende som en kollega, den studerende betragter vejlederen som højere oppe i hierarkiet". "På vores institut giver det klar prestige for en vejleder at have kvindelige ph.d.-studerende".

Vejlederen har en afgørende rolle i at skaffe stipendiaten ind i et internationalt netværk, samt at sikre en effektivitet i forhold til at blive færdig og til om emnet senere kan bære en videre karriere.

Hvis vejlederen er fraværende, eller mangler stærk indflydelse på afdelingen, kan det betyde at den ph.d.-studerende bliver usynlig på instituttet.

De kvindelige ph.d.-studerende er klart mere kritiske over for vejlederens rolle og forskningsmiljøet på faget end mændene.

## **Familie/arbejdsliv.**

Den generelle holdning blandt de ph.d.-studerende er at det er ideelt at kombinere arbejds- og familieliv med livet som ph.d.-studerende. Fleksibiliteten er enestående. De små børn kan hentes tidligt, og man kan arbejde om aftenen og i weekenderne. Man kan tage hjem og passe syge børn og arbejde imens.

På Naturvidenskab er der typisk tradition for længere arbejdsdage, og at man skal ind og checke forsøg om natten og i weekender. Alligevel er det alment accepteret, at ph.d.-studiet er et ideelt job, når man har børn.

Mange oplever dog også, at man får et fokus på sit arbejdsliv, som er anderledes end for mange andre erhverv, man fortsætter typisk sine tanker om projektet derhjemme. En ph.d.-studerende fortalte, at konen oplevede ham som fjern på ferier og i weekenden, fordi han tænkte så meget over projektet.

Ca. halvdelen siger, at de også kan se en fremtid for sig med børn og familie som adjunkter og lektorer - det ser ikke svært ud. Igen er det Naturvidenskab der skiller sig ud, her oplever både kvindelige og mandlige studerende at det må være svært at gøre



karriere med børn, dels på grund af produktionspresset, dels på grund af den store konkurrence internationalt inden for forskningen, hvor man er presset af deadlines, hvor andre er ved at nå resultaterne før en selv, dels på grund af udlandsopholdene, der opleves som en enorm barriere.

”Hvis jeg ikke havde børn ville jeg gerne have været til udlandet” er den faste kommentar. På Samfundsfag og Naturvidenskab opleves de få kvinder til dels som rollemodeller, alligevel ser livet så tough ud, at det ikke virker eftertragtelssværdigt.

Det er klart især for de naturvidenskabelige mænd og kvinder, at det nok er sværere for kvinderne end for mændene at få placeret børn og familie ind i karriereforløbet: ”Det er sværere for en kvinde at få sin mand med til udlandet i to år, end det er for en mand at få kvinden med, de går bare på barselsorlov, og så er det ene år gået” som en ph.d.-studerende udtrykker det.

Generelt er der alt for få forbilleder. De mænd der gør karriere, arbejder mere og har ikke i samme grad familieforpligtelser men er traditionelle karrieremænd, og kvinderne der gør karriere, ofrer meget, og for nogen opleves det som ”for meget”.

De unge mænd som tager en ph.d. virker afslappede og meget optagede af forælderrollen, og derfor opleves forskellen mellem kvindernes og mændenes prioriteringer ikke så tydeligt.

En holdning, som i hvert fald går igen i 1/3 af interviewene er, at kvinderne er hovedansvarlige for hjemmets funktion, afhentning af børn m.m., og at rollerne på den måde allerede er lagt fast. De ph.d.-studerende ser derfor et problem i forhold til at kunne kombinere en karriere og et familieliv på grund af manglende ligestilling i hjemmet omkring børn og praktiske opgaver.

Der er også flere kvinder, der ønsker at ændre på universitetsinstitutionens traditioner og formelle rammer ” Man burde have faste arbejdstider”, ”Man burde ikke lægge møder der går længere end til kl. 15” er udtalelser fra kvindelige ph.d.-studerende.

Ca. halvdelen kan slet ikke se nogen grund til at mænd og kvinder ikke skulle have samme muligheder for at kombinere arbejds- og familieliv. Dette er udtryk for, at de selv mener, at de lever i eller vil indgå i ligestillede ægteskaber.

## **Kultur.**

### **Arbejdstiden er lang.**

Generelt giver de ph.d.-studerende udtryk for, at der er et meget hårdt arbejdsmiljø på universitetet. Man arbejder meget og det er de færreste, der siger, at de kan klare det på 37 timer, og selv de ved, at det holder ikke i den sidste periode af ph.d.-studiet.



Nogle få nævner at det også handler om, at instituttet forventer mange andre ydelser af den ph.d.-studerende end selve forskningen. Det tager tydeligvis en del tid at forberede undervisningsforløb, fordi det er første gang, man underviser.

Det hårdeste er at arbejdstiden er uendelig, og at man altid har dårlig samvittighed.

Mange siger at ” det er et ensomt job”, ”Man kommer her og laver sine ting og går igen”, man indgår ikke i et fagligt fællesskab, og det er nok den største skuffelse for de ph.d.-studerende.

Kun på Sundhedsvidenskab opfattes miljøet som et fælles fagligt forskningsmiljø, hvor man bidrager til hinandens resultater og hvor man bakker hinanden op i forskningen. Det er tydeligt at Sundhedsvidenskab ikke er så konkurrencepræget. Flere siger at ”publikationerne tæller jo ikke så meget”, for de har ikke en akademisk karriere, de skal nå, de skal gøre karriere på hospitalerne men hele tiden med forskning som en del af arbejdet.

Især kvinderne oplever det ensomt og det er også især kvinderne, der fremhæver, at ensomheden er en væsentlig faktor, som gør at de måske ikke vil satse på en forskningskarriere.

#### **Kvinderne ønsker fællesskaber.**

Det evige præstationspres nævnes også af de fleste, men især kvinderne siger ofte ”Jeg ved ikke om jeg vil ofre så meget”. Det er også kvinderne, der kommer med alle forslagene til personalepolitiske initiativer, HR-initiativer og fremhæver medarbejderudviklingssamtalernes betydning.

Det er især kvinderne, der har lyst til at blande sig i instituttets organisering og ønsker at blive inviteret til at deltage i det mere administrative arbejde. En del af dem holdes væk af professorer og vejledere, der siger: ”Nu skal du koncentrere dig om din forskning”.

Mændene ser, at kvinderne i højere grad higer efter en social sammenhæng, en mand bemærker: ”hen ad gangen står alle kvindernes døre åbne, mens mændenes døre er lukkede”. ”Det er især kvinderne, der kommer til ph.d.-frokosterne”. Det er de kvindelige phd.-studerende, der har fået indført kaffepauser og ph.d.-frokoster og som forsøger at få et hyggeligere arbejdsmiljø op at stå.

