



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Prøve i Dansk 3

Maj-juni 2018

Skriftlig del

Teksthæfte

Læseforståelse 2

Delprøve 2A: Ligestilling og lederjob

Delprøve 2B: Boligmangel i byerne

Der er et teksthæfte og et opgavehæfte.
Læs først instruktionen i opgavehæftet.

- Hjælpemidler: Ingen
- Tid: 65 minutter

Karriere er lige så vigtig som børn

Tine Rasmussen er jurist og gift med Peter Nyborg, der også er jurist. De er lige blevet forældre, men mener godt, at man både kan gøre karriere og have børn – også som kvinde.

Tine og Peter sidder hjemme i stuen, da avisens journalist kommer forbi til interview. Tine er på barsel med deres seks måneder gamle datter Sofie, men om en uge er det Peters tur. I modsætning til mange andre familier, hvor det kun er kvinden, der holder en længere orlov sammen med barnet, så er fordelingen mellem Tine og Peter mere lige, så Tine holder seks måneder og Peter fire måneder. Peter vil nemlig ikke forringe Tines muligheder for at gøre karriere, bare fordi hun er kvinde:

”Jeg vil ikke kalde mig feminist, men jeg går ind for, at kvinder skal have de samme muligheder for at gøre karriere som mænd, hvis de ønsker det. Og så skal traditioner ikke stå i vejen for, om det kan lade sig gøre. Jeg mener, at det bør være op til den enkelte familie at kunne vælge frit. Jeg vil meget gerne holde barsel, og jeg sætter stor pris på at have muligheden. Jeg har altid været glad for børn, og jeg vil ikke gå glip af det privilegium, det er at kunne bruge fire måneder sammen med Sofie,” siger Peter.

Børn og karriere

Både Tine og Peter har begge to hele tiden vidst, at de både vil have familie og karriere, og også at de vil deles om at holde orlov og passe børn. De mener ikke, at der er en modsætning mellem at

være forældre og have ambitioner på arbejdet – det er blot et spørgsmål om planlægning og prioritering. Tine har heller ikke planer om at gå på deltid på noget tidspunkt, sådan som mange kvinder gør.

”Jeg har ikke noget imod, at kvinder vælger at gå på deltid, overhovedet ikke. Jeg synes, folk skal gøre, som det passer dem bedst, og for nogle familier er det den rigtige løsning. Men vi har valgt, at vi begge vil spille en lige stor rolle i familien såvel som på arbejdet, og jeg mener faktisk også, at det er godt for børn at komme i institution og få input fra andre børn og voksne lige fra starten. Jeg tror, jeg ville blive sur og bitter, hvis jeg skulle gå på deltid i stedet for at gøre karriere – mit mål er at blive partner og komme med i ledelsen. Derfor glæder det mig også, at Peter også gerne vil gå hjemme en periode”.

Tine og Peter har fuld tillid til de lokale daginstitutioner, og når de om nogle år efter planen er blevet partnere i hver deres advokatfirma, vil der måske også være råd til at få en au-pair. Hvis Sofie ikke kan få den ønskede institutionsplads med det samme, når Peter skal tilbage på arbejde, er det heller ikke det store problem. Så kan Peters mor heldigvis passe Sofie. De ser med andre ord ingen problemer, de ikke kan løse i fællesskab, hverken på kort eller langt sigt.

På Tines arbejdsplads er de meget positive overfor, at Tine ønsker at komme hurtigt tilbage på jobbet, og de er glade for, at hun er ambitiøs i forhold til

at gøre karriere. På advokatkontoret vil de nemlig meget gerne have flere kvinder i toppen af ledelsen. Der mangler ikke kvinder blandt de ansatte generelt, men i den øverste ledelse er der kun få, og det er et problem. Der er nemlig meget potentiale i de yngre kvinder, og når de vælger en kar-

riere som topleder fra, går firmaet glip af vigtige kompetencer. Samtidig er ca. halvdelen af klienterne kvinder, og derfor skal der også være en bedre balance mellem kvinder og mænd på topniveau på advokatkontoret, synes Mogens Krogh-Thomsen, der er den øverste chef på Tines arbejdsplads.



Foto: Colourbox

Dansk erhvervsliv mangler kvinder i toppen

Selvom Danmark er et af de lande i verden med størst ligestilling, er der relativt få kvinder i toppen af dansk erhvervsliv. Antallet af kvindelige ledere i toppen af de største danske virksomheder er kun steget fra ca. 10 til 15 procent fra 1995 til 2015. Antallet af kvinder i bestyrelser er i samme periode steget fra 3 til 6 procent.

