

# **EKSTERN FORSK- NINGSFINANSIERING: KVINDELIGE FORSKERE OPLEVER MERE USIKKERHED END MANDLIGE**



Udarbejdet af  
Jon Østergaard Eilenberg, programleder, ph.d.  
Jeppe Wohlert, fagchef  
Lena Lindbjerg Sperling, programleder, ph.d.  
Sebastian Ramsing, projektassistent

November 2023

Tænketanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K  
[www.dea.nu](http://www.dea.nu)

# Indhold

<b>Baggrund</b>	<b>6</b>
<b>Hovedkonklusioner og implikationer</b>	<b>8</b>
<b>Flere kvinder frygter for deres ansættelse</b>	<b>10</b>
<b>Flere kvinder overvejer at forlade universitetet</b>	<b>13</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>16</b>
<b>Bilag: metode og tabeller</b>	<b>18</b>

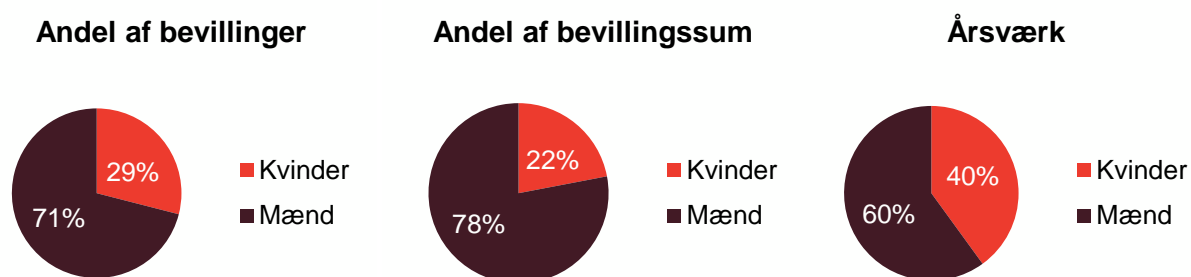
# 01

## Baggrund

## Baggrund

Kvindelige forskere halter efter de mandlige på en række områder, bl.a. indtægt, karrieremuligheder, tid til forskning og antal publikationer. Desuden er der en tendens til en såkaldt "leaky pipeline", hvor kvinder i højere grad end mænd forlader forskningsverdenen, hvorfor andelen af kvinder falder, jo længere op ad den akademiske karrierestige, vi ser. Disse tendenser er velbeskrevne i både rapporter og den videnskabelige litteratur og gør sig gældende såvel i Danmark som i udlandet. De systemiske kønsskævheder inden for forskningsverdenen kan have en række negative konsekvenser som fx tab af lovende talenter, manglende bredde i forskningen og manglende diversitet i forskningsmiljøer (DEA, 2019, 2021; Aagaard et al., 2019). Det samme mønster ses med hensyn til kvindernes andel af eksterne midler. Fx har tidligere undersøgelser vist, at kvindelige forskere både modtager færre bevillinger og færre midler, også i forhold til deres samlede bidrag af årsværk, som det fremgår af figur 1.

Figur 1 // Andel af eksterne forskningsbevillinger og samlet bevillingssum fordelt på køn



Kilde: Aagaard et al. 2019. Tal baseret på DST, 2004-2016.

Ekstern finansiering har gennem de senere år været en væsentlig del af udviklingen af de danske forskningsmiljøer, og de eksterne bevillinger har bidraget til at finansiere forskerstillinger og realisere forskning. Den eksterne finansiering har været en betydelig økonomisk forudsætning for at løfte universitetsforskningens volumen og kvalitet. Samtidig er den eksterne finansiering også forbundet med potentielle bivirkninger for forskningen og de enkelte forskeres karrierer, hvilket er belyst nærmere i DEA-rapporten "Ekstern forskningsfinansiering. Et effektivt middel – med bivirkninger?" (DEA, 2023). En potentiel bivirkning, som er særligt relevant for nærværende notat, er, at de eksterne midler kan være med til at skabe eller forstærke systemisk ulighed i forskningsverdenen.

