



Kvinder i forskning - med hovedvægt på karriereveje.

Kamma Langberg

Dansk Center for Forskningsanalyse
Aarhus Universitet
Finlandsgade 4
8200 Århus N
www.cfa.au.dk

Notat 2008/1

ISBN 978-87-91527-54-8

1. Indledning

Det er vigtigt for den samfundsmæssige udvikling (herunder vækst i økonomien) at de uddannelsesmæssige ressourcer, der er til rådighed, udnyttes fornuftigt. Det er således ikke 'kun' et ligestillings spørgsmål, når man fokuserer på at kvindelige forskere i Danmark har vanskeligt ved at blive fastansatte og kommer til tops som forskningsledere og professorer, der er også en spørgsmål om, at egnede forskningsledere af strukturelle grunde har vanskeligt ved at komme til tops. Det var en væsentlig grund til nedsættelse af *Tænk tanken om flere kvinder i forskning i 2004*ⁱ.

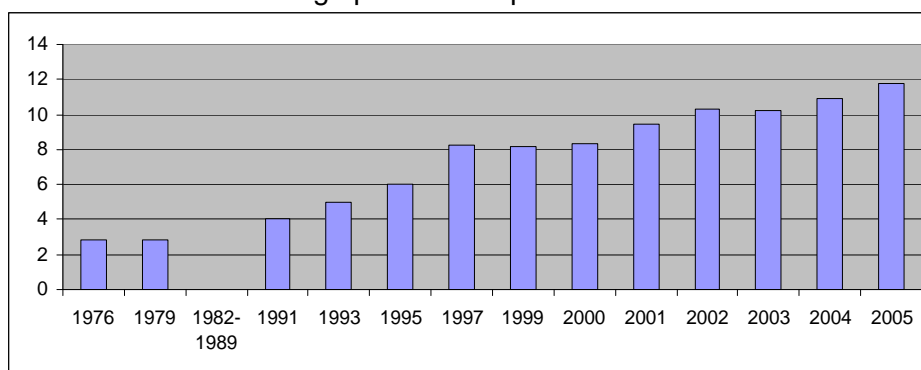
Notatet indledes med en gennemgang af situationen på universiteterne, herefter kommer et afsnit om de faktiske karriereveje til de faste stillinger og mulige forklaringer på den manglende udvikling. Sidste afsnit fokuserer på mulige tiltag, der kan forandre situationen.

2. Kønsfordelingen blandt forskere på de danske universiteterⁱⁱ set i et internationalt perspektiv.

Professorstillingen er den højeste blandt de videnskabelige stillingskategorier. Herefter kommer lektor, der er den stilling de fleste universitetsforskere har. Både professor og lektorstillingerne er som hovedregel faste stillinger, dvs. man er i princippet ansat på samme måde som andre offentlige ansatteⁱⁱⁱ.

Udviklingen i andelen af kvinder blandt professorerne i Danmark fra 1970'erne ses i figur 2.1. Der er tale om en langsom opadgående tendens^{iv}.