Det er overraskende, at det går så dårligt med ligestillingen i toppen af dansk erhvervsliv. Der er nemlig i Danmark en høj grad af frihed for både kvinder og mænd til at vælge den uddannelse, det arbejde og det liv, de ønsker.

Flere undersøgelser giver den forklaring, at kvinder ikke er så motiverede for at få en toppost som mænd. Der er dog kun få af undersøgelserne, der forsøger at forklare, hvorfor det er sådan. I disse undersøgelser fremgår det, at kvinders syn på ledelse er anderledes end mænds.

I mange virksomheder er der en udbredt maskulin og stereotyp opfattelse af, hvordan man skal være topleder. Man skal kunne markere sig og få sine synspunkter igennem. Det vil blandt andet sige, at man til møder skal være parat til at tage ordet og give udtryk for markante holdninger.

For mange kvinder er det svært at se sig selv som chef, hvis man skal være chef på denne måde. Det kan være én af grundene til, at der er færre kvinder end mænd, der går efter en toppost.

Men det er et problem. Der er nemlig i høj grad brug for kvinderne. Undersøgelser viser, at kvinder er bedre til at formulere sig tydeligt overfor medar-

bejderne, og de er også mere støttende. De er samtidig grundigere og kommer med flere nye ideer end deres mandlige kolleger. Det er klart, at det er noget, der er brug for i virksomhederne.

Arven fra 1970'erne

At der mangler kvinder i topledelse i Danmark hænger altså blandt andet sammen med en traditionel og stereotyp opfattelse af rollen som topleder. Det handler dog også om familiestruktur. I forbindelse med børnefødsler er det i langt de fleste familier kvinden, der tager en lang orlov og ikke manden. Det gør hun, selvom det har vist sig, at det betyder meget for hendes karrieremuligheder efter barselsorloven.

Når mange danske kvinder alligevel vælger at tage en lang barselsorlov, hænger det til dels sammen med kvindernes vej ud på arbejdsmarkedet i 1970'erne. Kvinderne kom i stort tal til at arbejde i omsorgsfag som sygeplejerske og pædagog. Inden for disse fag, hvor kvinderne var i overtal, var det almindeligt, at kvinderne gik hjemme i en længere periode med børnene.

I dag arbejder kvinder indenfor mange andre fag, og de har gode job med karrieremuligheder. De har dog taget den lange barselsorlov med sig, og de er måske hjemme på orlov i op til et år. Hvis man som medarbejder er væk fra arbejdet så længe, kan det sende et signal til arbejdsgiveren om, at man ikke er ambitiøs og engageret. Hvis man derimod deles mere lige i familien, viser man, at der er opbakning hjemmefra, og det påvirker de positive forventninger til kvinden.

Kvindekvoter og lovgivning.

I flere lande har man forsøgt sig med kvoter og lovgivning for at gøre noget ved problemet med for få kvinder i toplederjob.

I Norge indførte man som det første land i verden i 2006 kvoter for andelen af kvinder i bestyrelser i store virksomheder. I Danmark har man også diskuteret kvoteordninger, men der har aldrig været politisk stemning for den norske model. Et vigtigt argument er, at man ikke skal se på ansøgers køn, men udelukkende på deres kvalifikationer. Det er et argument, der i høj grad støttes af kvinder, som ikke vil vælges til et job på grund af deres køn.

Alligevel er der en erkendelse af, at der er brug for at gøre noget. I 2012 vedtog Folketinget en lov, som forpligtede de 1.200 største danske virksomheder til at lave planer for at få flere kvindelige topledere. Med loven forsøgte man at motivere virksomhederne til at få flere kvinder i topledelse uden at bruge tvang.

Indtil nu har lovgivningen dog kun haft en ringe effekt. Af en rapport lavet af Institut for Menneskerettigheder i 2016 fremgår det, at kun halvdelen af virksomhederne lever op til forpligtelserne i loven. Kvindekvoterne i Norge har heller ikke haft den ønskede effekt. Der er kommet flere kvinder ind i bestyrelserne i de store firmaer, men der er ikke kommet væsentligt flere kvindelige topledere.