Flere kvinder nævner, at der er flere depressioner og sammenbrud blandt medarbejdere, end hvad de kan forestille sig som det normale på en arbejdsplads. En kvinde beskriver ” Så er der en, der pludselig er væk i en længere periode, ingen meddeler noget på møderne, men ude i kaffestuen når vi er to og to, spørger vi så hinanden, hvad med ... er der nogen der ved noget om, hvornår han kommer tilbage? Personen der har været indlagt kommer så tilbage og ingen siger noget”. Det er kvinderne som ønsker at bryde disse mønstre og gøre det til en mere åben arbejdsplads, hvor man kan tale om den slags ting.



Den store fordel ved arbejdsmiljøet er tiden og roen til at kunne fordybe sig i emnet og den store frihed omkring arbejdsformen, arbejdstiden og arbejdsorganiseringen. Den frihed bærer en stor del af arbejdsglæden.

På Naturvidenskab og på Samfundsvidenskab beskriver kvinderne også det stærkt konkurrenceprægede miljø. På Naturvidenskab handler det dels om at gøre sig bemærket internationalt, dels om et stærkt tidspres, hvor en barselsorlov let kan gøre at ens resultater løbes hjem af nogle andre, og man derfor ikke når at skrive så mange artikler om banebrydende resultater, som det forventes.

Enkelte kvindelige ph.d.-studerende beskriver ”mandehørmen” og mandekulturen, hvor det handler om sport, og ind imellem sexistiske vittigheder. Generelt er det dog ikke den udtrykte mandekultur, som kvinderne kritiserer. Nogle nævner kvindernes manglende deltagelse i netværket ”man drikker kaffe ved 16 tiden i kantinen og der går kvinderne hjem og henter børn”.

Nogle kvinder beskriver også, at de let kan blive usynlige, fordi de ikke markedsfører sig så synligt som mændene. De er meget bevidste om det, men det er en kraftanstrengelse for dem og nogen føler det kunstigt at skulle føre sig frem, men de ser tydeligt at mændene er bedre til at fremhæve egne resultater.

Både mænd og kvinder oplever, at mændene er bedre til at lægge strategi for sig selv og gøre sig uundværlige på instituttet, kvinderne ser det ske, men forfølger ikke samme spor.

Samarbejdet med andre er meget overladt til den ph.d.-studerendes eget initiativ. Omkring halvdelen af de ph.d.-studerende klager over, at vejlederen ikke er mere opsøgende over for dem, og over halvdelen ville ønske et tættere forskningsmiljø, hvor man i højere grad deler resultaterne med andre.

De ph.d.-stipendiater, som har været i udlandet på store universiteter, oplever at forskningsmiljøet var meget tættere i udlandet, og at der her var kolleger på alle niveauer, som man kunne dele sine forskningsresultater med. De ser dog ikke nogen lette løsninger i Danmark på det problem, da Danmark er et lille land, og man ofte er alene og sidder på et specialområde, som ingen andre ved noget om.

En naturvidenskabelig mandlig ph.d.-studerende beskriver det således: ”Når jeg præsenterer mit forskningsprojekt på et forskermøde, går der højst 3 minutter før den første falder fra, og den sidste er faldet fra inden der er gået 10 minutter”. ”Man kan sidde høfligt og høre på den anden og glæde sig over engagementet men gå ind i det, reelt kritisere og kommentere, det kan man ikke”.

### **Forskermøderne.**

På Samfundsvidenskab, Teologi og på Humaniora beskrives forskermøder som problematiske på grund af en meget kritisk holdning; ”Hvorfor har du ikke valgt den vinkel?” og ”Hvorfor har du ikke tænkt på det?”. Især kvinderne oplever det som meget ubehageligt, og nogle beskriver det helt klart som et mareridt, man skal



igennem. ”Jeg trækker mine indlæg så længe som muligt, jeg har ikke lyst til at holde indlæg”.

Hvor de udenlandske erfaringer med forskermøder i meget højre grad gav inspiration og videre tanker til at gå videre med projektet beskrives kulturen i Danmark som alene kritisk. Alligevel nævner nogle mænd og kvinder ” At det følger med” og ”Det er ok, at de er kritiske, det er derfor møderne er der”, så det er ikke et entydigt billede.

Det særegne er, at kulturen ikke bliver bedre selv om der er flere fastansatte kvinder, for beskrivelserne på Humaniora og Teologi er næsten enslydende og de mest kritiske. På Humaniora er der mange kvindelige lektorer og adjunkter, som kan deltage i møderne, og de formår tilsyneladende ikke at gøre møderne mindre konkurrenceprægede.

En del ph.d.-stipendiater oplever direkte et dårligt psykisk arbejdsmiljø, stærkt præget af fløjkrige og beskrivelsen af to poler /forskningsområder repræsenteret ved to professorer der kæmper om magten, prestigen og pengene til hver sit område. Denne beskrivelse går igen på tværs af de tre fakulteter Humaniora, Teologi og Samfundsvidenskab, mens vi ikke har hørt sådanne beskrivelser på Natur- og Sundhedsvidenskab.

Nogle beskriver, hvordan de er havnet i sådanne konflikter uden at ønske det, og beskriver hvor skrøbelig deres status er, når de skal gøre sig bemærket i et så betændt miljø, hvor det at sige sin ærlige mening kan betyde, at man kommer til at alliere sig med dem, der er tabere af de næste stillinger.

Forskningen har højeste prioritet, og undervisningen har betydeligt lavere prioritet, det siges specifikt på Naturvidenskab af både lektorer og ph.d.-studerende og på Teologi og på Samfundsvidenskab.

Kun på Humaniora fremhæves, at det begynder at gå den anden vej, man skal også vurderes på undervisningen og ikke kun på forskningen. På Sundhedsvidenskab er der hele tiden to herrer, klinikken og forskningen, og klinikken fylder mest.

At undervisningen har så lav prestige kan jo være en ulempe for de studerende, men herudover er det tydeligt at en del af de interviewede kvinder interesserede sig for undervisning men fik ikke noget credit for det. På et par institutter havde man ansat mændene fast, og kvinderne havde så fået ammannuensisstillinger som fuldtidsundervisning uden forskningsforpligtelse, en blindgyde der ikke giver flere publikationer, man kan kvalificere sig på.

Kvinderne har klart lavere selvtillid end mændene, de taler meget mere om, at de synes, at de akademiske krav er et pres; ” Jeg ved ikke om jeg kommer igennem det her” ” Jeg følger mig ikke så dygtig” – ”Her er en fims af akademisk meget fin intellektuel aura, som jeg næsten ikke kan holde ud”.

**Erfaringerne fra udlandet.**

På spørgsmålet om, hvad har de lært om køn og forskning ude i verden, siger en naturvidenskabelig kvindelig phd.-studerende: ”I Sverige diskuterede vi disse forhold meget mere åbent, hvad var årsagerne? Hvad kunne vi gøre? Og der var også mange flere kvindelige naturvidenskabelige forskere”.

Andre beskriver at det er mere blandede grupper og flere kvindelige lektorer i udlandet, i USA beskrives forskningsmiljøet også mere præget af ligestilling blandt mænd og kvinder, men andre har dog den erfaring, at det var endnu sværere at gøre sig bemærket som kvindelig forsker i udlandet end i Danmark.