Figur 2.1 Andelen af kvindelige professorer på de danske universiteter 1976-2005



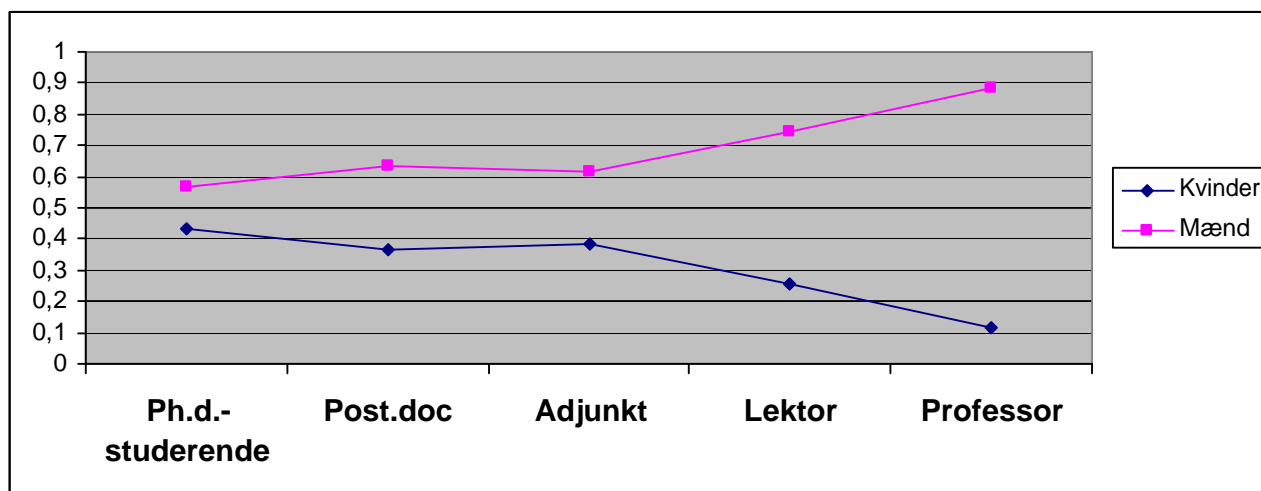
Danmark har med sine 12 procent den laveste andel af kvindelige professorer i Norden. I Sverige og Norge er andelen 17 og i Finland 24^v. I 2004 var det Europæiske gennemsnitstal på 15,3 procent. Ud over at Finland trækker gennemsnittet op, så er der høje kvindeandele i Portugal, Spanien og en række af de nye EU-lande.

Helt tilsvarende ligger Danmark lavt på lektorniveauet. I 2004 var det europæiske gennemsnit 32,2 procent kvinder blandt lektorerne, hvor det danske tal var 24,4^{vi}.

Det kan således konkluderes, at andelen af kvinder blandt professorer og lektorer i Danmark er lavere end det europæiske niveau.

Det er som hovedregel et krav til ansættelse som forsker i den danske universitetsverden, at man har en ph.d.-grad. Herefter kan man få en ansættelse som post.doc. (en relativ ny betegnelse, der til dels erstattede betegnelsen 'forskningsadjunkt') og/eller adjunkt. Post.doc.-stillingerne er altid tidsbegrænsede og de er ofte knyttet til bestemte forskningsprojekter, de kan eksempelvis være begrænset til 1/2 år, der er ikke nødvendigvis knyttet undervisning til, det er således ikke usædvanligt at yngre forskere kan have flere post.doc.ansættelser. Adjunkterne skal både forske og undervise, adjunkterne er som hovedregel tidsbegrænset ansat^{vii}. For at komme videre til et lektorat, skal man således ikke alene være kvalificeret, der skal også være en ledig stilling. Som det ses nedenfor, falder kvindeandelene jo højere op, man kommer i hierarkiet.

Figur 2.2 Procentandelen af kvinder og mænd på danske universiteter fordelt på stillingskategori 2005

