

Transparens og ledelse – en introduktion til udfordringer og dilemmaer i ligestillingen

Instituttleder Rikke Leth-Larsen, formand for Ligestillingsudvalget på SUND

Instituttleder Jørgen Povlsen, medlem af Ligestillingsudvalget på SUND

Transparens og Ledelse

- Der er konstaterbart færre kvinder i akademiske lederstillinger eller i professorater – mandlige værdier og idealer er udbredt i de videnskabelige miljøer og derigennem favoriseres mændene
- Andelen af kvindelige forskere på universiteterne er samlet set steget de senere år. I 2007 var godt en fjerdedel af forskerne på de danske universiteter kvinder. I 2015 udgjorde kvindeligt forskere knapt en tredjedel af det samlede videnskabelige personale.

Transparens og Ledelse

- Andelen af kvinder blandt det videnskabelige personale (dvs. på professor-, lektor- og adjunkt-niveau) i 2015 udgør 43 procent inden for humaniora, 39 procent inden for sundhedsvidenskab, 37 procent inden for samfundsvidenskab, og 25 procent inden for natur- og teknisk videnskab.
- I 2015 udgjorde kvinder 56 procent af de færdige kandidatstuderende og 49 procent af de tildelte ph.d.-grader gik til kvinder. Selvom kvinder dermed udgør mere end halvdelen af rekrutteringsgrundlaget i form af universitetskandidater falder kvinder oftere end mænd fra i det traditionelle forskerkarriereløb.

	Andel kvindelige ansatte i 2015	Andel kvinder blandt nyansatte 2013-2015
Professorniveau		
1 Roskilde Universitet	25,0%	34,6%
2 Københavns Universitet	22,0%	28,9%
3 Syddansk Universitet	21,1%	34,2%
4 Aarhus Universitet	19,6%	23,7%
5 Aalborg Universitet	19,4%	22,8%
6 Copenhagen Business School	18,6%	26,1%
7 Danmarks Tekniske Universitet	10,5%	16,0%
8 IT-Universitetet	0,0%	*
Professorniveauet alle universiteter	19,8%	26,4%
Lektorniveau		
1 Roskilde Universitet	41,2%	52,2%
2 IT-Universitetet	39,5%	28,6%
3 Copenhagen Business School	37,2%	37,3%
4 Københavns Universitet	36,4%	43,1%
5 Aarhus Universitet	35,0%	42,5%
6 Syddansk Universitet	32,7%	37,8%
7 Aalborg Universitet	29,0%	29,0%
8 Danmarks Tekniske Universitet	22,1%	27,9%
Lektorniveauet alle universiteter	32,6%	37,9%
Adjunktniveau		
1 Copenhagen Business School	51,9%	51,7%
2 Syddansk Universitet	46,3%	41,2%
3 Roskilde Universitet	45,9%	42,0%
4 Københavns Universitet	43,4%	45,4%
5 Aarhus Universitet	39,5%	39,9%
6 Aalborg Universitet	35,8%	29,1%
7 IT-Universitetet	30,3%	26,9%
8 Danmarks Tekniske Universitet	28,7%	27,5%
Adjunktniveauet alle universiteter	39,4%	39,5%

Mænd og kvinder på de danske universiteter
– Danmarks talentbarometer
2017

Styrelsen for Forskning og Uddannelse 2017
Uddannelses- og Forskningsministeriet

Transparens og Ledelse –

Denne power point præsentation er baseret på notat fra: Gender Equality Team, GET-SDU Syddansk Universitet dec 2017

- Uudtalte kodekser og indforståetheder gør det usikkert at navigere inden for academia
- Mangel på transparens og åbenhed i ledelsernes beslutningsprocesser forstærker den videnskabeligt ansattes usikkerhed
- Især kvindeligt ansatte rammes af stereotype forestillinger om, hvem der er egnede som forskere, ledere, undervisere inden for academia
- "Impostor syndromet" (berettigelsesfølelsen) forekommer ofte – mange kvinder rammes af dette og føler, at de skal kæmpe mere eller være mere synlige end mændene for at passe ind

Transparens og Ledelse

- **”sense of entitlement”** betyder i ligestillingsammenhæng, at man har ret til at været her. Små bemærkninger integreret i hverdagens mikrokommunikation kan være nok til at ændre på oplevelsen af ”entitlement”
- Det kan spores, at ”...en mandlig ansøger ofte (vil) blive tilbudt bedre vilkår, højere løn, flere muligheder og blive anset for at have større potentiale og i det hele taget blive tillagt flere positive egenskaber end hans kvindelige konkurrent”
- Man kan bedst modvirke disse tilstande af ulighed gennem transparens og åbenhed i forbindelse med beslutninger, ansættelsessituationer, lønforhandlinger mm
- Ansættelsesbekendtgørelser kan være med til at forhindre transparensen.