Dette notat bygger på ovennævnte rapport "Ekstern forskningsfinansiering. Et effektivt middel – med bivirkninger?". Mere specifikt har notatet fokus på forskelle i kvindelige og mandlige forskeres oplevelser af ekstern finansiering. Notatet benytter data fra hovedundersøgelsens survey blandt 4.100 danske forskere og fokuserer på kvinders og mænds besvarelser af udvalgte spørgsmål. Der er lagt vægt på fund, som er statistisk signifikante, når de kontrolleres for forhold som stilling, alder, hovedområde og universitet – dvs. at forskellene kan føres tilbage til surveyrespondenternes køn.

# 02

## Hovedkonklusioner og implikationer

## Hovedkonklusioner og implikationer

- Flere kvindelige end mandlige forskere oplever, at de er usikre i deres ansættelse pga. konkurrencen om forskningsbevillinger. Usikkerhed dækker her over frygt for ansættelse og overvejelser omkring at forlade universitetet. Det fremgår af deres besvarelser på to nøglespørgsmål i den anvendte surveyundersøgelse. 40 pct. af de kvindelige forskere angiver, at konkurrencen om forskningsbevillinger i høj grad får dem til at frygte for deres ansættelse, hvilket kun gør sig gældende for 29 pct. af de mandlige forskere. På samme måde overvejer en fjerdedel af kvinderne ofte at søge job uden for universitetet, mens det kun gælder en femtedel af mændene. Denne konklusion er i tråd med lignende fund i forskningslitteraturen om kvindelige forskeres vilkår og oplevelser som bl.a. konkluderer, at man ved at mindske kønsulighed kan undgå tab af talent og bredde i forskningen.
- Kønsforskellene i forhold til usikkerhed er særligt udtalte på toppen af den forskningsmæssige karrierestige. Mens kvindelige og mandlige forskere på postdoc- og adjunkt-niveau oplever omtrent samme niveau af usikkerhed, føler en større andel af de kvindelige lektorer og især professorer sig usikre. Denne forskel skyldes, at usikkerheden falder signifikant mere blandt mandlige end blandt kvindelige forskere, jo højere op ad karrierestigen de befinder sig. Dette kunne tyde på, at problemerne med kønsulighed ikke nødvendigvis er afgrænset til de tidlige faser i forskerkarrieren. Denne viden kan få implikationer for arbejdet med at mindske kønsulighed i forskning, så fx bevillingsgivere, forskningsinstitutioner og politiske aktører også fokuserer på mere etablerede kvindelige forskere i forhold til tiltag og politikker.
- Forskellene mellem kvindelige og mandlige forskere handler primært om to spørgsmål: om de frygter for deres ansættelse, og om de overvejer at forlade universitetet. På en række andre områder, som bl.a. handler om arbejds mønstre, motivation og risikovillighed, har vi ikke fundet nogen signifikante forskelle mellem mænd og kvinder. Dette peger på, at forskellene mellem kvinder og mænds oplevelser af ekstern finansiering ikke er lige fremherskende på alle områder. Man kan derfor overveje at fokusere indsatser og politikker, der skal mindske uligheden, på de områder, hvor uligheden opleves stærkest, som fx skævheden i fordelingen af eksterne bevillinger og usikkerheden omkring ansættelser.

