

# KompetenceProfil til kvindelige forskere

Lad dine fordomme få frit spil et øjeblik, og forestil dig en gennemsnitsforskers KompetenceProfil: En social enspænder med stort hoved og små ben – tænker du måske. Og det er ikke helt forkert, hvis man ser på erfaringer fra et karriereudviklingsprojekt, som Syddansk Universitet (SDU) gennemførte i 2010 i samarbejde med Point of View.

## ► Af partner og cand.mag. Ingeborg Østergaard, Point of View

SDU's udgangspunkt for projektet var et ønske om at sikre, at flere kvinder holder fast i en karriere som forsker. I lighed med andre danske universiteter søger kvindelige forskere fra SDU andre karriereveje ved overgangen fra løs ansættelse til fast ansættelse.

Forsker-kategori	Mænd	Kvinder	Kvinder i procent
Ph.d./kandidat-stipendiat	1573	1267	44,6
Adjunkt/post.doc.	1048	538	33,9
Lektor/docent	1779	633	26,2
Professor	680	100	12,8

Mænd og kvinder, som forsker ved danske universiteter, 2008. Kilde: Danmarks Statistik

Point of View er mangeårig bruger af KompetenceProfilen, og Point of Views udgangspunkt for at foreslå at anvende KompetenceProfilen var en antagelse om, at personlige kompetencer, og ikke kun faglighed, spiller en stor rolle for en forskerkarriere. Antagelsen bliver bekræftet af en af deltagerne i karriereudviklingsprojektet, akademisk medarbejder Ann Zahle Andersen, Institut for Biokemi og Molekylær Biologi: "De personlige kompetencer – særligt de sociale kompetencer – betyder mere og mere i et forskningsmiljø. Man skal være god til at indgå i netværk, og forskningsbevillinger gives i dag stort set kun til grupper af forskere. Enkelte forskere kan stadig klare sig alene, fordi de er "lysende stjerner" eller "supernørder",

men det mest almindelige er i dag, at du skal kunne begå dig socialt."

En anden årsag til at bringe KompetenceProfilen i spil var ønsket om at kunne sammenholde virksomhedskulturen i forskningsmiljøet med de kvindelige forskeres personprofiler. Karriereudviklingsforløbet på SDU har omfattet 12 kvinder, og det er selvfølgelig et spinkelt grundlag at generalisere ud fra. Der er imidlertid nogle interessante iagttagelser, når man sammenligner gennemsnitsprofilen for de 12 kvindelige forskere med gennemsnitsprofilen for "alle kvinder", som Garuda har stillet til rådighed fra sin database.

### Store hoveder

De kvindelige forskere på SDU er markant mere abstrakt tænkende end sammenligningsgruppen "alle kvinder" (11,3 i forhold til 8). Det er forventeligt, at en gruppe forskere scorer højt på Abstrakt Tænkning, idet vi må antage, at nogle af de mest abstrakt tænkende mennesker er ansat på universiteterne.

De kvindelige forskere på SDU er mere sikkerhedssøgende, hvilket afviger markant fra sammenligningsgruppen (0,1 til venstre i forhold til 2,2 til højre). Det er også forventeligt, at en gruppe forskere skal være forsigtige beslutningstagere, idet deres forskningsarbejde er præget af indsamling af mange data og mange detailundersøgelser, før forskerne foretager deres konklusioner.

De 12 kvindelige forskere scorer til venstre på helhedsorientering (3,4), og det understreger tendensen til at have styr på detaljerne.

Samlet set giver det et billede af en grundig og velovervejet måde at arbejde på, kombineret med mange nye ideer og perspektiver på forskernes arbejde.

Ved disse tre "hoved"-træk er der god overensstemmelse mellem forskerjobbet krav og vilkår på den ene side og de undersøgte kvindelige forskeres profil på den anden side.