Det fælles for de udenlandske erfaringer er dog, at der har været mere samarbejde med andre, mere opfølgning, meget tættere kontakt mellem vejleder og meget mere interesse for den ph.d.-studerendes arbejde, og det beskriver især kvinderne som en stor fordel.

**Kønkvotering.**

På det Naturvidenskabelige fakultet er der en stærk erkendelse af problemet med de få kvinder. Der er generelt få piger på studiet og det tynder ud op igennem rækkerne.

De fastansatte diskuterer ikke, hvorfor man skal gøre noget men er meget villige til nogle mere håndfaste initiativer. Dette er en problemstilling, man har hørt om ” i 30 år” som en professor siger det. Måske er en del af de magtfulde mænd trætte af indirekte konstant at være under beskyldning for mandschauvinisme og udelukkelse af kvinder. De synes, at de forsøger at spotte talenter, opmuntre kvinderne til at fortsætte, skabe miljøer, hvor det er muligt at kombinere forskning med et almindeligt familieliv.

På de øvrige fakulteter lægger man afstand til positiv særbehandling og kønkvotering, som både mænd og kvinder mener, vil stigmatisere kvinderne. Kvinderne vil blive opfattet som kvoteret ind og ikke bedømt på kvalifikationer. Alle er også enige om, at bedømmelsesudvalgene gør deres arbejde meget professionelt, og at der ikke er nogen grund til at sikre begge køn i bedømmelsesudvalgene, ” Det vil ikke gøre en forskel”. På Humaniora har man nu taget den beslutning, at begge køn skal repræsenteres i bedømmelsesudvalgene.

**Karakteristika ved de enkelte fakulteter:****Naturvidenskab.**

De fastansatte på det Naturvidenskabelige fakultet viser en stor bevidsthed om problemet ” Vi har diskuteret det her i 30 år”, ”Hvis jeg vidste hvad vi kunne gøre ved det havde jeg gjort det”, ”Vi har brug for flere kvinder”, ”Vi har brug for flere rollemodeller” er udsagn som kommer frem i interviews.



Alligevel kan man ikke se, hvad man selv kan gøre, og man oplever ikke selv en andel i problemet.

Man er enige om at rekrutteringen til ph.d.-studiet fungerer udmærket. Man får de rette personer, man havde håbet at 4+4 ordningen havde betydet større ligestilling, men man kan ikke rigtig se resultatet af denne ordning.

Man oplever ikke arbejdspladsen som familiefjendtlig, der er plads til at få børn i ph.d.-studiet, og ”det gør de i stor stil”. Der arbejdes i grupper med tæt kontakt til andre ph.d.-studerende og vejledere, så man oplever som sådan ikke problemet i dagligdagen.

Barriererne er efter de fastansattes mening:

- Familien, arbejdstiden er lang, kravene er hårde og kvinderne kan ikke prioritere det i samme grad.
- Kvinderne har sværere ved at få mændene med til udlandet, som er en nødvendighed for karrieren.
- Kulturen er dels præget af mænd, som selv har haft koner, der i høj grad har taget sig af børn og familie, og derfor fungerer de ikke som rollemodeller for hverken mænd eller kvinder.
- Der er for få rollemodeller. Hvor der er rollemodeller, opstår miljøer, hvor flere kvinder kommer, men der er meget få kvindelige rollemodeller og nogle af dem har hverken børn eller mand og de fungerer derfor ikke reelt som rollemodeller.
- De mænd som sidder i bedømmelsesudvalg til faste stillinger og forskningsstipendier oplever klart, at kvinderne ikke har produceret lige så meget som mændene og beskriver, at man forsøger at tage særlige hensyn, så man ikke udelukker dygtige kvinder.

Kulturen er stærkt konkurrencepræget, dels konkurreres der internationalt om at være de første med nye resultater inden for grundforskningen, dels er det et miljø, som på alle måder er konkurrencepræget, ”Du skal være bedst, du deltager i et maraton,” er udtryk som anvendes lige som ordene ”skarp” anvendes eller ”ond”, hårde maskuline ord, bemærker en mandlig ph.d.-studerende.

”Vi vil være i front, vi er internationale”. De udenlandske post.docs er en del af konkurrencemiljøet, de har ikke så meget andet at lave i Århus end at arbejde, så miljøet er præget af, at mange er på arbejde i rigtig mange timer, og at det går stærkt.

#### **Forslag til initiativer:**

På Naturvidenskab er forslagene:



- Introduktionsår for kvinder, som forlænger ph.d.
- Øremærkede stillinger til kvinder, a la FREJA: ”Regeringen må gå ind og tage ansvar for udviklingen”, siger en professor.
- Kvinder i alle bedømmelsesudvalg (ph.d.-studerendes forslag)
- Mændene skal på barsel lige så længe som kvinderne er forslagene.

Karakteristisk ved forslagene er, at de er sporadiske, og man diskuterer for og imod kønskvotering. Naturvidenskab er dog det eneste fag hvor de mandlige professorer går ind for øremærkede stillinger til kvindelige lektorer/professorer.

De ph.d.-studerende af begge køn er skeptiske over for øremærkede stillinger på grund af frygt for stigmatisering. En enkelt siger dog, ”Hva søren, mændene har jo fået stillingerne for kammerateri”.

De fastansatte tror ikke på, at det vil ændre på resultaterne i bedømmelsesudvalgene, hvis kvinderne får øremærkede pladser i bedømmelsesudvalgene.

## **Samfundsvidenskab.**

På samfundsvidenskab er der ikke noget særligt engagement i problemstillingen omkring ligestilling. De fastansatte udfordrer problemstillingen, og ser problemet som kvindernes eget problem, ”De søger ikke, de er her ikke”.

Der er ikke megen opmærksomhed på området, hvilket nogle kvindelige ph.d.-studerende beskriver således. De opdagede, at der i 2 år ikke havde været kvindelige ansøgere til ph.d.-stipendier på instituttet, gjorde så de fastansatte opmærksomme på problemet, hvorefter man gennemførte en kampagne, og faktisk kom der flere kvindelige ph.d.-stipendiater i næste runde.

Generelt er det konsulenternes oplevelse, at der ikke er fokus på problemstillingen, man opfatter det ikke som noget reelt problem, og man har meget få forslag til ændringer.

Barriererne beskrives som familiemæssige og konkurrencemæssige.

Der beskrives generelt et ensomt miljø med lukkede døre, hvor man i dagevis kan sidde for sig selv. Det er kvinderne, der skaber de faglige og sociale fællesskaber.

En mandlig lektor beskriver, at der ikke tales om familie og børn og at man har en meget hård kultur: ”Medmenneskelige relationer, det taler man ikke om, 95 % er mænd, de er meget kontante, det kan nok godt skræmme nogen væk” og ”Hvis man



ikke kan fremhæve sin egen forskning, kan man altid bagtale andre. Hvis man søger et job i Ålborg, er det fordi man har givet op". "Det er mig en gåde, hvordan kvinderne klarer det hårde løb".

