

Nyhedsbrev nr. 50

16. november 2009

KIF-Nyt

Netværk for Kvinder i Fysik

Kære Netværksmedlemmer,

Du har nu det 50. nyhedsbrev for KIF i hånden. Efter nedsættelsen af den nye bestyrelse til KIF's årsmøde d. 15. juni 2009 er der sket nogle udskiftninger blandt bestyrelsesmedlemmerne, bl.a. i nyhedsbrevsredaktionen. Nyhedsbrevet er nu overtaget af to ph.d.-studerende og en nyuddannet ph.d.-kandidat fra RUC. Vi håber, at vi kan videreføre og udvikle nyhedsbrevet.

Dette nummer indeholder - ud over et indlæg fra formanden - et par artikler fra to af oplægsholderne til årsmødet, nemlig Alexandra Boltasseva og Pia Thörngren. Lignende artikler fra de to andre oplægsholdere vil kunne findes i fremtidige nyhedsbreve. Resten af nyhedsbrevet består af saksede artikler om ligestilling i forskningsverdenen fra forskellige medier.

Inden vi overlader dig til resten af nyhedsbrevet, får du en oversigt over de nuværende bestyrelsesmedlemmer.

<i>Formand:</i>	Mette Grage
<i>Næstformand og årsmødeansvarlig:</i>	Kristine Niss
<i>NorWip-repræsentant:</i>	Cathrine Fox Maule og Karin Nordström Dyvelkov
<i>EU-repræsentant:</i>	Birgitta Nordström
<i>Hjemmesideansvarlig:</i>	Winnie Svendsen
<i>Kasserer:</i>	Signe Bech Andersen
<i>Nyhedsbrevansvarlig:</i>	Albena Nielsen, Ditte Gundermann og Lærke Bang Jacobse
<i>Adressedatabaseansvarlig:</i>	Anja C. Andersen
<i>Kvant-redaktion-repræsentant:</i>	Lone Djernis Olsen
<i>DFS-repræsentant:</i>	Cathrine Fox Maule

God læselyst, Albena, Ditte og Lærke

Indhold

1	Fra formanden	2
2	Abstracts fra KIF-mødet	3
2.1	Controlling and Transforming Light with metamaterials af Alexandra Boltasseva	3
2.2	Road map to Polarized Antiproton eXperiments with PAX af Pia Thörngren Engblom	5
3	Udklip fra pressen	6
3.1	Ønsker vi flere kvinder i forskning? (Politiken)	6
3.2	Cheferne mangler kvindelige rollemødder (Ingeniøren)	9
3.3	Universiteter vil lokke kvinder til forskning (Ingeniøren)	12
3.4	Do women have the brains to be great scientists? (More Magazine)	14
3.5	Ligestilling - åbner Venstre for kvoter? (Forskerforum)	16
3.6	Sander har indført kønsdiskriminering på universiteterne (Information)	18
3.7	Naturvidenskaben kan lege sig ud af krisen (Kristeligt dagblad)	20
3.8	Kvindelige forskere skal styrkes i vækstlaget (Magisterbladet)	22
3.9	Virksomheder diskriminerer kvinder ved jobsamtaler (Magisterbladet)	23
3.10	Mænd overvurderer sig selv og Flere kvinder til tops i det offentlige (Magisterbladet)	25
3.11	Universitetet som alfahan-domæne (Forskerforum)	26
3.12	New Study finds increasing Gender Equity at U.S. Research Institutions (EOS)	28

1 Fra formanden

Kære KIFer

Tak for et vellykket årsmøde til jer, der kom og bidrog på forskellig vis. Årsmødet blev i år holdt på DTU i Lyngby i fællesskab med vort svenske søsternetværk, WIPS. Det var et behageligt møde hvor Alexandra Boltasseva (DTU Fotonik), Eva Arnsparng Christensen (Center for Membrane Physics, Syddansk Universitet), Pia Thörngren (Physics Department, Stockholm University) og Christiane Alba-Simionesco (Laboratoire Léon Brillouin) holdt foredrag og de vil hver især selv skrive kort om hvad de fortalte i dette og kommende nyhedsbreve. I forbindelse med årsmødet holdt vi vores årlige generalforsamling hvor jeg afgav årsberetningen.