### Usikre ben

På "ben"-trækkene viste der sig imidlertid at være stof til diskussion af de kvindelige forskeres egne drivkræfter i forhold til kulturen i et forskningsmiljø. Kulturen i et forskningsmiljø er meget konkurrenceorienteret – det peger alle undersøgelser af kulturen på, og det blev i øvrigt bekræftet af de kvinder, der deltog i SDU's karriereudviklingsforløb: Konkurrence om gode ideer til forskningsprojekter, om forskningsmidler, om stillingerne som adjunkt, lektor og professor, om at få optaget artikler i forskningstidskrifter, at få sit navn til at stå først, hvis der er flere forfattere til en artikel osv. Der er også konkurrence om at slippe for de arbejdsopgaver, der ikke er prestige i, fx undervisning og administrative opgaver. Det konkurrenceorienterede arbejdsmiljø gør, at mange forskere "holder kortene tæt til kroppen" og ikke nødvendigvis diskuterer forskningsideer og karriereovervejelser åbent. I sådan en kultur kan det være vanskeligt ikke at være konkurrenceorienteret, at have et uafklaret forhold til indflydelse og at have lav selvtilid. Og netop disse tre træk viste et interessant gennemsnit hos de 12 kvindelige forskere.

Som gruppe betragtet scorede de 12 kvindelige forskere til venstre på Konkurrence (1,4), hvilket er en del under gennemsnittet for sammenligningsgruppen, der scorer til højre (3,4). Kombineret med en gennemsnitlig høj score på Tillid/tiltro gav KompetenceProfilen mange diskussioner i karriereudviklingsforløbet om, hvorvidt kvinderne "skulle lære" at være konkurrenceorienteret.





» Mange af de kvindelige forskere scorede lavt på Selvtillid og Psykisk styrke. Scoren på Selvtillid var forventelig, idet kvinder som gruppe scorer lavere end mænd i KompetenceProfilen. Det var dog overraskende, at de kvindelige forskere scorede væsentligt lavere end sammenligningsgruppen på trækene Selvtillid og Psykisk styrke.