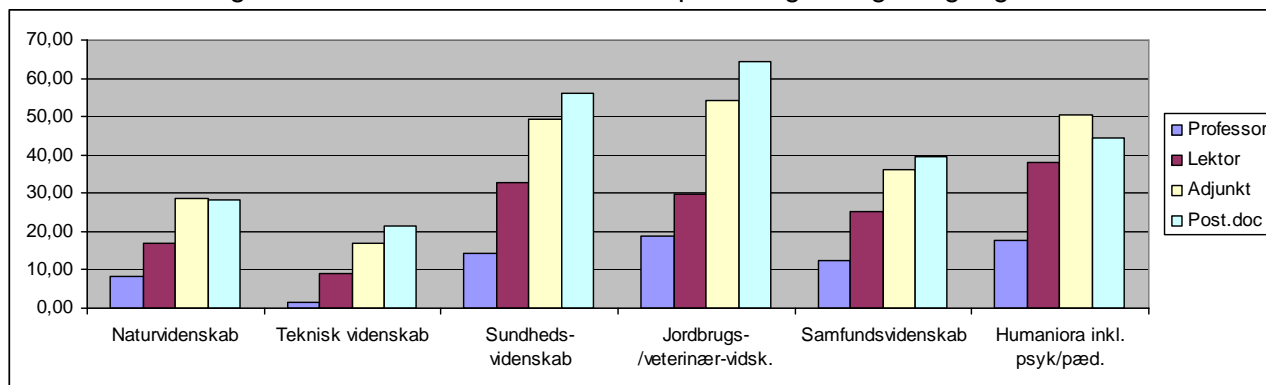


Anm: De ph.d.-studerende i figuren er ansat på universiteterne. Herudover er der ph.d.-studerende, der er indskrevet som ph.d.-studerende, men som arbejder et andet sted.

Der stor er forskel mellem størrelsen af de enkelte fagområder. Det naturvidenskabelige område er det største med 27 procent af samtlige ansatte over ph.d.-niveauet^{viii}, herefter kommer humaniora med 23 procent, samfundsvidenskaberne med 20 procent, sundhedsvidenskab og teknisk videnskab med 12 procent og jordbrugs- & veterinærvidenskab med 6 procent.

Som det ses nedenfor, er andelen af kvinder indenfor de enkelte fagområder forskellig. Der er relativt færrest kvinder inden for teknisk videnskab og naturvidenskab og relativt flest inden for jordbrugs- & veterinær videnskab og sundhedsvidenskab. For alle fag gælder det, at andelen af kvinder blandt professorerne er mindre en blandt lektorerne og at andelen af kvinder blandt lektorerne er mindre end blandt adjunkterne.

Figur 2.3 Procentandelen af kvinder på stillingskategori og fag 2005



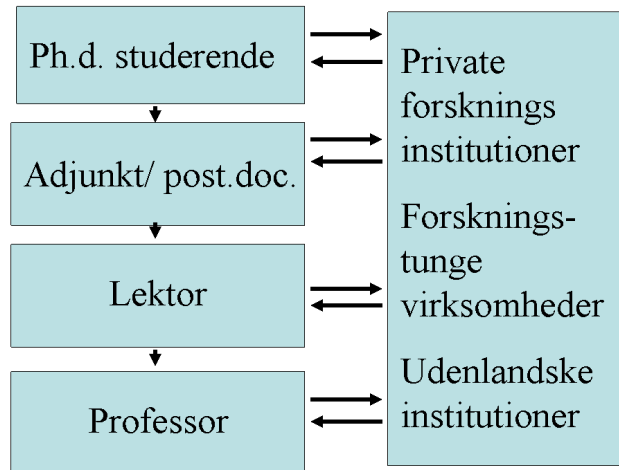
3. Springet til lektor og professor-stillingerne

Tidligere mente man at grunden til, at der er så få kvindelige lektorer og professorer i Danmark, er, at der ikke er så mange kvinder på det underliggende niveau, dvs. at relativt få kvindelige adjunkter medførte at der var relativt få kvindelige ansøgere til lektorater, og at relativt få kvinder på lektorniveauet medførte få kvindelige ansøgere til professorater. Tallene viser, at det er forkert.

For der er faktisk er mange kvalificerede kvinder på de underliggende niveauer i Danmark, og sådan har det været i mange år. Når man ser på udviklingen i kvinde-procenterne for lektorerne over en årrække, så følger de ikke udviklingen i kvinde-procenterne for adjunkterne.