Som første punkt fortalte jeg om den nye flotte og tidssvarende hjemmeside vi er ved at oprette. Vi har fået forskellige forslag fra en designer og er kommet så langt i beslutningsprocessen at vi har ansat en studentermedhjælper som skal programmere den. Andet punkt var at vi sidste efterår besluttede at nedlægge vores fyraftensmøder, da de ikke lod til at have medlemmernes interesse. Faktisk henvendte vi os først til Kvindelige Akademikere, for at høre om vi skulle slå os sammen og på den måde kunne holde liv i dem, men de havde også nedlagt deres tilsvarende møder p.g.a. manglende besøgende. Der kom som kommentar til dette forslag om at vi i stedet skulle reklamere for Hypatias (kvindelige ingeniørstuderendes forening) og IDAs arrangementer og eventuelt have fælles arrangementer med disse foreninger. Tredje punkt på årberetningen var at KVANTredaktionen har opfordret os til at stille med en repræsentant fra KIFs bestyrelse. Det har vi i mellemtiden fået, og jeg vil opfordre medlemmerne til at kontakte Lone Djernis (lone@djernis.com) når I har noget I brænder inde med.

Fjerde punkt er et nyt initiativ som vi har på tegnebordet, nemlig en KIF-pris til Ph.D.-studerende. Den vil fortrinsvis blive symbolsk, æren og en lille gave, men dog en pris til at skrive på sit CV.

Vi diskuterer nu kriterierne for prisen, og håber at dette samt bedømmelseskomité vil være på plads sådan at vi kan nominere til foråret, hvorpå prisen bliver overrakt til næste årsmøde. Under eventuelt blev der rejst spørgsmål om hvad vi gør for at rekruttere nye medlemmer, og vi måtte indrømme at p.t. gør vi ikke noget særligt. Planen er dog at så snart designet for hjemmesiden ligger fast vil vi lave en folder og plancher til at lægge/hænge på uddannelsesinstitutionerne. Vi har allerede en frivillig som gerne vil hænge en plakat op på Risø. Efter årsmødet var vi en tolv-femten stykker som tog til København og spiste på BioMio på Halmtorvet. Der talte vi om løst og fast, og det blev en rigtigt hyggelig aften.

Nu er den nye bestyrelse konstitueret, vi har fået fire nye bestyrelsesmedlemmer, Lærke Bang Jacobsen, Ditte Gunderman og Albena I. Nielsen, som bliver vores nye nyhedsbrevsredaktører og Lone Djernis som repræsenterer os i KVANT. Velkommen i bestyrelsen, jeg håber i vil finde det fornøjeligt! Derudover vil jeg takke de afgangende bestyrelsesmedlemmer Tina Christensen, Lisbeth Fogh Grove og Katrine Skovbo. Tina har været vores næstformand længe og dermed årsmødeplanlægger, hun har desuden vedligeholdt hjemmesiden og mailinglisten. Lisbeth har været vores ihærdige nyhedsbrevsredaktør, og Katrine har været engageret i den nye hjemmeside. Katrine kom til at sidde noget alene i Århus, idet resten af bestyrelsen er centreret omkring København, og hun foreslår at vi prøver at finde flere fra Århus til bestyrelsen, så der bliver en lokal fraktion og nogen at dele erfaringerne og arbejdet med.

Afslutningsvis vil jeg fortælle at KIFs mailingliste lever i bedste velgående. Den bliver fortrinsvis brugt til at annoncere jobopslag samt foredrag og konferencer med 'gender issues'. Jeg vil fortløbende annoncere ledige stillinger fra Det Internationale Atomenergiagentur på listen, idet de har henvendt sig til os i håbet om at få flere kvindelige ansøgere. Hvis man vil på KIFs mailingliste kan man sende en mail til Tina Christensen, tic@dmi.dk.

Mange hilsner og godt efterår!

Mette Grage

2 Abstracts fra KIF-mødet

Her følger abstracts fra de to første oplægsholdere ved KIF's årsmøde d. 15. juni 2009: Alexandra Boltasseva og Pia Thörngren Engblom.