# 03

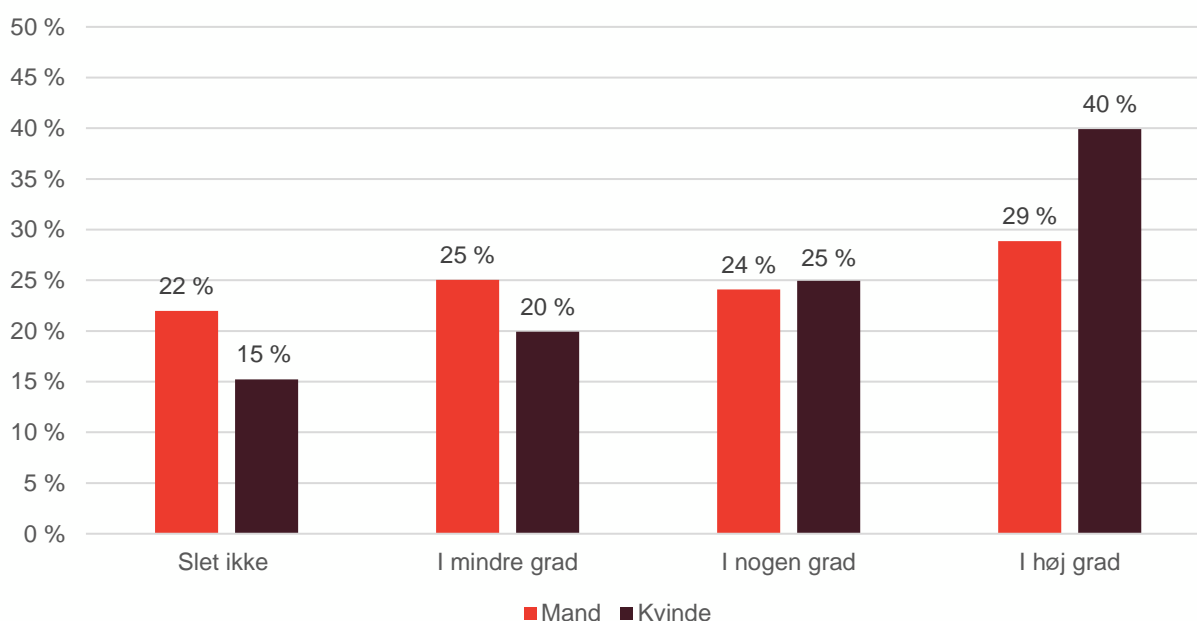
**Flere kvinder frygter for deres ansættelse**



## Flere kvinder frygter for deres ansættelse

Surveybesvarelsene viser, at kvindelige forskere, især dem på toppen af karrierestigen, frygter mere for deres ansættelse end deres mandlige kolleger. Som det fremgår af figur 2, angiver 40 pct. af alle kvindelige forskere i undersøgelsen, at konkurrencen om forskningsbevillinger i høj grad får dem til at frygte for deres ansættelse. Det samme gør sig gældende for 29 pct. af de mandlige forskere.

Figur 2 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på køn



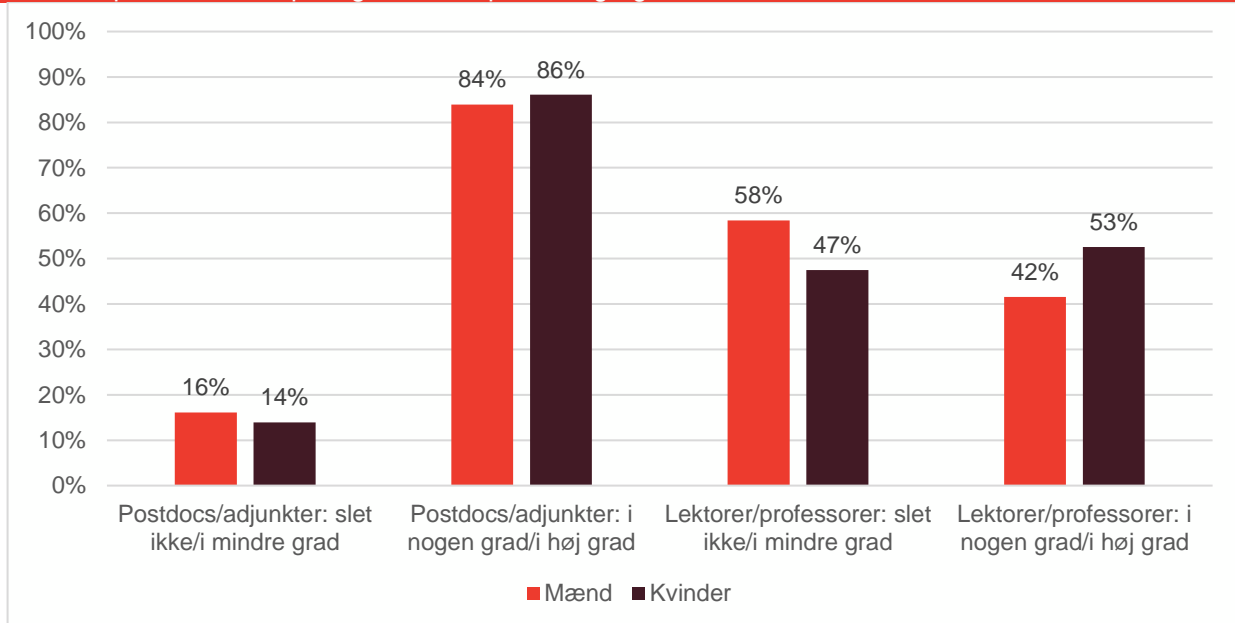
Kilde: DEAs survey om forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.420.

