

D

KVINDER, LEDELSE OG UNIVERSITETSREFORMEn kronik med kommentarer¹*Af Ning de Coninck-Smith*

E

Engang i det forgangne år besøgte Videnskabsminister Helge Sander (V) Syddansk Universitet. Det foregik i hurtigt trav med besøg hos ledelse og et udsnit af husets førende forskere på det lægevidenskabelige fakultet. Her hilste mænd på andre mænd, og ministeren må formodes at være draget glad og oplyst af sted på sin videre færd til andre danske universiteter.

B

Dengang mente undertegnede, at det måtte være en fejl fra universitetets side, at man(d) på denne måde efterlod ministeren med den opfattelse, at på universitetet er det mænd som både regerer og råder. I dag er jeg imidlertid tilbøjelig til nærmest at rose universitetets ledelse for at have givet ministeren en chance for ved selvsyn at se, hvordan det står til med ligestillingen på de danske universiteter i en tid, hvor kvinder udgør 8% af professorerne og 20% af lektorerne. Godt nok med meget store variationer fra hovedområde til hovedområde, men med en fælles historie om underrekruttering både i forhold til kvinders andel af studentertallet og deres andel af de ikke-fastansatte på ph.d. og post doc. niveau. Værre endnu er, at de seneste tal for KU peger i retning af kvinders andel af det fastansatte personale målt over en 30-årig periode tenderer til

A

T

at stagnere på omkring en femtedel og slet ikke modsvarer det forhold, at de kvindelige kandidater i dag udgør omkring halvdelen af en årgang.

Noget tyder imidlertid på, at det ikke var forhold, som hæftede sig hos ministeren under hans besøg i Odense. Ser man nærmere på regeringens lovkompleks som berører treenheden universiteterne, forskningen og sektorforskningen er spørgsmålet om ligestillingen i dansk forskning og højere uddannelse nemlig ladt helt ude af billedet. Ikke engang i bemærkningerne til lovene eller i diskussionerne om, hvilke fortræffelige egenskaber universiteternes eller forskningsrådenes nye ledelser på alle niveauer skal besidde, berøres emnet. Måske er det fordi, man(d) dækker sig ind under lov om mainstreaming i offentlige organisationer fra 2000, hvori det kræves at offentlige myndigheder indarbejder et køns- og ligestillingsperspektiv i politik, planlægning og forvaltning. Måske er det fordi vi her har at gøre med et emne, som flest har det bedst med ikke at tale om, og om hvilket der er opstået en tyrkertro på, at det løser sig af sig selv, bare vi venter længe nok.

Men hvor længe skal vi vente? Efter statistikerens Inge Henningsens beregninger, vil det tage op imod 248 år med det nuværende tempo før der opnås fuld ligestilling på universiteterne. Så længe har jeg ikke tålmodighed til at vente. Derfor denne kronik, for noget må der gøres – det kan ikke blive ved, at kvinders chance for fastansættelse ved

danske universiteter er den halve af mænds – og deres mulighed for at nå op på professorniveau i mange fag nærmer sig det næsten mikroskopiske. Det er bundrekord i en nordisk og europæisk sammenhæng, ganske enkelt tilbagestående og helt i modstrid med de nyeste erfaringer fra erhvervslivet, som understreger mangfoldigheden, når det drejer sig om personale og ledelse. Det tegner altså ikke godt for organisationen, som vi med det nye lovkompleks i baghovedet, skal til at vænne os at kalde universiteterne. Det er hverken godt for forskningen, men det er heller ikke godt for arbejds- og ledelsesforholdene – og det bidrager i hvert fald ikke til at forskning bliver en attraktiv levevej, hvilket Danmark om noget må siges at have brug for, og noget som i princippet også bakkes op af de politiske partier, som deltog i efterårets forskningsforlig. Alene inden for den næste generation er det således tanken at øge antallet af forskerstuderende fra de nuværende 5000 til det dobbelte. Hertil kommer, at der i løbet af de næste par år skal findes stribevise af nye lederemner, som kan besætte alle universiteternes vigtige poster fra rektor til forskningsleder på den enkelte afdeling. Det er imidlertid ikke nok, at forskning og ledelse er attraktive muligheder for mænd – det samme bør gøre sig gældende for kvinder.

