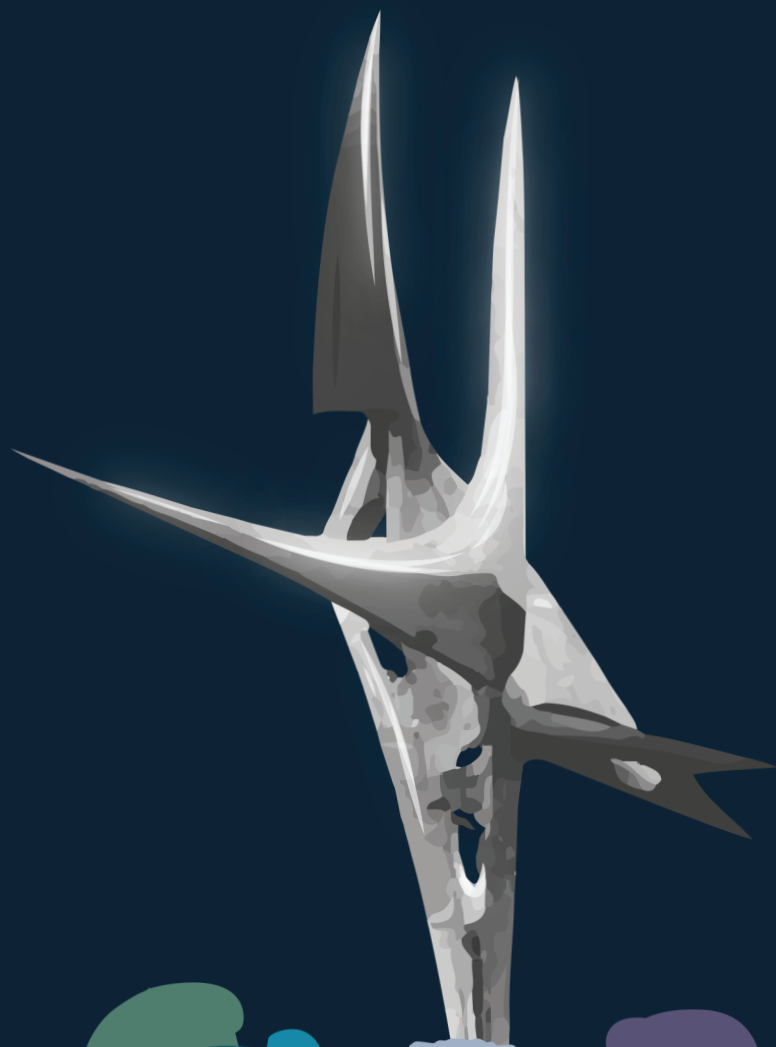


Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring

Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare (red.)



Likestilling i akademia

Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare (red.)

Likestilling i akademia

FRA KUNNSKAP TIL ENDRING

CAPPELEN DAMM AKADEMISK

© 2021 Øystein Gullvåg Holter, Lotta Karin Snickare, Eva Amundsdotter, Ylwa Elvin-Nowak, Greta Gober, Knut Liestøl.

Dette verket omfattes av bestemmelsene i Lov om opphavsretten til åndsverk m.v. av 1961. Verket utgis Open Access under betingelsene i Creative Commons-lisensen CC BY-NC-ND 4.0. Denne lisensen lar andre kopiere, distribuere og spre verket i hvilket som helst medium eller format, under forutsetning av at det oppgis korrekt kreditering og lenke til lisens. Dette kan gjøres på enhver rimelig måte, men uten at det kan forstås slik at lisensgiver bifaller deg eller din bruk av verket. Materialet kan ikke benyttes til kommersielle formål. Dersom du remixer, bearbeider eller bygger på materialet, kan du ikke distribuere det endrede materialet. Lisensvilkår: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.no>

Boka er finansiert av Norges forskningsråd og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo gjennom BALANSE-prosjektet FRONT. Holter har også mottatt støtte fra Norsk faglitterær forfatter- og oversetterforening.

ISBN trykt bok: 978-82-02-74116-7

ISBN PDF: 978-82-02-66966-9

ISBN EPUB: 978-82-02-74117-4

ISBN HTML: 978-82-02-74118-1

ISBN XML: 978-82-02-74119-8

DOI: <https://doi.org/10.23865/noasp.143>

Dette er en fagfelleverdert antologi. Innledningen er ikke fagfelleverdert.

Omslagsdesign: Cappelen Damm AS

Omslagsbilde: Arnold Haukeland: Air, 1961. © Arnold Haukeland / BONO 2021.

Omslagsbildet er ikke omfattet av bokas lisens.

Cappelen Damm Akademisk/NOASP

noasp@cappelendamm.no

Innhold

Forord	7
Innledning	11
Del 1 Resultater og analyser	17
Kapittel 1 Likestilt ubalanse?	19
<i>Lotta Snickare og Øystein Gullvåg Holter</i>	
Kapittel 2 Menn, maskuliniteter og faghierarkier	49
<i>Lotta Snickare, Øystein Gullvåg Holter og Knut Liestøl</i>	
Kapittel 3 Seksuell trakassering - ikke et isolert problem	75
<i>Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare</i>	
Kapittel 4 Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad	99
<i>Øystein Gullvåg Holter, Lotta Snickare og Greta Gøber</i>	
Kapittel 5 Erfaringer i academia - en ny kartlegging	119
<i>Øystein Gullvåg Holter, Lotta Snickare og Knut Liestøl</i>	
Kapittel 6 Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet	153
<i>Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare</i>	
Del 2 Modeller og tolkninger	189
Kapittel 7 Bøygen-modellen: Hypotesen om akkumulering av ulempe	193
<i>Øystein Gullvåg Holter, Lotta Snickare og Knut Liestøl</i>	
Kapittel 8 Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker	213
<i>Øystein Gullvåg Holter</i>	
Kapittel 9 Trisyn-modellen: Ulike forståelser av problemene	239
<i>Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare</i>	

Del 3	Tiltak og endring.....	265
Kapittel 10	Fra biologi til strategi - utvikling av en ledelsesgruppe	275
	<i>Lotta Snickare, Eva Amundsdotter og Øystein Gullvåg Holter</i>	
Kapittel 11	Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen...303	
	<i>Lotta Snickare, Eva Amundsdotter og Øystein Gullvåg Holter</i>	
Kapittel 12	Fra unntak til norm - å utvikle resiliens i et nettverk	329
	<i>Lotta Snickare, Ylva Elvin-Nowak og Greta Gøber</i>	
Vedlegg: Metode	355
Forfatterpresentasjoner.....		373

Forord

Kvinnelige studenter har for lengst inntatt universitetene og høyskolene, uten at dette har tilsvarende effekt på andelen kvinner i akademiske toppstillinger. Ved Universitetet i Oslo (UiO) har vi en akkumulert kjønnskjevhet som er særlig markant innen realfag og teknologi, med 39 prosent kvinnelige studenter og 22 prosent kvinnelige professorer. Vi rekrutterer færre kvinner enn det rekrutteringsgrunnlaget tilsier, og det er opplagt at dette systematiske frafallet av kvinner oppover i karrierestigen medfører tap av talenter – noe vi ikke har råd til. Denne utfordringen deler vi med andre europeiske universitetsmiljøer.

Det er liten vitenskapelig støtte for hypoteser om at den akkumulerte kjønnskjevheten i academia bare skyldes fagtradisjoner og etterslep. Det ser heller ikke ut til at det eksisterer et objektivt bedømmelses- og ansettelsessystem som vil føre til endringer av seg selv. Denne kunnskapen må vi forholde oss aktivt til. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) ved UiO har vi i samarbeid med Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK) organisert dette arbeidet i kunnskapsprosjektet *FRONT: Female Researchers On Track* (2015–2019), som sammen med Teologisk fakultet, Naturhistorisk museum og Kungliga Tekniska Högskolan (KTH) i Stockholm er videreført ved *FRONT2: Future Research- and Organizational Development in Natural Sciences, Technology and Theology* (2019–2022). Gjennom FRONT søker vi systematisk ny kunnskap som grunnlag for langsiktige tiltak og videre arbeid for bedret kjønnsbalanse i våre organisasjoner. Denne boken beskriver sentrale elementer i vår nye kunnskap og hvordan slik kunnskap kan utnyttes i endringsarbeidet.

Verden står overfor enorme utfordringer som gir behov for omstilling og er avhengig av det forskningsbaserte kunnskapsgrunnlaget fra universitetene. Utvikling av et bærekraftig samfunn forutsetter imidlertid et rettferdig forsknings- og utdanningssystem med et mangfold

av forskningsperspektiver og utdanning av kandidater fra bredden av befolkningen. Vi vet at vitenskapelige forbilder av begge kjønn er sentralt for god studentrekruttering, som igjen danner grunnlaget for det akademiske karriereløpet. Slik er studentrekruttering og karrieremuligheter tett vevet sammen, fundamentert i det læringsmiljøet, arbeidsmiljøet og den forskningskulturen vi sammen skaper blant studenter og ansatte.

Fravær av kvinner i høyere akademiske stillinger handler om universitetenes posisjon i samfunnet, og er langt mer enn en utfordring for kvinnene selv. Universitetene er viktige kulturbærere – de forvalter, utvikler og formidler kunnskap, og utdanner morgendagens borgere. Skjevselektering som fører til vedvarende kjønnskjevhet i academia må derfor oppfattes som et overordnet demokratisk problem. Dette perspektivet løftes sjelden frem i debatten, selv om universitetet er generelt opptatt av å motvirke sosial ulikhet. Det bør ikke være forbeholdt den ene halvdel av befolkningen å styre forskningsagendaen og kunnskapsutviklingen i samfunnet. Arbeidet med å rette opp kjønnskjevheten i academia krever derfor særskilt oppfølging fra alle ledere og ansatte i sektoren i samspill med politisk ledelse og sektorens virkemiddelapparat – hvis vi virkelig ønsker å ta denne utfordringen på alvor.

Nyere forskning har ført til en økende erkjennelse av forskningsorganisasjonens og forskningssystemets sentrale rolle, og vist at konkurransen om forskningsfinansiering og akademiske posisjoner ikke er kjønnsnøytral. Denne erkjennelsen rokker ved selve ideen om meritokratiet, som jo er et bærende ideal i den akademiske kulturen og tradisjonen. Særlig viktig er dette sett i lys av at konkurransen forsterkes ved at konkurransefortrinn akkumuleres. Troen på vitenskapelig kvalitet som en objektiv størrelse, upåvirket av systemet og samfunnet det vurderes innenfor, fremstår som naiv. Subjektiviteten i academia er godt dokumentert i internasjonal forskning, og *implicit bias* (ubevisste fordommer) er et fenomen akademiske ledere og organisasjoner i stadig større grad er klar over og forholder seg til. I tillegg blir kjønnsselektive effekter forsterket av faghierarkier som har sitt utspring i gamle akademiske tradisjoner. Videre viser forskningen at et sterkt konkurranseklima kan forsterke «maskulinisering» av forskerrollen, og beskriver hierarkier mellom menn som samtidig ekskluderer kvinner. Et samspill mellom ulike hierarkier og sterk

konkurransen under dagens konkurransebetingelser må antas å medvirke til den betydelige kjønnskjævheten vi finner i akademiske toppstillinger. FRONT har lagt stor vekt på å synliggjøre og forstå hvilken betydning ulike faghierarkier og ubevisste fordommer kan ha for karrieremuligheter til kvinner og menn i vårt system. «Menn og maskuliniteter» er løftet frem som et spesielt fokusområde.

FRONT har som mål å skape en langsiktig kulturendring for økt likestilling og kjønnsbalanse ved de samarbeidende enhetene, der hovedmålet er å rette opp kjønnskjævheten i akademiske toppstillinger. Med finansiering fra Forskningsrådets BALANSE-program har vi iverksatt og fulgt opp tiltak basert på forskning, med tett involvering av ledelsen ved enhetene. Ved denne vekselvirkningen mellom forskningsbaserte tiltak og forskning på tiltakene har vi over flere år utviklet et omfattende kunnskapsgrunnlag. Denne systematiske, kunnskapsbaserte arbeidsmetodikken med et langsiktig fokus (10-årsperspektiv) som følges opp direkte av toppledelsen er unik i vår sektor, og den har vært helt sentral for å oppnå gjennomslag for at kjønnsbalanse er en vesentlig organisatorisk utfordring i våre enheter. Å lede dette arbeidet og følge organisasjonen gjennom en omfattende utvikling har vært en glede, men det har også vært utfordrende. Det er min klare oppfatning at tett ledelsesinvolvering er helt avgjørende for å lykkes, selv om innsatsen naturlig nok skal foregå også andre steder i organisasjonen. Boka er basert på det arbeidet vi har gjort og de erfaringene vi har høstet, og presenterer våre forskningsresultater så langt. Jeg har tro på at kunnskapsgrunnlaget som er utviklet vil ha stor overføringsverdi både innenfor og utenfor UH-sektoren.

Jeg ønsker å rette en stor takk til alle som har bidratt til prosjektet gjennom flere år! Denne boka representerer et svært viktig ledd i arbeidet, og jeg vil takke alle forfatterne, særlig Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare som også har vært likestilte redaktører av boken, for deres store innsats med å fremskaffe, analysere og formidle kunnskap innhentet fra vår egen organisasjon. Kunnskapen er sammenstilt slik at den også bør være til stor nytte for andre som arbeider for et likestilt akademia og arbeidsliv. I tillegg til forfatterne vil jeg takke prosjektets administrative ledere, prosjektkoordinatorer, styringsgruppene, forskningsgruppene, prosjektdeltagerne, partnere ved STK og KTH, instituttledere og dekanat

ved MN, og dekanat og museumsledelse hos samarbeidspartnerne. Og tusen takk til Norges forskningsråd, som har finansiert og fulgt opp prosjektet med stor entusiasme.

Jeg håper dere som leser boka finner prosjektet og forskningsfunnene interessante. Og at boka kan bidra i det viktige endringsarbeidet som akademia er i ferd med å gjennomføre!

Dekan Solveig Kristensen, prosjektleder FRONT

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo

Oslo, 4. september 2021

Innledning

«Likestilling mener jeg, virkelig ærlig, dette er veldig viktig for oss», sier en mannlig leder ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Han er ikke alene. En stor majoritet av både ansatte og studenter ved fakultetet sier at de vil ha en likestilt arbeidsplass. Hvordan ser det ut i virkeligheten? Er fakultetet likestilt, eller ikke? At det finnes en kjønnsubalanse – der de faglige toppstillingene og forskningsledelsen er dominert av menn – er lett å se, men er fakultetet likestilt? Hvis ikke, hva er årsaken? Hva kan i så fall gjøres for å styrke likestillingen?

Prosjektet *Female Researchers on Track* (FRONT) ble satt i gang høsten 2015 av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitet i Oslo nettopp for å undersøke i hvilket omfang manglende likestilling er en årsak til kjønnsubalansen ved fakultetet, og hva som i så fall må endres for å øke likestillingen. Det tre år lange prosjektet ble finansiert av Norges forskningsråd som en del av programmet «[Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse](#)» (BALANSE).¹ Hovedmålet for programmet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. Utlysningen som FRONT fikk tilslag på la stor vekt på en *kombinasjon* av tiltak og kunnskap/forskning. Dette innebærer prosjekter med anvendt nytte, som samtidig utgjør viktig forskning.

Det foreligger mange studier som viser at akademien ikke er likestilt, men disse har som regel undersøkt en akademisk organisasjon fra et særskilt perspektiv eller som en avgrenset prosess. I denne boken legges det frem resultater fra et bredere anlagt prosjekt. FRONT-prosjektet har både undersøkt hele organisasjonen – ikke bare rettet søkelyset mot en enkelt del – samt gjennomført tiltak, og har dessuten gjennom følgeforskning, analysert effektene de iverksatte tiltakene har hatt for å øke likestillingen.

¹ BALANSE fikk bevilgning fra Kunnskapsdepartementet fra 2013. Programmet vil vare fram til 2022, og det tas sikte på et totalbudsjett på ca. 130 millioner kroner. Les mer hos Forskningsrådet: <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/balanse/>

Materialet omfatter to spørreundersøkelser, en for studenter og en for ansatte, samt individuelle intervjuer og følgeforskning på tiltakene. Samlet gir dette en stor bredde i datagrunnlaget. Arbeidet utgjør derved en rik kilde til ny kunnskap, som også er viktig fordi det viser situasjonen i et nordisk land der likestillingen har kommet lenger enn f.eks. i andre deler av Europa og USA.

Spørreundersøkelsene utvider forskningsfeltet likestilling bl.a. i forhold til arbeidsmiljø og fagkultur. De fleste eksisterende undersøkelser er avgrenset til noen enkeltemner (f.eks. karriere eller trakassering), med relativt få variabler. Spørreskjemaene i FRONT omfattet i stedet mange emner og variabler, som igjen har kunnet utvikles og undersøkes nærmere i intervjuer. Men det har ikke stoppet der. I samme organisasjon har det også vært gjennomført en serie tiltak for å endre organisasjonskulturen i retning økt likestilling: ledelsesutviklingsprogram for fakultetets ledere, seminar for 250 ph.d.-veiledere, opprettelsen av et nettverk for kvinnelige toppforskere og et karriereutviklingsprogram for kvinnelige postdoktorer og forskere, det vil si kvinner i midlertidige stillinger. Effektene av tiltakene har blitt analysert – hva har fungert, og hva har ikke?

Et viktig ledd i prosjektets strategi var at de to delene – forskning og tiltak – skulle samvirke. Det innebærer at forskningsresultater i form av ny kunnskap har blitt brukt i både utformingen og gjennomføringen av prosjektets tiltak, samt at erfaringer fra tiltakene har blitt brukt i utformingen av spørreundersøkelser og intervjuer. Metodekombinasjon har vært sentralt, både ut fra en målsetting om å identifisere «robuste» resultater, altså mønstre og tendenser som kommer frem på tvers av metoder, og for å kunne tolke ulike datakilder i lys av hverandre. Forskningsdelen har foregått i samarbeid mellom Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK), begge ved UiO.

Boken bygger på tre typer materiale – spørreundersøkelser, intervjuer og følgeforskning.

Spørreundersøkelsene besto av et detaljert spørreskjema (18 sider, 190 variabler) til alle ansatte på fakultetet, pluss et mindre omfattende skjema til et utvalg av studenter. Spørreskjemaet til de ansatte ble besvart av 843 ansatte (485 menn og 358 kvinner), noe som ga en samlet svarprosent på 35. Svarprosenten blant studentene var meget høy, 95 prosent, men

undersøkelsen var kortere, hadde færre spørsmål og et mindre utvalg av 213 studenter. Intervjuene omfattet 90 forskere, varte i 1–2 timer og ble tatt opp og transkribert. Intervjuene var i hovedsak med kvinner, med et mindre utvalg menn. Følgforskningen besto av datainnsamling og feltnotater fra 23 seminarer (*workshops*) på fakultetet, mest kjønnsblandet, dels med kvinner. Utvalg og metode er nærmere beskrevet i vedlegg «Metode».

I denne boken presenterer vi prosjektets resultater. Vi som har skrevet de ulike kapitlene har alle fulgt og arbeidet med FRONT-prosjektet på ulike vis. Noen har vært delaktige i alle deler av prosjektet, andre har lagt vekt på følgforskning av et tiltak eller en del av det kvantitative materialet. Boken er i høy grad resultat av et samarbeid. De to redaktørene har bidratt på lik linje med redigeringen av boken. Vi har samtidig hatt en viss fordeling av ansvar og arbeid med kapitlene. For hvert av kapitlene er hovedforfatteren nevnt først, og deretter medforfattere i rekkefølge ut fra omfanget av deres bidrag til kapitlet.

Boken består av tre deler som kan leses hver for seg, men helheten er viktig ettersom delene bygger på og utvikler hverandre. I den første delen beskriver vi hvordan status for likestilling på fakultetet egentlig er. I den andre presenterer vi tre teoretiske modeller, utviklet for å gi bedre forståelse og innsikt i situasjonen, som bygger på prosjektets empiri. I den siste delen analyseres effektene av tre av tiltakene. Hver del innledes med en kort introduksjon.

Den første delen av boken består av seks kapitler basert først og fremst på spørreundersøkelsene og intervjuene. I kapittel 1, «Likestilt ubalanse?» beskriver vi hvordan studenter og ansatte på fakultetet ser på kjønnsbalanse og kjønnslikestilling. Resultatene viser et gap mellom ønsket likestilling og kjønnsbalanse på den ene siden, og den faktiske tilstanden på fakultetet på den andre. Ubalansen er både horisontal, mellom ulike fagområder, og vertikal, mellom ulike stillingsnivåer.

I det andre kapitlet, «Menn, maskuliniteter og faghierarkier», analyserer vi hva mannsdominansen ved fakultetet kan bety – for både kvinner og menn. Det empiriske materialet i dette kapitlet viser en tydelig tendens til at menn opplever færre arbeidsmiljøproblemer enn kvinner. Vi ser også tendenser til uformelt fellesskap mellom menn, til en lite reflektert

majoritetsposisjon, til at en akademisk karriere settes i kontrast til familie og omsorg – ikke bare for kvinner, men også for menn – og tendenser til en vedvarende forbindelse mellom menn, maskulinitet og faghierarkier.

Det tredje kapitlet, «Seksuell trakassering – ikke et isolert problem», diskuterer omfanget av seksuell trakassering ved fakultetet og viser hvordan seksuell trakassering henger sammen med andre trekk ved arbeidsmiljø og kultur. Uønsket seksuell oppmerksomhet er den mest utbredte formen for seksuell trakassering, mens andre og mer alvorlige former (uønsket fysisk kontakt, press, forfølgelse, fysisk angrep) er mer sjeldne. De fleste av dem som har opplevd mer alvorlige former for seksuell trakassering har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Samtidig er det sterk sammenheng mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og faglig devaluering i ulike former.

I det fjerde kapitlet, «Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad», undersøker vi vitenskapelige publikasjoner ved fakultetet fra et kjønnsperspektiv. To arbeidsmodeller presenteres ut fra to typer analyse. Begge viser at kjønn betyr lite, dersom stillingsnivå, andel tid til forskning, og – svakere – samlet arbeidstid er med i bildet.

I kapittel fem, «Erfaringer i academia – en ny kartlegging», oppsummeres empiriske forskjeller og likheter mellom kvinner og menn. Der tidligere kapitler har beskrevet kjønnsforskjeller på bestemte områder, som trakassering eller publisering, undersøker vi nå forskjeller og likheter helhetlig og samlet. Vi gjør en systematisk gjennomgang av resultatene fra FRONT-prosjektet når det gjelder kjønn og likestilling på ulike nivåer i organisasjonen.

I det sjette og siste kapitlet i del 1, «Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet», undersøker vi hvordan livet i academia formes og påvirkes av etnisitet, det vil si av etnisk gruppetilhørighet. Påvirkes for eksempel forhold i arbeidsmiljø og fagkultur, som tidligere undersøkt i forhold til kjønn, av etnisk bakgrunn?

Den andre delen av boken bygger på hovedfunnene i bokens første del. I de tre kapitlene i del to diskuterer vi hvordan funnene kan tolkes gjennom å skissere teorier og tolkningsrammer. I kapittel syv, «Bøygenmodellen – Hypotesen om akkumulering av ulempe», brukes metaforen *Bøygen* fra Ibsens skuespill Peer Gynt. Selv om kvinner og menn stiller

likt på en del parametre, kommer det til syne et bredt mønster der kvinner samlet sett kommer dårligere ut enn menn. Med mange faktorer som hver for seg synes moderate, er mønsteret vanskelig å se – akkurat som Bøygen. Samlet kan likevel effekten være stor, både direkte og ved å gi redusert selvtillit og tro på egne evner. I kapitlet knyttes dette til den internasjonale forskningen om barrierer mot kvinner i akademia.

I kapittel åtte, «Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker» brukes metaforen *Janus*. Janus var en romersk gud med to ansikter – det ene kunne fremstå vennlig, det andre kunne være strengt. I modellen reflekterer det vennlige ansiktet at differensiering ut fra kjønn ofte fremstår som åpen og legitim – kvinner og menn er «forskjellige, men likeverdige». Stratifisering i forhold til kjønn er en mer skjult prosess, men gjennom rangering vil visse posisjoner i akademia bli mer verdt enn andre, og kvinner er som oftest underrepresentert der gevinsten er størst.

I kapittel ni, «Trisyn-modellen – Ulike forståelser av problemene», tolkes diskursiv praksis og hvordan aktører i det akademiske systemet forstår og formulerer spørsmål om kjønn, kjønnsbalanse og kjønnslikestilling. Der brukes tre enøyde kykloper (fra gresk mytologi) som metafor for mønsteret av ulike oppfatninger. Modellen beskriver tre typiske synsmåter som er tydelige i FRONT-materialet. Mangelen på kjønnsbalanse kan anses som ikke-problem, et kvinneproblem eller et systemproblem. Ulike problemforståelser fører til forskjellige typer av både endringsstrategier og endringsmotstand.

I bokens tredje del beskriver og analyserer vi FRONT-prosjektets tiltak. De tre kapitlene tar for seg tiltak for ledere, for ph.d.-veiledere og for kvinnelige toppforskere. Kapittel ti, «Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe», handler om arbeidet i fakultetets ledergruppe med dekanat og instituttledere. I analysen undersøkes både ledergruppens rolle – hva gruppen konkret kan gjøre – for å utvikle et holdbart likestillingsarbeid i organisasjonen, samt hva gruppen trenger for å kunne gjøre dette.

I kapittel elleve, «Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen», ser vi nærmere på hvorvidt ledergruppens arbeid for økt kjønnslikestilling fikk effekter innad i organisasjonen. Økte eller minket

motstanden mot likestillingsarbeidet? Eventuelle endringer undersøkes gjennom tiltaket for ph.d.-veilederne ved fakultet.

Bokens tolvte kapittel, «Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk», er en analyse av et nettverk for kvinnelige toppforskere. Ved å kombinere kjønnsteori med forskning om resiliens analyseres hvordan resiliens kan skapes på individnivå i en akademisk organisasjon.

Vi håper at boken vil inspirere til ytterligere forskning så vel som tiltak for å øke likestillingen.

Vi vil også takke alle dere som gjort boken mulig. Først alle som deltok spørreundersøkelser, intervjuer og følgeforskning i FRONT-prosjektet. Uten dere ville vi ikke hatt noen bok.

Vi vil takke en lang rekke forskere som delte sine kunnskaper med oss, på de ulike områdene boken tar opp. Noen forskere bidro til utvikling av spørreskjemaer og datainnsamling (bl.a. Greta Gober). Andre bidro til statistisk analyse (bl.a. Åsmund Ukkelberg, Ipsos). Senere fikk vi hjelp til forbedring av tidligere versjoner av manus (bl.a. Knut Liestøl og Reinert Skumsnes). Vi vil også takke fagfellen for boken, som ga gode råd om hvordan forbedre manuskriptet. Videre hadde vi stor hjelp fra forskere og likestillingsarbeidere på enkeltområder, bl.a. i kapittel 3 om seksuell trakassering (bl.a. Heidi Holt Zachariassen) og i kapittel 5 om etnisitet (anonym fagfelle). Kolleger ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo og ved Kungliga Tekniska Högskolan og andre institusjoner i Sverige har delt informasjon og bidratt til viktige innspill (bl.a. Lena Merete Tallaksen, Harriet Bjerrum Nielsen, Beatrice Halsaa, Helene Aarseth og Anna Wahl). Alle feil i boken står for vår egen regning – det som er bra, er i høy grad takket være dere.

En stor takk også til Norges forskningsråd, Universitetet i Oslo og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, som har gjort denne forskningen mulig og som har finansiert den. Vi takker også forlaget og redaktør Marte Ericsson Ryste for klare og gode innspill til redigering, og godt samarbeid underveis.

Øystein Gullvåg Holter og Lotta Snickare

Del 1

Resultater og analyser

Denne første delen av boken introduserer Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) ved Universitet i Oslo, og FRONT-studien av fakultetet. Vi begynner med noe som kan se ut som et paradoks: De fleste ansatte og studenter ønsker likestilling, men likevel preges fakultetet av kjønnsubalanse, særlig på toppnivå. Deretter tar kapitlene utgangspunkt i viktige temaer, bl.a. faglig prestisje, menn og maskulinitet, seksuell trakassering, og publisering. Resultatene fra FRONT – både spørreundersøkelser og intervjumateriale – presenteres og drøftes tema for tema. Det sentrale spørsmålet handler om likebehandling. Viser resultatene omtrent likt fordelte ulemper og fordeler blant menn og kvinner – eller skjevseleksjon og ujevn fordeling?

Kapitlene tar opp arbeidsmiljø og fagkultur bl.a. når det gjelder arbeid i grupper, faglige nettverk, forhold til kolleger og internasjonal konkurranse. De to siste kapitlene i denne delen oppsummerer kjønnsforskjellene i resultatene, og tar opp disse forskjellene sammen med materialet om andre typer sosial ulikhet, særlig etnisitet.

De viktigste funnene som legges frem i denne delen, tolkes og drøftes videre i bokens andre del. Tredje del tar opp tiltak og løsninger på problemene.

Denne delen inneholder følgende kapitler:

Kapittel 1 «Likestilt ubalanse?» introduserer fakultetet som arbeidsplass, og viser ulike forståelser blant kvinner og menn om kjønnslikestilling og kjønnsbalanse.

Kapittel 2 «Menn, maskuliniteter og faghierarkier» tar opp kjønn og likestilling med fokus på menn og hvordan faglig prestisje er knyttet til maskulinitet.

Kapittel 3 «Seksuell trakassering – ikke et isolert problem» beskriver omfanget av seksuell trakassering og hva dette oftest er knyttet til i arbeidsmiljøet.

Kapittel 4 «Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad» tar opp spørsmål om vitenskapelig produktivitet – med fokus på spørsmålet om hvorvidt kvinner publiserer mindre enn menn, og i så fall, hvorfor.

Kapittel 5 «Erfaringer i akademia – en ny kartlegging» beskriver og oppsummerer et hovedresultat i studien – et kjønnsgap i erfaringer og motbakker i karrieren.

Kapittel 6 «Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet» tar opp mangfold og sosial balanse ut fra en bredere synsvinkel, ikke bare kjønnsbalanse. Kapitlet har fokus på etnisitet, og dessuten, hvordan ulike dimensjoner (kjønn, etnisitet, klasse) virker i sammenheng.

KAPITTEL 1

Likestilt ubalanse?

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Abstract: Gender-Equal Imbalance?

Most staff and students at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at Oslo University want gender equality, both in the workplace and in their private lives. Yet, since they also assume that academia is a meritocracy, the faculty's gender imbalance is seen as a result of women and men making different choices. Above all, the vertical gender balance, with more men at the top and in leadership positions, is explained by the fact that women prioritize children and family over an academic career. Our quantitative and qualitative data, however, refute the explanation that women deliberately opt out of an academic career in favour of active parenting. Instead, we show that more women than men have failed to fulfil their own career ambitions. On the other hand, we also note that the potential to combine work and family are different for women and men.

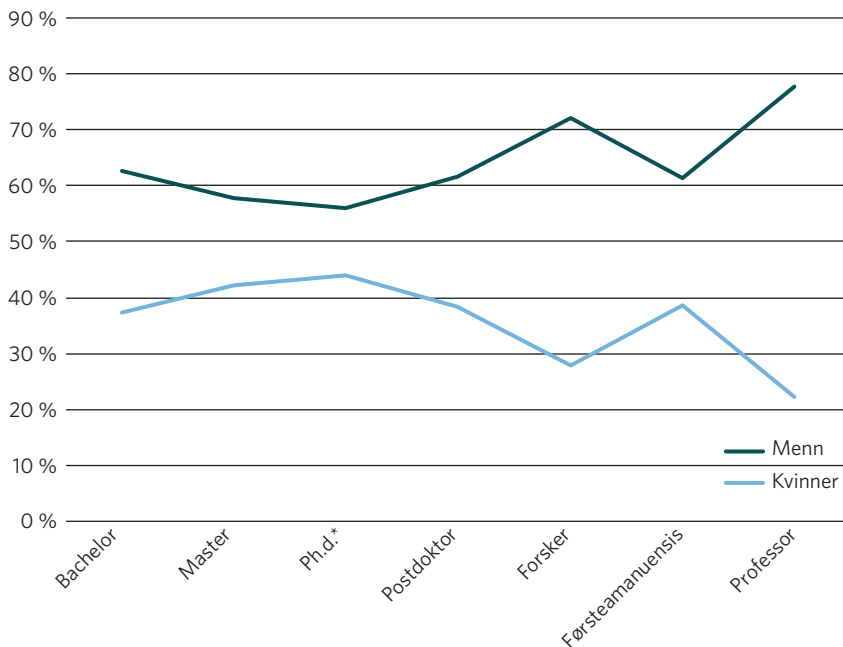
Keywords: equality, gender, gender imbalance, career, academia

Innledning

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo har om lag 1200 vitenskapelig ansatte; 400 kvinner og 800 menn. Til tross for at fakultetet har tilnærmet kjønnsbalanse blant studenter på bachelor- og masternivå er de faglige toppstillingene og forskningsledelsen dominert av menn. Det er en økende kjønnskjevhet fra studentnivå, med vel 40 prosent kvinner, til professornivå, med 22 prosent. Kjønnsubalansen viser seg på to ulike måter: *vertikalt*, det vil si mellom ulike stillinger,

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2021). Likestilt ubalanse? I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (Kap. 1, s. 19–48). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch1>
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

og *horisontalt*, det vil si mellom ulike fagområder og forskergrupper. Det finnes flere kvinner på lavere nivå samt i administrative stillinger, og flere menn på høyere nivå og i lederstillinger.



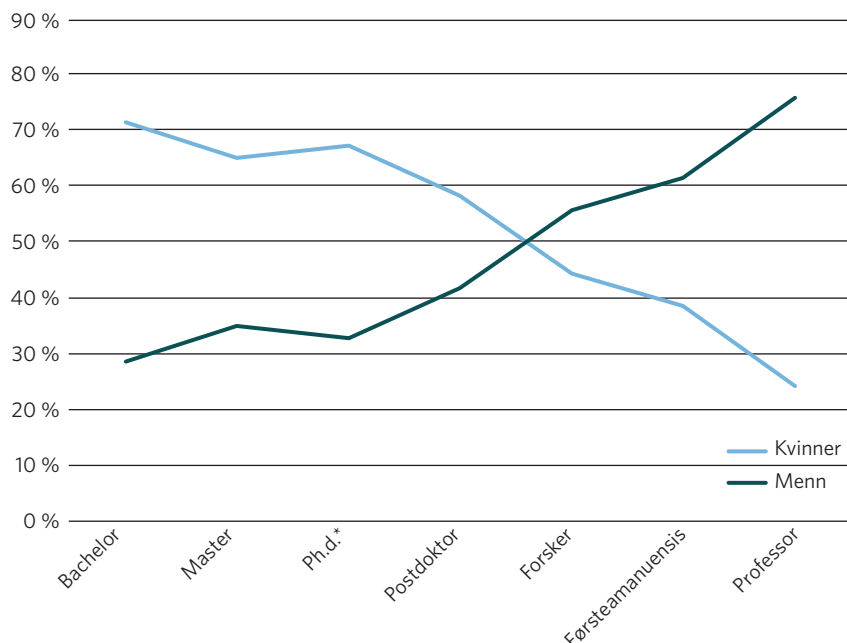
Figur 1.1. Kjønnfordeling ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo 2020. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

*årsverk, ikke antall doktorgradsavtaler

Selv om fakultetet samlet sett har omtrent 40 prosent kvinnelige studenter, varierer dette sterkt mellom institutter og studieprogrammer. Mens programmer innen biovitenskap og farmasi har over 70 prosent kvinner, er det programmer innen fysikk, matematikk og informatikk med rundt 20 prosent (Database for statistikk om høgre utdanning [DBH], 2020). Derimot er andelen kvinnelige professorer omtrent lik med knappe 20 prosent.

Også innen ett og samme institutt er forskjellene store. Da FRONT-prosjektet ble implementert, var det tolv forskningsgrupper ved Institutt for informatikk (IFI): en kvinnedominert, en med en jevn kjønnsfordeling og ti mannsdominerte.

Oftes snakkes det om kjønnsbalanse og kjønnslikestilling som samme sak. Eller kanskje mer som to sider av samme sak. Vi ser graden av



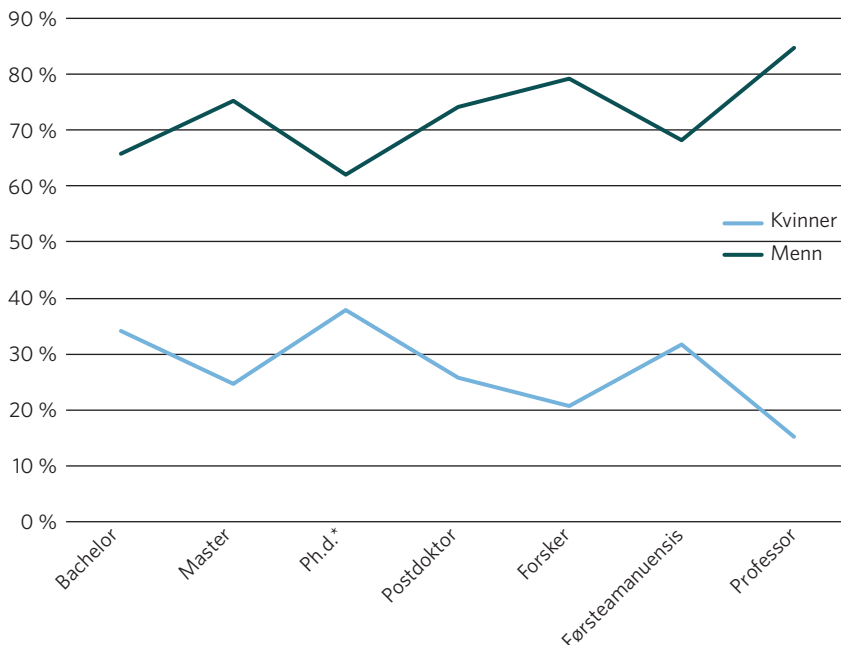
Figur 1.2. Kjønnfordeling ved Institutt for biovitenskap 2020. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

*årsverk, ikke antall doktorgradsavtaler

kjønnsbalanse som en målestokk for hvor kjønnslikestilt en organisasjon er. Men kjønnbalanse og kjønnslikestilling er ikke identiske begreper. Kjønnbalanse handler først og fremst om representasjon: at det er like mange kvinner og menn innenfor en utdanning, et forskningsområde eller en stillingskategori. Kjønnlikestilling vil derimot si at kvinner og menn skal ha de samme mulighetene, rettighetene og pliktene på alle livsområder, for eksempel de samme mulighetene til å utdanne seg og jobbe på hvilket som helst forskningsområde, eller i hvilken som helst stillingskategori (NOU 2012: 15).

I Norge og i andre nordiske land har arbeidet for kjønnslikestilling i akademia pågått siden 1980-tallet, ofte med kjønnbalanse som hovedmål¹ (Bergman, 2013; Husu, 2015; Thun, 2019). På tross av arbeidet for likestilling skiller ikke Norge seg mye fra EU-snittet når det gjelder kjønnbalanse. Både innenfor EU og i Norge er det noen flere kvinner enn menn som studerer

1 I *Forskningsmeldingen 2009* sies for eksempel: «Regjeringen ser det som en av sine viktigste utfordringer å tilstrebe like mange kvinner og menn på alle stillingsnivåer og på alle fagområder».



Figur 1.3. Kjønnfordeling ved Institutt for informatikk 2020. Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH).

*årsverk, ikke antall doktorgradsavtaler

og tar eksamen ved universitet og høyskoler.² Norge er litt bedre enn snittet innenfor EU når det gjelder andel kvinnelige professorer. Innenfor EU finnes det 24 prosent kvinnelige professorer, og i Norge finnes det 28 prosent (European Commission, 2020). Det er dog store forskjeller mellom ulike fagområder. Både innenfor EU og i Norge er andelen kvinnelige studenter og forskere betydelig høyere innenfor medisin/helse, humaniora og samfunnsvitenskap enn innenfor matematikk, naturvitenskap og teknologi.³

I dette kapitlet redegjør vi for hvordan studenter og ansatte på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet) ved Universitetet i Oslo forholder seg til kjønnslikestilling og kjønnsbalanse. Vi begynner med å beskrive holdningene, det vil si om kjønnslikestilling og

² I EU er 54 prosent av alle bachelor- og masterstudenter kvinner, og i Norge er andelen kvinner blant studentene 59 prosent (Diku, 2019; European Commission, 2019).

³ I EU er kun 32 prosent av studentene, 37 prosent av stipendiatene og 15 prosent av professorene kvinner innenfor matematikk og naturvitenskap. I Norge er tallene noe høyere: 34 prosent, 40 prosent og 16 prosent (Diku, 2019; European Commission, 2019).

kjønnsbalanse er noe man ønsker eller ikke. Deretter fortsetter vi med å beskrive ulike forklaringsmodeller til den kjønnsbalanse som er åpenbar for alle. Anser studenter og ansatte kjønnsbalansen for å være en effekt av at fakultetet ikke er likestilt, eller kommer det av noe annet?

Vi undersøker også hvordan forklaringene som blir foreslått stemmer med forskning om *akademia* fra et kjønnsperspektiv – både vår egen undersøkelse av MN-fakultetet og annen nasjonal og internasjonal forskning. Vårt eget materiale er både kvalitativt og kvantitativt, det vil si at vi har jobbet med to spørreundersøkelser, én til studenter og én til ansatte, samt gjennomført intervjuer med kvinner og menn i ulike roller ved fakultetet. Materialet og hvordan vi har samlet det inn beskrives nærmere i bokens metodevedlegg.

Holdninger til kjønnslikestilling

Mange studenter og ansatte på fakultetet uttrykker et eksplisitt ønske om å oppleve kjønnslikestilling. De vil både arbeide på en likestilt arbeidsplass og ha et likestilt privatliv. Spørreundersøkelsen blant masterstudenter forteller at nærmere 80 prosent, litt mer blant kvinner enn menn, ønsker lik deling av omsorg, husarbeid og lønnsarbeid i familien. Blant masterstudentene er det bare 10 prosent kvinner og 15 prosent menn som er helt enige i at «likestillingen har kommet langt nok». Mange ønsker i stedet at kjønnslikestilling gis økt oppmerksomhet.

Intervjuene med ansatte viser samme mønster. «*Likestilling mener jeg, virkelig ærlig, dette er veldig viktig for oss*», sier Aksel,⁴ mannlig leder ved fakultetet. Wenche, kvinnelig leder, er enda tydeligere når hun sier: «*Det kan hende vi må ta noen beslutninger som går på bekostning av noe. Men da må du veie det opp mot hverandre, og så må ikke alltid likestillingsaspektet vike, for hvis det alltid viker, kommer vi ikke videre. Noen ganger er det faktisk det vi må løfte. Tenker jeg.*» Kjønnslikestilling er ikke noe man kan arbeide for bare når det passer, mener Wenche. Iblant kommer likestilling til å stå opp imot andre viktige spørsmål, og da er det viktig at det ikke alltid er likestilling som blir nedprioritert.

4 Alle de intervjuede er anonymisert. Aksel, Wenche og Tobias etc. er fiktive navn.

«Det er likestilt, men dessverre ikke kjønnsbalanse. Mennene blir jo her og gjør karriere, mens kvinnene velger å slutte.»

Fra intervju med Tobias, mannlig professor

Varianter av sitatet ovenfor har vi hørt mange ganger i løpet av prosjektets intervjuer og seminarer. Til tross for at likestilling er viktig og noe mange ønsker, er det en alminnelig oppfatning at kjønnsubalansen ved fakultetet er uavhengig av manglende likestilling, men heller dreier seg om at kvinner og menn gjør ulike valg. At fakultetet ikke er kjønnsbalansert kommer til syne i møterom, laboratorier og forelesningssaler. Likestilling, eller manglende likestilling, er vanskeligere å oppdage med det blotte øye. Siden alle vet at flere menn enn kvinner søker til realfag, blir manglende likestilling unødvendig som forklaring til ubalansen.

Noe som ytterligere kan støtte oppfatningen om at manglende likestilling ikke er årsak til kjønnsubalansen, er Norges stilling som et av verdens mest likestilte land (se f.eks. World Economic Forum, 2020). At Norge er best på likestilling, kan lett misforstås som at Norge er likestilt. «Likestilling er en del av Norges identitet. Det norske samfunnet er bygget på likestilling og likeverd mellom kvinner og menn», sies det for eksempel på første side i regjeringens melding om likestilling *Likestilling i praksis—Like muligheter for kvinner og menn* (Meld. St. 7 (2015–2016)). Et universitet i et samfunn bygget på likestilling, der likestilling er en del av identiteten, må jo nesten være likestilt.

For de som deltok i et av prosjektets lengrevarende tiltak,⁵ endret bildet av akademia seg i løpet av tiltaket. I intervjuene som ble foretatt i forkant av tiltakets start, fremtrer et bilde av akademia som et sterkt meritokrati. I senere diskusjoner, i tiltakets mer avsluttende fase, hadde synet på akademia som et meritokrati endret seg. Det som først ble tolket som unntak, enkelthendelser eller individuelle utfordringer blir nå sett på som uttrykk for kjønnsulikestilte strukturer. Hege, kvinnelig førsteamanuensis, sier for eksempel i det siste intervjuet: «Det er lett å tenke at jeg er den eneste som har det sånn, og så hører jeg at alle andre har det på samme måte.»

5 En detaljert beskrivelse av intervjumaterialet finner du i vedlegg «Metode». Vi gjennomførte intervjuer med to formål: å undersøke hvordan kvinner og menn oppfatter arbeidsplassen sin og å undersøke effekten av forskjellige tiltak.

Hun beskriver også hvordan hennes endrede syn på organisasjonen får henne til å handle annerledes: *«Jeg ser mer etter ting som er problematiske for kvinner. Er mer oppmerksom på hvordan kvinner behandles og om kvinner blir kontaktet ved ansettelser osv.»* Tirild, som også er kvinnelig førsteamanuensis, reflekterer over at hun selv, på samme måte som resten av gruppen deltakere, i begynnelsen av tiltaket hun deltok i var negativ til at FRONT-prosjektet var basert på kjønnsforskning, men at hun senere endret oppfatning: *«Kjønnssteori og kjønnsforskning var ikke noe som kunne hjelpe meg i min situasjon der og da. Teorien er interessant på et senere tidspunkt ... jeg la merke til at sjefen min var enig med meg da vi snakket før møtet, men ikke da vi kom til de andre på møtet – da var han enig med mennene. Han kritiserte meg foran andre der. Kjønnssteori ble en øyeåpner for dette.»*

Spørreundersøkelsen til ansatte ved fakultetet viser at det særlig er kvinnelige ansatte som opplever at fakultetet ikke er likestilt. Kvinners og menns erfaringer med kultur og fagmiljø skiller seg på en rekke punkter. Et eksempel er spørsmålet om hvorvidt fakultet er sexistisk eller ikke. 47 prosent av menn, men bare 28 prosent av kvinner, sa seg helt enige i at kulturen der de jobber er ikke-sexistisk (*non-sexist*). Spørreundersøkelsen viser at bildet av fakultetet som et meritokrati fra intervjuene, i høy grad er prinsipielt. Dess mer vi spør om praktiske erfaringer, dess mer kommer andre realiteter frem.⁶

I spørreundersøkelser og intervjuer uttrykker både studenter og ansatte støtte til kjønnslikestilling. Intervjuene viser at de intervjuede – både kvinner og menn – også ser akademia som kjønnslikestilt. Spørreundersøkelsen til de ansatte gir imidlertid et litt annet bilde: Bare omtrent halvparten av mennene og omtrent en fjerdedel av kvinnene var som nevnt helt enige i at kulturen på arbeidsplassen var ikke-sexistisk. Det er også interessant å se at synet på akademia og fakultetet som meritokratisk og kjønnslikestilt endret seg blant de intervjuede som deltok i noen av prosjektets lengre tiltak. I stedet for å tolke ting som individuell med- og motgang ble de heller sett på som uttrykk for at fakultetet ikke er likestilt.

6 Se mer i kapittel 5.

Holdninger til kjønnsbalanse - og forklaringer på kjønnsbalansen

«Fordi jeg synes at forskning trenger kvinner også, bare for å se ting på en litt sånn annerledes måte. Så jeg synes at kvinner er viktig i forskning.»

Fra intervju med Heidi, kvinnelig postdoktor

Selv om studenter og ansatte er enige om at de vil ha kjønnslikestilling, er enigheten ikke den samme når det gjelder hvor viktig kjønnsbalanse er. Mange ønsker seg en arbeidsplass eller studieretning med omtrent like mange kvinner som menn. Men siden de ser på academia som et kjønnslikestilt meritokrati, blir årsaken til ubalansen ikke kjønnsdiskriminering, men et resultat av individuelle valg; noe som verken kan eller bør styres. Noen mener i stedet at arbeidet for økt kjønnsbalanse kan få uønskede effekter. Kari, som er kvinnelig postdoktor, sier f.eks.: *«Jeg tror det er bedre at vi får inn flere kvinnfolk, men vi skal også passe oss for å få inn folk bare fordi at det har et visst kjønn.»*

De som argumenterer for kjønnsbalanse legger ofte vekt på at kvinner kan få frem noe nytt og annerledes i tradisjonelle «mannsfag». Kvinner og menn er ulike, eller har ulike erfaringer, og kan derfor bidra med ulike synsvinkler på en arbeidsplass og i forskning mener de. Noen legger også vekt på representasjon og demokrati, men faglig kvalitet er hovedsaken. I sitatet som innleder avsnittet sier den kvinnelige postdoktoren at forskningen blir bedre med mer kjønnsbalanse. På samme måte beskriver en mannlig professor og leder ved fakultetet at *«bedre balanse gir bedre arbeidsmiljø, og vi skal levere til et samfunn – da bør det være flere kvinner som er med på å forme faget»*. De er begge positive til flere kvinner innenfor MN-fakultetets mannsdominerte fag. Men hensikten med balansen er ikke hovedsakelig på individ- eller organisasjonsnivå, heller på et overgripende og forholdsvis abstrakt samfunnsnivå. Det kan være vanskelig å føle et personlig engasjement for dette, og å se hvordan tiltak på organisasjons- eller individnivå fører til denne typen strukturell forandring. Denne opplevelsen kan bli forsterket dersom man opplever at problemene i hovedsak skyldes «andre» strukturer eller samfunnsforhold enn universitetet selv, derunder familie og sosialisering, og eventuelt også biologiske kjønnsforskjeller.

Flere av de intervjuede prøver å forklare hvordan et så kjønnslikestilt land som Norge fortsatt har et kjønnsubalansert arbeidsmarked. Petter, mannlig professor, sier for eksempel: *«Norge, hvor da i prinsippet mulighetene er like, har fortsatt beholdt et kjønnssegregert marked, altså, som tyder på at man har personlige kjønnspreferanser, mer enn at det er systemiske hindringer som gjør at man ikke får utfolde seg.»*

Ettersom Norge er et av de mest kjønnslikestilte landene i verden, mener Petter at det er helt kjønnslikestilt, iallfall «i prinsippet». Den kjønnsubalanse som finnes kan derfor ikke komme fra kjønnsulikestilling, men fra det at kvinner og menn gjør ulike valg. Noe som ifølge Petter avhenger av «kjønnsbundne drivkrefter». Flere av de intervjuede gir uttrykk for liknende oppfatninger. Som forklaring på hvorfor det er få kvinner som studerer og arbeider innenfor informatikk, sier for eksempel Leif, mannlig professor, at: *«Jeg tror at det er et sånt guttemiljø, hvor de [...] kjører på som de alltid har gjort.»* Ingrid, kvinnelig postdoktor, er enig. Hun sier: *«Jeg tror ikke kvinner er like interessert i harde fag som programmering og sånt.»*

De fleste av de intervjuede mener imidlertid at den vanligste årsaken til kjønnsubalansen er forskjellige krav til kvinner og menn – og også at kvinner og menn velger forskjellig – når det handler om å stifte familie. Hedda, kvinnelig førsteamanuensis, svarer på spørsmålet om hvorfor det finnes færre kvinner i høyere stillinger ved hennes institutt ved å beskrive hvordan en av hennes kvinnelige stipendiater med «knallgode publikasjoner», på tross av hennes råd om å søke et mobilitetsstipend, valgte å bli i Oslo fordi hun hadde kjæreste og en nyinnkjøpt leilighet der. Et valg som innebærer at en akademisk karriere blir mye «vanskeligere». Ingvild, kvinnelig professor, sier at flesteparten av kvinnene som forlater akademia gjør det mellom den første og den andre postdoktorperioden. Da er de i en alder hvor de vil danne familie, og derfor har de et større behov for fast stilling. De trenger å få vite at de har gode sjanser til å bli i akademia for å velge en så usikker fremtid. *«De trenger en annen form for tilbakemelding for å søke en gang til»,* sier hun. De trenger å få høre *«du er flink, vi skal få det til, jeg skal hjelpe deg»*.

Intervjuer med ledere ved fakultetet gjennomført tidlig i prosjektperioden og før tiltakene ble iverksatt, viser et syn på karriereløpet i

akademia som i all hovedsak meritokratisk (jf. Thun, 2019). At både en arbeidskultur med lange dager og midlertidige stillinger får delvis ulike effekter for kvinner og menn blir sett på som noe uønsket, men uunngåelig. Det ideelle karriereløpet beskrives av forskningsledere som én eller to postdoktorperioder, hvor minst én gjennomføres ved et utenlandsk universitet, fulgt av en midlertidig forskerstilling finansiert av egne prosjektmidler. Først etter det, det vil si først etter ti år med midlertidige stillinger og arbeid i utlandet, bør man søke en førsteamanuensisstilling.

«Jeg tenker at hvis alle tenker at de skal i denne retningen får vi jo en kjempeutfordring. Vi er ulike av natur, og jeg har vel alltid vært bekymra for at vi dytter for mange i denne retningen»

Fra intervju med Leif, mannlig professor og leder

Det at prøvelsene, som kravet på mobilitet og den lange perioden med midlertidig arbeid, gjør at mange velger å forlate akademia, er ikke et problem, mener Leif. Han sier i sitatet ovenfor at det tvert imot skulle bli en «kjempeutfordring» om alle stipendiater og postdoktorer ville ha en akademisk karriere. De fleste må forlate akademia, påpeker han.

Bildet av den akademiske karrierens ulike steg er etablert i organisasjonen:

«Det er på en måte sånn karriereveiledning, for hva er det man trenger, så jeg hadde akkurat den samtalen i går med en av våre flinkeste stipendiater. Og da må jeg spørre ham rett ut: 'Har du lyst til å ta postdok?' Ja, det har han. 'Har du lyst til å bare ta postdok og så slutte, eller har du lyst til å ta postdok og så kanskje se hvor det ender?' Jo, det var det siste. Men da må du ut, da må du reise [...] da må du dra bort og få publisert noe uten meg.»

Fra intervju med Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis

Når den kvinnelige førsteamanuensis gir sin stipendiat råd om en fortsatt karriere i akademia er hun nøye med å understreke at han må søke en postdoktor utenlands og vise sin selvstendighet som forsker ved å publisere artikler med andre forskere enn henne. Anne, kvinnelig postdoktor, viser samme karriereoppfatning: «Jeg vet at jeg må ha en periode i utlandet, men etter det kanskje jeg kan komme tilbake til Oslo og søke på et eget prosjekt.»

At den typen karriere som beskrives ovenfor er vanskelig å gjennomføre i kombinasjon med å danne familie, er både ledere og unge forskere enige om. Stein, mannlig professor og leder, beskriver hvordan han tidlig i karrieren oppdaget at alle yngre kvinnelige forskere og noen av mennene i hans gruppe «fikk seg familieliv» og var tvunget til å dele tiden sin mellom forskning og familie. Han fortsetter: *«Også var det disse guttene, litt einstøinger, ikke sant – ja, hyggelige folk – som var igjen en periode. [...] Ja, de mennene som etablerte seg, og kvinnene, ble hengende etter den 'rest-gjengen' som bare var gutter for de gjorde jo ikke noe annet. Og de publiserte oftere og mer, og karrieren deres skjøt fart.»* Stein beskriver det som like vanskelig for kvinner og menn å kombinere arbeid som forsker med familie. Kjønnforskjellen ligger i at alle kvinnene i hans gruppe, men bare «noen av mennene», valgte å danne familie. De mennene som ikke dannet familie, konsentrerte seg i stedet helt om forskningen og fikk et forsprang i karrieren før de senere kunne etablere familie.

Også bildet av at mange arbeidstimer og en ensidig konsentrasjon om jobben er bra for en akademisk karriere er utbredt i organisasjonen. En akademisk karriere stiller andre krav enn det normale arbeidslivet. *«Det er ikke mulig å skrive en god doktorgrad og jobbe 40 timer i uken. Du må jobbe mer. Noen ganger er det ikke så mange flere timer enn det, men i perioder må du jobbe nesten 24 timer i døgnet»*, sier Jon, mannlig professor. Marthe, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver på samme måte hvordan en postdoktor som ikke vil ta sine vakter på natten på labben ikke passer for en forskerkarriere: *«Jeg hadde en postdoktor som ikke ønsket å være vakt på labben på natten. Hun sa at hun ble for sliten. At hun trengte å sove. Det er ikke mulig. Alle må hjelpe. Noen ganger må du jobbe 24 timer. Du kan ikke si nei til det.»*

En kvinnelig postdoktor, Kari, beskriver hvordan karriereløpet i akademien med en lang periode med midlertidige ansettelser påvirker kvinner og menn på ulik måte: *«Jeg tror nok det at vi kvinnfolk har litt, er litt mer redd for de midlertidige stillingene, for at, det å ha passert 30 og skal starte familie og ha en midlertidig stilling er litt sånn [...] Jeg tror kanskje det er litt vanskeligere for jenter»*. Kari mener at kvinner ikke har samme mulighet som menn til å utsette familiedannelsen. Det må skje samtidig som den perioden i karrieren da man kvalifiserer seg for en fast stilling.

Til tross for at så vel ledere som forskere er enige om at det er vanskelig å gjøre karriere i akademia i kombinasjon med å danne familie, antyder ingen av de intervjuede at karrierevilkårene må endres. Fakultetet ser seg selv som en del av et internasjonalt samfunn der det ikke er mulig for en enkelt organisasjon å endre på noe så grunnleggende som kompetansekrav. Forskerne som utdannes ved fakultetet må kunne konkurrere med internasjonale forskere. En av lederne forklarer: «*Hvis vi skal lykkes som universitet, så må disse her være attraktive andre steder også.*»

I intervjuene med kvinnelige førsteamanuenser og professorer, det vil si de som har gjort karriere, nevnes familie og barn også ofte – men nå som noe de ikke lar sin karriere hindres av. To førsteamanuenser, Sigrid og Agnes, sier:

«Jeg har evner til å jobbe ganske mye, så jeg kan sitte [...] så alle disse svære søknadene, så satt jeg sånn i ... eller da var jeg våken kanskje sånn ... sånne 36 timers økter. Og da var det noen dager hvor jeg da satt her om dagen, og så var jeg hjem, barna, 'duh duh duh', legge dem, og så tilbake igjen her, og så 'thrrr'. Så jeg var her om natten og så komme hjem og lage [frokost og matpakker], og så fikk jeg de av gårde.»

Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis

«Og da setter jeg meg og jobber igjen når sønnen min har lagt seg. [...] Og jeg hadde en ... ja, jeg jobbet mesteparten av påsken, jeg jobbet mesteparten av juleferien, jeg ... ja, jobbet mesteparten av disse røde dagene, altså [...] Da fikk jeg ikke fulle arbeidsdager i og med at barnehagen var stengt, men da satt jeg og jobbet mens han hadde formiddagslur og etter at ... før han stod opp og etter at han hadde lagt seg og så videre.»

Agnes, kvinnelig førsteamanuensis

En annen strategi er å prioritere forskerkarrieren og ikke få barn. Kathrine, også kvinnelig førsteamanuensis, sier: «*Jeg har fortsatt ikke barn, det har ikke vært min prioritet – fordi – ja, jeg ønsket bare å bli en god forsker.*»

Studenter og ansatte, kvinner og menn – alle ser kjønnsubalansen ved fakultetet. Men de fleste går samtidig ut ifra at akademia er et fungerende meritokrati og at ubalansen er et resultat av at menn og kvinner

gjør forskjellige valg. De intervjuede er enige om at familie og barn er et hinder for å bygge en akademisk karriere, og kjønnsubalansen blir oftest sett på som en effekt av det at kvinner velger å være nærværende foreldre i større utstrekning enn menn. Med et slikt syn legges ansvaret for kjønns-ubalanse i stor grad utenfor akademia, og dermed begrenses motivasjonen for å endre systemet innenfor akademia.

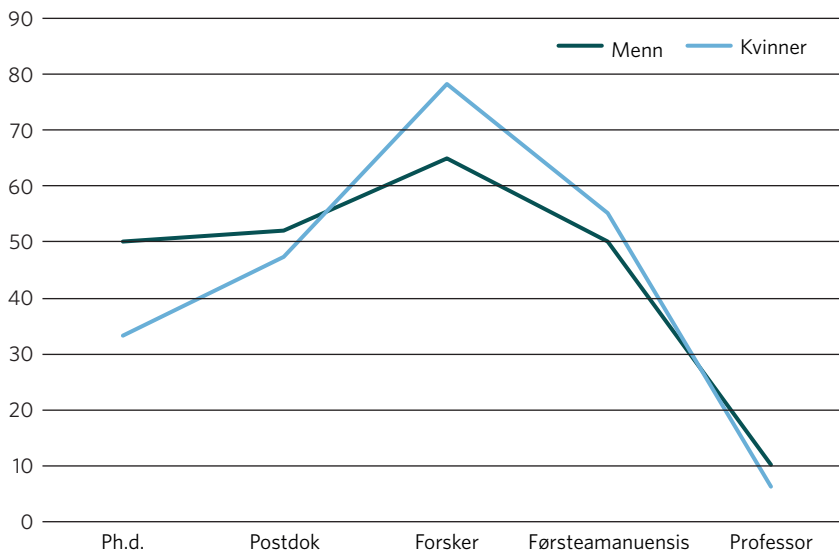
Kan kjønnsubalansen skyldes at kvinner og menn har forskjellige ambisjoner?

Er det da slik at kvinner og menn ved fakultetet velger forskjellig? Kan kjønnsubalansen forklares med det som så mange av de intervjuede mener; at kvinner velger å nedprioritere karrieren for å kunne satse på familien? Spørreundersøkelsen blant de ansatte gir et annet bilde. Når vi for eksempel ser på hvordan kvinner og menn føler at de har oppnådd sine karriereambisjoner i sin nåværende stilling, svarer 59 prosent av alle ansatte at de har oppnådd sine ambisjoner, mens 41 prosent svarer at de ikke har gjort det. Andelen som svarer nei er høyere blant kvinner (47 prosent) enn blant menn (38 prosent). Tendensen gjelder på tvers av stillingsnivå. Vi ser altså ikke klare tegn til et lavere ambisjonsnivå blant kvinner, kanskje snarere tvert om.⁷

Motbakkene for kvinner ser ut til å være størst på mellomnivå, men det kan være at figuren overdriver dette noe.⁸ Mennenes kurve stiger ikke like bratt. På professornivå daler andelen av både kvinner og menn som ikke er tilfreds, noe som er rimelig da spørsmålet var «ambisjoner oppfylt i forhold til nåværende stillingsnivå». Professorene har

7 Dette gjelder blant de ansatte – ambisjonene blant dem som har forlatt fakultetet vet vi mindre om. Tilfredshet med ambisjoner varierer også noe med andre variabler i undersøkelsen, selv om dette ikke virker særlig sterkt inn i forhold til kjønn. Den er noe høyere blant de med norsk familiebakgrunn enn hos de med ikke-norsk bakgrunn. Respondenter med foreldre med høyt utdanningsnivå svarte litt sjeldnere ja enn de med foreldre med middels eller lavt nivå. Foreldrenes utdanningsnivå peker altså mot høyere karriereambisjoner, selv om assosiasjonen ikke er så sterk.

8 Bl.a. fordi kategorien «forsker» er tvetydig, dette kan være en blindvei på veien fra postdoktor til førsteamanuensis, med tilhørende større grad av misnøye.



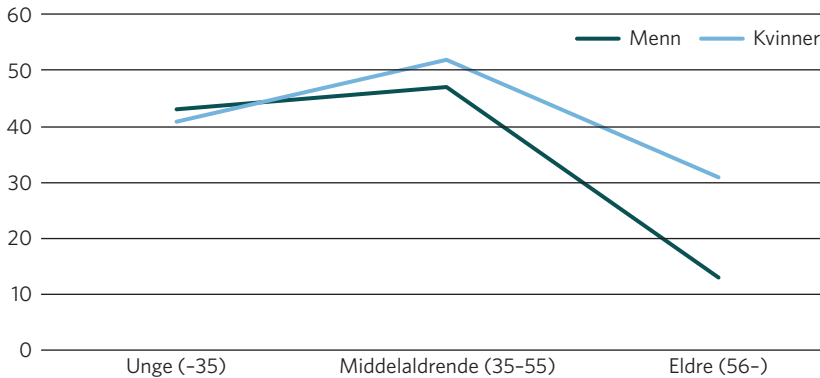
Figur 1.4. Andel som ikke er tilfreds med nåværende stilling i forhold til ambisjonene, etter stillingsnivå og kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

ikke noe høyere stillingsnivå å avansere til. Dersom kvinners ambisjonsnivå var lavere enn menns, burde de vært mer tilfredse oppover i karrieren. Og kanskje burde de være spesielt «glade for å komme inn» i toppposisjoner. Resultatene stemmer imidlertid ikke med denne hypotesen.

Vi ser også noe av samme mønster ut fra alder (figur 1.5). Det å være senior ser ut til å fungere best for menn.

Ambisjoner hos kvinner er ikke mindre enn hos menn. Andelen som ikke opplever at deres ambisjoner blir ivaretatt i deres nåværende stilling, er høyere blant kvinner enn blant menn oppover i alder, og særlig blant de eldre.

De kvinnelige førsteamanuensenes beskrivelser av hvordan de lykkes med å få inn mange arbeidstimer til tross for forpliktelser ovenfor barn og familie, i foregående avsnitt, viser til høy ambisjon og motivasjon. De intervjuede førsteamanuensene beskriver også hvordan de jobber med å bygge opp forskningsplattformene sine:



Figur 1.5. Andel som ikke er tilfreds med nåværende stilling i forhold til ambisjonene, etter alder og kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 409 vitenskapelig ansatte).

«Men jeg har brukt så mye energi på å få til dette. Og dette er svært bra for fremtiden, håper jeg, og derfor bruker jeg mye tid. Jeg bruker 60 prosent av min tid til strategi, utvikling og ideer.»

Kathrine, kvinnelig førsteamanuensis

Kathrine sier i sitatet ovenfor at hun bruker 60 prosent av tiden sin på strategisk arbeid, som hun mener er helt avgjørende for hennes karriere. Nora sier omtrent det samme. Hun vil bli identifisert med sitt forskningsområde, ikke bare av andre forskere, men også av media. Om en konferanse skal arrangeres innenfor feltet, eller noen fra media har et spørsmål, da skal det være selvsagt at det er henne de skal vende seg til: *«Jeg må se på om jeg, kanskje jeg må dra på flere konferanser, de nevnte at ja, det må være, du må være ditt fagområde i Norge hvis media skal snakke om det så må de komme til deg.»*

Intervjuene med forskere på lavere nivå, postdoktorer og midlertidige forskerstillinger, beskriver en delvis annen virkelighet. Marit forteller at hun oppfatter «et uttrykk for en velvilje» i forskergruppen der hun jobber, noe hun tolker som at de vil ha henne der også etter hennes postdoktor. Hun fortsetter: *«Så jeg tenkte som en slags idé for meg selv at det er greit, jeg tar for meg undervisning, det er en måte å gjøre seg nyttig på i denne gruppen.»* Marits fortelling handler ikke om å bli toppforsker, den som

både andre forskere og media vender seg til, men om å få mulighet til å fortsette å forske etter at den midlertidige stillingen hun har nå har tatt slutt. Med det målet i tankene tar hun på seg ulike oppgaver for å vise sin kompetanse og hvor mye forskergruppen hennes trenger henne.

Verken spørreundersøkelser eller intervjuer viser at kvinner og menn ved fakultetet gjør ulike valg der kvinner bevisst velger et lavere karrierenivå for å få tid til barn og familie. Spørreundersøkelsen viser for eksempel at kvinner er mindre fornøyde med sin karriere enn menn. Mange ønsker å komme lenger i karrieren enn det de har gjort. Også analysene av intervjumaterialet viser kvinnelige forskere med høye ambisjonsnivå; førsteamanuenser som planlegger for en karriere som toppforskere og postdoktorer som tolker og handler på signaler i organisasjonen for å kunne fortsette som forsker.

Hvilken jobb går først?

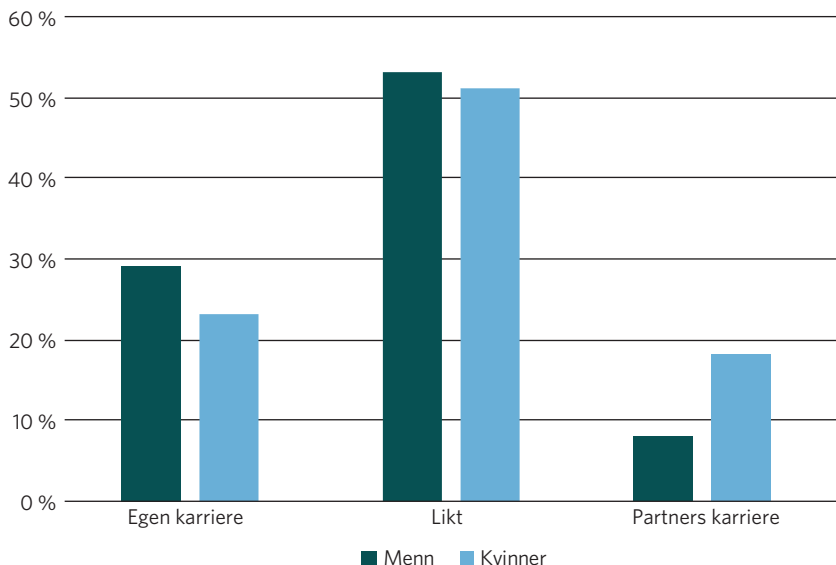
Selv om en kvinne og en mann gjør like valg når det kommer til karriere og familie, møter de likevel forskjellige utfordringer. Ujevn støtte på hjemmebane er del av bildet. Undersøkelsen blant de ansatte forteller at mange akademiske husholdninger ga lik prioritet til partnerens karriere siste år, men vi ser også en tendens til at mannens karriere fortsatt har mer prioritet.

Kvinnene er oftere gift med andre akademikere enn menn. Blant dem som hadde en partner, fortalte 40 prosent av kvinnene og 28 prosent av mennene at partneren var en akademiker. Da vi spurte om opphold i karrieren på grunn av flytting, i forbindelse enten med egen jobb eller med partnerens jobb, ga kvinnene og mennene et litt ulikt bilde av situasjonen. Å ta et karriereavbrudd i forbindelse med partnerens jobb var uvanlig både for menn og kvinner, selv om kvinnene i snitt hadde tatt et noe lengre avbrudd enn mennene. På spørsmålet om partneren hadde tatt et karriereavbrudd av hensyn til deres jobb var forskjellene tydeligere. Mennenes partnere hadde tatt drøyt fire måneders avbrudd av hensyn til mannens jobb, mens kvinnenes partnere bare hadde tatt knapt to måneders avbrudd av hensyn til kvinnen.

Intervjumaterialet viser de samme tendensene; det vil si at de mannlige forskerne i større utstrekning enn de kvinnelige har en partner som støtter deres karriere. Bente, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver for eksempel hvordan hun ikke kan få råd om skolegang og liknende av sine mannlige kolleger før et utenlandsopphold: *«Da jeg spurte kollegene mine hvordan de ordnet sine barns skolegang når de var på sabbatical. Ingen visste det. Det var konene deres som tok seg av alt praktisk rundt flyttingen.»* Mange av kvinnene, men ingen av mennene, forteller også om vanskeligheter med å få med partneren på et utenlandsopphold. Maren, kvinnelig førsteamanuensis, sier: *«Men jeg ser ikke helt for meg et sånt år eller halvår ute, og det har med familiesituasjon å gjøre, da. At jeg ikke har en så veldig fleksibel mann på det punktet.»* Heidi, kvinnelig postdoktor, beskriver det samme: *«Jeg søkte postdoktorstillinger i Frankrike. Jeg ville til en lab der. Men nå har jeg en norsk kjæreste som ikke vil bo i utlandet. Så nå blir jeg her.»*

Vi spurte også om omsorgspermisjon. 39 prosent av de ansatte har tatt omsorgspermisjon i løpet av doktorgradsperioden eller senere i karrieren (37 prosent blant menn, 42 prosent blant kvinner). Kvinnene som har tatt permisjon, har i gjennomsnitt brukt 11 måneder på dette, mens mennene i snitt har brukt 4 måneder. 30 prosent av kvinnene som hadde tatt permisjon opplevde vanskeligheter da de kom tilbake til jobb, mot 5 prosent av mennene. De som opplevde vanskeligheter nevnte bl.a. problemer med å kombinere arbeid og familie, vansker med å sette seg inn i fagfeltet igjen, mangel på oppgaver og/eller endring av oppgaver, manglende inkludering og faglig nedvurdering.

De som hadde en ektefelle eller partner ble også spurt om de var like dedikert (*committed*) til begge karriere. Et overdøvende flertall svarte ja. Dette spørsmålet ble imidlertid fulgt av et mer presist og praktisk spørsmål om hvilken av partners karriere som hadde prioritet i løpet av det siste året. Som figur 1.6 viser, svarte 29 prosent av mennene og 23 prosent av kvinnene at egen karriere gikk først. Omtrent halvparten av alle fortalte om omtrent lik prioritering siste år, mens 8 prosent av mennene og 18 prosent av kvinnene svarte at partners karriere hadde prioritet.