Umiddelbart kunne man tro, at denne forskel mellem kønnene skyldes en overrepræsentation af kvindelige forskere blandt postdocs og adjunkter, som befinder sig nederst på den akademiske karrierestige. Tidligere undersøgelser har vist, at udsigten til en række af tidsbegrænsede stillinger som fx postdoc eller adjunkt kan påvirke yngre talenter til at forlade forskningsverdenen til fordel for mere sikre fremtidsudsigter (DEA, 2019; Aagaard et al., 2019). Overordnet set konkluderer hovedundersøgelsen til dette notat ligeledes, at usikre karrierespæktiver kan have negativ indflydelse på alle yngre talenters incitament til en karriere som universitetsforsker (DEA, 2023). Men når man fokuserer på forskernes køn, er mønsteret anderledes.

Figur 3 sammenligner besvarelsene for postdocs/adjunkter og lektorer/professorer fordelt på køn. Generelt er bekymringen for at fastholde sin ansættelse på sigt højere, jo mindre etableret man er i sin forskerkarriere. Mens omtrent samme andel af kvindelige og mandlige postdocs og adjunkter i nogen eller høj grad angiver at frygte for deres ansættelse (hhv. 86 pct. og 84 pct.), er forskellen mellem kønnene større blandt lektorer og professorer (hhv. 53 pct. og 42 pct.). Dvs. at mens den generelle usikkerhed falder for begge køn, falder den mere for de mandlige forskere end for de kvindelige. Ydermere er denne forskel primært drevet af kvindelige professorer. Disse resultater er statistisk signifikante, også når vi kontrollerer for universitet og hovedområde (se tabel 1 og 2 i bilaget).

Figur 3 // Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt. Fordelt på stilling og køn



Kilde: DEAs survey om forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)  
Anm.: N = 1.936.

En af de faktorer, der ofte fremhæves som udslagsgivende for forskellene mellem kvindelige og mandlige forskeres oplevelser af sikkerhed i ansættelsen, er forhold omkring børn og barsel. Helt generelt tager kvinder mere barsel og har en større del af arbejdsbyrden ifm. familie og husholdning, hvilket ofte kædes sammen med større usikkerhed mht. job og karriere, fx inden for forskning (se fx Forskerforum, 2023). Resultaterne her tyder dog på, at dette ikke nødvendigvis er den eneste forklaring på, at flere kvindelige forskere oplever større usikkerhed mht. deres ansættelse. Gennemsnitsalderen for lektorer i denne undersøgelse er 48,3 år, mens den for professorer er 55,5 år. Når forskellen mellem mænd og kvinder i disse grupper er større end forskellen blandt postdocs og adjunker, handler det derfor næppe kun om fødsler og barsel. Der kan selvfølgelig være et element af eftervirkninger af disse forhold, men en anden mulig forklaring kan være, at de observerbare forskelle i forhold til hjemtag af midler, illustreret i figur 1, træder tydeligere frem, jo længere op ad karrierestigen de kvindelige forskere kommer.