2.1

Controlling and Transforming Light with metamaterials

Alexandra Boltasseva

Associate Professor, DTU Fotonik, DTU, Denmark

Assistant Professor, Purdue University, USA

One of the most unique properties of light is that it can package information into a signal of zero mass and propagate it at the ultimate speed. It is, however, a daunting challenge to bring

og diskriminerer dem, når stillinger besættes? Nej, men der er givetvis en række ubevidste og subtile mekanismer og barrierer, der rent faktisk betyder, at kvinderne kommer til at stå dårligere i konkurrencen om stillingerne end mændene, eller betyder, at de helt forlader forskningen, inden konkurrencen for alvor går i gang, og at de dermed ikke indgår i ansøgningsfeltet. Nogle af disse mekanismer og barrierer ligger på overordnet samfundsniveau, mens andre ligger i det lokale forskningsmiljø og i det liv og den dagligdag, hvor der her foregår.

For det første er det et overordnet strukturelt problem, at en forskerkarriere indebærer en ekstrem jobusikkerhed, som endda – pga. færre basismidler og dermed øget afhængighed af eksterne forskningsmidler – er væsentligt større i dag end tidligere.

Forskeres karriereforløb består oftest af en række midlertidige ansættelser, før man når op på lektorniveau, som er den første mulighed for at få en fast ansættelse – efter at have været kandidatstuderende i fem-syv år, ph.d.-studerende i tre år, flere postdoc- eller adjunktansættelser i minimum tre år – måske krydret med et par halvårlige projekt- undervisningsansættelser eller ansættelser uden for universitetet undervejs. Og virkeligheden er, at den usikkerhed rammer kvinderne hårdere end mændene, fordi de fleste kvindelige forskere er i dobbeltkarriereforhold, hvor de er dén, der sidder i det usikre job og også typisk er familiens 'second earner'. Det giver en ekstremt dårlig forhandlingssituation derhjemme, når man f.eks. skal vælge, om familien skal tage til USA et halvt år, hvor man skal bosætte sig, hvis han finder en spændende stilling et andet sted – eller vælge, hvem der skal tage det største slæb med syge børn og 'hente-bringe'. Hele det scenarium gør, at kvinder har et større incitament til at droppe et besværligt og usikkert karriereforløb og vælge noget andet. Så de unge forskere kan (med rette) overveje med sig selv, om de er villige til at fortsætte ad denne usikre karrierevej eller droppe forskningen og få sig et job andetsteds – ofte til en bedre løn.

På universiteterne bruges mange ressourcer på at tiltrække højt kvalificerede ansøgere og gerne fra udlandet. Dette er en vigtig del af strategien, når man skal sikre sig, at vi bliver ved med at ligge fremme i feltet med de førende forskere – og det skal vi blive ved med. Men det kan forekomme bizart, at man mange steder bruger meget få ressourcer på dels at synliggøre den universitære karrierevej for forskningsspirer på vej igennem vore egne forskeruddannelsesprogrammer, dels at klæde dem på til at manøvrere rundt i det strategiske spil, som kampen om forskningsmidler og forskningsstillinger er.

Set udefra kan det se ud til, at ansættelses- og bedømmelsesprocedurer er helt fair og foretages på objektive kriterier, men når man ser systemet indefra og kender vejen frem til opslagene, så opdager man, at verden ser anderledes ud. Hvor er det så, vi ser de forvridende mekanismer? Et godt eksempel er hele proceduren omkring ansættelse og forfremmelse:

For at man kan søge en stilling, skal den jo være ledig, og altså skal der være et stillingsopslag. Sådanne kommer ikke dalende ned fra himlen på tilfældige tidspunkter. Oftest slås stillinger op, når man har en kandidat, man gerne vil ansætte eller forfremme.

Så allerede her handler det om at kunne manøvrere rundt og 'sætte sig selv i spil'. Dernæst er stillingsopslag i mange tilfælde ret snævert formuleret således, at den kandidat, man har i kikkerten til en stilling, har lettere ved at opfylde kriterierne i opslaget. De etablerede forsknings- og institutledere vil således kunne påvirke processen, så timing og emne passer til de unge forskertalenter, som man har i kikkerten og er blevet sat i stilling.