Figur 1.6. Hvilken karriere hadde mest prioritet i husholdet siste år, etter kjønn (prosent, gifte og samboende). Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 609).

Selv om både menn og kvinner hyppig forteller at egen karriere hadde prioritet eller at prioriteringen var lik, er det følgelig vesentlig flere kvinner hvor partners karriere hadde blitt prioritert.⁹ Vi ser også at andelen som forteller om ulik prioritering, altså at enten mannens eller kvinnens karriere gikk først, er størst på postdoktornivå. Dette kan reflektere en særlig krevende fase i karriereutviklingen, slik at den akademiske karrieren går først, enten det gjelder menn eller kvinner.

Lange arbeidsdager og prioritering i husholdningen

Ut fra egenrapporterte tall i undersøkelsen kommer det frem at mange jobber lange dager.

Gjennomsnittet blant de vitenskapelige ansatte er 46,5 timer pr. uke (menn 46,8 t; kvinner 46,1 t). De administrativt ansatte forteller at de i gjennomsnitt jobber 39,8 timer pr. uke. Arbeidstiden var betydelig lengre blant professorene, med i snitt 50 timer, enn på de lavere akademiske

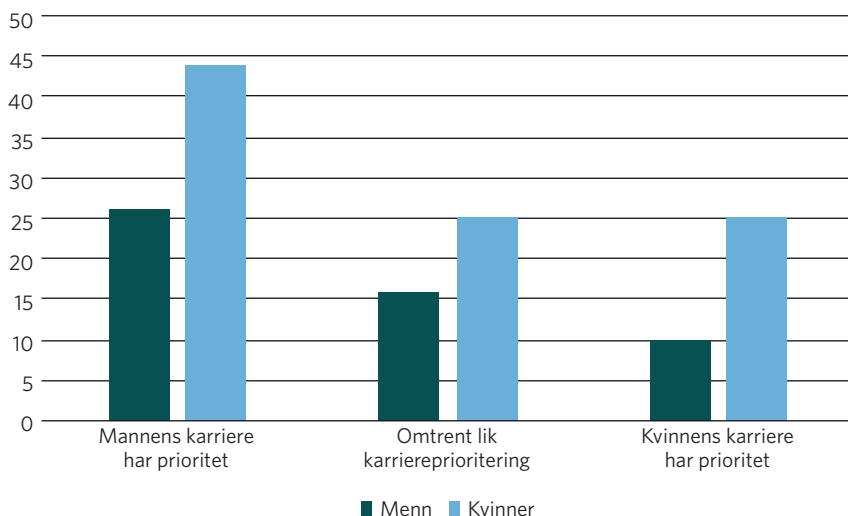
⁹ Se diskusjonen om problemer med lang arbeidstidskultur i neste avsnitt.

stillingsnivåene med et snitt på 45–46 timer. Imidlertid er det store variasjoner i arbeidstid i forskjellige perioder. I intervjuene forklarer flere av forskerne hvordan de jobber 70 timer eller mer i uken i perioder med for eksempel søknadsskriving, mens arbeidstiden i andre perioder er mer normal. Geir, mannlig professor, sier: *«Jeg satt i kjelleren i tre måneder og skrev søknaden. Det ville aldri skjedd med mindre min kone hadde støttet meg. Barna våre er store nå, det gjør det enklere.»* Hedda, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver nesten samme sak: *«Jeg skrev søknaden på en måned. Men det er ingenting jeg anbefaler. Jeg jobbet nesten 24 timer i døgnet.»* De vitenskapelig ansatte brukte i snitt 25 prosent av sin arbeidstid på undervisning, 55 prosent på forskning og 11 prosent på administrasjon (resten annet/ubesvart). Andelen forskertid var høyest blant postdoktorene (80 prosent) og ansatte i stillingskategorien forsker (73 prosent). Blant førsteamanuensiene var gjennomsnittet nede i 30 prosent på forskning, mens professorene rapporterte 37 prosent på forskning, 35 prosent på undervisning, 17 prosent på administrasjon og resten annet/ubesvart.¹⁰ Vi ser også tydelige kjønnsforskjeller i andelen tid for forskning på de to siste stillingsnivåene. Mens mannlige førsteamanuensiser bruker 35 prosent av sin arbeidstid på forskning, er tallet for kvinnelige førsteamanuensiser bare 24 prosent. Forskjellen er også betydelig blant professorene. Mannlige professorer rapporterer at de bruker 39 prosent av arbeidstiden på forskning, mens det tilsvarende tallet for kvinnelige professorer er 33 prosent.

Om vi ser på menn som forteller at partnerens karriere har gått først det siste år, altså ellers en nokså «kvinnetyppisk» posisjon, kommer et interessant mønster frem. Spørsmålet om karriere deler husholdningene i tre grupper: der mannens karriere har prioritet, der det er omtrent likt, og der kvinnens karriere har prioritet. Menn i husholdninger som oppgir at kvinnens karriere har prioritet forteller sjeldnere om problemer med lang arbeidstidskultur. Det er opp mot tre ganger større tendens til å fortelle om dette blant menn der mannens egen karriere går først. Der den kvinnelige partnerens karriere har prioritet, har 10 prosent problemer med arbeidstidskulturen, der det er lik prioritet har 16 prosent problemer,

10 Andelen forskningstid reflekterer delvis innholdet i de ulike stillingene. Postdoktorene har fra 0–25 prosent undervisning i sin kontrakt og forskere skal ikke undervise.

og der mannens egen karriere har prioritet er det 26 prosent som forteller om problemer knyttet til lange arbeidsdager.



Figur 1.7. Andel kvinner og menn som oppgir at de har problemer med lang arbeidstidskultur fordelt på prioritering av karriere. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 608 gifte/samboende).

Blant kvinnene er tallene tilsvarende. 44 prosent av kvinner der partners karriere hadde prioritet opplever problemer med lang arbeidstidskultur, 25 prosent der likt, 25 prosent der egen karriere gikk først. Ut fra begge kjønns rapporter kan det altså se ut som om kvinnene har jobber med færre krav til lang arbeidstid. Men det er lite i materialet som støtter denne tolkningen. En mer relevant forklaring kan være at kvinner planlegger arbeidstiden sin slik at den ikke forstyrrer familielivet. Vi har tidligere beskrevet hvordan de kvinnelige forskerne forlater jobb for å hente i barnehagen, lage middag og lese lekser, men når familieoppgavene er fullført og barna i seng, enten går tilbake til jobb eller setter seg ved dataen og jobber tre–fire timer til. Hvis mennene i større grad blir igjen på arbeidsplassen til de er ferdige med arbeidet, vil det selvfølgelig ha mye større innvirkning på familielivet.

Dette funnet utdyper bildet av at den mannlige karrieren som regel går først, i ekteskap og samliv. Mannens arbeid ser ut til å være den største «problemgeneratoren» i forhold til lang arbeidstidskultur. En mulig årsak

kan være tradisjoner og kjønnsroller som henger igjen fra den gang mannen ble betraktet som «familiens hovedforsørger», og at krav om lang arbeidstid fra mannens side henger sammen med dette.

Spørreundersøkelsene, som styrkes av intervjuene, viser, som nevnt, ikke at kvinner velger bort karriere for å kunne satse på familien. Men vi kan se at kvinner og menn ved fakultetet arbeider under ulike vilkår. Kvinnene er oftere gift med andre akademikere enn mennene. Mennenes partnere hadde tatt lengre karriereopphold i forbindelse med mannens jobb enn kvinnenens partner. Kvinnene som hadde tatt omsorgspermisjon hadde vært borte fra jobb i lengre tid enn mennene (i gjennomsnitt elleve respektive fire måneder) og opplevde flere vanskeligheter da de kom tilbake til jobb. Mennene er ofte i forhold hvor egen karriere prioriteres, og sjelden i forhold hvor partners karriere har førsteprioritet. En av tre mannlige professorer oppgir å være i et forhold hvor egen karriere prioriteres, mens under en av ti kvinnelige professorer oppgir det samme. Når mannens karriere går først, opplever både kvinner og menn problemer med en lang arbeidskultur.

Diskusjon

Både kvinner og menn, studenter og ansatte, uttrykker et ønske om et kjønnslikestilt og kjønnsbalansert fakultet. Men når kjønnslikestilling blir sett på som en effekt av en meritokratisk organisasjon, det vil si noe som selvfølgelig allerede gjennomsyrrer fakultetets prosesser og kultur, blir kjønnsbalansen en følge av individuelle valg. I mange av intervjuene beskriver også både kvinner og menn academia som et fungerende meritokrati.¹¹ De ser ikke meritokrati som en visjon som akademiske organisasjoner, for eksempel MN-fakultetet, prøver å oppnå, men går ut fra at organisasjonens systemer og prosesser faktisk fungerer meritokratiske. De uttrykker både et ønske om kjønnslikestilling som en selvsagt del av et meritokratisk ideal, og en oppfatning om at academia, og dermed også MN-fakultetet, er kjønnslikestilt (se også tidligere publikasjoner i prosjektet Thun, 2018, 2019).

11 Som tidligere nevnt endret de som deltok i et av FRONT-prosjektets lengre tiltak sin oppfatning.

At de intervjuede ser på både akademia generelt og sitt eget fakultet som et fungerende meritokrati stemmer overens med studier av f.eks. Nielsen (2016) og Brandser og Sümer (2017). Nielsen undersøker et dansk universitet, mens Brandser og Sümer henter sin empiri fra Norge. Henningsen og Liestøl (2013) går ett steg videre og hevder at det ikke bare finnes en oppfatning om at akademia er et meritokrati, men også at tiltak for kjønnsbalanse kan føre til at kvinner oppfattes som prioritert og med fordeler i det akademiske systemet. De mener dette bidrar til at de reelle strukturelle og kulturelle barrierer for kvinner er gjort usynlige. Tanken om at akademia «er» likestilt står antakelig sterkere i Norge og andre nordiske land enn i f.eks. USA. Norge kan tolkes som et likestilt land, og likestilling kan til og med fremheves som en nasjonal verdi, en del av «norsk identitet», som nevnt over. Herfra er det kort vei til å tenke at «likestilling er innført allerede» og at videre tiltak ikke trengs. Dermed overser man både at det å være i teten i verden ikke er det samme som å være i mål, og at det er betydelig variasjon innad i Norge (og andre land).

Brandser og Sümer (2017, s. 31) beskriver hvordan både midlertidige og faste ansatte ved Universitetet i Bergen var enige om at ansettelsesprosessen fungerte rettferdig – samtidig som de var bevisste om at prosessen «på ulike måter kan manipuleres», enten ved «å lage stillinger», «skreddersy utlysninger» eller «invitere bestemte søkere». Flere studier av ansettelsesprosessen har blitt gjort siden Elisabeth Fürst i sin studie fra 1988 viste hvordan kjønnsstereotypiske forestillinger om kvinner og menn påvirket bedømmelsen av kompetanse (se f.eks. Nielsen, 2016; van den Brink & Benschop, 2011). Den store motstanden mot Fürsts resultat (Fürst, 2012) kan tolkes som et forsvar av ideen om akademia og dermed vitenskap generelt som objektiv og nøytral (Hovdhaugen et al., 2004). Kvinnene som deltok i et av FRONT-prosjektets tiltak (se kapittel 12) endret syn på fakultetet som meritokrati i løpet av tiltaket. Det som i intervjuer før tiltakets start ble beskrevet som enkeltstående hendelser og unntak, for eksempel en kjønnsstereotypisk vurdering av kompetanse, ble mot slutten av tiltaket tolket som en konsekvens av ikke-kjønnslikestilte strukturer. Vi tolker våre resultat som at de intervjuede, gjennom å dele erfaringer av «enkelstående hendelser», oppdaget at dette ikke var isolerte hendelser, men deler av et mønster og en struktur. Når forestillingen

om vitenskap som objektiv er sterk, sammen med tanken om akademia som en rent meritokratisk organisasjon, kreves mer enn en individuell erfaring for at forestillingen om et meritokrati skal krakelere.

Som vi kommenterte i innledningen, er det også en horisontal kjønns-ubalanse på MN-fakultetet (noe vi vil komme mer inn på i kapittel 2). Denne ubalansen, at kvinner og menn velger ulike fag og ulike tilnærminger til fagene, beskrives av de fleste av de intervjuede som frie valg. Kvinner og menn er helt enkelt interessert i ulike ting. Mannlige studenter kommer derfor til å velge mannsdominerte fag, mens kvinnelige studenter velger fag og studieretninger med flere kvinner, på tross av at både kvinnelige og mannlige studenter foretrekker et kjønnsbalansert studiemiljø (Thun & Holter, 2013). I denne utbredte forståelsen er det at visse fag er «guttefag» og tiltrekker seg flere gutter, mens andre er «jente-fag» og tiltrekker seg flere jenter, ikke tegn på kjønnsdiskriminering, men på kvinner og menns ulike interesser. I en studie av historiefaget viser Tømte og Egeland (2016, s. 32) hvordan visse fag, tilnærminger og metoder historisk og kulturelt assosieres med «mannlighet». Noe som i sin tur tolkes som «en effekt av at kvinner og menn er forskjellige og derfor interesserer seg for og egner seg til ulike ting». Vabø et al. (2012) mener at det i akademia, som i alle andre organisasjoner, finnes forestillinger om hva kvinner og menn bør gjøre og passer til. Thun og Holter (2013) viser hvordan ulike fagområder ved Universitetet i Oslo defineres som «myke» eller «harde», og hvordan de myke assosieres med kvinner mens de harde assosieres med menn.

Vår studie bekrefter disse resultatene. For eksempel beskriver flere av de vi intervjuet at tverrvitenskapelige studier defineres som mindre prestisjefylte enn studier nærmere et fags kjerne, og at de mindre prestisjefylte delene av fagene også defineres som kvinnelige.¹²

Både horisontal og vertikal kjønnsbalanse innenfor utdanning og forskning beskrives av de intervjuede som viktig, spesielt på samfunnsnivå (se f.eks. Brandser & Sümer, 2017). Men om akademias meritokratiske prinsipper må forkastes for å nå en vertikal balanse, gjennom for eksempel kvoteringsliknende tiltak, er både kvinner og menn negative.

¹² Se kapittel 2, «Menn, maskulinitet og faghierarkier».

Bildet av en idealakademiker (se Lund, 2012) som kan gå videre i ideal-karrieren på korrekt måte uten hindringer i form av svangerskapspermisjoner eller henting i barnehagen, er sterkt fremtredende i intervjuene. Utfordringen med å kombinere for eksempel barneomsorg og forskerkarriere rammer alle som vil være nærværende foreldre, det vil si både menn og kvinner (Orning, 2016). At det er kvinner som har vanskeligere for å utsette familiedannelsen, til de ti årene med midlertidige stillinger og høyt publiseringsnivå har resultert i en fast stilling, blir derfor ikke sett på som en kjønnet struktur.¹³ I stedet forklares fraværet av kvinner på høyere stillingsnivå med bristende ambisjoner, og fremfor alt at kvinner velger å prioritere familien (se van den Brink, 2011).

Når vi undersøker organisasjonen nærmere for å se om den vertikale kjønnsbalansen kan forklares av at menn og kvinner gjør ulike valg, og om kvinner bevisst velger bort en karriere for å være en mer nærværende forelder, motsies dette både av spørreundersøkelser og intervjuer. Derimot viser spørreundersøkelsene, styrket av intervjuene, at kvinner og menn arbeider under ulike vilkår ved fakultetet. Kvinnene er sjelden i forhold hvor egen karriere har førsteprioritet. Når mannens karriere går først, opplever både kvinner og menn problemer med en lang arbeidstidskultur. At mannen fortsatt har en rolle som hovedforsørger, og da et krav om lang arbeidstid, kan være en bakenforliggende årsak (Halrynjo, 2017; Halrynjo & Lyng, 2017; Holter et al., 2009; Holter & Aarseth, 1993; Snickare & Holter, 2018). Vi ser også en signifikant forskjell i fordelingen av arbeidstid på forskjellige oppgaver, der kvinnelige førsteamanuensis og professorer bruker en større del av arbeidstiden på undervisning og administrasjon, og en mindre del på forskning, enn sine mannlige kolleger. Dette burde påvirke karrieremulighetene negativt så lenge akademisk kompetanse hovedsakelig måles i antall forskningspublikasjoner (se f.eks. Addis, 2010). Arbeidsforskyvningen mellom kvinner og menn er et mønster som støttes av internasjonale studier (se f.eks. Aldercotte et al., 2017). Det svenske forskningsrådet beskriver arbeidsforskyvning som

13 Dette beskrives nærmere i en tidligere publikasjon fra prosjektet: Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36, 4–20.

hovedårsak til kjønnsubalansen i høyere vitenskapelige stillinger. Kvinner er mer aktive enn menn innen forskningsfelt som er preget av en høy andel undervisning, noe som gir dem mindre muligheter til å meritte seg vitenskapelig. I tillegg svarer kvinner på alle fagområder at de har mindre tid til forskning enn sine mannlige kolleger (Vitenskapsrådet, 2021).

«Idealkarrieren» i academia er preget av konkurranse, med høye krav til å stadig søke prestisjefulle prosjekter og finansiering, hyppig publisering, internasjonal mobilitet og nettverk. Våre resultater ligner funn fra studier av eliteprofesjoner i Norge (Halrynjo, 2017; Halrynjo et al., 2019; Aarseth, 2014). I yrker der man konkurrerer om kunder, klienter og prosjekter, blir det å kunne investere tid og krefter på jobb et viktig konkurransefortrinn. For å ikke miste momentum blir det viktig å ha fleksibilitet på hjemmebane (i form av støttende partner), slik at man kan investere når det trengs. To slike karrierer i samme familie kan være krevende. En studie av norske eliteprofesjoner viser at selv de mest likestillingsorienterte parene kan oppleve at de havner i et kjønnet mønster.¹⁴ Når mødre i langt større grad enn fedre tar ut lang foreldrepermisjon, risikerer de å miste momentum og synliggjør samtidig at de er erstattelige. Andre kan og må overta oppgaver, kunder og prosjekter, mens fedre i karriereyrker finner måter å ta permisjon på som gjør at de kan tilpasse og utsette permisjonen uten å miste kunder og investeringsmuligheter. Mens fedrene kan fortsette å være uunnværlige på jobb, blir mødre de uunnværlige hjemme (Halrynjo, 2017; Halrynjo & Lyng, 2017).

Spørreundersøkelsene viser at kvinner er mer misfornøyde med sin karriere enn menn. De vil lenger. Dette styrkes av intervjuene. Kvinnene prøver på et individuelt nivå å tilpasse seg idealkarrieren og idealarbeideren. Noen velger bort barn, mens andre kompenserer for de arbeidstidene som brukes på henting i barnehage eller lekselesing ved å jobbe om natten eller på fridager.

At ledere i en organisasjon har et annet bilde av hva kvinner på lavere nivåer i organisasjonen vil i forhold til arbeid og karriere, ble vist for mer

14 En «klassisk» beskrivelse i norsk kjønnsforskning er Hanne Haavinds artikkel «Makt og kjærlighet i ekteskapet» (1982). Hun reviderte senere modellen i retning av økt likestilling (Haavind, 2006).

enn 25 år siden i den svenske statlige utredningen *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994: 3). De mannlige lederne som ble intervjuet hadde alle forestillinger om at kvinner på nivåene under dem i organisasjonen ikke ville gå videre i karrieren ettersom de lange arbeidsdagene eller mange reisene som da ble krevd ikke kunne kombineres med familie og barn. Når de kvinnene som lederne hadde snakket om ble intervjuet, ga de et helt annet bilde. De ville gå videre og hadde ulike strategier for å håndtere nye arbeidskrav. Van den Brink (2011) viser hvordan samme resonnement gjennomsyrrer academia. Fraværet av kvinner i ledende stillinger forklares med bristende ambisjoner, mens kvinner selv gir uttrykk for like høye karriereambisjoner som menn.

Vår studie er i tråd med disse resultatene. Det finnes en forestilling i hele organisasjonen, ikke bare hos lederne, om at det er vanskelig å ha en akademisk karriere og samtidig være en nærværende forelder. Her fremtrer ideen om den akademiske idealarbeideren (se Lund, 2012) som et «fantom» – dvs. en som arbeider døgnet rundt, enten med å skrive søknader og artikler eller med å håndtere eksperimentelle studier i laboratoriet. En som alltid prioriterer arbeidet og ikke har noen interesser eller forpliktelser utenfor det. Spørreundersøkelsen bekrefter lang arbeidstid – men ikke ekstremt lang, gjennomsnittet blant de vitenskapelige ansatte er på 46,5 timer i uka. Intervjuene bekrefter en høy, men også variert, arbeidsbelastning der fleksibiliteten i arbeidet letter på balansen med familiekraft. Den konstant arbeidende akademiske idealarbeideren er følgelig ikke den typisk ansatte ved MN-fakultetet, men kan likevel eksistere som et ideal, og et ideal som kanskje for mange virker både vanskelig å oppnå og lite tiltrekkende.

Konklusjon

Nesten alle – kvinner og menn, studenter og ansatte – uttrykker støtte til kjønnslikestilling. Men ettersom de samtidig går ut ifra at academia er et fungerende meritokrati, blir fakultetets tydelige kjønnsbalanse sett som et resultat av kvinners og menns forskjellige valg. Fremfor alt forklares den vertikale kjønnsbalansen, med flere menn på høyere nivå og i lederstillinger, med at kvinner velger barn og familie foran en akademisk

karriere. At en arbeidskultur med lange dager og midlertidige stillinger får ulike effekter for kvinner og menn blir beskrevet som uønsket, men likevel uunngåelig. Karrierekravene oppfattes som objektive, og som noe man ikke kan unngå, ettersom fakultetet må konkurrere internasjonalt.

Resultatet av våre studier støtter ikke forklaringen om at kvinner bevisst velger bort en akademisk karriere for å være nærværende foreldre. I stedet viser de at flere kvinner enn menn ikke har oppfylt karriereambisjonene sine. Derimot kan vi se at vilkårene for å kombinere arbeid og familie er forskjellige for kvinner og menn. Kvinnene har oftere enn mennene en partner som også er akademiker. Mennene er oftere enn kvinnene i forhold hvor egen karriere prioriteres, og mer sjelden i forhold hvor partners karriere har førsteprioritet. En av tre mannlige professorer oppgir for eksempel at de er i et forhold hvor egen karriere prioriteres, mens under en av ti kvinnelige professorer oppgir det samme. Mennenes partnere har også tatt lengre karriereopphold i forbindelse med mannens jobb enn kvinnenes partnere. Når mannens karriere går først, opplever både kvinner og menn problemer med en lang arbeidskultur, mens det samme ikke gjelder hvis kvinnens karriere kommer først. Der kvinner beskriver hvordan de kombinerer arbeids- og familieforpliktelser forteller mennene om at de periodevis får mye støtte av sin partner.

Ideen om den akademiske idealarbeideren (se Lund, 2012) som kan arbeide døgnet rundt, enten med å skrive søknader og artikler eller med å håndtere eksperimentelle studier i laboratoriet, som alltid prioriterer arbeidet og ikke har noen interesser eller forpliktelser utenfor det, er sterk i organisasjonen. At denne «fantomforskeren» påvirker kvinner og menn ved fakultetet på forskjellige måter diskuteres ikke.

Referanser

- Addis, E. (2010). *Topic report. Gender and scientific excellence. Meta-analysis of gender and science research*. European Union. https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR5_Excurrence.pdf
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>

- Bergman, S. (2013). *The Nordic region—A step closer to gender balance in research? Joint Nordic strategies and measures to promote gender balance among researchers in academia* (TemaNord 2013:544). Nordic Council of Ministers. <http://dx.doi.org/10.6027/TN2013-544>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2021). *Statistikk om høyere utdanning*. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>
- Diku. (2019). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2019* (Diku rapportserie 5/2019). Kunnskapsdepartementet. <https://diku.no/rapporter/diku-rapportserie-05-2019-tilstandsrapport-for-hoeyere-utdanning-2019>
- European Commission. (2019). *She figures 2018*. European Union. <https://doi.org/10.2777/936>
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, UiO.
- Fürst, E. (2012). «Kvinner i Akademia» (1988) – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(2), 159–165.
- Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. I B. Brandth, S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work – family dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals* (Kap. 12). Routledge.
- Halrynjo, S. & Lyng, S. T. (2017). Fathers' parental leave and work – family division in Norwegian elite professions. I B. Liebig & M. Oechsle (Red.), *Fathers in work organizations: Inequalities and capabilities, rationalities and politics* (s. 61–82). Barbara Budrich Publishers.
- Halrynjo, S., Løke, H. K. & Torjussen, S. A. A. (2019). *Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?* (Rapport 2019:7), Institutt for samfunnsforskning. <http://hdl.handle.net/11250/2597048>
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Holter, Ø. G. (2007). Men's work and family reconciliation in Europe. *Men and Masculinities*, 9(4), 425–456. <https://doi.org/10.1177/1097184X06287794>
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life – A Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) and The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Gyldendal.

- Hovdhaugen, E., Kyvik, S. & Bruen Olsen, T. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia* (NIFU-rapport 2004:25). <https://www.nifu.no/publications/998852/>
- Husu, L. (2015). A comprehensive national approach to promote gender equality in science: The case of Norway. I C. Leggon, C. L. McNeely & J. Yoon, *Advancing women in science: Policies for progress* (s. 327–329). I W. Pearson Jr., L. Frehill & C. McNeely (Red.), *Advancing Women in Science* (s. 307–340). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08629-3>
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Meld. St. 7 (2015–2016). *Likestilling i praksis—Like muligheter for kvinner og menn*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling* [Skjeie-utvalget]. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Orning, S. (2016). *Veiledning, kjønn og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Universitetet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-56861>
- SOU 1994: 3. (1994). *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Socialdepartementet. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/1994/03/sou-19943/>
- Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2018). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn: Kjønnen organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 4–20. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-01>
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte: En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet*. Universitetet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.

- https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2013/rapport_kjonnsubalanse_og_leringsutbytte.pdf
- Tømte, C. & Egeland, C. (2016). Kjønnsubalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 24–44. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03>
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU-rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>
- van den Brink, M. (2011). Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine. *Social Science & Medicine*, 72(12), 2033–2040. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.04.016>
- van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council). (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106. https://www.vr.se/download/18.5b512ab5179b56f3dofea7/1624460065545/Hur%20jämställt%20är%20det%20i%20högskolan_VR2106.pdf
- World Economic Forum. (2020). *Global gender gap report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Aarseth, H. (2014). Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomentære familiekultur. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 38(3–4), 203–218. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2014-03-04-02>

KAPITTEL 2

Menn, maskuliniteter og faghierarkier

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Knut Liestøl

Universitetet i Oslo

Abstract: Men, Masculinities and Professional Hierarchies

Research on gender equality in academia only addresses men's experiences to a limited extent, and the significance of masculine norms is also poorly elucidated. In this chapter, we present our results on the effects of male dominance in the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at the University of Oslo. We first discuss whether it is an advantage to be a man at the faculty. The simple answer, based on our data, is "yes". However, although we could not identify a specific "male" pattern of problems, a significant proportion of men experience problems – some feel "as affected as women" and oppose specific measures for women. There are also indications of informal communities of men, a poorly-considered majority position, the notion that an academic career is incompatible with family and caregiving – not just for women, but for men too – and tendencies toward an unyielding connection between men, masculinity and professional hierarchies.

Keywords: men, masculinity, gender equality, academia, professional hierarchies

Innledning

Samtidig som forskning om gutter i skolen, spesielt forskning som undersøker årsakene til guttenes dårligere skoleresultater, har fått sterkt økende oppmerksomhet i senere tid, er menn i akademia et oversett

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L., Holter, Ø. G. & Liestøl, K. (2021). Menn, maskuliniteter og faghierarkier. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (Kap. 2, s. 49–73). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch2>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

forskningstema. Dette til tross for at akademia i løpet av det siste halvannet århundre har utviklet seg fra å være totalt mannsdominert til å bli en mer kjønnsbalansert institusjon. Som beskrevet i innledningen til det forrige kapitlet er det, ved norske universitet, tilnærmet kjønnsbalanse både på bachelor- og masternivå og hvis vi ser på alle vitenskapelig ansatte. Likevel er det en stor ubalanse mellom forskjellige fagområder og mellom forskjellige stillingsnivåer. Det er flere menn innen naturvitenskap og teknologi så vel som på høyere nivåer, og flere kvinner i medisin/helse, humaniora og samfunnsfag så vel som på lavere nivåer.

At menn og maskuliniteter i så liten grad har blitt trukket tydelig inn i forskningen om akademia fra et kjønnsperspektiv får ulike effekter. Et hyppig diskusjonstema innenfor forskningsområdet er for eksempel at kvinner stoppes av ulike barrierer i karriereutviklingen. At også en del menn rammes av de samme barrierene som rammer kvinner, er derimot underbelyst. Motbakkene oppleves av individer på tvers av kjønn, selv om kvinner er i flertall.

Når forskningen i liten grad tar opp menn, reduseres også muligheten til å forstå hva som skjer når kvinner skyves ut eller selv trekker seg opp mot toppnivå, og om det kan skyldes motstand fra mennene i organisasjonen eller om det er andre faktorer som spiller hovedrollen. Når menns perspektiver og erfaringer ikke blir trukket inn i forskningen, blir argumentene ofte preget av en abstrakt modell av konkurranse mellom kjønnene, der det ene kjønn taper og det andre kjønn vinner. Kjønn blir som to «klasser» som har motstridende interesser. Dette er imidlertid ikke i samsvar med verken likestillingsforskning eller nyere kjønnsforskning. Kjønnforskning understreker at vi, både kvinner og menn, «gjør kjønn»¹ – samtidig som samfunn og kultur i høy grad setter rammene for på hvilke måter det er akseptert at kjønn skal gjøres. Reglene for å gjøre kjønn kan være enda strengere for menn enn for kvinner (se f.eks. Brandth & Kvande, 2015; Connell, 1995; Ekenstam et al., 1998; Ø. Holter, 2007; Ø. Holter et al., 2009; Kimmel et al., 2004; Lorentzen, 1996; Lorentzen & Ekenstam, 2006; Messerschmidt, 2015).

1 Se innledningen til del 3 for beskrivelse av teorien rundt å «gjøre kjønn».

Vi ønsker å trekke menn tydeligere inn i bildet, og i dette kapitlet legger vi frem resultatene av våre studier om hva mannsdominansen ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN-fakultetet) ved Universitetet i Oslo kan bety – for kvinner og menn. Vi starter med å beskrive aspekter av hvordan det er å være mann ved MN-fakultetet. Er det fortsatt slik at toppjobbene i realfag «krever sin mann»? Eller møter menn også særlige problemer, fordi de er menn? Siden diskuterer vi hva det betyr å være i majoritet. Har for eksempel menns dominans i høyere stillinger noen innvirkning på arbeidsmiljøet og karriereveiene? Etter som MN-fakultetet består av meget ulike fag har vi også undersøkt om det er forbindelser mellom menn og maskulinitet på den ene siden og faglig prestisje og faghierarki på den andre siden. Vårt materiale omfatter to spørreundersøkelser, én til studenter og én til ansatte, intervjuer med både menn og kvinner samt deltakende observasjon.²

Hvordan er det å være mann ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet?

«Det er ikke det at jeg devaluerer kvinner. Men jeg har funnet ut at jeg ‘snakker opp’ menn. Jeg snakker om kompetansen deres på en annen måte. Jeg foreslår dem oftere for ting.»

Aksel, mannlig professor og leder

Er det da en fordel å være mann på MN-fakultetet? Det enkle svaret, ut fra våre data, er «ja». Mer enn man kunne antatt, ut fra Norge som et relativt likestilt land. Det er særlig spørreundersøkelsene som viser et betydelig kjønns-gap i menns favør, altså et pluss for menn, statistisk sett. Men også våre kvalitative data, intervjuer og observasjoner bekrefter dette. Aksel beskriver for eksempel i sitatet ovenfor hvordan han har oppdaget at han «gjør» menn kompetente gjennom å snakke godt om deres kompetanse og anbefale dem for ulike typer oppgaver – noe som han ikke gjør på samme måte med kvinner.

2 Materialet og hvordan vi har samlet det inn beskrives nærmere i bokens metodevedlegg.

Da vi spurte masterstudentene «Har du opplevd negativ sosial behandling fra dine medstudenter eller andre på samme nivå i ditt masterprogram/gruppe», svarte bare 9 prosent av mennene ja, mot 28 prosent ja-svar blant kvinner. Tilsvarende tall for samme spørsmål om negativ akademisk behandling er 10 prosent for menn og 16 prosent for kvinner. Spørreundersøkelsen viser at negative erfaringer med studiemiljøet er vesentlig mindre vanlig blant mannlige enn blant kvinnelige studenter.

Blant stipendiatene fortsetter forskjellene. For eksempel vurderer stipendiatene veiledningen forskjellig ut fra kjønn. Henholdsvis 9 prosent av mennene og 13 prosent av kvinnene føler at de ikke ble oppmuntret av ph.d.-veileder til å gå videre til en postdoktor, og 12 prosent av mennene, mot 19 prosent av kvinnene, ble ikke introdusert til internasjonale forskningsnettverk av sin veileder. Selvtillit er også mest synlig blant mennene. For eksempel forteller 43 prosent av mennene og 31 prosent av kvinnene at de mener at de har «talent» for forskning.

Også blant de ansatte forteller menn betydelig sjeldnere om problemer i karrieren, sammenlignet med kvinner. Bare knapt halvparten så mange menn som kvinner svarer for eksempel ja på spørsmål om de blir negativt vurdert eller gransket på sin arbeidsplass, eller om de må jobbe hardere enn kollegene for å bli vurdert som en legitim forsker eller ansatt. Flere menn enn kvinner mener at kulturen på arbeidsplassen er støttende, og færre at profesjonell isolasjon eller kollegers holdninger har påvirket karrieren negativt. Om vi ser på alle faktorer i ansattundersøkelsen som har påvirket karrieren negativt, viser det seg at menn skårer bedre enn kvinner på to tredjedeler av faktorene som nevnes, mens en tredjedel av faktorene slår ut omtrent likt for menn og kvinner.

Variasjoner blant menn

At det å være mann er et statistisk pluss på fakultetet gjelder som tendens, men betyr ikke at *alle* menn, eller menn i enhver situasjon, kommer bedre ut enn kvinner. I stedet viser dataene et mer variert bilde. Menn opplever sjeldnere problemer og motbakker, sammenliknet med kvinner – men det er stadig en betydelig del av menn som opplever tilsvarende problemer. For eksempel er to av tre som forteller at de opplever problemer med

faglig devaluering kvinner. Men en av tre er mann. Det er altså ikke slik at kjønnene utgjør «rene» klasser eller kategorier.

Noen av de intervjuede mener også at det ikke er kjønn i seg selv som avgjør om en får problemer eller ikke, men andre forhold. Når vanskeligheter med å kombinere en forskerkarriere med å danne familie diskuteres, beskriver for eksempel Stein, mannlig professor og leder, hvordan «*de mennene som etablerte seg og kvinnene, ble hengende etter*». Det er ingen forskjell mellom menn og kvinner som danner familie, mener han. Forskjellen består av at flere menn ikke danner familie i den kritiske perioden der kvalifisering for en fast stilling skjer – og at de dermed kan fokusere fullt ut på jobben. Martin, mannlig postdoktor, fremhever også at det ikke er kjønn, men mengden av omsorgsarbeid som påvirker karrieremulighetene negativt. «*Å ha barn rammer menns karriere like hardt som kvinners*», mener han. «Like hardt» stemmer ikke med vårt materiale, men en tendens til at det *også* rammer menn, er tydelig nok.

Menn opplever altså også arbeidsmiljøproblemer, og det er nærliggende å spørre om mennene opplever *særegne* problemer, ikke bare problemer som likner de som kvinner opplever. I spørreundersøkelsene forteller menn i «kvinnetyperiske posisjoner» om mer problemer. Det kan bl.a. handle om kombinasjon av omsorg og arbeid, og at partnerens karriere har prioritet. Men finnes det også «mannstypiske» problemer? Her er materialet overraskende taust. I spørreundersøkelsene kommer menn og kvinner *enten* ut omtrent likt, *eller* menn kommer bedre ut (færre problemer). Ekstra belastninger for menn, som kvinner sjelden opplever, eksisterer nok også, men de danner ikke et tydelig mønster i våre data (se kapittel 5, «Erfaringer i academia – en ny kartlegging»).

Hvem er i majoritet?

Menn er i majoritet på professornivå ved alle MN-institutter unntatt ett. På student- og rekrutteringsnivå er det mannsdominans ved fem institutter, noenlunde balanse på to, og kvinneflertall på to.

Noen av forskjellene mellom kvinners og menns opplevelser og oppfatninger så vi mest tydelig på instituttet med kvinnedominans i rekrutteringsstillingene og mannsdominans på høyere nivåer. Selv om denne

situasjonen ikke er vanlig på fakultetet, er den vanlig hvis en ser på universitetet som helhet, og av den grunn interessant. Menn på lavere nivåer ser her kvinneflertall blant sine jevnaldrende kolleger, mens høyere opp i stillingshierarkiet er menn i flertall og enheten kan derfor ha likestillingstiltak med positiv særbehandling av kvinner. Mads, postdoktor, illustrerer at en del menn føler dette som urimelig: *«Får du så mye hjelp som kvinnene får, så er det ikke rart at du lykkes.»* Heidi, kvinnelig postdoktor, beskriver hvordan også hennes mannlige postdoktor-kolleger ser fakultetets likestillingstiltak som urettferdige: *«Så jeg har også snakket noe om dette med minst to helt forskjellige postdoktorer som er menn, og jeg har fått nettopp samme reaksjon, at de var ah, litt sånn sure på grunn at de synes at vi [kvinnene] får hjelp, mens de ikke får hjelp. Fordi det er veldig vanskelig også for menn å få en stilling, og de er i mindretall ved instituttet.»*

De kvinnelige forskerne ved samme institutt forteller også om mindretallsituasjoner. Hedda, kvinnelig førsteamanuensis, sier at hun har «vokst opp» på instituttet. Hun har vært student, stipendiat og postdoktor der. I løpet av hele den perioden hadde hun mange kvinnelige arbeidskamerater og tenkte ikke så mye på verken kjønnsbalanse eller likestillingstiltak. Nå, når hun har fått en fast stilling som førsteamanuensis, ser det litt annerledes ut. *«Nå kan jeg plutselig være den eneste kvinnen i et rom»*, sier hun. Siri, kvinnelig postdoktor ved det samme instituttet, bekrefter Heddas beskrivelse. *«Så det finnes en del toppforskere som er kvinner, men det er klart at det er færre enn det er menn. [...] Det føles ikke mannsdominert egentlig. Ikke på den måten at man tenker på det. [...] Men på andre siden, de fleste professorene som finnes er menn, så man kan ofte havne i en situasjon hvor man står der som eneste kvinne.»*

Verken mennene eller kvinnene sier noe om hvordan det er å være i flertall. Når kvinnene oppnår høyere karriereposisjoner oppdager de plutselig at de er i mindretall, slik Hedda sier. At de var i majoritetsgruppen som studenter eller doktorgradskandidater har de i liten grad reflektert over. Tilsvarende beskriver de mannlige postdoktorene at de tilhører mindretallsgruppen, til tross for at de ikke lenger er studenter med 70 prosent kvinnelige kullkamerater. Postdoktorgruppen består av omtrent like mange menn og kvinner, og som mannlige postdoktor

burde de derfor oftest befinne seg i situasjoner, «rom», med tilnærmet kjønnsbalanse eller med et flertall mannlige seniorforskere.

De kvinnelige forskerne ved instituttene med mannsdominans fra student- til professornivå forteller også om sin mindretallssituasjon. Kathrine, kvinnelig førsteamanuensis, sier for eksempel at hun føler seg ensom: *«Jeg føler meg ganske ensom akkurat nå. Uten kvinnelige rollemodeller. Jeg er i et felt hvor jeg ofte er den eneste kvinnen i en gruppe med 20 til 25 menn. Ja, så jeg ville likt å se flere kvinner.»* Hun beskriver hva hun savner: *«Det er mer at menn pleier å være mer, snakker lettere med menn, de synes det er mindre flaut tror jeg [...] så det er på en måte et kameratskap mellom menn som de ikke har med en kvinne. Og fordi det ikke er nok kvinner, har vi ikke det samme [situasjon]. [...] Jeg har ikke kameratskap med kvinner.»*

Mennene som beskriver kjønnsbalansen reflekterer mindre om effektene av å være i majoritet. I stedet beskriver de hvordan de føler seg mer komfortable med å jobbe med menn enn med kvinner. Erik, mannlig professor ved et av instituttene der menn er i majoritet fra studentnivå til professornivå, beskriver for eksempel hvordan han gjerne møter sine stipendiater utenfor campus: *«Om vi trenger å prate om noe mer komplisert, så synes jeg at diskusjonene blir bedre om vi går en tur sammen.»* Erik mener at det blir mer komplisert å jobbe slik med kvinnelige stipendiater enn med mannlige. Han nevner episoder der han har vært sammen med sine mannlige stipendiater og hvor kvinner kunne ha følt seg ubekvem, og er generelt urolig for at kvinner ofte kan føle seg utilpass i mer uformelle miljøer.

Ingen av mennene nevner problemer i selve arbeidet – at kvinner skulle prestere dårligere enn menn, ha en annen idé om hvordan forskning skal gjøres, være mindre gode til å skrive og så videre. Det er å jobbe med kvinner utenfor universitetets tjenesterom og laboratorier som mange menn mener er som besværlig. De beskriver en uro over at kvinnene skal føle seg ubekvem eller tro at mennene vil noe mer enn bare å være kolleger. Noen drar for eksempel gjerne til en hytte for å skrive konsentrert i noen dager. Det går fint å gjøre dette i en forskergruppe med bare menn, men det blir vanskelig dersom det er kvinner i gruppen. På samme måte beskrives det som mer besværlig å dra på konferanse med kvinnelige kolleger eller stipendiater. Den formelle delen med selve konferansen er ikke noe problem, men problemene melder seg i de mer uformelle delene, som

selve reisen, ølen i baren med kolleger fra et annet universitet, eller middagen og samværet på kvelden.

Det er ikke bare ved institutter der kvinner er i mindretall at menn føler seg mer bekvemme med menn enn med kvinner. Svein, som er professor og leder for en forskningsgruppe ved et av instituttene med flere kvinnelige enn mannlige studenter og stipendiater, forteller for eksempel: *«Jeg har flere kvinnelige stipendiater enn mannlige i gruppen min. Men mennene er mye mer aktive. De inviterte oss eldre til fotball [...] og vi tok en øl etterpå. Så jeg ... nå er det slik at jeg er mer kjent med dem. Men jeg kan ikke si nei bare fordi kvinnene ikke spør.»*

Også kvinnene beskriver de uformelle sammenhengene som mest problematiske hva gjelder møter med menn, selv om de legger noe mindre vekt på de uformelle delene av den faglige virksomheten og i stedet ofte peker på rent sosiale situasjoner. Marianne, kvinnelig postdoktor i en mannsdominert forskergruppe, sier: *«Det er ingen feil med de andre i gruppen [...] men alle tingene vi gjør sammen handler om sport eller alkohol. Det er jeg ikke interessert i, og da blir jeg ukomfortabel og utenfor.»* I en diskusjon om hvor viktig det uformelle ved f.eks. en konferanse er for nettverksbygging, hadde menn og kvinner ulike meninger. For mennene fremsto ølen i baren etter konferansemiddagen som viktig for å knytte kontakter som kunne resultere i ulike typer forskningsarbeid, mens for kvinnene var det de formelle konferanseaktivitetene som bygde nettverk – for eksempel presentasjoner og tilhørende diskusjoner.

Både menn og kvinner mener at det å være i majoritet respektive minoritet har betydning for arbeidet. Der kvinner ofte beskriver hvordan de opplever sin mindretallsposisjon, at de føler seg ensomme eller utenfor, forteller menn typisk at det er lettere å arbeide med andre menn. Selv om menn og kvinner beskriver problemene noe ulikt, er det for begge kjønn uformelle situasjoner i forbindelse med arbeid som typisk beskrives.

Menn, kvinner og nettverk

Får kjønnsbalansen, som både menn og kvinner beskriver som utfordrende, noen innvirkning på deres faglige arbeid? Er det for eksempel slik at kvinner og menn har ulik tilgang til nettverk og støtte fra kolleger

på høyere nivå? Betyr det at menn er mer bekvemme sammen med andre menn at kvinner ikke blir invitert i faglige sammenhenger? Når vi i ansattundersøkelsen spurte om tilgang til nettverk, var det ingen kjønnsforskjell i svarene når det gjaldt nettverk innenfor Norge. Men mennene mente i noe høyere grad enn kvinnene at de hadde fått tilgang til internasjonale nettverk gjennom sin veileder. 12 prosent av mennene, mot 19 prosent av kvinnene, svarte at de ikke hadde fått slik tilgang. Det var også en tydelig kjønnsforskjell i svarene når vi spurte om hvilke faktorer som var viktige for å oppnå suksess i akademia. Den største forskjellen gjelder faktorer som menn vektlegger i mindre grad enn kvinner. Menn mener for eksempel i mindre grad enn kvinner at god støtte fra senior/mentor, nettverk og mobilitet må til for å oppnå suksess. De er også mindre opp-tatt av rollemodeller. En mulig tolkning er at mennene legger mindre vekt på det de allerede føler seg inkludert i. De er omgitt av mannlige mentorer og rollemodeller, og trenger ikke å fremheve dette. Det er naturlig for dem å tilhøre nettverk og å få støtte fra seniorforskere, og det er derfor ikke noe de legger merke til på samme måte som kvinner, som i høyere grad føler seg ekskludert.³

I intervjuene beskriver imidlertid både kvinner og menn nettverk og støtte fra kolleger i høyere stillinger som meget viktig for mulighetene til å gjøre karriere i akademia. Forskjellene i svarene mellom det kvantitative og det kvalitative materialet kan skyldes at nettverk ikke ble definert i ansattundersøkelsen. Spørsmålet kan derfor ha blitt tolket snevert; at det først og fremst gjaldt formelle nettverk. Intervjuene beskriver i hovedsak betydningen av uformelle nettverk og mentorskap. Jan, mannlige professor, sier for eksempel: «*Internasjonalt samarbeid har alltid vært der, og det er viktig. Når du er ny er internasjonalt samarbeid, særlig med etablerte kontakter, viktig for å få et nettverk, et internasjonalt nettverk, og å bli invitert til konferanser og få tilgang til et større nettverk.*» Også Bjørn, mannlige professor, understreker den betydning nettverk har hatt for hans karriere: «*Han som var sjefen min den gangen, professoren min [da jeg var doktorgradsstudent], hadde invitert denne fyren til å komme til oss. Jeg var en ny*

3 Også kalt «sjeldenhetsverdi» (*scarcity value*) i surveyforskning.

doktorgradsstudent, og vi møttes den første dagen han kom hit, og vi begynte å snakke om hva vi har gjort, hva vi ville gjøre, og han sa, 'hei, jeg har noe, kanskje det kunne interessere deg', og jeg sa, 'wow, det ser spennende ut. Kunne vi gjort noe her sammen?' Og det var sånn det rullet videre. Du vet.»

Det er sterk enighet om at for å lykkes må man være en del av et stort, internasjonalt og sterkt nettverk. Det er visse navn i feltet som «åpner dører», og det er i ens interesse å være nær mennesker med disse navnene. De intervjuede beskriver hvordan de ble medlemmer av slike nettverk ved å bli introdusert av kollegaene eller veilederen. Å ha tilgang til et nettverk betyr for eksempel økt mulighet til ansettelse, spesielt i lavere stillinger som stipendiat eller postdoktor. Personen som får stillingen trenger ikke nødvendigvis å være en del av nettverket selv, det er nok å bli anbefalt av et nettverksmedlem.

En del av våre kvalitative data viser imidlertid et tydelig kjønnsmonster, der menn driver nettverk med menn og støtter andre menn i høyere grad enn nettverk med kvinner eller støtte til kvinner. Dette er de intervjuede veldig klar over. Den underliggende forståelsen er at folk ønsker å omgi seg med andre som ligner dem, da dette gjør dem mer «bequem» – noe som har forskjellige konsekvenser for kvinner og menn. Henry, mannlig professor, sier for eksempel:

«Kanskje, kanskje det er noe bias. Noen ganger er det lett å sette fingeren på, jeg har definitivt hørt meninger fra mannlige, la meg si, eldre mannlige professorer som ikke forventer nok fra sine kvinnelige studenter. Ikke forventer det samme. [...] Det er et miljø som i tall er dominert av menn, og hvor jeg gjetter på at menn føler seg bequem, kanskje mer enn kvinner. Fordi, jeg mener, bare se på tallene. [...] Når det gjelder å ansette, i forhold til mine egne postdoktorer, hvis alt annet er likt ville jeg valgt den jeg tror jeg har best kjemi med, på et personlig nivå. Fordi man samarbeider hele tiden, så man vil ha en person man kan samarbeide godt med. Og hvis andre folk møter de samme [faglige] utvelgelses-kriteriene, da er det mye rom for bias her.»

Marit, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver det samme, men fra et «utenfraperspektiv»: «*De tror de er 'for' likestilling, men de oppfører seg som [...] at de ubevisst favoriserer, kanskje, en mann – uten at de vet om*

det selv. Ikke fordi det er med vilje, men kanskje det bare er fordi du ikke er helt klar over hva du gjør eller sier.»

De intervjuede, både kvinner og menn, beskriver hvordan nettverkene som er avgjørende for en karriere i akademia skapes i uformelle situasjoner og bygger på «kjemi», altså at man trives sammen og er bekvemme i hverandres nærvær. Som nevnt tidligere i kapitlet forteller mannlige ph.d.-veiledere at de føler seg mer bekvemme i relasjonen til mannlige enn til kvinnelige stipendiater; noe som sannsynligvis får effekt på stipendiatenes tilgang til uformelle nettverk og tilsvarende på deres karrieremuligheter.

Kjønn og faghierarki

«Men jeg er i en gruppe som ikke har så høy status. Faget mitt regnes som litt mykere. Vi jobber veldig tverrfaglig.»

Grete, kvinnelig postdoktor

Som vi tidligere har påpekt, er MN-fakultetet kjønnsdelt. Fem av ni institutter er numerisk dominert av menn på alle nivåer, mens de fire gjenværende har kjønnsbalanse eller kvinnedominans på studentnivå, og bare ett har balanse også på høyere nivåer. Også innenfor instituttene er kjønnsdelingen tydelig. Ved Matematisk institutt finnes for eksempel nesten alle de kvinnelige vitenskapelig ansatte innenfor statistikk, og nesten ingen innenfor mekanikk eller ren matematikk.

Forskning om likestilling har i lang tid fremhevet betydningen av arbeidsdelingen i samfunnet – kvinner i «myke» jobber, menn i «harde» jobber, og hvordan ulik premiering av disse områdene bidrar til at mål om likestilling ikke oppnås (Ellingsæter & Solheim, 2002). De «harde» områdene er knyttet til maskulinitet, mens de «myke» er knyttet til femininitet.⁴ Dette er fortsatt relevant i forhold til den kjønnsmessige arbeidsdelingen i akademia.

4 Historisk forskning har fremhevet hvordan dette skillet mellom «hard» maskulinitet og «myk» femininitet ble mer uthevet og systematisert i moderne tid og gjennom industrialiseringen, selv om det også delvis har eksistert i tidligere epoker (Holter, 1997).

I vårt kvalitative materiale framgår det tydelig at visse forskningsretninger og -grupper har høyere status enn andre. Da Grete i sitatet ovenfor beskrev sitt forskningsområde da hun presenterte seg for en seminargruppe, forsto deltakerne godt hva hun mente. Flere av dem refererte til Gretes beskrivelse i sine presentasjoner. Jorunn, også kvinnelig postdoktor, sa for eksempel: «*Forskningsområdet mitt regnes også som mykt. Det har heller ikke høy status. Jeg tror det er fordi gruppen min består av forskere fra to forskjellige institutter.*» Marit, kvinnelig postdoktor, beskriver på samme måte hvordan hennes gruppe blir sett på som «soft». På tross av at hun jobber i en gruppe med lav status, mener hun likevel at hun som individ blir sett på som kompetent selv utenfor gruppen. Noe hun tror har å gjøre med at hennes utdannelsesbakgrunn er innenfor fagets kjerne. Den er «veldig sånn teknisk teoretisk»:

«Jeg tror akkurat den velviljen strekker seg utenfor gruppen også. Fordi jeg har en veldig sånn teoretisk bakgrunn. Men denne gruppen vår ses på som soft, som en bløt vinkling innen faget. Og jeg vet godt at mange av de som selv regner seg som kjernen i faget, som er sånn tungt teknisk eller veldig matematisk teknisk, de synes kanskje det vi driver med er litt sånn soft og kanskje ikke en ekte del av faget.»

Tidligere studier har vist en overensstemmelse mellom kjønnsbalanse og faghierarki; dess høyere opp i hierarkiet et fag plasserer seg, desto lavere andel kvinner. For eksempel viser Henningsen og Liestøl (2013) at kvinner på gruppenivå foretar faglige prioriteringer som impliserer at de kommer inn i nedre del av det som kan betegnes som akademias verdsettings- eller prestisjehierarkier. De fagdisiplinene som tradisjonelt er ansett for «harde» og som er plassert på toppen av hierarkiet har lavest kvinneandel, mens de fagene som tradisjonelt er blitt ansett som «myke» har størst kvinneandel. Assosiasjonen er meget sterk. Faghierarkiet og skillet mellom «harde» og «myke» fagdisipliner er videre knyttet til kulturell prestisje, belønning og status (Henningsen & Liestøl, 2013).

I undersøkelsen til masterstudenter spurte vi om de opplever at deres masterprogram blir oppfattet som feminint eller maskulint. 10 prosent svarte ja feminint, 18 prosent ja maskulint, og 69 prosent nei ingen av delene. På spørsmål om hvilke fagområder som har høyest status,

feminine eller maskuline, svarte 11 prosent maskuline og 1 prosent feminine. Men de fleste svarte samme status (30 prosent) eller unnlot å svare. Resultatene kan tolkes i retning av at masterstudentene har stor tro på at likestilling er etablert – kjønn *bør* ikke spille en rolle.

Menn i mannsdominerte fag

Hvordan virker faghierarkier inn på menns situasjon ved fakultetet? Gjør menn det bedre innen mannsdominerte fag? Ut fra anonymitetshensyn var variabelen institutt/enhet utelatt fra databasen med resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. For å likevel kunne undersøke effekten av faghierarkier ble det utarbeidet en variabel «faghierarki», der enhetene på fakultetet ble slått sammen til følgende tre faghierarkiske nivåer:

- Høyt nivå tilsvarer de «hardeste» fagene (matematikk, fysikk, astrofysikk)
- Middels nivå tilsvarer fag i midten (informatikk, geofag, kjemi)
- Lavt nivå tilsvarer de «mykeste» fagene (biologi, farmasi)

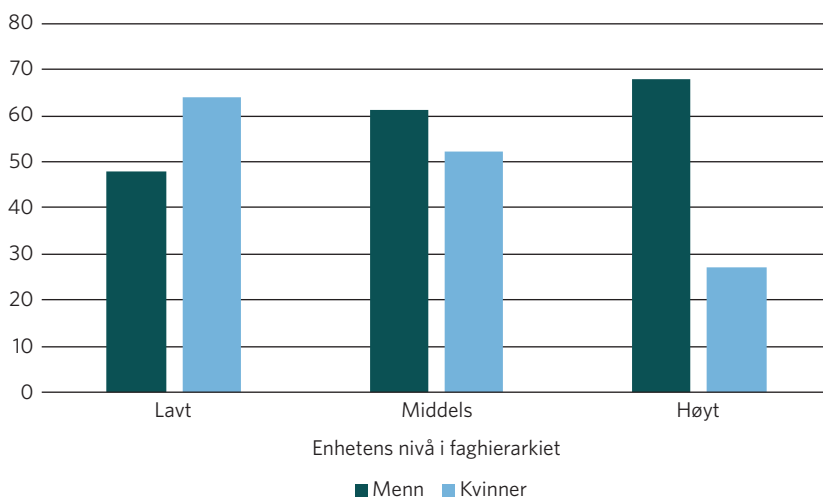
Nivåene er delvis inspirert av det klassiske positivistiske faghierarkiet formulert av August Comte for nær 200 år siden, men er åpenbart en svært grov eller bred kategorisering med stor variasjon innenfor kategoriene.

Faghierarkiet ovenfor viser den forventede sammenheng med kjønn: høyt nivå er numerisk mannsdominert, omtrent to av tre forskere er menn, mens lavt nivå er kvinnedominert, to av tre er kvinner når alle stillingsnivåer ses samlet. Men betydning er liten i forhold til mange viktige variabler i undersøkelsen inklusive miljøvariabler som negativ faglig oppmerksomhet og uønsket seksuell oppmerksomhet og kulturvariabler som at enheten er ikke-sexistisk. Mønsteret som fremkommer ut fra separate analyser av menn og kvinner er omtrent det samme; forskjellene er små og ikke signifikante.

Den viktigste årsaken til at faghierarki ikke spiller en tydeligere rolle her kan være at variabelen er for grovmasket samt potensielt store lokale variasjoner. Den tredelte hierarkivariabelen får ikke med seg den

kjønnsmessige arbeidsdelingen og prestisjehierarkiet innad på hvert fagområde. Dette kan illustreres numerisk av situasjonen ved Institutt for informatikk; for de seks større masterprogrammene ved instituttet varierte kvinneandelen i 2020 fra 14 prosent opp til 59 prosent, og med parallelle forskjeller i lærerstaben. En annen mulig tolkning er at fagorientering (hard, middels, myk) ikke betyr så mye i seg selv, men er en strukturell faktor i bakgrunnen som betyr mer når den kombineres med andre faktorer – f.eks. en flytende overgang mellom «prestisje» og «maskulinitet».

På et viktig punkt indikerer likevel spørreundersøkelsen klare kjønnsforskjeller når det gjelder betydningen av faghierarkivariabelen. Det gjelder spørsmålet om man føler at man har fått tilfredsstillt sine karriereambisjoner i nåværende stilling, som figur 2.1 viser.



Figur 2.1. Andel som har oppfylt karriereambisjon i nåværende stilling, etter kjønn og faghierarki. Tallene vises i prosent. Kilde: FRONT ansatt-survey (N = 409 vitenskapelig ansatte).

Her er ulikheten mellom menns og kvinners opplevelser svært tydelig. På lavere prestisjenivå / områder med mange kvinner er kvinnene oftere tilfreds (ambisjon oppfylt) enn menn. På høyt nivå / mannsdominerte fag er menn mer enn dobbelt så ofte tilfredse sammenliknet med kvinner. Disse ulikhetene skyldes ikke ulikt stillingsnivå, siden kontroll for stillingsnivå viser at dette i liten grad spiller inn.

Kurvene for de to kjønn tegner et ganske overbevisende bilde av at faglig hierarki – eller kjønnsfordelingen i miljøet – har betydning for opplevd tilfredshet i forhold til karriereambisjoner. For menn er det tenkelig at det gir en ekstra gevinst å ha lyktes i et fag i toppen av et hierarki primært utformet av menn. For kvinner kan det «mannsgenererte» hierarkiet virke svakere inn, og muligens er det lettere å lykkes – og å oppfatte seg som vellykket – i et fag hvor mange kvinner søker seg inn. Og muligens føler begge kjønn at det er lettere i være i fag hvor det er mange av eget kjønn, slik vi så eksempler på i intervjuene gjengitt over (se f.eks. Holter & Rogg, 2010).

Diskusjon

Det empiriske materialet i dette kapitlet viser en tydelig tendens til at menn opplever færre arbeidsmiljøproblemer enn kvinner. Vi ser tendenser til uformelt fellesskap mellom menn, en lite reflektert majoritetsposisjon og at en akademisk karriere settes i kontrast til familie og omsorg – ikke bare for kvinner, men også for menn. Det er også indikasjoner på at faglig hierarki – eller kjønnsfordelingen i miljøet – har betydning for opplevd tilfredshet i forhold til karriereambisjoner.

At menn opplever færre problemer i arbeidsmiljø og fagkultur enn kvinner er ikke et resultat som er spesielt for vårt materiale. Tvert imot er resultatene tilsvarende resultater fra undersøkelser gjennomført i akademiske organisasjoner i bl.a. Irland og Storbritannia. Spørreskjemaet i ansattundersøkelsen i FRONT bygger på skjemaene fra den irske undersøkelsen Integer og undersøkelsen Asset fra Storbritannia (Aldercotte et al., 2017; Drew, 2013), noe som gjør at resultatene kan sammenliknes mer presist. Integer og FRONT gir et nesten overraskende likt bilde av kvinners og menns oppfatninger av arbeidsmiljøet. Også i den irske undersøkelsen fant man at kvinner sjeldnere enn menn opplevde at kolleger ba om deres synspunkter og oftere enn menn opplevde at de var utsatt for negativ faglig oppmerksomhet («scrutiny») fra kollegene. Betydelig færre kvinner enn menn mente også at kulturen på enheten var ikke-sexistisk eller respektfull, og mannlige respondenter følte seg bedre evaluert enn deres kvinnelige motpart i både undervisning og forskning

(Drew, 2013). Også resultatene fra Asset-undersøkelsen tilsvarende våre. Her fant man at kvinner fikk mindre positive tilbakemeldinger, mindre anerkjennelse og hadde mindre ressurser og støtte enn menn (Aldercotte et al., 2017).⁵

Materialet i dette kapitlet må ses i lys av «kjønns-gapet» i erfaringer som oppsummeres mer helhetlig i kapittel 5 «Erfaringer i akademia – en ny kartlegging». Effekten av kvinners større problemer med arbeidsmiljø og fagkultur ble formulert allerede på 1990-tallet i hypotesen «akkumulering av ulempe». Hypotesen, som bl.a. bygger på studier fra USA, går ut på at det ikke er én enkelt faktor som skviser kvinnene ut oppover i karriereløpet, men at det i stedet er en sammensatt prosess med mange komponenter med ulike årsaker og virkemåter (se f.eks. Blue et al., 2018; Husu, 2005; Ivle, 2012; Pollack, 2013). I kapittel 7 drøftes denne hypotesen nærmere.

Fellesskap mellom menn

Kan de tendenser til uformelt fellesskap mellom menn som finnes i det empiriske materialet være en av årsakene til at menn rapporterer færre problemer med arbeidsmiljø og fagkultur? Hva betyr det for andre menn at flere mannlige forskere gir uttrykk for at de er mer bekvemme med å inkludere menn enn kvinner i uformelle sammenkomster og nettverk? Uformelt fellesskap mellom menn er et element som har vært beskrevet i mange teoritradisjoner og ofte er betegnet som homososialitet (se f.eks. Holgersson, 2006, 2013; Lindgren, 1996). Det er også knyttet til teori om «hersketeknikker» (H. Holter, 1981). I organisasjoner der menn dominerer på de høyeste stillingene, som i akademia, betyr dette at menn både identifiserer seg med, vil arbeide med og forstår sin posisjon i forhold til andre menn. Kvinner blir ekskludert fordi de forstyrrer den dominerende kulturen og fordi de ikke har maktressursene som gjør det verdt å inkludere dem (Lindgren, 1996). Konkret fungerer homososiale strukturer slik at menn i høyere posisjoner hjelper menn i lavere posisjoner gjennom for eksempel å invitere dem inn i forskjellige nettverk. Det er

⁵ Data fra Integer og Asset beskrives nærmere i kapittel 7.

forventet at de som blir invitert inn «betaler tilbake» ved å vise lojalitet og samme type hjelp når de selv har oppnådd maktposisjoner (se f.eks. Hamrén, 2007; Snickare, 2012). Husu (2005) beskriver at det er vanskelig for de som ikke inngår i de homososiale strukturene å se hva som skjer, ettersom det kommer til syne som ikke-hendelser for de som står utenfor:

Det som skjer [for de som står utenfor de homososiale strukturene, vår anm.] kan egentlig være at 'ingenting skjer', eller at noe som burde skje i karrieren ikke skjer – man blir ikke sett, hørt, lest, referert eller sitert, invitert, oppmuntret, får ikke støtte, blir ikke validert og bekreftet. (Husu, 2005, s. 25, vår oversettelse)

Brandser og Sümer (2017) mener at homososiale strukturer ikke bare kommer til syne i ikke-hendelser for de som ikke er inkludert, men at det også på høyere stillingsnivåer kommer til syne som en aktiv motstand.

Det er ingen tvil om at nettverk har betydning for arbeid og karriere i akademia (se f.eks. van Balen et al., 2012; Caplan, 1995; Pourciau, 2006). Kriteriene for vitenskapelig suksess og utmerkelse skapes og defineres i nettverk av forskere – forskere som igjen inngår i andre nettverk som universiteter, forskningsentra, vitenskapelige tidsskrifter og forskningsråd. Portvokterne til disse arenaene – som altså sitter med en definisjonsmakt hva angår vitenskapelig kvalitet og anseelse – er fortsatt i hovedsak menn (Nielsen, 2015; Osborn et al., 2000). Også rekrutteringen til slike portvokterposisjoner er i stor grad uformell, og foregår ofte ved at man blir invitert på bakgrunn av ens posisjon i et nettverk (van den Brink, 2010).

I begynnelsen av en forskerkarriere er det vanlig med langvarige midlertidige ansettelser. For at yngre forskere skal få bli i akademia, må de ses av og ansettes av forskere med mer erfaring og høyere posisjoner. Nielsen (2016) viser hvordan homososiale strukturer påvirker rekrutteringen i akademia. Menn i ledende stillinger bidrar til å gjenskepe mannlig dominans i organisasjonen ved å «se» og vurdere kompetansen til andre menn. Slik dannes en uformell gruppe for de som blir «godkjent» og tiltenkt ulike karrieremuligheter. Ifølge Nielsen (2017) kan en konsekvens av dette være at kvinner ser at de ikke inngår i disse homososiale strukturene som kan gi karrieremessig suksess, og dermed velger å forlate akademia eller lar være å investere i kampen om de absolutte topp-posisjonene.

Vår studie bekrefter og utdyper resultatene av de refererte studiene. At menn er mer komfortable sammen med andre menn og derfor bygger nettverk med menn i større grad enn med kvinner, beskrives av både menn og kvinner ved fakultetet. Samtidig er det en annen motstridende tendens i vårt materiale. Som beskrevet i kapittel 1, «Likestilt ubalanse?», ønsker både kvinner og menn likestilling og fremfor alt på studentnivå også kjønnsbalanse. Dermed er det også en preferanse for heterososialitet, samarbeid på tvers av kjønn – i det minste når det gjelder holdninger og idealer. Selv om de intervjuede er bevisste på de homososiale strukturene som forekommer, har de imidlertid sjelden en tilsvarende bevissthet om hvilke konsekvenser disse strukturene får for kvinner og menn i en organisasjon som academia, der en overveiende del av de høyeste posisjonene – så vel formelle som uformelle – innehas av menn. Vi tolker dette som at ønsket om likestilling og kjønnsbalanse som eksisterer er mer et uttrykk for et ideal enn bevissthet om urettferdige forhold.

Menn og omsorgsforpliktelser

I kapittel 1, «Likestilt ubalanse?», ser vi at det finnes en forestilling i organisasjonen om at kvinner forlater academia fordi det er vanskelig å kombinere en akademisk karriere med foreldreskap. Ideen om den akademiske idealarbeideren (se Lund, 2012) som et «fantom» som arbeider døgnet rundt er sterk, og ses i motsetning til omsorgsforpliktelser. I dette kapitlet viser vi en tendens til at omsorgsarbeid ses som et karrierehinder ikke bare for kvinner, men også for menn. I intervjuene forteller flere av mennene om hvordan grensen mellom de som kan og ikke kan oppfylle kravene til den akademiske idealarbeideren går mellom de som har og de som ikke har omsorgsforpliktelser og barn. Intervjuundersøkelsen støtter ikke en oppfatning om at kvinner og menn stiller likt på dette punkt, men det er utvilsomt en sterk oppfatning hos noen menn at de er like utsatt.

Disse funnene styrkes av europeiske organisasjonsstudier som viser nye trekk blant menn sammenlignet med den mer tradisjonelle maskuliniteten (Puchert et al., 2009; Scambor et al., 2013). Scambor et al. (2013) viser at, særlig yngre, menn legger mer vekt på personlige relasjoner og

omsorg. Menns omsorg er en sentral del av forskningen på dette feltet, inkludert fedres omsorg for egne barn (Ø. Holter, 2007). Brandth og Kvande (2015) mener at dersom forholdene legges til rette for slike nye tendenser, kan det føre til store endringer blant menn. I en studie fra et finsk universitet bruker Lund et al. (2019) begrepet *new masculinities* for å beskrive fremveksten av en mer relasjonelt innstilt maskulinitet. Den relasjonelle maskuliniteten erstatter ikke en hegemonisk maskulinitet, men både former og formes av den.

Faghierarkier

Teori om hegemonisk maskulinitet kan bidra til å forklare assosiasjonen mellom faglig prestisje og maskulinitet som finnes i det empiriske materialet. Teorien beskriver et sosialpsykologisk nivå av delvis skjult og delvis ubevisst samspill mellom menn som resulterer i en uoffisiell rangordning – som altså ikke nødvendigvis er i samsvar med den formelle organisasjonsstrukturen. Menn i «hegemoniske» posisjoner er ikke nødvendigvis sjefer eller overordnede.

Flere trekk ved akademia gjør dette teoriperspektivet relevant. Systemet er hierarkisk, der forskere på lavere nivåer er sterkt avhengige av de på høyere nivåer. Arbeidshverdagen er preget av uformelle relasjoner – noe som tydelig kommer frem i våre data, bl.a. når det gjelder nettverk og støtte til karriereutvikling. Et ytterligere moment er høy grad av usikkerhet, inkludert midlertidighet, på lavere nivåer, og sterk konkurranse. Alt dette er trekk som assosieres med hegemonisk maskulinitet i den internasjonale forskningen (se f.eks. Kimmel et al., 2004).

Den klassiske teorien om hegemonisk maskulinitet antok en forholdsvis *åpen* markering av maskulinitet, altså, et spill om makt der vinneren var «mer mann» enn taperen. Det stemmer med bl.a. norsk forskning om makt mellom gutter i en periode der fysisk styrke er avgjørende (Ø. Holter, 1989). Her er mannlighet direkte på spill. Men til og med klassisk teori om hegemonisk maskulinitet skyver denne «direkte» maktformen i retning «indirekte». Man *sier ikke* at det handler om maskulin rang, selv om man *gjør det* – man markerer rang i praksis. Dette kan handle om «taus kunnskap» og kroppsspråk – man vender seg mot

den dominerende mannen, skyver ut de andre og følger i hans fotspor (Messerschmidt, 2015). Det handler også om *oversettelse*. Altså at et kjønnet ord (som mannlig, kvinnelig) blir byttet ut med ord som er kjønnsrelatert, men ikke direkte handler om kjønn (som sterk, svak). Noen forskere kaller dette «symbolsk oversettelse» av kjønn (Solheim, 2002).

Dermed kan vi forstå hvorfor hegemonisk maskulinitetsteori kan peke mot «the missing link» i forholdet mellom menn og faglig prestisje i akademien. Vi har å gjøre med en underliggende mekanisme som oversetter reelle maktforhold til andre, kjønnsnøytrale termer. På overflaten sies ingenting om maskulinitet når det handler om hvem som skal bli det nye akademiske «stjerneskjuddet». Det er kjønnsnøytrale normer som rå. Samtidig kan den hegemoniske maskuline maktordningen spille inn, i forhold til den nøytrale verdsettingen.

FRONT-materialet gir en god del støtte til hypotesen om en modifisert form av hegemonisk maskulinitet. Intervjuer forteller om menn, særlig på høyt nivå, som tar mannlige fordeler og privilegier for gitt. Spørreundersøkelsene forteller om pågående skjevbehandling, uten at det oftest oppleves som et problem i intervjuene med menn. Samtidig er også menn i intervjuene inne på at det nok foregår en viss «moderat» kvotering, til fordel for menn eller iallfall, at en viss forskjellsbehandling har vært del av tradisjonen.

Spørreundersøkelsene viser at hvert kjønn føler seg mest hjemme og at deres ambisjonsnivå blir best ivaretatt på fagområder der deres kjønn er godt representert (ikke i mindretall). Menn er langt mindre villige til å tenke at kulturen på deres institutt kan være sexistisk enn kvinner, og de er også mindre kritiske til fagmiljøet generelt sett.

Hegemonisk maskulinitetsteori antar at den formelle meritokratiske modellen i viktige faser og kontekster «slår sprekker» og ikke fungerer som den skal. Den antyder viktige faktorer som spiller inn for at dette skjer, inkludert tradisjonelle kjønnsroller, konkurranse, fallhøyde, angst og makt. Mye av dette er på spill i karriereveien oppover i akademien.

I faser av omstilling og truende nedleggelse kan arbeidsorganisasjoner, ty til mer tradisjonell kjønnsrettet makt (Ø. Holter et al., 1998). Det er ikke nødvendigvis nedskjæring og omstilling som preger universitetet. Men elementene av trussel, mulig fare og stadig nedbemanning

oppover i karriereløpet, kan likne en god del – sett fra den enkeltes ståsted. Ut fra den enkelte kandidats synspunkt og erfaring er det ofte både stadig omstilling og truende nedleggelse av karrieren som gjelder, med stadig sterkere og dessuten nye krav til hver enkelt. Forskning viser at dermed øker antakelig tendensen til å «falle tilbake» på nokså tradisjonelle kjønnsoppfatninger, med mindre dette blir spesifikt motvirket (Dockweiler et al., 2018).

Konklusjon

Menn som gruppe opplever færre arbeidsmiljøproblemer enn kvinner som gruppe. Det kjønnsgapet i menns favør som spørreundersøkelsene viser (og som vi utdyper i kapittel 5), bekreftes av kvalitative data i form av intervjuer og observasjoner. Både blant studenter og ansatte forteller menn betydelig sjeldnere om problemer, sammenlignet med kvinner. Dette betyr ikke at ingen menn har problemer. En av tre som forteller at de opplever problemer med faglig devaluering, er mann. Men menn og kvinner kommer enten ut omtrent likt, eller så kommer menn bedre ut. Det er ikke noe tydelig mønster av ekstra belastninger for menn, som kvinner sjelden opplever, i våre data.