Lederrollen skal nytænkes

For at få flere kvinder i toppen af dansk erhvervsliv er det ikke tilstrækkeligt, at man blot opfordrer

flere kvinder til at søge et lederjob. Der skal også ske en ændring i opfattelsen af lederrollen. De nuværende ledelser må erkende, at der er brug for kvindernes kompetencer. Derudover skal de også have mod til at ansætte nogen, der er anderledes end dem selv. Ledergrupper med medlemmer af samme køn og holdninger kan nemlig nogle gange nå frem til en beslutning ved blot at kigge på hinanden. Det føles både trygt og giver en fornemmelse af at være handlekraftig og effektiv, men det er ikke nødvendigvis god ledelse.

Der er brug for mere klarhed omkring, hvad det vil sige at være en dygtig topleder, og hvordan arbejdslivet kan indrettes. De fleste er klar over, at et toplederjob er godt lønnet og forbundet med høj status. Det er også velkendt, at et toplederjob kræver et stort engagement og mange arbejdstimer. Men virksomhederne skal også være bedre til at fortælle, at man i mange toplederjob selv kan styre arbejdstiden og nogle gange arbejde hjemmefra. Dermed kan et job som topleder også være med til at gøre det lettere at kombinere job og familieliv.

Det er vigtigt, at virksomhederne bliver dygtigere til at se og anerkende kvindernes potentialer. Det er ikke blot vigtigt for ligestillingen generelt, men i høj grad også for virksomhederne.

Boligmangel i byerne

Byerne tiltrækker alle aldersgrupper, og det bliver mere og mere (0)... for blandt andet studerende at finde en bolig i de store byer, fordi boligpriserne er så høje. Der er samtidig mange regler for nyt boligbyggeri, så det er dyrt for byggefirmaerne at bygge billige boliger.

Indbyggertallet og behovet for flere boliger stiger i de større byer, og det samme gør boligpriserne, særligt i København. Der bliver nemlig flere indbyggere i København, dels fordi der dør færre københavnere, end der bliver født, dels fordi der flytter folk til udefra – både unge og ældre. (1) ... gør privat udlejning til turister situationen endnu sværere for de unge. Turister er nemlig villige til at betale en meget høj pris pr. døgn og (2) ... er, at prisen på lejeboliger stiger endnu mere. Det er en tendens, der efterhånden kan mærkes i alle de større byer, og det (3) ..., at det næsten er en umulig opgave for nye studerende at få tag over hovedet i byerne, fordi de ikke har råd til at bo her. Det er lettere udenfor de store byer, og cheføkonom i BRF-kredit Ulrikke Egelund mener derfor, at de unge bliver nødt til at justere deres forventninger til deres nye boligs (4) ...:

”Selvfølgelig ville det være fantastisk at kunne bo i gåafstand fra sit studie og de bedste cafeer, men vi må være realistiske. (...) København er en storby. Det er en dyr storby. Og boligmarkedet er ikke til, at man bare lige kan få den fede lejlighed tæt på Kongens Nytorv”¹, siger hun.

I Danmarks næststørste by Aarhus er det (5) ... svært for unge studerende at finde en bolig, der er til at betale. Her tilbydes de studerende midlertidige boliger i skurvogne, som man ellers normalt finder ved byggepladser. Det er dog ikke en særlig god løsning for de studerende, så de flytter, hvis de kan få en bedre bolig.

Men det er svært at finde en god og billig bolig. Det vil (6) ... være bedst for de boligløse unge i alle landets større byer, hvis der bliver bygget flere nye og billige boliger. Hvis det skal kunne betale sig for byggefirmaerne at starte et byggeri, kan det dog være nødvendigt, at kommunerne (7)... reglerne for nybyggerier. Frank Jensen, overborgmester i København, foreslår fx, at de nye boliger ikke skal have et bestemt antal parkeringspladser. Det er ellers lige nu et krav til nyt byggeri:

”Det er selvfølgelig også vigtigt at have p-pladser, men vi skal også placere dem, hvor der er behov. Og der, hvor vi bygger ungdomsboliger, der er behovet mindre”², siger han.

Der er uenighed på Rådhuset om, hvorvidt der må bygges nye boliger uden parkeringspladser, men Frank Jensen (8)..., at der skal være lige så mange parkeringspladser ved ungdomsboliger som ved andre typer af boliger. For ham er det vigtigere, at København giver plads til unge med et lille budget, end at der er et bestemt antal parkeringspladser.

1. Politiken den 30.10.2013, *Alvorlig boligmangel fratager Københavns unge kollegiepladser.*

2. Berlingske Tidende den 9.4.2014, *København baner vej for flere ungdomsboliger.*