I en sådan proces spiller den enkelte unge forskers netværk en stor rolle, og der gives plads til den såkaldte Rip, Rap og Rup-effekt (at man har en tendens til at forstå, engageres i og begejstres over den forskning og de personer, som ligner en selv). Desuden skal man heller ikke undervurdere det element, der ligger i, at man ved at støtte en ung kandidat inden for sit eget forskningsfelt samtidig styrker vægten af sit eget forskningsområde på f.eks. et institut.

he same rate as men, and they have finally begun to win some of the most prestigious science awards. For example, yesterday a woman from MIT - the great chemist JoAnne Stubbe - received the National Medal of Science from President Obama, in part for developing a cancer-treating drug now in clinical trials. She has also worked to make science more welcoming for the young women who will come after her. Her accomplishments are off the charts.

Every time a female scientist wins one of these major awards, it is very emotional for me, reducing me to tears. Most are tears of joy at seeing these amazing pioneers recognized for their achievements after the decades-long struggle for women's equality in science. But I am also sad, thinking of all the great discoveries that were lost when half the population was kept out.

My emotions may even include a trace of I-told-you-so. It's shocking that as recently as 2005 Larry Summers could propose that women's genetic inferiority might explain their small numbers at the pinnacle of scientific achievement. I walked out in protest. You'd expect Harvard to know better!

Maybe 2009 will be remembered as a watershed for women in science. At the very least it should mark the end of the nonsensical, outdated and damaging idea that women lack the interest or genetic ability to do great math and science.

Kristeligt Dagblad

DANMARK

NYHEDER / DANMARK

Naturvidenskab kan lege sig ud af krisen

04. aug 2009 00:00 I hele den vestlige verden vælger alt for få unge naturvidenskabelige fag. På Faaborg Gymnasium har et usædvanligt samarbejde på to år fordoblet søgningen til fagene

Af Morten Mikkelsen

Med slagord som "leg dig klog" og "naturvidenskabelig breddeidræt" er det muligt at lokke mange flere unge til at interessere sig så meget for matematik, fysik og kemi, at de vælger fagene i gymnasiet. Dermed ser det ud til, at utraditionelle metoder og samarbejde mellem skoler og gymnasier kan løse en af den vestlige verdens helt store uddannelsespolitiske udfordringer: unges fravalg af naturvidenskab.

I dag åbner undervisningsminister Bertel Haarder (V) det traditionsrige Sorø-møde, hvor ledende figurer fra hele uddannelsesverdenen udveksler synspunkter. Årets debat handler om, hvordan de kommende generationer får en tilstrækkelig bred og dyb viden om natur, teknik og sundhed.

Og et af de konkrete bud kommer fra Faaborg Gymnasium, som har mere end fordoblet antallet af elever, der vælger den naturvidenskabelige studieretning, fra 15 i 2007 til 34 i år.

– Der har altid været elever, som på forhånd interesserer sig for naturvidenskab og har det fint med den ret abstrakte måde, der traditionelt undervises på. Men vi tror på, at hvis den bredere befolkning skal rustes inden for de fag, er det nødvendigt, at lærerne kommer eleverne mere i møde, siger Claus Jensen, rektor på Faaborg Gymnasium.

Derfor har gymnasiet indledt et samarbejde med de lokale folkeskoler og Faaborg-Midtfyn Kommune med overskriften Science Lab.

Samarbejdet indebærer blandt andet, at skoleelever besøger gymnasier for at deltage i naturvidenskabelige aktiviteter, som har et mere legende præg. Der arbejdes blandt andet med historiefortælling med overskrifter som Turen til Mars og en årlig elevkonkurrence kaldet Science Cup.

Samtidig udveksler lærere fra henholdsvis gymnasier og folkeskoler erfaringer. Det betyder, at folkeskolelærere får styrket deres faglige viden og bliver fortrolige med det nyeste udstyr, mens gymnasielærerne får idéer til, hvordan de kan nå de knap så motiverede elever.

Sorø-møde 2009

I dag og i morgen er undervisningsminister Bertel Haarder (V) vært for det årlige Sorø-møde om uddannelse på Sorø Akademi. Årets tema er Natur, teknik og sundhed, for alle og for de få, i bredden og i dybden.