Noget helt andet er, at det danske universitetssystem er et delvis åbent system. Der kommer mange ind fra universiteter i udlandet (procentandelen af professorer med udenlandsk statsborgerskab er på niveau med procentandelen af kvindelige professorer), og der kommer personer ind fra forskerstillinger i den private sektor. De faktiske karriereveje for forskere på de danske universiteter ses i figur 3.1

Figur 3.1 Det åbne universitetssystem



Åbenheden har i en lang periode været et ønske både internt på universiteterne og blandt politikerne. Så åbenheden er ikke noget problem. Men der var uklarhed om, hvor stor denne åbenhed er.

Men åbenheden giver problemer for yngre danske forskere, der befinder sig i et relativt stift system med få muligheder for forlængelse af stillingerne ud over post.doc. og adjunkt-niveauet.

Det er således rigtigt, når yngre dansk-uddannede forskere siger, at en stor del af dem ikke kommer videre til lektorniveauet, fordi de bliver 'slået' af en ansøger udefra.

Dette 'spild af talent' førte til indførelsen af post.doc. stillingerne, der ikke nødvendigvis medfører undervisning; og der er dermed blevet mere klart, at ikke alle stillinger på niveauet fører til en lektoransættelse. Herudover er der indført mulighed for en forlængelse af adjunkt-tiden, således at de danske adjunker i højere grad kan konkurrere med personer udefra på lige vilkår. Og der er indført en mulighed for at man ved udløb af adjunkt-perioden overgår til lektor, hvis man bliver bedømt lektorkvalificeret. Ændringerne er så nye, at det er vanskeligt at vurdere deres effekt.

En ny undersøgelse med udgangspunkt i statens centrale lønregister (ISOLA)^{ix}, satte tal på åbenheden (se bilag A). Det samlede resultat er, at det danske universitetssystem er et åbent system^x.

En undersøgelse af kvindeandelene blandt forskere, der bevæger sig i systemet viste, at kvindeandelene blandt dem, der kommer udefra til lektor og professorstillingerne, er mindre end

kvindeandelene blandt de, der kommer indefra. Undersøgelsen viste også, at der er nogenlunde lige svært for kvinder og mænd at komme direkte fra adjunkt-niveauet til lektor-niveauet.

Da der er store forskelle mellem kvindeandelene på de enkelte fakulteter, kan forskydninger mellem fakulteterne give ændringer i procenterne på det helt overordnede niveau. Derfor må udviklingen på de enkelte fakulteter også undersøges, før man evt. begynder at udarbejde en handlingsplan. Københavns Universitet (KU) nedsatte en task-force på området og deres undersøgelse viste, at der stort set ingen ændringer var i kvindeandelene fra 2005 til 2007, faktisk var der et mindre fald blandt professorerne.

Mange peger på at der er problemer med ansættelsesprocedurerne. Tiden fra stillingsopslaget til ansættelse er alt for lang (et år er ikke usædvanligt for et professorat). Det er for uklart, hvad er skal til for at blive erklæret for kvalificeret. Det virker som mange stillinger 'er besat på forhånd'.

Ansættelsesvilkår - herunder arbejdsmiljø, løn og usikkerhed i ansættelsen - er medvirkende til at både yngre kvinder og mænd i Danmark opgiver en forskerkarriere. Det var bl.a. de emner som arbejdsgruppen vedr. barrierer for forskerkarriere tog op^{xi}.

4. Tiltag, der kan ændre på den fortsatte lave andel af kvinder blandt forskere.

Når der ikke er flere kvindelige forskere kan det enten skyldes direkte diskrimination, strukturel diskrimination (at der er nogle strukturer i systemet, der i realiteten diskriminerer kvinder^{xii}) eller også opfylder kvinderne af den ene eller anden grund ikke kravene. Men det kan også være at relativt flere kvindelige forskere fravælger en karriere som lektorer og professorer, det sidste er dog ikke nogen undersøgelser, der peger på.

For alle forskere gælder det, at de sætter arbejdets kreative og innovative sider højt^{xiii}. Men rigtig mange ser problemer med usikkerhed i ansættelsen og arbejdsmiljøet.