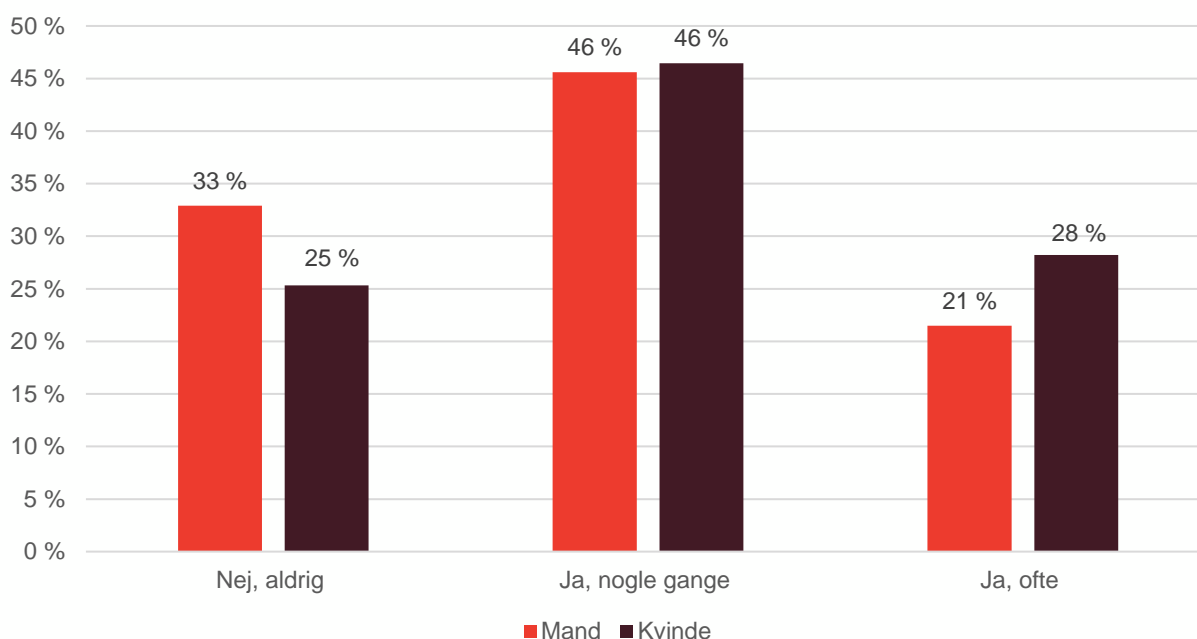
# 04

**Flere kvinder overvejer at forlade universitetet**

## Flere kvinder overvejer at forlade universitetet

Surveybesvarelsene viser, at flere kvindelige end mandlige universitetsansatte har overvejet at søge job uden for universitetet inden for det seneste år, som det fremgår af figur 4. Over en fjerdedel af kvinderne overvejer ofte at søge uden for universitetet, mens det samme gør sig gældende for omkring en femtedel af mændene. Derimod har en tredjedel af mændene aldrig disse overvejelser, mens det kun gælder for en fjerdedel af kvinderne. Lige under halvdelen af både de kvindelige og de mandlige forskere angiver, at de nogle gange at overveje at søge uden for universitetet.