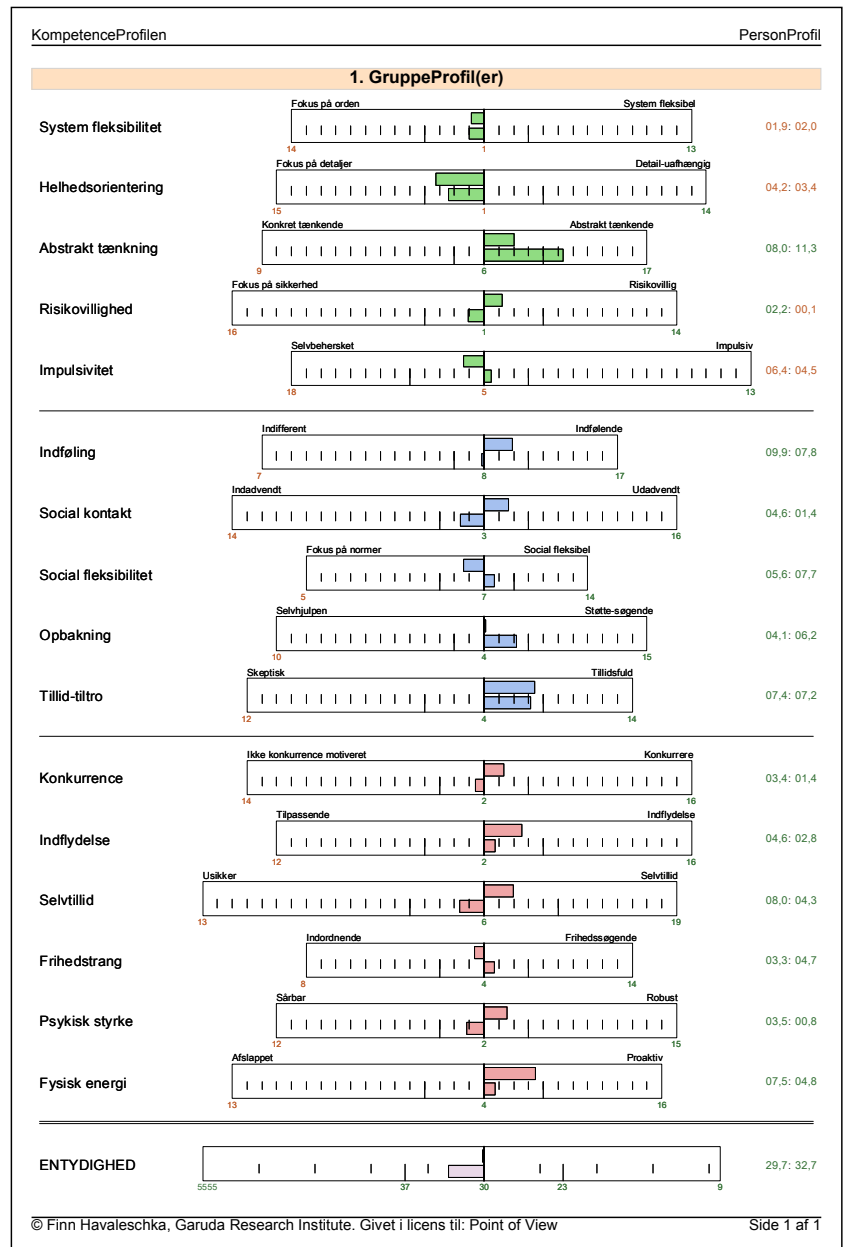
Ingeborg Østergaard

kurrenceorienterede og ikke vise så stor tillid. For mange af de kvindelige forskere gav diskussionerne anledning til en erkendelse af, at det kan være nødvendigt at "gå på to ben", dvs. være opmærksom på, at konkurrence er et vilkår i forskningsmiljøet, samtidig med, at man forsøger at påvirke kulturen.

### Uafklaret syn på indflydelse

De kvindelige forskere scorede en smule over gennemsnittet på træknet Indflydelse, men væsentligt under sammenligningsgruppen (2,8 i forhold til 4,6). Diskussion af begrebet "indflydelse" afslørede, at mange af kvinderne mente, at man som forsker ikke har indflydelse, og at de også mente, at det var en smule udiøst at have indflydelse. De forbandt i øvrigt "indflydelse" med jobbene som institutleder og dekan – job, der er karakteriseret ved, at man har fjernet sig fra forskningen. Helt grundlæggende har forskere indflydelse på mange ting, alene gennem resultaterne af deres forskning. Derudover har de indflydelse på de studerendes muligheder gennem den undervisning og vejledning, forskerne leverer. Endvidere har de store muligheder for at øve indflydelse på det institut, de er tilknyttet ved at være med i diverse udvalg – udvalg, der f.eks. giver muligheder for indflydelse på instituttets udbud af fag, forskningsområder, strategi og ansættelser af kommende kolleger. Min pointe i forhold til de kvindelige forskere er, at hvis de ikke har lyst til at bruge mulighederne for indflydelse åbent, vil det hindre dem i deres karrieremuligheder. Det gælder om at bruge mulighederne for indflydelse og gøre opmærksom på sig selv, og det kræver et afklaret forhold til begrebet indflydelse.

Mange af de kvindelige forskere scorede lavt på Selvtillid og Psykisk styrke. Scoren på Selvtillid og Psykisk styrke.



» Det er en udbredt myte, at kvinder er bedre til at "nurse" studerende, og det er ikke nødvendigvis rigtigt. For at kunne adressere den type problemstillinger troværdigt, vil det imidlertid være hensigtsmæssigt med en større anlagt undersøgelse af personprofiler blandt både mandlige og kvindelige forskere.

tillid var forventelig, idet kvinder som gruppe scorer lavere end mænd i KompetenceProfilen. Det var dog overraskende, at de kvindelige forskere scorede væsentligt lavere end sammenligningsgruppen på trækken Selvtillid og Psykisk styrke. De kvindelige forskere scorede 4,3 på Selvtillid, mens sammenligningsgruppen scorer 8,0. På trækket Psykisk styrke scorede de kvindelige forskere i gennemsnit 0,8, mens sammenligningsgruppen scorer 3,5. De gennemsnitlige score gav anledning til træning i at stille krav til egne arbejdsbetingelser og træning af forhandlingsteknik.