I nogle fagområder er der rift om de ph.d.-uddannede uanset køn. De har en meget lav arbejdsløshed. Læger har ikke problemer med at få arbejde, der samme gælder ph.d.ere inden for de tekniske områder. I de områder handler det om at få lavet attraktive arbejdspladser på universiteterne, hvis kvinderne skal fastholdes som lektorer og professorer. Arbejdsmiljøet skal gøres bedre, og der skal være gode muligheder for at arbejde med (egne) forskningsprojekter.

Ændringer af arbejdsmiljøet er en opgave for universiteternes ledelser, og der er på flere af universiteterne et øget fokus på arbejdsmiljø.

For andre områder, herunder humaniora, er arbejdsløsheden for forskeruddannede højere. Her er skyldes den lave andel af kvindelige lektorer og professorer at kvinder (måske) har sværere ved at opfylde de krav, der stilles. Det kan også hænge sammen med at de er mindre synlige for beslutningstagerne, hvilket medfører at der ikke opslås professorstillinger inden for deres områder.

Ser man nærmere på de krav, der stilles til lektor og professoransættelser på de danske universiteter, er der sket den ændring i forhold til tidligere, at der i dag ikke bare lægges vægt på forskningspublikationer, men også erfaring fra teamarbejde, forskningsledelse og internationalt netværk. Herudover er det tilsyneladende også vigtigt at man er synlig i forskningsmiljøet, da det kan være afgørende for at yngre forskere bliver spurgt om de vil være medarbejdere på forskningsprojekter.

Forskningsprojekter ledes typisk af en eller flere forskere på professor/lektor-niveau, der delvis arbejder med projekterne og delvis underviser eller arbejder (som forskningsledere) på andre projekter. Projektmedarbejderne er adjunkter, post.doc.ere og phd.ere, disse arbejder ofte næsten fuld tid på projekterne. Der er tilsyneladende en tendens til at forskningsprojekter, der ledes af kvinder har lidt flere kvinder som projektmedarbejdere end andre projekter^{xiv}.

For projektmedarbejderne giver arbejdet i forskningsprojekter typisk flere internationale publiceringer end ellers. Det giver erfaring i teamarbejde, projektledelse af delprojekter, international fremlæggelse og ofte større muligheder for deltagelse i internationale netværk gennem konferencer. Det er derfor vigtigt for yngre forskere, at de kan komme til at arbejde med større forskningsprojekter.

For lektorer er det vigtigt for deres muligheder for at komme i betragtning til et professorat, at de har erfaring med forskningsledelse. Jo tidligere man har mulighed for at blive forskningsleder, jo bedre er ens muligheder. Men muligheden for at blive forskningsleder er afhængig af om man får projektstøtte enten internt på universiteterne eller via eksterne midler.

De var blandt andet sådanne overvejelser, der lå bag Freja-initiativet fra 1998. Her bevilligede folketinget 78 mill. kr. til en program, der skulle gå til kvindelige forskningsledere og kønsforskning. Programmet blev en succes på flere måder: dels var der en så overvældende interesse for at få

del i midlerne, at kun 5 % af ansøgningerne kunne imødekommes, dels er flere af de kvinder, der dengang fik midler senere blevet professorer.

Erfaringen viste, at et program rettet mod potentielle kvindelige forskningsledere kan give succes på flere måder: dels ved at institutionerne begynder at lede efter de kvindelige talenter, der har ansat og efterfølgende støtter op om, at de får tid til at formulere projektansøgninger, dels ved at flere kvinder får muligheden for at blive forskningsledere. De kvindelige forskere blev dermed mere synlige på institutionerne.

Derfor var et af de forslag *Tænk tanken flere kvinder i forskning* kom med til politikerne, at folketinget afsatte ressourcer til et nyt initiativ til 'opdyrkning af yngre kvindelige talenter'. Et sådant initiativ kunne være en gentagelse af Freja-initiativet.