Transparens og Ledelse

- Indenfor alle fagområder får kvinder langt overvejende færre bevillinger og har lavere succesrate end mænd, når de søger midler hos offentlige forskningsfonde.
- Hvis kvinder skal have lige muligheder og selv kunne påvirke egen udvikling og karriere, skal der **insisteres på transparens i udvælgelse og beslutningsprocesser**, bl.a. i ledelse, karrierevejledning, advancement og meritering.
- Ledelse inden for academia kræver en anden tilgang, da videnskabelige medarbejdere er vant til og forventer højere grad af selvledelse. Dette kræver omtænkning af ledelsesprocesser og –udførelse på universiteterne. F.eks kan kvinder understøttes af ordninger, der fremmer deres karriere i form af særlige ordninger, kvoteringer etc., som det er set i Norge og Sverige

Transparens og Ledelse

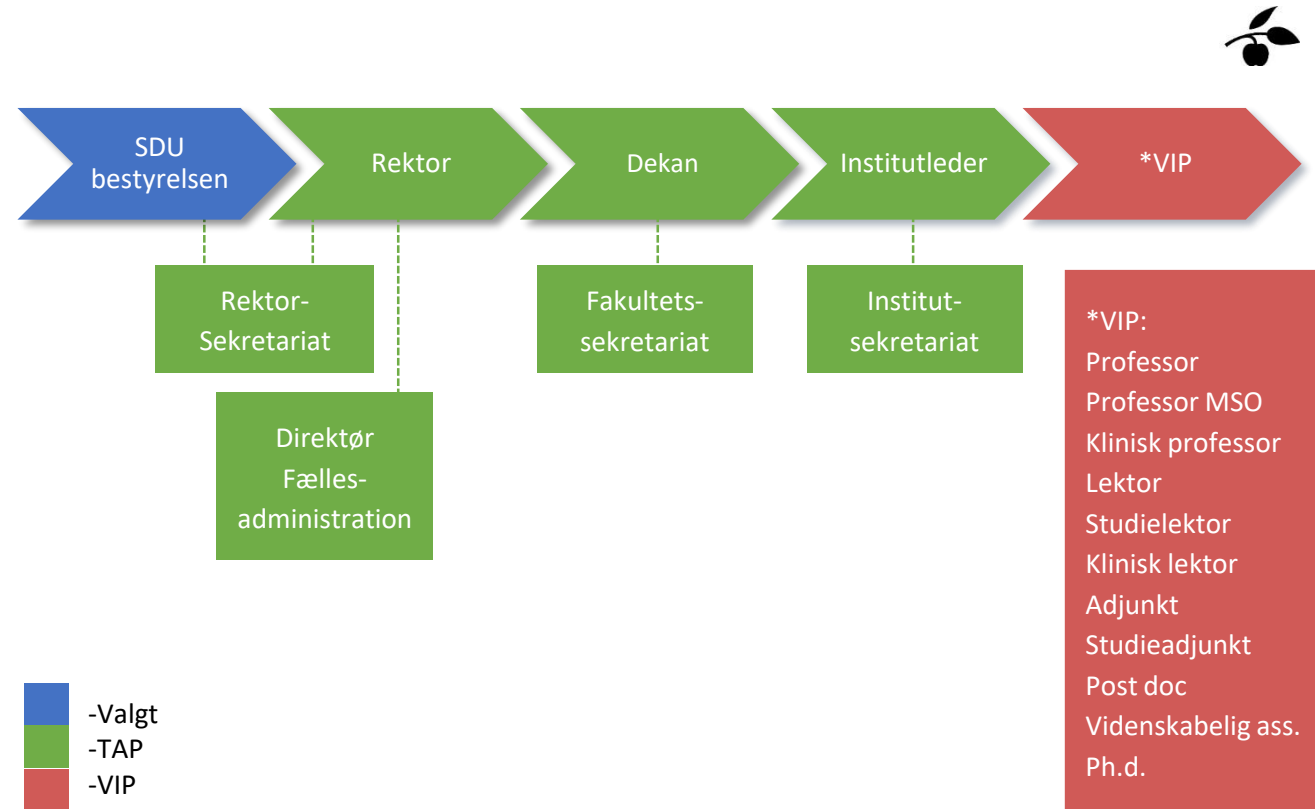
- Ledernes særlige ansvar for forvaltning af magt og den afledte betydning denne har for rammesætning og rum for åben kommunikation. Udøvelse af ledelse skal tilstræbe at være mere kreativ og ubunden af eksisterende traditioner og normer
- Igangsætning af processer for at skabe mere transparens bør først interessere sig for en afdækning af HVORFOR, inden der fokuseres på HVORDAN