For både kvinner og menn settes en akademisk karriere i kontrast til familie og omsorg. Menn kan oppleve likestillingsinitiativ som urettferdige ut fra at de ser seg selv som like belastet av familieansvar.

Menns dominans i høyere stillinger har innvirkning på både arbeidsmiljøet og karriereveiene. Både menn og kvinner mener at det å være i majoritet respektive minoritet har betydning for arbeidet. Menn beskriver at det er lettere å arbeide med andre menn, samtidig som kvinner ofte beskriver sin mindretallsposisjon som at de føler seg ensomme eller utenfor. Begge kjønn mener at det er uformelle situasjoner i forbindelse med arbeidet som er vanskeligst for de som er i mindretall. De beskriver også hvordan nettverkene som er avgjørende for en karriere i akademia skapes i slike uformelle situasjoner og bygger på at man er bekvemme i hverandres nærvær. Til tross for tydelige beskrivelser av det å være i majoritet respektive minoritet, er betydningen av å være i majoritet lite reflektert i majoritetsgruppen.

Fakultetet er ikke bare kjønnsdelt mellom institutter, også innenfor instituttene er kjønnsdelingen tydelig. Det kvalitative materialet viser tydelig at visse forskningsretninger og -grupper har høyere status enn andre. Fagfelt og grupper høyest opp i hierarkiet har ofte lav andel kvinner. Faglig hierarki – eller kjønnsfordelingen i miljøet – har betydning for opplevd tilfredshet i forhold til karriereambisjoner. Kvinner er mer tilfredse i fag i de lavere delene av hierarkiene – der de ikke er i mindretall – mens menn opplever høyere tilfredshet i de høyere delene – der de er i majoritet.

Referanser

- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>
- Blue, J., Traxler, A. L. & Cid, X. C. (2018). Gender matters. *Physics Today*, 71(3), 40–46. <https://doi.org/10.1063/PT.3.3870>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 22–38.
- Brandth, B. & Kvande, E. (2015). Parental leave and classed fathering practices in Norway. I G. B. Eydal & T. Rostgaard (Red.), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practice*. Policy Press.
- Caplan, P. J. (1995). *Lifting a ton of feathers: A woman's guide for surviving in the academic world*. University of Toronto Press.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2018). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>
- Ekenstam, C., Frykman, J. & Johansson, T. (1998). *Rädd att falla: Studier i manlighet*. Gidlunds förlag.
- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (Red.). (2002). *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Gyldendal.

- Hamrén, R. (2007). *Homosocialitet. Vi är bara några kompisar som träffas ibland – Rotary som en manlig arena* [Doktorgradsavhandling, Linköpings universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:liu:diva-11227>
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Holgersson, C. (2006). Homosocialitet som könsordnande process. *Norma, Nordic journal for masculinity studies*, 1(1), 24–41.
- Holgersson, C. (2013). Recruiting managing directors: Doing homosociality. *Gender Work & Organization*, 20(4), 454–466. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00595.x>
- Holter, H. (1981). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeleknikker. I K. Andenæs, T. Johansen & T. Mathisen (Red.), *Maktens ansikter – perspektiver på makt og maktforskning* (s. 216–235). Gyldendal.
- Holter, Ø. G. (1989). *Menn*. Aschehoug.
- Holter, Ø. G. (1997). *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G., Karlsen, B. & Salomon, R. (1998). *Omstillinger i arbeidslivet*. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life: A Nordic perspective*. The Nordic Gender Institute. https://www.nikk.no/wp-content/uploads/NIKKpub2009_ligestillingspolitik_M%C3%A6nd-og-maskuliniteter-_Gender-Equality-Qualit-yo-fLifeEng.pdf
- Holter, Ø. G. & Rogg, E. (2010). Kjønn og makt i Norden – tolkninger og forklaringsforsøk. I K. Niskanen & A. Nyberg (Red.), *Køn och makt i Norden – Del 2: Sammanfattande diskussion och analys* (s. 113–132). <http://www.norden.org/da/publikationer/publikationer/2010-525>
- Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor. Osynligt, synligt, subtilt* (Högskoleverkets rapportserie 2005:41). <http://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2960/1487841895063/0541R.pdf>
- Ivle, R. (2012). Women in physics: A tale of limits. *Physics Today*, 65(2), 47–50. <https://doi.org/10.1063/PT.3.1439>
- Kimmel, M., Hearn, J. & Connell R. W. (Red.). (2004). *Handbook of men and masculinities*. Sage.
- Lorentzen, J. (1996). *Mannlighetens muligheter. Om mannlig under, erfaring og etikk i det moderne gjennombrudds litteratur* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Lorentzen, J. & Ekenstam, C. (Red.). (2006). *Män i Norden, manlighet och modernitet 1840–1940*. Gidlunds forlag.

- Lindgren, G. (1996). Broderskapets logik. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 4–14.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121. <https://doi.org/10.1177/1350508418805283>
- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Nielsen, M. W. (2015). Gender consequences of a national performance-based funding model: New pieces in an old puzzle. *Studies in Higher Education*, 42(6), 1033–1055. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1075197>
- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nielsen, M. W. (2017). Reasons for leaving the academy: A case study on the «opt out» phenomenon among young female researchers. *Gender Work Organization*, 24(2), 134–155. <https://doi.org/10.1111/gwao.12151>
- Osborn, M., Rees, T., Bosch, M., Ebeling, H., Hermann, C., Hilden, J., McLaren, A., Palomba, R., Peltonen, L., Vela, C., Weis, D. & Wold, A. (2000). *Science policies in the EU: Promoting excellence through mainstreaming gender equality* (ETAN rapport). Office of the Official publication of the European Communities.
- Pollack, E. (2013, 3. oktober). Why are there still so few women in science? *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/2013/10/06/magazine/why-are-there-still-so-few-women-in-science.html>
- Pourciau, T. A. (2006). *Leadership for scholarly excellence: A qualitative examination of department chair facilitation methods to promote research productivity in pre-tenure biological sciences faculty* [Doktorgradsavhandling, Louisiana State University]. LSU Digital Commons. https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/1227
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Red.). (2005). *Work changes bender – men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Red.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights*. Publications Office of the European Union.
- Snickare, L. (2012). *Makt utan magi – en studie av chefers yrkeskunskande* [Doktorgradsavhandling, Kungliga Tekniska Högskolan]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-94874>

- Solheim, J. (2002). Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I A.-L. Ellingsæter & L. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Makt- og demokratiutredningen* (s. 110–136). Gyldendal Akademisk.
- van Balen, B., van Arensbergen, P., van der Weijden, I. & van den Besselaar, P. (2012). Determinants of success in academic careers. *Higher Education Policy*, 25, 313–334. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.14>
- van den Brink, M. (2010). *Behind the scenes of science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Amsterdam University Press.

KAPITTEL 3

Seksuell trakassering – ikke et isolert problem

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Abstract: Sexual Harassment – not an Isolated Problem

Is sexual harassment in academia an isolated problem, or is it linked to the academic work environment and culture? Research at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at University of Oslo supports the latter view. The results show how sexual harassment are associated with problem features of the workplace organization, environment and culture. This is especially clear in the case of unwanted sexual attention, which is closely linked to professional devaluation and other problems. Other more serious forms (unwanted physical contact, coercion, stalking, assault) are less frequent, yet clearly associated with unwanted sexual attention. The chapter presents and analyzes the sexual harassment data in view of other recent research, and discusses why this topic is important, and how research can be improved.

Keywords: sexual harassment, workplace environment, gender equality, academia

Innledning

Seksuell trakassering er fortsatt er del av arbeidslivet i Norden, inkludert i akademisk. Avsløringer og debatter bl.a. i forbindelse med #metoo-kampanjen har vist en ubehagelig realitet i mange land, også i Norge. Seksuell trakassering er imidlertid et nytt forskningsområde, med lite standardisering av metoder og definisjoner. Derfor varierer forskningens anslag for omfanget av seksuell trakassering mye i ulike undersøkelser (Bondestam & Lundqvist, 2018; Feldblum & Lipnic, 2016). Defineres

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). Seksuell trakassering – ikke et isolert problem. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademisk – fra kunnskap til endring* (Kap. 3, s. 75–97). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch3>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

problemet strengt og snevert, for eksempel bare forhold som er klart straffbare, synker andelen som rapporterer om trakassering, og om spørsmålet er formulert mer åpent, øker den. Forskning om seksuell trakassering kan sammenliknes med forskning om mobbing, som i Norge har vært kartlagt siden 1980-tallet. I undersøkelser om mobbing er det nå større samstemthet om definisjonene av mobbing og dermed også større samstemthet i studienes rapportering av omfang.

På tvers av ulike definisjoner viser studier at kvinner er mer utsatt for seksuell trakassering enn menn (McDonald & Charlesworth, 2016). Ung alder øker også sjansen. Konsekvensene av seksuell trakassering på individnivå har blitt beskrevet som «systemisk traume» (Fitzgerald, 2017) som inkluderer depresjon, utbrenthet og andre negative helseeffekter (for en oversikt se Sojo et al., 2016). Negative konsekvenser for kvinners karrierer har også blitt dokumentert, for eksempel at kvinner trekker seg fra posisjoner (McLaughlin et al., 2017). Samlet sett har seksuell trakassering også negative konsekvenser for organisasjoner, bl.a. høyere fravær, turnover og lavere produktivitet (Gettman & Gelfand, 2007).

I dette kapitlet beskriver vi ikke bare omfang og grader av seksuell trakassering i organisasjonen vi undersøker, men også hva slags forhold seksuell trakassering henger sammen med. Vi spurte først om fenomenet i bred (eller «mild») form, dvs. «uønsket seksuell oppmerksomhet» uten å snevre det inn til «trakassering». Deretter fulgte vi opp med fire detaljspørsmål, inkludert «uønsket fysisk kontakt» og «overgrep/angrep». Dette utgjør ikke en erstatning for en detaljsurvey på området, men det er en detaljert nok tilnærming til å få med gråsoner og tvilstilfeller. Vårt materiale er dessuten mye *bredere* enn det som er vanlig i undersøkelser av seksuell trakassering, med 190 variabler om karriereutvikling, arbeidsmiljø, fagkultur, sosial bakgrunn mv. Dermed er vi ikke begrenset til detaljspørsmålene om seksuell trakassering. Vi kan også se på hvordan disse slår ut for en lang rekke forhold i organisasjonen, for eksempel miljøet på arbeidsplassen og opplevelser av diskriminering. I intervjumaterialet har vi også beskrivelser av seksuell trakassering som understøtter og nyanserer det kvantitative materialet. Organisasjonen vi undersøkte var Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, belyst gjennom spørreundersøkelser, intervjuer og følgeforskning (se vedlegg «Metode»).

Vi begynner kapitlet med å beskrive omfanget av seksuell trakassering sammenliknet med de to andre formene for trakassering – mobbing og rasistisk trakassering – som vi spurte om i undersøkelsen. Deretter viser vi hvordan seksuell trakassering henger sammen med en rekke andre trekk ved arbeidsmiljø og kultur. Vi tar opp hvem som står bak den seksuelle trakasseringen, og beskrivelser av «aksept» for trakassering i intervjumaterialet. Til slutt diskuterer vi våre resultater i lys av annen forskning.

Bakgrunn – materiale og metode

Hva er «seksuell trakassering»? Hva er «uønsket seksuell oppmerksomhet»? Når begrepene er nye og omdiskuterte, kan det senke sjansen for å få god informasjon gjennom spørreundersøkelser eller intervjuer. Men det kan også være at nye begreper, som «uønsket seksuell oppmerksomhet», åpner for *mer* informasjon. De kan gripe noe som tidligere har vært uttalt. Dette er relevant bl.a. ut fra debatt og forskning om «gråsoner» knyttet til seksuell trakassering, seksuell vold, vold og voldtekt (Bitsch & Kruse, 2012; Thoresen & Hjemdal, 2014; Vislie, 2015). Når det gjelder voldtekt, uthever rettsapparatet ofte de «verste» tilfellene.¹ Men disse henger gjerne sammen med litt mindre klare kasus, eller gråsoner, som også ofte omfatter mange flere tilfeller enn de mest alvorlige (Bitsch, 2018; Helseth & Sletteland, 2018; Madsen et al., 2005). Det er derfor viktig å utvide utforskningen av seksuell trakassering til ikke bare å omfatte de mest alvorlige tilfellene. En snever tolkning av seksuell trakassering er altså ikke bare mer orientert mot «verste tilfeller» enn mot gjennomsnittstilfeller, men gir dessuten dårligere (og kanskje misvisende) informasjon om kontekst og bredere sammenhenger – hva fenomenet henger sammen med. Tar man med «mildere» tilfeller, vil man få vite mer om forholdene som skaper trakasseringen.

¹ Denne tendensen henger ifølge Bitsch (2019) både sammen med kjønnsstereotyper i rettsvesenet, og rett og slett hva slags saker som er enklest å jobbe med for jurister, og lettest lar seg bevise. Vi går ikke nærmere inn på den juridiske debatten, f.eks. om samtykkelovgivning, i dette kapitlet.

Kvalitative studier av seksuelle overgrep og trakassering viser hvor viktig denne åpne tilnærmingen er. Uttrykket «uønsket seksuell oppmerksomhet» ble anvendt i en norsk pionerstudie allerede i 1992, der det ble definert som «invadering og angrep på egen integritet» (Brantsæter & Widerberg, 1992, s. 25), og har senere blitt brukt i mange studier (se f.eks. Cochran et al., 1997). Et gjennomgående resultat er at problemene er omgitt av tabuer og taushet, ofte med et stort omfang av skam, skyld og benektelse blant ofrene, inkludert det som kalles «identifikasjon med overgriper», både blant mannlige og kvinnelige ofre (Andersen, 2009). Tendenser til benektelse – «hun ville det selv» – er også vel kjent fra studier av overgripere. Trakasseringen blir, i tendens, tolket som «normal» og gjensidig attraksjon (Ø. Holter, 1981, 2013; Ringheim, 1987).

Både i Norge og andre land ble #metoo-kampanjen et signal om mer kartlegging. Signalet ble imidlertid tolket på ulike måter av ulike aktører. *Institusjonene*, som nå møtte et krav om å avdekke hovedproblemet, kartla omfanget av seksuell trakassering, strengt definert. Den juridiske siden pekte også mot en kartlegging av de «verste» eller klart lovstridige tilfellene. *Forskerne* på området ønsket mer omfattende detaljer og kontekst i undersøkelsene. Diskusjonen i universitets- og høyskolesektoren førte til en nasjonal omfangsundersøkelse i 2019 (Ipsos, 2019). Den viste at problemet er relevant for hele sektoren, og bidro til begrunnelse av behov for tiltak, inkludert bedre systemer for varsling, selv om den var snevert utformet (Ø. Holter & Zachariassen, 2019).²

En viktig nyanse i tilnærmingen er spørsmålet om å *gjøre noe* med problemene her og nå, og å *forebygge* problemer med seksuell trakassering på lengre sikt. Begge deler er viktig, og de er ikke nødvendigvis motsetninger. En «snever» kartlegging kan være et viktig første skritt som kan følges opp av mer detaljert forskning. Dette er vårt utgangspunkt. Det er også viktig å poengtere at det er et godt stykke vei å gå og mange utfordringer på dette området. Selv de snevreste omfangsundersøkelser

2 En tilsvarende kritikk (av for snever definisjon av problemet) kan rettes mot begrepet som ofte brukes internasjonalt, dvs. «kjønnsbasert vold» (gender based violence) – som blir sterkt fokusert på vold, og dessuten ikke tydelig får med seg seksualitet. Fagdebatten om hvordan forholdene kan kartlegges og hvilke begreper som kan brukes (f.eks. «seksualisert vold», «krenkende seksualitet» og «overgrep») har pågått i Norge siden 1980-tallet (Sætre et al., 1986), og vitner både om ulike synsmåter og om et bredt og delvis diffust område.

av seksuell trakassering har langt høyere tall enn det som kommer inn gjennom varslingssystemene på institusjonene (Ipsos, 2019; Universitets- og høyskolerådet, 2019). Altså, man forteller *mye mer* i en anonym spørreundersøkelse, enn man aktivt *varsler om* i disse systemene.

Tre former for trakassering som påvirker hverandre

Våre data om seksuell trakassering er i første rekke fra en spørreundersøkelse³ med 190 variabler om blant annet karriereutvikling, arbeidsmiljø, fagkultur og sosial bakgrunn. I undersøkelsen spurte vi både om seksuell trakassering mobbing, og rasistisk trakassering. I de to siste tilfellene kunne vi ikke følge opp med detaljspørsmål på samme måte som med seksuell trakassering, men vi ønsket å ta med disse temaene også, ut fra prinsippet om å få med viktige variabler og problemer i arbeidsmiljøet. Mobbing beskrives videre i kapittel 5 og rasistisk trakassering i kapittel 6. Her vil vi kort beskrive de tre formene for trakassering samlet. Spørsmålene om trakassering var ikke avgrenset i tid, for eksempel «opplevd siste år» eller liknende, og tallene kan derfor ikke sammenliknes direkte med tidsavgrensede spørsmål i andre undersøkelser.

I spørreundersøkelsen omtaler om lag 1 av 5 ansatte problemer med mobbing eller trakassering.⁴ Andelen er størst blant kvinner, 25 prosent av kvinnene og 12 prosent av mennene har opplevd mobbing eller trakassering. Tallene gjelder problemer ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, og andelen blir enda større om vi også tar med de som krysset på to andre alternativ, dvs. problemer opplevd på annen akademisk institusjon eller i annen type jobb. Tallene er svært like om vi ser på vitenskapelig og administrative ansatte hver for seg. Kvinner forteller omtrent dobbelt så ofte om problemer enn menn. Resultatene tyder på at problemene går på tvers av stillingskategori (og arbeidsplass), og at kjønnsmonsteret er nokså likt blant vitenskapelig og administrativt ansatte.

3 Spørreundersøkelsen omfattet 843 ansatte og ble gjennomført i 2018. Prosjektets materiale omfattet også en studentundersøkelse, intervjuer og følgeforskning, nærmere beskrevet i vedlegg «Metode».

4 Dvs. «bullying/harassment» i spørreskjemaet (uten spesifisering av grunnlaget for dette).

Mobbing og seksuell trakassering er de mest utbredte av trakassering-problemene i studien. 14 prosent av kvinnene og 10 prosent av mennene har opplevd mobbing på fakultetet, og 12 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene har opplevd seksuell trakassering. Rassistisk trakassering har blitt opplevd av 5 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene. Tallene viser at flere av de som svarte at de har opplevd trakassering, har opplevd flere trakasseringsformer. Tendensen er at kvinner opplever problemene oftere enn menn – her som på andre områder (se kapittel 5). Kjønnsskjellen er særlig stor når det gjelder seksuell trakassering.

Et bredere spekter: Uønsket seksuell oppmerksomhet

For å fange opp fenomenet seksuell trakassering som en helhet og unngå underrapportering, startet vi, som nevnt, med en bred definisjon. I spørreskjemaet spurte vi om «uønsket seksuell oppmerksomhet». Deretter fulgte vi opp dette med fire detaljerte spørsmål: uønsket fysisk kontakt, press for «dates» eller seksuelle tjenester, forfølgelse (*stalking*) og fysisk overgrep.

Resultatene viser at uønsket seksuell oppmerksomhet er vesentlig mer utbredt enn de fire andre formene. 7 prosent hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet. 3 prosent hadde opplevd uønsket fysisk kontakt.⁵ Litt under 1 prosent hadde opplevd press på seksuelle tjenester, og 0,2 prosent hadde opplevd fysisk overgrep. Av de 843 i utvalget hadde 7 prosent opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på MN-fakultetet, 5 prosent på andre akademiske arbeidsplasser og 5 prosent i andre jobber. 21 prosent av de som hadde opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet hadde også opplevd det på andre akademiske arbeidsplasser.

De fleste av de som har opplevd uønsket fysisk kontakt, har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette bekrefter at de mer alvorlige formene for seksuell trakassering, for eksempel uønsket fysisk kontakt, henger sterkt sammen med uønsket seksuell oppmerksomhet. Et hovedresultat i vår studie er at alvorlig trakassering, inkludert fysisk overgrep, er forholdsvis sjeldent, mens uønsket seksuell oppmerksomhet er nokså

⁵ Tallene gjelder hele utvalget i ansattundersøkelsen (N = 843).

vanlig. 12 prosent av kvinnene og 3 prosent av mennene har rapportert om opplevelser av det. Studien viser imidlertid at uønsket seksuell oppmerksomhet øker sjansen for mer alvorlig seksuell trakassering.

Seksuell trakassering er ikke et isolert problem

I spørreundersøkelsen undersøker vi opplevelse av faglig devaluering gjennom blant annet det følgende utsagn: «Jeg opplever hele tiden at jeg blir gransket og bedømt av mine kolleger/sideordnede». Det viser seg at slik negativ faglig oppmerksomhet er sterkt assosiert med uønsket seksuell oppmerksomhet. De som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet har omtrent 60 prosent større sjanse for å oppleve negativ faglig oppmerksomhet, sammenliknet med de som ikke har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. Dette gjelder alle ansatte. Blant de vitenskapelige ansatte er denne assosiasjonen enda sterkere. Her har de som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet mer enn dobbel sjanse til å oppleve negativ faglig oppmerksomhet.

Er dette et mønster som varierer ut fra kjønn? Tallene er små, særlig for menn, men så vidt vi kan se er det omtrent samme mønster som gjelder for begge kjønn. Tar vi med alle som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet på fakultetet, ikke bare kvinner, får vi et nokså likt bilde, i forhold til analyser med bare kvinner.

De som har vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet forteller også oftere om andre problemer i arbeidsmiljøet ved siden av negativ faglig oppmerksomhet. De opplever sjeldnere at deres faglige bidrag blir verdsatt, at de passer inn og at de har rollemodeller. De er mer bekymret for å ta opp problemer på jobben. For eksempel var andelen som var enige i utsagnet «Jeg føler at mitt bidrag blir verdsatt» bare 36 prosent blant de som hadde vært utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet, mot 61 prosent blant de som ikke hadde opplevd det. Sjansen for å føle seg verdsatt var altså nesten halvert i den utsatte gruppen. I forhold til utsagnet «Jeg føler at jeg passer inn på min enhet» var 44 prosent enige i den utsatte gruppen (har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet), mot 64 prosent blant resten. Den utsatte gruppen hadde altså bare 67 prosent sjanse for å føle at de passer inn, i forhold til de andre.

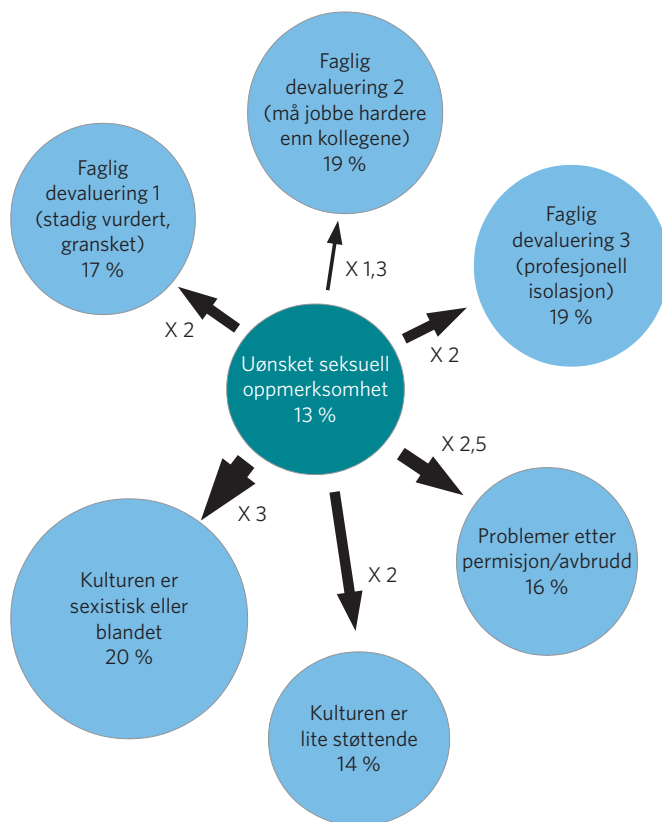
Vi vet ikke hva som er årsak og virkning i dette bildet. Det kan være at det meste av rapporteringen om uønsket seksuell oppmerksomhet er en årsaksfaktor i forhold til rapporteringen om andre deler av kulturen på enheten. Man kan tenke at flere ulike forhold spiller inn, for eksempel at noen er mer utsatt enn andre, at noen miljøer er mer preget av problemer enn andre, og at noen respondenter er mer kritiske eller har høyere tendens til å rapportere om dårlige opplevelser. Dette kommer vi tilbake til i diskusjonen.

Det vi kan si med sikkerhet, er at det eksisterer tydelige og signifikante assosiasjoner mellom uønsket seksuell oppmerksomhet på den ene siden og ulike former for faglig devaluering på den andre siden. Mønsteret er tydelig på tvers av de seks variablene nevnt over, og kommer også frem på andre.

Gjelder disse resultatene også når vi kontrollerer for andre forhold? Multivariabel-analyser av de viktigste variablene som er assosiert med uønsket seksuell oppmerksomhet viser at kjønn kommer inn som den sterkeste assosierte variabelen.⁶ De neste på listen er en mer kritisk vurdering av kulturen på enheten (mer sexisme, mindre respekt, åpenhet og transparens), og at kvinner sjeldnere opplever støtte og oppmuntring.

For å få mer innsikt i dette analyserte vi også mulige «årsaker» mer strengt definert – klasse, etnisitet, veileders kjønn og et par andre – og begrenset analysen til kvinner. Veileders kjønn kom nokså svakt inn i bildet. Det kan tenkes at en mannlig veileder øker sjansen for å oppleve uønsket seksuell oppmerksomhet, men det er svært svakt, og ikke klart signifikant. De andre faktorene viste ikke noen klar assosiasjon. Det mest interessante er kanskje hva analysene *ikke* viste. Ingen av de to variablene for etnisitet (familiebakgrunn, nasjonalitet) har noen tydelig assosiasjon med uønsket seksuell oppmerksomhet. Foreldres utdanning ser heller ikke ut til å bety noe. Resultatene bekrefter at problemdimensjonen er forholdsvis uavhengig av etnisitet og klasse, men derimot sterkt knyttet til kjønn. Figur 3.1 (under) oppsummerer hvordan uønsket seksuell oppmerksomhet er knyttet til andre variable i arbeidsmiljø og fagkultur.

6 Metodene er nærmere beskrevet i vedlegg «Metode».



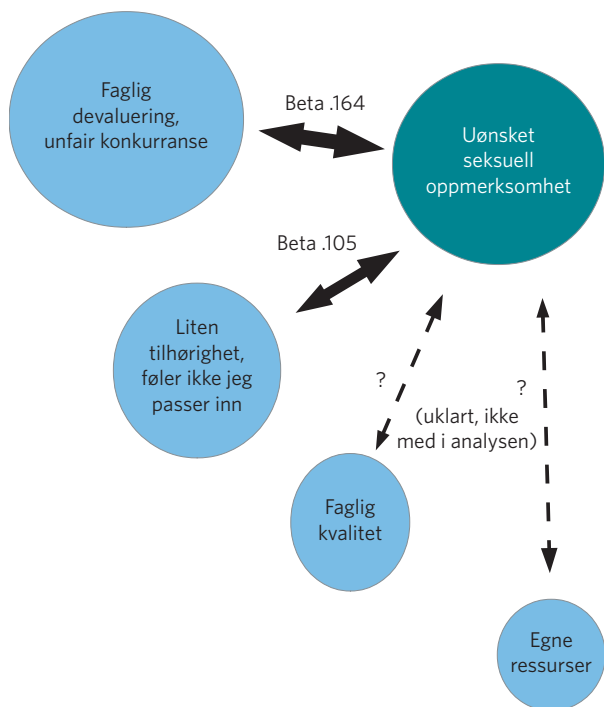
Figur 3.1. Assosiasjoner mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og andre variabler.
Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Figuren gjengir assosiasjoner mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og andre variabler.⁷ Sirklens størrelse gjengir omtrent problemets omfang i utvalget (også angitt med prosenter). Pilenes tykkelse gjengir omtrent assosiasjonen mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og andre variabler. Teksten under pilene, for eksempel X 2, betyr at sjansen for å ha opplevd andre problemer er omtrent dobbelt så stor i gruppen som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, sammenliknet med dem som ikke har opplevd dette. Pil er brukt for å fremstille en sannsynlig årsakskjede, uten at vi vet dette sikkert.⁸

⁷ FRONT ansattundersøkelse (N = 843), parvise korrelasjoner.

⁸ Assosiasjonen kan inneholde årsak og virkning begge veier, men dette er antakelig hovedretningen (se kapittel 8). Analysene er bivariate, med korrelasjon som målestokk for assosiasjon

I undersøkelsen spurte vi om 12 ulike arbeidsmiljøforhold. Vi finner tydelige sammenhenger mellom viktige miljøforhold og uønsket seksuell oppmerksomhet. Analysene viste fire viktige faktorer, som vist i figur 3.2 (under).⁹



Figur 3.2. Hvordan fire arbeidsmiljøfaktorer er assosiert med uønsket seksuell oppmerksomhet. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Figur 3.2 gjengir hovedtrekk hva angår uønsket seksuell oppmerksomhet.¹⁰ Resultatet er tydelig. Det er særlig to faktorer som henger sammen med uønsket seksuell oppmerksomhet. Hovedfaktoren er en organisasjonskultur med mye negativ vurdering der noen må jobbe hardere enn andre for å bli anerkjent. Den andre faktoren er at man ikke føler seg hjemme, eller at man ikke passer inn. Denne faktoren er også svært typisk. De

eller mulig sammenheng i materialet. Tallene gjelder hele utvalget. På en del av variablene er assosiasjonene enda sterkere om vi bare ser på kvinnene i utvalget.

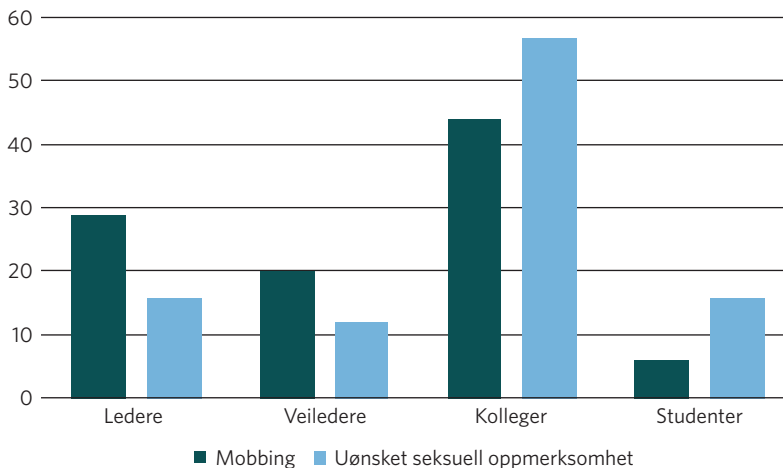
⁹ Basert på faktor- og regresjonsanalyser. Pilene gjengir assosiasjoner i regresjonsanalyse der faktorene kontrolleres for hverandre.

¹⁰ Regresjonsanalyser, standardiserte betaverdier.

andre to faktorene er mer usikre og betyr trolig mindre. De blir ikke med i analysen, fordi assosiasjonen er usikker når de to første faktorene er med i bildet. Den faglige kvaliteten i miljøet ser ut til å bety relativt lite, og det samme gjelder egne ressurser, f.eks. egne forskernettverk.

Hvem står bak trakasseringen?

I tillegg til å spørre om former for trakassering, spurte vi om hvem som sto bak dette – ledere, veiledere, kolleger eller studenter. Svarfordelingen når det gjelder seksuell trakassering likner en del på de to andre formene for trakassering (mobbing, rasistisk trakassering). Kolleger er hyppigst involvert. Men det finnes også viktige forskjeller. I figur 3.3 ser vi hvordan ulike grupper er involvert i mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet.



Figur 3.3. Hvem som oppgis å stå bak mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, etter hovedgruppe. Svarene vises i prosent blant de som har opplevd problemet. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Figuren viser prosentandeler blant de som forteller om mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet, når det gjelder hvem som trakasserte. Nesten 60 prosent av de som forteller om uønsket seksuell oppmerksomhet, forteller at kolleger var involvert i dette.

Vi ser at mobbing er en mer «vertikal» dimensjon enn uønsket seksuell oppmerksomhet, som er mer «horisontal». Altså – ledere og veiledere er mer tydelig inne i bildet når det gjelder mobbing, mens kolleger

og studenter er mer tydelig inne når det gjelder uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er altså betydelig likhet i profilen for «utøvere» av de to typene trakassering, men samtidig en klar forskjell.¹¹

Samlet ser vi at trakassering – ut fra ulike grupper som står bak – gir et bilde som forsterker inntrykket av at problemet ikke er isolert. Det går på tvers av ulike grupper. Både ledere, kolleger og andre er involvert. Siden vi ikke vet så mye om det samlede omfanget av kontakt med disse gruppene – ledere, veiledere, kolleger og studenter – vet vi heller ikke så mye om hvorvidt noen av gruppene er overrepresentert. At kolleger kommer sterkt inn i bildet, kan tolkes i retning av at dette er hoveddelen av den faglige kontakten (snarere enn at denne gruppen er overrepresentert). Ledere er kanskje noe sterkere representert, særlig når det gjelder mobbing, og studenter noe svakere (igjen særlig ut fra mobbing), enn man kunne ventet. Dette vet vi ikke. Det som blir tydelig, er at problemet oppstår ut fra negativ samhandling fra personer i alle grupper – ledere, veiledere, kolleger og studenter.

Litt trakassering må aksepteres

«Nei. Nei. Ik ... nei. Ikke ... altså, det [latter] er litt vanskelig, da, men det, vi hadde en professor, gammel professor, på avdelingen som var, men det var noe alle visste, at han ble litt sånn ... ikke på noe sånn veldig ... han var bare veldig sånn klemmete og sånn [latter], men det er klart at det ... så det var historier om det og sånn, men det er en sånn ... ja, det er nesten klisjé, sånn. Men det, ja. Det har jeg ikke [latter] ligget søvnløs over, det var bare så flytter jeg mer derfra [latter]»

Siri, kvinnelig postdoktor

Vi har relativt få eksempler på fortellinger om trakassering i intervjuene. Vi spurte heller ikke systematisk om dette, slik vi gjorde i ansattundersøkelsen. Problemene framkommer derfor mer tydelig og i større utstrekning i det kvantitative enn det kvalitative materialet. I intervjuene kom beskrivelser av seksuell trakassering iblant opp når vi spurte om miljøet på arbeidsplassen eller om opplevelser av diskriminering, men intervjuene var ikke en detaljert kartlegging av seksuell trakassering.

11 Tall fra ansattundersøkelsen, alle ansatte (N = 843).

Intervjuene der trakassering kommer opp beskriver likevel en organisasjonskultur med sterke signaler om at noen typer trakassering må aksepteres. I sitatet som innleder avsnittet beskriver Siri, kvinnelig postdoktor, trakasseringer i form av uønsket fysisk kontakt. Siri er nøye med å påpeke at hun kunne håndtere situasjonen. Hun var ikke redd for den eldre mannlige professoren. At han omfavnet og tok på de yngre kvinnelige kollegene var noe som alle visste om, noe som skjedde regelmessig, ikke noe farlig. Kvinnene forventes å kunne agere på en adekvat måte ved å late som ingenting og gå vekk.

Marianne, kvinnelig postdoktor, forteller at hun ved to ulike tilfeller ble truet av studenter. Hun er alene i et rom med en student og redd for å ikke kunne forlate rommet: «*Han tar ikke på meg, men det var veldig skrekkelig opplevelse, og ... ja. Han ... ja, han sa masse ting, han skrek, han begynte å ...*». I det andre tilfellet er hun sammen med en gruppe studenter og føler at hun som lærer er ansvarlig for alles sikkerhet: «*Og han står, han banker på bordet og skrek 'du kvinne, du bla, bla, bla, bla, bla' og det var helt sånn ... så jeg prøvde å si ... okei, nå er det nok, vi skal ta det opp i en annen møte. [...] Han vil ikke gå ut, så ...*» Marianne opplever at organisasjonens fokus i håndteringen av situasjonen er at studentene skal få sin eksamen. De får nye veiledere og endrede eksamensformer. «*Jeg forstår at det har administrative konsekvenser, men at det også har ... jeg vet ikke, personalkonsekvenser og at det må være en person som tar dette.*»

Marianne begynner beskrivelsen av hendelsen ved å si: «*ja, jeg har helt glemt dette*» og fortsetter: «*Nei, for i helg, på søndag, jeg vet ikke hva ... jeg tenkte ikke på vårt møte og ingenting, plutselig kommer jeg tilbake i situasjon som jeg var i her på instituttet, som jeg heldigvis, eller jeg tror det blir mange sånn ting, vi gjør det ofte, kvinner og menn, om vi har litt sånne opplevelser, at vi setter de på et sted som er borte.*» Marianne beskriver hvordan hun har plassert opplevelsen «på et sted som er borte». Den var så ubehagelig at hun ikke vil huske på den.

At «*vi har litt sånne opplevelser, at vi setter de på et sted som er borte*» er en brukbar oppsummering av en tendens i intervjumaterialet som stemmer med forskning om underrapportering – og med bildet som gis i spørreundersøkelsen. Når vi spør systematisk om ulike former for

trakassering, i en anonym undersøkelse, blir terskelen for å rapportere lavere. Når vi, i intervjuene, ikke spør direkte om opplevelser av seksuell trakassering, er det få som tar opp dette.

Diskusjon

En nasjonal kartlegging av mobbing og trakassering ble gjennomført blant ansatte i universitets- og høyskolesektoren i juni 2019 (Ipsos, 2019). Svarprosenten var noe høyere blant kvinner enn blant menn, på samme måte som i vår undersøkelse, og den totale svarprosenten (42) likner også. Resultatene viste at 13 prosent hadde opplevd mobbing og trakassering, mens 2 prosent hadde opplevd seksuell trakassering i løpet av de siste 12 måneder. Kvinner opplevde mobbing oftere enn menn (14 mot 10 prosent). Tallene for Universitetet i Oslo lå omtrent på landsgjennomsnittet (Ipsos, 2019). Selv om spørsmålene i UH-undersøkelsen var tidsbegrenset til «de siste 12 måneder» samsvarer tallene for mobbing med resultatene i FRONT-studien. UH-undersøkelsen hadde imidlertid en svært snever definisjon av seksuell trakassering – man spurte for eksempel ikke om uønsket seksuell oppmerksomhet, noe som gjør det vanskelig å sammenligne deres tall med våre. Ulike standarder og spørsmålsformuleringer gjør, som nevnt, at kartlegginger av seksuell trakassering gir meget varierende tall for omfang (Bondestam & Lundqvist, 2018).

Ut fra studentundersøkelsen SHoT (SHoT, 2018b, s. 24) er tallene for seksuell trakassering blant studenter noe lavere på MN-fakultetet (19 prosent) enn på andre fakulteter ved UiO. Samfunnsvitenskap topper listen (34 prosent), fulgt av juridisk (32 prosent), utdanning (30 prosent), humaniora (30 prosent), teologi (26 prosent) og medisin (24 prosent). Tallene tyder på at MN-fakultetet er *mindre* preget av seksuell trakassering enn de andre fakultetene. Tallene er imidlertid ikke fordelt på kjønn, og bakgrunnen for at MN-fakultetet skårer lavt kan ha sammenheng med en lavere kvinneandel. Nivået kan i realiteten være nokså jevnt på tvers av fakultetene. Det kan også tenkes at en viss «bevissthetsfaktor» spiller inn (f.eks. mer diskusjon om emnet på samfunnsfag). Terskelen for å rapportere er en viktig faktor i forhold til trakassering, og den er kanskje ikke likt fordelt mellom fagene.

SHoT-undersøkelsen viser, alt i alt, at 31 prosent av kvinnene og 8 prosent av mennene har blitt utsatt for en eller annen form for seksuell trakassering. Spørsmålene var annerledes utformet enn i FRONT-undersøkelsen, men hovedtendensen er den samme: Kvinner opplever dette om lag fire ganger oftere enn menn (SHoT, 2018, s. 87). Det er særlig de yngre studentene som opplever seksuell trakassering. En artikkel fra SHoT-prosjektet tar opp en sannsynlig tendens til underrapportering blant menn, dokumenterer betydelige helsekostnader av trakassering og drøfter metodiske begrensninger, inkludert lav svarprosent (Sivertsen et al., 2019).

Som nevnt er våre spørsmål om trakassering ikke avgrenset i tid, men gjelder perioden på fakultetet som helhet. Nye studier viser at uønsket seksuell oppmerksomhet og seksuell trakassering henger sterkt sammen med kjønn (kvinne) og alder (ung) (Akademiet for yngre forskere, 2019; Ipsos, 2019). Også UH-undersøkelsen viser at unge kvinner, særlig stipendiater, var mest utsatt for seksuell trakassering. Vi kan ikke teste alder direkte i vår undersøkelse, siden vi ikke spør om tidspunkt. Våre resultater viser ikke så tydelig at unge kvinner er mest utsatt. Tvert imot rapporterer eldre kvinner om like mye eller mer erfaring med trakassering. Men siden våre spørsmål ikke var tidsavgrenset, kan dette skyldes at eldre kvinner rapporterer om «oppsamlede» erfaringer, og ut fra dette kommer høyere ut, selv om den faktiske insidensraten er høyere blant yngre kvinner.

At en del av rapporteringen på vårt spørsmål om uønsket seksuell oppmerksomhet ikke ligger veldig langt tilbake i tid, har vi imidlertid en indirekte indikasjon på. På spørsmål om kulturen på institutt/enhet er ikke-sexistisk, er bare 15 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet *helt enige*, mot 37 prosent av de som ikke har opplevd dette. På den annen side er 20 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet *helt uenige* i at kulturen er ikke-sexistisk, mot bare 4 prosent av de som ikke har opplevd dette. Dette kan tolkes i retning av vedvarende og ikke bare foreldede problemer.¹²

12 Vi har også en viss indikasjon på dette ut fra multivariabel-analyser.

Seksuell oppmerksomhet og negativ faglig oppmerksomhet

Det som er nytt med våre resultater er at vi kan vise at uønsket seksuell oppmerksomhet ikke er et isolert problem, men at det også henger sammen med andre variabler i arbeidsmiljøet. 37 prosent av de som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet oppgir at de også har opplevd negativ faglig oppmerksomhet. Tilsvarende har 15 prosent av de som ikke har opplevd seksuell trakassering opplevd negativ faglig oppmerksomhet. Sjansen for å ha opplevd negativ faglig oppmerksomhet er altså omtrent 2,5 ganger så stor blant de som har opplevd negativ seksuell oppmerksomhet. Dette er ikke bare et nytt, men også et oppsiktsvekkende resultat, bl.a. i lys av at uønsket seksuell oppmerksomhet i liten grad har vært tatt opp som del av arbeidsmiljøundersøkelser. Det er imidlertid på linje med annen ny forskning om seksuell og annen trakassering i arbeidslivet. Trakassering og negativ oppmerksomhet går ofte sammen, ved at den som blir utsatt for dette også devalueres som fagperson (Bondestam & Lundqvist, 2018), og medfører ofte generell mistriivsel og psykiske problemer for dem som utsettes for dette (se f.eks. Bråten & Øistad, 2017).

I vår studie kommer sammenhengene mellom seksuell trakassering og andre forhold i arbeidsmiljø og fagkultur frem på en bred og mer systematisk måte. Vi ser at noen trekk ved arbeidsmiljøet kommer særlig sterkt inn i bildet: blant disse er faglig devaluering, urettferdig konkurranse og følelse av ikke å passe inn viktige faktorer. Uønsket seksuell oppmerksomhet har altså større omfang enn ofte antatt, og er i sin tur knyttet til andre variabler som er mer «normale» i den akademiske hverdagen, for eksempel faglig nedvurdering. Resultatene bekrefter videre tidligere forskning om at seksuell trakassering har mange negative bivirkninger, og at tvil på egne evner er en del av bildet (Charney & Russell, 1994).

Helseth (2020) er blant de forskere som oppsummerer #metoo og fagdebatten senere. Hun fremhever at resultatene var sjokkerende, også for forskere som hadde jobbet på området, at oppslutningen ble såpass stor, med opprop fra mange ulike yrkesgrupper, fra skuespillere til medisinerstudenter – og at mye av dette handlet om såpass grove ting.

Mange historier kom frem som ikke var kjent fra før. Ut fra undersøkelser anslås det at omtrent 1 av 10 kvinner i Norge har vært utsatt for uønskede seksuelle handlinger (Thoresen & Hjemdal, 2014). Voldtekt er en del av dette bredere bildet. Forskningen er rettet mot å få inn mer av gråsonene, og få bedre informasjon om disse. Underrapportering er utstrakt.

«Det handler om hva du vil innrømme overfor deg selv at du har vært med på», hevder Helseth (2020), som mener underrapportering er enda større når det gjelder hva man har utsatt andre for – utøvelse er enda mer tabubelagt. «Vi mangler et språk for dette», mener hun. Mange har trått over grenser en og annen gang: «Vi må normalisere dette, uten å bagatellisere det. Mange går feil, av og til, i forhold til flørting. Forskjellen er, de som går videre, og ikke respekterer at den andre ikke er med på det.»

Forskning om flørting og seksuell attraksjon viser et komplisert og ofte subtile samspill som tradisjonelt har vært preget av ulike kjønnsroller og en strukturell ulikhet i hva hvert kjønn tilbyr og etterspør (se f.eks. Ø. Holter, 1981, 1990). Likevel – vanlig flørting har karakter av et likestilt møte. Uønsket seksuell oppmerksomhet er noe annet flørting, ut fra vårt materiale – det oppfattes som ubehagelig eller krenkende.

Studier av ulike former for trakassering og mobbing startet, naturlig nok, med informasjon fra de som ble utsatt for dette (se f.eks. Sætre et al., 1986). Forskningen kunne ta form av en problemliste, «har man vært utsatt for noen av disse». Dette er viktig, iallfall som et første stadium. Men ser man saken fra et forebyggende synspunkt, er informasjon om utøvere vel så viktig. Det er et mål å redusere skaden, men et overordnet mål er å redusere *årsaken* til skaden. Her har forskningen om trakassering i academia kommet relativt kort. Forskning om menns vold mot kvinner tyder på at mange menn som har utøvd slik vold slutter med det, mens andre utvikler det til et jevnlig mønster (Ø. Holter, 2013; Råkil, 2002). Seksuell trakassering er antakelig et område med enda større gråsoner enn i forhold til vold. Derfor er det mulig at ganske mange menn (og en del kvinner) er involvert i «uønsket seksuell oppmerksomhet» på utøversiden, men mest i kamuflerte og

subtile former, samtidig som bare en mindre andel går videre i retning seksuelle overgrep, gjennom fysisk kontakt, press osv. Her trengs mer forskning.

Trekk ved organisasjoner som øker sjansen for seksuell trakassering

Forskning viser at sjansen for seksuell trakassering er større i noen yrker enn i andre. Kroppskontakt og personlig nærkontakt øker sjansen. Skuespillere og servicepersonale er mer utsatt. Det samme gjelder alkohol i jobbsammenheng (Bråten & Øistad, 2017). Dette er likevel noe «utvendige» faktorer. Gode jobber og arbeidsplasser kan antakelig ha både (en del) kroppskontakt og (noe) alkohol, uten at det betyr mer trakassering. Det avgjørende er de «innvendige» faktorene – arbeidsmiljø og kultur. Høyest på listen her kommer likeverd eller lav grad av maktforhold, og trygghet og mulighet til å si fra.

«Kultur» har blitt mer tydelig, også i institusjonenes forsøk på å forebygge seksuell trakassering. Det er et ønske om å endre kulturen, ikke bare redusere skadene. Men skal man endre kulturen, må man vite hvordan den faktisk fungerer. Da holder det ikke bare å registrere de «verste» tilfellene av trakassering – man må ha med omlandet og gråsonene også. Dette er et viktig argument for at en bred definisjon av seksuell trakassering bør legges til grunn, ikke bare straffbare tilfeller. Gråsonen «uønsket seksuell oppmerksomhet» gir, som vi har sett, ny og viktig informasjon, både om hvor omfattende problemene er og hva de henger sammen med.

Akademia skårer ikke nødvendigvis høyt på faktorer som kroppskontakt. Men det skårer høyt på «personlig kontakt», for eksempel mellom en professor og en stipendiat, og andre strukturelle trekk som kan øke sjansen for seksuell trakassering. Dette gjelder en sterk og ulikeverdig maktbalanse mellom nivåer (f.eks. i veileder/stipendiat-relasjonen), stor usikkerhet (særlig på lavere nivåer), høy grad av konkurranse og omfattende midlertidighet. Både makt og utrygghet kommer sterkt inn i bildet. Det handler også ofte om individuelle relasjoner som er lite åpne for omverdenen, bl.a. i små fagmiljøer. Alt dette kan bidra til å forklare

hvorfor andelen som opplever uønsket seksuell oppmerksomhet og andre former for seksuell trakassering kan bli forholdsvis høy i akademien, selv om andre faktorer kanskje ikke skulle tilsi dette.

Noen forskere har argumentert for at den økte oppmerksomheten om seksuell trakassering som kom etter #metoo ikke har resultert i en tilsvarende økt teoretisk forståelse. Årsaksforholdene er fortsatt lite avklart. I et tilbakeblikk på den norske studien av Brantsæter og Widerberg fra 1992 skriver Widerberg (2020, s. 84) at

vår forståelse holder mål også i dag. #metoo gir ikke uttrykk for en annen eller bedre forståelse av seksuell trakassering enn den vi kom fram til. Kanskje heller det motsatte. I vår bok borer vi dypt for å forstå alle varianter av erfaringer og reaksjoner. Kanskje var det denne kompleksiteten, men også bildene av samfunnets «svært» patriarkale struktur, som gjorde at vi ikke nådde ut, da.

Vi har stort sett holdt oss til *forbindelser* (assosiasjoner) i dette kapitlet, ikke empiri eller teorier om *årsaker* til trakassering. I 1992-studien postulerte Harriet Holter (1992) tre hovedtyper årsaker til trakassering. De kunne være del av «hersketeknikkene», for det meste på aktørnivå, der uønsket seksuell oppmerksomhet usynliggjorde kvinner som likestilte kolleger samtidig som de ble synliggjort som kjønn (H. Holter, 1992, s. 131). Men ved siden av slik *aktør-makt*, som hun beskrev som typisk for hersketeknikker, kunne trakasseringen skyldes *hierarkisk makt* og *strukturell makt*. Den hierarkiske makten er ofte åpen, mellom stillingsnivåer (og faglige nivåer i faglige prestisjehierarkier), mens den strukturelle makten er mer skjult og indirekte. «Strukturell makt er bygget inn i de sosiale systemene på en slik måte at man ikke kan identifisere bestemte personer som utøvere av makt» (H. Holter, 1992, s. 135). «Organisasjoner fremstiller seg, og oppfattes, som kjønnsnøytrale 'skall', som ikke selv har ansvar for at de blir kjønnnet på en slik måte at de er mannsmaktsystemer» (H. Holter, 1992, s. 140).

Våre resultater peker mot at denne tolkningen fortsatt er relevant. Trakassering har å gjøre med aktører, men også med hierarkier og strukturer. Hvordan slike nøytrale strukturer kan bidra til et kjønns-gap i erfaringer i akademien, inkludert trakassering, drøftes videre i kapitlene i del to av denne boken.

Konklusjon

Vår studie viser hvordan seksuell trakassering henger sammen med andre forhold i akademia – som arbeidsorganisering, kultur og miljø. Uønsket seksuell oppmerksomhet er den mest utbredte formen for seksuell trakassering, mens andre og mer alvorlige former (uønsket fysisk kontakt, press, forfølgelse og fysisk angrep) er mer sjeldne. De fleste av dem som har opplevd mer alvorlige former for seksuell trakassering har også opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet. De fem formene for seksuell trakassering henger sammen og danner et mønster.

Forekomsten av uønsket seksuell oppmerksomhet er langt høyere blant kvinner enn blant menn. Det gjelder også de andre formene for seksuell trakassering. Samtidig er det sterk sammenheng mellom uønsket seksuell oppmerksomhet og faglig devaluering i ulike former. Med andre ord: Seksuell trakassering er ikke «isolert» eller «enestående». Det er del av et helhetlig mønster.

Det at andelen som har opplevd en eller flere former for trakassering er såpass stor (1 av 4 kvinner, 1 av 5 blant alle), og at trakassering henger såpass sterkt sammen med andre forhold i miljø og kultur, er en korreksjon til ideer om at problemene bare gjelder et fåtall og representerer isolerte hendelser – for eksempel at uønsket seksuell oppmerksomhet bare gjelder noen få spesielle kasus.

I dette problembildet er det samtidig viktig å understreke tiltakspektivet. Det at problemene henger tett sammen med miljø og kultur gjør også at situasjonen kan bedres, nettopp gjennom tiltak på disse områdene. Åpenhet, som «seksuell folkeskikk» (Ousdal, 2018), og en mer helhetlig forståelse av problemene i forhold til kjønn og likestilling kan være elementer i slik tilnærming, sammen med lavterskelsystemer for varsling og konfliktløsning som kan gripe tak i problemene før de utvikler seg videre.

Omfanget av seksuell trakassering og koblingen til faglig devaluering underbygger behovet for et arbeid mot ubalanse og bevisstgjøring om viktigheten av likestilling ved akademiske institusjoner. Det trengs systematisk arbeid over tid for å endre på et miljø og en kultur der trakassering finner sted. Bedre forskning og kunnskapsgrunnlag er sentralt. Videre forskning kan bygge på bredden i vår studie, der både karriereutvikling,

likestilling, miljø og kultur er med i bildet, og samtidig utvikle detaljnivået. Den kan se på sammenhengene mellom ulike former for trakassering, og endringer over tid.

Referanser

- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Ousdal, C. K. (2018, 20. juli). Almås vil ha mer seksuell folkeskikk [Intervju]. *Khrono*. <https://khrono.no/seksuell-trakassering-seksualitet-sommerprat/almas-vil-ha-mer-seksuell-folkeskikk/230144>
- Andersen, T. H. (2009). *Sårbar og sterk. Menn som har vært utsatt for seksuelle overgrep i oppveksten. En kvalitativ studie av sosiale og kulturelle faktorer innvirkning på virkelighetskaping og mestring* [Doktorgradsavhandling, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet]. NTNU Open. <http://hdl.handle.net/11250/267681>
- Bitsch, A. (2018). *Voldtektens geografi. En studie av den rettslige forvaltningen av seksuelt medborgerskap i Norge* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo. https://1aac0183-f5f2-4d86-8622-aaad6d63edc4.filesusr.com/ugd/d77590_529fa917d11e4e6284b50bc8bdf52aao.pdf
- Bitsch, A. & Kruse, A. E. (2012). *Bak lukkede dører: En bok om voldtekt*. Cappelen Damm.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien – en internationell översikt*. Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2018-10-15-sexuella-trakasserier-i-akademien.html>
- Brantsæter, M. & Widerberg, K. (Red). (1992). *Sex i arbeid(et) i Norge*. Tiden.
- Bråten, M. & Øistad, B. S. (2017). *Seksuell trakassering i arbeidslivet. Undersøkelse blant Fellesforbundets medlemmer i hotell og restaurant og Fagforbundets medlemmer i helse og omsorg* (Fafo-rapport 2017:9). <https://www.fafo.no/images/pub/2017/20617.pdf>
- Charney, D. A. & Russell, R. C. (1994). An overview of sexual harassment. *The American Journal of Psychiatry*, 151(1), 10–17. <https://doi.org/10.1176/ajp.151.1.10>
- Cochran, C. C., Frazier, P. A. & Olson, A. M. (1997). Predictors of responses to unwanted sexual attention. *Psychology of Women Quarterly*, 21(2), 207–226. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00109.x>

- Feldblum, C. & Lipnic, V. (2016). *Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace (Full Report)*. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf
- Fitzgerald, L. F. (2017). Still the last great open secret: Sexual harassment as systemic trauma. *Journal of Trauma & Dissociation*, 18(4), 483–489. <https://doi.org/10.1080/15299732.2017.1309143>
- Gettman, H. J. & Gelfand, M. J. (2007). When the customer shouldn't be king: Antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 757–770. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.757>
- Helseth, H. & Sletteland, A. (2018). *Det jeg skulle sagt – håndbok mot seksuell trakassering*. Forlaget Manifest.
- Helseth, H. (2020). Metoo oppsummert [Podcast med Tore Sagen]. *NRK radio*. https://radio.nrk.no/podkast/tore_sagens_podkast/l_c7bcfccd-ec10-404a-bcfc-cdec10504aee
- Holter, H. (1992). Seksuell trakassering: En hersketeknikk i arbeidsorganisasjonen? I M. Brantsæter & K. Widerberg (Red.), *Sex i arbeid(et) i Norge* (s. 130–145). Tiden.
- Holter, Ø. G. (1981). *Sjekking, kjærlighet og kjønnsmarked*. Pax.
- Holter, Ø. G. (1990). Kjærlighet i forandring – endring i makevalg 1973–1985. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 31, 125–146.
- Holter, Ø. G. (2013). Masculinities, gender equality and violence. *Masculinities and Social Change*, 2(1), 51–81. <https://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs/article/download/498/pdf>
- Holter, Ø. G. & Zachariassen, H. H. (2019, 12. desember). Uvitenhetens makt – seksualitet og rettferdighet i akademia [Kronikk]. *Khrono*. <https://khrono.no/uvitenhetens-makt--seksualitet-og-rettferdighet-i-akademia/427186> [Se også <http://kifinfo.no/nb/2019/12/uvitenhetens-makt-seksualitet-og-rettferdighet-i-akademia>]
- Ipsos. (2019). *Nasjonal rapport – mobbing og trakassering i universitets- og høyskolesektoren*. Ipsos. [https://khrono.no/files/2019/08/22/Nasjonal%20rapport%20-%20Mobbing%20og%20trakassering%20i%20UH-sektoren%202019%20\(1\).pdf](https://khrono.no/files/2019/08/22/Nasjonal%20rapport%20-%20Mobbing%20og%20trakassering%20i%20UH-sektoren%202019%20(1).pdf)
- Madsen, S. A., Kaster, M., Holter, Ø. G., Nielsen, M. L. & Schei, B. (2005). *Kønnets betydning i det professionelle arbeidet med ofre for voldtægt*. Psykologisk og Psykososial Forskningsenhet, Rigshospitalet.
- McDonald, P. & Charlesworth, S. (2016). Workplace sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American Sociological Review*, 77(4), 625–647. <https://doi.org/10.1177/0003122412451728>
- McLaughlin, H., Uggen, C. & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333–358. <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>

- Ringheim, G. (1987). *Menn som voldtar*. Cappelen.
- Råkil, M. (Red.). (2002). *Menns vold mot kvinner – behandlingserfaringer og kunnskapsstatus*. Aschehoug.
- SHoT. (2018). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse* [Nasjonal rapport]. <https://www.uio.no/studier/om/laringsmiljo/shot/index.html>
- SHoT. (2018b). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse: Universitetet i Oslo*. <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/sta/undersokelser/shot/rapportene/uiotall-shot-2018.pdf>
- Sivertsen, B., Nielsen M. B., Madsen I. E. H., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: A cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026993>
- Sojo, V. E., Wood, R. E. & Genat, A. E. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 10–40. <https://doi.org/10.1177/0361684315599346>
- Sætre, M., Holter, H. & Jebsen, E. (1986). *Tvang til seksualitet – en undersøkelse av seksuelle overgrep mot barn*. Cappelen.
- Thoresen, S. & Hjemdal, O. K. (Red.). (2014). *Vold og voldtekt i Norge. En nasjonal forekomststudie av vold i et livsløpsperspektiv*. Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress.
- Universitets- og høyskolerådet. (2019). *Rapport fra Arbeidsgruppen mot mobbing og trakassering i UH-sektoren (UHRMOT)*. <https://kifinfo.no/sites/default/files/rapportfrauhrmot.pdf>
- Vislie, C. (2015). *Nyanser av grått. En narrativ tilnærming til voldtekt og gråsonerfaringer*. [Masteroppgave, Universitet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-50120>
- Widerberg, K. (2020). Fra #metoo til sex i arbeid(et). *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 80–86. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-08>

KAPITTEL 4

Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Greta Gober

Stockholms universitet

Abstract: Who is Publishing What? How Gender Influences Publication

This chapter examines scholarly publishing within the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at the University of Oslo from a gendered perspective. The question posed is whether women publish less than men, and if so, why. Based on self-reported publishing volumes, the study applies multivariable methods to investigate the relationship between the number of publications and factors such as position, total worktime and gender. The analyses show that gender has little significance when these other factors are entered into the model. The results are discussed in light of other studies on publishing practices.

Keywords: scholarly publishing, gender differences, multivariable analysis

Innledning

Publisering har blitt en stadig viktigere forutsetning for å lykkes med en akademisk karriere. Fremragende vitenskapelige prestasjoner, såkalt vitenskapelig eksellens, blir ofte bedømt ut fra den enkelte forskerens

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G., Snickare, L. & Gober, G. (2021). Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (Kap. 4, s. 99–117). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch4>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

evne til å påvirke sitt forskningsområde. En enkel måte å måle dette på, er ved å registrere antall publiseringer og siteringer av disse publikasjonene; noe som har gjort at det å publisere eller å bli sitert i seg selv har blitt assosiert med eksellens (se f.eks. Addis, 2010). Ifølge Campbell et al. (2010) ser det ut til å finnes en konsensus blant forskere om at studiet av publiseringer og siteringer, dvs. bibliometri, er en «objektiv, pålitelig og kostnadseffektiv måte å bedømme fagfellevurdert vitenskapelig produksjon» (Campbell et al., 2010, s. 66, vår oversettelse). Ulike indikatorer for vitenskapelig produktivitet legges til grunn for ansettelse, opprykk og tildeling av forskningsmidler. Bibliometri anses i tillegg som et pålitelig verktøy for vurdering og styring av FoU-finansiering (European Science Foundation, 2009). Det finnes også systemkritiske stemmer blant forskere som mener at bibliometrien og impact-faktoren har blitt for dominerende, og at den dessuten er misvisende når det gjelder å bedømme vitenskapelig kvalitet (se f.eks. Haeffner-Cavaillon & Graillet-Gak, 2009; Hicks et al., 2015).

En rekke bibliometriske studier har slått fast at det finnes en kjønnsforskjell i antall publiseringer og siteringer (se f.eks. Holman et al., 2018; Knepper et al., 2020; Larivière et al., 2013; Ledin et al., 2007; Long, 1992; Prpic, 2002; Symonds et al., 2006; Taylor et al., 2006; Xie & Shauman, 1998). Studier som har brukt ulike målemetoder, vært innrettet mot ulike fagområder eller har samlet inn data fra ulike tidsperioder, peker alle mot samme resultat: kvinner publiserer mindre enn menn (van den Besselaar & Sandström, 2016).

Studier av publisering ved norske universiteter viser samme resultat som de internasjonale studiene: Kvinner publiserer mindre enn menn også her. I 2018 sto en kvinnelig forsker i Norge i gjennomsnitt for 1,15 publiseringspoeng, mens en mannlig forsker dro inn 1,67 poeng (D. W. Aksnes, referert i Gjengedal, 2020). Mønsteret viser seg på tvers av fagfelt og land (se f.eks. Kyvik et al., 2011; Kyvik & Teigen, 1996).

Noen fullgode forklaringer på kjønnsforskjellene har derimot ikke kommet frem. At kvinner og menn langt på vei befinner seg i ulike forskningsområder innen akademien og derfor virker innen ulike publiseringstradisjoner, kan for eksempel ikke forklare mer enn deler av forskjellene i produktivitet (European Commission, 2004). De fleste

studier av kjønnsforskjellene har tatt for seg konkrete forklaringer, som for eksempel betydningen av omsorgsforpliktelser (se f.eks. Ledin et al., 2007; Mairesse & Pezzoni, 2015; Vabø et al., 2012). En studie av tidsbruken til forskere ved norske universiteter og høyskoler viste at mannlige forskere uten barn arbeider mest. Videre fant den samme studien at mye av forskningsproduksjonen gjennomføres på kvelder og i helger, utenfor ordinær arbeidstid – det vil si tid som de med omsorgsforpliktelser ikke har samme tilgang til som de uten slike forpliktelser (Egeland & Bergene, 2012).

Aiston og Jung (2015) mener likevel at betydningen av kvinners omsorgsforpliktelser er overdrevet; noe som innebærer at andre strukturelle forklaringer, som fordeling av arbeidstid eller utformingen av forskningsproduksjonsprosessen, har vært undervurderte. Andre studier har for eksempel gjort funn som tyder på at en del av forskjellene kan forklares med at menn er eldre og innehar høyere akademisk rang enn kvinner, og at de i høyere stillinger er mer produktive (van den Besselaar & Sandström, 2017).

Feller (2004) hevder at man må skille mellom bibliometri og det akademiske systemet i drøfting av årsaker til de kjønnsrelaterte publiseringsforskjellene. Det akademiske systemet er ifølge internasjonal forskning ikke kjønnsnøytralt – kvinner har for eksempel lavere sjanse til opprykk i forhold til menn, noe som igjen virker inn på produktivitsforskjellene (Mairesse & Pezzoni, 2015). Kvinner og menn har heller ikke samme tilgang til tid og ressurser relatert til forskning og publisering (se f.eks. Addis, 2004; Aiston & Jung, 2015; Vetenskapsrådet, 2021). Feller (2004) argumenterer at kjønnsnøytral bibliometri dermed blir kjønnsdiskriminerende i seg selv.

I dette kapitlet ser vi på kvinners og menns publisering ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN) ved Universitetet i Oslo når stillingsnivå og andre variabler er med i bildet. Problemstillingen er om det eksisterer et «kjønnsgap» i publisering. Vi beskriver først våre resultater. Ettersom vi hadde et stort empirisk materiale med mange variabler, kunne vi undersøke sammenhengen mellom antall publikasjoner og for eksempel stillingsnivå, karriereambisjoner og andel av arbeidstid satt av til forskning. Mange av de foreliggende studiene har

ikke hatt med slike variabler, noe som gjør at vi kan undersøke feltet fra nye vinkler og stille nye spørsmål. Vi har i arbeidet benyttet multivariabel analyse. Dette leder frem til en modell av faktorer som påvirker publisering i realfag. I siste del av kapitlet drøfter vi modellen i lys av annen forskning.

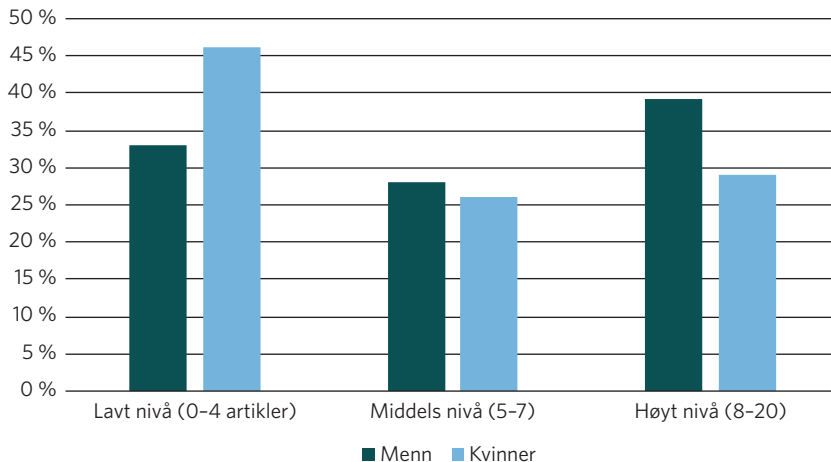
Hva påvirker antall publikasjoner?

Det er som nevnt en utbredt oppfatning at kjønn spiller en rolle for publiseringsraten, og at kvinner publiserer mindre enn menn. Vår empiri er hentet fra en spørreundersøkelse sendt til alle ansatte ($N = 843$) og fra intervjuer med forskere på ulike nivåer ($N = 85$). Dataene i ansattundersøkelsen er basert på forskernes selvrappotering av antall publikasjoner siste to år. Undersøkelsen har tre spørsmål om publisering. Det gjelder antall fagfellevurderte artikler respondenten har publisert de siste to årene som henholdsvis eneforfatter, som ledende forfatter og som medforfatter.¹ Basert på faktiske tall (fra UiO) for publisering har vi grunn til å tro at selvrappoteringen er forholdsvis realistisk. Det mest sannsynlige subjektive avviket er at forskerne forteller om flere artikler enn de faktisk publiserte, altså en «skrytefaktor». Vi fant imidlertid ikke tydelige utslag i den retning – analysene ga omtrent de samme resultatene om vi tok med alle respondenter, eller fjernet gruppen med mest sjanse for «skryt» – dvs. de med svært mange artikler, særlig som medforfattere.

Ved første øyekast kan det se ut som om empirien i vår undersøkelse bekrefter hypotesen at kvinner publiserer mindre enn menn. Figuren under viser en moderat assosiasjon mellom kjønn og publisering (alle typer artikler). Det er flere kvinner som publiserer lite, og flere menn som publiserer mye.

Så hva er det som virker sterkest inn på publiseringsraten? Eller, mer presist: Hvor er de sterkeste assosiasjonene? Ansattundersøkelsen viser overraskende liten sammenheng mellom antall publiserte artikler siste to år og antall timer brukt på profesjonelt arbeid siste uke. Korrelasjonen er lav for kvinner og enda lavere for menn. Det kan se ut som det å investere

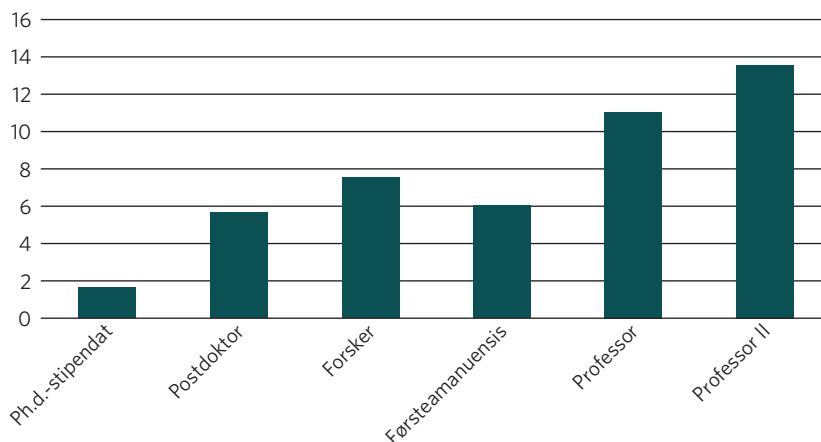
¹ Undersøkelsen spurte ikke om publiseringsnivåer (nivå 1 og 2, etter norsk standard).



Figur 4.1. Publiseringsgrad siste to år, fordelt på kjønn. Tallene viser hvor mange publikasjoner forskerne har bidratt til de siste to årene (egenrapportering). Publikasjonene er gruppert fra lavt til høyt nivå, søylene viser andelen kvinner og menn i de enkelte gruppene. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 379 vitenskapelige ansatte).

i flere arbeidstimer per person, eller forsterke en kultur med lang ukentlig arbeidstid, ikke er en god strategi for å øke publiseringen.²

Derimot kan vi se at stillingsnivå er tydelig assosiert med publiseringsraten. Figuren under viser at publiseringsraten øker med stillingsnivå.



Figur 4.2. Antall publikasjoner siste to år, fordelt på stillingsnivå. Tallene viser hvor mange publikasjoner forskerne rapporterer at de har bidratt til (egenrapportering). Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 407 vitenskapelige ansatte).

² Dette gjelder det totale omfanget av arbeidstid. Den andelen av dette som kan anvendes på forskning, betyr mye, som vist under.

Stipendiatene (ph.d.-kandidater) publiserer i hovedsak i slutten eller etter denne perioden, så det er ikke overraskende at raten her fremstår som lav. For øvrig ser vi at raten omtrent dobles opp mot høyt stillingsnivå. Dette er heller ikke så overraskende, ettersom publiseringsraten er et viktig kriterium for å rykke oppover i nivå.

Dette er som nevnt bygget på selvrapporterte tall for publisering. Det kan tenkes at topp-nivåene overrapporterer noe (det vi kalte en «skryt-faktor»). Publiseringsraten i figuren over gjelder alle typer publikasjoner – eneforfatter, førsteforfatter og medforfatter – i en indeks der alle typer teller likt. Det er mulig at statistikken på toppnivå er noe påvirket (eller inflatert) av store grupper av medforfattere, for eksempel kan det være professorer som ofte er med som medforfattere. Det er derfor mulig at stillingsnivåets betydning blir noe overdrevet, både i våre analyser og i figuren over.

Andre faktorer som påvirker publiseringsraten er oppnådd karriereambisjon, akademisk nivå og fartstid. Støtte fra veileder betyr også en del. Våre analyser tyder på at publisering er et «sosialt» fenomen, og ingen «mekanisk» konsekvens av f.eks. arbeidstimer. Selvtillit, delvis knyttet til stillingsnivå, ser for eksempel ut til å ha en del med saken å gjøre. De som publiserer mye, er også oftere involvert i å sende inn søknader. Uten at det ene i og for seg kan ses som årsak til det andre, er det rimelig å tolke dette som «assosierte effekter» av underliggende forhold.