"Vi har købt en kaffemaskine og vi har forsøgt at lave nogle sociale tiltag, spiser kage hver eftermiddag, det fungerer, men det ændrer ikke det grundprincip at man er alene, konstruktionen i jobbet er at man er alene, det er nogle principper, man ikke kan lave om på".

Det er en generel overbevisning at kvinderne selv vælger det fra; "Jeg tror ikke at kvinder har de samme ambitioner som mænd. Kvinder vil helst være sikre på, at de ved hvor de kan nå hen"

Løsningsforslagene er:

- Mere professionel ledelse
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Bedre personalepolitik

"Vi kan ikke gøre noget ved rekrutteringspolitikken, men vi kan gøre noget ved arbejdsmiljøet" som det udtrykkes af en mandlig lektor.

De ph.d.-studerende siger:

"Det er brede opslag der skal til. Man slår aldrig et lektorat og en professorstilling op uden en adjunkt i tankerne, det er mere politik end faglighed. Kvinderne stiller sig udenfor de her rævekager, der foregår på gangene, det vil kvinderne ikke". "Det er en nepotistisk børnehave"

Det er også et kulturfænomen, "Kvinder er de stille, meget flittige, også dem der søger ph.d., og du kommer ingen vegne ved kun at være dygtig, det er ikke kun mændenes skyld, også kvindernes egen skyld. Mange piger som læser ph.d., mangler den kampånd, de snakker ikke unipolitik som drengene".

"Der er behov for rollemodeller"

"Kvinderne vil lave perfekte middage og hente børn tidligt, derfor kan de ikke følge med"

"Jeg tror ikke forklaringen findes i de faglige miljøer men i samfundet, roller som mænd og kvinder har, det er svært at se løsninger, man kan dæmpe arbejdspresset, så kvinderne kan følge med" siger en mandlig professor.

Miljøet beskrives som ensomt og konkurrenceorienteret. Der er brug for en overordnet strategi, satsningsområder, og en topprofessionel ledelse, siger kvinderne.



Både de kvindelige og mandlige ph.d.-studerende beskriver arbejdspresset som meget stort og en mand siger: ”Jeg kan ikke se, hvornår jeg kan få tid til at have et barn i løbet af perioden”.

Enkelte foreslår, at der bør sættes kvinder i bedømmelsesudvalgene.

## **Teologi.**

På Teologi beskrives kulturen som meget faglig: ” Vi blander os jo ikke i hinandens familier, vi spørger ikke om noget, det går vi ikke op i og derfor tror vi heller ikke at det er en barriere, at de kvindelige ph.d.-studerende får børn og går på barselsorlov”. ”Køn er slet ikke en faktor der er inde på lystavlen”, ”vi gør jo det vi skal ifølge loven”.

Her giver de interviewede udtryk for at der ikke er tradition for, at man opfordrer de dygtige til at søge ph.d. Flere ph.d.-studerende beskriver, at man selv skal melde sin interesse, men så bliver man også bakket op.

De ph.d.-studerende føler sig tæt integreret i miljøet, de har mange opgaver, en ph.d.-studerende beskriver at 50 % af arbejdstiden går med andet end forskning.

Forskningsområderne opleves fuldstændigt kønsopdelte, og kvinderne tiltrækkes tydeligvis af den afdeling, hvor en kvindelig professor, kvindelig lektor eller adjunkt trækker andre kvinder til. En mandlig ph.d.-studerende siger: ”der hvor der er kvinder er der klart bedst arbejdsmiljø”, og det er også de kvindelige ph.d.-studerende som organiserer fælles ph.d.-møder på teologi.

De fastansatte mener, at barrieren for kvinder må være familien, men de kan ikke sige det sikkert. Herudover beskriver de kulturen som meget konkurrencepræget. Og også de ph.d.-studerende beskriver at konkurrencen er hård ”Problemet er konkurrencen, den bryder jeg mig ikke om” og ”Jeg fik aldrig at vide at de satsede på mig”.

De fælles forskermøder opleves som ubehagelige ” på møderne er en hård tone, en nybagt kandidat var helt hudløs efter et møde”.

Arbejdsmiljøet er meget ensomt ” I starten føler man sig meget fortabt, da jeg kom, fik jeg hverken nøgle, pc eller kontor. Kollegerne kom ikke ind og sagde goddag.”, ”Når man har vænnet sig til det går det meget godt, man arbejder meget alene, man har kaffemaskine på eget kontor”. Man arbejder meget og man er nederst i hierarkiet.

Hvad angår stillinger som adjunkt beskrives, at det er fuldstændigt uigennemskueligt hvilke stillinger der slås op, og derfor drejer det sig om at kende de rette mennesker, men ”formalia bliver overholdt”.



## Humaniora.

Humaniora er klart præget af et mere kønsblandet miljø med mange kvindelige studerende, ca. 50 %, og en opfattelse af, at udviklingen går i retning af flere kvindelige fastansatte. En lektor siger ”Om 15 år er 40 % af lektorerne kvinder, så det går stille og roligt i den rigtige retning”. Adjunkter og lektorer kan ikke se nogen særlige årsager til, at kvinder ikke bliver fastansatte, men mener, at det er et generationsskiftespørgsmål.

Der findes dog mandefag på Humaniora, især Idehistorie og Filosofi opfattes som mandefag, og på disse fag er der ikke nogen god udvikling i kvindeandelen. Holdningerne blandt de fastansatte er at det er nødvendigt at vende denne udvikling. Der er behov for kvindelige lektorer, en mandlig lektor udtrykker det således: ”for ellers tænker man at forskning, det er en mandekarriere” og ” hvis vi ikke får flere kvinder ansat vil de kvindelige studerende forlade faget”.

”Der er så få kvinder, at det er svært at adskille fag fra køn, der er behov for flere rollemodeller da kønsspredning ellers bliver faglig spredning”, ”Vi ser en tendens til at hvis kvinderne ikke kan identificere sig med den ene kvindelige adjunkt vi har, så forlader de faget”.

Forskning og familieliv kan sagtens lade sig gøre, forskerlivet er frit og fleksibelt men stadig hårdt på grund af deadlines. Det virker ikke afskrækkende at have børn og være adjunkt/lektor på Humaniora. Udlandsophold opleves ikke som så afgørende, det er selvfølgelig en fordel, og det kan klart være svært for de unge familier at komme af sted, men det er ikke så afgørende for karrieren. Man kan klare det halve år i et fremmed forskningsmiljø med samarbejde indenfor Danmark.

Mændene synes generelt, at det er samme vilkår, om man er mand eller kvinde: ”Mænd har det lige så hårdt som kvinder med små børn”. ”Kvinderne flæber over at vi ikke kan tage udenlands – jo vi kan godt tage udenlands, vi skal blot prioritere det”. ”Hvis kvinderne ikke bliver ansat, trækker de kønskortet: ” vi kan ikke gøre karriere fordi vi har børn”.