Der kan næppe herske tvivl om, at spørgsmålet om den manglende ligestilling i bund og grund er et symptom på, at arbejdsklima og arbejdsvilkår

på de danske universiteter ikke scorer højt på skalaen. 75% af adjunkter, lektorer og professorer klager i en undersøgelse foretaget af Analyseinstituttet for Forskning over for lidt tid til forskning; adjunkterne klager over deres manglende mulighed for at opnå fastansættelse; lektorer og professorer peger på det relativt lave lønniveau – både i forhold til deres egen arbejdsindsats – men også i forhold til at tiltrække unge forskertalenter, som kan tjene væsentlig bedre i det private erhvervsliv. Endelig er der en generel utilfredshed med universiteternes begrænsede basisbevillinger, som tvinger forskere, som vil andet og mere end den sure dagligdag til at bruge timevis på ansøgninger til nær og fjern til helt elementære ting som at holde deres laboratorieudstyr ved lige. Det ser unægtelig ikke for godt ud – noget må der gøres. Spørgsmålet er hvad? Er forklaringerne så simple, som at mænd foretrækker mænd – og at kvinder foretrækker et job med plads til børn og familie? Og hvis det er korrekt, hvad skal der så til for at ændre på disse forhold?

Der er ganske givet noget om snakken, men mere interessant er konklusionerne fra et netop afsluttet tværfagligt forskningsprojekt om køn i den akademiske organisation. Heri finder vi nogle af forklaringerne på, hvorfor systemet og kvinderne gensidigt vælger hinanden fra. Der er forklaringer som går ud på, at mænd og kvinder tenderer til at forske i forskellige aspekter af tilværelsen, men at kvinder sjæl-

dent har magt – læs en fast stilling – til at påvirke fagets udvikling i en retning, som kunne tiltrække flere kvinder; det er forhold som universiteternes stillingsstruktur, hvor adgangsbilletten til et lektorat er 6 års løsansættelse, først som ph.d. og dernæst som adjunkt – og det vel at mærke efter et 5-årigt kandidatstudium. Hvilket giver en gennemsnitlig fastansættelsesalder på ca. 40 år for lektorerne og for de få, som når videre til professoratet sker det som regel kort før den næste runde fødselsdag. Når man så tilmed i sit inderste ved, at flere mænd end kvinder opnår fastansættelse efter afsluttet adjunktetid, så skal der mere end ualmindelig stor kærlighed til forskningen for at vælge livet i de akademiske haller frem for livet uden for.

Denne gensidige fravælgelse er til skade for forskning og undervisning. Mangfoldighed er dagens løsen i en verden, som i stigende grad kan betegnes som multikulturel og global. Det er her ressourcerne ligger gemt, men det kræver bevidst handlen at få dem frem. Man har i mange år nærmest stirret sig blind på professoraterne, på deres ringe antal og den begrænsede magt og økonomiske råderum, som en dansk professor har sammenlignet med sine kollegaer i det store udland. Der er ingen tvivl om, at det også er et problem – men når det handler om den manglende ligestilling, vil jeg vove den påstand, at det største problem ligger i kvinders relativt begrænsede muligheder for at opnå fastansættelse.

Skal der ændres på disse forhold må debatten tage en ny drejning. For det første må vi opgive troen på, at problemet løser sig af sig selv – og se det i øjnene. Det indebærer, at ligestillingsspørgsmålet bør være en helt selvfølgelig del af universiteternes udviklingskontrakter. På alle niveauer – fra bund til top – og dermed også omfatte de nye professionaliserede ledelsesformer, som der lægges op til med universitetsreformen. Der må som konsekvens heraf igangsættes bevidst ledelsestræning af universiteternes kvindelige lektorer, således, at der ved udllysning af de mange nye stillinger rent faktisk også er kvinder, som både vil og kan udfylde disse nye poster. Her er der en række erfaringer fra dansk erhvervsliv, men også eksempelvis fra svenske universiteter, som er gået sammen om fælles lederuddannelse for kvinder. Det ville være helt oplagt, hvis danske universiteter gjorde ligeså, med Rektorkollegiet som vært og initiativtager.