Et nytt perspektiv på publisering

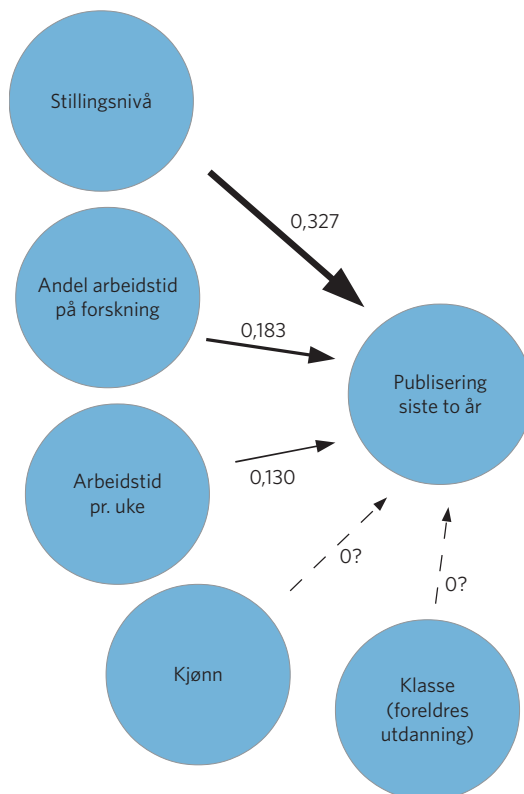
Men hva er det egentlig som bestemmer hvor mye forskerne publiserer? I det foregående avsnittet har vi sett på hvor mye kvinner og menn rapporterer at de publiserer. Men er kjønn den viktigste variabelen for publisering? I vårt materiale har vi også mange andre aspekter ved forskerne, som for eksempel hvordan de har vurdert veiledningen sin og hvem de har hatt som mentor. Hva skjer når vi trekker disse variablene inn i analysen?

Vi undersøkte dette i to faser, i samarbeid med Åsmund Ukkelberg (Ipsos). Først så vi på hvordan alle variablene i undersøkelsen var assosiert med publiseringsraten for ulike typer artikler, gjennom parvise analyser (Ukkelberg). Dernest valgte vi ut de viktigste av disse variablene, og analyserte dem videre gjennom multivariabel regresjon (Holter).

De parvise analysene viste at flere variabler var tydelig assosiert med publisering, inkludert stillingsnivå, andel arbeidstid til forskning, antall år som forsker og vurdering av ph.d.-veiledning. Mange variabler inkludert foreldrenes utdanning og enhet/institutt ble ikke tydelig eller signifikant assosiert. Oppnådd karriereambisjon var tydelig assosiert, men er trolig mer en effekt enn en årsak til publisering.

Hovedresultatet fra de parvise analysene var at kjønn ikke kom med i bildet som en betydelig faktor for å forklare publisering. Men var dette riktig, eller kanskje spuriøst? Derfor fulgte vi opp, med andre typer analyser. De multivariable analysene viste imidlertid omtrent samme resultat. Kjønn kom ikke med blant viktige assosiasjoner eller årsaksfaktorer, ut fra eksplorerende regresjonsanalyser. Arbeidstid kom litt tydeligere med i bildet enn i de parvise analysene, men i all hovedsak var resultatene svært like.

En analyse vises her (med standardiserte betaverdier).



Figur 4.3. Faktorer assosiert med publisering, etter styrke (pilene gjengir beta-verdier, i regresjonsanalyse). Gjelder publisering totalt (eneforfatter, medforfatter etc). Kilde: Front FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Figuren viser assosierte variabler (mulige «årsaker») til at forskere får publisert mye. Forskerens kjønn (og klassebakgrunn) ser ut til å bety lite, når man korrigerer for andre variabler. Vi setter likevel et spørsmålsteget i figuren, ettersom dette er omstridt i internasjonal forskning.³

Stillingsnivå har klart mest å si, med en sterk sammenheng med publisering. På mer moderat nivå virker to trekk ved arbeidstid inn. Kvaliteten av tiden, altså andel brukt på forskning, virker sterkere enn kvantiteten (arbeidstid pr. uke). Når stillingsnivå og de andre «strukturelle» variablene er med i analysen, betyr ambisjonsnivå mindre.

Vi kjørte også analysen separat for hvert kjønn. Resultatet blant kvinner ble at 5 variabler spiller inn på publisering, herunder stillingsnivå (beta 0,357), andel tid til forskning (0,278), ukentlig arbeidstid, (0,255), ambisjon (0,213) og foreldres utdanning (-0,141). Samme analyse blant menn ga en modell med 4 variabler, herunder stillingsnivå (0,364), foreldres utdanning (0,182), andel tid til forskning (0,111) og ukentlig arbeidstid (0,105). Her ble ambisjon ekskludert.

Et gjennomgående hovedfunn er at kjønn betyr relativt lite. Det bekreftees på tvers av ulike typer statistiske analyser. Korrelasjonen arbeidstid/publisering er nokså moderat; 0,176. Tar vi med kjønn, skjer omtrent ingenting (partiell korrelasjon 0,175).

Permisjon

I ansattundersøkelsen har vi også sett nærmere på uttak av foreldrepermisjon og permisjon i forbindelse med familie- eller omsorgsbehov. Ingen av delene virker tydelig inn på publiseringsraten, selv om lengre tid i foreldrepermisjon virker svakt negativt inn for kvinner. Bakgrunnen for at dette bare virker svakt og utydelig inn, er kanskje hovedsakelig at undersøkelsen ikke hadde samme tidshorisont på disse spørsmålene. Publiseringsspørsmålene handlet om siste to år, mens spørsmålene om permisjon gjaldt hele karrieren.

3 Figuren er basert på eksplorerende regresjonsanalyse og utgjør ikke en årsaksmodell (Nishida, 2018).

For å teste dette så vi på publisering blant de yngre i utvalget, der permisjonsperioden var nærmere de siste to årene. Men selv her fant vi ingen klar korrelasjon mellom tid brukt på foreldrepermisjon og (lavere) publiseringsrate, verken blant menn eller kvinner. Vi ser altså ikke så tydelige tegn til at bruk av foreldrepermisjon nedsetter publiseringsraten generelt sett.

Samtidig viser FRONT-materialet at mange, særlig kvinner, opplever problemer når de kommer tilbake til jobben etter omsorgspermisjon (se kapittel 1). Det kan se ut som om den *faktiske* publiseringsraten påvirkes mindre enn antatt, av permisjon – mens permisjon, særlig for kvinner, likevel framstår som en byrde, og gir vanskeligheter, når man er tilbake i jobb. Satt på spissen er en mann som tar kort permisjon et pluss i den norske kulturelle konteksten (om enn ikke umiddelbart for publiseringsraten), mens en kvinne som tar lang permisjon er et minus.

Disse resultatene er overraskende, og må betegnes som foreløpige, siden tidsperiodene fortsatt er ulike og fordi vi ikke har spurt detaljert i dybden om permisjon. De kan imidlertid tolkes som en *indikasjon* på at forestillingen om at permisjon uten videre *må* fungere negativt, er moden for revisjon. Det kan være at permisjon er «mer nøytralt» i termer av publisering enn man har antatt. Funn fra arbeidslivsstudier kan tyde på at bruk av permisjon (og kjønnsbalansert bruk) kan være viktig for innovasjon og utvikling (Holter, 2007; Puchert et al., 2005; Scambor et al., 2013). Permisjon kan bety nye impulser og mer kvalitet – også i rollen som forsker. Samtidig har vi mye materiale om at permisjon *oppleves* som en byrde, særlig av kvinner, ikke fordi det var noe galt med permisjonsperioden i seg selv, men fordi de opplevde det som problematisk å komme tilbake på jobb etter denne perioden (se kapittel 1; Thun, 2019).

Når er et poeng et (godt) poeng?

At publisering og antall siteringer er en viktig del av forskernes hverdag, fremkommer også i intervjuene. «*En sånn typisk toppforsker innenfor mitt fagfelt. Du publiserer mye. Og ofte i high impact-journaler*» sier Cecilie, kvinnelig postdoktor. Heidi, også kvinnelig postdoktor, forteller at vissheten om at hun hadde gode publikasjoner var det som gjorde at hun valgte å forbli i akademia også etter fullført ph.d.: «*Fordi man vet at det er veldig tøft til å få en stilling, men alle syntes at jeg hadde gode sjanser*

til å få det til. Så det var også veldig ... jeg var ikke nølende selv egentlig, det var ... alt fungerte bra, jeg hadde flere gode publikasjoner og så var det et naturlig valg til å gjøre det. Ja.» Til tross for vanskeligheter med å få fast ansettelse trodde både Heidi og veilederen hennes at hun skulle lykkes, ettersom hun hadde så gode publikasjoner.

Flere av informantene synes at antall publikasjoner får for stor betydning for eksempel ved tildeling av forskningsmidler, at publisering er det eneste som teller: *«Jeg føler i hvert fall at det er ofte kun er publikasjoner som teller»* sier Cecilie, kvinnelig postdoktor. Tone, kvinnelig førsteamanuensis, forteller om det samme: *«Og da, hvis jeg sender et CV til Forskningsrådet og sier at jeg har sittet i så og så mange komitéer, og jeg har vært med å utvikle faget mitt, og undervist så og så mye, det er ikke noe de tar ... de teller publikasjonene.»* Bente, kvinnelig førsteamanuensis, bekrefter tendensen og oppfatningen om at undervisning ikke teller, til tross for at den er «kjempeviktig». Å bare regne på antall artikler mener hun er «livsfarlig».

Informantene er enige om at det er en konflikt mellom forskning og andre arbeidsoppgaver, som undervisning. Marit, kvinnelig postdoktor, forteller at hun gjerne skulle skrevet flere artikler med utgangspunkt i avhandlingen sin, men at hun ikke rekker det nå: *«Jeg tenker at, ja, men det klarer jeg ikke å gjøre når jeg er i et annet prosjekt og i tillegg har undervisningsplikt, så jeg tenker at jeg må gjøre det neste år.»* Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis, sier også at undervisning tar tid fra skrivingen: *«Jeg tar den tiden det tar å gjøre den undervisningen. Men det går jo da selvfølgelig på bekostning av at jeg ellers kunne sittet og skrevet. Det det går ut over er jo forskningen, for det går jo ikke ut over andre frister, det kan det jo ikke, det er frister det.»* Tone, kvinnelig førsteamanuensis, beskriver nettopp det å få tid til skriving som hennes «største utfordring»:

«Så det er mitt største, min største utfordring å ta meg de ukene hvor jeg ikke skal bli forstyrret med noe, hvor jeg skal klare å bli ferdig med artikler som jeg har liggende og vente på meg, jeg vil ha de ut for det kommer til å hjelpe meg. [...] men jeg vet at så snart jeg bare for lov å konsentrere meg fullt om det, så blir jeg ferdig med den. Og det er ikke mye som trengs. Men det bare blir ikke gjort, fordi hver uke kommer det nye ting jeg skal gjøre. Så jeg får aldri de der timene.»

Ingeborg, kvinnelig professor, ønsker seg også mer tid til forskning: «Jeg ville fryktelig gjerne hatt forskningstid sånn at du hadde tid til å gjøre forskning, annet enn i ferier og sånt.» Ettersom hun ikke har tid til forskning i den ordinære arbeidstiden, pleier hun å skrive i ferier: «Et av tidsskriftene har en deadline for et spesialnummer etter sommeren, for da bruker du sommerferien til å skrive noe. [...] Nå i juli så satt jeg her og skrev, og resten av familien var på ferie.»

Informantene er enige om at artikkelskriving er noe som skjer på kvelder, i helger og i ferier. Andre arbeidsoppgaver har fastsatte tidsfrister, og kan derfor ikke utsettes på samme måte som skriving. Selv om de vurderer antall artikler som det viktigste for å lykkes i en karriere i akademia, skjer artikkelskrivingen først når de andre arbeidsoppgavene er unngjort. «Jeg jobber i helgene hvis jeg må. Og da er det deadline-drevet, da er det ofte en publisering, altså artikler» sier Marit, kvinnelig postdoktor. Siri, også kvinnelig postdoktor, forteller også at hun skriver artikler etter endt arbeidstid: «Hvis man holder på med en artikkel som skal sendes inn, så sitter man gjerne litt lenger.»

Når de intervjuede beskriver publiseringssystemet, kommer det frem at de synes noen artikler innen visse forskningsområder er enklere å skrive enn andre. Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis, sier: «Det tas egentlig ikke hensyn til det, at det tar faktisk tid. For det er noen felt hvor det ikke tar så mye tid, nå er kanskje forsøkene der kjappe å gjøre, og så kan du spy ut en artikkel. Mens andre ting tar lenger tid å få etablert. Og det tas ikke høyde for det.»

Et annet problem som diskuteres i intervjuene, er ulik publiseringspraksis i ulike fagområder og forskergrupper. Dette gjør det vanskelig å bedømme kompetanse ut fra antall publiserte artikler. Anna, kvinnelig førsteamanuensis, sier at enkelte forskere har veldig mange publiseringer fordi de tilhører en stor arbeidsgruppe «hvor de står [oppgitt som medforfattere] på alle publikasjoner som blir skrevet i den gruppen.»

Hvem som skal føres opp som forfattere på artikler, er beskrevet i intervjuene som et forhandlingsspørsmål. Heidi, kvinnelig postdoktor, sier: «Selv om ... egentlig sier regelen at du bare skal ha navnene til de som virkelig bidrar til forskningsarbeidet, de som skriver på artikkelen. Men jeg kan godt si at det er ofte ikke sånn.» For Heidi er dette et problem. Hun er

postdoktor, og trenger å vise selvstendighet i sin forskning både for å søke om forskningsmidler og for å søke på stillinger: *«Jeg er postdoktor, så jeg må være uavhengig av veilederen, selvstendig. Så ...»*. Men for veilederen hennes er det også viktig å publisere, og på mange forskningsområder er det vanlig at den som fikk penger til og leder et prosjekt også står som forfatter på alle publikasjoner i prosjektet – uansett om han eller hun har deltatt aktivt i selve artikkel skrivingen. Heidi sier:

«Det ser ut som at det er en konvensjon her at sjefene blir sist på publikasjonen, som viser at, ja, de er sjef. Og sånn, det ser ut som at det er den første som er mest viktig, og så andre kan kanskje også være litt viktig, og så alle navnene som er mellom de to siste, og de to første, betyr egentlig veldig lite.»

Heidi forteller at hun egentlig ville stryke noen av forfatternavnene på en av sine artikler. Men da hun spurte noen kolleger sa de at hun ikke burde gjøre det:

«Fordi du setter deg i en litt sånn uvennlig situasjon hvis du gjør det. Man er veldig avhengig av hva sjefene synes. Og hvis sjefen ikke får navnet sitt på en publikasjon, kan han kanskje tolke det veldig dårlig. Og de andre kunne jo bli sjefen din i andre prosjekter.»

Jorunn, kvinnelig postdoktor, sier at de seniorforskerne i hennes forskergruppe er veldig «åltreite» ved å ikke stå som medforfattere på alle hennes publikasjoner: *«De skal ikke være med på alle artikler og ... når du skal søke på prosjekter for EU for eksempel så må du vise at du er selvstendig, ja. Jeg synes de er veldig ... de har vært veldig åltreite.»*

Også seniorforskere forteller at forfatterkreditering er et forhandlings-spørsmål. Sigrid, kvinnelig førsteamanuensis, ser det som en balanse-gang mellom å bygge sin egen karriere og samtidig hjelpe de hun veileder på veien mot sine egne forskerkarrierer:

«Så jeg har også sagt til han at det er bare å være ærlig å si at 'akkurat nå så er jeg avhengig av de artiklene som du kommer med, så da skal du være første og jeg sisteforfatter', for det betyr ... i vårt felt så er det på en måte siste som betyr at du er senior. Men når jeg har fått det, så har jeg tenkt at da må han få lov til å være siste, og det er bare for at han må bygge seg opp. Og det er heller ikke noe lurt på en måte for meg, men jeg vet at det er lurt for han.»

Intervjuene våre viser at artikkelskriving ofte må vike for andre arbeidsoppgaver – til tross for at informantene vurderer det å få mange publiseringspoeng som det viktigste for å lykkes med en forskerkarriere. Undervisning, veiledning, prosjektsøknader og ulike administrative oppgaver har som regel fastlagte tidsfrister, og går derfor foran artikkel-skriving. Skrivningen skjer derfor heller utenfor ordinær arbeidstid; i helger eller ferier. Flere av de intervjuede mener at antall publiserte artikler får for stor betydning både ved tildeling av forskningsmidler og i ansettelsesprosesser. Ulik publiseringspraksis, der forfatterkreditering ikke bare er forbeholdt de som faktisk har skrevet artiklene, gjør at antall publiserte artikler ikke alltid er et pålitelig mål på reell forskerkompetanse. Artikkel-forfatterskap er et spørsmål om forhandling, der seniorforskernes behov for publisering veies opp mot yngre forskeres behov for å vise selvstendighet.

Diskusjon

To mønstre er tydelige i resultatene. Det ene handler om at kvinner og menn publiserer omtrent like mye, iallfall ut fra selvrappotering, når andre faktorer tas med i analysen. En plausibel tolkning er at kvinner er svakere plassert enn menn, i forhold til stillingsnivå, andel av arbeidstid på forskning, arbeidstid pr. uke, samt støtte i miljø og fagkultur. Når man tar dette med i bildet, blir det liten eller ingen forskjell på kvinner og menn. Kvinner publiserer mindre fordi de er i lavere eller svakere posisjoner, de har mindre andel tid til forskning og mindre støtte. Når man korrigerer for dette, og analyserer kvinner og menn i samme situasjon, forsvinner kjønnsforskjellen.

Vi ser også at publisering og publikasjonspoeng er et sentralt, og også ofte omstridt, tema i forskernes hverdag. Det kommer bl.a. frem i intervjuene. En tydelig tendens er at et poeng ikke «bare» er et poeng. Det er gjenstand for ulik vurdering, avhengig av kontekst. De yngre forskerne forteller om krav til at publikasjonen må være *selvstendig*; man kan ikke bare følge etter i veileders spor. Studier viser en tendens til at kvinner kan bli mindre anerkjent som medforfatter enn menn, noe som kan bety at det er viktigere for kvinner enn for menn å kunne vise selvstendighet i publisering (Sarsons, 2017).

Selv om prestisje og publisering ikke er samme sak, viser resultatene forskere som prioriterer publisering høyt. «Publish or perish» er en del av tankegangen, helst på høyt eller eksellent nivå. Det gjelder kvinner like mye som menn. Det kan se ut som publisering øker sjansen for å sende inn forskningssøknader (uten at vi kan si noe sikkert om årsaksforholdet). Sjansen for å få søknader innvilget øker sterkt med publisering. En mulig tolkning er at publisering henger sammen med selvtillit, som også er knyttet til økt sjanse for å sende inn søknader. Som vi beskrev, har publisering også sammenheng med ambisjonsnivå, men dette er antakelig en mellomliggende variabel (å få mer tid til å skrive, publisere osv.) snarere enn en årsaksvariabel. Intervjumaterialet gir generelt ikke støtte til at ambisjonsnivået er lavere blant kvinner enn blant menn.

Dette er sterke og på et vis dramatiske resultater. Men – er de reelle? Kartleggingen i dette kapitlet viser at ulike faktorer spiller inn på publiseringsraten. Analysene er eksplorerende, og hvilke faktorer som kommer inn i bildet og hvor sterkt de virker, varierer noe mellom analysene. Likevel er den gjennomgående tendensen klar: kjønn faller ut, og virker ikke tydelig som en egen faktor.⁴

Våre resultater er ikke unike. Annen ny forskning som kontrollerer for flere faktorer peker i samme retning (van den Besselaar & Sandström, 2017). Betydningen av kjønn ser ut til å ha vært overdrevet, og/eller betydningen har sunket over tid. Også nye norske studier tyder på at kjønn betyr mindre når andre variabler tas med i analysene, bl.a. andel av arbeidstiden som kan brukes på forskning. Norske data (basert på registreringssystemet Cristin) viser at en mindre gruppe forskere står som medforfattere av svært mange artikler, slik at de ti prosent mest produktive forskerne står for hele 43 prosent av publiseringspoengene. Siden denne gruppen er sterkt mannsdominert, drar den gjennomsnittet opp (D. W. Aksnes, referert i Gjengedal, 2020). Dessuten betyr tellemetoden en hel del. Teller man bare artikler i tidsskrifter blir kjønnsgapet stort, men tar man med andre typer publikasjoner og dessuten andre forhold som stilling og fagbakgrunn, minsker gapet betydelig (Nygaard & Bahgat, 2018).

4 Muligheter for at resultatene kan være spuriøse drøftes i vedlegg «Metode».

Våre resultater retter søkelyset mot arbeidsorganisasjonen, blant annet forskertid som andel av arbeidstiden – mer enn kjønn eller forhold i hjemmet. At omsorgspermisjon ikke virker sterkt og tydelig negativt inn på publikasjonsraten, er en av indikatorene på dette. Også annen forskning viser at «familieforklaringen» på kvinners lavere produktivitet er utilstrekkelig (Aiston & Jung, 2015).

Ut fra motbakker og problemer for kvinner beskrevet i andre kapitler i denne boken, kunne man antatt at resultatet ville bli færre publikasjoner og lavere ambisjonsnivå. Men det er altså ikke en tydelig tendens. I stedet følger kvinnene opp, mer enn man kanskje skulle ventet. De publiserer kanskje mer ut fra *utålmodighet* i forhold til ambisjonene, mens høyt antall publikasjoner blant menn virker mer knyttet til at man er *tilfreds* i forhold til ambisjonsnivået.⁵ Sett i lys av motbakkene beskrevet i foregående kapitler, kan man kanskje si at kvinnene publiserer «på tross av, og ikke på grunn av, systemet».⁶ Et stikkord kan være «resiliens», eller motstandskraft (se kapittel 12).

Analysene i dette kapitlet gir en viss rangering av forhold som virker inn på publisering, men sier lite om årsak og virkning. Hvor mye påvirker for eksempel andelen forskningstid – der kvinnelige førsteamanuensis og professorer rapporterer mindre tid til forskning og mer tid til undervisning og administrasjon enn menn – publiseringsraten? Dette er ett av de tydelige sporene som også kommer frem i intervjuene.

Vi ser også – her som andre steder i undersøkelsen – at klassebakgrunn, målt gjennom foreldrenes utdanningsnivå, bare kommer nokså svakt inn i bildet (og noe ulikt, blant kvinner og menn). Dette kan kanskje tolkes i retning av at klasse kan virke begge veier når det kommer til publisering, og/eller at mye av den klassemessige seleksjonen har skjedd før ansatt-nivåene vi har data om. Vi ser heller ikke tydelige forskjeller ut fra etnisitet. Alt dette peker på at det er forhold her og nå, særlig i arbeidsorganisasjon

5 Vi ser en tendens til at manglende tilfredshet i forhold til ambisjonsnivå er assosiert med flere publikasjoner blant kvinner, særlig på mellomnivå. Tallene er imidlertid litt små, N=38 kvinner på forskernivå. Blant menn er det litt oftere de tilfredse som publiserer mest, eller liten forskjell mellom gruppene.

6 Takk til Knut Liestøl for denne formuleringen.

og fagkultur, som spiller inn, snarere enn bakgrunnsfaktorer i seg selv, selv om disse også virker indirekte inn.⁷

Vår studie omfatter spørsmål om publisering, og tar med en rekke spørsmål om forhold ved miljø og kultur som tidligere ikke har vært med i bildet. Studien utgjør imidlertid ikke en dybdegransking av temaet. Intervjumaterialet forteller bl.a. om forskere som har blitt vurdert på svært sprikende måter, ut fra ulike fagfeller og komiteer. Vi trenger mer systematisk kunnskap om dette. Sosialpsykologiske faktorer som ambisjonsnivå, selvtillit og kjønnsroller bør belyses bedre, og det samme gjelder organisasjonskultur, støtte, oppmuntring og nettverk. De eksplorative analysene i dette kapitlet er et bidrag til videre forskning.

Konklusjon

Vår studie viser at tanken om at kvinner publiserer mindre fordi de er kvinner, må modifiseres. Kvinner publiserer mindre enn menn i gjennomsnitt fordi de er i lavere eller svakere posisjoner, har mindre andel tid til forskning og mindre støtte. Når man korrigerer for dette, og analyserer kvinner og menn i samme situasjon, forsvinner kjønnsforskjellen. Annen ny forskning har kommet frem til omtrent tilsvarende resultater. Betydningen av kjønn ser ut til å ha vært overdrevet, og har kanskje også sunket over tid.

Hovedinntrykket fra analysene av ansattundersøkelsen og intervjuene er at kvinner og menn, gitt omtrent like gode forhold og like mye støtte som forskere, publiserer omtrent like mye. Resultatene setter søkelys på arbeidsorganisasjonen og kulturen, mer enn kjønn eller forhold i hjemmet. At omsorgspermisjon ikke virker sterkt og tydelig negativt inn på publikasjonsraten, er en av indikatorene på dette.

7 Se videre kapittel 6 og vedlegg «Metode». Vårt materiale er litt for begrenset til å se nærmere på «svake, men likevel viktige» bakgrunnsvariabler. Det gjelder for eksempel den etniske dimensjonen, med flere nokså ulike undergrupper, men også klassesdimensjonen, med ulike utdanningsnivåer. Poenget her er bare at noen variabler danner en tydelig forgrunn, knyttet til arbeidssituasjonen, slik at kjønn, klasse og etnisitet spiller relativt mindre rolle.

Referanser

- Addis, E. (2010). *Topic report. Gender and scientific excellence. Meta-analysis of gender and science research*. European Union. https://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR5_Excellence.pdf
- Aiston, S. J. & Jung, J. (2015). Women academics and research productivity: An international comparison. *Gender and Education*, 27(3), 205–220. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1024617>
- Campbell, D., Picard-Aitken, M., Côté, G., Caruso, J., Valentim, R., Edmonds, S., Williams, G. T., Macaluso, B., Robitaille, J. P., Bastien, N., Laframboise, M. C., Lebeau, L. M., Mirabel, P., Lariviere, V. & Archambault, E. (2010). Bibliometrics as a performance measurement tool for research evaluation: The case of research funded by the National Cancer Institute of Canada. *American Journal of Evaluation*, 31(1), 66–83. <https://doi.org/10.1177/1098214009354774>
- Egeland, C. & Bergene, A. C. (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren* (AFI-rapport 2012:1). Arbeidsforskningsinstituttet.
- European Science Foundation. (2009). *Evaluation in national research funding agencies: Approaches, experiences and case studies* (ESF-rapport). <http://archives.esf.org/coordinating-research/mo-fora/evaluation-of-funding-schemes-and-research-programmes.html>
- European Commission. (2004). *Gender and excellence in the making* (Rapport). <https://www.uni-frankfurt.de/41563255/GenderMainstreaming.pdf>
- Feller, I. (2004). Measurement of scientific performance and gender bias. I *Gender and excellence in the making* (s. 35–40). European Commission. <https://www.uni-frankfurt.de/41563255/GenderMainstreaming.pdf>
- Gjengedal, K. (2020, 11. august). Kvinner publiserer meir enn vi trur [Intervju med D. W. Aksnes]. *Kifinfo.no*. <http://kifinfo.no/nb/2020/07/kvinner-publiserer-meir-enn-vi-trur>
- Haeffner-Cavaillon, N. & Graillet-Gak, C. (2009). The use of bibliometric indicators to help peer-review assessment. *Archivum Immunologiae et Therapiae Experimentalis*, 57(1), 33–38. <https://doi.org/10.1007/s00005-009-0004-2>
- Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L., de Rijcke, S. & Rafols, I. (2015). Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520, 429–431. <https://doi.org/10.1038/520429a>
- Holman, L., Stuart-Fox, D. & Hauser, C. E. (2018). The gender gap in science: How long until women are equally represented? *PLoS Biology*, 16(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.2004956>
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Knepper, H. J., Scutelnicu, G. & Tekula, R. (2020). Why gender and research productivity matters in academia: Exploring evidence from NASPAA-accredited

- schools. *Journal of Public Affairs Education*, 26(1), 51–72. <https://doi.org/10.1080/15236803.2019.1565066>
- Kyvik, S. & Teigen, M. (1996). Child care, research collaboration and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology and Human Values*, 21(1), 54–71. <https://doi.org/10.1177/016224399602100103>
- Kyvik, S., Gulbrandsen, M. & Bently, P. (2011). *Forskningspraksis ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv. En sammenligning av 14 land* (NIFU rapport 2011:41). <http://hdl.handle.net/11250/282037>
- Larivière, V., Ni, C., Gingras, Y., Cronin, B. & Sugimoto, C. R. (2013). Bibliometrics: Global gender disparities in science. *Nature*, 504(7479), 211–213. <https://doi.org/10.1038/504211a>
- Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F. & Wallon, G. (2007). A persistent problem. Traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO Reports*, 8(11), 982–987. <https://doi.org/10.1038/sj.embor.7401109>
- Long, J. S. (1992). Measures of sex differences in scientific productivity. *Social Forces*, 71(1), 159–178. <https://doi.org/10.2307/2579971>
- Nishida, K. (2018, 28. februar). *A beginner's guide to EDA with linear regression*. <https://blog.exploratory.io/a-beginners-guide-to-eda-with-linear-regression-part-2-82e063bc753>
- Nygaard, I. P. & Bahgat, K. (2018). What's in a number? How (and why) measuring research productivity in different ways changes the gender gap. *Journal of English for Academic Purposes*, 32, 67–79. <https://doi.org/10.1016/j.jeap.2018.03.009>
- Prpic, K. (2002). Gender and productivity differentials in science. *Scientometrics*, 55(1), 27–58. <https://doi.org/10.1023/A:1016046819457>
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Red.). (2005). *Work changes bender – men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Red.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights*. Publications Office of the European Union.
- Sarsons, H. (2017). Recognition for group work: Gender differences in academia. *American Economic Review*, 107(5), 141–145. <https://doi.org/10.1257/aer.p20171126>
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Red.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights*. Publications Office of the European Union.
- Symonds, M. R. E., Gemmell, N. J., Braisher, T. L., Gorringer, K. L. & Elga, M. A. (2006). Gender differences in publication output: Towards an unbiased metric of research performance. *PLoS ONE*, 1(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0000127>

- Taylor, S. W., Fender, B. F. & Burke, K. G. (2006). Unraveling the academic productivity of economists: The opportunity costs of teaching and service. *Southern Economic Journal*, 72(4), 846–859. <https://doi.org/10.2307/20111856>
- Vabø, A., Gunnes, H. Tømte, C. Bergene, C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning. En tilstandsrapport* (NIFU rapport 2012:9). <http://hdl.handle.net/11250/280862>
- van den Besselaar, P. & Sandström, U. (2016). Gender differences in research performance and its impact on careers: A longitudinal case study. *Scientometrics*, 106, 143–162. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1775-3>
- van den Besselaar, P. & Sandström, U. (2017). Vicious circles of gender bias, lower positions, and lower performance: Gender differences in scholarly productivity and impact. *PLoS ONE*, 12(8). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0183301>
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council) (2021.) *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning.*
- Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106. https://www.vr.se/download/18.5b512ab5179b56f3dofea7/1624460065545/Hur%20jämställt%20är%20det%20i%20högskolan_VR2106.pdf
- Xie, Y. & Shauman, K. A. (1998). Sex differences in research productivity: New evidence about an old puzzle. *American Sociological Review*, 63(6), 847–870. <https://doi.org/10.2307/2657505>

KAPITTEL 5

Erfaringer i akademisk – en ny kartlegging

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Knut Liestøl

Universitetet i Oslo

Abstract: Experiences in Academia – a New Survey

The chapter provides a summarizing review of the main findings of the FRONT project with respect to gender and gender equality at different career levels. The review is based on quantitative surveys together covering 269 variables and 1,056 respondents. Among students, negative experiences are significantly more common for women than men, particularly when it comes to social treatment. Among employees, women experience markedly more challenges involving factors such as negative scrutiny, unwanted sexual attention or partners whose careers were given priority. The data reveal differences also in several other factors, but these were often moderate. Thus, it is typically a complex process with many components that results in an “accumulated disadvantage” for women. The differences were found at all career levels, but with a clear tendency towards more challenges for women at higher career levels. The observations from FRONT are discussed in light of other studies, a main conclusion being that the situation is surprisingly similar in different countries.

Keywords: gendered differences, academia, experiences, career, culture, work environment

Innledning

Opplever kvinner og menn omtrent like muligheter og utfordringer i løpet av karrieren, eller er forskjellene store? Eksisterer det et kjønnsgap i opplevelser og erfaringer i academia? Tidligere kapitler har beskrevet kjønnsforskjeller på bestemte områder som syn på kjønnslikestilling, opplevelse av trakassering eller mulighet til publisering. Er det bare på noen spesielle områder at kvinners og menns erfaringer med arbeidsmiljø og organisasjonskultur er forskjellige, eller er det en tendens, et mønster? Hvordan ser det mønsteret i tilfelle ut? I dette sammenfattende kapitlet ser vi mer helhetlig på forskjeller og likheter i kvinners og menns erfaringer, og oppsummerer resultatene fra ulike områder.

Kapitlet bygger på ulike typer materiale fra FRONT-prosjektet, men først og fremst på de kvantitative undersøkelsene, som samlet omfatter 269 variable og 1056 respondenter.¹ Disse undersøkelsene ble utformet for å avdekke utfordringer og problemer i forhold til karriereutvikling, kjønn og likestilling. De omfattet en lang rekke spørsmål om valg av karriere, veiledning, sosialt miljø, fagkultur og samarbeid med kolleger, ved siden av spørsmål om temaer som uønsket seksuell oppmerksomhet og trakassering. Data-materialet burde dermed gi anledning til en meget bred kartlegging av kjønnsforskjeller, kjønnsbalanse og kjønnslikestilling i videre forstand.

I kapitlet presenterer vi en systematisk gjennomgang av resultatene fra FRONT-prosjektet når det gjelder kjønn og likestilling på ulike nivåer i karrieren. Vi begynner med å beskrive kvinner og menns erfaringer på lavere nivå, på mellomnivå og på høyere nivåer. Deretter sammenlikner vi våre resultater med to andre liknende spørreskjemaundersøkelser, en fra Irland og en fra Storbritannia. Til slutt diskuterer vi resultatene i lys av annen forskning.

Kjønnsgap på studentnivå

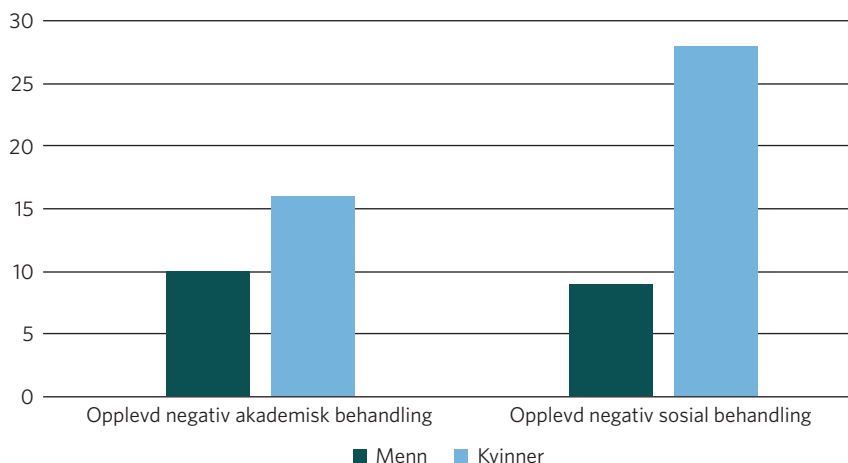
Studentundersøkelsen var avgrenset til masterstudenter innen noen fagområder innen realfag (48 prosent fra masterutdanninger innen IT-fag, 33 prosent fra biofag, 7 prosent fra fysikk, resten fra andre fag). Den er

¹ Dvs. først en mindre spørreundersøkelse blant masterstudenter (N = 213) og dernest en større undersøkelse blant ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo (N = 843). Se videre vedlegg «Metode».

ikke strengt representativ, men gir et brukbart bilde av forholdene blant studentene på fakultetet.²

Svarene på spørsmål om kjønn og kjønnslikestilling var på noen punkter ganske like blant kvinnelige og mannlige studenter (som nevnt i kapittel 1). Det store flertallet var *enige* i et utsagn om at arbeid og omsorg bør deles likt i familien, og de fleste var *uenige* i et utsagn om at likestillingen nå har kommet langt nok.

Den største kjønnsforskjellen kommer frem i opplevelser av å ha blitt behandlet dårlig på faget, enten sosialt eller akademisk. Undersøkelsen stilte spørsmålet «Har du opplevd negativ akademisk behandling fra dine medstudenter eller andre på samme nivå i ditt masterprogram/gruppe», og et tilsvarende spørsmål om negativ sosial behandling.



Figur 5.1. Opplevelse av negativ akademisk og sosial behandling, fordelt på kjønn. Spørsmålene som ble stilt var: «Har du opplevd negativ akademisk behandling fra dine medstudenter eller andre på samme nivå i ditt masterprogram/gruppe», og et tilsvarende spørsmål om sosial behandling. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

Figur 5.1 viser andeler (i prosent) som har opplevd negativ akademisk og sosial behandling. Vi ser hvordan slike negative erfaringer er vesentlig mer vanlig blant kvinnelige enn blant mannlige studenter og at kjønnsforskjellen er særlig stor når det gjelder sosial behandling. Kvinner forteller at de har opplevd negativ sosial behandling fra medstudenter tre

² Spørreskjemaet ble besvart av studenter på tilfeldig valgte forelesninger og lesesaler. Se videre vedlegg «Metode».

ganger så ofte som menn. Resultatet antyder at problemer eller motbakker som særlig rammer kvinner er mer «sosiale» enn «akademiske» på dette studentnivået.³ Resultatene viser en stor overvekt av kvinner som forteller om negativ behandling. Mer detaljerte spørsmål, beskrevet under, viser at hoveddelen av problemene stammer fra medstudenter, men også fra andre grupper. Spørsmål om akademisk trivsel oppnår høyere positiv skår fra studentene generelt, enn spørsmål om sosial trivsel.

Studentene forteller om akademisk og sosial nedgradering ikke bare fra medstudenter, men også fra lærere og andre. Negativ oppmerksomhet, sosialt eller akademisk, ble knyttet både til lærere og veiledere (14 prosent) og til medstudenter (18 prosent). Det var imidlertid bare en liten andel (3 prosent) som svarte ja på et mer direkte spørsmål om de «har opplevd lærere som har behandlet menn og kvinner ulikt slik at det ene kjønn ble bedre behandlet enn det andre».

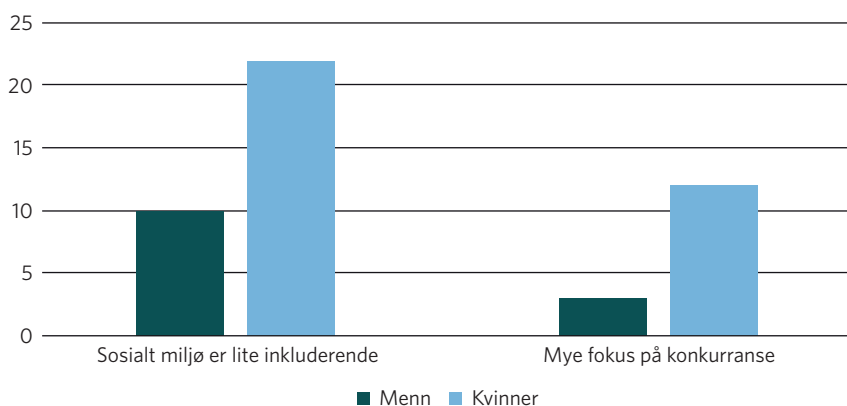
På spørsmål om man føler seg hjemme på studieprogrammet, svarte 56 prosent at de føler seg hjemme sosialt, mot 65 som følte seg hjemme akademisk. 63 prosent av kvinnene følte seg hjemme akademisk, mot 67 prosent av mennene. Vi ser en tendens til at studenter som ikke føler seg hjemme på studiet, har mødre med lavere utdanning (se kapittel 6).

En tilsvarende kjønnsforskjell i menns favør kom frem på andre spørsmål i undersøkelsen. Tendensen er ofte ikke så sterk, og utgjør ikke alltid et «kjønns-gap», men den er likevel tydelig. Dette kommer frem bl.a. når vi ser på erfaringer med kjønnsbalanse i studentgrupper og læringsmiljø. På spørsmål om hva slags studentgrupper studentene foretrekker når det gjelder kjønnsbalanse, svarte 24 prosent at de foretrekker en gruppe som er ganske kjønnsbalansert, 6 prosent svarte at de foretrekker en gruppe numerisk dominert av eget kjønn, og 4 prosent at de foretrekker en gruppe dominert av motsatt kjønn. Men hele 66 prosent avviste spørsmålet og krysset av for at kjønn ikke har betydning. Dette står i kontrast til svarene på noen av de andre spørsmålene i undersøkelsen (om kjønnsforskjell), noe vi kommer tilbake til. Her og nå ser vi at to av tre studenter sier at kjønn ikke har betydning.

3 Det er andelen som svarte «ofte» + «noen ganger» som er gjengitt i figuren. De fleste av disse svarte «noen ganger». Negativ sosial og akademisk behandling ble ikke nærmere definert i spørreskjemaet. Vi vet ikke hva studentene konkret sett tenkte på da de besvarte disse spørsmålene, men vi ser ingen tegn til at de var spesielt «vanskelige» å svare på, ut fra svarprosentene eller kommentarene til skjemaet.

Undersøkelsen tok også opp forbindelsen mellom kjønn og faglig hierarki, med spørsmål om de hadde opplevd at visse temaer eller kurs ble ansett som kjønnete (maskuline eller feminine), og hvordan dette eventuelt hang sammen med temaets status. Her svarte mange at temaene og kursene de fulgte verken var feminine eller maskuline (se videre kap 2). Samtidig mente de at maskuline områder hadde høyere prestisje. Nesten ingen mente at feminine områder hadde høyere prestisje. Resultatene kan tolkes i retning av at masterstudentene har stor tro på meritokratiet og på likestillingen – kjønn *bør* ikke spille en rolle. Selv om det altså, statistisk sett, gjør det – allerede på masternivå. Samtidig er det tydelig interesse blant studentene for å belyse dette temaet bedre. På spørsmål om masterprogrammet *burde* ha mer fokus på kjønnsbalanse, svarte omtrent halvdelen av studentene ja, resten nei.

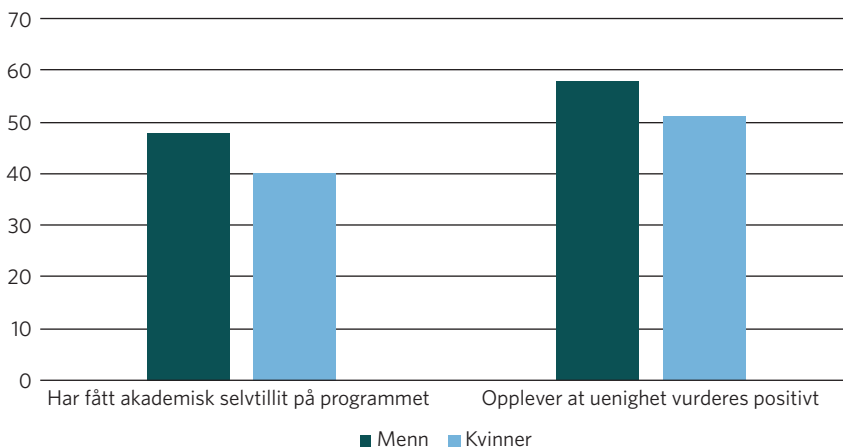
De mannlige studentene var mer positive til læringsmiljøet og klasseromssituasjonen enn de kvinnelige. 22 prosent av kvinnene opplevde at det sosiale miljøet er lite inkluderende, mot bare 10 prosent av mennene. 12 prosent av kvinnene synes det er mye fokus på konkurranse, mot 3 prosent av mennene.⁴



Figur 5.2. Studentenes vurdering av det sosiale miljøet på enheten/instituttet, fordelt på kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

4 Tallene er for små til at vi kan si dette sikkert, men ulikhet i konkurransenivå mellom institutter kan ha betydning.

En del av variablene om kulturen på enheten/instituttet viser liten kjønnsforskjell, og det samme gjelder læringsutbyttet. Men på et oppsummerende spørsmål om man har fått akademisk selvtillit på programmet, svarte 48 prosent av de mannlige studentene ja, mot 40 prosent av de kvinnelige. Kvinnene opplever også sjeldnere enn menn at uenighet vurderes positivt (51 mot 58 prosent).



Figur 5.3. Studentenes vurderinger av hvorvidt de har fått akademisk selvtillit på masterprogrammet og hvorvidt uenighet vurderes positivt, fordelt på kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

Kort sammenfattet kan vi si at materialet i studentundersøkelsen viser en gjennomgående kjønnsforskjell. Iblant er mønsteret både omfattende (mange har opplevd dette) og tydelig (kjønnsforskjellen er stor). Et eksempel som ble nevnt er at 16 prosent av kvinnene har opplevd negativ akademisk behandling (ofte eller noen ganger), mot 10 prosent av mennene. Tilsvarende tall for negativ sosial behandling er 28 prosent for kvinner og 9 prosent for menn. For andre variabler er kjønnsforskjellen ikke like stor, men den er tydelig som en bred og gjennomgående statistisk tendens på tvers av variabler. Resultatene gir grunnlag for å bruke begrepet «kjønns-gap».

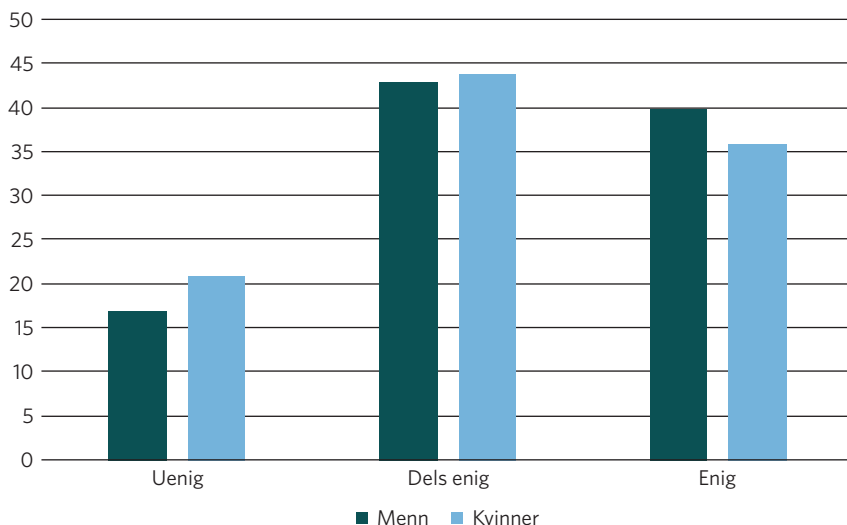
Holdninger blant studenter

Når de kvinnelige studentene forteller om større problemer eller motbakker enn de mannlige, særlig når det gjelder «sosial» negativ behandling,

og indikerer at dette ofte kommer fra medstudenter, er det grunn til å spørre om holdninger blant medstudentene bidrar til problemet. Vi har ikke materiale til å belyse dette i detalj, men undersøkelsen omfattet variabler som tok opp holdninger til kjønn og likestilling. Her ser vi nærmere på hvordan dette slo ut.

Figur 5.4 viser en utbredt oppfatning blant studentene om at kjønnene er fundamentalt forskjellige, både blant kvinner og menn. Det er likevel en viss kjønnsforskjell, blant menn er fire av ti enige i utsagnet.

Spørsmålet var med hensikt satt på spissen for å få frem en ideologisk oppfatning, altså ikke bare om menn og kvinner er to forskjellige kjønn, men om dette er noe «fundamentalt» som tilmed må «anerkjennes». Likevel kan det være at en del av studentene tolket dette på en enklere måte, altså, rett og slett om kjønnene er forskjellige eller ikke. Som det ble sagt, i en kommentar til dette spørsmålet: «*Hadde det vært en sosiologioppgave hadde jeg nok svart nei, men i en biologioppgave ja*». Det kan være at svarfordelingen påvirkes av en slik «bokstavelig» realfagsforståelse vel så mye som en spesiell overbevisning eller ideologi om hva kjønn er eller betyr. Det er sannsynligvis noe av begge deler.

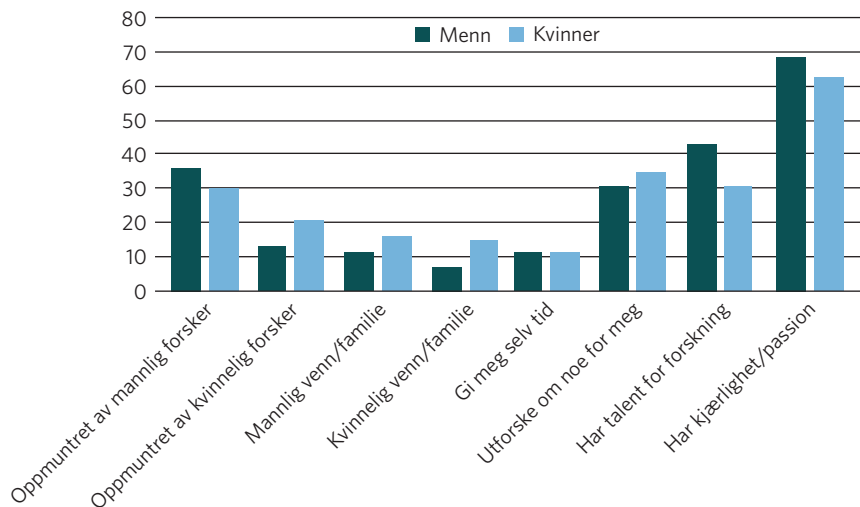


Figur 5.4. Studentenes vurdering av forskjellen mellom menn og kvinner. Søylene viser hvorvidt studentene var uenige, dels enige eller enige i påstanden: «Det er viktig å anerkjenne at menn og kvinner er fundamentalt forskjellige». Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Studentundersøkelse (N = 213).

Talent for forskning? Erfaringer blant stipendiater

Vi går nå opp et trinn i karrierestigen og ser på forholdene på mellomnivå, med vekt på stipendiater og postdoktorer. Analysene er basert på ansattundersøkelsen (N = 623 vitenskapelig ansatte). Her spurte vi om grunner til å velge en ph.d.-/doktorgradkarriere (se figur 5.5, under). 69 prosent av menn og 63 prosent av kvinner svarer at «a passion for science» var viktig grunn til å velge å gjøre en ph.d. 43 prosent av menn, 31 prosent av kvinner, krysser av for at de har «talent» (man kunne krysse av på flere alternativer, på denne listen).

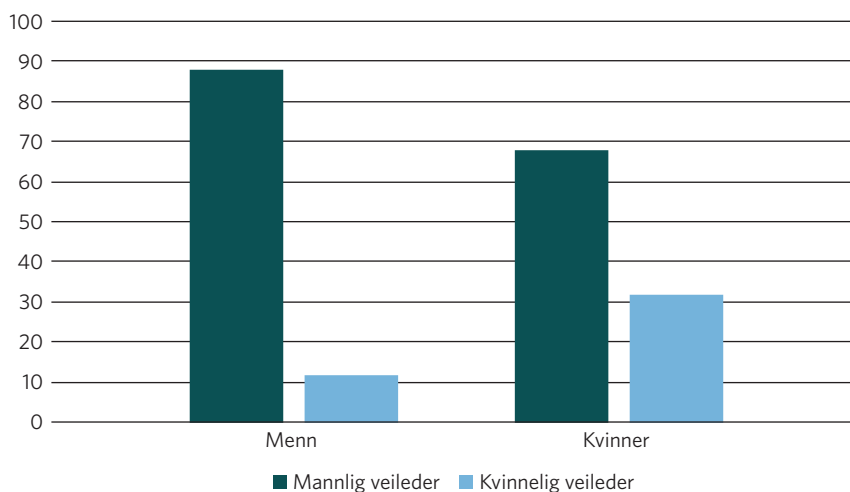
Menn markerer omtrent 1,4 ganger oftere enn kvinner at de hadde «talent» for forskningen. De svarer også oftere positivt på grad av «passion» sammenliknet med kvinner. Menn svarer oftere enn kvinner at de har blitt oppmuntret av menn i fagmiljøet. Kvinner har oftere blitt oppmuntret av kvinnelige forskere. At mennene oftere har mannlige veiledere kommer nok inn i bildet her (se under, figur 5.6). Når det gjelder venner og familie har imidlertid kvinner blitt oppmuntret vel så ofte som menn, særlig av kvinner i nærmiljøet. Her ser vi, igjen, et funn som ikke stemmer med hypotesen om at fedre eller andre menn er særlig viktige for kvinner i realfag. Det som er tydelig er at venn/familie (av begge kjønn, omtrent likt blant kvinner) betyr noe mer for kvinners valg, enn for menns. Alternativet



Figur 5.5. Grunner til å velge en ph.d.-/doktorgradkarriere, fordelt på kjønn. Tallene er oppgitt i prosent. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

«Gi meg selv tid» er likt og lavt vurdert hos begge kjønn.⁵ Den mer aktive formuleringen, «Utforske om det er noe for meg», er mer populær, litt mer blant kvinner, men igjen nokså kjønnsbalansert. Mønsteret er altså delvis ganske likt på tvers av kjønn, samtidig som forskjeller kommer frem.

Stipendiatene vurderer veiledningen delvis forskjellig ut fra kjønn. Henholdsvis 13 prosent av kvinnene og 9 prosent av mennene føler at de ikke ble oppmuntret av ph.d.-veileder til å gå videre til postdoktor. 19 prosent av kvinnene, mot 12 prosent av mennene, ble ikke introdusert til internasjonale forskningsnettverk av sin veileder. I norske forskningsnettverk var forskjellene mellom kjønnene noe mindre. 19 prosent av menn og 16 prosent av kvinner oppgir å ha fått klar støtte fra veileder til å søke stilling. Det er liten kjønnsforskjell når det gjelder opplevd vitenskapelig støtte og oppmuntring fra veileder til å publisere og presentere eget arbeid og generell vitenskapelig støtte fra veileder. Her er menns og kvinners vurderinger omtrent like. Selv om vi ser et «kjønnsgap» i erfaringer, gjelder det ikke på alle områder, slik man kunne ventet dersom kvinnene gjennomgående var mer tilbøyelige til å fortelle om problemer, i forhold til mennene.⁶ I stedet er det slik at kjønnsgapet varierer, ut fra hva spørsmålene handler om (nærmere beskrevet under).



Figur 5.6. Valg av Ph.d.-veileder, fordelt på kjønn. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

5 Hedonisme eller nytelsesorientering får ikke mye støtte, verken her eller andre steder i undersøkelsen.

6 Hypotesen om at spørreundersøkelsene preges av «mer kritiske» eller problem-rapporterende kvinner, relativt til menn, drøftes bl.a. i kapittel 1 og vedlegg «Metode» i denne boken.

Valg av veileder var tydelig kjønnsdelt, slik figur 5.6 viser. Menn valgte stort sett mannlige veiledere. Kvinnene valgte også i hovedsak mannlige veiledere, men de valgte kvinnelige veiledere omtrent dobbelt så ofte som menn. Tallene må ses i sammenheng med at kvinnelige veiledere var i mindretall på fakultetet. Her er det viktig å ta hensyn til at fag og kjønn samvarierer (se kapittel 2). Kvinnelige stipendiater er ofte i forskergrupper med høy kvinneandel. Dermed vil relativt sett mange kvinner få kvinnelig veileder og menn vil få mannlig veileder, selv om det ikke eksisterer noen kjønnspreferanse for veileder hos stipendiatene. Hva som betyr mest i dette bildet, fag eller kjønn, vet vi ikke. Det vi ser er et tydelig kjønnsdelt mønster.

Dermed er det desto mer interessant at vurderingen av veiledningen er nokså kjønnslik i materialet. Man kunne ventet at kvinnene ble mer fornøyde dersom de hadde hatt kvinnelige veiledere, og menn med en mannlig veileder, men i stedet kom veiledere av begge kjønn nokså likt ut. Kvinnelige veiledere ble opplevd som «meget bra» av 52 prosent (av alle respondentene). Tilsvarende ble mannlige veiledere evaluert som «meget bra» av 56 prosent. 85 prosent svarte «meget bra» eller «bra», med liten kjønnsforskjell. Faktisk var de mannlige respondentene litt mer positive til kvinnelige veiledere enn de kvinnelige respondentene. 61 prosent av mennene med kvinnelig veileder ga en «meget bra» vurdering, mot 46 prosent av kvinnene med kvinnelig veileder. Vurderingen av mannlige veiledere var mer lik, 57 prosent av menn og 54 av kvinner sa at veiledningen var «meget bra».⁷

Stipendiatnivået er preget av at mange er i en livsfase hvor man begynner å stifte familie, og hvor en del får barn. Stipendiater, postdoktorer og forskere som får barn og tar omsorgspermisjon opplever ofte problemer med å komme tilbake til jobben. Dette er et mønster som rammer kvinner mer enn menn. Kjønnsforskjellen er svært stor på dette punktet. 30 prosent av kvinnene som hadde tatt permisjon opplevde vanskeligheter da de kom tilbake til jobb, mot 5 prosent av mennene. Dette bekreftes av kvalitativ forskning i prosjektet der kvinner ofte forteller om problemer etter omsorgspermisjon (Thun, 2019). En ny undersøkelse av unge akademikere viser også at det mest er kvinner som opplever slike problemer (Akademiet for yngre forskere, 2019, s. 22).

7 Det kan tilsynelatende se ut som valg av mannlig veileder øker publiseringsraten litt, men det vet vi ikke sikkert – se videre kapittel 4.

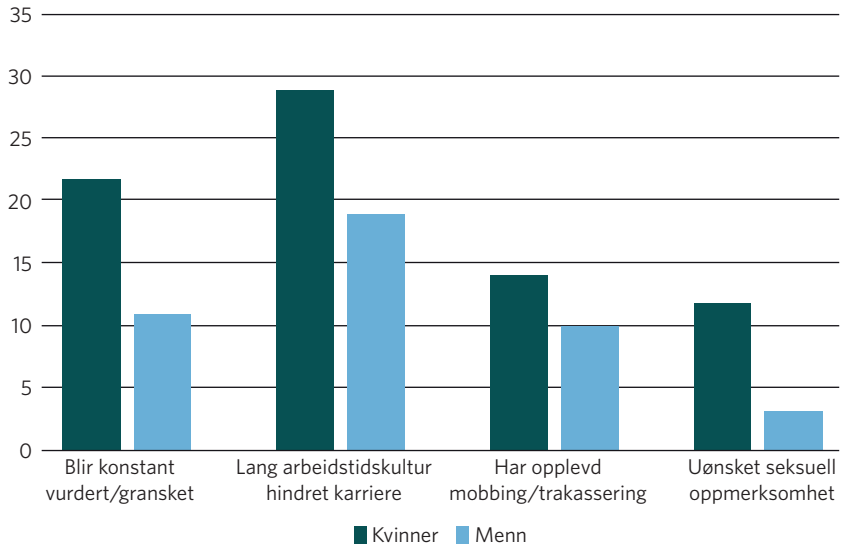
Vi ser få tegn til at kvinner «faller fra» i denne fasen, for eksempel, at ambisjonsnivået blir lavere. Derimot ser vi tydelige tegn til at konkurransepresset blir hardere, bl.a. er problemer med lang arbeidstidskultur og opplevelsen av å måtte jobbe hardere enn kollegene for å bli anerkjent, hyppigst på ph.d.-nivå (særlig blant menn). Dette faller sammen med en økende andel som stifter familie og får økte omsorgsbehov å ta hensyn til, noe som fortsatt forplikter kvinner i større grad enn menn. Vi ser en viss tendens til at unge forskere – selv om de ønsker likestilling – i praksis gjennomfører en tilpasning der mannens karriere går først (se kapittel 1).

Samlet viser resultatene at ulikhetene i erfaringer med arbeidsmiljøet mellom kvinner og menn som vi så på studentnivået fortsetter i perioden som doktorgradsstipendiat. Menn blir for eksempel oftere enn kvinner oppmuntret til å ta en doktorgrad av en mannlig forsker, mens kvinner oftere har blitt oppmuntret av en kvinnelig forsker og av menn eller kvinner i familie og vennekrets, selv om mønstrene ikke er veldig kjønnsdelte. Menn mener også oftere enn kvinner at de har «talent» og «passion» for faget – og de skårer høyere på selvtillit. Når det gjelder veiledning, er forskjellene relativt små, men det er likevel slik at mennene kommer noe bedre ut av det. På ett punkt er kjønnsforskjellen stor. Kvinner opplever mye oftere problemer med å komme tilbake til jobben etter omsorgspermisjon enn menn.

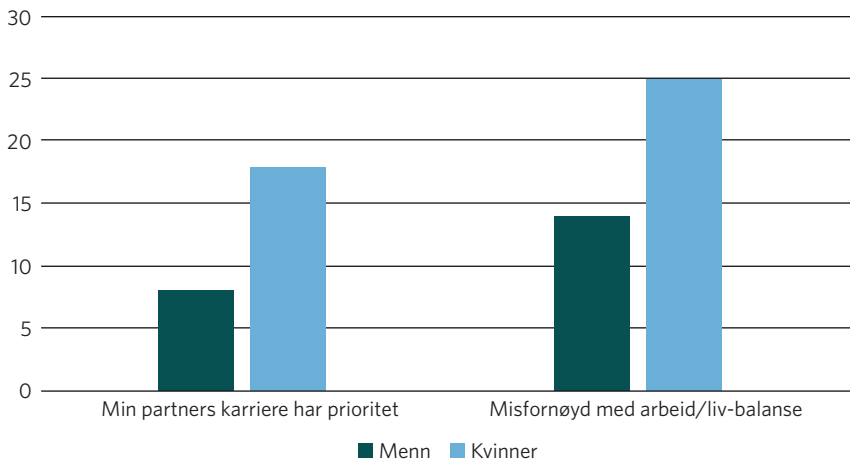
Ansatte i et kjønnsdelt arbeidsmiljø

Hva skjer så når kvinner og menn kommer inn i forskermiljøene som vitenskapelige ansatte, det vil si som postdoktorer, forskere, førsteamanuenser eller professorer? Her ser vi først på vurderinger av arbeidsmiljøet, blant alle ansatte. Vurderinger og opplevelser er ofte meget ulikt fordelt ut fra kjønn. Figur 5.7 (under) viser noen viktige variabler knyttet til arbeidsmiljøet.

Figur 5.7 viser hvordan viktige arbeidsmiljøproblemer rapporteres ulikt av kvinner og menn. Kvinnene opplever omtrent dobbelt så ofte som menn at de blir negativt vurdert eller gransket. De har oftere problemer med lang arbeidstidskultur (har hindret deres karriere). Kvinnene opplever dessuten langt oftere uønsket seksuell oppmerksomhet, og også noe oftere mobbing eller trakassering (nærmere beskrevet i tidligere kapittel). Ut fra dette er det ikke overraskende at kvinnene også oftere rapporterer om problemer med balansen mellom arbeid og privatliv.



Figur 5.7. Opplevelse av arbeidsmiljøproblemer blant kvinner og menn. Tallene er oppgitt i prosent og viser andelen kvinner og menn som er enig i påstandene. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

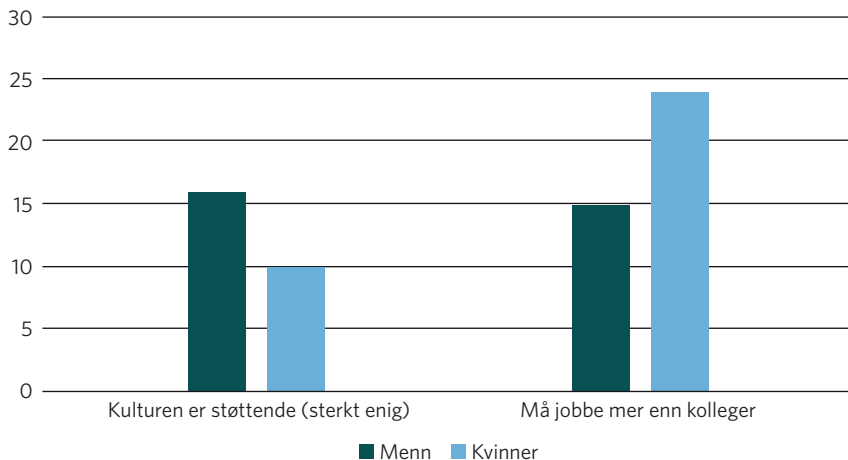


Figur 5.8. Opplevelse av forholdet mellom familie og privatliv, fordelt på kjønn. Søylene viser prosentandelen kvinner og menn som oppgir at partners karriere ble gitt prioritet siste år, og andelen som var misfornøyd med balansen mellom privatliv og arbeid. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Kvinnene rapporterte dobbelt så ofte som menn at partners eller ektefelles karriere ble gitt prioritet siste år, og var nesten dobbelt så ofte som menn misfornøyde med balansen mellom privatliv og arbeid.

Når det gjelder problemer som har hindret karrieren, er kjønnsforskjellen stor på mange variabler (se figur 5.15). Variabler som peker seg ut, med stor kjønnsforskjell, inkluderer «lang arbeidstidskultur» og «fravær av rollemodeller». Når det gjelder kulturen på instituttet eller enheten er kjønnsforskjellene store på viktige variabler, herunder «negativ faglig oppmerksomhet», dvs. opplevelsen av konstant å bli gransket og bedømt av kolleger. Hele 24 prosent av kvinnene, mot 12 prosent av mennene, svarer ja på dette (enig og helt enig), som vist i figur 5.12. Man kunne tenke seg at andelen negativ faglig oppmerksomhet i større grad ville variert med stillingsnivå (blir mindre mot toppen), men tallene fra undersøkelsen viser en jevn fordeling på stillingsnivåene.

Sammenhengen med kjønn er tydelig på tvers av nivåer. Kvinner opplever negativ faglig oppmerksomhet oftere enn menn, uansett nivå. Når det gjelder om man må jobbe hardere enn kollegene for å bli vurdert som en legitim forsker, svarer 24 prosent av kvinnene ja, mot 15 prosent av mennene. Kjønnsforskjellen er markant. Og når det gjelder om kulturen

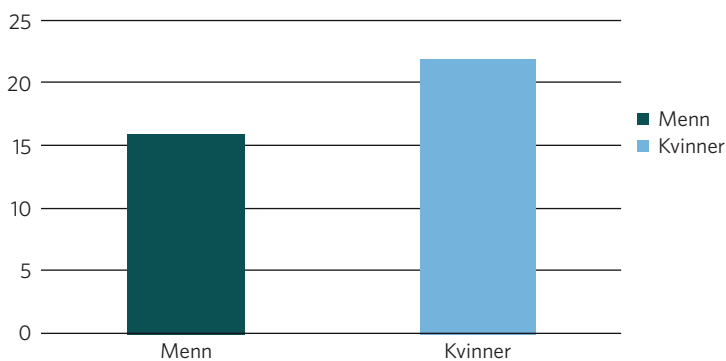


Figur 5.9. Prosentandel kvinner og menn som oppgir at de er sterkt enige i påstanden om at kulturen på enheten/instituttet er støttende, og at de må jobbe hardere enn kollegene for å bli vurdert som legitim forsker. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

på instituttet/enheten er støttende, er bare 10 prosent av kvinnene, mot 16 prosent av mennene, sterkt enige.

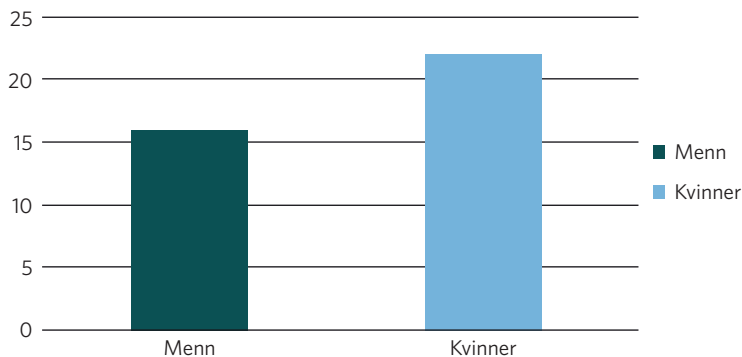
I undersøkelsen ble det spurt om hvorvidt respondentene opplevde kulturen ved instituttet som ikke-sexistisk og ikke-rasistisk. Omtrent 80 prosent svarte ja (enig eller sterkt enig) på disse spørsmålene. Om vi bare ser på de som var sterkt enige er kjønnsforskjellen stor, særlig på spørsmål om sexistisk kultur. 47 prosent av mennene, men bare 28 prosent av kvinnene, var sterkt enige i utsagnet om at kulturen på enheten var ikke-sexistisk. Kvinnene var også mer skeptiske til at kulturen var ikke-rasistisk. Henholdsvis 44 prosent av mennene og 31 prosent av kvinnene oppga å være sterkt enige i dette utsagnet.

Kjønnsforskjellene varierer som vi ser i styrke på ulike variabler, men en gjennomgående tendens er merkbar og blir særlig tydelig når man ser på helheten og variablene samlet. 22 prosent av kvinner, mot 16 prosent av menn, mener at profesjonell isolasjon har påvirket deres karriere negativt. 29 prosent av kvinner, mot 19 prosent av menn, har hatt problemer med lang arbeidstidskultur. 22 prosent av kvinner, 16 prosent av menn, har hatt problemer med kollegers holdninger. Grafikkene under viser utsnitt fra mønsteret av ekstra belastninger for kvinner. Hver for seg er faktorene kanskje ikke så sterke, men samlet virker de sterkt.



Figur 5.10. Prosentandel kvinner og menn som oppgir at de er enige i påstanden «Profesjonell isolasjon har påvirket min karriere negativt». Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Det samme mønsteret kommer fram i forhold til kollegers holdninger.



Figur 5.11. Prosentandel kvinner og menn som oppgir at de har problemer med kollegers holdninger. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Kvinner opplever ca. 1,4 ganger så stor byrde som menn på disse variablene.

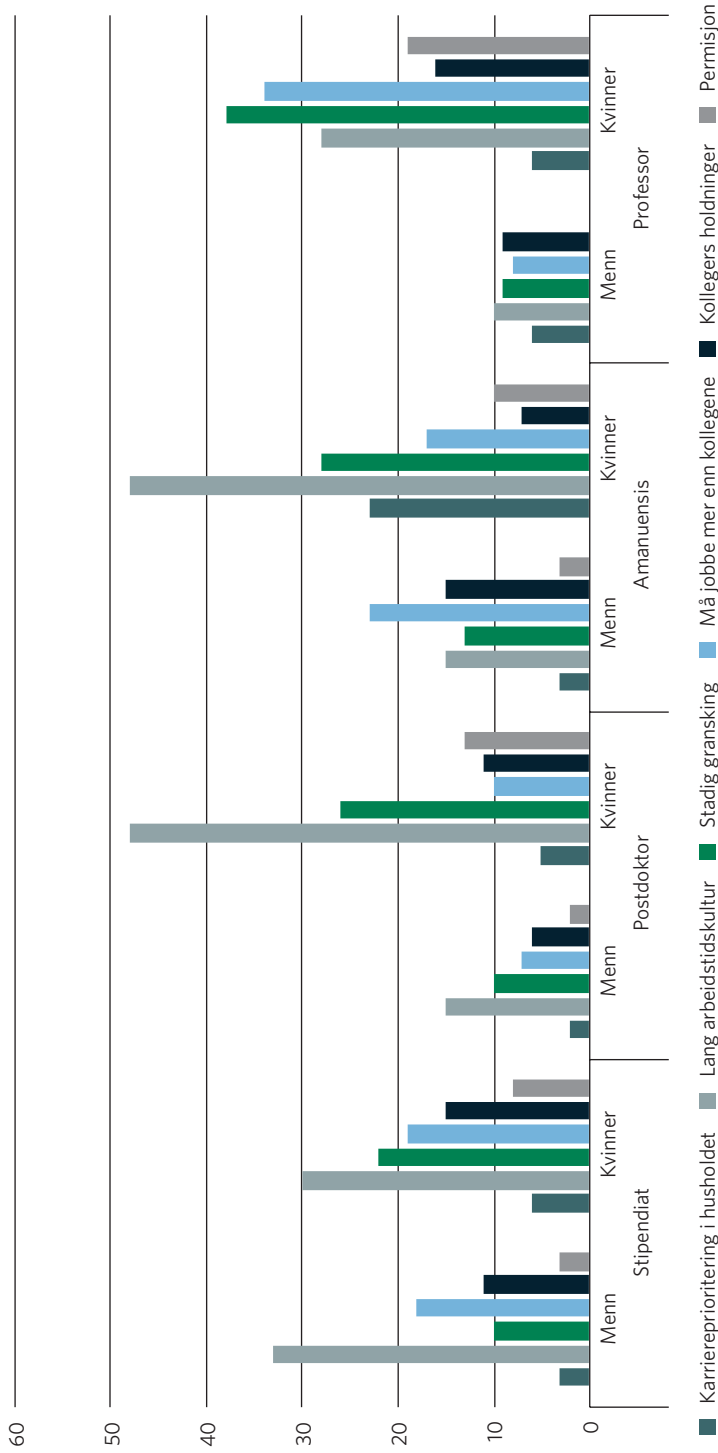
Problemer på ulike nivåer

I dette kapitlet har vi presentert resultatene ut fra tre hovedtrinn på karrierestigen – studenter, doktorgradsstipendiater og ansatte. Her ser vi nærmere på stillingsnivåer blant de ansatte.

Figur 5.12 (under) viser omfanget av seks viktige arbeidsmiljøproblemer i ansattundersøkelsen, fordelt på stillingsnivå og kjønn. Den viser andeler blant menn og kvinner, på hvert nivå, som opplever problemet.

Søylene i figuren gjengir prosentandelen blant menn og kvinner, fordelt på fire stillingsnivåer, som forteller om de seks arbeidsmiljøproblemene (dvs. er «sterkt enig» eller «enig»). Materialet må tolkes med en viss forsiktighet.⁸ Figuren sier likevel noe om ulike belastninger og problemer, ut fra stillingsnivå og kjønn, slik disse kommer frem i vårt materiale.