Ledelsesrum og nærmeste leder – et væsentligt omdrejningspunkt for transparens ?

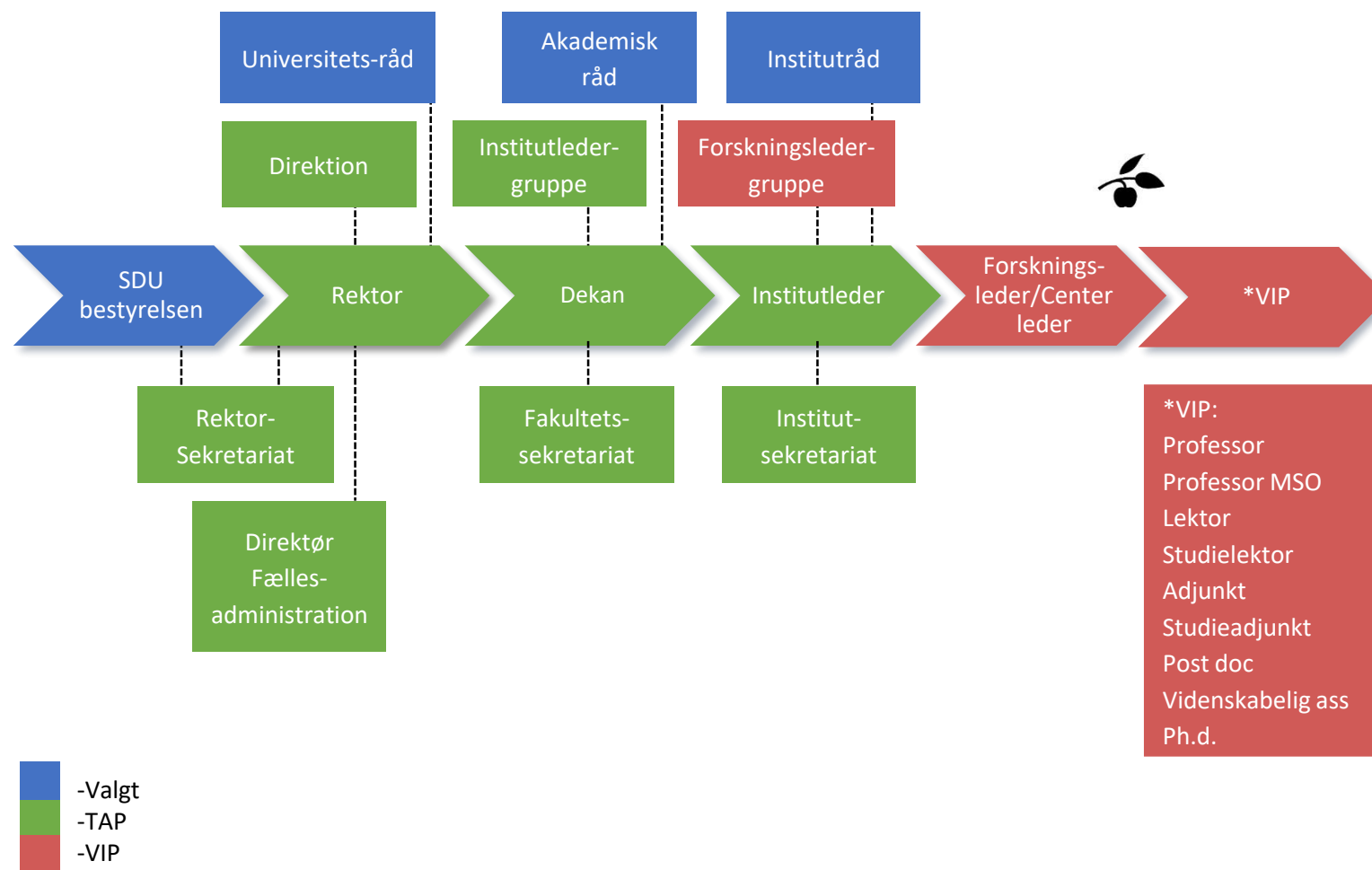
Flere APV på SUND har peget på, at en del medarbejdere ikke kender til nærmeste leder endsige universitetet som organisation – det rejser spørgsmål som:

- Hvordan ser den organisation ud, jeg er en del af ?
- Hvordan bliver beslutninger truffet ?
- Hvilken rolle indtager min nærmeste leder ?
- Hvilke ledelsesniveauer findes ?
- Hvilke roller indtager ledere i ledeshierarkiet på universitetet ?
- Hvilke påvirkningsmuligheder findes ?
- Hvilke påvirkningsmuligheder har jeg ?

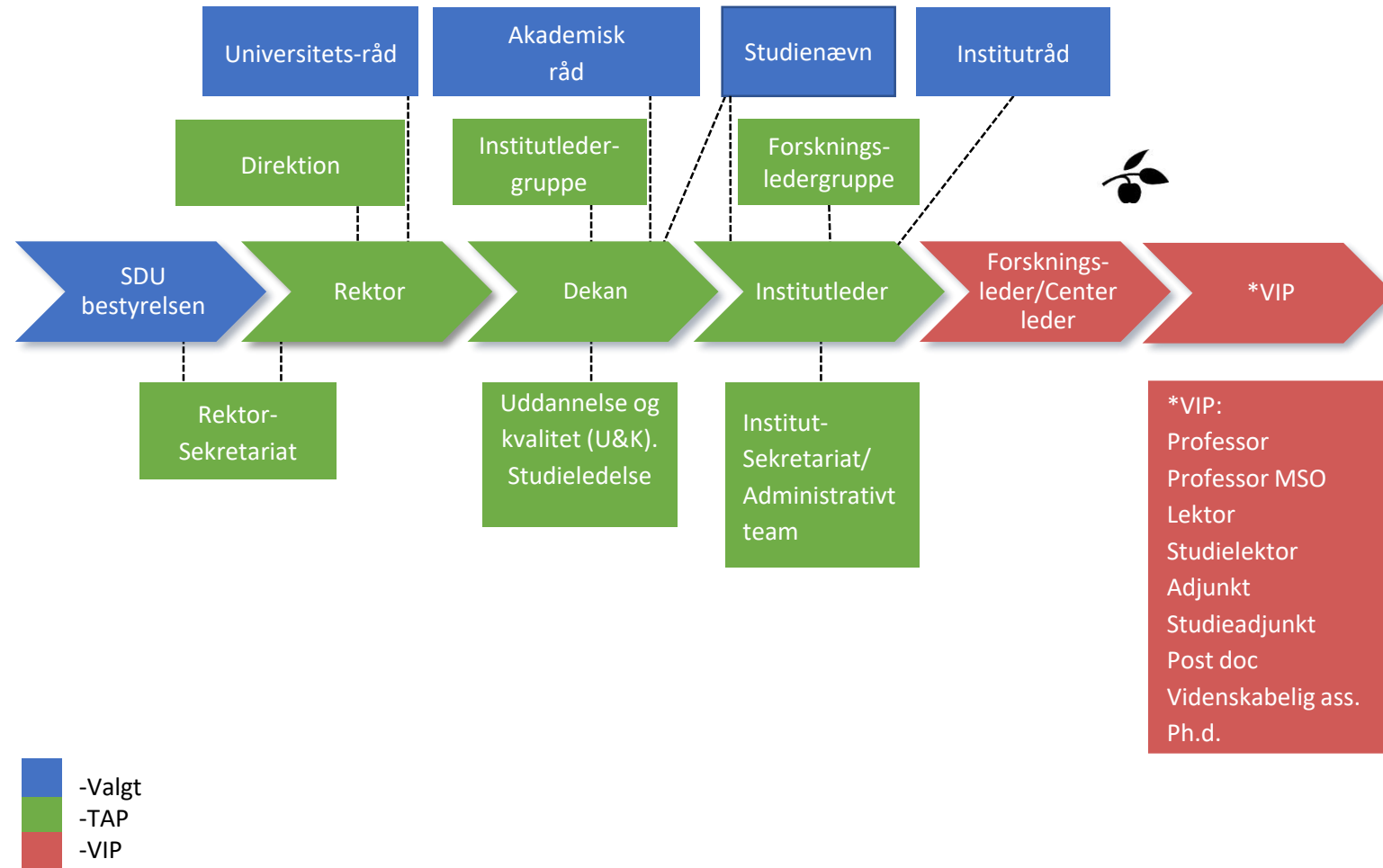
Formel ledelsesstreng for ansatte (juridisk ansvar) på SUND