### Ord på forskelle og ligheder

Brugen af KompetenceProfilen i et forskningsmiljø har været med til at sætte ord på nogle forskelle og ligheder mellem mandlige og kvindelige forskere. Herom siger Ann Zahle Andersen: "En KompetenceProfil kan være med til at tydeliggøre og sætte ord på nogle generelle forskelle på kvindelige og mandlige forskere. Mange forskningsmiljøer er stærkt konkurrenceorienterede, og der er nok en tendens til, at mænd befinder sig bedre end kvinder i et konkurrenceorienteret miljø. Mænd oplever konkurrence som et spil, der kan spilles. En kompetenceprofil hjælper til at identificere områder, som man med fordel kan udvikle for at befinde sig godt i et forskermiljø: Fx er det en fordel at blive bevidst om mænds og kvinders forskellige score på Konkurrence, idet det for en del kvinder indebærer, at de kan blive bedre til at læse og bruge "spillet's" regler."

For den enkelte deltager i karriereudviklingsprojektet har brugen af KompetenceProfilen givet stof til eftertanke i forhold til, hvordan man bedst fremmer sin egen karriere. Herom siger en af de andre deltagere i forløbet, lektor Dorte Andersen, Institut for Grænseregionsforskning: "Den selvindsigt, jeg fik gennem samtalen om min KompetenceProfil, betød, at jeg erkendte, at jeg er på det rigtige karrierespor: Min profil passer godt til et konkurrenceorienteret miljø, hvor der er store frihedsgrader, og hvor man skal kunne fungere selvstændigt."

Datagrundlaget med 12 kvindelige forskere er spinkelt, og det kunne være nyttigt at prøve KompetenceProfilen af i meget større stil i danske forskningsmiljøer. Dorte Andersen har et bud på, hvilken værdi det kunne bibringe både mandlige og kvindelige forskere samt forskningsinstitutionerne: "En personlighedstest kan være med til at sætte ord på forskelle og ligheder på kvinder og mænd i et forskningsmiljø. Dermed kan test hjælpe til at italesætte nogle problemer og måske også være med til at aflive nogle myter. Fx er det en udbredt myte, at kvinder er bedre til at "nurse" studerende, og det er ikke nødvendigvis rigtigt. For at kunne adressere den type problemstillinger troværdigt, vil det imidlertid være hensigtsmæssigt med en større anlagt undersøgelse af personprofiler blandt både mandlige og kvindelige forskere." Hermed er ideen om et større anlagt projekt om brugen af KompetenceProfilen på universiteterne givet videre.

### FAKTA:

Karriereudviklingsprojektet på SDU blev gennemført i løbet af 2010 og omfattede 12 kvindelige forskere fra henholdsvis det naturvidenskabelige og det samfundsvidenskabelige fakultet. Baggrunden for projektet er et ønske om at fastholde kvindelige forskere i en forskerkarriere, idet tendensen i dag er, at kvinderne finder andre karriereveje ved overgangen til faste forskerstillinger.

Karriereudviklingsforløbet omfattede en individuel samtale med hver af de 12 kvinder baseret på en kompetenceprofil, syv workshop-dage med emner som 'kulturen i forskningsmiljøet', 'forhandlingsteknik', 'feminine og maskuline kommunikationsstile', 'assertiv kommunikation', 'feedback', 'udbygning af netværk' og 'arbejde med individuelle mål'.

Forløbet blev afsluttet med en workshop for de 12 deltageres ledere for at sætte fokus på deres muligheder for at påvirke kulturen, så de kan holde på de kvindelige forskere. Flere af deltagerne har i løbet af karriereudviklingsprojektets løbetid eller efterfølgende fået fast ansættelse på SDU.