8 Noen av stillingsgruppene, delt på kjønn, blir litt for små – tilfeldigheter kan spille inn, særlig i forhold til de mindre utbredte problemene. Utvalget består av stipendiat N=156; postdoktor 86; amanuensis 69; professor 111. Kjønnforskjellene som er gjengitt her er dessuten ikke kontrollert for andre bakgrunnsvariabler, materialet er for lite. Vi tror imidlertid ikke at dette ville endre bildet så mye. Kjønn er i stor grad en selvstendig dimensjon i materialet, som vist i kapittel 6. Legg merke til at problemene ikke var tidsavgrenset i undersøkelsen. De kan handle om tidligere erfaringer, ikke bare erfaringer på nåværende stillingsnivå, selv om vi har grunn til å tro at de mest er preget av opplevelsen her og nå (se vedlegg «Metode»).



Figur 5.12. Omfanget av arbeidsmiljøproblemer, fordelt på stillingsnivå og kjønn. Søylen gjengir prosentandelen blant menn og kvinner, fordelt på fire stillingsnivåer, som er «sterkt enig» eller «enig» i seks arbeidsmiljøproblemer. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Det vanligste problemet blant de som kartlegges i denne analysen er problemet med lang arbeidstidskultur som har hindret karriere. Figuren viser at problemet med lang arbeidstidskultur er forholdsvis stort, dvs. hyppig rapportert, i forhold til de andre problemene. Her er de høyeste søylene. Videre kan vi se på kjønnsfordelingen på hvert nivå, hvor stor er avstanden mellom søylene for menn og kvinner. Figuren viser at problemet lang arbeidstidskultur er nokså kjønnslikt (lite kjønnsforskjell i rapporteringen) på stipendiatnivå, men blir mer ubalansert på postdoktornivå og amanuensisnivå. Problemomfanget avtar noe i omfang på professornivå, men kjønnsforskjellen er omtrent like stor som på amanuensisnivå.

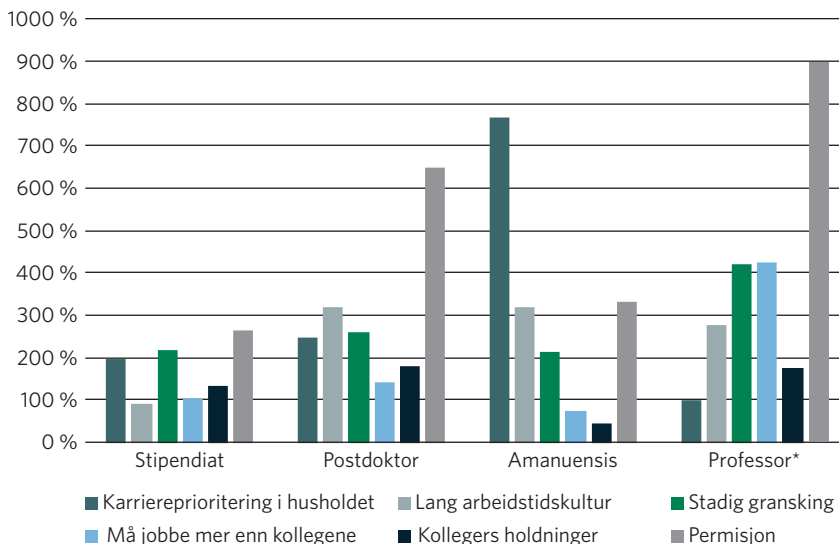
Det nest mest utbredte problemet er stadig gransking. Dette problemet er også nokså gjennomgående på tvers av nivåene, men kjønnsforskjellen blir tydelig større på professornivå.

Det tredje mest utbredte problemet er at man må jobbe mer enn kollegene for å bli anerkjent. Her er kjønnsforskjellene i svarene små på stipendiatnivå og noe varierende på de neste nivåene, mens de er store på professornivå.

Også problemet med kollegers holdninger viser større kjønnsforskjeller på professornivå. Samlet sett er kjønnsgapet større, oppover på nivåene.

Figur 5.13 (under) viser kjønnsgapet, regnet som forholdet mellom omfang eller hyppighet av problemet blant kvinner, i prosent av omfanget blant menn. Her vises bare kjønnsforskjellen (kjønnsgapet), ikke hvor stort omfang problemet har i de ulike gruppene. Den viser hvor «kjønns-spesifikke» problemene er (større kjønns-gap = mer kjønns-spesifikt).

Figuren viser at problemet med karriereprioritering i husholdet særlig gjelder kvinner på amanuensisnivå. Her er kjønnsforskjellene i problemrapporteringen størst, på denne variabelen. Analysen *antyder* mønstre, men som nevnt kan små utvalg og tilfeldigheter spille inn. Figuren viser hvordan kjønnsforskjellene i forhold til problemer med permisjon øker til postdoktornivå, for deretter å falle noe. Kjønnsforskjellene i stadig gransking, som er en tydelig komponent i faglig devaluering i vårt materiale, er stort på alle stillingsnivåer, og øker opp til professornivå (der man kanskje kunne ventet at begge kjønn følte seg mer komfortable, når de



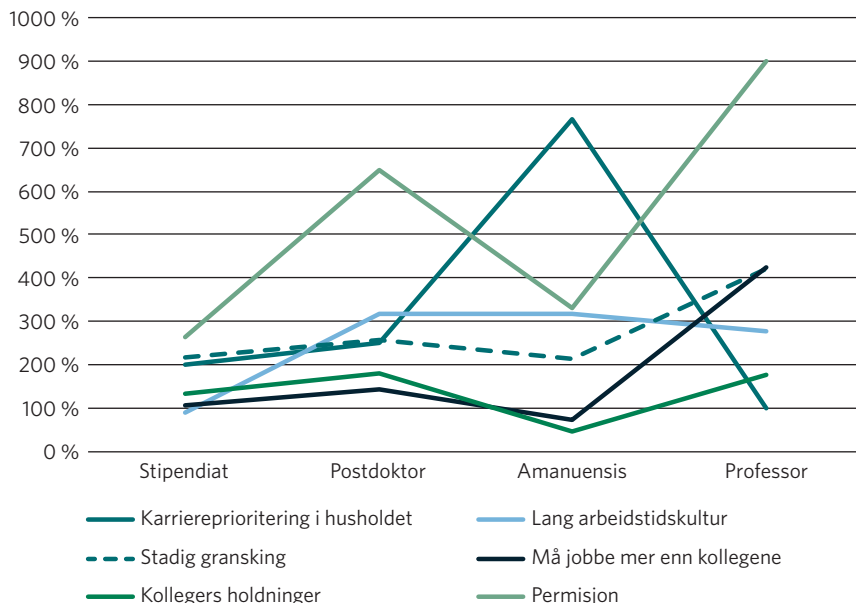
Figur 5.13. Kjønnforskjell i rapportering av arbeidsmiljøproblemer, etter stillingsnivå. Figuren viser kvinners problemrate i forhold til menns rate (satt til 100 prosent). 200 prosent betyr at kvinner rapporterer om problemet dobbelt så ofte som menn, osv. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).
*Søylen for problemer med permisjon er ikke presis på professornivå, pga. begrensninger i tallmaterialet (19 kvinner, men ingen menn, rapporterte om dette).

først var kommet inn i stillingen – men slik ser det ikke ut). Heller ikke konkurransefaktoren «Må jobbe mer enn kollegene» slår mer kjønnslikt ut, på toppnivå – i stedet er kjønnsgapet størst her.

I figur 5.14 (under) er samme informasjon presentert som et linjediaagram. Her ser vi enda tydeligere hvordan kjønnsgapet endrer seg oppover på stillingsnivåene.

Kjønnsgapet i problemrapporteringen er gjennomgående på alle stillingsnivåene, men øker på toppnivå, bortsett fra problemet med karriereprioritering i husholdet (høyere på amanuensisnivå) og problemet med lang arbeidstidskultur (som er nokså jevnt fordelt, et tydelig «kvinneproblem» hele veien, bortsett fra på laveste nivå). Problemene med stadig gransking, unfair konkurranse (må jobbe mer enn kollegene) og kollegers holdninger blir mer kjønnsesifikke oppover på karrierestigen (oftere rapportert av kvinner i forhold til menn), særlig på professornivå.⁹

⁹ Figuren viser også noen tilfeller av «omvendt kjønnsgap», dvs. mer utbredte problemer blant menn enn blant kvinner (dvs. må jobbe hardere enn kollegene, og problemer med kollegers holdninger, på amanuensisnivå). Dette opptrer bare sporadisk i FRONT-materialet (se kapittel 2 og 6).



Figur 5.14. Kjønnsforskjell i rapportering av arbeidsmiljøproblemer, presentert som linjediagram. Linjene viser kvinners problemrate i forhold til menns, etter stillingsnivå. Tallene er regnet som forholdet mellom hyppighet av problemet blant kvinner, i prosent av hyppigheten blant menn. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

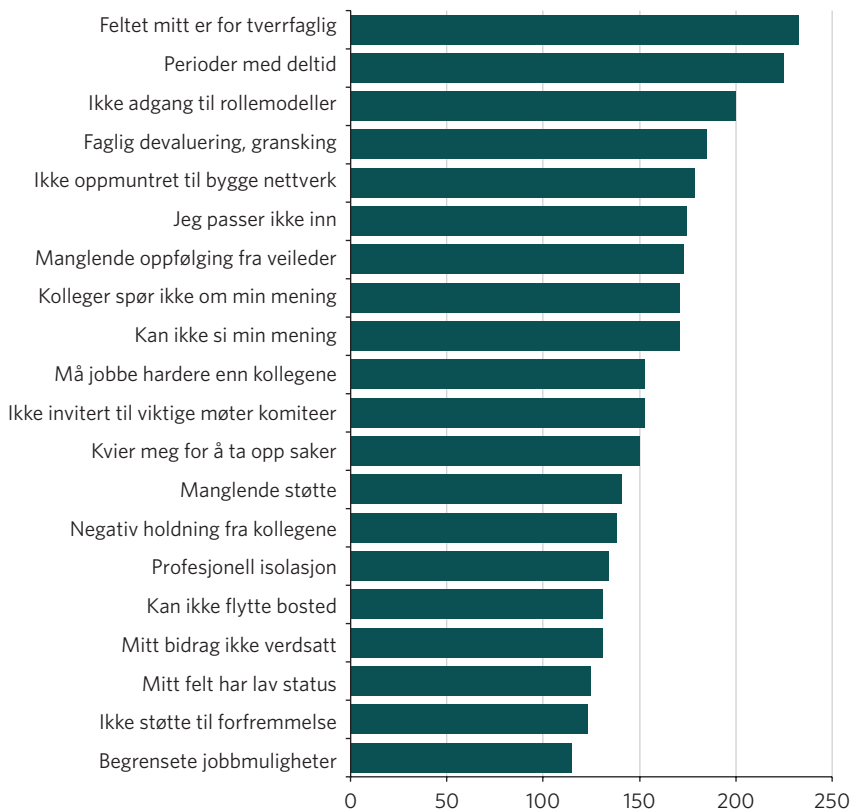
Kjønnsgapet oppsummert

Figur 5.15 sammenfatter forskjeller mellom kvinner og menn blant vitenskapelig ansatte når det gjelder karriereproblemer i miljø og kultur.

Her ser vi hvordan kjønnsforskjellene er meget store på noen variabler, på toppen av listen, og mindre nedover på listen. Listen viser ikke omfanget av problemet, men kvinners rapportering i forhold til menns. Et problem med mer enn 200 prosent på listen betyr at kvinner opplever problemet mer enn dobbelt så ofte som menn.

Om lag to tredjedeler av miljø- og kulturvariablene i undersøkelsen har tydelig forskjell i forhold til kjønn. En del av dette er store forskjeller, der kvinner er mer enn 150 prosent oftere involvert, mens en del er mindre, ned til 110 prosent. De sterke assosiasjonene øverst i figuren bekrefter bildet av et «gap», samtidig som vi ser bredden i forskjellene, og økende likhet, nedover.¹⁰

¹⁰ Analysen her er enkel og deskriptiv. Vi viser hva kjønn er assosiert med. Vi ser nærmere på andre bakgrunnsvariabler som kan være viktige når man tolker kjønnsforskjeller i kapittel 6, og på mulige årsaker til problemmonstret i kapittel 7, 8 og 9.



Figur 5.15. Kvinners rapportering om problemer med miljø og kultur, regnet i forhold til menns rapportering, i prosent (menns rapportering = 100 prosent). Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 623 vitenskapelig ansatte).

Samlet viser spørreundersøkelsene blant studenter og ansatte at kvinner og menn har ulike erfaringer, og at kvinner rapporterer større problemer med miljø og kultur enn det menn gjør. Kan resultatet være spuriøst eller misvisende? Kan spørsmålene og vinklingen av undersøkelsen ha bidratt til at vi får en overvekt av «kritiske kvinner» blant respondentene? Dette er mulig, men vi ser ikke tydelige tegn til det – vi har bare en svak overrepresentasjon av kvinner (ansattundersøkelsen). Problemene det spørres om, er i all hovedsak kjønnsnøytralt formulert, og forutsetter ingen spesiell knytning til kjønn eller likestilling. Vi ser dessuten at kvinner *ikke* er mer kritiske enn menn på en del viktige områder (som veiledning), og på variable der de antakelig kunne hatt grunn til å være det, som tilfredshet med lønnsnivået. Kvinner og menn svarer i all hovedsak «realistisk»,

ut fra våre resultater. Kjønnsgapet vi ser i figurene i dette kapitlet er etter alt å dømme reelt, og ikke et «rapporteringsproblem». Andre viktige variabler forsterker dette bildet gjennom at vi ser store kjønnsforskjeller i svarene. Det gjelder bl.a. sosial og akademisk forskjellsbehandling blant studenter, seksuell og annen trakassering, problemer etter omsorgspermisjon, og opplevelse av faglig devaluering (blant de ansatte).¹¹ Spørsmål om materiale og metode drøftes nærmere i vedlegg «Metode».

Hvor typisk er kjønnsgapet?

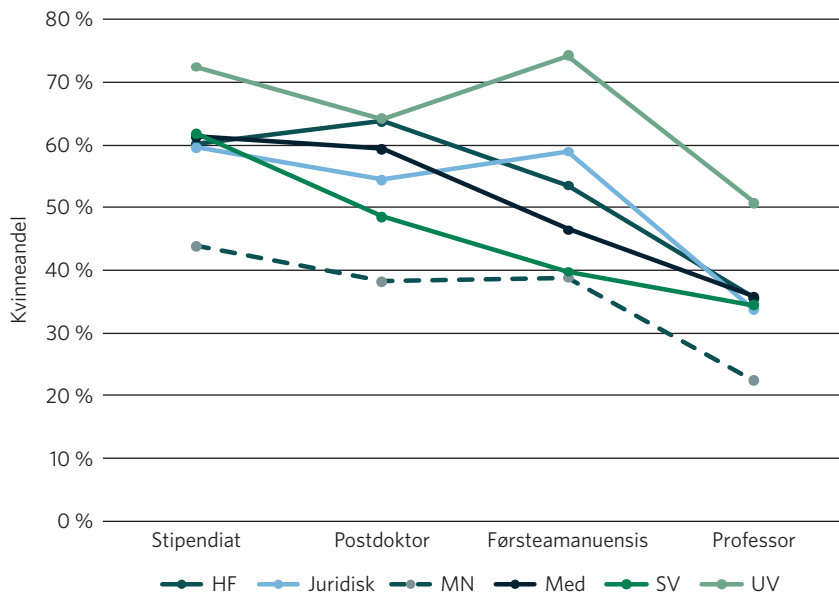
Materialet vi har presentert viser et detaljert empirisk bilde av kvinner og menns ulike erfaringer med arbeidsmiljø og kultur. Bildet korrigerer idealet om et rent meritokratisk universitet. I prosjektets forskningsgruppe ble vi overrasket over bredden og omfanget av kjønnsgapet i resultatene fra de to spørreundersøkelsene. Dette var ikke noe vi hadde antatt på forhånd, og i intervjuene hadde ikke disse mønstrene vært like tydelige. De anonyme spørreundersøkelsene ga vesentlig nytt materiale.

Men materialet kommer fra ett fakultet – Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Hvor typisk er dette for academia generelt? Er situasjonen på MN-fakultetet spesiell eller vanlig på UiO? Ser det likt eller annerledes ut på andre fakulteter? Er situasjonen spesiell eller vanlig sammenlignet med andre europeiske universiteter? Støttes dette nye bildet av annen ny internasjonal forskning? Vi begynner med å se på likheter og forskjeller mellom fakultetene ved UiO og går deretter videre med en europeisk sammenlikning.

Figuren under viser kvinneandelen på stillingsnivåene ved fem fakulteter ved UiO. Kurvene er noe ulike for fakultetene, men hovedmønsteret er likt.

Ut fra våre analyser av kjønnsbalanse og stillingsnivå er situasjonen på MN ganske vanlig på UiO. Alle fakultetene har tydelig underrepresentasjon av kvinner på toppnivå. Det som skiller dem, er hvor «fracfallet» av kvinner (eller «nærværet» av menn) er størst, slik figuren viser.

¹¹ Detaljanalyser bekrefter også bildet. F.eks. ser vi at andelen på professornivå som opplever faglig devaluering i form av stadig granskning er 9 prosent blant menn og hele 38 prosent blant kvinner.



Figur 5.16. Kvinneandelen på stillingsnivåene ved fem fakulteter ved UiO (stiplet linje er MN-fakultetet). Kilde: Database for statistikk om høyere utdanning (DBH): årsverk ved UiO 2020.

Vi har ikke systematiske kjønnsdelte data om opplevelser av arbeidsmiljø og kultur på tvers av fakultetene. Det materialet vi har, kan tyde på at noen hovedtrekk er felles, bl.a. økende ubalanse (numerisk mannsdominans) mot toppen, mens andre trekk varierer. Omfanget av seksuell trakassering blant studenter er noe lavere ved MN enn ved andre fakulteter ved UiO, ut fra tall fra studentundersøkelsen SHoT (SHoT, 2018). Disse tallene er ikke delt på kjønn, og det kan tenkes at ulike kjønnsproporsjoner innen de ulike fakultetenes studentgrupper spiller inn.¹² En undersøkelse av studenter ved MN, SV og UV viste mange fellestrekk i forhold til kjønn og likestilling (Thun & Holter, 2013). Den internasjonale forskningen om realfagene preges også både av fellestrekk som gjelder academia generelt, og særegenheter ved realfagene.

¹² For eksempel, ved at en større andel kvinnelige studenter betyr større sjanse for rapportering av seksuell trakassering, ut fra at det generelt sett i hovedsak er kvinner som rapporterer om dette problemet. På den annen side kan man tenke seg at fakulteter med større andel menn også vil ha større andel som trakasseres andre. I kapittel 3 drøfter vi materialet om seksuell trakassering i mer detalj.

Selv om realfagene ofte har vært fremstilt som relativt kjønnsstradisjonelle og mannsdominerte, er det ikke gitt at dette er situasjonen på et norsk universitet i dag. Realfagene er relativt mannsdominerte, men dette er ikke ensbetydende med at det står dårligere til med likestilling – kanskje er realistene bare «kjedelige men fredelige». I lys av likestillingsutviklingen er det mulig å formulere to hypoteser – (1) realfagene er mer tradisjonelle, men også at (2) de kan være mer bevisste og innovative når de tradisjonelle problemene kommer i mer kritisk søkelys gjennom økte krav til balanse og likestilling.

Hvor typisk er kjønnsgapet innen realfagene på MN, i forhold til universiteter andre steder? Her har vi solide data særlig fra to større undersøkelser som ligner vår fra Irland og Storbritannia. En del av spørreskjemaet i ansattundersøkelsen i FRONT bygget på skjemaene i disse studiene, så undersøkelsene kan dermed sammenliknes mer presist. Den første undersøkelsen, Integer, ble gjennomført i Irland 2012 og den andre, Asset,¹³ ble gjennomført i Storbritannia 2016.

Mange av de irske resultatene stemmer med våre. Det er et nesten overraskende likt bilde. En liknende liste med «problemvariabler» plukkes ut av analysene.

... kvinner opplevde sjeldnere enn menn at kolleger ba om deres synspunkter og oftere enn menn at de var utsatt for negativ faglig oppmerksomhet [*scrutiny*] fra kollegene. Selv om mange sider av miljøet ble positivt vurdert, var noen trekk mindre synlige enn andre – transparens, inkludering, samarbeid og støtte. Betydelig færre kvinner enn menn mente at kulturen på enheten var ikke-sexistisk eller respektfull. Mannlige respondenter følte seg bedre evaluert enn deres kvinnelige motpart i forhold til undervisning, forskning, vitenskapelig virksomhet og/eller kreativitet. (Drew, 2013, s. 21, vår oversettelse)

Noen ulikheter kommer også frem. I den irske studien er menn og kvinner omtrent like fornøyde med balansen mellom arbeid og privatliv. I vår ansattundersøkelse, derimot, er kvinnene omtrent dobbelt så ofte misfornøyde som mennene. Dette kan tolkes i forhold til ulike sosiale tradisjoner og forståelser av likestilling i de to landene. Kvinnene er mer

13 N = 4871 forskere i realfag/STEM-fag.

likestilte og stiller høyere krav i Norge enn i Irland. Forskjeller mellom institusjonene spiller også inn. Universitetet i den irske studien (Trinity) har enda lavere kvinneandel av akademisk stab og på toppnivå enn UiO (Drew, 2013, s. 33), men forholdene i realfagene ligner nok ganske mye.

Også undersøkelsen fra Storbritannia har resultater som stemmer med våre (Aldercotte et al., 2017). Kvinner rapporterte om mindre støtte og oppmuntring, mindre positive tilbakemeldinger og anerkjennelse, og at de sjeldnere bli oppfordret til å søke stillinger, sammenliknet med menn. På samme måte som i vår studie var en arbeidstidskultur med lange dager og manglende fleksibilitet et problem for kvinner mer enn det var for menn. Den britiske undersøkelsen viste også «arbeidsforskyvning» i form av at kvinner brukte mer tid på undervisning og administrasjon mens menn brukte mer tid på forskning (Aldercotte et al., 2017). FRONT-studien viser samme mønster. På lavere stillingsnivåer ser vi liten kjønnsforskjell, men arbeidsforskyvningen blir tydelig på førsteamanuensis-nivå der kvinnene i gjennomsnitt bruker 24 prosent av sin arbeidstid til forskning, mens det tilsvarende tallet for menn er 35 prosent. Også på professornivå er forskjellen tydelig – kvinner bruker 33 prosent av arbeidstiden på forskning, mens menn bruker 39 prosent.

I den britiske studien fant forskerne at kjønnsgapet med ekstra ulemper for kvinner som var tydelig på mange områder, varierte ut fra alder. «Størrelsen på kjønnsgapet innen ulike aspekter av arbeidslivet så ut til å være aldersavhengig, ettersom gapet ofte ikke var til stede (eller i det minste, mye mindre) blant respondenter 30 år og under» (Aldercotte et al., 2017, vår oversettelse). Dette er et viktig funn, som støttes i FRONT-materialet. At presset på kvinner øker oppover i alder stemmer med våre resultater. De kvinnelige masterstudentene opplever mer negativ oppmerksomhet enn de mannlige studentene, men dette gjelder særlig negativ sosial oppmerksomhet, mens kjønnsforskjellen er mindre når det gjelder negativ faglig oppmerksomhet. Det kan tolkes i retning av at den akademiske rangeringen av kjønnene blir større høyere opp på karrierestigen. Det er i tråd med Janus-modellen, som vi beskriver i bokens del 2.

En studie av mentorordningen for kvinner ved UiO (Løvbak & Holter, 2012) illustrerer betydningen av alder for å forstå ulike former for kjønnsbalanse, og peker på *payback time* som en mulig faktor, bl.a. ut fra

familieforskning. Etter en periode der mannen lar kvinnens karriere gå foran (typisk sett, tidlig i parforholdet, hun jobber med master- eller doktorgrad) kommer en periode der mannens karriere går foran. Dette kan knyttes til forskning om endringer av karriereprioritet oppover i livsløpet blant unge voksne og debatt om «retradisjonisering» av familien etter spedbarnsfasen (Lyng, 2017; Oechsle et al., 2012).

Forholdene i Norge er annerledes enn i f.eks. Irland og Storbritannia, og man skal være varsom med å overføre resultater fra et land – eller en organisasjon – til en annet uten videre. Likevel er det klart at FRONT-materialet i stor grad likner på resultatene fra tilsvarende spørreundersøkelser i Irland og Storbritannia. Tendensen er faktisk forbløffende stor likhet, med omtrent det samme mønsteret. Sammenlikningen gir støtte til en hypotese om nokså felles sosiokulturelle mekanismer i akademia på tvers av land.

Diskusjon

Både ansatte og studenter mener ofte at kjønn ikke bør spille en rolle. To av tre masterstudenter svarer for eksempel som nevnt at kjønnsbalanse ikke har betydning i gruppearbeidet. En mulig tolkning er at det ikke *bør* ha betydning. Man skal ikke la kjønn hindre samarbeidet. Tanken om at «kjønnsnøytralt er best» er bl.a. kjent fra likestillingsforskning om organisasjoner.¹⁴ Svarfordelingen på dette spørsmålet var omtrent den samme i en tidligere studentundersøkelse ved UiO (Thun & Holter, 2013, s. 132), men andelene enig og dels enig er noe større i vår undersøkelse, kanskje fordi utvalget her er avgrenset til realfagstudenter.

At likestillingsforskning viser at mange ønsker seg likestilling, samtidig som det også er mange som legger vekt på kjønnsforskjell, er ingen nyhet (se f.eks. Ø. Holter et al., 2009). Det er likevel noe overraskende at denne forskjellstenkningen fortsatt står såpass sterkt blant masterstudentene på

¹⁴ Kjønnsnøytralisering ble beskrevet som del av «hersketeknikker» allerede i tidlig kvinneforskning (H. Holter, 1976; Ås, 1981) og som del av «organisatorisk avverge» i forhold til likestilling (H. Holter, 1992). Tendensen har vært identifisert i mye forskning senere, se f.eks. Ø. Holter et al., 2009; Madsen et al., 2005; Skjeie & Teigen, 2003.

et universitet i «likestillingslandet». Nesten fire av ti realfagsstudenter er enige i at det er viktig å anerkjenne fundamental kjønnsforskjell – noe som står i en viss kontrast til hva studentene svarer på andre spørsmål. De aller fleste ønsker likestilling, inkludert lik deling av omsorg og lønnsarbeid i egen familie. Man kunne tenkt seg at oppfatningen om fundamental kjønnsforskjell står sterkest blant studentene på biologi, men det er ikke tilfelle ut fra studentenes svar. Biologistudenter er ikke mer «forskjellstenkende» enn fysikk- eller IT-studenter, i vårt (begrensete) materiale.¹⁵

Blant studentene i vårt materiale er kvinnene noe mer likestillingsorienterte enn mennene. Vi hadde dessverre ikke anledning til å stille de samme likestillingsspørsmålene i ansattundersøkelsen, men tendensen likner og er kjent fra tidligere studier. På *holdningsplanet* er forskjellene ofte små. De fleste ønsker kjønnslikestilling. Dette står i kontrast til spørsmål som mer direkte angår *praksisplanet*, altså spørsmål om erfaring, opplevelse og praksis. Det er særlig her at kvinner og menns svar skiller seg fra hverandre (se f.eks. Ø. Holter, 2017; Ø. Holter et al., 2009; Mæland, 2015; Oechsle et al., 2012).

På stipendiatnivå ser vi at et bredt spørsmål om årsaker til å velge en doktorgrad, som inkluderer påvirkning fra familie, venner og forskere, ikke skiller seg så sterkt ut fra kjønn, selv om noen tendenser er tydelige. Den største kjønnsforskjellen som kommer frem handler om å oppleve at man har «talent» for en doktorgradskarriere, en opplevelse menn har hatt nesten halvannen gang så ofte som kvinner.

Generelt må resultatene ses i lys av både karriereutvikling og livsfaser. Oppfatninger om at kjønnene er fundamentalt forskjellige og andre resultater kan tolkes i lys av *tradisjonelle kjønnsroller*. Det er en vanlig tankegang at kjønnsrelaterte oppfatninger og stereotyper er noe studentene «har med seg» fra før – fra oppvekst/familie, skole og miljø – og ikke noe universitetet skaper. Dermed blir det viktig å understreke at kjønnsrollene ikke bare har med medbrakte holdninger å gjøre. Studentene har gått inn i et kjønnsdelt system. Ved MN-fakultetet 2020 er bare omlag

15 Med forbehold om at biologistudentene hadde høyere kvinneandel, i forhold til de andre studentgruppene i undersøkelsen.

en av seks studenter med i en kjønnsbalansert masterutdanning (innen 40/60 mannlige og kvinnelige studenter), mens de andre fem er på lite balanserte utdanninger. Om vi ser på alle masterutdanningene ved Universitetet i Oslo viser en studie fra 2012 bare noe mer kjønnsbalanserte tall – en av fem studenter var med i en kjønnsbalansert masterutdanning (Thun & Holter, 2013). Et generelt trekk i bildet er at kjønnsdifferensieringen er større på utdanningsnivå enn på instituttnivå, og så vidt vi kan se, økende fra bachelornivå til masternivå.

At kjønnsforskjell er viktig, er derfor ikke bare et spørsmål om holdninger, men også noe som gjenspeiler mange studenter og unge forskeres *faktiske situasjon* på vei oppover i kjønnsdelte utdanningsløp. Det er ikke gitt at tradisjonelle kjønnsoppfatninger bare er noe studentene har fått med seg hjemmefra eller fra oppvekstmiljøet. Det er heller ikke gitt at det er studentene, mer enn universitetet selv, som skaper denne situasjonen med sterk kjønnsdeling¹⁶ (se videre kapittel 8). Uansett årsak – studentene lærer seg kjønnsroller oppover i karriereløpet, og hva de har med seg «hjemmefra» modereres og tilpasses. Kjønnsroller kan altså være viktige, det er ikke noe i våre resultater som motsier dette, men rollene er ikke fastlagt bare av barndom og ungdom. Hadde de vært det, hadde vi sett andre mønstre, for eksempel når det gjelder støtte til en karriere i realfag.

På tvers av kjønn ser vi at foreldrenes utdanning betyr mye for hvem som kommer inn på en masterutdanning. 66 prosent av studentene oppga at de hadde en far med høyere utdanning, og 64 prosent at de hadde en mor med høyere utdanning (nokså likt fordelt på kjønn). Studenter med foreldre med høyere utdanning er sterkt overrepresentert, her som i andre studier (se kapittel 6). Dette kan tolkes i retning av at studentene allerede er selektert, de har med seg ulik «sosial bagasje», der både sosial klasse, kjønnsroller og sosialisering betyr mye – selv om dette ikke lenger er så sterkt knyttet til «tradisjonell» kjønnsrolleutforming og en tradisjonell mannlig forsørgerlogikk (se kapittel 2).

Holdninger og praksis må ses i lys av livssituasjon. Likestillingsforskning viser at holdningene ofte endrer seg fra ung voksen alder til

16 Det kan virke litt påfallende at et universitet som ellers tilstreber en svært aktiv rolle i forhold til rekruttering av studenter og forskere her kan fremstilles nærmest som et uskyldig «offer» for kjønnsradisjonalisme i samfunnet generelt og i familien spesielt.

småbarnsfasen. Særlig kvinner har en tendens til å bli mer kritiske til den eksisterende (u)balansen når de får barn. Studentene i vårt utvalg har som regel ikke stiftet familie enda, og få har barn. 57 prosent av studentene oppgir at de var enslige, 34 prosent var samboere og 9 prosent var gift. Bare 4 prosent hadde barn. Flere av masterstudentene var altså i en livsfase med å etablere samboerskap, men få hadde foreløpig fått barn.¹⁷

Studentundersøkelsen viser et blandet bilde på *holdningsnivå*, med både likestilling og vekt på kjønnsforskjell. På *praksisnivå* ser vi et annet og mindre kjønnsbalansert bilde. Her har de kvinnelige studentene halvannen til tre ganger så stor sjanse til å møte motbakker i karrieren i form av akademisk eller sosial nedgradering sammenliknet med de mannlige studentene. Det meste av denne opplevde nedgraderingen kommer fra medstudenter, noe fra lærere, veiledere og andre. Bare et mindretall av studentene forteller at dette skjer «ofte». Men det skjer «noen ganger».

I ansattundersøkelsen er et element av kjønnsmessig skjevseleksjon tydelig. Sammenlikningen med studier fra Irland og Storbritannia viser at det i hovedsak er det samme på tvers av land, stillingsnivå, kultur, arbeidsmiljø og andre forhold. Kjønn fremstår som en selvstendig dimensjon, som regel i kvinners disfavør. Hovedtendensen er at kvinner fortsatt kommer dårligere ut enn menn. Det gjelder statistisk, selv om mer likestilling er oppnådd på noen felt. Materialet viser at det fortsatt er betydelige ekstrakostnader for kvinner ved å satse på en akademisk karriere. Det kommer bl.a. frem i opplevd ubalanse mellom arbeid og privatliv og mistriksel med arbeidskulturen. Det understøttes av skjev arbeidsbalanse i en del av de ansattes hushold, der mannens karriere fortsatt ofte går foran kvinnens. Som nevnt har kvinner mye større sjanse, etter omsorgspermisjon, til å oppleve vanskeligheter ved å komme tilbake til jobb, sammenliknet med menn. Det kan bl.a. handle om at menn

17 En del tidligere forskning tyder på at ungdom og unge voksne kan være mer «kjønnstradisjonelle» enn voksne i fasen med små barn (Teigen, 2006). Særlig de yngste kommer (noe uventet) ut som kjønnskonservative. Dette kan trolig knyttes mer til livsfase enn til alder som sådan. Problemene med manglende kjønnslikestilling oppleves mer tydelig etter hvert som de unge får seg jobb, skal ha barn, og må kombinere dette.

jobber mer etter at paret får barn, mens kvinner jobber mindre (se f.eks. Halrynjo, 2017). Resultatene kan minne om «straffen» for moderskap (at mødre vurderes å være for eksempel mindre kompetente og mindre egnet for lederjobber enn kvinner uten barn, og menn med og uten barn) som er funnet i amerikanske studier (Correll et al., 2007). Dette kan også ses i lys av tidligere studier av UiO (Løvbak & Holter, 2012, s. 47; Orning, 2016). Både spørreundersøkelsene og intervjuene i FRONT-prosjektet viser at balansen mellom forskning og familie er særlig utfordrende for kvinner (se kapittel 1, og Thun 2019).

Kjønnsroller og kjønnsstereotyper er deler av dette bildet. Stereotypene har kjønnede konsekvenser i kvinners – og mødres – disfavør. Intervjuene viste ulike forventninger til kvinner og menn når det gjaldt for eksempel henting i barnehage og mulighet til å delta på kveldsarrangementer. Thun (2019) beskriver dette, og setter saken på spissen i et intervju: «Hvis en mannlig kollega henter i barnehagen to dager i uka er han en likestilt helt, men når kvinner gjør det samme, blir det satt spørsmålstegn ved vår forpliktelse til forskningen, var en vanlig kommentar fra informantene» (Sandum 2019).

Ser man dette mønsteret samlet, er det ikke lenger overraskende at manglende kjønnsbalanse opprettholdes på toppen, eller bare endres meget sakte. Relativt fravær av kvinner på toppstillingene, bl.a. i realfag, henger sammen med at kvinner opplever mer motgang og mindre faglig støtte enn menn. Det viktigste mønsteret, innen et i dag noe mer likestilt akademia, kan være manglende støtte i form av «ikke-hendelser» som at ikke bli referert eller invitert (Husu, 2005), i stedet for direkte motarbeidelse. Motstand betyr nok noe, men skal en frem, *må* en ha støtte – for å sette dette på spissen. Mangel på støtte kan tolkes som et eksempel på «passiv» motstand mot kjønnsbalanse og likestilling, eller det som har vært kalt «avverge» (H. Holter, 1992). Men også mer «aktiv» motstand kommer frem i deler av FRONT-materialet – bl.a. når det gjelder trakassering (kapittel 3).¹⁸

18 I kapittel 2 tar vi videre opp menn og maskuliniteter i forhold til likestilling, og viser hvordan likestilling delvis varierer på tvers av kjønn (Ø. Holter et al., 2009, se videre f.eks. Barker et al., 2011, Warat et. al., 2017)

Arbeidsforskyvningen i form av at kvinner bruker mer av sin arbeidstid på undervisning og administrasjon mens menn bruker mer tid på forskning som vi finner i vårt materiale styrkes ikke bare av den britiske undersøkelsen Asset, men også av flere norske og internasjonale studier (se f.eks. Vabø et al., 2012; Vetenskapsrådet, 2021). I studien fra det svenske Vetenskapsrådet fremholdes arbeidsforskyvning som en hovedårsak til manglende kjønnsbalanse i høyere vitenskapelige stillinger. Dette begrunnes med at kvinner både finnes innenfor forskningsfelt som er preget av en høy andel undervisning, og at de – innenfor alle fagområder – rapporterer at de har mindre tid til forskning enn sine mannlige kolleger (Vetenskapsrådet, 2021).

Sammenlikningen med den irske studien Integer og den britiske studien Asset gir støtte til en hypotese om nokså felles sosiokulturelle mekanismer innen realfagene på tvers av land. Noen trekk ligner også forholdene i mannsdominerte prestisjefag og elitejobber generelt (Halrynjo, 2017; Aarseth, 2014). Vi kan for eksempel se at kjønnsgapet i erfaringer med arbeidsmiljø og kultur har en psykologisk side. Oppsamlete negative erfaringer gir på lang sikt større sjanse for «selvvalgt» nedgradering eller devaluering; man mister selvtillit og tro på seg selv. Dette påvirker bl.a. organisatorisk meningskaping eller *sensemaking* (Dockweiler et al., 2018; Snickare & Holter, 2018; se videre kapittel 7 og 12).

Det empiriske bildet som er presentert her forteller om kjønnsforskjeller sett for seg – uavhengig av andre variabler i dataene, uansett om forskjellene kanskje *også* henger sammen med andre forhold eller diskrimineringsgrunnlag, f.eks. etnisitet eller sosial klasse (foreldres utdanningsnivå). Bakgrunnen for dette er behovet for å forstå kjønnsforskjellene som mønster i seg selv, før man knytter dem for raskt til etnisitet, klasse eller andre variabler. Variablene som peker seg ut, danner et fenomen-mønster, og utfordringen er å få det tydelig frem, og tolke hva det betyr.

En slik strategi der kjønn og kjønnslikestilling ses for seg, for best mulig utdyping av bildet, ville kanskje vært uakseptabel dersom det viste seg at kjønn stort sett samvarierte med andre faktorer – etnisitet, klasse, stillingsnivå, alder osv. Men slik er det ikke. Kjønn er i stedet en meget

sterk, selvstendig faktor, på tvers av en rekke andre bakgrunnsvariabler i materialet (se kapittel 6 og vedlegg «Metode»).

Konklusjon

Innledningsvis i dette kapitlet stilte vi spørsmål om det eksisterer et kjønnsgap i opplevelser og erfaringer i akademia. Materialet vi har gått igjennom bekrefter dette. I kapitlet dokumenterer vi noen av de viktigste forskjellene. Vi viser bl.a. at kvinnelige studenter opplever at miljøet er lite inkluderende omtrent dobbelt så hyppig som mannlige studenter, og at de opplever negativ akademisk behandling halvannen gang så hyppig. Kvinnelige vitenskapelig ansatte opplever dobbelt så hyppig at de stadig blir gransket, i forhold til de mannlige, og halvannen gang så hyppig at de må jobbe mer enn kollegene for å bli anerkjent. Dette mønsteret omfatter også en rekke variabler der gapet er mindre, for eksempel problemer med kollegers holdninger, der kvinner «bare» har 140 prosent større hyppighet i forhold til menn. Hele to tredjedeler av miljø- og kulturvariablene i undersøkelsen har tydelig forskjell i forhold til kjønn.¹⁹

Kapitlet presenterer materialet ut fra tre viktige karrieretrinn: student, stipendiat og vitenskapelig ansatte på høyere nivåer. Analysene viser store kjønnsforskjeller på alle tre trinn. Kvinner opplever flere problemer enn menn på alle trinn. På samme måte ser vi at kjønnsgapet kommer frem på tvers av enhetene ved fakultetet. Kjønnsgapet danner et tydelig mønster, selv om problembildet er noe forskjellig, avhengig av bl.a. stillingsnivå og fagområde.

Videre sammenlikner vi FRONT-materialet med internasjonal forskning. To europeiske surveys som likner vår ansattsurvey viser et tilsvarende kjønnsgap innen realfagene. Vi diskuterer deretter disse resultatene i lys av bl.a. kjønnsrolleteori. Betydningen av kjønnsforskjellene i forhold til andre typer sosial ulikhet – særlig, etnisitet – blir videre belyst

19 Dvs. statistisk signifikant forskjell ut fra bivariat analyse (SPSS). En del av dette er som nevnt nokså svake korrelasjoner (for eksempel at kvinner har 110–120 prosent hyppighet i forhold til menn), mens andre deler er sterkere (som regel 130–200 prosent, noen ganger enda mer).

i kapittel 6. Kapittel 7 presenterer en modell for å tolke kjønnsgapet som er dokumentert i dette kapitlet.

Referanser

- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>
- Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Nascimento, M., Singh, A. & Verma, R. (2011). *Evolving men 2011: Initial results from the international men and gender equality survey IMAGES*. International Center for Research on Women (ICRW). <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/evolving-men-initial-results-international-men-and-gender-equality-survey-images>
- Correll, S. J; Benard, S and Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 11(5), 1297–1339.
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2018). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>
- Halrynjo, S. (2017). Exploring the career logic within the Nordic work-family model. I B. Brandth, S. Halrynjo & E. Kvande (Red.), *Work-family dynamics: Competing logics of regulation, economy and morals* (Kap. 12). Routledge.
- Holter, H. (1976). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I T. Støren & T. S. Wetlesen (Red.), *Kvinnekunnskap* (s. 61–82). Gyldendal.
- Holter, H. (1992). Motstand og avverge i sosiale organisasjoner. Fremdeles et aktuelt tema? *Nytt om kvinneforskning*, 2(90).
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G. (2017). The development of a Norwegian model of gender equality research. I M. Warat, E. Krzaklewska, A. Ratecka & K. Slany (Red.). *Gender equality and quality of life: Perspectives from Poland and Norway* (s. 127–150). Peter Lang.

- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life: A Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) & The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Gyldendal.
- Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt* (Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R). National Agency for Higher Education.
- Lyng, S. T. (2017). *Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-58391>
- Løkke, P. A. (2000). *Farsrevolusjonen*. Pax.
- Løvbak, H. E. & Holter, Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo* (Rapport, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning). Universitetet i Oslo. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2012/kjonn_karriere_web_20120830.pdf
- Madsen, S. A., Kaster, M., Holter, Ø. G., Nielsen, M. L. & Schei, B. (2005). *Kønnets betydning i det professionelle arbeidet med ofre for voldtægt*. Psykologisk og Psykososial Forskningsenhet, Rigshospitalet.
- Mæland, E. (2015, 22. oktober). Norsk oppskrift på hvordan måle kjønnslikestilling vekker internasjonal interesse. *Kilden kjønnsforskning.no*. <http://kjønnsforskning.no/nb/2015/10/norsk-forskningsmetode-male-kjønnslikestilling-vekker-internasjonalt-interesse-4>
- Oechsle, M., Muller, U. & Hess, S. (Red.). (2012). *Fatherhood in late modernity: Cultural images, social practices, structural frames*. Barbara Budrich Publishers.
- Orning, S. (2016). *Veiledning, kjønn og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Universitetet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-56861>
- Sandum, E. (2019, 20. august). Forskerne mener jobb i akademia er som risikosport [Intervju med C. Thun]. *kjønnsforskning.no*. <https://kjønnsforskning.no/nb/2019/08/forskerne-mener-jobb-i-akademia-er-som-risikosport>
- SHoT. (2018). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse* (Nasjonal rapport). <https://www.uio.no/studier/om/laringsmiljo/shot/index.html>
- Sivertsen, B., Nielsen M. B., Madsen I. E. H., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M. (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: A cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026993>
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom*. Gyldendal Akademisk.

- Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2018). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bolsø, S. H. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power*. Routledge.
- Teigen, M. (2006). Holdning til likestilling – nye polariseringstendenser. *Sosiologisk tidsskrift*, 14(3), 254–275.
- Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 4–20. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-01>
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2013/rapport_kjønnsbalanse_og_leringsutbytte.pdf
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU-rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891>
- Ås, B. (1981). *Kvinner i alle land ... Håndbok i frigjøring*. Aschehoug.
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council) (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106. ISBN 978-91-88943-44-6. https://www.vr.se/download/18.5b512ab5179b56f3dofea7/1624460065545/Hur%20jämställt%20är%20det%20i%20högskolan_VR2106.pdf
- Warat, M., Krzaklewska, E., Ratecka, A. & Slany, K. (Red.). (2017). *Gender equality and quality of life. Perspectives from Poland and Norway*. Peter Lang.
- Aarseth, H. (2014). Finanskapitalismens kjønnsromantikk: Næringslivselitens kjønnskomplementære familiekultur. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 38(3–4), 203–218. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2014-03-04-02>

KAPITTEL 6

Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Abstract: Ethnicity, Racism and Intersectionality

Research on discrimination and the effect of work towards equal status are significantly more advanced in academia in relation to gender than other forms of discrimination. A relevant question is the extent to which analyses and work toward gender equality can contribute to advancing equality in other areas including ethnic background and skin color. And conversely: What can insight into discrimination on the basis of ethnicity bring to work on gender equality? This is the starting point for a review of the ethnic dimension of the FRONT survey's empirical material. In this chapter the university is seen as an international workplace, hence the extent to which relations within the work environment and professional culture are influenced by ethnic background is queried. The primary focus of the review is ethnicity, but the chapter also discusses how different dimensions such as gender, ethnicity and class interrelate. In conclusion, the results are discussed in light of other research on intersectionality, stigmatization and gender roles.

Keywords: ethnicity, racism, intersectionality, class, equality, gender differences, academia

Likestillingsarbeidet på universitetene har historisk sett handlet om likestilling mellom menn og kvinner. Men de siste årene har kjønn fått følge av mangfold, et begrep som først og fremst brukes med referanse til etnisitet

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia - fra kunnskap til endring* (Kap. 6, s. 153–188). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch6>
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

og etnisk mangfold.¹ Arbeidet for mangfold har vært på agendaen i flere år, men er likevel nokså lite utviklet og integrert i universitets- og høyskolesektoren sammenliknet med arbeid for kjønnslikestilling (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, 2020). Samtidig øker universitetenes internasjonale orientering. Trenden med økt internasjonalisering gjelder universitetene generelt, men er særlig synlig i realfag (Gunnes et al., 2016).² For eksempel hadde hele 38 prosent av de som besvarte spørreundersøkelsen til alle ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, som utgjør en del av det empiriske grunnlaget for denne boka, utenlandsk nasjonalitet. Totalt var 51 nasjonaliteter representert i undersøkelsen, men det store flertallet av svar kom fra ansatte med vestlig nasjonalitet, inkludert nordiske naboland. Bare 17 prosent av utlendingene var fra ikke-vestlige land.³

Ettersom forskning på forskjellsbehandling og effekten av likestillingsarbeid er betydelig mer utviklet i forhold til kjønn enn andre potensielle diskrimineringsgrunnlag, er et aktuelt spørsmål hvorvidt analyser og arbeid ut fra kjønnslikestilling kan bidra til likestilling på andre områder, herunder etnisk bakgrunn og hudfarge. Og omvendt – hva kan kunnskap om etnisk forskjellsbehandling bidra med i arbeid for kjønnslikestilling? Ut fra våre analyser av kjønnsforskjeller ønsket vi derfor å utforske den etniske dimensjonen i vårt empiriske materiale. Både spørreundersøkelsen til de ansatte og intervjumaterialet ga mulighet til å lage en analyse i forhold til etnisitet. Spørreundersøkelsen inneholdt variabler som gir informasjon om respondentenes opprinnelse, og en del av intervjuene inkluderte spørsmål om mangfold og forskjellsbehandling bl.a. på grunnlag av etnisitet.⁴

1 «Mangfold» brukes som samlebetegnelse på reduksjon av de ulike diskrimineringsgrunnlagene nevnt over, som regel med etnisk mangfold eller likestilling som en hovedsak (ved siden av kjønnslikestilling).

2 En studie av universitets- og høyskolesektoren i Norge viser at «matematikk og naturvitenskap (45 prosent) og teknologi (34 prosent) hadde høyest andel innvandrere og etterkommere av innvandrere blant forskerne og det faglige personalet i 2014, mens samfunnsvitenskap hadde den laveste andelen (17 prosent)». Disse andelene hadde økt betydelig i perioden 2007–14. Universitetet i Oslo var blant institusjonene med størst andeler (Gunnes et al., 2016).

3 Den reelle andelen ikke-vestlige blant de ansatte ved fakultetet er nok trolig noe høyere da spørreundersøkelsen hadde større frafall blant ansatte i rekrutteringsstillinger, der mange av de ikke-vestlige befinner seg, enn blant fast ansatte.

4 Intervjudeltakerne var ikke spesielt utvalgt ut fra nasjonalitet eller etnisitet, og andelen ikke-vestlige var liten (om lag ti prosent).

Det vi vil undersøke i dette kapitlet er hvordan livet i akademia formes og påvirkes av etnisitet. Vi beskriver først vårt materiale og definisjonene vi benytter. Så ser vi på det første viktige trekket i bildet – universitetet som en internasjonal arbeidsplass. Vi viser hvordan fire etniske grupper er fordelt ut fra bl.a. stillingsnivå. I spørreundersøkelsen finnes tre spørsmål som eksplisitt nevner rasisme: om man har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet, hvem som eventuelt sto bak dette og om man opplever kulturen på enheten som ikke-rasistisk (rasisme ble ikke nærmere definert i undersøkelsen). Vi beskriver svarfordelingen på disse tre spørsmålene. Deretter spør vi om hvorvidt forhold i arbeidsmiljø og fagkultur, som vi tidligere har sett på i forhold til kjønn, påvirkes av etnisk bakgrunn. Intervjuene forteller for eksempel om kulturforskjeller og språkproblemer. Til sist tar vi opp etnisitet i forhold til andre dimensjoner i materialet, inkludert kjønn og klasse. Kapitlet avsluttes med en diskusjon av resultatene i lys av annen forskning om interseksjonalitet, stigmatisering og kjønnsroller.

Om etnisk diskriminering

En etnisk gruppe er en gruppe som innenfor et større samfunn selv betrakter seg som en gruppe i forholdet til andre, og som også blir identifisert som en egen folkegruppe av andre (Sommerfelt & Schackt, 2020). Gruppen kan for eksempel ha samme nasjonale opprinnelse, avstamning, hudfarge eller språk (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017).

Den norske diskrimineringsloven forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet (herunder nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk) (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2017). Etnisitet er slik, i likhet med kjønn, et *diskrimineringsgrunnlag* i moderne lovgivning. Dette synes også i mandatet til Likestillings- og diskrimineringsombudet, som har i oppdrag å «fremme likestilling og kjempe mot diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder» (Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2019).⁵

5 Ombudet skal altså verne mot åtte ulike grunnlag for diskriminering. Listen over grunnlag har økt. I 2016 var det seks grunnlag. De to nyeste er vern mot diskriminering i forhold til kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Det er interessant at diskriminering ut fra sosial klasse (fortsatt) ikke

Flere undersøkelser tyder på at omfanget av opplevd forskjellsbehandling på grunn av etnisitet er betydelig i norsk arbeidsliv. Hele 22 prosent av etterkommere av innvandrere forteller om forskjellsbehandling i jobben siste år (Bufdir, 2020). Mangfold er også sterkt begrenset blant ledere i næringslivet (Grundekjøn, 2020). Forskjellsbehandling gjelder også i academia, selv om forskningen ikke er entydig (Akademiet for yngre forskere [AYF], 2019; Cools & Schøne, 2019; Midtbøen, 2020). Noen studier tyder på at forskjellsbehandlingen øker på høyere stillingsnivåer (Løkeland-Stai, 2020; Maximova-Mentzoni et al., 2016, s. 41), men forskjellsbehandling basert på etnisitet i dagens norske academia er relativt lite utforsket.

Den etniske dimensjonen – om materialet

To variabler i spørreundersøkelsen gir informasjon om den etniske dimensjonen, nemlig *nasjonalitet* (statsborgerskap) og *familiebakgrunn*. Nasjonalitet var formulert som et åpent spørsmål, mens familiebakgrunn hadde tre svaralternativ (norsk, blandet, utenlandsk).⁶

I analysene under deler vi den etniske dimensjonen i fire hovedgrupper. Disse er definert slik:

Majoritet	= norsk nasjonalitet, ikke etterkommer
Etterkommer	= norsk nasjonalitet, utenlandsk eller blandet familiebakgrunn
Vestlig	= ikke-norsk (utlending) med vestlig nasjonalitet
Ikke-vestlig	= ikke-norsk med ikke-vestlig nasjonalitet ⁷

er med på listen – uten at vi kan gå inn på den debatten her. At sosial klasse er en diskrimineringsfaktor er vel kjent innen utdanningsforskning (se f.eks. Vidnes, 2019).

- 6 «Nationality» var ikke nærmere definert i spørreundersøkelsen (som var utformet på engelsk), men vi antar at dette som regel ble tolket som statsborgerskap. «Family background» var heller ikke nærmere definert, og hadde svaralternativene «Norwegian», «Mixed (both Norwegian and not Norwegian)» og «Not Norwegian».
- 7 «Vestlig» var definert som OECD-land minus Japan, Sør-Korea, Chile, Tyrkia, Mexico og Colombia (og Norge), resten som «ikke-vestlig». Legg merke til at «etterkommer» ikke nødvendigvis betyr barn av ikke-vestlige foreldre (denne andelen kjenner vi ikke).

Noen begrensninger ved materialet og denne inndelingen bør nevnes. I likestillings- og diskrimineringsloven (2020, § 6) heter det: «Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk». Vi spurte om nasjonalitet og familiebakgrunn, men ikke om hudfarge. Språk ble heller ikke tatt opp i ansattundersøkelsen, men intervju-materialet inneholder en hel del om dette.

Loven skjelner også mellom direkte og indirekte forskjellsbehandling (§ 7 og § 8): «Med direkte forskjellsbehandling menes at en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon» (vår utheving). Indirekte forskjellsbehandling er «enhver *tilsynelatende nøytral* bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre» (vår utheving). Spørsmålene i ansattundersøkelsen skjelner ikke mellom disse formene for forskjellsbehandling.⁸

Det må også legges til at forskjellsbehandling og diskriminering er to ulike ting. Forskjellsbehandling betyr at grupper behandles ulikt eller rammes ulikt av en praksis eller regel. I noen tilfeller er forskjellsbehandling rettferdig. For eksempel kan et krav i en stillingsutlysning om å kunne snakke norsk ramme ulike etniske grupper ulikt, men likevel ikke være diskriminerende hvis tjenesten innebærer undervisning på norsk. «Diskriminering» er forbeholdt de tilfellene der slik forskjellsbehandling ikke kan rettferdiggjøres, dvs. ikke har et saklig formål (slik dette er definert i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering). Temaet i dette kapitlet er først og fremst forskjellsbehandling, ikke diskriminering i juridisk forstand.⁹ Våre data beskriver erfaringer med forskjellsbehandling, men ikke årsakene til den.

Spørreundersøkelsen som brukes i dette og andre kapitler i boken ble besvart av 843 ansatte ved fakultetet. Intervjumaterialet består av 90 intervjuer, hvorav to tredjedeler var norske og en tredjedel med utenlandske ansatte. Intervjuene inkluderte spørsmål om mangfold og

8 Intervjumaterialet er grunnlaget for denne tolkningen.

9 Vi har mye data om forskjellsbehandling, men lite om hva av dette som utgjør diskriminering – det ville krevd en annen undersøkelse.

forskjellsbehandling «på grunnlag av etnisitet/seksuell legning/alder mm.», men var først og fremst rettet mot spørsmål om kjønnslikestilling.¹⁰

Materialet er omfattende, men også begrenset, og analysene delvis eksplorerende. Forskjellsbehandling knyttet til etnisitet blir delvis, men ikke fullt ut belyst. Materialet er for lite til å si noe om ulike erfaringer ut fra hver enkelt nasjonalitet. Vår etniske inndeling er grovmasket (vestlig/ ikke-vestlig) og skjuler store variasjoner innad i noen av gruppene, kanskje særlig blant etterkommere. Både spørreskjema og intervjuer kunne med fordel ha gått dypere inn i spørsmålene. Likevel er materialet forholdsvis representativt, og inneholder svar både fra majoritetsgruppen og fra ulike minoritetsgrupper. Dessuten er bredden av spørsmål som kan testes i forhold til etnisk forskjellsbehandling stor – større enn i tidligere forskning.¹¹ Dermed gir analysene ny kunnskap, selv med forbehold. Ved å avdekke mangler viser de også mer presist til behov for forskning videre, noe vi drøfter mot slutten av kapitlet.

Det internasjonale universitetet – majoritet og minoriteter

Den store spennvidden i den etniske dimensjonen kommer frem i tabell 6.1, der vi ser på hovedtrekk ved fire ulike grupper definert ut fra nasjonalitet (statsborgerskap) og familiebakgrunn. De to første kolonnene gjelder ansatte med norsk nasjonalitet, som enten har norsk familiebakgrunn (vi kaller denne gruppe «majoritet»), eller utenlandsk/blandet bakgrunn (vi kaller denne gruppen «etterkommere»). «Etterkommere» omfatter altså ikke bare barn av innvandrere, men også de som har skiftet statsborgerskap i voksen alder (dvs. førstegenerasjons innvandrere). De to neste kolonnene gjelder utenlandske ansatte, henholdsvis fra vestlige og ikke-vestlige land.

10 Intervjudeltakerne var ikke spesielt utvalgt ut fra nasjonalitet eller etnisitet. Andelen ikke-vestlige var liten (om lag ti prosent), men fordelingen norsk/utenlandsk nasjonalitet var omtrent den samme som i spørreundersøkelsen, dvs. rundt en tredjedel utenlandske.

11 Spørreundersøkelsen inneholdt 190 spørsmål om karriereutvikling, valg av realfag, veiledning, avbrudd og bruk av permisjon, og situasjon som ansatt, inkludert arbeidsmiljø, fagkultur, ambisjoner, tilfredshet og familiesituasjon (se kapittel 1-5 og vedlegg «Metode»).

Majoritet og minoriteter

Tabell 6.1. Ansatte ut fra nasjonalitet og bakgrunn. Kilde: FRONT ansattundersøkelse (N = 843).

	Norsk nasjonalitet		Utenlandsk nasjonalitet	
	Majoritet	Etterkommere	Vestlige	Ikke-vestlige
Antall	459	63	268	53
Prosent av hele utvalget	54	8	32	6
<i>Andeler i gruppen (i prosent):</i>				
Andel kvinner	43	53	42	28
Andel unge (under 35 år)	34	31	43	55
Andel middels alder (35-55 år)	49	55	50	45
Andel eldre (56+ år)	17	14	7	0
Andel ph.d.-nivå (stipendiater)	15	13	28	36
Andel postdoktorer	5	9	23	13
Andel ass. prof./amanuensis	7	9	10	13
Andel professor	16	14	13	0
Andel høy foreldreutdanning*	24	36	30	12
Andel høy farsutdanning**	40	45	52	17
Andel vitenskapelig ansatte	66	66	87	91

Note:

Majoritet = norsk nasjonalitet, ikke etterkommer

Etterkommer = norsk nasjonalitet, utenlandsk eller blandet familiebakgrunn

Vestlig = utlending med vestlig nasjonalitet

Ikke-vestlig = utlending med ikke-vestlig nasjonalitet

*Høy foreldreutdanning = skalaverdi 12 og over (indeks, fars pluss mors utdanningsnivå)

**Høy farsutdanning = skalaverdi 6+, ut fra 7-delt utdanningsskala

La oss se nærmere på sifrene i tabellen. Fordelingen av minoritetsgruppene i forhold til majoriteten utdypet bildet av fakultetets internasjonale orientering. Dette kommer særlig frem i form av en stor gruppe utlendinger med vestlig nasjonalitet, som utgjør hele 32 prosent av utvalget.

Men er fordelingen rettferdig og balansert fordelt over forskerkarrierens ulike karrieretrinn, eller kommer noen grupper dårligere ut enn andre? Andelen professorer er om lag lik for majoritet (16 prosent) og etterkommere (14 prosent). Stort sett fordeler de fire gruppene seg nokså jevnt på de høyere stillingsnivåene. Det eneste tydelige unntaket er ikke-vestlige, som er fraværende på professornivå, noe som kan være en effekt av at gruppen er betydelig yngre enn de andre gruppene. Det kan, som nevnt, være at en del med ikke-vestlig bakgrunn har endret

statsborgerskap i voksen alder, og de dermed blir del av gruppen «etterkommere» i vår statistikk.

Tabellen gjør det tydelig at minoritetsgruppene er *ulike*. Blant annet er etterkommere og ikke-vestlige to meget forskjellige grupper. Etterkommerne likner majoriteten.¹² De er heller ikke tydelig underrepresentert i forhold til stillingsnivå, ut fra våre data. En forskjell er at deres foreldre har høyere utdanning enn majoriteten. Dette gjelder særlig for kvinnene i gruppen. De ikke-vestlige er en mer tydelig særegen gruppe enn etterkommerne. De har foreldre med lavt utdanningsnivå, og gruppen er preget av lavere alder (få eldre), lavere andel kvinner og mye stipendiatstillinger.¹³ De er imidlertid ikke underrepresentert på nivåene over stipendiat, snarere svakt bedre representert, selv om de er fraværende på professornivå. Det er mulig å tolke det senere i retning av et tidsbilde: gruppen er stort sett unge og har kommet inn relativt nylig. De er nesten bare vitenskapelig (ikke administrativt) ansatt.

De vestlige utgjør den største gruppen av de med ikke-norsk nasjonalitet. I likhet med de ikke-vestlige er de overrepresentert på lavere karrieretrinn, men nå særlig på postdoktornivå, ikke stipendiatnivå. De er også noe eldre enn de ikke-vestlige. Vi ser ikke klare tegn på at de er underrepresentert på høyere stillingsnivåer.

De fire gruppene er ulike på viktige punkter. Men vi ser ikke et klart bilde av at majoriteten er overrepresentert oppover på karrierestigen. Betyr dette at de ulike gruppene har like sjanser? Det vet vi ikke. Vi har for eksempel ikke materiale om antall søkere dividert med antall som ansettes, for norske og utenlandske søkere, og andre studier tyder på en lav ansettelsesprosent for søkere fra land utenfor Norge (Frølich et al., 2019).¹⁴ Vi har dessuten nevnt at «etterkommere» i vår analyse er en forskjelligartet gruppe der en god del antakelig har en eller begge foreldre fra vestlige land, og dermed ikke vil være i målgruppen for typiske former for forskjellsbehandling (det vil si forskjellsbehandling

12 Antakelig også fordi en del av dem har annen vestlig familiebakgrunn og har skiftet til norsk statsborgerskap (vi har ikke presise data om denne andelen).

13 De ikke-vestlige utgjør også en forholdsvis stor andel på stillingsnivået «forsker» (som ikke er med i tabell 6.1).

14 Samtidig som lavere ansettelsesprosent fra utlandet kan være saklig, ut fra en større andel ikke-kvalifiserte søknader.

på grunnlag av hudfarge). Det som blir tydelig, her og ellers i materialet, er at fakultetet i høy grad er åpent for «vestlig» konkurranse. Om det også er *global* konkurranse, er så en annen sak. Vi ser at gruppen med mest sannsynlighet for å bli utsatt for forskjellbehandling, dvs. de ikke-vestlige, er fraværende på professornivå. At denne gruppen ofte består av yngre ansatte i starten av karrieren er kanskje ikke hele bildet.

Det er viktig å understreke at en jevn fordeling på stillingsnivå ikke automatisk betyr at forskjellsbehandling ikke skjer i en organisasjon. Det kan tenkes at fordelingen av ulike grupper oppover på ulike nivåer virker nokså balansert eller likestilt, og at det ser ut som om alle har like muligheter. Men det kan samtidig være sterke føringer i organisasjonen som gjør at høyere stillinger i praksis er vanskeligere å oppnå for underprivilegerte grupper, hva enten det er kvinner eller utlendinger. For eksempel forteller både kvinner og etniske minoritetsgrupper at de må jobbe hardere enn kollegene for å oppnå faglig anerkjennelse (se under). Dette kan bety at veien for å komme inn i stillinger på høyere nivåer er lengre for disse gruppene. Resultatene fordelt på stillingsnivå sier altså ikke at forskjellsbehandling ikke skjer. Et tydelig trekk i vårt materiale om stillingsnivå er at underrepresentasjonen i forhold til kjønn er gjennomgående, mens etnisitet er mer variabelt (se kapittel 5). Samtidig som vi ser få ikke-vestlige på toppnivå, på samme vis som det er få kvinner.

Tid til å forske – både positivt og negativt

Arbeidsforskyvning betyr at den ansatte får mindre meritterende arbeidsoppgaver. Innen academia, der forskning er det mest meritterende, kan arbeidsforskyvning bestå i at administrative oppgaver eller undervisning økes på bekostning av tid til forskning. Det blir da vanskeligere for den ansatte å kvalifisere seg til en stilling på en høyere nivå. Men å få god tid til å forske kan være et tveegget sverd. Det er bra med mye forskningstid – det er slik man meritterer seg. Men det er også bra med undervisning og administrasjon – det er slik man som midlertidig ansatt gjør seg mer uunnværlig på arbeidsplassen, og dermed kan

ha større sjanse for forlengelse og til slutt en fast stilling. Dette ser vi i intervjuene, der midlertidig ansatte forsøker å «gjøre seg uunnværlige» for å få bli på fakultetet. For eksempel sier Marit: «*Strategien for meg er at vi er en ganske liten forskningsgruppe med få faste ansatte og mange studenter med et populært studieprogram. Så vi har mange studenter og ganske mye undervisning, så jeg tenkte som en slags idé for meg selv at jeg tar for meg undervisning, det er en måte å gjøre seg nyttig på i denne gruppen ... så jeg tenker å fortsette med det da, kløre meg litt fast til og se hvor langt det bærer.*»

I spørreundersøkelsen spør vi om hvordan arbeidstid faktisk fordeles mellom forskjellige arbeidsoppgaver og hvordan de ansatte ønsker at den skal fordeles. Våre data viser at majoritetsgruppen bruker noe mer tid på administrasjon enn de andre gruppene. Det er ikke uventet, ut fra at utlendinger (og særlig ikke-skandinaviske) har mer problemer med språk og kultur. Men resultatene må tolkes med forsiktighet – det kan være at en del arbeidsforskyvning, i retning «etnisk allokering av oppgaver» (Midtbøen, 2020) passerer så å si under radaren, i vår studie. Men hovedinntrykket er at utenlandske forskere på fakultetet får god anledning til å forske. De oppgir imidlertid noe mer samlet arbeidstid (to timer lengre arbeidstid pr. uke) enn kollegene fra majoriteten. Dette resultatet får mer betydning ut fra at de oftere enn majoriteten opplever urettferdig arbeidspress, noe vi drøfter under.

En norsk studie peker på en tendens til at stillinger med vekt på administrasjon og undervisning ofte søkes av norske kvinner – mens forskningsrettede stillinger oftere blir søkt av utenlandske menn (Frølich et al., 2019). FRONT-materialet viser ikke så tydelige forskjeller når det gjelder ønsket fordeling av arbeidstid.¹⁵ De aller fleste, uansett etnisitet (eller kjønn), ønsker mer forskningstid, noen ønsker mer undervisning og noen få ønsker mer administrasjon. Vi ser en viss variasjon ut fra stillingsnivå – ønsket om mer forskningstid er sterkere på lavere nivåer

15 Spørsmålet om ønsket fordeling av arbeidstid ble stilt rett etter det tilsvarende spørsmålet om faktisk fordeling. «For å oppnå forfremmelse eller suksess i jobben, hvor stor andel (i prosent) av din arbeidstid tror du at du må bruke på hvert av de følgende områdene?», med alternativene undervisning, forskning, administrasjon, konsultasjon/ekspertise og vitenskapelig verdiskaping. De to siste alternativene fikk svært få svar.

enn på høyere nivåer. Det er en svak tendens til at minoritetene prioriterer forskningstid enda høyere enn majoriteten, men forskjellene er nokså små.

Øyet som ser – rasisme og etnisk forskjellsbehandling

La oss se på erfaringene med rasisme i ansattundersøkelsen, slik vi har målt dette gjennom spørsmål som eksplisitt nevner dette temaet. Det gjelder tre spørsmål: om man har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet,¹⁶ hvem som eventuelt sto bak dette og om man opplever kulturen på enheten som ikke-rasistisk. 4 prosent av de ansatte har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet ved fakultetet.¹⁷ Til sammenlikning har 12 prosent opplevd mobbing og 7 prosent har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet.

Dette er imidlertid tall for hele utvalget. Omfanget av rasisme avhenger sterkt av «øyet som ser», eller hvilken posisjon den som svarer befinner seg i. Uønsket rasistisk oppmerksomhet har blitt opplevd av bare 1 prosent av de med norsk familiebakgrunn, mot 8 prosent av de med utenlandsk eller blandet familiebakgrunn. Av de med ikke-vestlig nasjonalitet har 11 prosent opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet, mot 4 prosent blant de vestlige utlendingene.

Analysene viser at om lag en av ti i utsatte grupper (etterkommere, ikke-vestlige) har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet. Dette betyr at opplevelse av uønsket rasistisk oppmerksomhet ikke bare er et marginalt unntak, selv om det ikke er det vanlige – det utgjør et betydelig problem ved fakultetet. Resultatet likner en del på tallene for uønsket seksuell oppmerksomhet – her har 12 prosent av den mest utsatte gruppen (dvs. kvinnene) opplevd problemet, mot 3 prosent blant menn.¹⁸

Vi spør om hvem som står bak uønsket rasistisk oppmerksomhet. Resultatene viser at kolleger står bak om lag to tredeler av dette. Igjen

16 Ansattundersøkelsen var på engelsk og spørsmålet var formulert slik: «Unwanted racially motivated attention (e.g. racist remarks, questions, jokes, teasing)».

17 Spørsmålet var ikke tidsavgrenset.

18 Tall for MN-fakultetet.

er bildet nokså likt, i forhold til sexistisk oppmerksomhet. Vi spør også om kulturen på enheten/instituttet i forhold til rasisme. De aller fleste er enige eller sterkt enige i at kulturen er ikke-rasistisk. Bare 4 prosent av de ansatte er uenige eller sterkt uenige i dette. Til sammenlikning er 5 prosent uenige eller sterkt uenige i at kulturen er ikke-sexistisk. Tendensen likner. Selv om det finnes opplevelser av rasisme (eller sexismen), regnes det mer som et unntak enn en regel når det gjelder fagkulturen.¹⁹

De direkte spørsmålene om uønsket rasistisk oppmerksomhet og rasisme viser at problemet eksisterer, og at omfanget avhenger sterkt av hvem man spør. Omfanget er vesentlig større i utsatte grupper enn i lite utsatte grupper. Majoriteten – «de norske» – forteller om mindre problemer enn minoritetene, på samme måte som menn forteller om mindre problemer enn kvinner når det gjelder seksuell trakassering. Tendensen her, som i analysene av kjønn, er at dess mer generelt spørsmålet er, dess større blir oppslutningen om det likestilte svaralternativet. Nesten «alle» er enige i at kulturen generelt sett er ikke-rasistisk, særlig alle blant de norske. Det er fortsatt stort flertall for dette synet blant minoritetene. Også etterkommere og ikke-vestlige stemmer i – kulturen på fakultetet er generelt bra.

En annen indikator på «lik behandling» i organisasjonen er opplevd mobbing og trakassering uavhengig av diskrimineringsgrunnlag. Etterkommere, men ikke de andre minoritetene, forteller oftere om mobbing enn majoriteten. Blant etterkommere forteller 19 prosent om mobbing, mot 11 prosent blant majoriteten. Dette er en indikator på problemer, uavhengig av direkte rasisme. Forskjellen er omtrent den samme på tvers av kjønn. Vi ser ingen spesiell profil blant etterkommerne sammenliknet med majoriteten når det gjelder hvem som står bak mobbingen; kolleger er vanligste svar i begge grupper. Det er imidlertid en klar tendens blant etterkommerne til at de som forteller om rasistisk oppmerksomhet også forteller om mobbing.

Vi finner altså en betydelig, dvs. mer enn marginal, andel opplevd rasistisk oppmerksomhet og rasisme, og en større andel som har opplevd mobbing blant etterkommere. Problemene avhenger av «øyet som ser» – og

19 Spørsmålene om kulturen ved enheten er svært generelt definert, til forskjell fra de mer konkrete miljøspørsmålene, som vi drøfter under.

oppleves mye oftere i utsatte grupper enn i majoriteten. Samtidig er vurderingen av kulturen på enheten i hovedsak positiv, også blant minoritetene.

Ulike erfaringer ut fra etnisitet

Vi har redegjort for plasseringen av de ulike minoritetene på stillingsnivåer, mulig arbeidsforysning og opplevelser av uønsket rasistisk oppmerksomhet. Dette sier noe om utfordringer knyttet til mangfold – men forteller bare en del av historien. For å forstå mer av dette bildet, trenger vi data om arbeidsmiljø og fagkultur, på samme måte som i forhold til kjønn. Minoriteter kan som nevnt være forholdsvis godt plassert i stillingshierarkiet – men kostnadene for å komme dit, kan ha vært ulike.

Tabell 6.2 viser hovedtrekk fra analyser av majoritet og minoriteter i forhold til viktige arbeidsmiljøvariabler. Øverst på listen ser vi problemer med tydelig ulikt omfang mellom gruppene, anført av det å jobbe mer enn kollegene, som rangerer som nr. 1 på denne «etniske problemlisten». Nedover ser vi eksempler på variabler som ser ut til å være påvirket av etnisitet, men der resultatene er noe mindre klare.

Tabell 6.2. Arbeidsmiljøproblemer blant majoritet og minoriteter. Kilde: FRONT Ansatteundersøkelse (N = 843).