Når det handler om kulturen, oplever kvinderne dog ikke ligestilling: ”Mændenes muligheder bliver fremmet at de mandlige vejledere er gode til at tage dem med på konferencer og i andre sammenhænge, hvor de bliver introduceret for andre forskere og får mulighed for at indgå i publikationssammenhænge – også ved at lave publikationer (artikler og antologier) sammen med vejlederen. Disse muligheder får ingen af de kvindelige stipendiater, jeg kender. Der er blandt mændene en klar fælles spejderdrengeantalitet”.

Det er et stærkt konkurrencepræget miljø, og både mænd og kvinder vurderer, at mændene har bedre netværk ” Mænds netværk er stærkere og derfor betydende for mandlige stipendiater senere karrieremuligheder” siger en mandlig stipendiat.



På flere institutter findes meget ubehagelige magtkampe mellem professorerne og de enkelte forskningsområder, og man kan meget nemt komme i klemme i sådanne magtkampe. Arbejdsmiljøet kritiseres, der er meget lidt fælles forskningsmiljø, til de møder hvor de ph.d.-studerende skal fremlægge deres projekter, kommer de øvrige ansatte ikke, der er meget ringe interesse for de ph.d.-studerendes forskningsområder. Mange VIP'ere arbejder hjemme, så det er en ensom tid, hvor man i høj grad er overladt til sig selv.

Det er kvindernes overbevisning, at miljøet må skræmme en del kvinder væk, netop fordi de ønsker et mere socialt og fællesskabsorienteret arbejdsklima.

"I bedømmelses- og ansættelsesudvalg er der stadig flest mænd og de hytter gerne deres egne. Men også kvinder inden for faget ser ofte mænd som mere seriøse kandidater, der skal mere arbejde og dygtighed til at slå igennem som kvinde." Siger en kvindelig phd.-studerende.

"Du skal opkaste dig til en autoritet, mænd er mere selvfede, publikationer er lidt trofæ, kvinder finder måske mere prestige i undervisning", siger en mandlig ph.d.-studerende.

### **Sundhedsvidenskab.**

På Sundhedsvidenskab kombinerer de fleste ph.d.-studerende klinik og ph.d.-studium. De er derfor mest knyttet til hospitalsmiljøet og ikke særligt integreret på universitetet.

Baggrunden for at de tager en ph.d.-grad er hovedsageligt, at den kvalificerer dem til et job på universitetshospitalet i Aarhus, og de ser derfor deres karrieremuligheder på hospitalerne.

De interviewede ph.d.-studerende holder af at forske, de er typisk en del af en forskningsgruppe på hospitalet og har gode muligheder for at kombinere arbejdsliv og familieliv, bedre end med et lægejob. Generelt er de tilfredse med kulturen på arbejdspladsen, hvor de arbejder en del sammen med andre forskere på tværs af faggrupper.

De kender ikke meget til rekrutteringssystemet til universitetet men ønsker heller ikke karriere inden for universitetsverdenen på grund af lønforskellen, og på grund af ønsket om at gøre karriere inden for lægegerningen. De ph.d.-studerende som ikke er læger ser karrieremuligheder inden for medicinalindustrien, hvor en ph.d. grad også fører til gode stillinger.

Barsel og familieliv nævnes som den største barriere for at gøre karriere forskningsmæssigt, fordi det kommer til at betyde, at kvinderne ikke får publiceret i samme omfang som mændene.



De fastansatte lektorer/professorer på Sundhedsvidenskab er enige i, at mændene er bedre til at promovere sig selv, ”De fleste kvinder er ærlige og beskedne, og det hjælper dem ikke”, siger en mandlig professor. ”Kvinderne kommer ikke op i omdrejninger med hensyn til at publicere og gøre sig internationalt i 35 års alderen, sådan som mændene gør”.

### **Ph.d.-stipendiater, der har forladt universitetet.**

Som omtalt tidligere i undersøgelsen var det ideen at få et billede af holdninger og meninger om køn og forskning hos en gruppe kandidater, der havde forladt universitetet uden at have færdiggjort ph.d.-graden. Det viste sig at være vanskeligt at få kontakt med den gruppe, og fakulteterne havde heller ikke lyst til at kontakte dem.

Vi udvidede derfor kategorien til at omfatte nogle af de kandidater, som fakultetet stadig havde kontakt med, men som havde forladt universitetet, fordi de enten ikke havde færdiggjort ph.d.-studiet eller fået andet job.

Et generelt billede af denne gruppe på 8 personer (da Sundhedsvidenskab ikke bidrog) er, at de er glade og tilfredse for deres job uden for Universitetet.

Baggrunden for, at de havde søgt job uden for universitet var klare:

Ansættelsesforholdene på universitetet var for usikre, arbejdsmiljøet for trist og en enkelt siger at lønnen var for ringe, ” De siger bagefter, at de satsede på mig, men det fik jeg aldrig at vide”, ”Arbejdsmiljøet var for ensomt, jeg ønskede at arbejde sammen med andre mennesker” ”Det gik for langsomt”.

Interviewene afslørede ikke beskrivelser af fiaskoer men i stedet beskrivelser af ressourcestærke mennesker, der havde andre muligheder i livet, og som havde valgt dem.

Der ses ikke noget billede af særlige kønsmæssige forskelle i disse personers historier, men deres holdninger er dækket i de ph.d.-studerendes holdninger og meninger.



## Konklusioner.

### **Det vilde vesten.**

”Last man standing”, ”Tougher than the rest”, ”det vilde vesten”, ”lone star cowboy”, ud over stepperne med den store idé i hovedet, jernviljen og klar til at plaffe al modstand ned på vejen til målet, en professorstilling i de gule bygninger på bakken.

Vi kunne fortsætte udtrykkene fra de amerikanske westerns, for det er de billeder, vi har fået af Aarhus Universitet som arbejdsplads og af vejen til en karriere på universitetet.

Der er forskelle mellem fakulteterne, men det overordnede billede er klart. Udover intelligens kræves udholdenhed, arbejdsomhed, målrettethed og ekstrem selvdisciplin at komme frem i rækkerne i forskningsverdenen.

Mønstret er det samme overalt, mændene får placeret sig i position til de næste stillinger, de gør sig synlige, de tænker strategisk. Kvinderne skal gøre en ekstra indsats for at gøre opmærksom på sig selv, de er mere usynlige, og der satses ikke på dem i samme omfang som mændene.

### **Mændene vinder kapløbet.**

De ph.d.-studerende vil både gøre karriere inden for forskningsverdenen eller i erhvervslivet og have et velfungerende familieliv, og familien fylder rigtigt meget i deres liv. De er i gang med at etablere sig, de har brug for faste rammer om økonomi og geografi, og de ønsker en arbejdsplads hvor de kan engagere sig, og hvor de indgår på lige fod med andre kolleger, de er for gamle til at være studerende. De er for gamle til at være nederst i hierarkiet. Hvis universitetet ikke kan opfylde disse behov, finder de andre græsgange, hvor disse behov opfyldes.