Praksisledelse (uddelegeret ansvar) for ansatte ved institutter ved SUND (bortset fra de kliniske) - Forskning

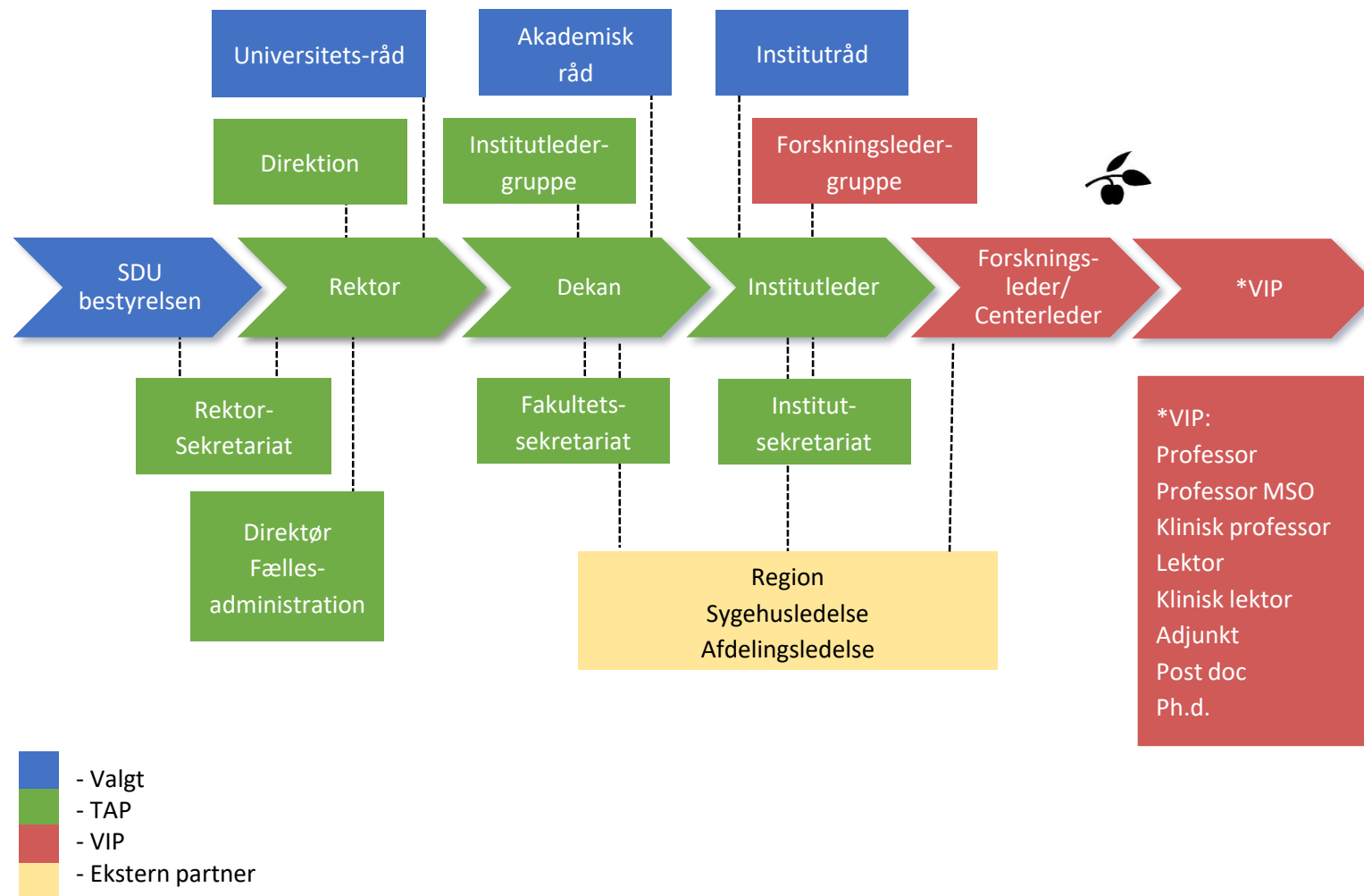


Praksisledelse (uddelegeret ansvar) for ansatte ved institutter ved SUND (bortset fra de kliniske) - Prægraduats undervisning