I forbindelse med mødet indvier Sorø Akademi i morgen det nye Mærsk Mc-Kinney Møller Videncenter, som skal give talentfulde grundskole- og gymnasieelever mulighed for et studieophold med undervisning i den nyeste naturvidenskabelige forskning.

– Det særlige er, at den ene gruppe ikke skal belære den anden, men at man mødes i øjenhøjde. Det fører til en undervisning, som den traditionelle gymnasielærerkultur vil se som pjat og spild af tid, men som giver unge lyst til at lære, forklarer Claus Jensen.

Martin Kaihøj er formand for Fysiklærerforeningen og underviser på Herlev Gymnasium. Han er ikke afvisende over for samarbejde med folkeskolelærere, men mener, at fysiklærere i forvejen er motiverede for at få alle elever med.

– Gode fysiklærere er som gode håndværkere optaget af at få det bedste mulige resultat ud af det materiale, de har til rådighed. Men det er rigtigt, at vi gymnasielærere er fagidioter. Derfor kan vi måske lære noget af folkeskolelærerne, så længe vi husker, at vi er underlagt nogle politisk fastsatte krav om, hvad eleverne skal kunne, siger Martin Kaihøj.

Hertil siger Claus Jensen, at de mere legende metoder på Faaborg Gymnasium ikke indebærer, at der slækkes på kravene til studentereksamen:

– Undervisningen skal både ramme de få og de mange. Jeg støtter helt og fuldt, at vi skal have en naturvidenskabelig elite, der kan tænke skarpt og abstrakt. Men ligesom i idræt gælder det, at vi for at skabe en elite må have en bredde at rekruttere fra, og her har gymnasiet en vigtig opgave med at finde nye veje.

mikkelsen@kristeligt-dagblad.dk

Rosengården 14 • 1174 København K • Telefon: 33 48 05 00 • Abonnement: 33 48 05 05 •
Annoncer: 33 48 05 00 • Send mail
© Kristeligt Dagblad - læs mere om ophavsret her • Beskyttelse af personoplysninger

virksomheder diskriminerer kvinder ved jobsamtaler

HVIS DU ER KVINDE og skal til jobsamtale, så er der en stor risiko for, at ledelsen stiller dig diskriminerende spørgsmål, viser ny dansk undersøgelse. Ledelsen er ofte for uprofessionel, konkluderer forsker.

af Martin Ejlersen · me@dm.dk foto: Henrik Petit

Mænd taler mere. I hvert fald til jobsamtaler. Det gør de, fordi de i særlig grad får lov til det af ledelsen, der skal finde en ny medarbejder. Jo mere mandlige ansøgere taler, desto færre spørgsmål får de, og mænd har dermed meget nemmere ved at styre en jobsamtale og få jobbet, end kvinder har. Kvinder er derimod mere tilbageholdende og er samtidig med deres faglige præsentation alt for opmærksomme på, om de optræder passende i forhold til traditionelle kvindelige dyder som at lytte og at være blød og blid.

Disse forestillinger om, hvad der er passende for henholdsvis en mandlig og kvindelig ansøger, har forbausende stor betydning, når danske virksomheder rekrutterer nye medarbejdere ved jobsamtaler. Opfattelsen af, hvordan mænd og kvinder bør være, får dermed en alt for stor indflydelse på et ansættelsesudvalgs måde at vurdere en ny medarbejder på ved en jobsamtale. Kvinder får dermed sværere ved at sælge sig selv ved en jobsamtale, og derfor er der tale om diskrimination, udtaler kultursociolog og lektor på Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier på RUC Iben Jensen, som er aktuel med helt ny forskning i jobsamtaler.

"Mange ansættelsesudvalg kommer ofte til at forveksle professionalisme med ideer om, hvem der vil være en god kollega, og det er helt forkert. Der skal det enkelte ansættelsesudvalg uddannes og professionaliseres til opgaven at rekruttere en

medarbejder, hvad end det er en kvinde eller en mand", siger Iben Jensen.