For det andet må vi spørge os selv, hvordan universiteterne kan gøres til attraktive arbejdspladser. Er det flere penge, som skal til? Skal det omdiskuterede taxameterprincip, hvor universiteterne får midler i forhold til antallet af beståede eksaminer, afløses af en bevillingsform, som bedre modsvarer universiteternes dagligdag? Hvordan er det med stillingsstrukturen? Er det realistisk at forestille sig, at fremtidens unge vil føle sig tiltrukket af en usikker tilværelse, som måske krones med fastansættelse, når hun er 40 år, hvor løn og arbe-

jdstid sjældent står i et realistisk forhold til hinanden? Skulle man overveje en form for personlig oprykning, som kendes fra de øvrige nordiske lande, hvor forskere som mener sig akademisk klare kan oprykkes til professor, frem for at de først kan gøre sig håb herom, når en kollega går af eller dør? Det ville i det mindste tage luften ud af de opslidende kollegiale kampe, som foregår rundt omkring på institutter og afdelinger.

Endelig er der for det tredje spørgsmålet om fagenes indhold og de læringskulturer, som hersker rundt omkring på institutter og afdelinger. Kulturer, som tenderer til at understøtte mænd og ekskludere kvinder. Igen handler det om at sige det, frem for at fortie det, når eksempelvis undervisningsplaner og fagenes indhold er til diskussion eller når store forskningsprojekter forberedes.

Pointen i alt dette ligger lige for – nemlig, at det ikke koster en krone at lukke munden op og få sat ord på den manglende ligestilling på de danske universiteter. Derimod bliver det utroligt omkostningsfuldt i længden at tie stille.

Og så til kommentarerne

Jeg vil gerne starte med at sige forskergruppen bag projektet “Køn i den akademiske organisation” tak for at have bidraget til et paradigmeskifte i synet på ligestillingen på universiteterne, eller manglen på samme. Som jeg har oplevet den, har den hidtidige debat i al for høj grad handlet om de få kvindelige professorer og om kvoter

og øremærkede stillinger var vejen frem. I skyggen af denne debat, som mere har resulteret i personlige frustrationer end i politiske resultater, har kvinder imidlertid formået at markere sig tydeligere og tydeligere indenfor dansk forskning som helhed. 30% af al offentlig finansieret forskning udførtes i 1999 af kvinder – hvilket var ensbetydende med en tredobling i løbet af 30 år – og 23% af bevillingerne under forskningsrådenes almindelige fondsfunktion gik i 2002 til kvindelige ansøgere. Det er altså ikke fordi forskningspotentiallet ikke er til stede blandt kvinder. Hvad der derimod mangler, er fastansættelse. Kvinderne klarer sig på den ene side godt i kampen om forskningsmidlerne – men sidder på den anden side nederst i det akademiske hierarki som ph.d.’ere, adjunkter – og som projektmedarbejdere på universiteter og indenfor sektorforskningen. Det er projektet “Køn i den akademiske organisation” fortjeneste at have synliggjort dette forhold – som måske ikke var helt så overraskende, endda – men også at have problematiseret årsagerne til denne kønsmæssige skævvridning af dansk forskning. Og det er her, jeg mener projektets største fortjenester ligger, nemlig i demonstrationen af, at det handler mere om kultur end om kvoter – og at kulturer er lige så forskellige som de enkelte institutter og afdelinger er det. Det er altså en mangfoldighed af virkemidler, som skal på banen. Men først og fremmest skal der skabes en vilje til at gøre noget ved sagen.