Arbeidsmiljøproblemer i ulike grupper (prosent)				
	Majoritet	Etterkommere	Vestlige	Ikke-vestlige
Jeg må jobbe hardere enn kollegene for å bli anerkjent	12	30	24	37
Jeg blir stadig gransket/vurdert av mine kolleger	14	20	18	26
Jeg unnlater å ta opp saker som er viktige for meg av frykt for at det kan påvirke min karriere	20	33	19	28
Jeg får ikke anledning til å delta i viktige komiteer/møter/prosjekter	15	33	23	18
Problemer med kollegers holdninger	14	20	23	15

Vi ser en tydelig (og klart statistisk signifikant) variasjon når det gjelder opplevelsen av å måtte jobbe hardere og å føle seg gransket og vurdert.

Vi ser også en del variasjon når det gjelder å ta opp saker. Men når det gjelder å få anledning til å delta i viktige komiteer møter og prosjekter, er bildet noe mer uklart. Det samme gjelder problemer med kollegers holdninger og en rekke andre miljøvariabler som vi ikke gjengir her.

Tabellen skal tolkes med forsiktighet. Den sier bare noe om hvordan problemer oppleves i de fire gruppene. Den sier ikke at dette *skyldes* forskjellsbehandling på grunnlag av etnisitet eller om andre forhold kommer inn. Særlig ser vi at de ikke-vestlige er en spesiell gruppe ut fra alder og stillingsnivå. Vårt materiale er for lite til at vi kan korrigere for slike faktorer. Uansett er det relevant å få frem mer av de faktiske mønsteret – selv om vi ikke vet hva det skyldes. En mulig tolkning er at minoritetene – etterkommere, vestlige og ikke-vestlige – faktisk likner hverandre en god del på noen sentrale punkter – særlig opplevelsen av å måtte jobbe hardere, være under granskning og kjenne en viss frykt for å ta opp egne saker. På andre spørsmål er de mer ulike, men en del av dette kan kanskje forklares av at de ikke-vestlige som nevnt er en mer særegen gruppe mht. alder og stillingsnivå.

Opplevelsen av å måtte jobbe mer, eller av å bli mer gransket og vurdert, behøver ikke nødvendigvis handle om konkurransemiljøer. Det kan også handle om kostnadene ved kulturforskjeller. Graden av forskjellsbehandling kan være relativt begrenset – tvert om kan miljøet være preget av oppmuntring til internasjonalt samarbeid – men likevel eksisterer det et «norsk kulturelt pensum» som minoritetene må lære seg. Dette kan være en del av forklaringen på at minoritetene oppgir flere arbeidstimer pr. uke, til tross for at vi ikke ser tegn på at de får mindre tid på forskning enn majoriteten. Samtidig er det klart at etterkommere også rapporterer om krav til (opplevd) urettferdig arbeidsinnsats – noe som gjør det tydelig at kulturforskjell neppe er eneste forklaring.²⁰ En mulig tolkning er at minoritetene oftere enn majoriteten føler at de må bevise at de er dyktige.

En påstand i debatten, som også kommer frem i intervjuene, er at globalisering betyr konkurranse som kan svekke norsk likestilling.

20 Altså, at de møter noe større press, i arbeidssituasjonen. Men kultur spiller antakelig også inn, f.eks. ved at det tar tid å komme inn i den norske kulturen og væremåten, også blant utlendinger med vestlig bakgrunn, eller når man skifter til norsk statsborgerskap i samband med å få en fast stilling i Norge.

Tankegangen er at internasjonal konkurranse betyr mannlige søkere med lite likestilt bakgrunn og arbeidsmåte som vil utkonkurrere et norsk «grunnfjell» av forskere, særlig kvinner. Noen setter dette inn i et tidsperspektiv – en del av de internasjonale miljøene kan minne om Norge i gamle dager. «*Det du har beholdt [på dagens universitet] er altså jobbsikkerheten, lav lønn, nødvendighet av en svær arbeidsinnsats, spesielt i Norge, da, hvor særlig med likestilling og sånn nå, så er det klart – før kunne mennene bare gå på jobb, og så hadde de hjemmeværende kone, ikke sant, men du kan ikke lenger jobbe 12 timer i døgnet, moderne stipendiater kan ikke og vil ikke det, heller ikke menn. Og da, da er det en del, da er det en del ting som ... altså, en del spenninger, da, for å si det forsiktig*» (Kristoffer, professor).

Denne tankegangen er mest tydelig i intervjuer med menn i vårt materiale, og er mindre vanlig blant kvinnene som ble intervjuet. Disse så i liten grad internasjonal konkurranse som et problem med tanke på likestilling.²¹ Lederne som ble intervjuet la ofte vekt på å se likestilling og mangfold i sammenheng. De argumenterte for at disse dimensjonene kunne styrke hverandre, blant annet i form av økt innovasjonsevne. Den positive betydningen av internasjonalisering og mangfold ble nevnt av mange, men ble mest fremhevet i denne gruppen.

Dersom internasjonal konkurranse er en likestillingstrussel burde vi se tendenser i den retning i detaljanalyser av den etniske dimensjonen. For eksempel bør andelen hushold der kvinnens karriere har prioritet eller der det er lik prioritet være større i majoritetsgruppen enn i de ulike minoritetene. Stemmer dette?

Arbeid og familie, i ulike grupper

I tabellen under ser vi hvordan viktige trekk i familiesituasjonen (blant de med ektefelle eller partner) fordeler seg på de fire gruppene (i prosent).

21 Mange av disse forskerne var sterkt innrettet på karriere og konkurranse. En mulig tolkning er at det ikke passet med deres selvbilde å ta opp urettferdig eller for hard konkurranse.

Tabell 6.3. Familietsituasjon blant majoritet og minoriteter. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

	Majoritet	Etterkommere	Vestlige	Ikke-vestlige
Andel med partner/ektefelle	82	70	78	68
Partner/ektefelle er akademiker eller forsker	30	21	36	41
Kvinnen har tatt opphold ut fra mannens jobb (snitt, måneder)	4	1	5	7
Partner/ektefelle og jeg er like dedikerte i forhold til våre karrierer	56	55	53	64
Mannen er mer dedikert*	33	25	30	29
Kvinnen er mer dedikert*	7	0	9	0
Partnernes karriere hadde lik prioritet siste år	57	52	46	47
Kvinnens karriere hadde mest prioritet siste år*	12	16	13	3

Note: Tallene gjengir andel i prosent innen hver gruppe, med unntak av tallene for at kvinnen har tatt opphold ut fra mannens jobb, som gjengir gjennomsnittlig antall måneder opphold (*betyr at tallene er fra menns rapporter, men rapporteringen likner mye på tvers av kjønn).

Andelen gifte og samboende er ganske lik mellom gruppene om vi også tar med ulik aldersprofil. Vi ser et ganske stort innslag av homogami – dvs. «like-gifte» blant de som har akademiske partnere – iallfall i majoriteten, der hele 50 prosent av de med akademisk partner har en partner som jobber i en disiplin som er relatert til respondentens egen disiplin. Realister ser ut til å ha sans for hverandre. Tallene for minoritetene er litt for små til å si mer på dette punktet. På samme vis er tallene små for å ha tatt opphold (permisjon/karrierebrudd), men de gir et visst bilde av situasjonen.

Vi ser ingen betydelig forskjell i vurderingen av karrieremotivasjon eller dedikasjon på tvers av de etniske gruppene – tvert imot er andelen med balansert dedikasjon nokså lik. Når vi ser nærmere på prioriteringen i husholdet siste år, kommer noen forskjeller frem. At kvinnen er mer dedikert enn mannen er jevnt over et mindretallsfenomen, men rapporteres faktisk ikke i det hele tatt blant etterkommere og ikke-vestlige. Når det gjelder den faktiske prioriteringen siste år, ser vi en svak tendens til at lik prioritet er vanligere i majoriteten enn i de andre gruppene, men dette

er ikke veldig tydelig. Vi ser heller ikke noe tydelig bilde av at andelen som har prioritert kvinnens karriere siste år er høyere i majoriteten enn i de andre gruppene. Derimot finnes det en tendens til lavere prioritet blant de ikke-vestlige.²²

Hva sier dataene til antakelsen om at internasjonalisering er en trussel mot den norske likestillingsmodellen? Bildet er blandet. Norge er ikke alene om å øke likestillingen. Husholdene i de ulike etniske gruppene er nokså like, og den forskjellen vi ser, kan kanskje i hovedsak forklares av andre faktorer som alder og stillingsnivå. Vi ser noen tegn på lavere aksept for kvinners karriere, dvs. at kvinner er mindre dedikert enn mannen, i to av minoritetene, men de er usikre og kan skyldes andre forhold. Den reelle prioriteringen av kvinnens karriere siste år er faktisk litt lavere i majoriteten enn blant etterkommerne, men høyere blant vestlige enn ikke-vestlige.

Vi ser altså at minoritetene har ulike «likestillingsforhold» i hushold/familie, og at hypotesen om at de jevnt over er mindre likestilte får begrenset støtte. Vi har noen indikasjoner på at tradisjonelle kjønnsroller betyr mer, for eksempel ved mindre rapportering enn i majoriteten om at kvinnens dedikasjon til karrieren er større enn mannens. Men når det gjelder hvem som i praksis har hatt prioritet siste år, skårer etterkommerne høyere på at kvinnen har hatt prioritet, enn majoriteten. Resultatene rimer med annen forskning om etterkommeres «klassereise», særlig blant kvinner (Midtbøen, 2020; Vidnes, 2019; Vik, 2013).

Kulturforskjeller og indirekte forskjellsbehandling

Intervjuene i FRONT bekrefter den internasjonale profilen på fakultetet. Som nevnt er om lag en tredjedel av de intervjuede utenlandske statsborgere, for det meste fra vestlige land. Vi ser også stor geografisk mobilitet, dvs. at mange har flyttet mellom land i løpet av karrieren, og at mange av de ikke-vestlige har hatt opphold ved vestlige, inkludert norske, universiteter – f.eks. som studenter eller stipendiater. Mange arbeider også

22 Noe usikkert pga. små tall.

i forskningsgrupper med internasjonal sammensetning. Mange erfaringer og refleksjoner som tar opp etnisitet, direkte eller indirekte, kom frem i intervjuene. Her ser vi nærmere på dette, med vekt på utsagn fra ikke-norske og ikke-vestlige deltakere.

Den vanligste forklaringen på ekstra problemer for de ikke-norske på fakultetet som beskrives i intervjuene går i retning av kulturforskjeller, snarere enn rasisme, diskriminering eller direkte forskjellsbehandling. Det handler bl.a. om språk, men også om å forstå hvordan ting fungerer i Norge, inkludert formelle og uformelle spilleregler på fakultetet. For eksempel er det stor internasjonal variasjon i hva en posisjon som student, postdoktor eller professor faktisk betyr, i praksis. Utlendingene opplever at det tar tid å sette seg inn i spillereglene.²³

Når forskjellsbehandling nevnes, er det som regel implisitt, en form for bias som ikke nødvendigvis er bevisst. Li, kvinnelig stipendiat, forteller: *«Du snakker ikke like raskt med kinesiske mennesker, fordi du noen ganger forventer dårligere engelsk, og så er engelsken dårligere, kanskje mye dårligere, noen ganger. Men, du vet – det er noen mekanismer – du ser den unge mannlige forskeren der, du ser ham, eller du ønsker å hjelpe ham inn i fagfeltet, men hva med denne kinesiske jenta? Vel, hun drar vel antakelig tilbake til Kina snart, du vet. Og det kan jo være sant – men det er ikke rettfærdig. Det burde være like sjanser i en slik situasjon. Selv om mange kinesiske forskere må dra tilbake, ut fra mange grunner. Men likevel.»* Her nevnes både språkproblemer og en tendens til at utlendinger som kan tenkes å dra tilbake til sine hjemland kan bli forbigått. Investeringen kommer ikke enheten (eller det norske arbeidslivet) til gode. Følgelig kan den norske kandidaten bli foretrukket. Eksemplet illustrerer hvordan strukturelle forhold kan bidra til forskjellsbehandling.²⁴ Utenlandske forskere kan fremstå som «nomader» som ikke egner seg for fast ansettelse.

23 Den sentrale betydningen av uformelle spilleregler – «hvordan man gjør tingene her på fakultetet» – kommer også frem i forhold til kjønn i materialet (se også Løvbak & Holter, 2012), men utfordringene kan være enda større for ansatte fra andre kulturer.

24 Altså, en tendens som likner på den vi finner i forhold til kjønn.

Språkvansker

Alle de intervjuede som ikke kommer fra Norge (eller Sverige/Danmark) forteller om vanskeligheter med å lære seg norsk. De har imidlertid ulike syn på om de faktisk trenger å kunne norsk for å kunne arbeide på et norsk universitet.

«Så begynnelsen var litt vanskelig for meg fordi jeg var ikke så flink på norsk», sier Ella når hun beskriver hvordan hun opplevde den første tiden i Norge. Hun fortsetter med å fortelle at det er den uformelle kontakten mellom kolleger i lunsjen og ved kaffeautomaten som foregår på norsk. Planlagte, faglige diskusjoner skjer derimot som oftest på engelsk. Thea mener hun klarer seg godt med engelsk: «De sa 'Det hadde vært flott om du lærte norsk', men jeg mener, alt er på engelsk. Jeg er vant til det engelske systemet. Jeg kom fra en internasjonal gruppe, jeg snakket engelsk hver dag, så jeg var aldri ... jeg syntes aldri det var et problem.» Hannah er enig, og sier: «Det er så naturlig å snakke engelsk, selv med nordmenn, at jeg tror ikke det – for de fleste – faller oss inn å bytte til norsk. Når du har etablert en relasjon gjennom å bruke et språk blir det liksom den relasjonens språk, så hvis du begynner med engelsk blir det bare sånn ...». Kathrine har en annen oppfatning. Hun jobber hardt med å lære seg norsk fordi hun trenger det i sine forskningssamarbeid og for å bygge nettverk med norske forskere: «Møtene er på norsk, så jeg måtte lære norsk bedre», sier hun. For noen, som Thea, faller det kanskje «naturlig» å fortsette på engelsk – særlig i forskersamarbeidet – men samtidig er Universitetet i Oslo preget av norsk som administrasjonsspråk og norsk som undervisningsspråk på lavere grad.²⁵

Li beskriver hvordan også engelsk kan være ekskluderende, som nevnt over: «Du snakker ikke like raskt med kinesiske mennesker, fordi du noen ganger forventer dårligere engelsk, og så er engelsken dårligere, kanskje mye dårligere, noen ganger.» Engelsk er som regel en større utfordring for ikke-vestlige enn vestlige ansatte, bl.a. fra Asia, og språkvansker kan lett oppfattes som tungnemhet. Betydningen av engelsk som arbeidsspråk gir

25 Å ikke lære seg norsk når man skal gjøre en langsiktig innsats, kan bety en viss arbeidsforskyvning, på et gitt nivå, f.eks. en forsker eller amanuensis som ikke kan bidra på norsk i undervisningen, slik at de andre på samme nivå må gjøre det.

ansatte fra engelsktalende land en viss fordel også i forhold til de norske (og andre vestlige). Vi spurte ikke systematisk om språkproblemer, men inntrykket er at «alle» forventes å beherske engelsk, slik at problemer med dette kan bli underkommunisert, også blant de norske.²⁶

Nettverk, kultur og kontakter

Det største problemet de ikke-norske beskriver er ikke språket, men mangelen på et norsk nettverk. For Kathrine henger dette sammen. Hun har lært seg norsk for å styrke sitt norske nettverk: *«I løpet av de ti årene som har gått siden jeg flyttet til Norge har jeg drevet mye internasjonalt samarbeid, så folk utenfor Norge kjenner svært godt til navnet mitt og jeg får invitasjoner og sånn. Utfordringen min er i Norge»*, sier hun. Anna beskriver samme problem: *«Jeg har et veldig godt internasjonalt nettverk, men ikke så godt nasjonalt, i Norge.»* Thea forteller at også hun savner et norsk nettverk, noe hun mener påvirker hennes muligheter for å få forskningsfinansiering: *«Jeg var ikke vant til å mislykkes [få avslag på forskningssøknader, vår anm.], så kom jeg til Norge, det var så vanskelig. [...] For å få finansiering må NFR-komiteen,²⁷ forskerne og disse komiteene bli kjent med deg, både nordmenn og ikke-nordmenn.»* Ifølge Thea må du ha et kjent navn i det landet du søker for å få finansiering. Hun mener det ikke er typisk for Norge men gjelder overalt: *«Jeg mener, i Tyskland er fagfellene tyske. Eller tyskere som bor utenlands. Og jeg tror, for meg er de fleste ... nå er det sånn at hvis jeg hører hvem som har vurdert min søknad, så kjenner jeg dem alle. Eller de kjenner meg. Og da er det lettere å bli vurdert som nummer en.»*

Sitatene illustrerer hvordan «nettverk» må tolkes bredt – det handler ikke bare om kjennskap og samarbeid, men også om muligheter for finansiering og jobber. Vi har tidligere beskrevet faglig hierarki og prestisje, og her kommer det mer personlige prestisjesystemet frem: Det er en fordel med et «kjent navn», og dette varierer med nasjonalitet.

Theas utsagn om *«i Tyskland er fagfellene tyske»* kan også illustrere kulturbarrierene, uansett språk – at man har en del å lære seg, når man

26 Ansattundersøkelsen ble f.eks. utformet bare på engelsk, ikke på norsk – noe som kan ha svekket svarprosenten.

27 Norges Forskningsråd.

kommer til Norge. Thea observerer at noe er annerledes («disse komiteene bli kjent med deg, både nordmenn og ikke-nordmenn») men tolker likevel det norske finansieringssystemet ut fra tysk modell. Den norske modellen er imidlertid forskjellig. Søknadsbehandlingsprosedyrene varierer betydelig mellom land, og Norges Forskningsråds system medfører at kvalitetsvurderinger med få unntak er bygget på vurdering fra utenlandske referere.²⁸ Sitatet illustrerer hvordan det å beherske de kulturelle kodene, inkludert de formelle og uformelle reglene for forskningsfinansiering, ofte vil være vanskeligere, når man kommer «utenfra». Man gjør det kanskje ikke «galt». Men man gjør det ikke helt «riktig» heller.²⁹ Og det er viktig, i den akademiske konkurransen.

I spørreundersøkelsen kommer ikke mangel på nettverk opp som en problemfaktor blant minoritetene. Det kan skyldes at spørsmålet er formulert annerledes enn i intervjuene. I undersøkelsen spør vi om respondenten har blitt oppmuntret til å etablere sitt eget nettverk. De fleste svarer ja på dette, også blant de ikke-vestlige. Vi spør ikke om man har klart å skape et eget nettverk, eller hvor vanskelig dette har vært – temaer som kom mer opp i intervjuene.

«Universitetsboblen»

Å komme til Norge som ung arbeidstaker, på stipendiat- eller postdoktornivå, uten familie, er én ting. En annen er å bli i Norge, med familie. Flere forteller hvordan de opplever problemer med integrering først når de får familie – før det lever de i en «universitetsboble».

«Jeg kom hit fordi jeg fikk et stipend og var i universitetsboblen, og det føltes helt som jeg bare levde i den boblen. Det var en boble med veldig sterkt skall – jeg tilbrakte all min tid på universitetet og var bare sammen med folk på universitetet. Jeg trente på universitetets treningssenter, var med i klubber på universitetet.» Hannah beskriver hvordan hun levde i en «universitetsboble» helt til hun fikk familie og opplevde hvor vanskelig

28 Referee = kvalifisert fagfelle som gir sin uavhengige vurdering.

29 Dette skjer kanskje ofte i retning av at man utvikler et slags «overgangsspråk», eller en slags foreløpig arbeidsmodell for forståelse, der noe av det nye ved norsk kultur er med i bildet, f.eks. likestilling, men der den «gamle» bakgrunnen, for eksempel erfaring i det tyske utdannings- og forskningssystemet, likevel preger forståelsen og den helhetlige meningskapingen i forhold til organisasjonen.

det var for hennes mann å integreres i Norge: *«Jeg følte meg ganske naiv, og samtidig dum, sårbar, for jeg var liksom ikke i den virkeligheten. Og når jeg måtte ut i den virkeligheten, ved å få familie ... å få en familie åpner den boblen veldig, for du begynner å forholde deg til folk på et annet nivå.»* Hannah forteller for eksempel at hun ikke visste hvor vanskelig prosessen med å søke visum var, for det hadde hun selv fått hjelp til. Men først og fremst forteller hun om hvor vanskelig det var for hennes mann å komme inn på det norske arbeidsmarkedet: *«Det er jo veldig viktig å være en del av noe større, å være i et nettverk og ... ja, og han har prøvd å ta kontakt på e-post, men det er ... hans inntrykk er at det er et veldig lukket system. Så folk passer på hverandre, men det er veldig vanskelig for utenforstående å komme inn. Men med en gang du er innenfor blir du tatt vare på.»*

Thea, førsteamanuensis, forteller om mye av det samme. Hennes mann hadde også problemer med å finne jobb, en erfaring hun deler med mange i samme situasjon: *«Vi har mange kolleger her hvor partneren ikke har fått jobb. Og det er superfrustrerende! Og jeg tror vi utlendinger har vært veldig naive, at vi har trodd at vi kom til Norge, og Norge er et rikt land med lav arbeidsløshet. Men jeg tror at for mange har det bare ikke fungert. Og det kan være dramatisk.»*

Vi ser en tendens til at de intervjuede har lettere for å snakke om sine partners vanskeligheter i Norge enn sine egne. Det kan selvsagt skyldes at de reelt sett har større problemer, for eksempel at mangel på norsk-kunnskaper er et større problem på arbeidsmarkedet utenfor universitetet, men også at forskjellsbehandling blir lettere å snakke om som noe annet enn tilfældigheter og unntak når det gjelder en annen person. Ofte får vi inntrykk av at det er partneren eller ektefellen til den ansatte som opplever de største problemene. En mulig tolkning er at det er noe lettere å snakke om problemene på litt avstand, når de gjelder andre.

Klasse, etnisitet og interseksjonalitet

Resultatene viser et mønster av problemer og utfordringer i forhold til etnisitet, for eksempel høyere andel blant minoritetene som opplever at de må jobbe hardere enn kollegene, og at de blir utsatt fra stadig granskning og vurdering. Noen av disse problemene kommer også frem når det

gjelder kjønn (oppleves oftere av kvinner), mens andre er mer spesielle for den etniske dimensjonen (bl.a. språkproblemer). For å tolke dette bildet bedre, er det viktig å se de ulike bakgrunnsvariablene i sammenheng. Virker ulike diskrimineringsgrunnlag sammen? Det er temaet for den følgende delen av kapitlet. Den etniske dimensjonen drøftes i lys av klasse og kjønn, og vi beskriver de tre samlet. Først ser vi mer på klassesdimensjonen i materialet.

Klasse og utdanning

Utdanningsforskning viser at sosial klassebakgrunn er en viktig faktor for seleksjon i academia. Studenter med foreldre med lang universitetsutdanning er sterkt overrepresentert i forhold til de med laveste foreldreutdanning (Statistisk sentralbyrå, 2019; Vidnes, 2019).

FRONT-prosjektet har data om mors og fars utdanningsnivå som indikasjon på sosial klasse i spørreundersøkelsene. Vi har en utvidet skala for utdanningsnivå (syv nivåer) og spør både om mors og fars nivå. At utdanning er en snever og ufullstendig indikator for klasse, er hevet over tvil, men ikke en diskusjon vi kan gå inn på her (for videre diskusjon se f.eks. Hansen et al., 2014). Utdanningsnivå bør vise et aspekt av klasse, kulturell kapital, som har særlig relevans i academia.

Som vist i tabell 6.1 har 24 prosent av majoriteten foreldre med høy utdanning, mot 36 blant etterkommere, 30 blant de vestlige og 12 blant de ikke-vestlige. Foreldres utdanningsnivå virker positivt inn, både blant majoritet og etterkommere (som nevnt, kategorien inkluderer første-generasjon innvandrere som har skiftet til norsk statsborgerskap). Tabellen overdriver kanskje den større betydningen blant etterkommere, ut fra data om de vestlige utlendingene (med høy utdanningsbakgrunn) og tendens til at «realister har sans for hverandre» (homogami), uten at vi vet dette sikkert. Tallene antyder at klasse betyr enda mer for etterkommere enn for majoriteten.

Et problem – eller en utfordring – med klasse målt gjennom foreldres utdanningsnivå, ved siden av at dette bare er ett aspekt av klasse, er selve skalaen. Når det gjelder kjønn og etnisitet er det nokså klart hva som skal regnes som høy rang (mann, hvit) og lav rang (kvinne, farget). Når

det gjelder utdanningsnivå er dette ikke like tydelig. Vi kan for eksempel få ulike problemnivåer på syv ulike utdanningsnivåer, uten noen tydelig lineær sammenheng (men f.eks. en kurvilineær sammenheng).

I vårt materiale er det en klar tendens til at yttergruppene på skalaen for utdanningsnivå oppfører seg som forventet ut fra en hypotese om at lavere utdanningsnivå hos foreldrene vil øke sjansen for å oppleve problemer. Etterkommere med foreldre med lang universitetsutdanning rapporterer om færre problemer enn de med foreldre med lavt nivå utdanning. Men – midtgruppene på skalaen, de vestlige og majoriteten – oppfører seg ikke som forventet, ut fra en hypotese om en rettlinjert sammenheng. Dette bidrar antakelig til at effekten av klasse fremstår som lavere enn den faktisk er. Det hører med til bildet at klasse er et «bevegelig mål» i forhold til etnisitet og kjønn. En karriere er ofte en klassereise, men sjelden en kjønnsreise eller en etnisk reise.³⁰

Andelen med ulike utdanningsnivåer har endret seg sterkt over tid. Høy universitetsutdanning blant foreldre var sjeldnere for en generasjon eller to siden enn i dag. Denne forskjellen er imidlertid ikke dramatisk i vårt materiale. Foreldrenes gjennomsnittlige utdanningsnivå er om lag likt blant de unge og middelaldrende, men merkbart lavere blant de eldre (56+ år).

Vi så nærmere på foreldrenes utdanning i forhold til kjønn. Er effekten ulik, basert på mors og fars utdanning? Og er den ulik for kvinner og menn? Her er resultatene tydelige. Svaret er nei på begge punkter. Mors og fars utdanning betyr omtrent like mye. Så vidt vi kan se er begge problemreducerende, omtrent på samme måte. Dessuten viser analysene at dette mønsteret er nokså likt, på tvers av kjønn.

Kort oppsummert kan vi si at klasse virker inn, nokså uavhengig av kjønn og etnisitet, men at effekten er mindre tydelig i materialet enn man kunne ventet, ut fra at klasse er en såpass sentral dimensjon i utdanningsforskning. At universitetet gir en viss «bonus» til de med foreldre med

30 I en studie av ingeniørkulturen i et privat oljeselskap (Holter, 1990) hadde forskerne med et spørsmål som nokså direkte angår nåværende «klassereise», dvs. «hva er ditt nåværende lønnsnivå». For mange var dette vanskeligere å svare på enn spørsmål om kjønnslikestilling og privatliv. Lysgaards (1967) klassiske studie av arbeiderkollektivet hadde hemmelighold av lønnsnivå med som problemvariabel.

lang universitetsutdanning, er ikke overraskende. Man kunne tenkt seg at med klasse med i bildet, ville forskjeller ut fra etnisitet eller kjønn bli relativt små. Slik er det ikke, i vårt materiale. En mulig tolkning er at klasse er en mer «underliggende» dimensjon. Tolkingsramme og situasjon må med i bildet når det gjelder klasse, på samme måte som for kjønn og etnisitet.

Tre problemprofiler: etnisitet, klasse og kjønn

FRONT-materialet gir anledning til å analysere hva dimensjonene etnisitet, klasse og kjønn kan bety i forhold til karriere, miljø- og kulturproblemer. Hva er utfordringene knyttet til disse, og hvordan virker de sammen? Før man kan analysere dette, er det viktig å identifisere hver av dimensjonene så tydelig som mulig. Vi ser derfor først på hver av disse for seg. Analysene setter søkelys på effektene i forhold til en rekke miljø- og kulturvariabler. Resultatet er tre ulike «problemprofiler».

Her er rangeringen av problemer ut fra etnisk forskjell, som viser noe av den etniske problemprofilen:³¹

Må jobbe hardere enn kollegene (korrelasjon .155)

Redd for å ta opp saker (.117)

Redd for å si min mening (.104)

Konstant gransking/vurdering (.074)

Alt i alt er effekten av etnisitet tydelig på om lag 10–20 prosent av miljøvariablene i undersøkelsen.

Her er profilen i forhold til sosial klasse:

Mitt felt har lav status (–.116)

Begrensede jobbmuligheter (–.104)

Må jobbe hardere enn kollegene (.071)

Effekten av klasse er tydelig på 5–15 prosent av variablene i undersøkelsen.³²

31 Bare signifikante korrelasjoner er med i oversikten.

32 Klasse er her kodet på linje med etnisitet og kjønn, dvs. at lav status på dimensjonen er rangert øverst, høy rang nederst. De med høy status på klasse forteller altså litt sjeldnere om problemet med å måtte jobbe mer enn kollegene (.071).

Problemprofilen i forhold til kjønn:

- Ikke tilgang til rollemodeller (.135)
 - Kan ikke uttrykke mine preferanser (.132)
 - Jeg passer ikke inn (.128)
 - Lang arbeidstidskultur (.115)
 - Må jobbe hardere enn kollegene (.107)
 - Manglende veiledning (.106)
 - Mitt felt for tverrfaglig (.105)
 - Kan ikke si min mening (0.97)
 - Periodisk deltid (.094)
 - Ikke deltakelse i komiteer (.093)
 - Manglende støtte (.092)
 - Konstant gransking/vurdering (.087)
 - Mine bidrag ikke verdsatt (.084)
 - Profesjonell isolasjon (.079)
- Effekten av kjønn er tydelig på om lag 50–65 prosent av variablene i undersøkelsen.

Vi ser at etnisitet og særlig klasse virker mindre tydelig inn på problemnivået i forhold til kjønn enn man kunne ventet. Dersom klasse og etnisitet er viktige dimensjoner, hvorfor blir de ikke tydeligere? Er fakultetet mer preget av kjønnsdeling enn av etnisk eller klassemessig deling? Hva betyr «kjønnsgapet», som vi har beskrevet bl.a. i kapittel 5, om vi også tar inn de andre viktige bakgrunnsdimensjonene?

Interseksjonell analyse

For å se nærmere på etnisitet, klasse og kjønn i forhold til hverandre analyserte vi hver dimensjon – med de andre dimensjonene med i bildet. Dette kalles interseksjonell analyse bl.a. innen kjønnsforskningen. Ideen bak dette er at forskjellsbehandling må forstås i bred sammenheng, og at en interseksjonell analyse derfor kan gi en bedre forståelse av ulike grupper blant studenter og ansatte. Det «klassiske» utgangspunktet for interseksjonell teori er en situasjon der ulike diskrimineringsformer

eller -grunnlag, for eksempel at man er svart og kvinne, forsterker hverandre (Crenshaw, 1989).

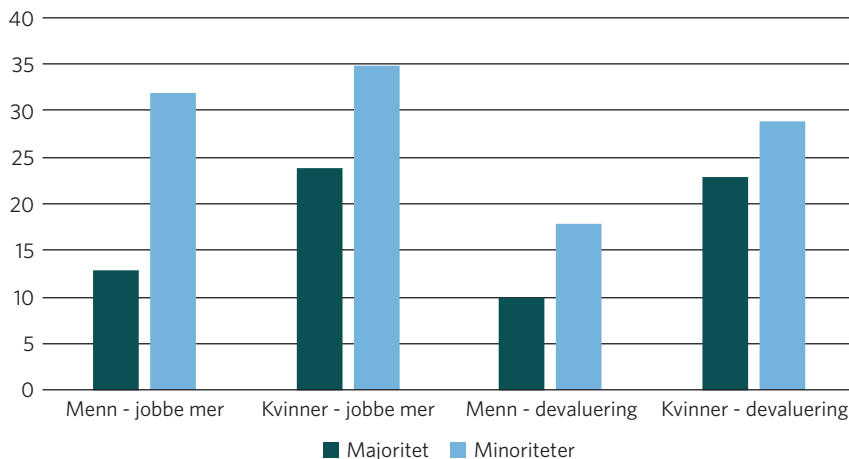
Vi fulgte opp dette gjennom flere typer statistiske analyser. Vi så først på interaksjon mellom bakgrunnsvariablene i forhold til problemprofilene vi beskrev over, og deretter på interseksjonelt samspill. Analysene viser tre klare resultater.

For det første ser vi at bakgrunnsdimensjonene – etnisitet, klasse og kjønn – i høy grad virker inn uavhengig av hverandre. Det er ikke slik at en av dem slutter å virke når de andre er med i analysen. Effektene er i hovedsak de samme, men noe moderert. Problemprofilene er med andre ord nokså like, uansett om andre bakgrunnsvariabler er med i analysen eller ikke. Det gjelder særlig de to tydeligste profilene (etnisitet og kjønn).

For det andre viser det seg at den interseksjonelle effekten forblir begrenset, selv om vi bruker ulike metoder for å få frem sammenhengene. Man kan «addere» diskrimineringsgrunnlagene (en teknikk som har blitt kritisert), eller «multiplisere» dem (for videre diskusjon om metodene se f.eks. Christoffersen, 2017; Dubrow, 2008; Krause, 2019). Begge deler betyr at «interaksjonsledd» blir med i multivariabel-analyser (f.eks. etnisk + kjønn, eller etnisk * kjønn). Ingen av delene gir store eller tydelige utslag i vårt materiale.

For det tredje ser vi at det interseksjonelle samspillet som faktisk finnes, ikke lar seg oppsummere i en enkel formel. Den tydeligste interseksjonelle effekten handler om etnisitet og kjønn – men bare delvis slik man kanskje kunne forventet – at lav rang på den ene dimensjonen går sammen med lav rang på den andre. Man kunne antatt at lav rang på den etniske dimensjonen (etnisk = minoritet) ville gå sammen med lav rang på den andre (kjønn = kvinne). Denne gruppen burde skåret høyest når det gjelder problemvariabler som å måtte jobbe hardere enn kollegene, og faglig devaluering (gransking). Men det empiriske bildet er annerledes. Det er mennene, ikke kvinnene, blant minoritetene, som oftest forteller om problemer, i forhold til majoriteten av samme kjønn.

I vårt materiale kommer slike sammenhenger best frem gjennom detaljanalyser. Figuren under gir et eksempel.



Figur 6.1. Arbeidsmiljøproblemer etter etnisitet og kjønn. Søylene viser andelen ja-svar (sterkt enig og enig) i prosent på to problemerformuleringer. Kilde: FRONT Ansattundersøkelse (N = 843).

Søylene viser andelen ja-svar (sterkt enig og enig) i prosent på to viktige problemer fordelt på kjønn og etnisitet.³³ Vi ser at problemandelen jevnt over er høyere blant kvinner enn blant menn, og høyere blant minoritetene enn majoriteten. Vi ser også at avstanden mellom majoritet og minoritet er større blant menn enn blant kvinner, særlig når det gjelder å måtte jobbe mer enn kollegene.

Et relevant begrep hentet fra rolleteori er *inkongruens* mellom ulike roller eller posisjoner, for eksempel at problemene blir størst (eller opplevs som størst) ut fra lav rang på en dimensjon, men høy rang på en annen. Dette er en mulig tolkning av at etnisitet i vår studie synes å virke sterkere blant menn enn blant kvinner på viktige variabler i forhold til etnisk diskriminering. Problemomfanget er størst blant etniske kvinner (som man kunne ventet, bl.a. ut fra interseksjonell teori), samtidig som effekten av etnisitet blant menn er større enn man kanskje kunne ventet. Vi har også noen indikasjoner på interseksjonelt samspill i mer tradisjonell forstand, bl.a. ut fra at de ikke-vestlige også har lavere andel foreldre med høyere utdanning, men disse er forholdsvis svake og usikre.

³³ Minoriteter er her definert som ikke-vestlige pluss etterkommere, for å få et noe sikrere tallmateriale.

To forbehold må nevnes. For det første kan det være at vårt materiale er for lite til å få interseksjonelle effekter tydelig (nok) frem. Paradoksalt nok trenger man et stort materiale for å avdekke noe som langt på vei handler om individuelle effekter. For det andre, og kanskje viktigst: at interseksjonelle effekter er beskjedne på aggregert statistisk nivå, behøver ikke bety at de er lite viktige på et individuelt nivå. For noen individer og grupper kan de være svært viktige, samtidig som de ikke gir store og tydelige utslag i det samlede bildet.

Diskusjon

Som nevnt forteller 11 prosent av de ikke-vestlige og 8 prosent av etterkommere at de har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet på fakultetet, som regel fra kolleger. En survey om unge forskere (AYF, 2019) med noe ulike utvalg som spør om opplevelser av diskriminering viser en liknende tendens. Der fortalte nesten 25 prosent av de utenlandsfødte forskerne om diskriminering som følge av innvandrerbakgrunn. Forskerne understreker at opplevelser av diskriminering og seksuell trakassering har en sterk negativ sammenheng med å ville anbefale andre en forskerkarriere, og at diskriminering spiller særlig sterkt inn.

Er rasisme del av et bredere mønster av forskjellsbehandling? Her peker våre resultater i litt ulike retninger. Vi finner tydelig underrepresentasjon av ikke-vestlige på toppnivå (professorer),³⁴ men ellers ikke så klare tegn på skjev representasjon på stillingsnivåene.³⁵ Etterkommere og vestlige utlendinger er ikke tydelig underrepresentert på høyere nivåer i forhold til lavere nivåer. Det kan imidlertid tenkes at et mer presist forskningsdesign, for eksempel fokusert på ansatte med en bestemt landbakgrunn (f.eks. i Asia eller Afrika), hadde gitt andre resultater, så dette må tolkes med forsiktighet.³⁶ Vi ser imidlertid heller ikke tydelig

34 Dette resultatet ser ut til å gjelde ledelsesnivået i UH-sektoren generelt. En opptelling gjennomført av Khrono i 2020 viser at 22 av 273 ledere ved norske universiteter og høyskoler har bakgrunn fra andre land, men bare 2 har bakgrunn fra land utenfor Europa og Nord-Amerika (Løkeland-Stai, 2020).

35 Bedre data om dette krever bl.a. innsyn i ansettelsesprosesser se videre Orupabo & Mangset (2021) drøftet i kapittel 8.

36 Om vestlig dominans i forskning og teoriutvikling se for eksempel Connell (2006).

arbeidsforskyvning i minoritetenes disfavør, eller andre tydelige tegn på etnisk diskriminering, selv om en av gruppene (etterkommere) oftere opplever mobbing enn majoriteten.

Dette kan tolkes i retning av at den strukturelle diskrimineringen er relativt lav, eller indirekte, noe som også reflekteres i en stort sett positiv rapportering når det gjelder kulturen på enheten. Også i utsatte grupper er det stor enighet om at kulturen er ikke-rasistisk og positiv til mangfold. Vi ser også at de ulike gruppene likner en god del når det gjelder likestilling i husholdet. På den annen side ser vi at minoritetene oftere forteller om problemer i arbeidsmiljøet, særlig på noen få (men viktige) variabler. Disse handler blant annet om skjevdelte arbeidskrav og at de melder om to timer lengre arbeidstid pr. uke, sammenliknet med majoriteten.

Samtidig blir det tydelig i vår studie at «problemprofilen» i forhold til kjønn er mer omfattende enn i forhold til etnisitet. Hvorfor er problemene så mye tydeligere i forhold til kjønn, enn i forhold til etnisitet og klasse? En tolkning er at dette har å gjøre med to faktorer. Dels, mer rapportering og kritikk i forhold til kjønn enn til etnisitet og klasse. Dels, at kjønnsforskjellene faktisk *er* større enn de etniske forskjellene. Altså en «subjektiv» og en «objektiv» hypotese.

La oss først se på den subjektive hypotesen. Utgangspunktet her er at ulike metoder, inkludert et anonymt spørreskjema, vil preges av terskelen for å rapportere om problemer. Dersom denne terskelen er ulik for de svake gruppene innen ulike diskrimineringsdimensjoner, vil resultatene gi et feilaktig bilde av det reelle omfanget. De vil være delvis spuriøse (misvisende). Forhold knyttet til skam og stigmatisering kan kanskje virke sterkere i forhold til etnisitet enn i forhold til kjønn, og kan derfor bidra til et slikt resultat.³⁷

Men vet vi dette? Vi har riktignok en del intervjuer av utlendinger som forteller om bedre forhold i det norske universitetssystemet enn i deres hjemland, både når det gjelder at begge kjønn har muligheter til å kombinere det å være en nærværende forelder med å gjøre en akademisk karriere, og at kvinner behandles bedre i Norge – men ut over dette, ikke så

37 Om stigmatisering jf. Goffman, 1975; Holter, 2004.

klare tegn. Noen intervjuer nevner en «takknemlighetsrolle» blant utlendinger. Men alt i alt må hypotesen betegnes som usikker.

Den faktiske situasjonen på fakultetet er at likestillingsarbeidet har utviklet seg over tid og er mer kjent og anerkjent enn mangfoldsarbeidet. Ut fra forskningen med fokus på kjønn ser vi at de individuelle opplevelsene knyttet til kjønn endrer seg og tolkes mer som systemproblemer, når de blir mer diskutert (beskrevet i bokens del 3). Dette kan også være tilfelle i forhold til etnisitet. Hadde vi hatt anledning til å gå mer inn i den dimensjonen, og dersom den hadde vært mer tematisert på fakultetet, hadde kanskje rasisme-relaterte problemer blitt mer tydelig rapportert. Vi tror likevel at dette er en mindre begrensning ved undersøkelsen, og at rapporteringen er ganske realistisk som den er.

Den objektive hypotesen går ut på at forskjellsbehandling i forhold til kjønn *reelt sett* er mer omfattende enn diskriminering i forhold til etnisitet og klasse. Materialet gir mange indikasjoner i denne retningen. For eksempel ser vi at problemprofilen ut fra kjønn er bredere og mer omfattende enn profilene for etnisitet og klasse. Samtidig ser vi at det rapporterte omfanget av rasisme og sexisme er nokså likt. En moderert utgave av den objektive hypotesen gir trolig mer mening i forhold til resultatene – nemlig at delingen eller *segregeringen* ut fra kjønn er vesentlig sterkere enn ut fra etnisitet og klasse.

For å sette dette på spissen kan man tenke seg hva som hadde skjedd dersom universitetet hadde vært like tydelig etnisk (eller klassemessig) segregert som det er kjønnsdelt. Dette ville utvilsomt ha ført til kritikk og debatt – det kunne blitt ansett som en form for apartheid. Den kjønnsmessige delingen, som ikke gjenfinnes på de andre områdene (etnisitet og klasse), kan trolig forklare noe av forskjellen i problemomfanget.

Dette betyr ikke nødvendigvis at den *direkte* forskjellsbehandlingen er større i forhold til kjønn enn i forhold til etnisitet eller klasse. Men den *indirekte* forskjellsbehandlingen er større, først og fremst fordi universitetet opprettholder (eller til og med oppmuntrer) til kjønnsdeling på ulike fagområder.³⁸ Kjønnsdelingen har med andre ord en større *strukturell*

38 «Oppmuntrer» i betydning av passiv og indirekte tilrettelegging – ikke at man bevisst søker å fremme større kjønnsforskjeller. Bare at utdanningene – antakelig særlig på masternivå – utformes slik at de i praksis skaper stor kjønnsdifferensiering blant studentene (se kapittel 5).

komponent enn de andre dimensjonene. Dette drøfter vi nærmere i kapittel 8, der vi viser hvordan en tilsynelatende rent horisontal deling i første del av karriereløpet kan resultere i en vertikal deling senere i løpet, med lav kvinneandel på toppnivå.

Denne hypotesen gir også mulighet til å forstå det etniske mønsteret bedre. Problemene blir mest tydelige på aktørnivå, ikke strukturnivå. De «topper seg» særlig på noen punkter – minoritetene opplever at de må jobbe mer enn kollegene for å bli like anerkjent, og melder også oftere fra om at de må være forsiktige med å si sin mening. Etterkommerne forteller oftere om mobbing. De etniske ulikhetene ser ut til å være størst når det gjelder problemer på aktørnivå, som særlig melder seg i konkurransen på et uformelt plan, bl.a. når det gjelder hvem som leverer «godt nok» resultat. Minoritetene kompenserer for dette ved å jobbe noe mer enn majoriteten.

Ut fra studier av menn og maskuliniteter er det ikke uventet at økningen av problemer knyttet til etnisk minoritet kan opptre tydeligere blant menn enn blant kvinner. Dette kan ha å gjøre med at menn forventes å være overordnede, og at fallet blir derfor større når de ikke er det (se f.eks. Ekenstam, 2006; Kuosmanen, 2001).

Konklusjon

Resultatene viser at opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet er et reelt problem – det er ikke marginalt, selv om det gjelder et mindretall. Omfanget av opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet og opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet i utsatte grupper er om lag på samme nivå. Universitetets internasjonale profil blir meget tydelig i materialet, samtidig som det er et godt stykke vei igjen før dette blir til en globalt balansert profil. De utenlandske ansatte er i hovedsak fra andre vestlige land. Vi ser imidlertid ikke tydelige tegn på etnisk forskjellsbehandling oppover på karrierestigen,³⁹ og det store flertallet – også blant minoritetene – opplever at kulturen på enheten er ikke-rasistisk og mangfoldig. En hypotese

39 Unntaket, fravær av ansatte fra ikke-vestlige land på professornivå, kan som før nevnt iallfall delvis forklares av andre faktorer inkludert lavere alder og tidlig fase i karrieren.

om at minoritetene har mindre likestilte familieforhold får ikke tydelig støtte. Vi ser i vårt materiale bare begrensede tegn på mindre likestilte familieforhold blant minoritetsgruppene (men studien var ikke en dybdestudie av denne problemstillingen).

På den annen side ser vi at minoritetene ikke bare forteller langt oftere om uønsket rasistisk oppmerksomhet enn majoriteten, men også oftere om mobbing (blant etterkommere) og om problemer i arbeidsmiljøet, særlig knyttet til å måtte jobbe mer enn kollegene for å bli like anerkjent, konstant gransking og vurdering, og at man nøler med å ta opp egne saker. De konkrete spørsmålene om erfaringer i arbeidsmiljøet fanger opp større ulikheter enn de generelle spørsmålene om fagkulturen.

Analysen av problemer i forhold til etnisitet, klasse og kjønn viser at hver av disse dimensjonene virker forholdsvis selvstendig, samtidig som de kan være påvirket av hverandre. Vi får i hovedsak samme bilde i analysen der interaksjonseffekten mellom dimensjonene er med. Dette kan tolkes i retning av at det interseksjonelle samspillet er relativt begrenset. Dette gjelder imidlertid på et overordnet nivå, og er ikke nødvendigvis riktig i det enkelte tilfellet. Den tydeligste interaksjonseffekten som kommer frem er i forhold til etnisitet og kjønn. Effekten er dels som man kunne ventet, altså slik at lav status på begge dimensjoner gir størst sjanse til å rapportere om problemer – men også, noe mer uventet, at effekten av etnisitet ofte er større blant mennene enn kvinnene i studien.

Alt i alt tyder resultatene på at forskjellsbehandling ut fra kjønn er tydeligere og mer omfattende enn forskjellsbehandling ut fra etnisitet. Klassedimensjonen er enda mindre tydelig. Vi har drøftet dette ut fra en «subjektiv» hypotese om at terskelen for å rapportere om problemer er høyere i forhold til etnisitet og klasse enn i forhold til kjønn – og ut fra en «objektiv» hypotese om at kjønnsdelingen reelt sett er større, enn delingen i forhold til de andre dimensjonene. Hypotesene utelukker ikke hverandre.

Resultatene og begrensningene i vår studie peker mot et stort behov for videre forskning. Hvordan opplever ulike etniske grupper situasjonen? I noen grupper kan andelen som har opplevd uønsket rasistisk oppmerksomhet eller assosierte miljøproblemer være vesentlig høyere enn det vårt materiale får frem. Både «etterkommere», «vestlige» og «ikke-vestlige»

er heterogene grupper, f.eks. når det gjelder hudfarge. Mer målrettede studier kan redusere slike problemer. Vi har heller ikke mye kvalitativt materiale som går dypere inn i mangfoldsproblematikken, selv om vi har spørsmål om uønsket rasistisk oppmerksomhet og diskriminering i intervjuene. Vi vet f.eks. lite om «konstruksjon av hvithet», hvordan det skjer, eller hvor viktig det er. Det som blir tydelig, er at problemene med uønsket rasistisk oppmerksomhet og rasisme ikke er marginale, selv om de gjelder et mindretall. De er også assosiert med andre og mer vanlige problemer i arbeidsorganisasjonen – delvis på samme måte, som problemet med uønsket seksuell oppmerksomhet. Det er klart at både kultur og struktur kommer inn i bildet, på samme måte som for seksualitet og kjønn. Videre forskning kan bidra til å klarlegge faktorene som kan knyttes til rettferdig og ikke rettferdig forskjellsbehandling, dvs. diskriminering ut fra etnisitet.

Referanser

- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Buudir. (2020). *Diskriminering i arbeidslivet*. https://buudir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering_i_arbeidslivet/
- Christoffersen, A. (2017). *Intersectional approaches to equality research and data*. Equality Challenge Unit. http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/04/Research_and_data_briefing_2_Intersectional_approaches_to_equality_research_and_data.pdf
- Cools, S. & Schøne, P. (2019). Overgang fra utdanning til arbeid blant høyt utdannede etterkommere av innvandrere. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 60(2), 140–165. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2019-02-02>
- Connell, R. W. (2006). Northern theory: The political geography of general social theory. *Theory & Society*, 35(2), 237–264. <https://doi.org/10.1007/s11186-006-9004-y>
- Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139–167.

- Dubrow, J. K. (2008). How can we account for intersectionality in quantitative analysis of survey data? Empirical illustration from central and eastern Europe. *Ask: Research and Methods*, 17(1), 85–100. <https://kb.osu.edu/handle/1811/69557>
- Ekenstam, C. (2006). Man, manlighet och omanlighet i historien. I J. Lorentzen & C. Ekenstam (Red.), *Man i Norden*. Gidlunds förlag.
- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L. & Larsen, E. H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (NIFU-rapport 2019:10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://www.nifu.no/publications/1716098/>
- Goffman, E. (1975). *Stigma. Om afvigerens sociale identitet*. Gyldendal.
- Gunnes, H., Nordby, P., Næsheim, H. N. & Wiig, O. (2016). *Mangfoldstatistikk: Statistikk om innvandrere og etterkommere av innvandrere i norsk forskning og høyere utdanning* (NIFU Arbeidsnotat 2016:17). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. <https://www.nifu.no/publications/1409704/>
- Grundekjøn, C. (2020, 18. juli). Norges hundre største selskaper – mangfoldet blant topledene er for lite. *E24 nettavis*. <https://e24.no/naeringsliv/i/4qy3G9/norges-100-stoerste-selskaper-mangfoldet>
- Hansen, M. N., Andersen, P. L., Flemmen, M. & Ljunggren, J. (2014). Klasser og eliter. I O. Korsnes, M. N. Hansen & J. Hjellbrekke (Red.), *Elite og klasse i et egalitært samfunn*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (2004). A theory of gendercide. I A. Jones (Red.), *Gendercide and genocide* (s. 62–97). Vanderbilt University Press.
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. (2020). *Undersøkelse av likestillings- og mangfoldsarbeid i UH-sektoren*. [I trykk]
- Krause, H. (2019, 21. juni). How to model data with intersectionality. *Towards Data Science*. <https://towardsdatascience.com/how-to-model-data-with-intersectionality-d42dd45abd7a>
- Kuosmanen, J. (2001). *Finnkampen. En studie av finska mans liv och sociala karriärer i Sverige*. Gidlunds förlag.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. (2020). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-05-16-51). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/2017-06-16-51>
- Likestillings- og diskrimineringsombudet. (2019). *Mandatet vårt*. <https://www.ldo.no/ombudet-og-samfunnet/om-ombudet/mandat/>
- Lysgaard, S. (1967). *Arbeiderkollektivet*. Universitetsforlaget.
- Løkeland-Stai, E. (2020, 12. august). Khrono gransker toppene i academia. *Khrono*. <https://khrono.no/khrono-gransker-toppene-i-akademia-han-er-unntaket/505096>

- Løvbak, H. E. & Holter, Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo* (Rapport, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning). Universitetet i Oslo. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2012/kjonn_karriere_web_20120830.pdf
- Maximova-Mentzoni, T., Egeland, C., Askvik, T., Drange, I., Støren, L. A., Røsdal, T. & Vabø, A. (2016). *Å være utlending er ingen fordel. Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia* (AFI Rapport 2016:3). http://kifinfo.no/sites/default/files/imported_file_10565.pdf
- Midtbøen, A. (2020). *Etterkommere av innvandrere i Norge. Mobilitet, assimilering, diskriminering*. Institutt for samfunnsforskning. <https://www.samfunnsforskning.no/aktuelt/19/etterkommere-av-innvandrere-i-norge.html>
- Sommerfelt, A. & Schackt, J. (2020, 3. august). Etnisk gruppe. I *Store norske leksikon*. https://snl.no/etnisk_gruppe
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Foreldrenes utdanningsnivå for studenter bosatt i Norge*. <https://www.ssb.no/362904/foreldrenes-utdanningsniva-for-studenter-bosatt-i-norge>
- Statistisk sentralbyrå. (2020). *Innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre* [Oppdatert mars 2020]. <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef/aar>
- Vidnes, A. K. (2019, 10. mai). I en klasse for seg. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/i-en-klasse-for-seg/>
- Vik, M. L. (2013, 5. februar). Klassereisen. *Maddam*. <https://maddam.no/2013/02/klassereisen/>

Del 2

Modeller og tolkninger

Første del av denne boken presenterer undersøkelser som har hatt som hensikt å forstå holdninger til kjønn og likestilling blant studenter og ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo, samt hvilken betydning kjønn spiller i organisasjonen. Kapitlene dokumenterer at det eksisterer betydelig avstand mellom de meritokratiske idealene ved institusjonen, og reelle erfaringer blant ansatte og studenter, særlig i forhold til kjønn. Kvinnelige studenter og vitenskapelig ansatte forteller oftere om problemer og ulemper enn det deres mannlige kolleger gjør. Dette danner et statistisk mønster som viser seg på en lang rekke variabler som karriere, arbeidsmiljø og fagkultur. Dette «kjønnsgapet» holder stand også med kontroll for andre variabler, som stillingsnivå, alder, sosial bakgrunn og etnisitet (se kapittel 6). Mønsteret er særlig tydelig i det statistiske bildet som kommer frem i spørreundersøkelsene, men intervjumaterialet viser også et betydelig element av skjevseleksjon og ulik fordeling av belastninger på kvinner og menn i organisasjonen.

Disse resultatene kom delvis som en overraskelse; de var ikke noe som forskerne i prosjektet hadde spådd på forhånd. Hvordan kan dette så

tolkes? I denne andre delen av boken tar vi utgangspunkt i funnene fra første del, og ser hvordan disse kan knyttes til noen modeller som forsøker å forklare både hva som forårsaker kjønnsgapet i organisasjonen og problemforståelsene knyttet til dette.

De tre modellene, *Bøygen-modellen*, *Janus-modellen* og *Trisyn-modellen*, har som hensikt å belyse ulike forhold som virker inn i forhold til kjønnsubalanse. *Bøygen-modellen* viser hvordan akkumulerte ulemper for kvinner virker inn på karrieremønsteret. *Janus-modellen* viser hvorfor kvinner opplever motbakker og ulemper, gjennom en blanding av kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering. *Trisyn-modellen* beskriver ulike forståelser av kjønnsubalanse og tilknyttete temaer på fakultetet, og hvordan dette virker inn på fagkultur og karriereutvikling.

De tre modellene kan ses i sammenheng, men de har ulikt perspektiv. *Bøygen-modellen* har delvis et sosialpsykologisk perspektiv. *Janus* har fokus på sosiale strukturer, eller institusjonelle virkemåter. *Trisyn* handler om kultur og diskurs på fakultetet, dvs. hva slags synsmåter som gjøres gjeldende overfor kjønn og kjønnsbalanse.

Modellene har en teoretisk bakgrunn som omfatter teori om kjønn og likestilling innen ulike fagområder, inkludert teori om kjønnsrollestrukturer, kjønn og makt, sosial ulikhet, organisasjonsteori, diskursteori mv. Dette er nærmere beskrevet i kapitlene. Vi ønsket ikke å «låse» modellene til én bestemt teoritradisjon. Modellene er i stedet laget ut fra at de skal kunne tolkes og videreutvikles ut fra ulike fag og fagtradisjoner, altså som en slags «møteplass». Modellene krever derfor heller ikke at man tar stilling i debatten om natur og kultur i forhold til kjønn, hva som er viktigst osv. – bare man er enig i at kjønn har et viktig kulturelt og sosialt element. Strategien var å utvikle modeller som kan brukes tverrfaglig, fremfor en polarisering av fagdebatten der kjønn *enten* blir «rent sosialt», utelukkende en kulturell konstruksjon – *eller* «mest biologisk».

Utvikling av modellene

De tre modellene ble laget i FRONT-prosjektet både for å få oversikt over det omfattende datamaterialet og for å utvikle fagdiskusjonen i prosjektet og på fakultet. Det vil si at de er unike for prosjektet, selv om de delvis

bygger på modeller og funn fra annen forskning, som referert i kapitlene. Meningen med modellene er å beskrive hovedmønstre i materialet og hvordan mønstrene kan tenkes å henge sammen. Hver modell har en metafor, et stikkord, som betegner prosessen eller mønsteret den skal beskrive – Bøygen, Janus og Trisyn. Modellene er ment som arbeidsredskaper som kan gi bedre forståelse av resultatene, ikke som en endelig fasit.

Som en del av prosjektet ble de tre modellene lagt fram til debatt på seminarer blant de ansatte på fakultetet. Meningen var at de ansatte selv kunne vurdere modellene og gyldigheten av disse, og skape en dialog mellom forskerne og deltakerne i prosjektet. Bøygen-modellen viser for eksempel hvordan ytre motstand kan skape indre tvil hos den enkelte. Er dette perspektivet relevant? Finnes det også andre typer respons? Janus-modellen antar at kvinner (og menn) står overfor en blanding av horisontal og vertikal forskjellsbehandling – er dette et nyttig perspektiv? Stemmer det, eller ikke, at tyngdepunktet forskyves over livsløpet og karriereløpet fra horisontal differensiering til mer vertikal og tilsynelatende kjønnsnøytral rangering?

Trisyn-modellen beskriver hvordan ulike synsmåter på kjønnsbalanse fører til forskjellige typer av både endringsstrategier og endringsmotstand. Men er det riktig at forståelsen av manglende kjønnsbalanse preges av tre hovedsyn, at det ikke er et problem, at det er et kvinneproblem, eller at det er et systemproblem? Dette var spørsmål som den enkelte selv kunne undersøke i eget forskningsmiljø og i egen fagkultur. Modellene ble så videre utviklet ut fra diskusjoner på fakultetet. For eksempel ble Janus-modellen lagt frem både i en første enkel utgave, og deretter i en empirisk revidert utgave. Dette fungerte som tankevekker og skapte nysgjerrighet i FRONT-prosjektets tiltak, blant annet ledelsesutvikling og veilederseminarer (se bokens del 3). Følgforskningen i prosjektet har vist at denne typen modeller er «nyttige til å tenke med», særlig når de er åpent utformet.

Kort om kapitlene

Hvert kapittel presenterer en modell ut fra tolkning av de empiriske resultatene i første del, i lys av annen forskning og teori.

Kapittel 7 om Bøygen-modellen summerer opp forskningen om kjønnsgapet (fra kapittel 5) i lys av internasjonal forskning, beskriver hypotesen om akkumulering av ulempe, og skisserer en «Bøygen-modell» ut fra dette, der flere og sterkere motbakker/ulemper bidrar til skjevseleksjon. Bøygen skaper indre tvil hos den enkelte, som møter en usynlig motstander.

Kapittel 8 om Janus-modellen tar opp de strukturelle forholdene som bidrar til at Bøygen har betydning. Den beskriver hvordan likeverdig forskjellsbehandling ut fra kjønn eksisterer sammen med indirekte rangering av kjønnene. Det som er «forskjellig» tidlig i karrieren betyr i praksis ofte «mindreverdige», senere. Akkumulering av ulempe for utsatte grupper, her; kvinner, er ikke bare tilfeldige hendelser, men følger et hovedmønster, fra legitim forskjellsbehandling på lavere nivå, til skjult og illegitim kjønnsrangering på høyere nivå. Modellen viser hvordan kjønnsrollestrukturene virker inn, selv innen et fakultet der de fleste ønsker seg likestilling.

Kapittel 9 om Trisyn-modellen tar opp diskurs og kultur, ut fra de tre vanligste synspunktene på kjønnsbalanse i FRONT-materialet – ubalansen er ikke et problem eller et lite problem, eller den er et kvinneproblem, eller den må ses som et systemproblem. Den splittede diskursen om kjønnsbalanse er knyttet til fagkultur og organisatorisk meningsskapning. Kapitlet inneholder også en oppsummering av sammenhenger mellom de tre modellene.

KAPITTEL 7

Bøygen: Hypotesen om akkumulering av ulempe

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Knut Liestøl

Universitetet i Oslo

Abstract: The Boygen Model – the Hypothesis of Accumulated Disadvantage

Material from the FRONT project shows significant gendered differences in how the working environment and organizational culture are experienced. It is not a single factor that negatively affects women, but a complex process involving many components over time – with different causes and modes of action – together giving an accumulated disadvantage. These processes and their effects are summarized in a model called “Boygen” (Norwegian: Bøygen), after the creature who creates obstacles and counter-forces to Peer Gynt in Ibsen’s play. The academic version of Boygen operates partly through an “accumulation” of disadvantage throughout the academic career, and partly through experiences that tend to cause loss of self-confidence and motivation. External resistance and lack of support translates into inner doubt. The Boygen model is discussed in relation to international research on the effects of barriers to women in academia. The model is the first of three theoretical contributions to the project (chapters 7, 8 and 9) based on the empirical content in chapters 1–6.

Keywords: accumulated disadvantage, working environment, organizational culture

Innledning

Materialet fra FRONT-prosjektet som er beskrevet i den første delen av denne boken viser en betydelig kjønnsforskjell i erfaringer med arbeidsmiljø og organisasjonskultur. Kvinner opplever flere problemer enn menn fra studentnivå til toppforskerposisjoner. Hvordan kan disse resultatene tolkes? Betyr de at kvinner og menn har ulike muligheter å gjøre en akademisk karriere? At de har ulike utfordringer? Påvirker opplevelsene av det akademiske arbeidsmiljøet og kulturen tilliten til egen evne til å lykkes som forsker – og dermed også viljen til å fortsette i akademia?

I dette kapitlet ser vi på materialet fra FRONT-prosjektet i lys av internasjonal forskning, og drøfter om vi virkelig har å gjøre med et sammenhengende *mønster*, ikke bare en tydelig, men likevel nokså tilfeldig tendens. Ser vi et pågående system av kjønnsrelatert forskjellsbehandling og diskriminering – eller handler dette mest om unntak eller tradisjonelle etterslep? Vi sammenfatter resultatene i en modell som vi kaller «Bøygen», etter vesenet som lager hindringer og motkrefter til Peer Gynt i Ibsens stykke med samme navn. Modellen tar utgangspunkt i resultatene fra FRONT-prosjektet og forskning om hvordan ytre motstand leder til indre tvil og tap av selvtillit. Bøygen «presser» ingen ut av akademia, men bidrar til at bestemte grupper «velger» å forlate akademia. Det er stor enighet blant forskere om at arbeidsmiljø og organisasjonskultur betyr mye for frafallet av kvinner mot toppnivå, men mer uklart hva som faktisk skjer. Modellen er et bidrag til bedre forståelse av dette.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: I den første delen sammenfatter vi kort resultatene fra FRONT-prosjektet. I den andre delen presenteres internasjonal forskning om hvordan erfaringer av arbeidsmiljø og organisasjonskultur kan påvirke et karriereløp. Deretter presenterer vi Bøygen-modellen. I neste del diskuterer vi hvordan modellen kan forklare en del av det samlede bildet av vedvarende numerisk mannsdominans på toppnivå, blant annet gjennom mekanismer som stort sett virker indirekte, ofte uten klar referanse til kjønn, noe som fortsatt er underbelyst i den internasjonale forskningen. Vi drøfter også modellens relevans i forhold til interseksjonalitet og andre dimensjoner av sosial ulikhet (etnisitet, sosial klasse). Til slutt tar vi opp videre forskningsbehov.

Bakgrunn: Resultatene fra FRONT-prosjektet

Resultatene fra FRONT-prosjektet ved det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, beskrevet i bokens første del, viser det vi kalte et «kjønnsgap» i erfaringer med arbeidsmiljø og kultur. Dette gapet er noen ganger nokså lite, andre ganger moderat, noen ganger meget stort. Resultatene viser bl.a. at kvinner opplever negativ sosial behandling tre ganger så ofte som menn, faglig devaluering dobbelt så ofte og profesjonell isolasjon halvannen gang så ofte, og en lang rekke andre problemer noe oftere enn menn (se kapittel 5).

Et hovedtrekk er at dette gapet er gjennomgående, altså tydelig på en lang rekke variabler og spørsmål i undersøkelsen. Det gjelder ikke bare spørsmål der man kunne ventet at kvinner kommer dårligere ut enn menn, for eksempel at kvinner oftere opplever seksuell trakassering. Det gjelder også en lang rekke spørsmål der man ikke uten videre ville forventet tydelig kjønnsforskjell, for eksempel når det gjelder faglig devaluering og profesjonell isolasjon. Kjønnsgapet kommer frem på ulike stillingsnivåer, og de ansvarlige for problemene, dvs. de som bidrar til for eksempel faglig devaluering og profesjonell isolasjon gjennom å utsette andre for negativ oppmerksomhet, er medstudenter, kolleger, veiledere og ledere. Det er altså ingen enkelt gruppe som peker seg ut som særlig ansvarlige, men et mønster innen ulike grupper på alle nivåer.

I undersøkelsen er kjønnsforskjellene i svarene ofte store på forholdsvis oppsummerende spørsmål, om arbeidsmiljø og karriere. Dette kan tolkes i retning av at det er mange ulike erfaringer eller hendelser som summeres opp i svarene (kapittel 5). Vi har også sett at kjønnsgapet ikke blir vesentlig redusert når vi kontrollerer for etnisitet og klassebakgrunn (kapittel 6).

En del av problemene som særlig rammer kvinner kalles «mikrohendelser» eller «mikroagresjoner» i den internasjonale forskningen (se f.eks. Husu, 2001). Dette handler om små, men likevel betydelige hendelser, som noen blir utsatt for. Ettersom dette ofte skjer over lang tid, kanskje hele karrieren i academia, sammenfattes effektene som «akkumulering av ulempe» (se f.eks. Valian, 1999). Forskningen om akkumulering av ulempe og «mikrohendelser» eller «mikroagresjoner», som nærmere utdypes i artikkelens neste del, er klart relevant i forhold til resultatene i vår undersøkelse.

Akkumulering av ulempe

FRONT-materialet viser en rekke av små og store forskjeller i opplevelsen av arbeidsmiljø og organisasjonskultur mellom kvinner og menn. Dette ble beskrevet i internasjonal forskning om likestilling i akademia allerede i slutten av på 1990-tallet da Valian (1999) formulerte hypotesen om «akkumulering av ulempe». Utgangspunktet for Valian var å finne forklaringer på hvorfor kvinner falt fra, eller ble skjøvet ut, oppover i karriereløpet. Hypotesen går ut på at det ikke er én enkelt faktor som skviser kvinner ut, men at det i stedet er en sammensatt prosess med mange komponenter som virker over tid – med ulike årsaker og virkemåter. Kvinner kan dels bli presset ut, dels trekker de seg – og deres historier har ofte noe av begge deler. Valian beskrev akkumulering av ulempe som utallige «muldvarphauger» som hoper seg opp så de skaper et formidabelt fjell som står i veien for kvinnelige forskere (Valian, 1999).

Tilsvarende resultater har kommet frem i nordisk forskning. Liisa Husu (2001) beskriver i en studie fra det finske akademia hvordan det hun kaller «mikrohendelser» eller «mikroaggresjoner» ikke bare påvirker forskernes direkte arbeidsforhold og karriereutvikling, men også deres selvtillit og karriereforventninger. Visse mikrohendelser fikk som resultat at forskeren enten ble presset ut av akademia eller selv trakk seg. Husu (2005a, 2005b) understreker at visse hendelser kan virke trivielle, men siden de er en del av en lang prosess, har de generelt en stor effekt.

Ifølge Husu (2001, 2005a, 2005b) trenger ikke mikrohendelser og mikroaggresjoner å være at noe skjer, det kan like gjerne være at noe ikke skjer: «Det som skjer kan virkelig være at 'ingenting skjer' eller at noe som skal skje i karrieren, ikke skjer: du blir ikke sett, hørt, lest, referert eller sitert, invitert, oppmuntret, får ikke støtte, blir ikke validert» (Husu, 2005a, s. 23, vår oversettelse). Sett på enkeltvis, kan slike ikke-hendelser virke ufarlige. Men etter hvert som marginale ulemper akkumuleres over tid, kan de få klare implikasjoner for kjønnsbalansen i akademia. Det faktum at en kvinnelig forskers artikkel ikke siteres er et eksempel på en mikrohendelse. Hvis dette skjer ved en enkelt anledning, kan det ha liten eller ingen betydning, men hvis det skjer flere ganger, betyr det at artikkelen ikke blir lest av andre forskere. Dette kan igjen innebære at forskeren ikke blir invitert til konferanser

eller forskningssamarbeid, noe som kan få stor innvirkning på hans eller hennes videre akademiske karriere. På denne måten får gjentatte mikrohendelser store effekter på både interaksjoner i forskningsmiljøet og forskerens selvtillit og egne handlinger. At artikkelen ikke får oppmerksomhet tolkes ofte, ikke bare av kolleger, men også av forskeren selv, som at den ikke er en god artikkel (Husu, 2005a). I sin senere forskning beskriver også Valian og kolleger, på samme måte som Husu (2001), ikke-hendelser som en del av de akkumulerte ulempene. Forskerne legger vekt på individuelle opplevelser av utestengning, som å bli utelatt fra viktige møter, og på institusjonelle praksiser som gjør utestengningen usynlig (Stewart & Valian, 2018).

Hypotesen om akkumulert ulempe har fått mye støtte i fagdebatten om realfagene, bl.a. ut fra amerikansk empirisk forskning. Astrofysiker Meg Urry hevder at «kvinnene forlot profesjonen ikke fordi de manglet evner, men på grunn av den sakte trommerytmen som gjorde at de ble undervurdert, følte seg ukomfortable, og møtte veisperringer på veien til suksess» (Pollack, 2013, vår oversettelse). Ivle (2012) bekrefter hypotesen gjennom en spørreskjemaundersøkelse av fysikere i 130 land. Resultatene «reflekterer en underliggende realitet av ulemper» for kvinner (Ivle, 2012, vår oversettelse). I undersøkelsen fortalte kvinnene blant annet om at de hadde mindre tilgang til ressurser i form av forskningsfinansiering og kontorstøtte og at de sjeldnere ble invitert til å holde foredrag eller til å bli med i viktige komiteer. Kjønnforskjellene var noen ganger nokså små, men svært tydelige på tvers av variablene. Mønsteret av ekstra ulempe for kvinner varierte noe, men ikke veldig mye, ut fra land. Studien kan tolkes i retning av en akademisk kultur med klare internasjonale fellestrekk.

Også i en britisk og en irisk studie av academia fant forskerne at kjønnsgapet i ekstra ulemper for kvinner var tydelig på mange områder (Aldercotte et al., 2017; Drew, 2013). Kvinner hadde mindre forskningsressurser og kontorstøtte enn menn. De fikk også mindre positive tilbakemeldinger, mindre anerkjennelse og ble sjeldnere oppfordret til å søke stillinger (Aldercotte et al., 2017; Drew, 2013). Studiene viste også «arbeidsforskyvning», dvs. at kvinner brukte mer tid på undervisning og administrasjon samtidig som menn brukte mer tid på forskning.

Dette er en tendens som også blir bekreftet i norske studier (f.eks. Vabø et al., 2012).

Annen ny forskning peker i samme retning: «Forskningen viser at mønstre av ulikhet i fysikk driver talentfulle kvinner ut av fagfeltet» (Blue et al., 2018, s. 41, vår oversettelse). Forskerne nevner eksempler som ligner kasus i intervjumaterialet i FRONT. «En kvinne snakker med sin lærer om sitt ønske om å ta en doktorgrad i fysikk; han svarer: Du vet at fysikk er vanskelig. Er du sikker på at du har lyst til å prøve det?» (vår oversettelse).

En masterstudent i fysikk snakker med en senior mannlig professor om råd for å komme inn i en god doktorgradsutdanning. Han foreslår at hun flørter mer på konferanser. I sitt anbefalingsbrev for studenter beskriver en professor sine mannlige studenter som 'brilliant' og 'fremragende', mens de kvinnelige studentene får ros for å være 'samvittighetsfulle' og 'hardt arbeidende'; hans mannlige studenter blir tatt inn i de mest konkurransedyktige doktorgradsprogrammene. (Blue et al., 2018, s. 41 vår oversettelse)

Forskerne skriver at slike historier må ses i sammenheng. De er «eksempler på kommentarer og situasjoner som til sammen kan skape et miljø som er lite oppmuntrende for kvinnelige fysikere» (Blue et al., 2018, s. 41, vår oversettelse). Akkumulerte effekter tolkes som et «aggregat», en samlet byrde og konklusjonen er at «surveyer og studier har funnet at kvinnelige fysikere, særlig på master- og stipendiatnivå, ofte opplever mikroagresjoner – små interaksjoner som kan se uskyldige ut hver for seg, men som gir et bilde av kjønnsmessig bias når de ses som et mønster» (Blue et al., 2018, s. 41, vår oversettelse). En norsk studie viser på samme måte hvordan mikroagresjoner, som de intervjuede kaller «slitsomme episoder», påvirker kvinnelige forsker i den akademiske hverdagen (Thun, 2018).