Hun har undersøgt, hvordan køn, krop og etnicitet spiller ind på et ansættelsesudvalgs vurdering af en ansøgers egnethed til jobbet. RUC-forskeren har overværet og analyseret omkring 100 jobsamtaler, hvoraf de 80 var i Danmark, mens de resterende 20 blev foretaget i udlandet. Hendes forskning bliver del af en ny bog, som udgives til efteråret, men allerede nu kan Magisterbladet afsløre undersøgelsens resultater, som ud fra et kønsmæssigt perspektiv er nedslående: Kvinder bliver placeret i kasser, der opfattes som passende for en kvinde med en given alder, uddannelse og etnicitet. Langt de fleste kvinder affinder sig med disse opfattelser, fordi det er genkendelige og sikre kort at spille i et ritual, som jobsamtalen er, forklarer Iben Jensen.

"Jobsamtalen bliver en forhandling af kategorier, som eksisterer hos både ansøger og ansættelsesudvalg, som reproducerer opfattelsen af, hvordan en kvinde bør være og fremstå", siger Iben Jensen.

Begrænset viden

Ny viden om mulig diskrimination ved jobsamtaler herhjemme er højest begrænset. Derfor kan Iben Jensens forskning være en finger på pulsen for, om kvinder i dag generelt stadig har det sværere end mænd ved jobsamtaler.

Lektor på Nordisk Forskningsinstitut på Københavns Universitet Jann Scheuer har tidligere forsket i jobsamtaler. Han nikker

genkendende til Iben Jensens nye resultater. Han understreger, hvordan hans forskning viste, at mange kvinder ofte kom ud fra en jobsamtale helt forvirrede og slet ikke vidste, hvad der var foregået.

"De syntes slet ikke, at de blev vurderet på deres faglighed. Det er ofte ikke ond vilje hos ansættelsesudvalget, men det ligger som et handlemønster, der er gjort i bedste mening", siger Jann Scheuer og påpeger, at nogle kvinder forgæves prøver at gøre noget ved det, når de i præsentationssamtalen siger, at deres mænd kan passe børnene, når de er syge.

"Så griner ansættelsesudvalget og siger, at du er autoritær. Men det er jo ikke en morsom profilering af ansøgeren, for det sætter spørgsmålstegn ved hendes kvindelighed. Normalbilledet kommer på den måde tilbage som en boomerang. De stereotyper bruges på den måde også i sådanne samtaler", siger Jann Scheuer.

Tilbage i 2002-2003 lavede Iben Jensen et casestudie om jobsamtaler, hvor hun afdækkede interviewpraksis i to store danske virksomheder, der aktivt arbejder med mangfoldighed. Her fandt hun ud af, at strukturen i jobsamtalen stort set altid er den samme, da der stilles de samme spørgsmål til ansøgeren i samme rækkefølge. Desuden gennemføres jobsamta-



mænd overvurderer sig selv

Kvinder har vidst det længe, men nu er det også blevet videnskabeligt bevist: Mænd fifler gerne med de præcise længder på det, der betyder noget i deres liv.

I dette tilfælde længden på deres arbejdsdag.

I gennemsnit mener mændene nemlig bestemt, at deres ugentlige arbejdstid er 38,3 timer – men reelt bliver det ikke til mere end 36,5 timers arbejde, viser en ny undersøgelse.

For kvinderne er regnestykket præcis omvendt. De underdriver gerne deres arbejdsindsats med knap to ugentlige timer.

Det er SFI, Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, der har lavet undersøgelsen om danskernes arbejdsvaner, og ifølge mandeforsker og lektor ved Institut for Samfund og Globalisering ved Roskilde Universitetscenter Kenneth Reinicke skyldes mænds overvurdering af deres egen arbejdstid, at mange opfatter det som maskulint at knokle igennem. Derfor er det så nærliggende lige at smide en time eller to oven i regnskabet, når man nu direkte bliver spurgt.

"Mænd vurderer sig selv og andre ud fra deres præstationer på arbejdsmarkedet. Det giver prestige at arbejde som en gal", siger Kenneth Reinicke til Ugebrevet A4.

Anderledes mener han, at det forholder sig med kvinderne, der trods årtiers kamp for ligestilling gerne skal prioritere familielivet over arbejdet.

"Kvinder, der alt for åbent siger, at de har karriereambitioner og prioriterer arbejdslivet højt, får på puklen. Det vil man aldrig sanktionere over for en mand. Så her er vi stadig bundet op på nogle gamle og meget rodfæstede forestillinger om, hvad det vil sige at være mand og kvinde", siger forskeren.