Men viljen har to sider, nemlig institutionerne og deres logikker – ofte personificeret i mandlige institutledere, dekaner og rektorer – og de kvindelige ansøgere. Hvor projektet “Køn i den akademiske organisation” til fulde demonstrerer ledelsernes uvilje til at tage om nælden, eller blot nævne ordet køn, forekommer det mig, at man ikke går helt så tæt på de potentielle kvindelige ansøgere. Som jeg læser rapporterne ligger det som en præmis i projektet, at kvinderne gerne vil have en universitetsansættelse, men at de af institutkulturelle årsager ikke får den. Det er muligvis korrekt på lektor- og professorniveau, men når vi kommer højere op i systemet er det spørgsmålet om logikken holder helt. Skal man dømmе efter forholdene i forskningsrådssystemet er der nemlig noget som tyder på, at kvinder ikke i samme grad som mænd, ønsker at løfte store og prestigefyldte projekter. Her har man nemlig kunnet konstatere, at kvinderne er tilbageholdne overfor at søge de store satsninger, som kræver, at de selv i en periode bliver mere forskningsledere end forskere. Handler det om mindre bevilninger er kvinderne i langt højere grad på banen. Der kan være flere forklaringer på denne tilsyneladende uvilje. For det første, at der potentielt er færre ansøgere at tage af, i og med at det kræver et CV af en vis tyngde (læs fastansættelse) og gerne professorat, at blive anerkendt som kvalificeret forskningsleder – om end det nye virkemiddel til yngre forskningsledere gerne skulle

bøde op herpå i fremtiden. For det andet er det tænkeligt, at kvinderne rent faktisk ikke finder disse ledende poster attraktive; heri adskiller de sig ikke fra mange mandlige kollegaer rundt omkring på universitetets gange og kontorer, som også har ment at den fineste – læs den rigtige akademiske karrierevej – gik over den frie forskningen. Den forestilling tvinger de nye reformer af såvel universiteterne, forskningsrådsgivningen og sektorforskningen os til at gøre op med. Forsknings- og universitetsledelse er kommet for at blive, uanset om vi kan lide det eller ej – ligesom kravet om et større samspil mellem universiteterne, ministerierne, sektorforskningen og erhvervslivet også er en ny realitet.

Med tanke på de mange kolleger, som er gået til kamp mod den nye ledelsesreform, vil det følgende sikkert lyde kættersk og politisk ukorrekt. Men jeg mener, at de nye reformer *kan* bidrage til at gøre andre karriereveje attraktive for mænd som for kvinder. For det første fordi ledelse synliggøres som en aktivitet i egen ret med selvstændig værdi – og for det andet fordi der lægges op til at en forøget mobilitet indenfor dansk forsknings- og universitetsverden. Som det er i dag er netop dette forhold een af de barrierer, som ifølge projektet Køn i den akademiske organisation er med til begrænse kvindernes mulighed for at opnå fastansættelse. For er man tilfældigvis havnet på et sektorforskningsinstitution er det mere end svært at vende tilbage til universitetet igen.

Denne gensidige mistillid er ikke til gavn for nogen, tværtimod – og det samme gælder i øvrigt også erhvervslivet og universiteterne gensidige fjendebilleder.

Og så er vi tilbage i paradigmeskiftet – for det hele handler om kultur; det handler om forskernes selvforståelse, om etableringen af en ny anerkendelse af en mangfoldighed af akademiske kompetencer og karrierespor og om en højere grad af udvekslinger mellem universitetet og verdenen udenfor. HVIS vi kunne nå dertil, tror jeg på, at de mange frustrationer, som har præget den akademiske verden lige så længe jeg kan huske tilbage – og det er til begyndelsen af 1970'erne – kunne afløses af nysgerrighed og glæde ved selv at blive klogere og bidrage til at andre også blev det. Samtidig med – og det er ikke mindst vigtigt – at der blev bedre plads til og mere brug for kvinderne i den akademiske organisation.

*Ning de Coninck-Smith,
dr.phil., lektor, Institut for
Pædagogisk Sociologi, Danmarks
Pædagogiske Universitet*

NOTE

1. Dele af denne artikel blev bragt som kronik i *Berlingske Tidende* den 25. januar 2003. Kronikken var skrevet med afsæt i afrapporteringen fra projektet “Køn i den akademiske organisation” og forfatterens erfaringer som medlem af Forskningsforum siden 1996. Efterfølgende er der knyttet kommentarer til den oprindelige kronik.