Hypotesen om akkumulerte ulemper ble formulert som et svar på spørsmålet om hvorfor kvinner falt fra, eller ble skjøvet ut fra, en karriere i academia til tross for at mye av den åpne kjønnsdiskrimineringen forsvant. Det f.eks. Valian (1999) og Husu (2001) viser, og som bekreftes i senere forskning, som FRONT-studien, er at diskrimineringen fortsetter, men at prosessen er mer indirekte og skjult. Dermed blir den også oftere

oppfattet som et problem hos den enkelte, som en personlig defekt ved den som skyves ut eller trekker seg fra konkurransen opp mot toppnivået. Systemets problemer blir individualisert (se også Dockweiler et al., 2018; Snickare & Holter, 2018).

Historisk sett har kjønnsdiskriminering i akademia gradvis blitt redusert, men den har også endret form. Døren til høyere utdanning og forskning, som en gang var helt stengt for kvinner, ble etter hvert åpnet – men det betyr altså ikke at kjønn er blitt uten betydning (dette beskrives nærmere i kapittel 9). Dagens styringsform i akademia bærer preg av fremvoksende bedriftskultur (Ekman et al., 2018). Sentrale spørsmål som merittering, publiseringspoeng, rekruttering og opprykk har blitt stadig mer regulert, ikke sjelden med økt likestilling som ett av argumentene. Detaljerte målinger og gjennomsliktige og objektive «harde fakta» i form av for eksempel systemer for forskningsvurdering og bibliometri, gir mindre rom for at personlige forhold og forbindelser skal få betydning i vurderingen av personer. Samtidig viser studier at det også i slike arbeidsplasskulturer fortsatt skjer diskriminering av kvinner, for eksempel gjennom ved at det som velges som standarder og måltall innen forskning, undervisning og administrasjon har kjønnede konsekvenser (Svedberg & Sjögren, 2019). Eller gjennom at viktige akademiske begivenheter organiseres på måter som fremmer homososialitet, og som tillater seksisme og trakassering mot kvinner (Biggs et al., 2018; Ford & Harding, 2008). Systemet med akkumulerte ulemper for kvinner fortsetter – selv om det endrer form.

Ser man dette mønsteret samlet, er det ikke lenger overraskende at manglende kjønnsbalanse opprettholdes på toppen, eller bare endres meget sakte. Relativt fravær av kvinner i toppstillingene henger sammen med at kvinner opplever mer motgang og mindre støtte enn menn.

Begrensninger ved hypotesen om akkumulert ulempe

«Akkumulert ulempe for kvinner» er en hypotese som altså i hovedsak blir bekreftet i vårt materiale (se også kapittel 5). Den har imidlertid begrensninger, og bør tolkes som en brukbar *arbeidsmodell* snarere enn

en utviklet modell eller teori. Hypotesen er ikke særlig presis. Akkumulering kan tolkes som en «additiv indeks» (et aggregat) der små og store motbakker telles sammen, altså en oppsamling av ulike ulemper som er tilfeldig spredd i forhold til hverandre. Dette er neppe riktig. De ulike delene av mønsteret henger sammen og er ikke tilfeldig spredd. For eksempel ser vi en tendens til at negativ sosial behandling er mer vanlig på lavere nivåer i karrieren, mens negativ akademisk behandling er mer vanlig på høyere nivåer. Hypotesen sier lite om ulike «spor» eller kjønns-typiske karriereløp, som er viktig i materialet.

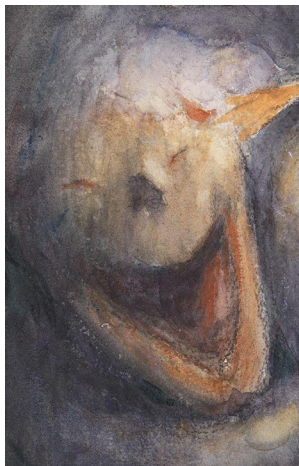
Hypotesen sier heller ikke noe om hvem eller hva som *skaper* disse samlede ulempene, eller hva som forårsaker de viktigste delene av mønsteret. Er det i hovedsak aktører, for eksempel kolleger, eller er det indirekte strukturelle føringer, for eksempel prioritering av visse typer faginteresse og engasjement, som passer bedre med menns livsmønster, prioriteringer og karriereutvikling, enn kvinners (Ø. Holter & Aarseth, 1993)? Hva betyr kjønnsrelatert bias i forhold til strukturer som virker indirekte? Disse svakhetene ved hypotesen er ikke ødeleggende, etter vårt syn. Hypotesen prøver ikke å være en modell eller en storskala teori. Den sier bare noe om sluttresultatet, og kan utbygges i forhold til ulike teori-perspektiver og modeller.

I de følgende avsnittene presenterer vi en modell som videreutvikler hypotesen, gjennom å sammenfatte resultatene fra den nye forskningen om kjønns-gapet i academia.

Bøygen-modellen

Bøygen-modellen bygger på materialet om kjønns-gap og akkumulert ulempe fra FRONT-prosjektet, sammen med annen forskning. Modellen kan bidra til å forklare hvorfor kvinner på høyt nivå ofte overses eller trekker seg, opp mot toppnivå – og dermed, hvorfor toppnivået forblir numerisk mannsdominert.

Vi bruker dramatikerens Henrik Ibsens figur «Bøygen» som metafor for vår modell. Bøygen er en tåkeskikkelse som hindrer at man oppnår sine mål eller ambisjoner. «Vik unna, Peer, velg en annen vei!», heter det hos Ibsen i skuespillet *Peer Gynt*. Bøygen skaper motstand, ulemper,



Bilde 7.1. Bøygen, fra Erik Werenskiolds maleri «Per Gynt og bøygen», 1893.
Foto: Nasjonalmuseet/Ivarsøy, Dag Andre. Offentlig eiendom.

motbakker – og er en delvis usynlig motstander. Bøygen virker både gjennom ytre motstand og indre tvil. Den som utsettes for Bøygen, tviler på seg selv og sin egen dømmekraft.

Bøygen er en dramatisk metafor. Er den treffende? Vårt materiale kan tolkes i den retning. Ulempene, eller motbakkene, er varierte og mangfoldige. De virker over tid. Prosessen er i stor grad diffus og usynlig. Resultatene av prosessen blir internalisert hos den enkelte – ytre motstand blir til indre tvil.¹ I FRONT-materialet opplever hele 22 prosent av kvinner at de stadig blir gransket og negativt vurdert. Kvinner opplever, som nevnt, dette omtrent dobbelt så ofte som menn. Bøygen-modellen tegner et bilde av hvordan slike forhold virker inn, på personen, over tid, i arbeidsmiljø og fagkultur.

I forskningsteamet i FRONT kjente vi til hypotesen om akkumulert ulempe fra nordisk og internasjonal forskning, men Bøygen-modellen ble utformet først og fremst ut fra FRONT-prosjektets egne resultater. En del av den internasjonale forskningen er fra land som ligger et godt stykke

¹ Det er viktig å understreke at dette ikke var en modell, hypotese eller en tankegang som forskningen i FRONT skulle «bevise». Det var i stedet en tolkning som vokste frem etter hvert som vi analyserte dataene i prosjektet. Altså, i tråd med «grounded theory»-metode i FRONT-prosjektet (se f.eks. Puchert et al., 2005; Scambor et al., 2014). Modeller og teorier bygges i hovedsak nedenfra og opp, ut fra empirisk materiale.

bak Norge når det gjelder kjønnslikestilling (bl.a. USA), og dessuten ofte en del år tilbake i tid. Ville et tilsvarende mønster komme frem i dagens Norge? Det visste vi ikke.

Bøygen-modellen gjengir en tendens som virker over tid, særlig på to måter. Dels ved at ulemper hopper seg opp eller «akkumuleres» i erfaringene med den akademiske karrieren, dels ved at slik akkumulering på lengre sikt ofte fører til tap av selvtillit og motivasjon. Ytre motstand blir til indre tvil – med mindre slike tendenser aktivt motvirkes. Dette kan for eksempel bety at en kvinne som reelt sett er en toppforsker, eller svært nær en slik betegnelse ut fra forskningen sin, likevel ikke tenker slik om seg selv, og heller velger å «melde seg av» den harde konkurransen på toppnivå.

Bøygen-modellen er i første rekke en oppsummering av den empiriske forskningen om akkumulering av ulempe. Den angir en tydelig empirisk *tendens*, men dette betyr ikke at modellen styrer alt som skjer, eller at den ikke kan motvirkes. Tvert imot forteller FRONT-materialet mye om hvordan forskere både modifierer den, motvirker den og tilpasser seg den gjennom i karriereløpet – for eksempel, en småbarnsmor som får jobben unna ved å jobbe «*mesteparten av påsken, mesteparten av juleferien, ja, mesteparten av disse helligdagene*», og en mann med tilsvarende omsorgsansvar som sier han har klart seg bra, men hvorfor får ikke menn samme fordeler som kvinner (se kapittel 2).

Modellen kombinerer sosiologi og sosialpsykologi. Den antar at ytre («sosiologisk») motstand *kan* (ikke *må*) forplante seg til indre («sosialpsykologisk») tvil om egne evner og egnethet til en akademisk toppstilling. Ytre forhold har, på lengre sikt, indre effekter.² Bøygen-modellen sier altså noe om en tendens, og løfter hypotesen om akkumulering av ulempe opp på et mer teoretisk plan.³ Den knytter dette til sosialpsykologiske forhold, og hvordan den enkelte vil oppleve og opptre i academia. Dette handler blant annet om meningsskaping eller *sensemaking* i organisasjoner, nærmere beskrevet i bokens tredje del.

2 Begge faktorer er selvsagt både «sosiologiske» og «sosialpsykologiske», om de analyseres nærmere – her angir vi bare hovedretningen.

3 Dvs. «mellomnivå» teoribygging, ut fra blant annet Merton (1949).

Bøygen-modellen er ganske generell, den kan beskrive mange ulike erfaringer. Vi mener dette på mange måter er et sterkt punkt. Modellen åpner for bred forskning ut fra ulike hypoteser. Den kan utvikles bl.a. ut fra Acker (1990) og beskriver ulempene fra struktur, kultur, interaksjoner og identitet (Husu, 2001).

Samtidig blir utfordringene tydelige. FRONT-materialet inneholder som nevnt mange *individuelle spor* – altså, ulike erfaringer og valg oppover i karrieren. Disse påvirkes så vidt vi kan se både av roller og normer, og av maktforhold, diskurs og identitet. Bøygen-modellen er altså mest et «arbeidsredskap» som kan brukes i videre fortolkning, ikke et innlegg i den store teoridebatten om kjønn. Den sier for eksempel ikke så mye om hva som skjer på aktørnivå og hva som skjer på strukturnivå (eller – på hvilket strukturnivå). Den skiller ikke mellom «struktur» og «kultur». Den er på et vis vag, som metaforen, Bøygen-figuren. De neste kapitlene fyller ut dette bildet mer med to nye modeller: i kapittel 8, med Janus-modellen som beskriver betydningen av strukturer i academia, og i kapittel 9, med Trisyn-modellen om betydningen av kultur og diskurs.

Diskusjon

Ytre motstand og indre tvil

Bøygen-modellen bygger på at ytre motstand etter hvert – som hovedtendens – vil resultere i at individer i den underprivilegerte gruppen trekker seg fra konkurransen. Dette gjelder særlig når motstanden består i at de underprivilegerte, som for eksempel kvinner, *tilskrives* egenskaper som overskygger deres *oppnådde* egenskaper som fagpersoner. Når slike normative føringer blir viktige, vil forskjellsbehandlingen i tendens *internaliseres*. Økt kvinneandel på toppnivå motvirkes dermed dels via kvinnene selv (se f.eks. Acker, 1990).

Indre tvil og tap av selvtilitt er imidlertid bare en av flere mulige responser på et skjevfordelende arbeidsmiljø. Teoretisk kan man bl.a. skjelne mellom en konform, en konfliktpreget og en innovativ respons til organisasjonens formelle og uformelle krav (Ø. Holter, 1990). At noen mønstre er dominerende i en organisasjon betyr ikke at alle følger slike mønstre og uformelle regler. Det vanlige bildet er i stedet preget av

variasjon mellom ulike grupper og individer, som stadig «reforhandler» hva mønstrene innebærer og hvordan de gir mening i organisasjonen. Dette gir i sin tur ulike muligheter for forbedring av fagkultur og arbeidsmiljø. Kapitlene i bokens del 3 forteller mer om dette. Her ser vi nærmere på modellens påstand om at ytre motstand blir til indre tvil. Hvor godt er dette underbygget i eksisterende forskning?

Studentundersøkelsen i FRONT viser som nevnt at de kvinnelige studentene oftere opplever negativ sosial og akademisk behandling enn de mannlige studentene, mens de mannlige oftere opplever at de har fått akademisk selvtillit på programmet (se kapittel 5). Resultatene samsvarer med resultater fra andre nye norske studier (ShoT, 2018).

En survey blant studenter forteller at kvinnelige studenter opplever mer press, angst og psykiske problemer enn mannlige studenter. Andelen med psykiske problemer har økt de siste årene, særlig blant kvinnelige studenter, ifølge en norsk kartlegging (SHoT, 2018). Denne studentstudien viser både en økning i det rapporterte omfanget av problemer og en sterk kjønnsforskjell i kvinners disfavør, som ikke har blitt redusert i perioden 2010–2016. Rapporten viser også til andre studier som viser «en bekymringsfull økning i andelen unge jenter som rapporterer et høyt nivå av psykiske plager» (SHoT, 2018, s. 73; se også NOU 2019: 3, s. 86).

Disse resultatene kan tolkes i retning av at akkumulerte ulemper blir til personlige anliggender. De innebærer personlige kostnader bl.a. i form av psykiske helseproblemer. Internasjonal forskning på studenter bekrefter at negativ eller positiv oppmerksomhet over tid svekker eller styrker troen på egne evner (Mayo et al., 2012). Kvinnelige studenter har en tendens til å justere (*align*) sitt selvbilde ut fra negative kommentarer fra medstudenter, mens mannlige på samme måte får et «oppblåst» (*inflated*) selvbilde av de positive kommentarene, hevder forskerne. En delvis tilsvarende tendens kom frem i en norsk studie (Thun & Holter, 2013). Tanken om at det ene leder til det andre – devaluering gir lavere selvtillit – har altså betydelig støtte, og det kan tilmed se ut som om tendensen er økende.

Samlet sett forsøker Bøygen-modellen å gi en oppsummering av et stort norsk og internasjonalt forskningsmateriale om akkumulering av ulemper. Her er modellen empirisk solid. Den har også en del støtte når

det gjelder hvordan ulemper og motbakker slår ut i indre tvil, men her er den noe mindre solid og dessuten lite spesifikk. Hva slags «indre» eller psykologiske effekter er det snakk om? Dette er åpenbart kompliserte sammenhenger som vil kreve en mer utviklet utgave av modellen. Intervjumaterialet og følgeforskningen i FRONT bekrefter at selvtillit og selvfølelse er en viktig del av utviklingen bl.a. for kommende toppforskere. Samtidig prøver de fleste av kvinnene strategier som *ikke* får dem til å fremstå som ofre eller som underpriviligerte. Dette kan for eksempel bety at de anerkjenner ubalanse på toppnivå som et problem, og at de ofte tenker på det som et kvinneproblem, men at det ikke er noe som rammer dem selv – eller i så fall, at dette er noe de har motvirket.

Slike strategier oppstår ut fra vårt materiale ofte der kvinnenes mannlige kolleger tenker på manglende kjønnsbalanse som et «kvinneproblem» – og ikke noe de selv har ansvar for. Dette drøftes videre i kapittel 9 om Trisyn-modellen, som viser hvordan ubalanse problematiseres, og i kapittel 12, om hvordan resiliens eller «motstandsevne» i organisasjonen kan motvirke Bøygen-modellen.

«Medusa-effekten»

Etterhvert som forskningen om kjønn i academia har avdekket et samspill mellom ulike faktorer og typer av problemer som vedlikeholder ubalanse og ulemper for kvinner, har behovet økt for mulige forklaringsmåter. Forskerne ser et bredt bilde av problemer og utfordringer. Er det mulig å identifisere underliggende mønstre, og lage tolkninger eller forklaringsforsøk, i form av modeller som viser hva som skjer?

«Medusa-effekten» (Brandser & Sümer, 2017) er et eksempel på slike modeller. Medusa-effekten er en modell som kan utfylle bildet, i forhold til Bøygen-modellen. Bøygen-modellen predikerer at ytre motstand eller akkumulerte ulemper over tid vil resultere i indre tilpasning, og ofte, tvil på egne evner. Medusa-modellen sier mer om *hvordan* dette skjer. Medusa-modellen bygger på to viktige funn i den internasjonale forskningen, kjent som *Matteus-effekten* (Merton, 1968) og *Matilda-effekten* (Rossiter, 1993). Matteus er en tendens der kjente vitenskapsmenn blir tillagt resultater fremskaffet av andre mindre kjente kolleger, eller der de får mer ære

enn mer anonyme personer for samme type arbeid. Matilda beskriver dette fra kvinnenes side, med færre publikasjoner og mindre faglig ære og prestisje.

Medusa-modellen går ut på at slike maskuline overordningsmønstre (Matteus) og feminine reaksjonsmønstre (Matilda) utformes i samspill. Den samlede effekten får en tydelig negativ betegnelse – Medusa. Hva består denne Medusa-effekten av? Forskerne fremholder to viktige elementer – institusjonaliserte koder og kjønnsstereotyper. Brandser og Sümer (2017) skriver:

Det som overrasket oss mest var at flere fast ansatte og tilsynelatende veletablerte kvinnelige professorer, på tvers av institusjonene, ga uttrykk for at de følte seg sosialt isolerte og faglig marginaliserte. Vi bruker betegnelsen «Medusa-effekten» for å analysere faktorene som muligens bidrar til slike erfaringer. Det var særlig kvinnelige professorer i de tradisjonelle mannsdominerte fagene som kom med uttalelser om faglige rivalisering og utestengelse. Motstanden kom til uttrykk gjennom direkte, eller subtile forsøk på faglig marginalisering. Blant de nevnte (herske)teknikkene som ble brukt av kollegaer i arbeidsmiljøet, var tilbakeholdelse av fellesskapets ressurser, mangel på informasjon, utelukkelse fra uformelle nettverk, ignorering på møter, samt at publikasjoner ikke ble sitert eller vist til. Andre var «konvertering» til mindre prestisjefylte oppgaver.

Resultatene likner i FRONT-materialet. Medusa-effekten bygger på teori om kjønn som forhold, ikke bare forskjell – altså, noe som utformes i samhandling mellom kjønnene, både praktisk og symbolsk.⁴ Ut fra kjønnsrolleteori handler dette bl.a. om internaliserte forventninger og rollekonflikter. FRONT-materialet støtter en slik interaksjonell eller samhandlingspreget tolkning, selv om vi ikke spesifikt har undersøkt Medusa-effekten og modellen denne bygger på. Denne bredere tolkningen av kjønn som forhold, ikke bare forskjell, er del av Bøygen-modellen også, og de to neste modellene (Janus, Trisyn) i denne delen av boken.

4 «Symbolsk» omfatter forhandlinger som involverer kjønn i organisasjonen, f.eks. blant menn, eller blant kvinner, ikke bare direkte interaksjon mellom kjønnene. Teori om hegemonisk maskulinitet legger vekt på utforming av maskulinitet i samhandling mellom menn (se kapittel 2), mens diskurst teori og teori om performativitet er fokusert på hvordan ulike maskuliniteter og femininiteter utspilles eller kommuniseres (se kapittel 9).

Bøygen – også blant menn?

Forskningen om akkumulerte ulemper har stor sett vært fokusert på kvinners problemer. Men er Bøygen egentlig en kjønnnet figur? Gjelder den bare kvinner? Det korte svaret, ut fra vårt materiale, er nei – den rammer begge kjønn. Men den rammer kvinner vesentlig mer enn menn, og det skjer på måter som er tydeligere og omfatter flere motbakker. Problem-mønsteret er både bredere og tydeligere for kvinner enn for menn, i både student- og ansattsurveyen. Dette kommer også frem i intervjumaterialet. En del menn opplever *noen* av de samme utfordringene som kvinner, men det er ikke like bredt og tydelig og ser ut til delvis å henge sammen med «kvinnetyipiske» posisjoner, f.eks. menn med betydelige omsorgsoppgaver.

Man kan likevel tenke seg at Bøygen kommer i ulike utgaver – blant annet ulike utgaver for kvinner og menn. Vårt materiale motsier ikke denne muligheten. Men det er likevel stort sett i forhold til kvinner at Bøygen blir tydelig som et samlet mønster. Vi finner ikke en egen tydelig «problemprofil» blant menn på samme måte som vi finner blant kvinner (for en mer detaljert beskrivelse se kapittel 5).

Interseksjonelle perspektiver

Bøygen-modellen er utviklet ut fra data om kjønnsforskjeller. Er den relevant også for andre dimensjoner av sosial ulikhet, som sosial klasse og etnisitet? Vi tror svaret er ja, et godt stykke på vei. Vi har grunn til å tro at skjevseleksjon og ulikeverdige konkurranser gir seg utslag i akkumulering av ulempe også blant andre utsatte grupper, blant annet ut fra klasse og etnisitet. Hovedmekanismen i modellen er den samme, men vi antar ikke at den slår ut på nøyaktig samme måte som for kjønn. De ulike dimensjonene av sosial ulikhet er kvalitativt forskjellige og virker på delvis ulike måter. I vårt materiale kommer forskjellene mellom dem tydelig frem bl.a. i de ulike «problemprofilene» i forhold til henholdsvis kjønn, etnisitet og klasse (se kapittel 6), der kjønn danner et tydeligere og bredere mønster enn de to andre. Dette er noe overraskende, kanskje særlig i forhold til sosial klasse, som er en betydelig faktor ut fra utdanningsforskning. En mulig forklaring er at mye av skjevseleksjonen

i forhold til klasse har skjedd *før* de nivåene vi har data om. Det kan også være at realfagene faktisk fungerer nokså likeverdig på dette punktet. Det vet vi ikke. Vi har bare begrensede data om de som har falt fra i løpet av den akademiske konkurransen, som kanskje hadde gitt et vesentlig ulikt bilde.

Systematisk forskning som tar opp kjønn i forhold til andre dimensjoner av sosial ulikhet er fortsatt nokså sjeldent (iallfall når det gjelder realfag). Vi nevnte Asset-studien, som tar opp bl.a. seksuell orientering og funksjonshemming, der forskerne fant en tendens til at fordelene for mannlige respondenter var begrenset til de som identifiserte seg som heteroseksuelle, og de som ikke hadde funksjonsproblemer (Aldercotte et al., 2017). Våre data har ikke mye om dette. Når det gjaldt etnisitet, fant forskerne at dette økte skjevbehandlingen i forhold til kjønn. De siterer fra et intervju: «Å være en kvinne innebærer at ledelsen kan ta æren for utbyttet av det harde arbeidet kvinnene gjør. Dette gjelder enda mer for etniske minoriteter. Kjønn/etnisitet spiller en nøkkelrolle i det å ta mennesker for gitt, slik at det blir en antakelse om at hovedsaker ikke trenger å diskuteres med individene de gjelder» (Kvinne i IT-fag, Aldercotte et al., 2017, s. 28, vår oversettelse). Forskerne mener at dataene tyder på at fargete menn, og kvinner, ofte møter tilsvarende eller parallelle utfordringer, som skiller seg fra utfordringene som møter mannlige hvite respondenter (Aldercotte et al., 2017, s. 41). FRONT-materialet er ikke like tydelig på dette punktet, og vi ser også variasjon mellom ulike minoritetsgrupper (se kapittel 6). Noen mønstre er imidlertid gjennomgående i ulike studier. Kvinnene er – både i FRONT-, Integer- og Asset-studien – noe mer kritiske til miljø og fagkultur enn mennene, på tvers av etnisitet og klasse, og er mer tilbøyelige til å fortelle om problemer knyttet til manglende likestilling.

Konklusjon

Kartleggingen i FRONT-prosjektet omfattet en lang rekke områder og aspekter knyttet til akademisk arbeidsliv og karriereutvikling. Kjernen i dette er erfaringsdata – altså, spørsmål om hvordan man har opplevd karrieren. Resultatene viser en bred og gjennomgående tendens til at

kvinner opplever større problemer eller «motbakker». Disse funnene i FRONT støttes av internasjonal forskning.

Dette er tankevekkende, også ut fra ulike samfunnsforhold og tradisjoner blant annet i forbindelse med kjønnslikestilling. Land som USA og Storbritannia ligger langt etter Norge i internasjonale målinger.⁵ At kjønnsgapet i akademia er såpass likt på tvers av land peker mot en akademisk kultur der mange av spillereglene er felles, noe som forsterkes av internasjonal konkurranse og mobilitet mellom universitetene.

Bøygen-modellen bruker en dramatisk metafor, og på noen punkter er forskjellene faktisk dramatiske. I FRONT-materialet svarer kvinner dobbelt så ofte, eller mer, enn menn at de opplever faglig nedvurdering og andre problemer. Mange forskjeller er imidlertid mer moderate, men de teller likevel inn, som deler av en bred tendens. Mye er «statistisk» – altså ulemper som kanskje ikke er så klare her og nå, i det enkelte tilfellet. Skjevseleksjonen er ofte skjult, hevder de internasjonale forskerne, og det samme er tilfelle i våre data. Det kan se lite ut til å begynne med, det er ikke så dramatiske forskjeller. Men det er den samlede effekten av dette som kan bli stor, ut fra Bøygen-modellen, og som kan slå sterkt ut på trivsel, læring, selvtillit og ønske om å satse på en toppkarriere i akademia.

Resultatene viser at akkumulering av ulempe ikke bare er en tendens som kommer til syne på mange ulike områder (miljø, kultur, vurdering mv.). De viser et *mønster*, ikke bare en mer eller mindre tilfeldig tendens. Det er sammenheng mellom ulemper og motbakker på ulike områder. For eksempel ser vi at seksuell objektivering eller uønsket seksuell oppmerksomhet henger sammen med faglig devaluering, og at problemer etter omsorgspermisjon er knyttet til kjønnete stereotyper. Hos informantene som rammes av problemene ser vi en sannsynlig utviklingslinje fra ytre ulemper og motbakker til indre tvil på egne evner. Konsekvensen kan bli at man ikke lenger føler seg «hjemme» på studiet eller faget, med økt sjanse for frafall. Alt dette betyr ikke at Bøygen setter dagsorden hele tiden; mange er fornøyde med både arbeidsmiljø og kultur, men dette er et tydelig minus, et underliggende mønster.

5 Island var i 2020 nr. 1 på *Gender gap index* (altså, mest kjønnslikestilt), Norge nr. 2, Sverige nr. 4, Irland nr. 7, Storbritannia nr. 21 og USA nr. 53, i en rangering av 153 land (World Economic Forum, 2020, s. 9).

Bøygen-modellen fremhever akkumuleringen eller oppsamlingen av problemer, men den skjeler ikke så tydelig mellom ulike typer problemer og mulige årsaker til dem. Det er en «eksplorerende» modell, et foreløpig kart, som kan spesifiseres videre i lys av annen forskning, slik vi drøfter i slutten av dette kapitlet. Modellen sier heller ikke mye om hva slags strukturelle forhold som virker inn for at kjønnsgapet blir såpass stort. Dette beskrives nærmere i neste kapittel, der påstanden er at universitet har to «ansikter» eller virkemåter i forhold til kjønn, og at koplingen mellom disse bidrar til at problemene ofte blir skjult eller tolket som rent individuelle forhold.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 2, 139–158.
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2016). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/10/ECUs-ASSET-report-November-2017.pdf>
- Biggs, J., Hawley, P. H. & Biernat, M. (2018). The academic conference as a chilly climate for women: Effects of gender representation on experiences of sexism, coping responses, and caring intentions. *Sex Roles*, 75(5), 394–408.
- Blue, J., Traxler, A. & Cid, X. (2018). Gender matters. *Physics Today*, 71(3). <https://doi.org/10.1063/PT.3.3870>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2017). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power* (s. 123–144). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>

- Ekman, M., Lindgren, M. & Packendorff, J. (2018). Universities need leadership, academics need management: Discursive tensions and voids in the deregulation of Swedish higher education legislation. *Higher Education*, 75(2), 299–321.
- Ford., J. & Harding, N. (2008). Fear and loathing in Harrogate, or a study of a conference. *Organization*, 15(2), 233–250. <https://doi.org/10.1177/1350508407086582>
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki.
- Husu, L. (2005a). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt* (Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R). National Agency for Higher Education.
- Husu, L. (2005b). Women's work-related and family-related discrimination and support in academia. I M. T. Segal & V. Demos (Red.), *Gender realities: Local and global. Advances in gender research* (Bd. 9, s. 161–199). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1529-2126\(05\)09007-7](https://doi.org/10.1016/S1529-2126(05)09007-7)
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Ad Notam Gyldendal.
- Ivle, R. (2012). Women in physics: A tale of limits. *Physics Today*, 65(2). <https://doi.org/10.1063/PT.3.1439>
- Mayo, M., Kakarika, M., Pastor, J. C. & Brutus, S. (2012). Aligning or inflating your leadership self-image? A longitudinal study of responses to peer feedback in MBA teams. *Academy of Learning & Education*, 11(4), 631–652.
- Merton, R. K. (1949). *Social theory and social structure*. The Free Press.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science. *Science*, 159(3810), 56–63. <https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>
- NOU 2019: 3 (2019). *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp* [Stoltenberg-utvalget]. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-3/id2627718/>
- Pollack, E. (2013, 3. oktober). Why are there still so few women in science? *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/2013/10/06/magazine/why-are-there-still-so-few-women-in-science.html>
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Red.). (2005). *Work changes gender: Men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., Gärtner, M., Hrzenjak, M., Scambor, C. & White, A. (2014). Men and gender equality: European insights. *Men and Masculinities*, 17(5), 552–577. <https://doi.org/10.1177/1097184X14558239>

- SHoT. (2018). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse*. <https://www.uio.no/studier/om/laringsmiljo/shot/index.html>
- Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2017). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power* (s. 145–166). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Stewart, A. & Valian, V. (2018). *An inclusive academy: Achieving diversity and excellence*. MIT Press.
- Svedberg, K. H. & Sjögren, E. (2019). No finish line: How formalization of academic assessment can undermine clarity and increase secrecy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 558–581.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2013/rapport_kjønnsbalanse_og_leringsutbytte.pdf
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>
- Valian, V. (1999). *Why so slow? The advancement of women*. MIT press.
- World Economic Forum. (2020). *Global gender gap report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

KAPITTEL 8

Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Abstract: The Janus Model: Why Women Experience Disadvantage

Why is there an entrenched gender imbalance in the upper echelons of academia, while there is growing gender equality at the lower levels? This chapter investigates the extent to which there may be structural underpinnings to the gender imbalance and presents a model for identifying these structures called the “Janus model” (from the Roman god Janus with two faces). Janus has a friendly face (gender differentiation) and a strict face (gender stratification). The chapter opens with a review of research on gender differentiation and careers, and the background for the Janus model. The starting point is the strong gender differentiation that characterizes academia, especially at the lower levels, while the drop in women and continued numerical male dominance mark the top levels. The model describes how differentiation contributes to stratification at higher levels such that women are in the minority especially at the top. What is at first difference, gradually becomes rank and status. The Janus model shows how accumulation of disadvantage and the Boygen model (chapter 7) combine with structural conditions. The final part of the chapter looks at criticism of the Janus model, empirical nuance and theoretical development, and links to other new research.

Keywords: gender imbalance, structural models, academia

Introduksjon

Hvorfor tar det så lang tid å skape kjønnsbalanse på toppnivå i akademien? Tidligere kapitler har vist hvordan akademien er preget både av økende likestillingsorientering og vedvarende kjønnsdiskriminering med et

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. (2021). Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 8, s. 213–238). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch8>
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

kjønns-gap i erfaringer med arbeidsmiljø og kultur. Resultatene fra vår undersøkelse av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, støtter den internasjonale forskningen om akkumulerte ulemper for kvinner i akademia, og gir grunnlag for den sosialpsykologiske modellen «Bøygen», som vi presenterte i kapittel 7. Ifølge denne leder ytre motstand til lavere selvtillit, slik at man kan «velge» å trekke seg fra konkurransen, selv om man ikke blir «presset ut». Motstanden man møter, ulempene, skaper indre tvil. Modellen sier derimot lite om hva som skaper disse motbakkene eller ulempene. Har strukturene i akademia, dvs. universitetets regulære og grunnleggende måter å fungere på som institusjon og organisasjon (se f.eks. Acker, 1990), noe med saken å gjøre? I så fall, hva slags strukturer er involvert? Hvorfor ser vi vedvarende kjønnsbalanse på toppnivå, selv om lavere nivåer blir mer kjønnsbalanserte?

I dette kapitlet diskuterer vi strukturenes virkemåte, og presenterer en modell for å identifisere dem, kalt «Janus-modellen». Utgangspunktet er at kjønnsbalansen i akademia både er horisontal og vertikal. Den horisontale omfatter delingen i mannsdominerte og kvinnedominerte fag, mens den vertikale omfatter kjønnsbalansen i toppstillinger. Den ene viser til en situasjon der kjønnene er forskjellige, men likeverdige. Den andre til en situasjon der kjønnene har ulik rang eller status. Dette er to ulike måter som kjønn får betydning på i akademia, men som likevel henger sammen. Modellen har fått sitt navn fra «Janus», den romerske guden med to ansikter. I Janus-modellen har universitetet to virkemåter eller «ansikter» i forhold til kjønn. Det ene er et vennlig eller smilende ansikt der kjønn er tydelig, men bare som forskjell, differensiering. Kjønnene er ulike, men like mye verd. De er ikke rangert. Det andre er et strengt ansikt der kjønn er rangert, men der denne rangeringen fremstår som nøytral. Den har tilsynelatende lite med kjønn å gjøre.

I første del av kapitlet tar vi opp forskning om kjønnsdifferensiering og karriere, og beskriver bakgrunnen for modellen. Startpunktet er den sterke kjønnsdifferensieringen som preger akademia særlig på lavere nivåer. I andre del presenteres Janus-modellen mer inngående. Modellen beskriver hvordan differensieringen bidrar til stratifisering (rangering) på høyere nivåer, slik at kvinner blir i mindretall særlig på toppnivå. Det

som i starten er forskjell, blir etter hvert til ulik rang og status. Tredje del av kapitlet tar opp kritikk av Janus-modellen, empirisk nyansering og teoretisk utvikling, og knytter an til annen ny forskning.

Universitetet som kjønnsdifferensierende system

Kjønnsbasert arbeidsdeling og kjønnsrollestruktur er gjennomgående temaer i forskning om kjønn og likestilling (se f.eks. Acker, 1990; H. Holter, 1973a; Ø. Holter et al., 2009). «Arbeidsdeling» betyr her oppgavedelingen mellom kjønnene i samfunnet i bred forstand, inkludert omsorg og ubetalt arbeid i hjemmet, bl.a. ut fra studier av tidsbruk eller tidsnytting.

Ellingsæter og Solheim (2003) hevder at arbeidsdelingens betydning har vært undervurdert. Arbeidslivet er basert på «skjulte forutsetninger om kjønnsmessig forskjellighet», og feministisk forskning mangler teori om hvordan kjønn kan bli til maktrelasjoner, og tar det for mye for gitt (Ellingsæter & Solheim, 2003, s. 57, 34). Denne kritikken er etter vårt syn fortsatt relevant. Kvinner er fortsatt overrepresentert i yrker og jobber med lavere belønning og status sammenliknet med menn, og endring på dette punktet går såpass sakte at man kan få inntrykk av at det nærmest er et gitt, statisk mønster.

Innenfor academia har det skjedd store endringer i studentsammensetningen innenfor mange fag, særlig i perioden 1980–2005, ved at kvinneandelen økte.¹ Likevel er kjønnsarbeidsdelingen fortsatt stor. Det vil si at mange studenter går inn i kjønnsdelte studieprogrammer. MN-fakultetet hadde høsten 2020 19 realfaglige utdanninger med mer enn ti heltidsstudenter (omregnet etter avlagte studiepoeng). Av disse var bare fem, eller ca. 26 prosent, kjønnsbalanserte (innen 40/60), og fire hadde

1 Fag som medisin og odontologi gikk fra å være mannsdominerte utdanninger til å ha en klar overvekt av kvinner. Den samme utviklingen skjedde for høyere utdanninger for samfunnsfag og juss, økonomi og administrasjon og en del humanistiske fag (NOU 2019: 3, s. 60). Mange fag og underområder innen fagene har i stor grad holdt seg stabile over tid. Det gjelder for eksempel utdanninger til pleie- og omsorgssektoren, høyere utdanninger i pedagogiske fag og videregående utdanninger til bygg- og anleggssektoren. Det ser også ut til at økningen av kvinneandelen har bremsset opp det siste tiåret, med noen unntak, som for eksempel juss (DBH, 2021).

mer enn 80% av det ene kjønnnet. En studie av studentsammensetningen på alle 115 masterutdanningene ved Universitetet i Oslo i 2012 viste omtrent samme mønster, bare 22 prosent, eller en av fem utdanninger, var kjønnsbalanserte (innen 40/60). Det store flertall, fire av fem utdanninger, var lite kjønnsbalanserte, ofte ned mot 80/20 eller tilmed 90/10. Det er fortsatt et betydelig innslag av nesten «enkjønnete» utdanninger, både på manns- og kvinnesiden (Thun & Holter, 2013, s. 165).

Dette kan tolkes som et resultat av studentenes egne valg, men også som et resultat av måten utdanningene utformes og tilrettelegges på.² Uansett bakgrunn er det et faktum at studentmassen blir sterkt kjønnsdelt. Bevisstheten om konsekvensene av dette ser ut til å være liten. Karriereveiledning for studenter og unge forskere har i liten grad tatt opp kjønnsmessige konsekvenser av ulike utdannings- og karrierevalg (Akademiet for yngre forskere, 2016; Thun & Holter, 2013).

At universitetet er et kjønnsdifferensierende system betyr at kjønn gjør en forskjell. Ulike kjønn havner på ulike utdanninger. Akademia preges av en kjønnsmessig arbeidsdeling som blir særlig tydelig etter hvert som studentene går inn i fordypninger og fagspesialiseringer. Dette er en *horisontal* kjønnsdeling. Det er ikke en *vertikal* deling, der ett kjønn plasseres over det (de) andre i rang eller status. Med differensiering menes bare at man skiller mellom kjønn. Det som preger universitetet er at unge kvinner og menn går i ulike faglige retninger, uten at det i og for seg har noe med rangering (vertikal dimensjon) å gjøre. I prinsipp har en mastergrad samme status, uansett fagområde.

Unge menn går altså oftere inn i fag eller fagområder med numerisk mannsdominans, mens unge kvinner går inn i fag eller områder med numerisk kvinnedominans. Kjønnsdifferensieringen *øker* fra bachelor- til masternivå – den blir iallfall mer tydelig. Her er studieretningene mer spesialiserte. Det som historisk sett var kjønnsforskjeller *mellom* fag, har delvis endret seg til kjønnsforskjeller *innen* de enkelte områdene og spesialiseringene innen faget. For eksempel var medisin lenge stort sett forbeholdt menn. Dette har endret seg, samtidig som det er stor kjønnsdeling innad i faget.

2 Dvs. i retning av et «systemproblem», se kapittel 9 om Trisyn-modellen.

Stratifisering og meritokrati

Universitetet er også et stratifiserende system. Noen rykker opp, andre faller ut. Dette hører med til institusjonens virkemåte – seleksjonen er del av jobben. Samtidig skal seleksjonen være meritokratisk, basert på den enkeltes ytelse, ikke på tilskrevne egenskaper. Universitetet skal motvirke, eller iallfall ikke forsterke, sosial ulikhet knyttet til kjønn eller andre trekk ved en person. Dette gir best mulig sjanse for å utvikle talenter og svare på samfunnsoppdraget. Det er altså ingenting galt med «stratifisering» i og for seg. Det er når den tydelig er knyttet til sosiale ulikheter eller diskrimineringsgrunnlag³ som kjønn eller etnisitet, at universitetene har et forklaringsproblem.

Kjønnsstratifisering vil si at kjønnene kommer ulikt ut i forhold til status, prestisje, makt, økonomi osv. Det kan for eksempel handle om at det er en stor andel kvinner på lavere nivåer i et fag, men at dette likevel fortsatt er preget av menn på toppnivå. Begrepet beskriver ulikheten, men det sier ingenting om «motiv» eller «drivkrefter» bak den.

Janus-modellen



Bilde 8.1. Den romerske guden Janus. Wikimedia Commons. Offentlig eiendom.

³ Vi bruker «sosial ulikhet» slik det nå er vanlig å bruke begrepet, dvs. sosial stratifisering knyttet til kjønn, etnisitet, seksualitet og andre trekk, som ofte kalles «diskrimineringsgrunnlag» (se kapittel 6).

For å forstå hvordan kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering henger sammen i akademien har vi laget en modell som vi kaller Janus-modellen. Denne har fått sitt navn fra den romerske guden Janus, guden med to ansikter. Janus var kjent for å kombinere to ulike metoder eller virke på to ulike måter – han kunne ha et vennlig ansikt og et strengt ansikt, eller et ungt og et gammelt ansikt. Vi bruker Janus som en metafor, en viss analogi, for å diskutere en tosidig sosial mekanisme.

Utgangspunktet er at akademien har to «ansikter» og behandler kjønn ut fra to ulike logikker. På den ene siden differensierer det kjønnene. På den andre siden rangerer det kjønnene.⁴ Mens kjønnsdifferensieringen er åpen og legitim (Janus' vennlige ansikt) er kjønnsstratifiseringen som regel skjult – det vil si den opptrer som en kjønnsnøytral meritokratisk sortering (strengt ansikt).

De to ansiktene tilsvarer de to virkemåtene i modellen. En «snill» differensierende virkemåte, og en «streng» stratifiserende virkemåte. Modellen viser hvordan de to gjenskaper kjønnsubalanse på toppnivå. Den viser også hvordan tyngdepunktet endrer seg oppover i karriereløpet. Det «vennlige» ansiktet er mest tydelig på lavere nivå. Det «strenge» blir tydeligere på høyere nivå.

Figur 8.1 (under) er en enkel skisse av Janus-modellen. Her er den ideelle karriereveien fra student til professor markert med en grå stiplede linje, diagonalt fra nederst til venstre, til øverst til høyre. Noen viktige empiriske mønstre er tatt med.⁵ Skissen viser hvordan differensieringen – det vennlige eller smilende ansiktet – er mest tydelig på studentnivå og lavere nivå i karriereløpet. Stratifiseringen – strengt ansikt – blir viktigere opp mot toppen.

4 Det å differensiere eller gjøre forskjell på kjønn kaller vi altså *kjønnsdifferensiering*. Det å rangere kjønnene kaller vi *kjønnsstratifisering*. Vi «pusser støv» av et glemt skille i kjønnsrollesosiologi (H. Holter, 1973a, s. 14). Det ble glemt, eller satt på sidelinjen, bl.a. ut fra at skillet ble ansett som kunstig, og dessuten, at mye forskning fant støtte for at kjønnsdifferensiering i høy grad ble «skapt» av kjønnsstratifisering – altså, som et uttrykk for makt eller en konsekvens av maktforhold. Dette er ikke en debatt vi kan ta opp her. Vår påstand er bare at det analytiske skillet er nyttig. Selv om differensiering og stratifisering ofte er assosierte prosesser, er det to ulike aspekter.

5 Dels med spørsmålsteget, der vi bare antyder hvor dette mønsteret er mest vanlig.



Figur 8.1. Janus-modellen: karrierevei fra student til professor, ut fra kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering.

Figur 8.1 viser den typiske karriereveien, der studentene møter en ideologi om «likeverdige, men forskjellige kjønn», som går sammen med sterkt kjønnsdelte studier. Mønstre knyttet til rangering og stratifisering ser ut til å gjøre seg gradvis mer gjeldende oppover på karrierestigen. Vi ser tendenser til «arbeidsforskyvning» der kvinner får mindre merittende oppgaver enn menn, og møter «bias» eller kjønnsstereotyper (på linje med andre studier, bl.a. Vabø et al., 2012).⁶ På toppen hersker ofte en ideologi om «rent meritokrati», der kjønn offisielt sett ikke betyr noe, slik vi blant annet fant i våre intervjuer. Her råer ofte en «stålhard tro på meritokratiet» (se Thun 2018 og kapittel 1).

Janus-modellen bygger på funnene fra undersøkelsene vi har gjort ved MN-fakultetet. Disse viser et kjønns-gap i erfaringer (se kapittel 5) – samtidig som motbakkene skifter form, oppover i karriereløpet. Unge kvinner opplever for eksempel mer sosial nedvurdering og eldre kvinner mer

6 Herunder også studier av «teknologkulturen» som preger deler av fakultetet (Ø. Holter, 1990).

(eller vedvarende) faglig nedvurdering. Modellen fremhever at det som først er «forskjellig», i utdanningsvalg og karriereløp, kan bli gradvis mer «rangert». Kjønn gjør en forskjell som slår ut i fornyet ulikhet, bl.a. i fravær av kvinner på toppnivå. Janus-modellen kan på denne måten bidra til å forklare *hvorfor* ulikhetene fortsatt eksisterer, til tross for at universitetet forsøker å skape likestilling.

Hvordan fungerer Janus-modellen?

Janus-modellen viser mønstre og hvordan de kan henge sammen, men den forklarer ikke hva som skjer på individnivå. Men et tenkt eksempel kan vise hvordan vi mener de to mekanismene henger sammen i modellen:

La oss ta student A, som har valgt seg inn i et «feminint» karriereløp, og student B som har valgt et «maskulint» løp. Dette kan være innen samme fagområde, for eksempel IT, for eksempel slik at A har valgt «brukerdesign» mens B har valgt «programmering». Begge studenter får toppkarakter på sin master, og begynner på doktorgrad. Senere i karriereløpet møtes de to i konkurranse om en postdoktor-stilling. Nå teller bare de formelle kvalifikasjonene. Kjønn, som spilte en rolle da A og B valgte eller ble oppmuntret i ulike retninger (kjønnsdifferensiering), er nå ikke lenger til stede som eksplisitt del av vurderingsgrunnlaget. A og B vurderes «helt objektivt», uten hensyn til kjønn. Det viser seg likevel at x-faget», eller rett og slett fordi det er midler til en postdoktorstilling på B sitt «sentrale» område, men ikke på A sitt. A må eventuelt «skrive om» sin kompetanse (gjøre den relevant på det «sentrale» området), og faller dermed lett ut av vurderingen.

En grunntanke i modellen er at åpen forskjellsbehandling ut fra kjønn kan unngås gjennom *splittelse* eller *utsettelse*. Den ene instansen gjør én ting, mens den andre gjør en annen ting. Anta, for eksempel, at en akademisk enhet samlet klarer å gjenskape numerisk mannsdominans på toppen nesten uten endring i mange år. Men den gjør det ved at én instans peker én vei, og en annen en annen vei. De formelle reglene er én ting, den uformelle kulturen en annen ting. Det kan bl.a. være en sakkyndig komite som sier noe, mens innstillingsorganet sier noe annet. Det trengs ikke et veldig sprik for at en slik «utsettelsesmekanisme» skal

virke. Det trengs bare en kombinasjon av faktorer. Hvert ledd i kjeden bryter kanskje ikke reglene – sett hver for seg. Men kjeden vedlikeholder de akkumulerte kjønnsforskjellene på toppnivå, i samspill med manglende kjønnsbalanse nedover i systemet.

«Vel, det er unntak [til de formelle reglene]. Vi må bare få tingene gjort. Den siste av forskerne vi har rekruttert kom inn litt mer tilfeldig, det er han som sitter borti korridoren der.»

Professor, mann

Noen ganger kan det handle om at tidspress og praktiske årsaker gjør det lettere å velge «forventet» kjønn. Det uformelle nivået undergraver det formelle nivået i organisasjonen. Andre ganger er det to like «offisielle» instanser eller komiteer som motsier hverandre.

Kjønnsforskjell som del av en struktur

I eksemplene over virker kjønn *indirekte*, gjennom en tilsynelatende kjønnsnøytral vurdering. Den kan handle om sentrale og mindre sentrale forskningsområder, eller formelle og uformelle vurderinger. Kjønn nevnes ikke direkte, men er med i bildet indirekte.

Kjønnsforskjellen blir, ut fra modellen, innebygget i systemets virkemåte, noe som slår negativt ut særlig for kvinner på sikt. Modellen likner dermed litt på Bøygen-modellen og hypotesen om akkumulerte ulemper for kvinner (kapittel 7), samtidig som den gir mulighet til tolkning av *ulike* typer ulemper og motbakker – ikke bare at de hopper seg opp over tid. Tanken er at forskjellsbehandling ut fra kjønn *endrer karakter* oppover i karriereløpet.

Modellen beskriver *tendenser* på generelt nivå (i et slags fugleperspektiv), ikke konkrete eller detaljerte sammenhenger – som kan avvike en god del fra disse tendensene. Det kommer vi tilbake til. Det er likevel snakk om tendenser og mønstre som er godt dokumentert, bl.a. i materialet fra FRONT-prosjektet.

Det er i utgangspunktet ingenting «feil» med de to Janus-ansiktene – hver for seg. Kjønnsdifferensiering er legitimt i academia som i resten av arbeidslivet. Stratifisering er som nevnt også legitimt, så lenge den er

nøytral, objektiv og ikke skjevselekerende. Problemet kommer når den presumptivt nøytrale meritokratiske utvelgelsen i virkeligheten inneholder kjønnsmessig skjevseleksjon, slik vår forskning tyder på. Hver av de to hovedtendensene – differensiering og stratifisering – kan altså virke legitime og meritokratiske i seg selv, om man ser hver av dem isolert. Det er koplingen mellom dem som er problematisk, og den er som regel skjult, og ikke så lett å se i sammenheng.

Det bør nevnes at «snill» differensierende virkemåte (vennlig ansikt) ikke nødvendigvis betyr mindre belastning for den enkelte.⁷ Modellen viser skjevsortering hele veien, selv om hovedformen skifter. Dette gir belastninger eller ulemper oppover på karrierestigen. Det «vennlige» Janus-ansiktet betyr bare at selve institusjonen ikke rangerer kjønnene (iallfall ikke direkte), selv om man gjør forskjell på dem. Dette betyr imidlertid ikke nødvendigvis at rangering og kjønnsdiskriminering er fraværende i arbeidsmiljø og kultur.

Diskusjon: Hvor treffende er Janus-modellen?

Janus-modellen beskriver to strukturer i academia – differensiering og stratifisering – som samlet bidrar til å vedlikeholde kjønnsubalanse. Modellen viser hvordan disse strukturene kan gjøre det vanskeligere å få til endring i forhold til fagkultur, prestisje og kjønnsbalanse særlig på toppnivå.

Modellen bygger ikke på en tankegang om at kvinners problemer – litt forenklet – bare kan forklares med motstand fra menn. Poenget er i stedet at det er slik organisasjonen fungerer, «det er slik vi gjør tingene, her hos oss». Det trenger ikke å være en veldig sterk grad av mannsdominans eller aktiv diskriminering i organisasjonen. Tvert om, mennene i systemet kan ofte fremheve hva de gjør for å fremme kvinner og likestilling – slik de gjør, i vårt materiale. Vurderinger som indirekte er knyttet til kjønn, virker imidlertid likevel i sin tur inn på fagmiljøer og kultur. Veien fra «forskjellig» til «mindreverdige» kan være kort.

⁷ Ved siden av problemer oppover i karrieren leder skjevsorteringen til segregering, ofte med uheldige utslag for kjønnene som er i sterkt mindretall på et fag, noe vi drøfter i kapittel 9.

Janus-modellen kan dermed forklare hvorfor FRONT-materialet viser et utbredt *ønske* om likestilling, også blant menn, sammen med stor *tro* på at kjønne er grunnleggende forskjellige – og et økende kjønns gap i erfaringer, oppover i karriereløpet, der kvinner får mer problemer enn menn (kapittel 5). I *praksis* klarer man ikke å etterleve ønsket om likestilling, ikke bare på grunn av motstand, men fordi strukturene, de to «ansiktene», motarbeider dette – og gjenskaper troen på kjønnes forskjellighet.

Modellens fire hypoteser

Men hvor godt er hypotesene i modellen empirisk underbygget? La oss gå igjennom modellens fire sentrale hypoteser:

1. Den første hypotesen er at strukturelle forhold betyr en god del for å forklare vedvarende ubalanse, ved siden av forklaringer på samhandlings- eller aktørnivå. Vi vet ikke hvor mye «en god del» betyr. Modellen er ikke en påstand om at strukturene betyr alt, aktørene ingenting. Det tar vi ikke stilling til, vi sier bare at begge deler virker inn.
2. Den andre hypotesen er skillet mellom horisontal og vertikal kjønnsforskjell, kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering, noe som har godt grunnlag i forskning. Dette er delvis overlappende mønstre, men også distinkte tendenser med ulike virkemåter.⁸ Modellen antar at både kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering gir en tendens som «skyver kvinner ut» fra toppnivå i realfag, men at de virker på ulike måter. Det er viktig å skjelne mellom dem for å forstå mer av hvordan dagens formelt likestilte institusjoner likevel fortsatt opprettholder ubalanse. Selv *uten* en veldig omfattende grad av aktiv diskriminering på aktørnivå.

8 Strukturell eller «passiv» diskriminering og «aktiv» diskriminering basert på kjønn henger ofte sammen (se f.eks. Ø. Holter, 2013) – men dette fjerner ikke det analytiske skillet mellom dem. Det samme gjelder skillet mellom differensiering og stratifisering i forhold til kjønn.

3. En tredje hypotese er at horisontal kjønnsdeling (kjønnsdifferensiering) endrer seg i retning av vertikal deling (kjønnsstratifisering) oppover i karriereløpet. Modellen antar at begge deler virker inn, på alle nivåer, men at tyngdepunktet flytter seg. Det «strenge» ansiktet blir viktigere, på høyere nivåer, mens det «vennlige» blir mer dif-
fust. Betydningen av differensiering reduseres, mens betydningen av stratifisering øker.

Hva vet vi om denne endringen? Her er forskningen mindre entydig, men vi har likevel betydelig støtte både i FRONT-materialet og andre studier. Det gjelder blant annet den store britiske Asset-surveyen innen realfag, der man fant at stratifiseringen økte på høyere stillingsnivåer (Aldercotte et al., 2017).

På samme måte viser en studie av kjønnsforskjeller i ytelser i karriereutviklingen blant unge forskere over ti år (van den Besselaar & Sandstrøm, 2016) at små forskjeller på lavt nivå utviklet seg til større forskjeller på midtnivå senere i karriereløpet. De peker på at skjevseleksjon og frafall av kvinner oppover ikke bare handler om «selvseleksjon» eller egne valg, men i høy grad også om «sosial seleksjon». Studien gir støtte til Janus-modellens hypotese om at det skjer en overgang, oppover i karriereløpet, fra differensiering til stratifisering.

Det er likevel ikke slik at rekkefølgen *må* følge dette mønsteret med differensiering først og stratifisering etterpå. En av de kvinnelige forskerne i FRONT-studien oppsummerer sin erfaring slik: «Jeg har erfart faglig devaluering hele veien. Uønsket seksuell oppmerksomhet var mest da jeg var yngre.» Flere av kvinnene i intervjuene forteller om tilsvarende erfaringer. Oppmerksomhet ut fra kjønnsforskjell er særlig tydelig i studentmaterialet i FRONT. Men dette kan henge sammen med faglig devaluering og andre former for kjønnsstratifisering hele veien, altså ikke bare på toppnivå, selv om denne stratifiseringen skifter form – den er mer tydelig «kjønnet» i starten, og mer «skjult kjønnet» oppover.

4. En fjerde hypotese er at kombinasjonen av de to strukturene, og hvordan kjønn *de facto* virker inn på merittering og prestisje

oppover i systemet, er *skjult*. Dette kan skje direkte eller indirekte. Modellen antar at det i hovedsak skjer indirekte, ved at de to strukturene ikke blandes med hverandre. Kjønn som forskjell behandles for seg, og rangering for seg. Idealet blir, så å si, en «unisex» arbeidsorganisasjon, samtidig som praksis viser noe annet.

At kjønnsstratifisering og kjønnsdiskriminering i stor grad er indirekte og skjult bekreftes både av FRONT-materialet og annen forskning (se f.eks. Brandser & Sümer, 2017; Husu, 2005). I FRONT-materialet ser vi et stort kjønnsgap i *praksis*, altså i erfaringer, der kvinner kommer dårligere ut enn menn – selv om nesten ingen «ønsker» dette. Blant en del av kvinnene og de yngre forskerne er tonen mer kritisk når det gjelder forholdene på toppnivå. «De vet det ikke, men de gjør det», er en oppsummering av denne kritikken, som særlig rettes mot menn på toppnivå. De gjenskaper en skjev rangordning, ut fra halvveis ubevisste forestillinger om kjønnsforskjeller.

Teori om kjønn og makt

Som vi har beskrevet er Janus-modellen laget på bakgrunn av empiriske funn. Men modellen har også en teoretisk bakgrunn. Det at kjønnsrelatert forskjellsbehandling og kjønnsundertrykking generelt har fått mer indirekte, skjulte og subtile former, er et velkjent synspunkt innen forskning om kjønn og likestilling (se f.eks. Acker, 1990; H. Holter, 1976, 1984; Walby, 1990). Slik sett bygger Janus-modellen også på ganske solid teoretisk grunn. Men har vi grunnlag for å si at tendensen til å skjule kjønnsmessig forskjellsbehandling har sammenheng, mer spesifikt, med koplingen mellom differensiering og stratifisering? Det vet vi ikke sikkert. Det vi vet, er at «ulikestillingen» endrer karakter. Den har skiftet form over tid (Danielsen et al 2013; Hagemann & Åmark 1999). Disse endringene skjer i academia som i samfunnet for øvrig. Modellen kan bidra til bedre kunnskap om dette.

Ut fra kritisk teori om makt og sosial stratifisering (sosial ulikhet eller diskrimineringsdimensjoner), vil en stratifiserende og diskriminerende

sosial mekanisme⁹ så langt det lar seg gjøre prøve å redusere aktørenes eller makthavernes kostnader ved makten. Den vil gi makthaverne anledning til å «legitimere seg», og i størst mulig grad få deres makt til å fremstå som et allment gode, eller iallfall, det best mulige, under de rådende forhold. Den vil søke å fordele maktens kostnader nedover i systemet, mens belønningen konsentreres oppover (Connell, 1995; Ø. Holter, 1997; Messerschmidt, 2015; Poulantzas, 2008). Den vil forsøke å skjule det som skjer, og den vil bl.a. operere gjennom splitt og hersk – kanskje den eldste av alle kjente hersketeknikker. Den vil – ut fra feministisk forskning og teori – preges av «organisatorisk avverge» (H. Holter, 1973b) og en «nøytralisert mannlig norm» (Hirdman, 1990). Strukturell dominans vil virke i samspill med sosial, kulturell og symbolsk dominans (Ellingsæter & Solheim, 2003; Solheim, 2001).

Ifølge kritisk teori blir undertrykkelse i moderne samfunn gradvis mer subtil og skjult. Undertrykkelse blir omgjort til en «kompromissmekanisme» (Poulantzas, 2008), samtidig som autoritære krefter kan utvide sitt spillerom blant annet gjennom «unntaksmekanismer» (Agamben, 2005) og fiendebilder. Makten blir «normalisert» og «hegemonisk». Tradisjonelle kjønnsroller og autoritære holdninger og mekanismer i samfunnet er viktige deler av dette bildet (Stenner, 2005).

Kjønnsordningen er en sentral del av dette kritiske perspektivet på makt i samfunnet (Acker, 1990; Connell, 1995; Hirdman, 1990). En fellesnevner i denne forskningen er at makten på noen måter blir mildere, altså et mer vennlig ansikt, over tid, historisk sett – samtidig som den blir mer internalisert: «Det er din egen skyld». Men slike «mildere» former for makt er ikke hele historien. For eksempel er kjønnsmakt i Norge relativt likestilt, i internasjonalt perspektiv, men voldtekt og vold mot kvinner er stadig en del av bildet. Mild og subtil maktbruk kan gå sammen med markering av grenser og statuering av eksempler med mer direkte metoder (Ø. Holter, 2013). I FRONT-materialet ser vi dels en «mild» generell form for devaluering av omsorg – det betyr raskt et tap for karrieren – men også en overraskende sterk tendens til at kvinner langt oftere enn menn

9 «Sosial mekanisme» betyr et tydelig empirisk mønster der sosiale strukturer virker inn bl.a. i forhold til makt.

opplever problemer etter omsorgspermisjon (se kapittel 5, og videre Thun, 2018, 2019a, 2019b). Både «milde» og «sterkere» tendenser kommer frem.

Janus-modellen bygger på skillet mellom stratifisering og differensiering i forskning om kjønnsroller og kjønnsmessig arbeidsdeling. Den er ikke alene om å beskrive kjønnsdiskriminering som en indirekte prosess. For eksempel skjelner Hirdmans (1990) modell av kjønnsordningen mellom to hovedprinsipper, forskjellsskaping og rangering i nøytral form. Dette likner de to dimensjonene i Janus-modellen, selv om utgangspunktet er noe forskjellig.

Slike flerdimensjonale modeller har også blitt utviklet innen forskning om kjønn i academia. Forskingen peker på flere årsaker eller faktorer som bidrar til ubalanse og motbakker for kvinner (kapittel 5), så det er nærliggende å lage modeller som gjør dette tydeligere. «Medusa-effekten» (Brandser & Sümer, 2017) er et eksempel på en modell som bygger videre på dette (se kapittel 7).

Janus-modellen tar dette et steg videre, gjennom et mer abstrakt skille mellom differensiering og stratifisering. Det er en strukturmodell. Når de to strukturene koples sammen, oppstår problemer. Dette vil i tendens gjenskape Matteus-effekten (menn tillegges ære), Matilda-effekten (kvinner forbigås) og Medusa-effekten – som empiriske mønstre i fagmiljø og kultur, og reetablere en nøytralisert mannlig norm.

Modeller som kan knyttes til Janus-modellen har også kommet frem i annen ny forskning. I en studie av akademisk rekruttering ved tre norske universiteter beskriver Orupabo & Mangset (2021) hvordan rekrutteringen er preget av to logikker, først en «inkluderende logikk», og deretter en «ekskluderende logikk». I inkluderingsfasen tar man hensyn til likestilling og mangfold, men slike kriterier blir lagt bort i ekskluderingsfasen, til fordel for presumptivt objektive standarder for eksellens. Denne modellen ble utviklet uavhengig av Janus-modellen, men beskriver liknende mønstre. Vi ser litt av det vennlige inkluderende Janus-ansiktet, og av det strenge og ekskluderende.

En åpenbar kritikk mot slike modeller, derunder Janus-modellen, er at inndelingen i noen «viktige» tendenser eller faktorer blir for enkel, og dermed villedende. Hvem vet om disse virkelig er de viktigste? Burde man ikke heller ta utgangspunkt i hvordan de henger sammen, i det

virkelige liv? De fleste vet at det kan være nær sammenheng mellom «forskjellig» og «mindreverdig» når det gjelder kjønn. Er ikke dette et bedre utgangspunkt?

At kjønnsmakt og kjønnsforskjell ofte er vevd sammen, empirisk sett, er riktig – men det forringer ikke betydningen av det analytiske skillet mellom dem. Kjønnsstratifisering og kjønnsdifferensiering er to forskjellige ting. «Lavtrykk» og «regnvær» henger også ofte sammen, empirisk sett – men vi dropper ikke det analytiske skillet av den grunn.

Kritisk kjønnsrolleteori gir mulighet til å se makt og forskjell i sammenheng. Teorien bygger på det som er særegent ved forholdet mellom kjønnene – og ikke bare hva som gjelder maktforhold generelt. Ett viktig særegent trekk er at kjønnsforhold ofte er personlige og intime forhold, som krever et visst minimum av gjensidig utbytte og gevinst for å fungere. Kjønnsforhold preges av gjensidighet, selv om de også ofte er preget av makt og utbytting. Klasseforhold og etniske forhold krever ikke denne «nærheten». De krever ikke at de to partene, undertrykker og undertrykt (ut fra teori om makt), bor i samme hushold, eller deler samme seng. Relasjonen er annerledes.¹⁰

Modellutvikling og empirisk nyansering

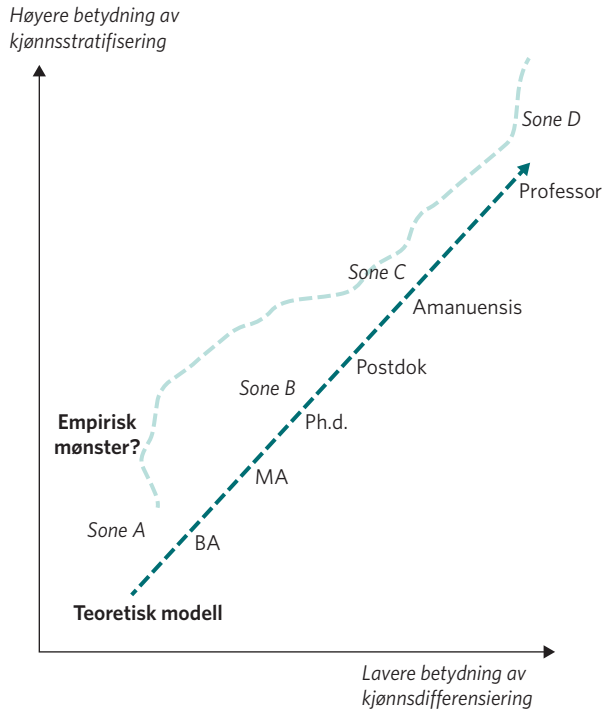
Janus-modellen i sin første, enkle form, slik den er beskrevet i figur 8.1, er brukbar som en arbeidsmodell, men det er også klart at den har begrensninger. Modellen ble lagt frem og diskutert blant forskere på en rekke seminarer og workshops på MN-fakultetet, for å få synspunkter og debatt. Mange mente at den var interessant, noen at den ikke var tydelig nok.

Det ble dermed et behov for empirisk videreutvikling, og noen forsøk på å tegne modellen litt mer empirisk presist ble lagt frem. Ingen av

¹⁰ Dvs. kjønnsforhold er i større grad personlige, og – ut fra økonomisk forskning – mer preget av fordeling og gaveutveksling (inkludert hushold og familie), sammenliknet med klasseforhold, som er mer preget av varebytte/markedsrelasjoner. For en kassustudie av arbeid og familie i teknologmiljøer, se Ø. Holter (1990); for bredere teoriutvikling om kjønnsmessig arbeidsdeling og kjønnsroller, se Ø. Holter (1997).

dem er perfekte. De viser imidlertid hvordan modellen kan brukes som arbeidsmodell, og utvikles videre.

Figur 8.2 er et eksempel på en videreutvikling av modellen.



Figur 8.2. Janus-modellen med empirisk modifikasjon. Modellen viser karrierevei fra student til professor, ut fra kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering.

Her godtar vi ikke lenger en «enkel» diagonal linje fra differensiering til stratifisering, men prøver å nyansere ut fra vår kunnskap om det empiriske mønsteret. Den tynne, stiplete linjen er en viss korrigering av diagonalen. Figuren er ikke en «fasit», men eksempel på hvordan Janus-modellen kan forbedres ut fra ny empiri.

Utgangspunktet er både empiriske data i prosjektet og annen ny forskning. Som før nevnt ser vi økende kjønnsdifferensiering på nederste del av karrierestigen – men høyere opp er retningen uklar. Hovedsaken er at stratifiseringen bygger på differensieringen, men differensieringen avtar antakelig ikke når den først er etablert. Øverste halvdel av den stiplete linjen er kanskje, empirisk sett, mer loddrett – graden av differensiering

er omtrent den samme, selv om den eksplisitte *betydningen* av differensiering synker.

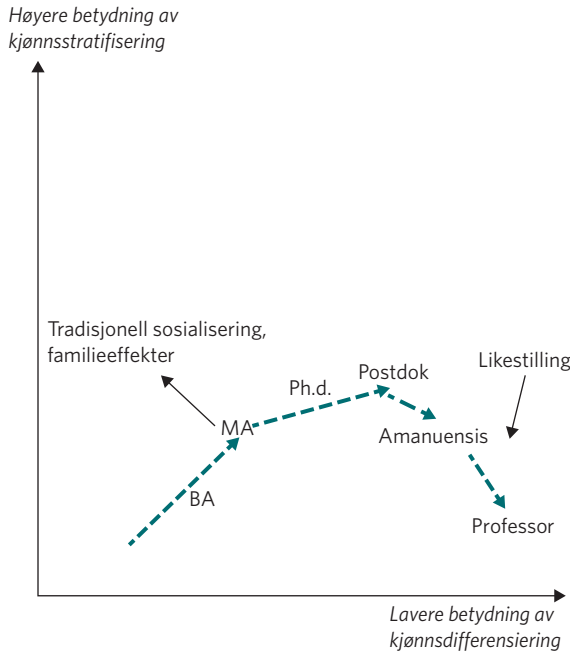
Det er også usikkert om den aller øverste delen er mer kjønnsstratifiserende enn nivåene under. Forskning gir imidlertid et bilde av sterk kjønnsmessig skjevseleksjon på toppnivå knyttet til prestisje og finansiering av eksellens og fremragende forskning (Henningsen & Liestøl, 2013; Sandström et al., 2010). Kvinner utgjorde for eksempel bare 26 prosent av mottakerne av prisene for beste forskning og beste innovasjon ved Universitetet i Oslo 2010–2020. En del «tunge» realfagspriser er enda mer maskulint preget. En internasjonal studie av «prestisjetunge» priser viste at kvinner bare mottok 8 prosent av prisene i perioden 2001–2020, med en økende trend i slutten av perioden (Meho 2021). Vedvarende mannsdominans på toppnivå er en faktor som spiller inn, både nedover i karrierestigen og på tvers av fag.

Det kan også tenkes at kjønnsstratifisering betyr mer på lavere nivåer (selv om den ofte er skjult bak differensiering) enn den første utgaven av modellen tar høyde for. Dette er korrigert et stykke på vei, i den andre figuren (8.2) – som eksempel på at modellen kan videreutvikles i tråd med empirisk kartlegging.

Det er også mulig å tenke seg mer «ideelle» versjoner av modellen, dvs. der Janus stort sett har abdisert og der modellen ikke lenger virker så sterkt. En enkel versjon ble presentert på seminarene (figur 8.3, under).

Denne varianten av modellen er en skisse av en mulig fremtidig utvikling. På den ene siden antar vi at sosialisering, familie og kjønnsroller fortsatt drar kurven en del opp (til venstre i figuren). På den andre siden kan økte krav til likestilling og kjønnsbalanse på universitetet redusere kjønnsstratifiseringen (til høyre). Dette er åpenbart bare antakelser, og poenget med å presentere skissen her er å få frem hvordan modellen kan utvikles videre. Den er åpen for ulike muligheter, og er ikke fastlåst til et bestemt syn eller teori.

Følgeforskningen i FRONT-prosjektet har vist at denne typen modeller er «nyttige til å tenke med», særlig når de er åpent utformet og ikke krever at forskere skal ta standpunkt på forhånd. De kan selv undersøke. Er hindringene kvinner står overfor en blanding av horisontal og vertikal forskjellsbehandling? Stemmer det, eller ikke, at tyngdepunktet



Figur 8.3. Janus-modellen i en «ideell versjon». Modellen viser karrierevei fra student til professor, ut fra kjønnsdifferensiering og kjønnsstratifisering.

forskyves over livsløpet og karriereløpet fra horisontal differensiering til mer vertikal og tilsynelatende kjønnsnøytral rangering? Den enkelte kan selv undersøke forholdene i eget forskningsmiljø og i egen fagkultur. Har man først to ansikter, kan man ha mange. Janus-modellen, både i en første, enkel utgave, og deretter med mulig empirisk modifikasjon, har fungert som tankevekker og nysgjerrighets-skaper i FRONT-prosjektets tiltak.

Forbedringspunkter

Materialet fra FRONT-prosjektet, ikke bare fra følgeforskningen men også fra spørreundersøkelsene og intervjuene, peker på viktige punkter som kan forbedres ved Janus-modellen, uten at vi har hatt anledning til å utforske dem i detalj. Det handler blant annet om «spor» og «koplinger». *Spor* i betydningen *ulike* kombinasjoner av differensiering og stratifisering i ulike fag og fagområder, og på ulike nivåer.

Modellen starter ut fra en generell antakelse om en jevn diagonal, fra student til professor, oppover i karriereløpet. I praksis er erfaringene mer varierte. Modellen griper et makromønster, dvs. en generell tendens på institusjonsnivå, men forholdene er delvis annerledes på mellomnivå eller mesonivå (organisasjonen) og på mikronivå (smågruppen, individet). Materialet viser stor variasjon både på organisasjonsnivå og individnivå. Selv om summen av det hele, lav andel kvinner på toppnivå, er lik for mange fag, er de sosiale mekanismene som fører til dette delvis ulike. Den første og enkle versjonen av Janus-modellen *antar* en overgang fra differensiering til stratifisering som en hovedsak, uten å spesifisere denne overgangen eller koplingen så tydelig. Her er det variasjon og ulike mønstre. Det er i virkeligheten mange ulike spor, oppover i academia. Dette er viktige utfordringer for videre forskning.