Ifølge seniorforsker ved SFI Mette Deding, der er en af hovedforfatterne til den nye rapport, udstiller tallene, hvor svært det er at få præcise opgørelser over danskernes arbejdstid. Flere undersøgelser har vist, hvordan personer med lange arbejdsdage – typisk igen mænd – nemt kommer til at smide fem eller ti timer oven i deres arbejdsuge.

"Når man synes, at man arbejder rigtig meget, kommer man let til at overdrive uden at tænke på, hvor meget man egentlig skal arbejde hver dag for at få en arbejdsuge på 70 timer", siger Mette Deding.

KILDE: UGEBREVET A4

mef

Flere kvinder til tops i det offentlige

Siden kommunalreformen har de offentligt administrative arbejdspladser haft særligt fokus på ledelse. En lederkonsulent ser tegn på, at det nu begynder at give resultater. De yngre offentlige ledere er langt mere forandringsvillige og professionelle – og så er de ofte kvinder

Af Pernille Siegumfeldt psi@dm.dk

"Det er så spændende, det, der sker på ledelsesfronten i de nye offentlige organisationer."

Begejstringen er til at tage og føle på, selv om samtalen foregår via en skrattende mobiltelefon fra en østjysk rastepads ved motorvejen.

Edit Moltke-Leth – kursuseder, anerkendt konsulent i den offentlige sektor, forfatter og flittigt brugt foredragsholder igennem en årrække – er på vej hjem i sin bil fra et lederseminar i Kolding Kommune og måske derfor endnu mere optændt af den hellige ild end sædvanligt.

"Vi begynder nu at se effekten af, at man siden kommunalreformen har været særligt fokuseret på ledelse i de offentlige organisationer. Snart kan vi godt pakke de sidste myter sammen om ledelse efter støvede old school-principper. Min oplevelse er helt klart, at det er i det offentlige, der for alvor sker noget nyt på ledelsesfronten. En ny generation af unge, forandringsvillige og ambitiøse ledere er på vej

frem – og der er rigtig mange kvinder iblandt dem", siger Edit Moltke-Leth.

Kolding Kommune, som hun netop har besøgt, er et godt eksempel på, hvad der rører sig. Slagelse er et andet.

"Mange af de nye kommunale organisationer har bevidst arbejdet med at gøre vilkårene attraktive for de ansatte i toppen. Det er fx tiltalende for mange af de unge, dygtige akademikere at gøre karriere på en familievenlig arbejdsplads frem for i en privat virksomhed, hvor de typisk ser en arbejdsuge på 70-80 timer i øjnene", forklarer Edit Moltke-Leth.

Professionaliseret ledelse

Også Minna Melgaard, der er DM's arbejdsmiljøkonsulent og har jævnlig kontakt med tillidsrepræsentanter på mange offentlige arbejdspladser, oplever, at de offentlige organisationer i de sidste par år har haft et særligt fokus på ledelse.

"Hvor decentralisering jo var det store dyr i åbenbaringen igennem en årrække, ser vi nu,

at både fx Københavns Kommune og staten centraliserer, bl.a. lønafdelingen og HR. Det kan betyde en polarisering mellem driftsledelse og topledelse. Samtidig er Lean fortsat en aktuell udfordring for mange ansatte i det offentlige. De oplever fortsat, at der er pres på for at følge med den daglige drift, og at kvaliteten i deres arbejde daler", forklarer Minna Melgaard.

I nordsjællandske Egedal Kommune kan sagsbehandler og tillidsrepræsentant Tine Bisgaard godt genkende de ledelsestendenser, som Edit Moltke-Leth ser, i hvert fald når hun betragter kommunen samlet.

Egedal Kommune har fået flere kvinder i ledelsen, mener Tine Bisgaard, der repræsenterer 22 DM-medlemmer.

Hun mener også at kunne fornemme en positiv effekt af, at der er kommet flere kvinder til.

"Egedal Kommune er ny, og medarbejderkulturen er ny, og jeg oplever, at organisationen generelt er præget af en optimisme for fremtiden", siger Tine Bisgaard.