Kvinderne står karrieremæssigt svagere på universitetet. De har generelt en betydelig lavere faglig selvtilid end mændene, samtidig er de også mere kritiske over for miljøet. De ønsker ikke at ofre børn og familie for en karriere.

Kvinderne ønsker en mere professionel ledelse af universitetet, og de ønsker at arbejde på en arbejdsplads med fællesskab og trivsel.

Ansættelserne er lukkede løb, hvor man ofte på forhånd har en kandidat til stillingen, og kvinderne kommer ikke så tit i spil til disse stillinger.

Vi har som konsulenter ingen illusioner om, at udviklingen vil vende automatisk i de næste år efter disse 80 interview, som har beskrevet en fastlåst situation.



Der er behov for målrettede tiltag, åbne ansættelsesprocesser, styrket fokus på kvalitet i forskningen og på strategiske satsningsområder og rådgivning og støtte til de kvindelige ph.d.-studerende.

Det særegne ved denne undersøgelse er, at svarene ikke findes der, hvor man har det, der efterspørges, nemlig blandede arbejdsmiljøer med både mænd og kvinder, her opstår bare nogle nye krav eller nye problemer, som igen forhindrer en naturlig udvikling mod ligestilling.

På Naturvidenskab er der en del af det, som de humanistiske og de samfundsvidenskabelige kandidater efterspørger:

- Forskningsmiljøer
- Introduktionsprogrammer
- Større enheder
- Satsningsområder
- Strategisk tænkning

Kvinderne oplever sig rimeligt integreret, og alligevel er barriererne for kvinderne store til de faste job på grund af:

- Den lange og hårde arbejdstid som forventes med begrundelsen om det internationale konkurrencepres
- Barselsorloven som barriere for at nå at følge med i forskningsresultaterne
- Kravet om udlandsophold som en del af kvinderne ikke vil honorere
- Meget få rollemodeller og ingen gunstig udvikling på området, hvilket gør en kvinde til en ener, en førstegenerations datalog/fysiker/matematiker,
- Meget få kvindelige studerende på nogle områder

### **Den lækkende rørledning.**

Den lækkende rørledning er det begreb, som forskere har anvendt om kvinders karrieremæssige situation på universiteterne. I denne undersøgelse bekræftes eksistensen af den lækkende rørledning mellem phd.-studiet og den videre kvalificering til faste stillinger.

Kvinderne gennemfører phd.-studiet, men derefter får de det svært. Kvinderne får i stort omfang børn undervejs i ph.d.-studiet med orlov og forlængelser som konsekvens. De kommer tilbage og får deres grad, men de har svært ved at kvalificere sig videre til de faste stillinger. En del af dem forlader universitetet for andre jobs.

Kun de mest målrettede bliver tilbage, og det koster, så meget, at nogle af dem ikke ligner rollemodeller, fordi de prioriterer karrieren over alt andet. Andre kvindelige forskere bliver dog netop rollemodeller og tiltrækker nye kvinder til forskningen. Det er et almindeligt mønster, når man skal bryde kønsarbejdsdeling på en arbejdsplads, at den første generation af kvinder ikke har et almindeligt liv, men des mere almindeligt



det bliver, at kvinder er professorer, des mere almindeligt vil det blive, at de kvindelige professorer har børn, går på barsel midt i karrieren, er på deltid og bliver forfremmet, derfor er det typisk kun en overgang, at rollemodellerne afviger fra de forestiller man har om et godt liv.

### **For få rollemodeller.**

Rip-Rap-Rup effekten lever - men dog ikke bevidst. Mændene har lettere ved at blive en del af miljøet og fylde forskningsmæssigt, mændene er mere synlige og bliver mere oplagte at satse på til samarbejde og publikationer sammen med de fastansatte medarbejdere.

En kvindelig professor eller lektor på et mandsdomineret område tiltrækker oftest andre kvinder til sit område, og hun bliver rollemodel, for at kvinder kan forske inden for dette område. Faglighed og køn bliver et. Ved større spredning vil kvinder og mænd vælge det område, som interesserer dem i stedet for det område, hvor de kan spejle sig selv.

Undersøgelsen har ikke givet et billede af, at de kvindelige lektorer holder de nye kvinder ude ("The queen bee syndrom" som netop er beskrevet i et hollandsk forskningsprojekt). Derimod ses et billede af, at kvinderne samler kvinder omkring sig.

Omdrejningspunktet for forandringer er de mandlige professorer og lektorer, som har det store ansvar for at rekruttere nye ph.d.-studerende, få igangsat forskningsprojekter, få bemandet projekter og forskningsområder.

### **Kønsblindhed.**

Ligestilling er ikke noget hot emne på Aarhus Universitet. Ligestilling er et inferiørt emne, som de fleste ikke har nogen mening om. Enkelte steder blev undersøgelsen latterliggjort, men generelt var det indtrykket, at man ikke havde mange meninger og ikke observerede mange forskelle. Der var meget få forslag til ændringer og initiativer for ligestilling både fra de ph.d.-studerende og fra de fastansatte.

Der er en udbredt kønsblindhed i organisationen, især blandt mændene, ligesom der er en ret høj grad af opgiveness over for at gøre noget ved den skæve kønsfordeling blandt de interviewede, der har erkendt problemstillingen. Dette gælder både for mænd og kvinder.

De medarbejdere, kvinder som mænd, som er ansat på universitetet er de dygtigste. De har været dygtigst i skolen, på gymnasiet, på universitetet, og de besidder en enorm fightervilje.

Erkendelsen af at man bliver diskrimineret på grund af sit køn vil være at vise svaghed, og erkendelsen af ikke længere at kunne klare sig med sin dygtighed vil virke absurd på en dygtig fighter. En naturlig reaktion vil derfor være at finde andre græsgange, hvor dygtigheden værdsættes tydeligere. Derfor er det svært at identificere, hvornår kvinderne kaster handsken i ringen, for de får jo bare et andet job,



og de er succesfulde kvinder på en anden arbejdsplads, ikke vrede og bitre kvinder, der har været udsat for kønsdiskriminering.

### **Den politiske kultur som en barriere for ligestilling.**

Forskere er mennesker, der er svære at lede og som søger frihed og selvstændighed. En hel organisation af disse typer med en utydelig ledelsesform fører til det, som der ofte henvises til i interviewene: "en politisk kultur". Sådan som konsulenterne forstår den politiske kultur, så handler den om manglende overordnet styring eksempelvis inden for personaleområdet.

Nogle medarbejdere, som ikke har den formelle kompetence, styrer ressourcer, forskning og penge i den retning, de ønsker, ved brug af netværk, lobbyisme og aftaler uden for det formelle ledelsesrum.