Figur 4 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på køn

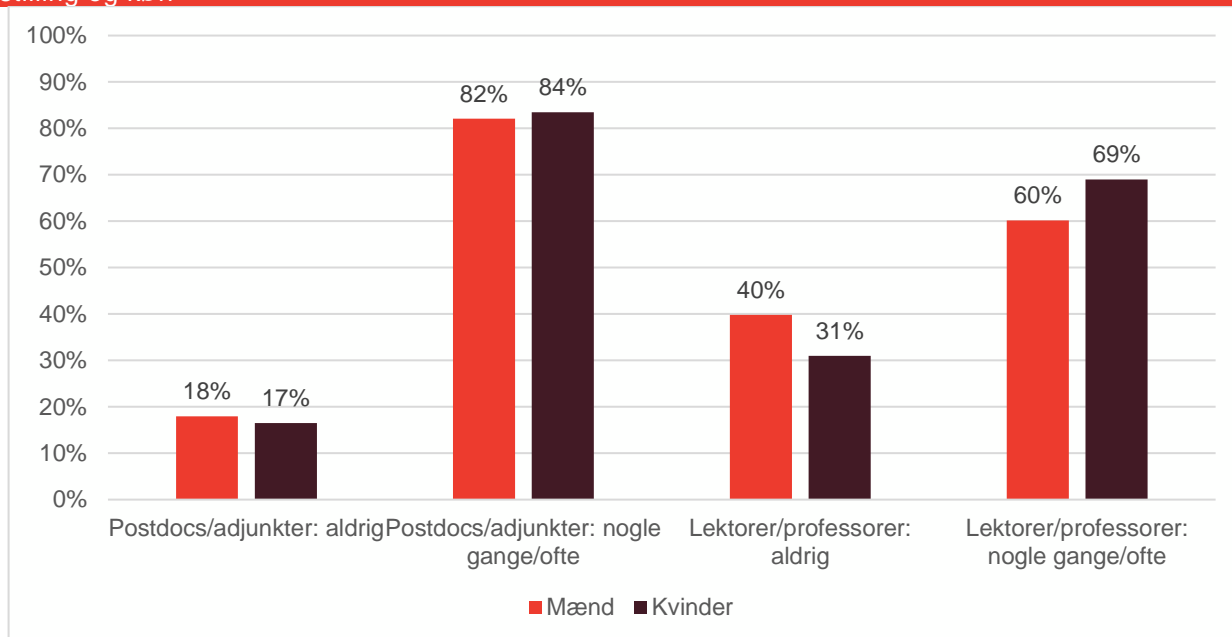


Kilde: DEAs survey om forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 3.442.

Ligesom ovenfor er disse forskelle primært drevet af kvinder på lektor- og professorniveau, som det fremgår af figur 5. Her ses det, at mens der ikke er nogen signifikant forskel på besvarelsene fra kvindelige og mandlige postdocs og adjunkter, stiger kønsforskellen, jo højere op ad karrierestigen man ser. Blandt de mandlige forskere falder andelen, der nogle gange eller ofte overvejer at søge uden for universitetet, fra 82 pct. blandt postdocs/adjunkter til 60 pct. blandt lektorer og professorer. Blandt kvindelige forskere falder andelen fra 84 pct. til 69 pct. Disse tal er statistisk signifikante, også når vi kontrollerer for fx universitet og hovedområde (se tabel 3 og 4 i bilaget).

Figur 5 // Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet? Fordelt på stilling og køn



Kilde: DEAs survey om forskeres erfaringer med ekstern finansiering af forskning (2021)

Anm.: N = 1.937

Sammen med ovenstående fund kan disse resultater bidrage til en forståelse af "leaky pipeline"-fænomenet, hvor andelen af kvinder falder, jo længere op ad den akademiske karrierestige man ser. At kvindelige forskere er mere tilbøjelige til at søge andre steder hen, er således velkendt. Det nye er her, at den oplevede usikkerhed og tankerne om at søge alternativer til universitetsforskning tilsyneladende ikke forsvinder for de kvinder, der bliver. Tværtimod bliver forskellen mellem kvindelige og mandlige forskere kun større, jo mere etablerede de bliver. Det skal dog nævnes, at oplevet usikkerhed ikke nødvendigvis hænger direkte sammen med, om man rent faktisk forlader sin stilling eller ej. De data, der ligger til grund for nærværende undersøgelse beskriver kun de kvindelige forskeres oplevelser, ikke deres handlinger. Det kræver således mere dybdegående analysearbejde at undersøge en eventuel sammenhæng mellem den her beskrevne usikkerhed og "leaky pipeline"-fænomenet.