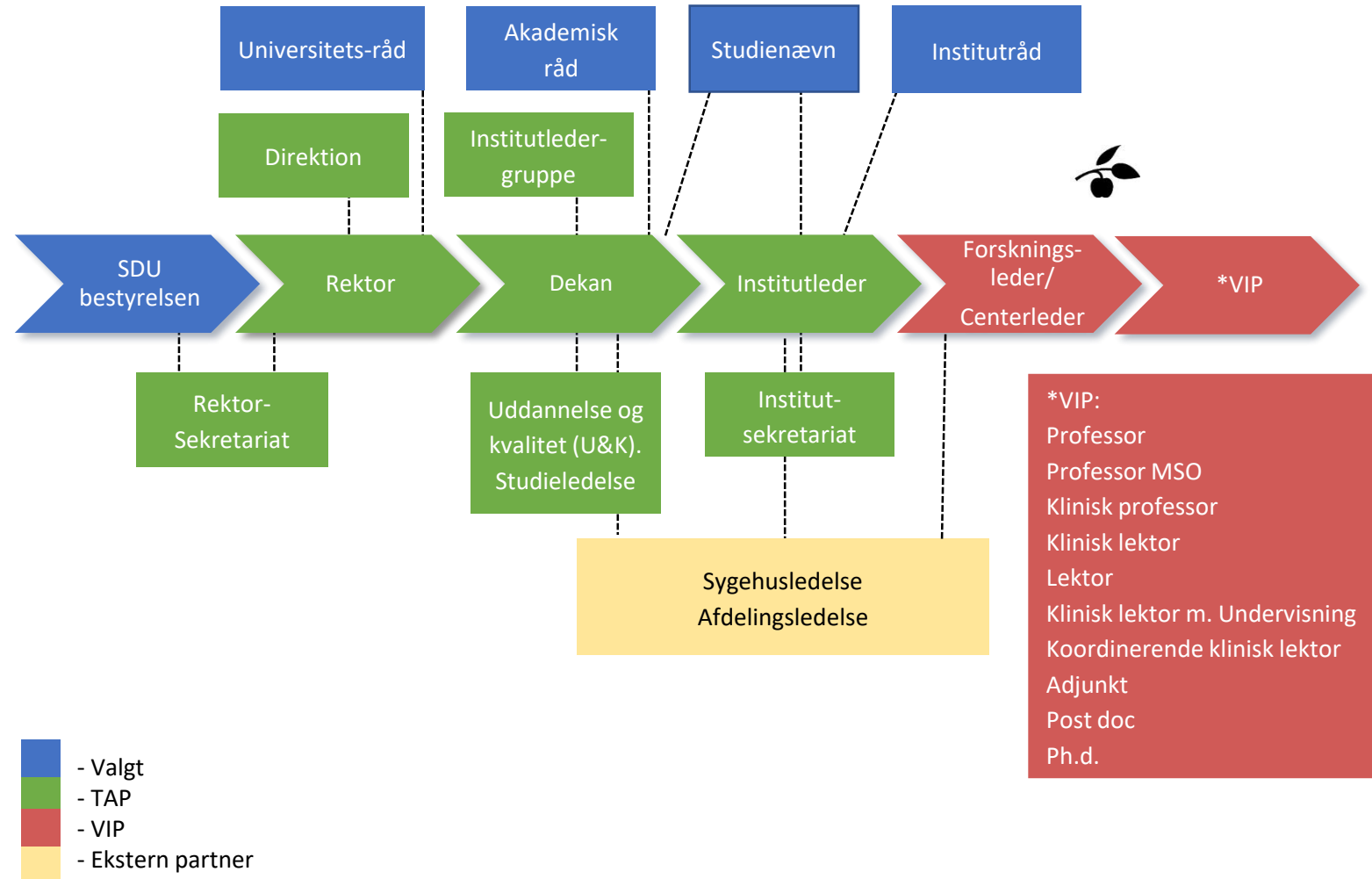
Praksisledelse (uddelegeret ansvar) for ansatte ved *kliniske* institutter

- Forskning



Praksisledelse (uddelegeret ansvar) for ansatte ved *kliniske* institutter

- Præ-graduat undervisning



Organisationsdiagram for SDU