Som konsulenter opfatter vi den politiske kultur som "det vilde vesten", hvor subkulturer og underlæggende antagelser omkring rigtigt og forkert kommer til at dominere i stedet for den administrative kultur, hvor de, der har de formelt højeste stillinger, lægger en strategi for organisationen og får medarbejdere og ledere til at følge denne strategi.

Universitetet er i gang med en professionalisering af hele organisationen og dermed en stærkere indførelse af den administrative kultur. De initiativer, som vi konsulenter foreslår, bliver i høj grad initiativer, som ligger i forlængelse af den udvikling, der er i gang omkring:

- Ansatte ledere
- Overordnet styring - værdiledelse
- Åbne, gennemsikkelige beslutningsprocesser, som beskrives, følges og evalueres.

En mere professionel organisation vil appellere til kvinderne og gøre forskertilværelsen mere attraktiv.

Inden for organisationsudvikling er det erfaringen, at der sker en forandring, når der sker et krydspres, organisationen presses fra flere sider. Mange ligestillingsinitiativer er blevet gennemført ved hjælp af en alliance mellem direktionen og en gruppe aktive kvinder i bunden eller på vej op i organisationen. Andre gange kommer presset fra politikere eller samfundet i øvrigt.

Dette krydspres er ikke til stede på Aarhus Universitet. Kvinderne er ikke samlet i grupper. Der foregår ikke en tværfaglig ligestillingsdiskussion. Der er intet rekrutteringsproblem (endnu), som kan presse den øverste ledelse.

Flere kvinder blandt det videnskabelige personale vil signalere en moderne organisation, en mangfoldig organisation og vil appellere til de studerende og de



ph.d.-studerende, og derfor er der god grund til at gøre noget, men det vil ikke ske hurtigt uden et vist pres fra øverste ledelse.

En del af de forslag, som er diskuteret i interview og fokusgrupper, peger i forskellige retninger og rummer indbyrdes modsætninger og er ikke emner, som man let vil kunne nå til enighed om. Forskelle der skal fremhæves er:

### **Udpegning eller åbent forløb.**

Ønsket om at få lagt karrieren fast fra start ved at instituttet satser på fast ansættelse inden post.doc. perioder, overfor ønsket om åbne opslag hvor den bedst kvalificerede vinder.

### **Lønarbejder eller karrierejob.**

Ønsket om et forskningsliv inden for en almindelig arbejdsuge på 37 timer med plads til børn og familie over for karrierelivet, hvor man prioriterer forskningen højt og har høj produktion.

### **Globalisering eller provinsuniversitet.**

Ønsket om at slippe for udlandsophold over for kravet om internationalisering, globalisering, nye arbejdsformer, samarbejde på tværs.

### **Kønkvotering eller status quo.**

Kønkvotering vil stigmatisere kvinderne, men hvordan flytter man en udvikling henimod ligestilling uden at fokusere på køn ved ansættelse på de fag, som er rene mandefag.

### **Kvinder og mænd oplever verden forskelligt.**

Et krav om bedre kønsfordeling i bedømmelsesudvalgene vil ikke ændre noget, siger mændene, men kvinderne siger det modsatte.

## **Anbefalinger til rektoratet.**

Den bedste metode til at opnå resultater på ligestillingsområdet i den beskrevne kultur vil efter vor erfaring vil at gennemføre forpligtende være handlingsplaner med opstillede mål og initiativer, som de enkelte ledelser måles på hvert år.

Det vil være mest virkningsfuldt, hvis den øverste ledelse anvender incitament, som kan sættes ind for at opnå målene, eksempelvis resultatkontrakter for organisationen



med økonomiske incitamenter for lederne, som det bl.a. anvendes i den danske statsadministration og i store virksomheder.

Vi vil foreslå, at man gennemfører en flerstrengt strategi bestående af:

1. Handlingsplaner
2. Informationsmaterialer
3. Rådgivning
4. Ændrede procedurer
5. Ledelse og personalepolitik
6. Decentrale initiativer
7. Statistik

Nedenfor beskrives et idekatalog til initiativer, der kan fremme ligestilling på Aarhus universitet, og som konsulenterne anser som mulige inden for struktur og kultur på Aarhus Universitet.

### **Streng 1. Handlingsplan for ligestilling på Aarhus Universitet og de enkelte fakulteter.**

Handlingsplanen bør indeholde krav til de enkelte fakulteter om udarbejdelse af årlige handlingsplaner, som indeholder mål inden for de relevante områder, eks.

- 5 % årlig stigning i antallet af kvindeandelen af videnskabelige medarbejdere på Aarhus Universitet om året generelt.

Hvert fakultet får egne mål, som forhandles med rektoratet som en del af den årlige kontrakt.

Den første handlingsplan for 2006 bør indeholde en forpligtelse til, at alle institutter gennemfører en dialog med det samlede personale om, hvordan man kan arbejde hen imod en bedre kønsbalance på instituttet. Emnerne til en sådan dialog kan være:

- Hvordan ser kønsfordelingen blandt ansøgere og optagne ph.d.-stipendier, post.doc? stillinger, adjunkt-, lektor- og professorstillinger ud de seneste år?
- Hvordan sikrer vi ligelig fordeling i ansøgninger til phd.-studiet og til adjunkt/lektorstillingerne?
- Hvad skal vi ændre i vores kultur?
- Hvordan kan vi blive en familievenlig arbejdsplads?
- De prioriterede indsatsområder inden for vores forskning, hvordan er kønsfordelingen inden for de prioriterede satsningsområder?
- Beskriv de beslutninger I tager
- Evaluer de aktiviteter I har gennemført
- Afrapporter til rektoratet og ligestillingsudvalget



Der afholdes et årligt seminar, hvor repræsentanter for alle institutter på universitetet møder op. Formålet med seminaret er videndeling og evaluering af de initiativer som er gennemført samt fremadrettede diskussioner af udviklingen og de fremadrettede tiltag. Her vil rektoratet fremlægge nye måltal og forslag til initiativer for det næste år.

### **Årlig ligestillingskonference for alle institutter og fakulteter**

Om handlingsplaner, gode erfaringer, udviklingen fremover, ideudveksling.

### **Årlig dialog mellem dekaner og rektorat om emnet**

Møde om udviklingen, særlige initiativer, gode erfaringer

Ligestillingsmålene indgår i fakultetets resultatkontrakt med rektoratet.

### **Streng 2. Informationsmaterialer til ph.d.-studerende.**

Universitetet igangsætter nogle støtteforanstaltninger på universitetsniveau bestående af informationsmaterialer, intern konsulentbistand, møder og dialog, eksempelvis pjecer/håndbøger med følgende emner:

1. Aarhus Universitet ønsker flere kvindelige forskere (pjece kunne indeholde de væsentligste resultater fra denne undersøgelse og de initiativer man har sat i værk)
2. Udlandsophold og familien med – hvordan gør man?
3. Pjece for de udenlandske post.docs. med mere om familieliv og arbejdsliv i Aarhus.
4. Et godt ph.d.-forløb, hvad indeholder det? Gode råd til dig der starter et ph.d.-forløb.