Samtidig er der en del områder, hvor vi ikke har kunnet observere nogen forskel på, hvordan kvindelige og mandlige forskere har svaret. Det gælder spørgsmål om bl.a.: modtagne midler; gennemsnitlig arbejdstid; balance mellem forskellige arbejdsopgaver; arbejdsmotivation i forhold til eksterne midler; pres fra ledelsen; risikovillighed i forhold til forskningsspor; og brug af eksisterende midler til ansøgning om nye bevillinger. Dette kunne tyde på, at den større oplevede usikkerhed blandt kvindelige forskere ikke nødvendigvis kan forklares med forskelle i arbejdsopgaver, prioritering af opgaver eller motivation i forhold til at søge eksterne midler.

# 05

## Litteraturliste

## Litteraturliste

- DEA. (2019). Koncentration af konkurrenceudsatte forskningsmidler: Er der kommet flere penge på færre hænder og, i så fald, er det et problem for dansk forskning? DEA.  
[https://dea.nu/sites/dea.nu/files/konkurrence\\_og\\_koncentration\\_0.pdf](https://dea.nu/sites/dea.nu/files/konkurrence_og_koncentration_0.pdf)
- DEA. (2021). Diversitet i forskning og forskningsfinansiering. <https://dea.nu/i-farver/publikationer/diversitet-i-forskning-og-forskningsfinansiering/>
- DEA. (2023). Et effektivt middel—Med bivirkninger. <https://www.datocms-assets.com/22590/1682329875-ekstern-forskningsfinansiering-et-effektivt-middel-med-bivirkninger.pdf>
- Forskerforum. (2023). De bedste kvindelige forskertalenter flygter fra universiteterne. <https://www.forskerforum.dk/magasinet/2023/forskerforum-nr-1-2023/de-bedste-kvindelige-forskertalenter-flygter-fra-universiteterne>
- Aagaard, K., Schneider, J. W., & Andersen, J. P. (2019). Koncentration eller spredning? Fordeling af konkurrenceudsatte forskningsmidler på tværs af danske bevillingsorganer. <https://www.datocms-assets.com/22590/1589550849-cfarapport2019.pdf>

# 06

## Bilag: metode og tabeller



## Bilag: metode og tabeller

Datagrundlaget for dette notat er besvarelser ifm. en survey blandt ca. 10.000 forskere ansat på danske universiteter. Surveyen blev gennemført af Danmarks Statistik på vegne af Tænk tanken DEA i perioden oktober-december 2021. 4.108 har besvaret spørgeskemaet, hvilket svarer til en svarprocent på 39,6 pct. af bruttostikprøven og 40,9 pct. af nettostikprøven. Spørgeskemaet var tilgængeligt på både dansk og engelsk.

Vi har i surveyen tilstræbt universel repræsentation for populationen, hvilket betyder, at stikprøven ligger tæt på virkeligheden med hensyn til fx køn, alder, geografi, indkomst, herkomst, uddannelse, kontakt med sundhedsvæsen mv. For en detaljeret gennemgang af surveymetoden henviser vi til hovedundersøgelsens bilagsrapport, som kan tilgås på <https://www.datocms-assets.com/22590/1681371374-bilagsrapport.pdf>.

For at undersøge kønsforskellene identificeret i nærværende notat har vi udført regressioner, som udover køn inkluderer kontrolvariablerne universitet, hovedområde og stillingsniveau (se tabel 1 og 3). I regressionerne er svarkategorierne blevet lagt sammen, så der arbejdes med to dummyvariable. For spørgsmålet vedrørende frygt for ansættelse er "Slet ikke" og "I mindre grad" lagt sammen og "I nogen grad" og "I høj grad" lagt sammen. For spørgsmålet vedrørende overvejelse om job uden for universitetet er "Ja, nogle gange" og "Ja, ofte" blevet lagt sammen. For at undersøge kønsforskelle på forskellige stillingsniveauer er der inkluderet interaktion mellem køn og stilling. Resultaterne af dette er illustreret ved at generere de marginale effekter, som udregnes på baggrund af den estimerede regressionsmodel (se tabel 2 og 4). Dette giver mulighed for at undersøge effekten af ændring i køn på et specifikt stillingsniveau på den givne afhængige variabel, mens kontrolvariablerne holdes konstante.