Herudover havde tænketanken en række anbefalinger til ledelserne af forskningsinstitutionerne, der blandt andet rettede sig mod, at også kvindelige forskere skal have muligheder for at få erfaring med forskningsledelse. Tænketanken havde blandt flere anbefalinger til kvinder, der ønsker at gøre forskningskarriere at de skulle sørge for at få erfaringer med forskningsledelse.

I udlandet findes en række tiltag, der skal sikre en stigning i andelen af kvindelige forskere.

I Finland skal Finlands Akademi tage en række hensyn i forbindelse med tildeling af forskningsmidler herunder: fremme af kvinders og yngre forskeres karrierer; styrke lighed mellem kønnene, udvikle kreative forskningsmiljøer, støtte multi- og interdisciplinære miljøer osv. Alle disse hensyn vil styrke kvinders muligheder for at få forskningsstøtte.

I Sverige har man i 2007 vedtaget et program (VINMER^{xv}) for at støtte udviklingen i antallet af kvindelige forskningsledere. Der er afsat ca. 500 mill. svenske kr. til projektet, der varer indtil 2014.

Referencer

Arbejdsgruppen vedr. barrierer for forskerkarriere (2006): [Forskning uden barrierer](#)

European Commission Directorate-General for Research. Science and Society: [She Figures 2006 Statistics and Indicators](#)

Husu, Liisa (2008): Upubliceret bidrag til Gender and Excellence expert group. Finland DRAFT

København Universitet (2008): [Bilag 2 til pkt. 4 til bestyrelsesmøde 3.marts 2008. Task force vedr. Kvinder i forskning - handlingsplan](#)

Langberg, K: [Mobilitet blandt statsligt ansatte forskere omfattet af stillingsstrukturen for akademiske forskere CFA-Notat 2006/1](#)

Langberg, K & Christensen, L.F. (2004): [Hvor gik adjunkterne hen, da de gik ud? CFA-notat 2004/3](#)

Langberg, K & Graversen, E.K (2008): [Gender differences in career paths and wages among university researchers in Denmark CFA-WP 2008/2](#)

Langberg, K & Lauridsen, P.S. (2004): [Belysningen af stillingsstrukturen af ACere med forskning og undervisning som hovedopgaver på de danske universiteter 2000 - 2002](#)

Sundnes, Susanne Lehman (2008): Upubliceret bidrag til Gender and Excellence expert group. Norge DRAFT

[Universitet og högskolor Högskoleverkets årsrapport 2007 Rapport 2007:33](#)

VENNOVA(2007) 2007-06-25: [VENMER - forskermeritering för disputerade kvinnliga forskare](#)

Bilag A. Forskeres bevægelser (mobiliteten) ind og ud af de danske universiteter.

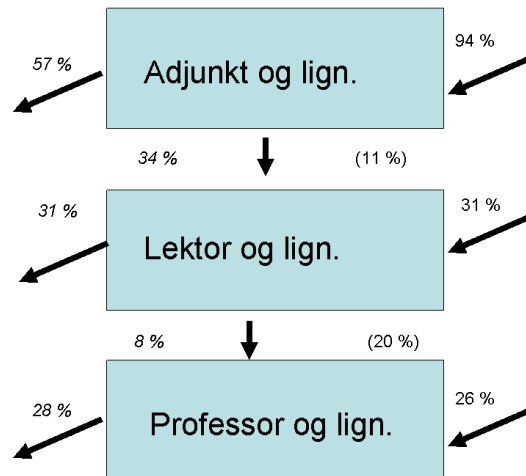
Undersøgelsen opfatter de danske universiteter som en enhed. Et skift fra et dansk universitet til et andet dansk universitet regnes således ikke som mobilitet. Udgangspunktet var de statslige forskere i 2000, de blev så fulgt år for år frem til 2005.