### **Streng 3. Karrierecoaching for kvinder.**

Tre interne konsulentfunktioner (ikke fuldtid eller 1 fuldtids) med opgaven at varetage karriererådgivning for kvindelige ph.d.-studerende, post.docs og adjunkter.

1 konsulentfunktion på Naturvidenskab, 1 konsulentfunktion på Sundhedsvidenskab og 1 konsulentfunktion der dækker Teologi, Humaniora og Samfundsvidenskab.

Konsulenten skal varetage coaching for denne særlige målgruppe i håndtering af ph.d.-situationen ud fra de problemstillinger den enkelte oplever, det være sig familie- og arbejdslivsproblemer, gå i stå problemer, problemer med vejleder, usikkerhed om videre karriereveje, strategi for at få jobbet m.m.

Karrierecoachen kan efter behov samle de kvindelige ph.d.-studerende i netværksgrupper og få dem til at støtte og rådgive hinanden under ph.d.-forløbet, hvis der er opbakning til et sådant netværk.



Vi er vidende om, at det vil være imod den herskende kultur at etablere særlige foranstaltninger for kvinder, men vi mener faktisk at der er behov for særlig coaching af kvinder, og at det kan give dem en mulighed for at løfte problemstillingen væk fra det personlige plan og over på et generelt karrieremæssigt strategisk plan.

#### **Streng 4. Ændrede procedurer på universitetsplan.**

1. Krav om at begge køn er repræsenteret i alle bedømmelsesudvalg, ansættelsesudvalg og andre betydningsfulde udvalg på universitetet.
2. At stillinger skal slås op bredt inden for instituttets område, så flere kan søge. I en overgangsperiode skal opslagene godkendes af rektorat eller dekanatet.
3. Krav om ansøgere af begge køn. Hvis der ikke er kvalificerede ansøgere af begge køn, slås stillingen op igen med den bemærkning i annoncen, at man ikke kan behandle ansøgningen, før der er ansøgere af begge køn.

Alternativt kan rektoratet true med at sætte en central person i alle bedømmelses- og ansættelsesudvalg, indtil man oplever en gunstig udvikling på området.

#### **Streng 5. Ledelse og medarbejderudvikling.**

Indførelse af moderne ledelse og moderne personalepolitikker på institutterne:

1. Medarbejderudviklingssamtaler for alle medarbejdere
  2. Trivselsundersøgelser
  3. Coaching af ledere og lederudvikling
  4. Personalepolitikker
  5. Strategiplaner
  6. Ændret mødekultur
- m.m.

#### **Streng 6. Initiativer for institutter og afdelinger.**

##### **Vejlederuddannelse.**

Information og uddannelse af vejledere i vejlederrollen, klarhed over forventninger og opgaver i perioden, udarbejdelse af skriftlige aftaler om vejlederens rolle, hyppighed af møder m.m.

##### **Kampagner og oplysninger om ph.d.-studiet til overbygningsstuderende.**

Mange ph.d.-studerende nævner, at de ikke havde tænkt på ph.d.-studiet, hvis vejlederen ikke havde gjort opmærksom på muligheden. De ønsker og foreslår mere oplysning.



Forslaget er at en eller flere ph.d.-studerende om deres projekter i et relativt uformelt forum(en cafe-eftermiddag eller lign.) en gang i kvartalet, så de studerende får et indblik i hvilke muligheder forskning rummer.

Et forslag kan være, at instituttet hvert år eller flere gange om året holder informationsmøder med indlæg fra nuværende ph.d.-studerende om ph.d.-studiet og vilkårene for studiet. Derefter kan man indkalde den interesserede gruppe til endnu et informationsmøde, hvor man går i dybden med ansøgningsprocedure, arbejdsformer og fremtidsmuligheder.

### **Introduktion af de phd.-studerende.**

Fast introduktionsprogram for de phd.-studerende

### **Mentorordninger**

En adjunkt eller lektor får en mentorrolle for de kvindelige ph.d.-studerende. Mentoren har ingen vejledningsfunktion men en sparringsfunktion i forhold til den videre karriere samt introduktion og rådgivning om livet med forskningen.

### **Køn i forskning som emne på forskerskolerne.**

Årlig undervisning i emnet ”køn i forskning” på de enkelte forskerskoler

### **Streng 7. Statistik.**

Statistik er vigtig i denne sammenhæng, og da det virker som om de enkle fakulteter vil have nemt ved at skaffe tallene kan man årligt afrapportere situationen via tal og fremgang i tal eks. på:

- Ansøgere til adjunktstillinger fordelt på køn
- Ansættelser af adjunkter fordelt på køn
- Ansøgere til lektorstillinger fordelt på køn
- Ansættelser til lektorstillinger fordelt på køn
- Ansøgere til professorstillinger fordelt på køn
- Ansættelser til professorstillinger fordelt på køn
- De ph.d.-studerendes afslutningsfrekvens fordelt på køn

Der kan også være andre tal, som vil være interessante at forfølge – det væsentlige er at disse tal er interessante for institutterne, og at tallene kan bidrage til at følge op på de mål, som er sat.

De eksisterende statistikker på området, som vi som konsulenter har fået adgang til har været meget svære at anvende, hvorfor vi vil anbefale en forenkling og øget læsbarhed af statistikkerne.

**Litteratur:**

Højgaard, Lis og Søndergaard, Dorte Marie (red.):  
*Akademisk tilblivelse – academia og dens kønnede befolkning*  
Akademisk forlag, 2003

Reisby, Kirsten (red.):  
*Kønsblik – på forskerrekruttering i universitetsuddannelser*  
Rapport fra projekt ”Kønnets betydning - barrierer og karriere i de højere uddannelser og forskning – pædagogik, kommunikation og erfaring”.  
Danmarks Pædagogiske Universitet, 1999

Reisby, Kirsten (red.):  
*Kønsblik – på forskeruddannelser*  
Rapport fra projekt ”Kønnets betydning - barrierer og karriere i de højere uddannelser og forskning – pædagogik, kommunikation og erfaring”  
Danmarks Pædagogiske Universitet, 2001

Reisby, Kirsten (red.):  
*Kønsblik – resumé: sammenfattende resume fra projekt ” Kønnets betydning - barrierer og karriere i de højere uddannelser og forskning – pædagogik, kommunikation og erfaring”*  
Danmarks Pædagogisk Universitet, 2001

Ståhle, Bertel  
” *En forskerstab i forandring – Forskningspersonale og forskerrekruttering på danske universiteter 2001-2003*”  
Rapport fra UNI\*C Statistik og Analyse, 2005

Rapport fra Georgia Tech, USA, Advance, 2003  
<http://www.advance.gatech.edu/ptac/POTENTIAL%20FORMS%20OF%20BIAS.htm>  
hentet 10-12-2004

Weekendavisen den 12.marts 2005, artikel om ”The Queen Bee Syndrom”.