Tabel 1 // Sammenhænge mellem universitet, hovedområde og stilling og besvarelser på spørgsmålet "Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt"

Variabel	Koefficient	Standard error
<b>Køn (reference "Mand")</b>		
Kvinde	0.017	0.0260
<b>Stilling (reference "Postdoc- &amp; adjunktniveau")</b>		
Lektorniveau	-0.295***	0.0245
Professorniveau	-0.540***	0.0255
<b>Køn*stillingsniveau</b>		
Kvinde*lektorniveau	0.074**	0.0378
Kvinde*professorniveau	0.084*	0.0448
<b>Universitet (reference "CBS")</b>		
DTU	0.265***	0.0523
ITU	0.170*	0.0896
KU	0.167***	0.0473
RUC	0.143**	0.0604
SDU	0.155***	0.0522
AAU	0.176***	0.0499
AU	0.091*	0.0468
Andet sted	0.118	0.0721
<b>Hovedområde (reference "Humaniora")</b>		
Samfundsvidenskab	-0.016	0.0286
Sundhedsvidenskab	0.122***	0.0280
Teknisk videnskab	0.039	0.0337
Naturvidenskab	0.101***	0.0273
Constant	0.579***	0.0522

Kilde: besvarelser ifm. surveyundersøgelsen "Et effektivt middel – med bivirkninger?"

Anm: 3.100 besvarelser.

Tabel 2 // Marginale effekter: "Konkurrencen om forskningsbevillinger betyder, at jeg frygter for, om jeg kan beholde ansættelse på universitet på sigt" (mandlige forskere på tilsvarende stillingsniveau er referencetegori)

Variabel	Koefficient	Standard error
Postdoc- og adjunktiveau	.0171189	.0259957
Lektorniveau	.0916467***	.0281521
Professorniveau	.1015626***	.0369719

Kilde: besvarelser ifm. surveyundersøgelsen "Et effektivt middel – med bivirkninger?"

Anm: 3.100 besvarelser

Tabel 3 // Sammenhænge mellem universitet, hovedområde og stilling og besvarelser på spørgsmålet "Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet?"

Variabel	Koefficient	Standard Error
<b>Køn (reference "Mand")</b>		
Kvinde	0.011	0.0255
<b>Stilling (reference "Postdoc- &amp; adjunkt-niveau")</b>		
Lektorniveau	-0,143	0.0243
Professorniveau	-0.331***	0.0274
<b>Køn*stillingsniveau</b>		
Kvinde*lektorniveau	0.061*	0.0364
Kvinde*professorniveau	0.105**	0.0481
<b>Universitet (reference "CBS")</b>		
DTU	0.146***	0.0554
ITU	0.192**	0.0819
KU	0.088*	0.0515
RUC	0.028	0.0633
SDU	0.083	0.0563
AAU	0.179***	0.0531
AU	0.025	0.0516
Andet sted	0.122	0.0771
<b>Hovedområde (reference "Humaniora")</b>		
Samfundsvidenskab	0.024	0.0295
Sundhedsvidenskab	0.108***	0.0285
Teknisk videnskab	0.012	0.0333
Naturvidenskab	0.082***	0.0280
Constant	0.672***	0.0559

Kilde: Besvarelser ifm. surveyundersøgelsen "Et effektivt middel – med bivirkninger?"

Anm: 2988 besvarelser

Tabel 4 // Marginale effekter: "Har du inden for det seneste år overvejet at søge job uden for universitetet?" (mandlige forskere på tilsvarende stillingsniveau er referencekategori)

Variabel	Koefficient	Standard error
Postdoc- og adjunkt-niveau	.0113301	.0259957
Lektorniveau	.0730172***	.0266264
Professorniveau	.1170939***	.0412025

Kilde: Besvarelser ifm. surveyundersøgelsen "Et effektivt middel – med bivirkninger?"

Anm: 2988 besvarelser



  
**DEA**

Tænk tanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K  
[www.dea.nu](http://www.dea.nu)