Det ses af figuren at 57 procent af de personer, der var ansat som adjunkter eller lign. i 2000, der havde forladt de danske universiteter i 2005. Andre 34 procent var forsat som lektorer, og de udgjorde i alt 11 procent (procenten i ()) af lektorerne i 2005. Af de ansatte adjunkter i 2005 var 94 procent blevet ansat i perioden 2000 - 2005.

I samme periode forlod 31 procent af lektorerne de danske universiteter og andre 8 procent af lektorerne blev professorer. En del af dem, der forlod universiteterne forlod dem på grund af alder, men det er et mindretal^{xvi}. 31 procent af de personer, der var lektorer på de danske universiteter i 2005 var ikke ansat på universiteterne i 2000^{xvii}. Eller sagt på en anden måde: der var flere af lektorerne i 2005, der var blevet ansat udefra end lektorer, der kom fra adjunktniveauet på de danske universiteter.

For professorerne er billedet lidt anderledes: 20 procent af professorerne i 2005 var lektorer i 2000 og 26 procent kom udefra. På professorniveauet er kvindeandelen og andelen af personer med udenlandsk statsborgerskab nogenlunde den samme, dvs. omkring 12 procent.

Figur A.1 Forskeres mobilitet inden for danske universiteter og ind og ud af danske universiteter 2000 – 2005.



Anm. Der er tale om universiteterne under et.

Universiteterne i denne undersøgelse er institutioner under universitetsloven.

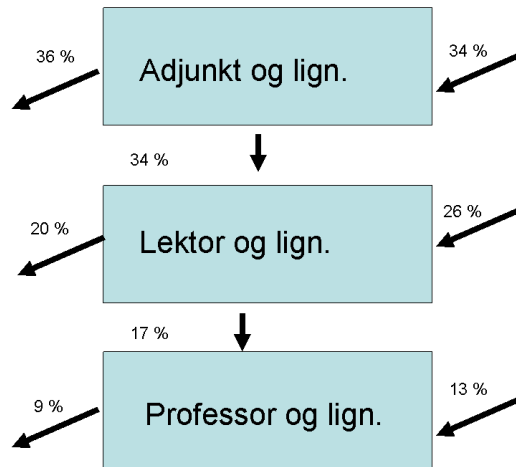
Tallene *i kursiv* er beregnet med udgangspunkt i antal personer i 2000, de andre med udgangspunkt i antal personer i 2005.

Tallene i kursiv mellem niveauerne er beregnet med udgangspunkt i det laveste niveau i 2000

Tallene i parentes er beregnet med udgangspunkt i det højeste niveau i 2005

Kvindeandelen blandt de, der kommer udefra til stillinger til lektor og professor er som det ses i figur A.2 mindre end blandt dem, der kommer indefra. Det er en væsentlig grund til at kvindeandelene ikke forandrer sig på disse niveauer.

Figur A.2 Kvinders andel af mobile forskere
2000 – 2005



ⁱ Tænk tanken om flere kvinder i forskning blev nedsat af forskningsministeren og ligestillingsministeren i fællesskab. Der blev lavet en rapport i 2005: Alle talenter i spil ... flere kvinder i forskning

ⁱⁱ Der er tale om den del af universiteterne, der var under universitetsloven i 2007. Siden da er en række sektorforskningsinstitutioner fusioneret med universiteterne. Forholdene for forskere på sektorforskningsinstitutionerne mht. stillingsstruktur og kønsfordeling er stort set den samme som på de 'gamle' universitetsfakulteter. For ansatte forskere i den private sektor gælder andre forhold mht. ansættelsesvilkår. Andelen af kvindelige forskere i den private sektor er lavere end andelen af kvindelige forskere i den offentlige sektor.

ⁱⁱⁱ Herudover findes der seniorforskere, der som hovedregel arbejder på de sektorforskningsinstitutioner, der er fusioneret med universiteterne, disse er forskningsmæssigt på niveau med lektorerne. Hertil kommer en række ledere, der enten som hovedregel enten er/var professorer eller lektorer/seniorforskere med betegnelserne institutledere, studieledere, forskningsledere, sektionsledere mv.

^{iv} Som følge af regeringsgrundlaget 2007 er forskningsstatistikken overgået fra Center for Forskningsanalyse (CFA) til Danmarks Statistik (DSt). CFA har færdigbearbejdet tallene og afleveret dem ved udgangen af april. Men tallene må ikke offentliggøres før DSt. har offentliggjort dem. Derfor er de danske tal i dette afsnit fra 2005. Der er stort set ingen udvikling i kvindeandelene for professorer og lektorer fra 2005 til 2006.

^v Norge 2005-tal (Susanne Lehmann Sundnes, NIFU-STEP), Sverige 2006-tal (Højskoleværket), Finland 2007-tal (Liisa Husu, tal fra KOTA)

^{vi} She Figures 2006

^{vii} Der er nu åbnet mulighed for at adjunker efter en nærmere fastsat periode kan få en lektorbedømmelse; og, hvis bedømmelsen er positiv, kan den pågældende fortsætte i et lektorat. Hvilket betyder at stillingen ikke slås op. Der er ikke materiale, der belyser hvor mange adjunker, det drejer sig om. Men de fleste adjunker er ansat i stillinger, der udløber efter en nærmere fastsat periode.

^{viii} Procenterne er udregnet ud fra gruppen af ansatte professorer, lektorer og adjunker/post.doc. Ph.d.ere er ikke medregnet, da en del af dem forventes at få ansættelse inden for den private sektor.

^{ix} Se Langberg (2006) Da undersøgelsen var begrænset til data fra staten, kan man følge personer ind og ud af statslige ansættelsesforhold. Det betyder, at amtslige(regionale) og private ansættelser ikke kan inddrages. Disse ville kunne inddrages i et forskningsprojekt, der knytter data fra ISOLA sammen med data fra eksempelvis Danmarks Statistik. En anden mulighed er spørgeskemaundersøgelser som ved adjunktundersøgelsen (se Langberg og Christensen (2004) og Langberg og Lauridsen (2004)) og CDH-undersøgelsen. (se Langberg, Ladefoged og Graversen (2008)).

^x En senere undersøgelse der inddrog oplysninger fra 2006 viser det samme. (se Langberg og Graversen 2008)

^{xi} Arbejdsgruppen var nedsat af videnskabsministeriet. Se Arbejdsgruppens rapport fra 2006

^{xii} Et eksempel: tidligere blev yngre forskere målt på antal publikationer siden de havde fået deres kandidatgrad. Efter 5 år ville en kvinde, der havde fået to børn og dermed 12 mdr. barsel, i realiteten have 4

år til at skrive det samme antal publikationer, som mænd (og kvinder), der ikke havde haft lang barsel. Det betød, at kvinderne måtte vælge mellem at få børn eller få en forskerkarriere.

^{xiii} Se Langberg, Ladefoged og Graversen (2008)

^{xiv} Det er vanskeligt at lave statistiske tests på dette, da der er mange faktorer, der påvirker, hvilke personer, der bliver ansat og antallet af forskningsprojekter inden for de enkelte fagområder er relativt få. Kvalitative undersøgelser understøtter synspunktet.

^{xv} Se programbeskrivelse VENNOVA (2007)

^{xvi} En samkørsel med Danmarks Statistiks registre ville kunne afsløre, hvor mange af dem, der fortsætter i den private sektor

^{xvii} En meget lille del af dem blev ansat som adjunkter efter 2000. Der er ikke tale om lektorer, der kommer tilbage fra lange forskningsophold i udlandet. Disse lektorer får typisk (en del af) deres løn fra deres danske universitet og dermed er de i lønregistreret selvom de fysisk befinder sig i udlandet.