Utsettelse er en av flere mekanismer i Janus-modellen. Det kan som nevnt bestå i at den ene komiteen gjør ting på sin måte, mens den neste gjør dem på en annen måte. *Splittelse* (forskjell på den ene siden, rang på den andre siden) kan imidlertid opptre på andre måter også. Splittelsen kan bestå i at én bestemt synsvinkel blir brukt i det ene tilfellet, mens en annen blir brukt i det andre tilfellet. De to peker hver sin vei. Likevel blir de kombinert. Hvordan kan dette skje? Kjernen i Janus-modellen er at forholdet er *indirekte*. Kjønnsnøytrale vurderinger eller faguttrykk blir likevel knyttet til kjønnsforskjell.

Komite A er kanskje kjønnsnøytral, men den blir etterfulgt av komite B som mer uformelt tar inn kjønn i innstillingen. Student A og B vurderes kanskje kjønnsnøytralt, men likevel indirekte ut fra kjønn, fordi vurderingen av sentrale og perifere fagområder henger sammen med kjønn. FRONT-materialet tyder på at slike indirekte mekanismer er viktige. Materialet viser bl.a. at unge menn oftere enn unge kvinner mener at de har «talent» for forskningen (kapittel 5). Forskere som promoterer sitt eget talent blir oftere sitert (Lerchenmueller et al., 2019).

Dette handler ikke – offisielt sett – om kjønnsdiskriminering. Men det er slik det ofte fungerer, objektivt sett. Kvinner kommer dårligere ut. Dette drøfter vi videre i neste kapittel, som tar opp diskurs og ideologi, og hvordan strukturene virker inn på kulturen.

Kjernen i Janus-modellen er akademias to ansikter – en splittelse mellom et vennlig ansikt som handler om forskjell, og et strengt ansikt som handler om makt. Splittelsen kan skje over tid, ved at betydningen av (åpen) kjønnsdifferensiering synker i forhold til betydningen av (mer skjult) kjønnsstratifisering, oppover på karrierestigen.

Men den er også ofte til stede her og nå, i FRONT-materialet, når «forskjellig» glir over i «mindreverdig», for kvinnenes del. Det skjer ofte ved at kjønn er gjenstand for en «symbolsk oversettelse» (Solheim, 2001). Man sier ikke *direkte* at en vurdering er påvirket av kjønn, men man bruker standarder (f.eks. om artikkelen presenteres som «nyskapende», forskeren har «talent», dvs. kriterier som er tydelig påvirket av kjønn) – diskrimineringen skjer i hovedsak *indirekte*, noe som Fürst (1988) viste allerede i 1988, og som senere har blitt bekreftet av en rekke studier (se f.eks. Ahlqvist et. al., 2012).

Det som kalles *bias* (mer eller mindre bevisste fordommer) i den internasjonale forskningen er en viktig del av Janus-modellen, og beskrives videre i kapittel 9.

Kjønnsfordelingen samsvarer ofte med hvor «myke» eller «harde» fagområdene vurderes som, ut fra FRONT-materialet. Kjønnsdifferensieringen kan knyttes til faglig hierarki i akademia (se kapittel 2). Den handler også om hvor mye kvinner og menn føler seg «hjemme» på de ulike fagområdene.

Janus – bare i realfag?

Et spørsmål som kom opp i debatten om Janus-modellen er om den gjelder generelt i akademia, eller bare for realfag. Er det grunn til å tro at modellen er mer relevant for realfag enn andre fag? Det vet vi ikke sikkert, men vi antar at hovedtrekkene ved modellen gjelder på tvers av fag. Det er et gjennomgående trekk at kvinneandelen synker sterkt mot toppen i akademia.

På MN-fakultetet ved Universitetet i Oslo er kvinneandelen på ph.d.-nivå 44 prosent og synker til 22 prosent på professornivå. Innen medisin går prosenten ned fra 61 på ph.d.-nivå til 36 på professornivå, innen samfunnsforskning fra 62 til 34, humaniora fra 60 til 36, og innen juridiske

fag fra 60 til 34 prosent (DBH-tall, 2020). Tendensen er tydelig på tvers av fagområder. Studentene uttrykker et ønske om kjønnsbalanserte læringsmiljøer, på tvers av fakultet. Manglende kjønnsbalanse på studiet kan slå negativt ut også for minoriteten som skal «heies frem» (Thun & Holter, 2013).

Dette kan tyde på at selv om en del ved realfagene er særegent, så er hovedtrekkene i mønsteret av akkumulerte ulempe og Janus-modellen, mye av de samme (effekten er iallfall nokså lik). Dette vet vi ikke sikkert, inntil FRONT-studien blir replisert på andre fagområder.

Det er mulig at realfagene er «tilbakeliggende», men også mulig at de kan gå i spissen for endringer, nettopp fordi problemene har vært så tydelige.

«Det tenkte jeg også at var veldig fint, da, å på en måte ha en bevisstgjøring rundt dette, være litt obs på, på en måte, hvorfor ... hvis kandidatene er like, hvorfor vil du foretrekke den ene over den andre, og så være litt bevisst på at du kanskje, ja, du kanskje underbevisst kan foretrekke mannen, da, og at man må tenke på det når man skal vurdere.»

Kvinnelig masterstudent med studentpolitisk erfaring, intervju

Janus - relevans for mangfold?

Et annet viktig spørsmål er om Janus-modellen gjelder for ulike dimensjoner av sosial ulikhet, eller om den bare har med kjønn å gjøre. Både Janus- og Bøygen-modellen er riktignok utviklet på bred basis ut fra teori om sosial ulikhet, ikke bare kjønn og makt. Kritisk kjønnsrolleteori har lenge hatt et visst «interseksjonelt» tilsnitt, der man prøver å se ulike diskrimineringsgrunnlag, som kjønn og klasse, i sammenheng – noe vi også gjør i FRONT-prosjektet (kapittel 6).¹¹ Men Men Bøygen- og Janus-modellene handler i første omgang om kjønn, og er mest utviklet ut fra forskning om kjønn. Kan de også bidra til forståelse av andre dimensjoner av sosial ulikhet og mangfold? Kan disse «kjønnsavledete» modellene ha noe å bidra med, på områder som sosial klasse og etnisitet?

¹¹ Som eksempel på ny norsk forskning som ser kjønn og andre diskrimineringsgrunnlag i sammenheng, jf. Akademiet for yngre forskere (2019).

Her er svaret ja, etter vårt syn, men på ulike måter. Bøygen-modellen og akkumulering av ulemper innen gruppen med lav status er ikke enestående for kjønn. Den gjelder trolig også i forhold til etnisitet og klasse. Materialet i FRONT gir godt grunnlag for denne påstanden (kapittel 6). Modellen har delvis ulike virkemåter, ut fra hver dimensjon. Opphopping av problemer, med større sjanse for indre tvil, er imidlertid fellestrekk.

Janus-modellen er mer særegen i forhold til kjønn, samtidig som denne også inneholder viktige momenter i forhold til etnisitet og klasse. Den er mer særegen fordi den kjønnsmessige delingen er mye mer tydelig enn andre typer deling, i vårt materiale (kapittel 6). Kjønn er mye mer markert som «godtatt forskjell» i utdanninger og karriereløp, enn etnisitet og klasse. Klasse (foreldres utdanningsbakgrunn) kommer riktignok sterkt inn i rekrutteringen til academia, men er samtidig sterkt underkommunisert. Materialet viser etnisk deling, men kjønnsdelingen er større (kapittel 6).

Janus-modellen kan bidra til identifisering av ulike faktorer også innen andre dimensjoner, som etnisitet og klasse. Den er en «kombi-modell». Kombinasjonene er utvilsomt noe annerledes innen andre dimensjoner, men selve metoden kan være nyttig. Det å være «fremmed», eller «noe annerledes», behandles ulikt oppover i karriereløpet. Modellen er et bidrag til å kartlegge dette.

Konklusjon

Janus-modellen beskriver akademias to ansikter – ett vennlig, ett strengt. Den er et bidrag til forståelse av hvorfor kjønnsbalanse er vanskelig å oppnå på toppnivå i academia, og hvorfor kjønnsdelingen vedvarer. Selv om organisasjonen jobber for kjønnslikestilling, er det viktige strukturelle og kulturelle mekanismer som motvirker dette. Stor aksept for kjønnsdeling i starten av karrieren er del av et mønster som diskvalifiserer kvinner, eller får dem til å trekke seg, oppover i karriereløpet. Resultatet er det som kalles den «lekkende ledningen» (*leaky pipeline*) i den internasjonale forskningen. Forskjell blir til rangering. Dette er kjernen i Janus-modellen. Kjønnsforskjell som er legitimt i starten av karrieren bidrar til forskjellsbehandling ut fra kjønn oppover i systemet.

Janus-modellen kan bidra til å forklare hvordan akkumulerte ulemper og «Bøygen» virker over tid. Arbeidsmiljøet kan være positivt til likestilling, samtidig som faglige og strukturelle mekanismer virker i kvinners disfavør. Modellen kan forklare hvordan ubalanse kan opprettholdes til tross for vekt på likestilling og relativt begrenset direkte kjønnsdiskriminering i organisasjonen.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Agamben, G. (2005). *States of exception* (K. Attell, Overs.). University of Chicago Press.
- Ahlqvist, V., Andersson, J., Hahn Berg, C., Kolm, C., Söderqvist, L. & Tumpane, J. (2012). *Jämställthetsobservationer i ett urval av vetenskapsrådets beredningsgrupper 2012*. Vetenskapsrådet. https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b2a/1529480534547/Jaemstaeldhetsobservationer-i-urval-VRs-beredningsgrupper_VR_2013.pdf
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2016). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/10/ECUs-ASSET-report-November-2017.pdf>
- Akademiet for yngre forskere. (2016). *Når usikkerheten rår: Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere*. <https://akademietforyngreforskere.no/nar-usikkerheten-rar/>
- Akademiet for yngre forskere. (2019). *Rom for mangfold i akademia? En surveyundersøkelse om internasjonalisering, diskriminering og seksuell trakassering blant yngre forskere i Norge*. <https://akademietforyngreforskere.no/wp-content/uploads/2019/09/Rom-for-mangfold-i-akademia-En-rapport-fra-Akademiet-for-yngre-forskere-2019.pdf>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), 22–38.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Danielsen, H., Larsen, E. & Owsen, I. W. (2013). *Norsk likestillingshistorie 1814–2013*. Fagbokforlaget.
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2020). Statistikk om høyere utdanning. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>

- Ellingsæter, A. L. & Solheim, J. (2003). Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskappittel. I A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 13–76). Gyldendal Akademisk.
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, UiO.
- Hagemann, G. & Åmark, K. (1999). Fra 'husmorkontrakt' til 'likestillingskontrakt'. Yvonne Hirdmans genusteori. I F. Engelstad (Red.), *Om makt. Teori og kritikk* (s. 174–206). Ad Notam Gyldendal.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Hirdman, Y. (1990). *The gender system: Theoretical reflections on the social subordination of women*. Maktutredningen.
- Holter, H. (1973a). *Kønsroller och samhällstruktur*. Prisma.
- Holter, H. (1973b). Motstands- og avvergeteknikker i sosiale organisasjoner: Noen synspunkter på avvisning av selvinnsikt. I L. Hem & H. Holter (Red.), *Sosialpsykologi: En del norske bidrag gjennom 20 år* (s. 565–585). Universitetsforlaget.
- Holter, H. (1976). Om kvinneundertrykkelse, mannsundertrykkelse og hersketeknikker. I T. Støren & T. S. Wetlesen (Red.), *Kvinnekunnskap* (s. 61–82). Gyldendal.
- Holter, H. (Red.). (1984). *Patriarchy in a welfare society*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1984). Gender as forms of value. I H. Holter (Red.), *Patriarchy in a welfare society* (s. 168–204). Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. (1997). *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Holter, Ø. G. (2013). Masculinities, gender equality and violence. *Masculinities and Social Change*, 2(1), 51–81. <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/mcs/article/view/498/pdf>
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life – a Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) & The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Lechenmueller, M. J., Sorenson, O. & Anupam, B. J. (2019). Gender differences in how scientists present the importance of their research: Observational study. *BMJ*, 367, l6573, <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.l6573>
- Meho, L. (2021). The gender gap in highly prestigious international research awards, 2001–2020. *Quantitative Science Studies*, 1–14. https://doi.org/10.1162/qss_a_00148

- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- NOU 2019: 3. (2019). *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp* [Stoltenberg-utvalget]. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-3/id2627718/>
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the ‘Black Box’ of academic hiring. *Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Poulantzas, N. & James, M. (Red.) (2008). *The Poulantzas reader. Marxism, law and the state*. Verso.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. & Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellens: Om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljøer*. Delegationen for jämställdhet i högskolan (DJ).
- Solheim, J. (2001). Kjønn som analytisk nøkkel til kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(1), 105–117.
- Stenner, K. (2005). *The authoritarian dynamic*. Cambridge University Press.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. (2019a). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 4–20. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2019-01-02-01>
- Thun, C. (2019b). Excellent and gender equal? Academic motherhood and ‘gender blindness’ in Norwegian academia. *Gender, Work and Organization*, 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU-rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>
- van den Besselaar, P. & Sandström, U. (2016). Gender differences in research performance and its impact on careers: A longitudinal case study. *Scientometrics*, 106, 143–162. <https://doi.org/10.1007/s11192-015-1775-3>
- Walby, S. (1990). *Theorizing patriarchy*. Blackwell.

Trisyn-modellen – ulike forståelser av problemene

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Abstract: The Triview Model – Three Views of a Problem

Everyone knows that the top levels of academia are still often imbalanced, with more men than women. This is commonly described as an absence of women, or a «leaky pipeline» towards the top. But how is this imbalance understood and reflected upon? And what does the understanding of the problem of gender imbalance mean for the overall culture of the organization? This chapter looks at how gender and gendered differences are described and discussed at the University of Oslo's Faculty of Mathematics and Natural Sciences, extending the social analysis (chapter 7) and the structural analysis (chapter 8) in the direction of discourse and cultural analysis, based on the very concrete main issue of the FRONT project: the top level imbalance. Why is it there? What do faculty staff and students say, about this? Three typical views appear in the FRONT material, and are presented and discussed: first, that the gender imbalance is *not a problem*, or only a small problem; second, that it is a problem, but mainly a *women's problem*, and third, that it is a *systemic problem*. The chapter includes a historical profile of how these three views have developed and a discussion of how they work to hinder or help gender equality change in the organization.

Keywords: gender imbalance, explanatory models, work for equality, organizational change, academia

Innledning

At det er kjønnsubalanse i stillinger og fag ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo er et objektivt faktum, men det forhindrer ikke at dette kan beskrives og tolkes på ulike måter.

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). Trisyn-modellen – ulike forståelser av problemene. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 9, s. 239–264). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch9>
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

Dette kommer frem allerede i måten kjønnsbalansen ofte omtales på: det er et «fravær av kvinner», eller et «fracfall av kvinner». Dermed blir ubalansen noe som i hovedsak vedrører kvinner. Når det er 78 menn blant 100 professorer på fakultetet, kunne kanskje menns «nærvær» vært et tema, men slik er det stort sett ikke.

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan kjønn og kjønnsforskjeller omtales og diskuteres på MN-fakultetet. Utgangspunktet er hvordan kjønnsbalansen tolkes på ulike måter av de ansatte og studentene ved fakultetet. Vi beskriver tre typiske synsmåter – at kjønnsbalansen ikke er et problem, at den er et kvinneproblem eller at den er et systemproblem – og knytter dem til hvordan mening skapes i organisasjonen. Dermed fyller vi ut det empiriske bildet i Bøygen-modellen fra kapittel 7 og det strukturelle bildet i Janus-modellen fra kapittel 8, med en mer kulturell og diskursiv modell. Denne modellen har vi kalt *Trisyn*.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: I den første delen presenterer vi *Trisyn*-modellen med utgangspunkt i vårt materiale. Deretter ser vi på modellen opp mot historisk materiale, fremfor alt knyttet til rekrutteringen av kvinner ved Universitetet i Oslo. I neste del drøfter vi hvordan de tre synsmåtene påvirker så vel likestillingsarbeidet som det daglige livet i organisasjonen, og hvilken betydning synsmåtene har for endringsarbeid. Vi ser også på modellen i lys av teoriutvikling og organisatorisk endring og innovasjon, som er emnet for bokens tredje del.

Trisyn-modellen – tre syn på kjønnsbalanse

Tidlig i FRONT-prosjektet ble vi oppmerksomme på at ansatte og studenter betraktet kjønnsbalanse på svært ulike måter. Dette kom frem særlig gjennom intervjuer og følgeforskning, der vi deltok på en rekke seminarer og workshops. Beskrivelsene lot seg klassifisere i tre hovedtyper der kjønnsbalansen ble betraktet som:

- Ikke et problem
- Et kvinneproblem
- Et systemproblem

En litt dramatisk metafor for de tre synsmåtene kan være de tre enøyde kyklopene i gresk mytologi. De tre eldste kyklopene (hos Hesiod) var

kjent som Torden, Lyn og Lys. Hver av dem ser bare på ett øye og steller ofte i stand trøbbel for menneskene. Modellen antar at hver synsmåte har en viss metaforisk likhet med en slik kyklop.¹



Bilde 9.1. Maleri av kyklopen Polyfemos av den tyske kunsteren Johann Heinrich Wilhelm Tischbein, 1802. (Landesmuseum Oldenburg). Offentlig eiendom.

Poenget er å understreke at hver synsmåte kan være ganske så enøyd. Den er enøyd fordi den gir en bestemt tolkningsramme som har betydning både direkte overfor kjønnsbalanse-problemet, og indirekte overfor andre trekk ved fagkultur og arbeidsorganisasjon. Dersom «øyet som ser» ikke gjenkjenner manglende kjønnsbalanse og lite likestilling, vil det få betydning i organisasjonen.

Første synsmåte: Ikke et problem

Ut fra den første synsmåten, *ikke et problem*, legger intervjupersonene vekt på at situasjonen er bra som den er, den vil eventuelt rette seg opp

¹ Kykloperne var litt som datidens realister – de var jernsmeder, et noe skummelt og suspekt yrke, knyttet bl.a. til våpen. Hvis vi strekker metaforen enda litt lenger, kan man tenke seg ikke-problemet som torden, kvinneproblemet som lyn, og systemproblemet som lys. Det er svært løselig, men ikke helt misvisende.

etter hvert, og fravær av kvinner er ikke et problem for disse områdene i akademia.

«Det har jo vært tradisjon for at de mer harde realfagene har vært sett på som mer maskuline og menn har tradisjonelt, altså, jeg vet ikke om det er noe med mannshjernen, at den er mer, synes sånne abstrakte, teoretiske matematiske problemstillinger er mer interessante enn det mer praktiske.»

(Professor, mann)

Historisk sett går denne synsmåten tilbake til da døren til akademia var stengt for kvinner, uten at det var ansett som et problem (for menn). Dette beskriver vi nærmere under.

I FRONT-materialet er synsmåten *ikke et problem* mer vanlig blant menn enn blant kvinner. Begrunnelsene for hvorfor ubalanse ikke er et problem knyttes i hovedsak til kvinners familieforpliktelser og preferanser i intervjuene. Ubalanse tolkes i denne synsmåten som regel som uttrykk for kvinners (og menns) egne valg, og den er derfor ikke et problem, eller iallfall ikke et stort problem. Om for eksempel kvinner og menn velger at kvinnene tar et større ansvar for barn og familie, så må de få gjøre det – selv om det betyr at akademia får en kjønnsubalanse i de høyere stillingene. Et annet vanlig trekk ved de som har denne synsmåten er en stor tro på meritokratiet. «*Det er bare kvalifikasjoner som gjelder, her hos oss*», som en av de intervjuede uttrykte det. Tankegangen er at kjønn er uvesentlig når man bedømmer og rekrutterer – og at mangelen på kvinner i akademia skyldes generelle forhold og holdninger i samfunnet, og derfor ikke er noe akademia kan endre.

Andre synsmåte: Et kvinneproblem

Den andre synsmåten, at ubalansen er et *kvinneproblem*, utgår fra at kvinners fravær i toppstillinger er et reelt problem som må tas seriøst, og at akademia trenger flere kvinner. Igjen blir grunnlaget for ubalansen ofte forklart med at kvinner velger familie fremfor karriere. Løsningen blir da at kvinner må satse mer på karrieren. Ifølge denne synsmåten er kjønnsubalansen et problem som bør tas opp og reduseres, og perspektivet er at dette først og fremst handler om kvinner, det er kvinners ansvar

og kvinners problemer. «Ja, vi må gjøre noe». Men «vi» betyr i praksis kvinner, ikke menn. Hvorfor kvinner «velger» familie framfor karriere er som regel uklart, men det anses som et kjent faktum.

Et «kvinneproblem» behøver ikke formuleres som negativt for kvinner. Det er bare at noe er «annerledes».

«Enten det nå skyldes da stivnede kjønnsroller, eller om det skyldes rett og slett at kvinner er mer interessert i, i den delen av livet, det skal jeg ikke ha sagt noe om, men jeg tror at, at rett og slett – kvinner velger det bort.»

(Professor, mann)

Noen av mennene i toppstillinger i intervjuene hevdet også at kvinner som velger slik, er «smarte». De velger å forlate academia til fordel for et arbeid med bedre lønn og arbeidsvilkår i det private næringslivet, eller en mer beskyttet stilling i det offentlige, et arbeid de kan kombinere med å hente i barnehagen klokken fire. De satser på «reproduktiv fordel» i stedet for akademisk karriere.²

Ideen om ubalanse som et kvinneproblem dukker opp på ulike vis i intervjuene. Kvinnene kan ses som svake, som ofre, eller som undervurderte og egentlig sterke. Felles for disse er at kvinnene blir sett som spesielle, mens mennene blir det generelle eller nøytrale. Synsvinklene er slik tydelig kvinnefokuserte.

Tredje synsmåte: Et systemproblem

Den tredje synsmåten, at kjønnsubalansen er et *systemproblem*, tar utgangspunkt i at dette synet åpner for mer innsikt om at problemet er alles ansvar, og (iallfall implisitt) også menns ansvar. Kjønnsubalansen knyttes til arbeidsorganisasjon, institusjonens og organisasjonens virkemåte, miljø og kultur.

«Systemproblem» er en synsvinkel som kommer tydeligst frem i prosjektets intervjuer blant de som har erfaring med systemet og med likestillingsinnsatsen på universitetet, og dessuten blant de som vet en del

² Slike synspunkter bygger ofte på en forståelse der kjønnsrolledifferensiering er en «funksjonell fordel» for samfunnet, og/eller for familiene. For en oppdatert oversikt over forskning om «komparative fortrinn» ved kjønnsdeling i familiene, se Kitterød & Halrynjo, 2017.

om norsk likestillingsdebatt. Disse intervjupersonene oppsummerer sine egne erfaringer i mindre grad som enkelttilfeller, og mer i lys av allmenne trekk ved institusjonen. Samtidig er de mer vant til å tenke på «systemet» som forklaringsvariabel. De ansatte på lavere nivåer kan riktignok oftere være mer kritiske, samtidig forteller de mer «individuelle» historier – de er ikke sikre på hva som gjelder på systemnivå, og mener at historiene deres kanskje bare er unntak.

Dette er tendenser i intervjumaterialet som stemmer med spørreundersøkelsene og følgeforskningen. Vi ser bl.a. at villigheten til å se kjønnsubalansen som systemproblem henger sammen med tydelig likestillingsinnsats fra ledelsen på fakultetet (se kapittel 10, «Fra biologi til strategi»).

Ulikt kjønn, ulikt syn

Samlet sett ser vi at de tre synsmåtene varierer med hvor man befinner seg på karrierestigen, så vel som hvilket kjønn man tilhører. Menn på toppen er mindre tilbøyelige til å kritisere systemet enn kvinner lenger nede i organisasjonen. De har et mer optimistisk syn på hvordan arbeidsorganisasjonen fungerer, og er mer opptatt av å forsvare meritokratiet. I intervjuer forteller de ofte om en arbeidsorganisasjon under press, knyttet til konkurranse og internasjonalisering. Mennene er sjeldnere enn kvinner og juniorer enige i at systemet er preget av mannsdominans, selv om de ofte kan være enige i at forskerkarrieren på deres område, særlig internasjonalt, er «maskulint» utformet.³

Dette ligner en regel formulert i nordisk forskning om menn allerede på 1980-tallet av Lars Jalmert; menn er mer villige til å snakke om mannsdominans på avstand enn på nært hold og i forhold til seg selv. Jalmert (1984) beskrev dette som en «i prinsipp»-type mann – en mann som i prinsipp støtter likestilling. Vi finner noe av dette også i vårt materiale, samtidig som en del av mennene nevner hva de selv har gjort for

3 Vi bygger denne analysen på det samlede materialet i prosjektet, inkludert hva kvinner forteller om menn, men med et relativt lite antall intervjuer direkte med menn (se vedlegg «Metode»).

å redusere kvinnediskriminering. Støttende handlinger (ikke bare holdninger) fra menns side nevnes også av en del av kvinnene.

Kvinner, minoriteter og yngre forskere er gjennomgående mer kritiske til systemets virkemåte enn det mennene er. Vi spør blant annet om arbeidsmiljøet er lite meritokratisk – dvs. om respondenten opplever å måtte arbeide hardere enn kollegene for å bli anerkjent. Her er andelen ja-svar vesentlig større blant kvinner enn blant menn, og større blant etniske minoriteter enn majoriteten (se også kapittel 5 og 6).

Samtidig er disse gruppene som nevnt mindre kjent med hvordan systemet fungerer, og de ser det i mindre grad innenfra. Skjevseleksjonens utslag blir tydelige nedenfra, men selve systemet som skjevselekterer er ofte mer diffust for de som er på lavere nivåer.

Den historiske dimensjonen

Synsmåtene i Trisyn-modellen har en viktig historisk dimensjon. Innsikt i denne er viktig for å forstå hvordan tradisjonelle syn på kjønn kan vedlikeholdes og fortsatt være del av rammen for diskursen på universitetet.

Mange tror at academia lenge har vært åpent for kvinner og menn på omtrent like vilkår. De er ikke klar over hvor nylige mange av endringene knyttet til kjønn har vært, historisk sett. Dette må med i bildet for å forstå situasjonen i dag.

I Norge ble kvinner gradvis akseptert inn i et rent mannlig akademi fra slutten av 1800-tallet. Men dette var en treg prosess. Det er 139 år siden lov om artium ble innført (1882), og den første kvinnelige kandidaten ble sluppet inn på Universitetet i Oslo (Danielsen et al., 2013). Deretter tok det imidlertid lang tid før stillinger oppover i det akademiske systemet ble åpnet for kvinner.

Eksempelvis var Helga Eng den tredje norske kvinnen som tok doktorgrad (i 1913), og hun ble senere den første kvinnelige professor i pedagogikk (1938) – altså etter 25 år. Den første kvinnelige professoren i medisin ved Universitetet i Oslo kom først i 1972, i psykologi i 1973, i juss i 1987, og i statsvitenskap så sent som 2000. Statsviterne hadde endelig «mannt seg opp» til å ansette en kvinne, som det litt syrlig ble kommentert (Nickelsen, 2000).

Medisin og realfag var blant de få fagene der kvinner først fikk adgang, og MN-fakultetet på UiO var tidlig ute med den første kvinnelige professor, Kristine Bonnevie, som ble professor i biologi i 1912. Men deretter endret andelen kvinner seg svært sakte. En norsk studie av kvinner i medisin viser hvor sterkt den mannlige rollemodellen lenge sto (Arentz-Hansen, 2018). En kvinnelig lege var i utgangspunktet en selvmotsigelse.

På mange fagområder var det fortsatt bare menn i professorstillinger helt frem til 1970-tallet – eller enda senere. Ubalansen fortsatte på mange områder, for eksempel teologi, som fortsatt bare hadde en marginal andel kvinnelige professorer på 2010-tallet.⁴

Så sent som rundt 1970 utgjorde kvinner bare rundt 20 prosent av uteksaminerte studenter på fakultetene ved UiO, med unntak av humaniora, der kvinneandelen var kommet opp i rundt 40 prosent (NOS Undervisningsstatistikk, 1973). Realfagene økte til omtrent 40 prosent kvinner på BA- og MA-nivå på 1990-tallet (DBH statistikk fra 1996 og videre), men andelen har endret seg lite senere, og andelen kvinner på høyere stillingsnivåer er fortsatt lav.

Christina Franzen, leder for Ledarskapsakademien i Stockholm, oppsummerer hvordan «kjønnsforskjell» har vært tolket:

De som kan sin historia vet att kvinnor under mycket lång tid inte ansetts lämpliga att ha maktpositioner i samhället på grund av sin biologi. Så har det varit i hela vår västerländska historia. Aristoteles ansåg t ex att kvinnor inte var pålitliga på grund av att de var mer utvecklade i kroppens nedre delar än i de övre. Under lång tid t o m in på 1900-talet ansågs det att det var farligt för kvinnor att tänka. För mycket tankearbete kunde leda till att kvinnors liv-mödrar började vandra omkring i kroppen och påverka deras reproduktiva förmåga negativt. Det i sin tur kunde också leda till att de blev hysteriska, ett ord som härstammar från grekiskan där namnet på livmoder är hysteria. Att vara hysterisk handlade alltså igen om kvinnors reproduktiva organ. (Franzen, 2018)

4 Andelen kvinnelige professorer på teologi økte imidlertid fra 14 prosent i 2019 til 29 prosent i 2020 (UiO, 2020).

Da Franzén på begynnelsen av 1990-tallet var sekretær i en svensk statlig utredning om mangelen på kvinner i ledende posisjoner i næringslivet, var fortsatt forestillingen om kvinners tilkortkommenhet på grunn av sin biologi vanlig. Bedriftsledere hun intervjuet forklarte kvinners underrepresentasjon i maktposisjoner med biologiske handikapp (Franzen, 2018). Forholdene i dagens academia er forskjellige fra næringslivet på 1990-tallet, men også vårt materiale peker mot «kvinners tilkortkommenhet», hva enten det begrunnes med biologi, familie, egne valg, eller andre trekk. En stor andel legger vekt på at kvinner og menn er forskjellige, og i en del av disse tilfellene blir forskjell til et fratrekk, en deficit, på kvinners side.

Tvers gjennom historien om kvinner i academia ser vi en tendens til at deres fravær (og menns nærvær) begrunnes i påstander snarere enn empiriske argumenter. Diskursen om kjønnsbalanse begynte med «tordentale», på 1800-tallet. Det var ikke slik at man *argumenterte* med at kvinner ikke hadde adgang til academia. Man forkynte det. Senere var det fiktive vitenskapelige «bevis» som vedlikeholdt omtrent hva religiøs autoritet lenge hadde forkynt. Kvinner hadde ikke stemmerett og ble ansett som inkapable for de presise vitenskaper (Danielsen et al., 2013).

En annen variant av synsmåten «et kvinneproblem» handler ikke om kvinnefravær som problem, men at deres *nærvær* er et problem. Problemet med kvinnene er ikke at de er for få, men for mange. Historisk anså man det som et problem hvis kvinner kom inn i vitenskapen – for eksempel fordi kvinner er mer «hysteriske». Dette har gått ut på dato, ingen sier noe slikt i våre intervjuer, men en del av holdningen er kanskje fortsatt til stede, f.eks. i tankegangen om at kvinner er mer sosiale enn menn, og i klagene fra en del menn over at de flinke jentene fra gymnasiet utkonkurrerer de mer late (men dog så kloke) guttene.⁵

Synsmåtene i Trisyn-modellen får mer mening på bakgrunn av slike langvarige mannsdominerte tradisjoner, der kvinner inntil nokså nylig, historisk sett, har vært ansett som spesielle, eller *avvikende*, i forhold til en *mannlig normal*.⁶

5 Se f.eks. Snickare & Linghag, 2012.

6 Eller en «mannlig norm» (Hirdman, 1990).

De tre synsmåtene i Trisyn-modellen har en historisk hovedforankring, en periode der de var mest dominerende som forklaringsmåte på kjønns-ubalansen, tolket som kvinners fravær. Den første, *ikke et problem* var knyttet til situasjonen før kvinnene fikk adgang på bredere basis, og vanlig i den tidlige perioden, om lag 1880–1960. Den andre, et *kvinneproblem*, ble mer dominerende på siste del av 1900-tallet, særlig fra 1980-tallet, da kvinneandelen blant studentene økte sterkt. Den tredje, et *systemproblem*, er mest av nyere dato, og kan ennå ikke sies å være dominerende, selv om den har fått større innpass siden 2000-tallet.⁷

Legg merke til at modellen handler om akademiets dominerende selvforståelse i forhold til kjønn og kjønnsubalanse – ikke om f.eks. feministiske eller kritiske forskeres forståelse. Disse forskerne har kritisert ubalansen som et systemproblem i lang tid. Det bør også bemerkes at det i hver historiske fase også eksisterte motargumenter og alternative synsmåter. Trisyn handler bare om hovedregelen eller hovedsynet.

Selv om hver synsmåte i modellen har sin historiske bakgrunn, er en hovedsak i modellen at de tre kan *kombineres*, med vekslende vekt på hver, i dagens situasjon. De kan til en viss grad velges ut fra hva som virker som den mest riktige eller intuitive forklaringsmåten. En og samme intervjuperson kan derfor fortelle om ubalanse både som et ikkeproblem, et kvinneproblem og et systemproblem, avhengig av kontekst.

Hvordan fremstilles problemet?

Har de tre synsmåtene noen praktisk betydning for fakultetet? Påvirker de bare viljen til å arbeide for likestilling, eller også måten endringsarbeidet organiseres på? Bacchi (2012) mener at alt organisasjonsarbeid som tar sikte på forandring utgår fra et bilde av hva problemet synes å være. Forhold i organisasjoner bestemmes ikke bare av objektive fakta eller betingelser, men også av subjektiv posisjonering, meningsskaping og motstandskraft (resiliens) hos individene i organisasjonen. Det gjelder også (og kanskje ikke minst) i en kunnskapsbedrift eller på et universitet.

7 For en mer detaljert gjennomgang av kvinners gradvise innpass i akademia se f.eks. Possing, 2021, Danielsen et al., 2013 og videre kapittel 7.

Et «objektivt» faktum som kvinners (relative) fravær på toppen, og dermed manglende kjønnsbalanse, vil dermed forstås og tolkes på ulike måter. Symbolske forhandlinger om kjønn, der kjønn bare antydes, uten å nevnes, er et viktig element. Det kan bl.a. handle om hvem som anses som «kompetente» eller «sentrale» innen faget (Solheim, 2002). Ut fra Janus-modellen (beskrevet i kapittel 8) vil kjønn ofte bli skjult bak andre hensyn som fremstår som kjønnsnøytrale (f.eks. kompetanse), som regel slik at kvinnene og likestillingen får «vikeplikt» (Teigen, 2014).

Et gjennomgående trekk ved forskning om kjønn i academia og andre høystatusyrker er at ideologi og diskurs kommer sterkt inn i bildet, ikke bare strukturer eller aktørers handlinger (se f.eks. Dockweiler et al., 2018; Lyng, 2017; Orning, 2016; Snickare & Holter, 2018; Thun 2019; Vabø et al., 2012). Motbakker og ulemper som særlig rammer kvinner handler både om handlinger og holdninger. Aktørenes handlinger er knyttet til bestemte fortolkninger og forståelser. Dette ser vi også i materialet fra vårt prosjekt. Vi ser bl.a. at publiseringspoeng sjelden er «rent objektive», men i stedet gjenstand for sosial forhandling og ulik tilskrivelse av prestisje (se kapittel 3), og at negative holdninger og handlinger ofte er knyttet sammen (se kapittel 5). Faglig prestisje er i høy grad et diskursivt fenomen – et resultat av pågående diskusjoner og forhandlinger innen fagfeltet – noe som er velkjent blant annet ut fra Kuhns (1996/1962) teori om *vitenskapelige paradigmer* og senere forskning om paradigmeskifter og innovasjon (Fagerberg et al., 2004; Ø. Holter, 2007).⁸

Trisyn-modellen beskriver altså tre synsmåter som også kan kalles paradigmer, og knyttes til ulike forståelsesmåter eller diskurstyper i forhold til kjønn. De tre kommer særlig tydelig frem i spørsmål om manglende kjønnsbalanse. De tre kan brukes hver for seg, eller i kombinasjon, slik at effekten kan bli at endringer utsettes eller ikke gjennomføres.

Samtidig er det viktig å avgrense modellen fra ideologi eller myter. Kyklopene som metafor holder bare et stykke på vei. Hver synsmåte brukes

8 Kuhns analyse var bl.a. basert på hvordan «feil paradigme» kunne bety å bli brent på bålet i senmiddelalderen – tidlig astronomi ble fordømt, siden jorda, ikke sola, skulle være verdens midtpunkt. Paradigme-tenkningen betyr at man ikke bare kan se på «rene fakta», man må også se på hvordan de velges ut, tolkes og fremstilles. En evolusjonsteoretiker bemerker: «vitenskap er ikke en samling av fakta, til tross for populære antakelser – det er i stedet en prosess av økt forståelse der hypoteser blir provisorisk akseptert» (Futuyma, 2009, s. 612, vår oversettelse).

også som ramme for empirisk tolkning – når dette perspektivet oppleves som riktig. Det gjelder både «nedenfra og opp»-hypoteser fra forskere innen realfag, og ledere som vurderer ulike saksområder på ulike måter. Synsmåten kan riktignok være snever, eller enøyd, men argumentene som anvendes for synsmåten er ikke uten videre misvisende. Trisyn-modellen gjengir dermed ikke et svart/hvitt-bilde, en diskurs *enten* med «fakta» eller «alternative fakta», men et mer sammensatt mønster, selv om både kunnskapsgrunnlaget, potensialet for videre utforskning og for tiltak er ulikt i de tre synsmåtene.

Dette potensialet for videre utforskning og endring er som regel (ikke alltid) lavest ut fra ikke-problem (kyklopen Torden), noe større ut fra kvinneproblem (kyklopen Lyn), og størst ut fra systemproblemforståelsen (kyklopen Lys). Generelt sett er det helt klart systemproblem-perspektivet som i størst grad åpner for økt kunnskap, tematisering og mulighet for endringer. Samtidig, her og nå, kan muligheten for å få oppslutning om likestillingstiltak bli større om de vinkles mer tradisjonelt, f.eks. som å løse et kvinneproblem.⁹

Et siste viktig empirisk poeng er at trisynet på kjønnsubalanse ikke er et perifert eller isolert element. Det er sterkt knyttet til synsmåter på andre viktige saker og temaer. Synet på *meritokrati* er særlig tydelig assosiert i materialet. Dess større villighet til å problematisere kjønnsubalanse, dess større sjanse for å markere seg i kontrast til en «stålhard» eller rent objektivistisk tolkning av meritokratiet. Oppfatninger om konkurranse og internasjonalisering er også tydelig tilknyttet.

De som er opptatt av at kjønnsubalansen er et systemproblem, mener også ofte at et norsk universitet ikke bare bør «tilpasse seg» en stadig hardere internasjonal konkurranse – men gå i spissen for utviklingen av alternative modeller, blant annet ut fra norske eller nordiske fortrinn som velferdssamfunn, med gode tradisjoner for samarbeid både i forskning og i arbeidslivet generelt. Samtidig markerer de ofte skepsis til hva man kan oppnå i Norge – et mer «velferdspreget» akademia vil kanskje ikke kunne hevde seg i den internasjonale konkurransen. Den akademiske

9 Dette argumentet bygger bl.a. på erfaringer med likestillingsarbeid generelt i Norge (NOU 2011: 18; NOU 2012: 15, og i akademia, jf. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, 2021).

kulturen, ikke minst i realfag, er i høy grad internasjonal, og mange tror at de internasjonale kjørereglene uansett vil overkjøre hva man finner på i Norge. Både FRONT-materialet og annen forskning bærer preg av at slike alternative utforminger av universitetene i liten grad har blitt diskutert og konkretisert. Man må bare «følge på», det er de internasjonale standardene som gjelder. Selv om man kanskje personlig er kritisk til deler av dette systemet, inkludert «tellekanten» (se kapittel 4 om publisering).

Meningsskaping i organisasjonen

Trisynet er ut fra vårt materiale knyttet til meningsskaping (sensemaking) i organisasjonen. Kjønn kan virke som et perifert problem i mange MN-fag, men henger sammen med andre viktige forhold. Kjønnsubalanse fremtrer ofte som en isolert sak, særlig i en diskurs som fremhever at ubalanse er et lite problem og/eller et kvinneproblem. Våre resultater tyder på at det i realiteten er del av et mye større sammenhengende meningskompleks, og dette viser seg etter hvert som det kommer mer frem i lyset, ved at kjønnsubalansen blir mer tematisert og problematisert. Det blir litt som isfjellet som man i starten bare ser toppen av, når man kun ser kjønnsubalansen som et ikke-problem eller et kvinneproblem. Alle sykloper har et synsproblem, men slik vi tolker dette kan den systemiske sykloper («lys») opplyse bedre enn de andre sykloperne.

Synet på kjønnsubalanse er i vårt materiale knyttet ikke bare til synet på andre viktige faglige temaer, som meritokrati, tellekant og prestisje, men også til hva som gir mening i organisasjonen. Synsmåten utgjør et underliggende paradigme, eller er del av dette, for å bruke Kuhns (1996) begrep. Det er knyttet til grunnleggende spørsmål som *Hvorfor jobber jeg her? Hva er jeg god for?* Resultatene viser for eksempel at kvinner må handle offensivt og «ta sin plass», vurdere seg selv som toppforskere, for å oppnå resultater – ikke fordi de skal søke urimelig fordel, men fordi den dominerende diskursive rammen har plassert dem som «spesielle» og som regel dermed også litt «tilkortkomne», noe de ofte har internalisert.

FRONT-materialet omfatter ikke en fullstendig og detaljert kartlegging av de tre synsmåtene og diskurstypene vi beskriver her, og vi må

nøye oss med å gjengi hovedtendenser. Et poeng er imidlertid at modellen er godt forankret ut fra områder der vi *har* detaljerte data. Det gjelder særlig materialet fra spørreundersøkelsens variabler på praksisnivå, som måler erfaringer i karrieren, og tilsvarende beskrivelser i intervju-materialet. Her er det tydelig hvordan de ulike diskurstypene gjør seg gjeldende.

For eksempel er synsmåten «ikke-problem» mer kontroversiell enn tidligere, og de som ytrer seg i denne retning, og bl.a. trekker inn biologi, fremhever ofte at de ikke er eksperter når det gjelder kjønn, de «vet ikke riktig», men har biologisk kjønnsforskjell med som hypotese eller arbeidsforklaring. Det gjelder bl.a. flere mannlige professorer. Blant masterstudentene ser vi at det særlig er mennene som legger vekt på at kjønne er «grunnleggende forskjellige».

Vi antar at den dominerende fortolkningen, innen Trisyn-modellen, vil bety mye for hva som faktisk gjøres for å rette opp problemene. Institusjoner som er preget av en mer «avansert» synsmåte, vil kunne oppnå større endringer, sammenliknet med de med en «middels» eller «tilbake-liggende» synsmåte.

Trisyn-modellen er en utvidelse av et skille som allerede har blitt velkjent i internasjonal forskning om kjønn og organisasjonsutvikling. Skal man løse ubalanse-problemet og den manglende kjønnslikestillingen ved å «fikse kvinnene», eller bør man heller «fikse systemet»? (Clayton, 2011). Systemforståelsen – *fiks systemet* – har vunnet terreng det siste tiåret, ut fra forskning som tydeligere enn før peker på problemer ved systemet (jf. kapittel 5 og 7). Slik sett blir det urettferdig å tolke det som en kyklop. Systemperspektivet skaper et oppbrudd fra en situasjon der ubalansen bortforklares vekselvis som et ikke-problem og som et kvinneproblem.

Materialet viser hvordan tolkningen av manglende kjønnsbalanse er viktig ikke bare på en konkret måte når det gjelder f.eks. ansettelse, men også mer generelt i utformingen av organisasjonskulturen. Kjønn ligger ofte i bakgrunnen – det blir ikke tydelig tematisert, men er likevel indirekte eller implisitt med i bildet, som en viktig rammebetingelse, f.eks. i vurderinger av faghierarki og prestisje (Henningsen & Liestøl, 2013).

«Mulighetsrom» og «umulighetsrom»

Et viktig skille mellom de tre synsmåtene handler om hva som er mulig og hva som er umulig. Dersom et problem ikke oppfattes som et problem, synker selvsagt sjansen sterkt for at det blir mulig å gjøre noe med det, eller iallfall motivasjonen til å undersøke og eventuelt gjøre noe. Dersom det er et kvinneproblem, blir organisasjonen kanskje litt mer ansvarliggjort, selv om det først og fremst blir kvinners ansvar å endre forholdene. Dersom det er et systemproblem, øker mulighetsrommet enda mer. Det blir mulig og relevant å gjøre noe, og å skape endring. Dette er i tråd med forskning om omstilling i arbeidslivet, som viser kontrasten mellom et «mulighetsrom» og et «håpløshetsrom». Ansatte som trekkes tidlig med i omstillingsprosesser, informeres underveis og aktiveres på gode måter, utvikler et «mulighetsrom» i sin egen forståelse og klarer seg bedre gjennom omstillinger og nedbemanning enn ansatte som blir stående i «håpløshetsrommet», f.eks. fordi de mister jobben.

Det er riktignok ikke «håpløshet» som preger situasjonen i akademia, men heller «umulighet» – altså, en tankegang der kjønnsforskjellene er som de er, og er umulige å gjøre noe med. Rommene likner hverandre på noen punkter, inkludert reell effekt – både håpløshetsrommet og umulighetsrommet leder til passivitet og en lite «proaktiv» respons (Holter et al., 1998).

Umulighetsrommet blir som nevnt delvis markert gjennom biologi i intervjuene. Dersom genetikk, hormoner eller hjerneforskjell forklarer ubalanse, kan og bør man ikke gjøre noe.

«Siden jeg er i [real-fag], så må jeg få lov å si det, det er jo en større, enten det er kjønnsmiljøet eller genetikk, jeg tror det skyldes genetikk, men det er jo større variabilitet i kognitive egenskaper hos menn enn hos kvinner. Som jeg tror da, ikke sant, det har noe med X og Y og sånn, kromosomer å gjøre, ikke sant, og ... det betyr jo at det er flere menn som er veldig tjuke i huet, og så er det flere menn som er veldig smarte. Og hvis du tenker deg, nå er det vel ikke sikkert, jeg tror kanskje ikke det er sånn at professorene på UiO nødvendigvis er så forferdelig smarte, men – men, altså hvis du tenker deg at du selekterer ekstremt på noen kognitive egenskaper, så vil det bli flere menn.»

(Mannlig toppforsker)

Det sier noe om debattklimaet at mannen introduserer med «må jeg få lov til å si det». Det som kanskje var greit for ti eller tyve år siden, er ikke greit lenger. Han *tror* biologi spiller en rolle. Men ikke nødvendigvis slik at den premierer menn fremfor kvinner, bare at distribusjonen blir større blant menn, så i et system som går etter de beste, vil menn premieres. Tolkningen kan illustrere splittelsen i tenkemåten – først har man en utenforliggende variabel som sorterer kjønne, og deretter har man «kjønnsnøytrale» forhold som gjør dette til *de facto* kjønnsstratifisering.

Diskurs eller demografi?

Diskursteori er viktig for å forstå kulturen på fakultetet vi undersøker. Den har fokus på kommunikasjon, posisjonering og makt. Vi bruker den sammen med andre perspektiver i denne boken, bl.a. strukturteori (kapittel 8), uten en påstand om at diskurs bestemmer det hele, eller at kjønn er et rent diskursivt produkt. Poenget med Trisyn-modellen er bare at diskurs spiller en vesentlig og aktiv rolle, og at ord og handling faktisk sett ofte *er* sterkt assosiert. Bacchi (2012) påpeker at handlinger, for eksempel utvelgelse av kvinner til et likestillingstiltak, i seg selv kan tolkes i retning «kvinneproblem», uten at det trenger å sies. Den praktiske posisjonen kan i seg selv angi, eller iallfall sterkt vise til, den diskursive posisjonen. Uttrykket *diskursiv praksis* er relevant. «Diskurs» i denne utvidete betydningen handler ikke bare om det som sies, men også om det som uttrykkes på andre måter, bl.a. gjennom kroppsspråk. Kjønn kan tolkes som «strukturert handling» (Messerschmidt, 2015). Diskurs handler om praksis, ikke bare om det som sies (Fairclough, 2010).

Hva er det da som bestemmer om organisasjonen tar opp et systemperspektiv og utvikler større grad av likestilling og kjønnsbalanse? Forskning på organisasjonsnivå viser betydelig variasjon, dels på tvers av makrotrender i Europa (Puchert et al., 2005). Arbeidslivsforskning med fokus på kvinner tok tidlig opp den «aktive» betydningen av kjønnsbalanse, eller demografien i organisasjonen, bl.a. gjennom Rosabeth Moss Kanter (1977) forskning om kjønnsproporsjoner i organisasjoner fra 1970-tallet og videre. Den historiske dimensjonen har også betydning som forklaringsmodell. Så lenge kvinner var utestengt eller i lite

mindretall i akademia, var den dominerende synsmåten at ubalansen var et ikke-problem eller lite problem. Ettersom kvinner i økende grad kom inn i studiene og i fagene, endret oppfatningene seg i retning kvinneproblem, og med økende balanse de siste tiårene, i retning systemproblem. Ut fra dette er kjønnsbalansen i seg selv en viktig årsaksfaktor, altså en faktor som virker dynamisk inn i forhold til likestilling. Det trengs en viss «kritisk masse» for at underrepresenterte grupper skal kunne gjøre en forskjell.

Samtidig er det klart at kvinner kan være godt representert, eller i majoritet, på ulike fagområder, uten at det automatisk skaper økt likestilling. Betydningen av kjønnsproporsjonen er tydelig, men mange andre forhold bidrar til situasjonen, inkludert diskurs og fagdiskusjon, uformell kultur og prestisje. Kanters (1977) modell av «kritisk masse» og oppfølgende forskning om betydningen av «the sex ratio» (f.eks. Guttentag & Secord, 1983) var ofte basert på en grunnleggende tankegang om at vi «er» kjønn. At vi i høy grad «gjør» kjønn (og at det kan være mer enn to av dem) var ikke med i bildet. Ackers (1990) modell av at kjønn er noe vi *gjør*, ikke bare noe vi *er*, er derfor en viktig del av tilnærmingen i vårt prosjekt – videre utdypet i kapitlene i del tre i boken. Analyser av kjønn som tar med hvordan kjønn «gjøres», er et skritt frem.

En kase studie av kjønnets betydning innen en bestemt forskningstradisjon (aksjonsforskning) illustrerer dette. Studien viser hvordan både diskurs og demografi medvirket til nedvurdering av kjønnsperspektiver i aksjonsforskningen (Ø. Holter, 2008). Annen norsk forskning (Bergh, 2008) peker også på betydningen av demografi eller kjønnsproporsjon – proporsjonen har en «aktiv rolle», slik at velgernes stemmegiving og holdninger blir påvirket av den.¹⁰

10 Bergh fremhever at om man ser på utviklingen over tid, er det tydelig at endringene begynner omtrent samtidig som kvinnebevegelsen vokser seg sterk. Likestillingsforkjempere tok opp kampen innad i partiene for å få kvinner nominert. Først etter at kvinnene er valgt inn, endrer den generelle opinionen seg. Samtidig endrer flertallet oppfatning når de ser resultatene av det mindretallet har kjempet igjennom, hevder han. Betydningen av kjønnsproporsjoner er også involvert i norsk fagdebatt om «krympende institusjoner» (med bl.a. Harriet Holter og Hege Skjeie) som vi bare kan nevne her.

Ubalanse som kvinneproblem

Uansett hvilket øye som brukes har de tre kyklopene ansiktet vendt omtrent samme vei – mot kvinner. Selv om det bare er synsmåten «kvinneproblem» som gjør dette eksplisitt og tydelig, er en kvinnefokusert problemforståelse gjennomgående også i de andre synsmåtene. Dette skjer også innen system-synsmåten, bl.a. når man bruker det nye ordet «system», men fortsatt tenker på den tradisjonelle måten der det handler om et «kvinneproblem». Hva er konsekvensen av dette? Hva skjer når menn «blir borte»?

Problematikken kretser omkring kvinner, selv om det skjer på litt ulike måter. Det er *ikke et problem*, fordi «de smarte (kvinnene) trekker seg», som en av mennene i intervjuene uttrykte det. Det er et gode for dem, nærmest, siden akademien er så tøft opp mot toppen.

Det er et *kvinneproblem*, mener mange, hva enten det er realfagene eller hele samfunnet, inkludert kvinners ansvar for barndom og familie, som er hovedsaken, og som må endres.

Det er et *systemproblem*, sier noen, men da mest med tanke på at systemet må endre forholdene blant kvinner, for eksempel ved særlig tilrettelegging.

Konsekvensene av å tenke på ubalansen som kvinneproblem, snarere enn et felles problem, inkludert et mannsproblem, er ikke små eller trivielle. Diskursen om kjønn blir, i tendens, skjøvet tilbake til en forestilling om kvinnen som kjønn og mannen som normal og nøytral. *Mannsnærværet* på toppen blir bare beskrevet som et *kvinnefravær* – noe som åpenbart ikke er hele historien.

Ubalansen er et ratio, og for å forstå det, må begge sider med i bildet.¹¹ Og kjønn må tolkes som et forhold, ikke bare som en forskjell. Vi har fremhevet dette ved å ta opp menn og maskulinitet (kapittel 2) og ved å utvikle «interaksjonelle» modeller av forskjellsbehandlingen (se kapittel 7 og 8).

Ved å kretse om kjønn som kvinnelig, eller mest noe som har med kvinner å gjøre, etableres også fokus og «bevisbyrde» i debatten. Fokuset

¹¹ Begge – eller mer presist – alle kjønn må med i bildet. I første omgang er det fraværet av analyser av menn vi bemerker her.

rettes mot kvinner, og det blir, som tendens, kvinner som må endre seg og bevise at de er gode nok. Menn blir, relativt sett, «fritatt» fra bekymringer knyttet til kjønn. Dette reflekteres i vårt materiale, bl.a. i den svært asymmetriske akkumuleringen av ulempe i spørreundersøkelsene. Dermed blir også *byrden ved å skape endring*, eller kostnaden ved innovasjon, skjøvet over på den «svake» gruppen i systemet. I neste del av boken beskriver vi hvordan dette mønsteret kan brytes, for å få frem innovasjon og positiv organisasjonsendring knyttet til likestilling og kjønnsbalanse.

Trisyn, klasse og etnisitet

Vi skal til slutt i denne drøftingen se nærmere på hvordan Trisyn-modellen kan knyttes til mangfold og det interseksjonelle perspektivet som er presentert tidligere i denne boken (kapittel 6). Vi tar også opp hvordan modellen henger sammen med de to andre modellene som vi har beskrevet i bokens del 2; Bøygen og Janus.

Trisyn-modellen ble utviklet ut fra materiale om kjønn, men er etter vårt syn relevant også i forhold til andre dimensjoner av sosial ulikhet, som sosial klasse og etnisitet. Utgangspunktet er et forhold mellom det «normale» og det «avvikende», altså et *diskursivt maktforhold* der skjevfordeling og ubalanse først blir ignorert eller forklart bort, og senere motvillig må innrømmes, men slik at de «avvikende» får byrden med å rette opp problemet. Man får altså godtatt at det er et problem, bare for, i neste omgang, å få det klistret på seg. I beste fall, senere i utviklingen, endres de dominerende oppfatningene til at problemet må tolkes som et bredere systemproblem, som alle skal være med på å løse.

Slike endringer, som ikke bare er avgrenset til kjønn, krever institusjoner som tar opp mangfold og sosial ulikhet på bred basis. Det å ta kjønnsbalanse seriøst kan være en «portåpner» til dette. Men også problemene omkring «systemperspektivet» er viktig å lære av, i andre typer mangfoldsarbeid. «System» er for eksempel et svært bredt begrep som fort kan bli diffust, og tanken om at «alle» skal rette det opp, kan i praksis bety at lite gjøres og ingen tar ansvaret. «Alles ansvar» kan bety «ingens jobb» (NOU 2011: 18; NOU 2012: 15). Slike tendenser kan imidlertid motvirkes bl.a. ved at ledelsen tar et tydelig hovedansvar, slik vi beskriver i bokens del tre.

Forbindelser mellom modellene: Bøygen, Janus og Trisyn

Bøygen-modellen (beskrevet i kapittel 7) er relevant i forhold til andre former for sosial ulikhet. Modellen beskriver hvordan nedvurdering og motbakker over lengre tid senker selvtillit og motivasjon, og bidrar til at den utsatte gruppen velges bort og/eller trekker seg fra den heftigste konkurransen. Hovedtrekkene gjelder antakelig for alle «spesielle» grupper som utsettes for nedvurdering. Både når det gjelder Bøygen og Trisyn tror vi at hovedtrekkene ved modellen har generell relevans, selv om konkrete omstendigheter og virkemåter vil være forskjellige innen hver dimensjon av sosial ulikhet.

Janus-modellen (beskrevet i kapittel 8) er kanskje mer særegen i forhold til kjønn enn de to andre. Her er vi mindre sikre på allmenn relevans. Bakgrunnen er at kjønnsdelingen er mye mer tydelig enn delingen ut fra andre dimensjoner som klasse, etnisitet, seksualitet mv. Den er etter vårt syn både bredere, mer langvarig og mer innebygd i utdanningssystemet og UH-sektoren.¹² Janus-modellen kan imidlertid være nyttig som ett av utgangspunktene for å kartlegge annen skjevseleksjon. Det kan være at tilsvarende strukturelle mekanismer kan identifiseres på andre områder. Den faktiske forskjellsbehandlingen kan skjules bak en splittelse, først et vennlig ansikt, og siden, et takk og farvel.¹³

Hvordan kan de tre modellene tolkes i sammenheng?

Trisyn-modellen kan ses som en videreføring av Bøygen, i lys av diskurs og kultur. Begge modeller beskriver hvordan den utsatte gruppen ikke bare blir overeksponert for motbakker, men også ansvarlig for å rette dem opp. Forbindelsen er tydelig.¹⁴ Tendensen til å gjøre ubalansen til et lite problem eller et kvinneproblem blir antakelig forsterket av tendensen til å tenke at «det er meg det er noe galt med», i Bøygen-modellen.

12 Dette gjelder selv om vi også ser tendenser til etnisk spesialisering, f.eks. flere ikke-etnisk norske på profesjonsutdanninger, inkludert teknologi, og få på humaniora. Seleksjon i forhold til sosial klasse er også relevant, uten at vi kan ta det opp her.

13 Vi har eksempler på diskursiv makt i forhold til etniske minoriteter og grupper med lavere sosial klassebakgrunn i FRONT-materialet, men ikke systematiske data om dette.

14 Altså, forbindelsen på modellnivå. Påstanden er ikke at den er empirisk bevist, selv om den blir sannsynliggjort i vårt materiale.

Men hva med Janus, og sammenhenger mellom diskurs og struktur? Hvordan er de ulike synsmåtene i Trisyn-modellen lokalisert, i forhold til den strukturelle diskrimineringen i Janus-modellen? Dette er opp til videre forskning, og det som følger her, er bare en skisse.

I utgangspunktet kunne man tenkt seg at de tre synsmåtene (ikke-problem, kvinneproblem og systemproblem) fordelte seg omtrent jevnt oppover i diagonalen i Janus-modellen (se kapittel 8). Betydningen av kjønnsdifferensiering er stor på studentnivå, mens stratifiseringen blir tydeligere på høyere nivåer. Ansatte med mer erfaring fra akademia tenker også ofte mer «systemisk» om problemene. Men fullt så enkelt er det ikke. Manglende rekruttering av jenter og kvinner til viktige realfag har i lang tid vært formulert som et problem, hva enten det mest har med kvinnene å gjøre, eller med systemets virkemåte. Og selv om ansatte på høyere nivåer ofte har større bevissthet om systemet, er *kritikken* av systemet ikke nødvendigvis større her – ofte snarere tvert om, fordi forestillingen av «rent meritokrati» står sterkt, slik vi har påvist i tidligere kapitler.¹⁵

Studentene oppfatter ofte kjønnsdifferensieringen som et naturlig utslag av iboende kjønnsforskjeller (se kapittel 5). På mellomnivåene med unge forskere, der konkurransen ofte er skarpest, er det mange «ytre» hensyn som spiller inn, som familie og omsorgsoppgaver. Der er det fortsatt ofte mannens karriere som går først, uten at det nødvendigvis oppfattes som et systemproblem.

På høyeste nivå, fast ansatt vitenskapelig personale i topp-posisjoner, finner vi som nevnt mer innsikt i at systemet og organiseringen av universitetet har noe med saken å gjøre, men også mer av en «solskinshistorie» med vekt på at bedømmelsen er kjønnsnøytral og at meritokratiet fungerer bra. Dette kan knyttes til hypotesen om akkumulerte effekter og til Janus-modellen, drøftet tidligere.

15 Her må man også ta med i bildet at systemet er sterkt preget av seleksjon, og dermed av frafall oppover på stillingsnivåene. Oppfatningene blant de som har falt fra, i den gradvis hardere konkurransen oppover, har vi (dessverre) ikke systematiske data om, men ut fra de indikasjonene vi har, er de preget både av kritiske og personlige elementer (jf. «indre tvil» som komponent i Bøygen-modellen).

Svak systemkritikk?

Materialet i FRONT-prosjektet viser som før nevnt et stort kjønnsgap i erfaringer, slik at kvinner opplever vesentlig flere motbakker og ulemper enn menn. Man kunne forventet at dette ble møtt med en tilsvarende sterk systemkritikk. Det er imidlertid bare delvis tilfelle. Spørreundersøkelsene dokumenterer ekstra ulemper for kvinner, og mange kvinner forteller om motbakker i intervjuene også, men dette er i relativt liten grad utformet som en systemkritikk.

De tre modellene kan bidra til forståelse av dette. Ut fra Bøygen-modellen blir kritikken i tendens individualisert og vendt innover – «det er *meg* det er noe galt med». Ut fra Janus-modellen blir deler av forskjellsbehandlingen skjult, med splittelse mellom to mekanismer som hver for seg kan virke uangripelige. Trisyn-modellen bidrar til dette ved å skyve forståelsen i retning «kvinneproblem».

Konklusjon

Trisyn-modellen beskriver hvordan problemet med kjønnsubalanse oppfattes og diskuteres på fakultetet. Den kjennetegnes av tre typiske synsmåter – problemet er lite eller ikke-eksisterende, eller det er et kvinneproblem, eller et systemproblem. To trekk er gjennomgående, særlig i de to første synsmåtene. De er fokusert på kvinner, mens menn i liten grad er tematisert. Dessuten er problemene i liten grad forstått som symptomer på pågående kjønnsdiskriminering. Alle «vil» jo det beste; både fakultetet og universitetet som helhet prioriterer likestilling. Man «forventer» at ledere nedover i systemet tar hensyn til likestilling, slik en mannlig toppleder uttrykte det i et av intervjuene. Trisyn-modellen, og særlig de to første og vanligste synsmåtene, viser en situasjon med relativt liten grad av kunnskap om den faktiske situasjonen. FRONT-materialet viser andre trekk. Vi ser at ekstra belastninger for kvinner er større enn ofte antatt (kapittel 5), at de utgjør et sammenhengende mønster av akkumulerte ulemper (kapittel 7) og at kombinasjon av kjønnsforskjell og rangering skaper en strukturell mekanisme som slår uheldig ut for kvinner (kapittel 8). Trisyn-modellen bidrar til å belyse mer av diskurs og debatt i forhold til dette. Den viser en splittelse i forståelsen som fort *blir*

ideologisk, og i tendens fortsatt kan skape «avverge» mot organisatorisk forandring og likestilling, selv om den i utgangspunktet bare kan være ment som en rent empirisk vurdering. Med andre ord – det *var* kanskje ikke ment som faglig devaluering av kvinner, men det *er* kvinner som i størst grad opplever devaluering, knyttet til denne diskursen og holdningene bak den.

Vi ser tydelige tegn til at Trisyn-diskursen, som fortsatt oftest sirkler rundt ikke-problem og kvinneproblem, bidrar til *taushet*. Kvinner, mer enn menn, opplever at det er vanskelig å ta opp egne saker og synspunkter, og føler seg mer faglig isolert. Også etniske minoriteter forteller om problemer med faglig devaluering knyttet til problemer med å ta opp egne saker (kapittel 6).

Trisyn-modellen peker på et mønster av synsmåter og diskurs som i tendens er «passiviserende», bl.a. fordi den stadig i hovedsak kretser omkring kvinner som kjønn, men den er ikke «statisk». For å forstå relevansen av denne modellen, og forholdene i academia generelt, er det som nevnt viktig å få frem hvor *nye* en del av de viktigste endringene har vært. Modellen er et situasjonsbilde av den «pågående døråpningen i academia» i forhold til kvinner. Altså, en historisk prosess som ikke er avsluttet.

I første kapittel i denne boken spurte vi om ubalanse handler om *idealer* om likestilling som ikke iverksettes i praksis. Kapitlene i del to forteller mer om *hvorfor* disse idealene ikke er så enkle å følge opp, selv om mange prøver på det. Systemet som skjevselekerer – gjennom Bøygen, Janus og Trisyn – skjuler sine spor. Kjønnsdiskrimineringen er ofte indirekte. Forståelsen av problemet med ubalanse blir ensidig fokusert, slik at kvinnene (eller andre utsatte grupper) blir bærere av problemet, med en underforstått oppgave – de må rette det opp.

Hva som skjer når de prøver, men med ny systemforståelse og støtte i organisasjonen, er tema for den neste delen av boken.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization. *Gender and Society*, 4(2), 131–158.
- Arentz-Hansen, C. (2018). *Kvinder med Begavelse for Lægevirksomhed. Norges første kvinnelige leger, og tiden de virket i*. Cappelen Damm.

- Bacchi, C. (2012). Introducing the «What's the problem represented to be?» approach. I A. Bletsas & C. Beasley (Red.), *Engaging with Carol Bacchi: Strategic interventions and exchanges*. University of Adelaide Press.
- Bergh, J. (2008). *Gender attitudes, new politics and modernization. Four studies of continuity and change in modern democracies* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Clayton, J. (2011, 21. januar). Fix the system, not the women. *Science*. <https://www.sciencemag.org/features/2011/01/fix-system-not-women>
- Danielsen, H., Larsen, E. & Ovesen, I. W. (2013). *Norsk likestillingshistorie 1814–2013*. Fagbokforlaget.
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2021). Statistikk om høyere utdanning. [Statistikk]. <https://dbh.nsd.uib.no>
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2018). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practises: The gendered dynamics of power* (Kap. 8). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Fagerberg, J., Mowery, D. C. & Nelson, R. R. (Red.). (2004). *The Oxford handbook of innovation*. Oxford University Press.
- Fairclough, N. (2010). *Critical discourse analysis. The critical study of language*. Longman Applied Linguistics.
- Franzen, C. (2018). *Historien upprepar sig – kvinnor görs till kroppar*. Ledarskapsakademien, Stockholm. <http://www.ledarskapsakademi.se/historien-upprepar-sig---kvinnor-gors-till-kroppar?lang=en>
- Futuyma, D. J. (2009). *Evolution* (2. utg.). Sinauer Associates.
- Guttentag, M. & Secord, P. F. (1983). *Too many women? The sex ratio question*. Sage.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – er eksellense for menn og grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Hirdman, Y. (1990). *The gender system: Theoretical reflections on the social subordination of women*. Maktutredningen.
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G. (2008). Gender and action research. I A. M. Berg & O. Eikeland (Red.), *Action research and organization theory* (Kap. 7). Peter Lang.
- Holter, Ø. G., Karlsen, B. & Salomon, R. (1998). *Omstillinger i arbeidslivet* (Skrevet i samarbeid med T. N. Larsen & T. Sørhaug). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jalmert, L. (1984). *Den svenska mannen*. Tiden.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions in group life. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.

- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, (2021). *Rapport om likestillings- og mangfoldsarbeid i UH-sektoren*. [1 trykk]
- Kitterød, R. & Halrynjo, S. (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 311–333. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-03>
- Kuhn, T. (1996). *The structure of scientific revolutions*. (3. utg.). University of Chicago Press. (Opprinnelig utgitt 1968)
- Lyng, S. T. (2017). *Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-58391>
- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Nickelsen, T. (2000, 13. desember). Første kvinnelige professor i statsvitenskap. *Uniforum*. <https://www.uniforum.uio.no/nyheter/2000/12/foerste-kvinnelige-professor-i-statsvitenskap.html>
- NOU 2011: 18. (2011). *Struktur for likestilling*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Orning, S. (2016). *Veiledning, kjønn og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Senter for tverrfaglig kj nnforskning, Universitetet i Oslo.
- Possing, B. (2021). *Argumenter imod kvinder – fra demokratiets barndom til idag*. Strandberg publishing.
- Puchert, R., Gärtner, M. & H yng, S. (Red.). (2005). *Work changes gender – men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Rosenbeck, B. (2014). *Har videnskapen k n? Kvinder i forskning*. Museum Tusulanums forlag.
- Snickare, L. & Holter,  . G. (2018). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bols , S. H. B. Svendsen & S.  . Sørensen (Red.). (2017). *Bodies, symbols and organizational practises: The gendered dynamics of power* (s. 145–166). Routledge.
- Snickare, L. & Linghag, S. (2012). *It could be an effect of the «the high-performing girl syndrome»: Doing gender in teaching and learning at a Swedish university of technology* [Paperpresentasjon]. 7th International Interdisciplinary Conference of Gender, Work and Organization.
- Solheim, J. (2002). Kjønn, kompetanse og hegemonisk makt. I A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.). *Den usynlige hånd? Makt-og demokratiutredningen* (s. 110–140). Gyldendal Akademisk.

- Statistisk sentralbyrå. (1973). *NOS Undervisningsstatistikk, Avsluttet utdanning 1971–72*. https://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos_a576.pdf
- Teigen, M. (2014, 8. mars). *Likestillingens vikeplikt* [Foredrag]. Jobbes det egentlig systematisk med likestilling i utdanningssektoren? Seminar HIOA.
- Thun, C. (2019). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work and Organization*, 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Universitetet i Oslo. (2020). *Likestillingsrapport for 2020*. <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/likestillingsrapport-2020.pdf>
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU-rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>

Del 3

Tiltak og endring

I tillegg til forskningen som er beskrevet i første og andre del av boken, har FRONT-prosjektet bestått av forskjellige tiltak for å fremme likestilling ved fakultetet. En viktig strategi har vært å *kombinere* gjennomføringen av tiltak med forskning, altså å sette i verk tiltak som kunne anvendes i praksis, og som samtidig ville generere ny kunnskap. I denne delen, som består av tre kapitler, vil vi beskrive og analysere noen av tiltakene. Dette dreier seg om tiltak for ledere, ph.d.-veiledere og kvinnelige toppforskere.

De tre kapitlene bygger på noen felles metodiske og teoretiske utgangspunkter. Forskningen som fulgte tiltakene ble gjennomført med utgangspunkt i metodeelementer fra aksjonsforskning. Dette innebærer blant annet at vi, som forskere, også arbeidet direkte med tiltakene, og at disse ble utviklet og endret underveis i samspill med den nye kunnskapen som kom frem. Teoretisk valgte vi å støtte oss på *kjønnskjøringsperspektivet*, med særlig vekt på den amerikanske sosiologen Joan Ackers forskning og organisasjonsteoretiske arbeider. I det følgende vil vi kort gjøre rede for felles metodiske og teoretiske perspektiver i bokens del tre.

Aksjonsforskning

Aksjonsforskningen ble utviklet allerede på 1940-tallet av bl.a. Kurt Lewin og John Dewey (Hansson, 2003), og kan sies å være både en teori og en metode (Greenwood & Levin 2007; Hansson, 2003; Johannisson et al., 2008; Nielsen & Svensson, 2006; Reason & Bradbury, 2001). Et viktig utgangspunkt var at kunnskap skapes i praktisk handling. Aksjonsforskning brukes bl.a. for å synliggjøre kunnskap, holdninger, forventninger – det som «tas for gitt» i en organisasjon, og derigjennom skape grunnlag for endringer. Deltakerne i aksjonsforskningsgruppene er sentrale i forskningsprosessen, og hensikten er å skape felles læring mellom deltakerne og forskerne.

En gren innenfor aksjonsforskning er aksjonsorientert kjønnsforskning, som kombinerer forskning om kjønn med lærings- og handlingsteori (Amundsdotter, 2009; Amundsdotter et al., 2018).¹ I samme kunnskapsprosess, der deltakerne som kjenner sin egen organisasjon møter forskere med teoretisk kunnskap om kjønn, skapes muligheter for erfaringsbasert læring. Slik tilegner både deltakere og forskere seg ny og velbegrunnet kunnskap (Andersson, 2009; Gunnarsson et al., 2007).

En viktig forskjell mellom aksjonsforskning og andre former for forskning, er at forskeren blir en forandringsagent gjennom å aktivt delta i prosessen. Forskerens posisjon og funksjon kan variere, i likhet med dilemmaene som kan oppstå (Westlander, 2006). Ifølge Westlander (2006) innebærer det å være aksjonsforsker at man inntar en dobbeltrolle: Man skal både imøtekomme deltakernes behov og ønsker, og samtidig bedrive forskning som gir ny kunnskap og er åpen for en kritisk, refleksiv og vitenskapelig diskusjon.

Forskerrollen har endret seg i takt med utviklingen av aksjonsforskning (Herr & Andersson, 2005). Aksjonsforskere har vært betraktet som utenforstående endringsagenter. En antakelse har vært at det har oppstått et initiativ utenfor organisasjonen, og spørsmålet har vært hvorfor de «innenfor», dvs. i organisasjonen, skal delta og bli involvert i en forskningsprosess. Ifølge Herr og Andersson (2005) har det blitt atskillig mer vanlig at initiativet til forskningen kommer innenfra, det vil si fra

¹ De påfølgende avsnittene er også inkludert i bokens vedlegg om metode.

organisasjonen selv, og at drivkraften er et ønske om endring. På en skala fra å være en *insider* som forsker på egen praksis til å være en *outsider* som har et ønske om å forandre noe og trenger deltakere i sitt prosjekt, er det en hel rekke variasjoner (Herr & Andersson, 2005). Et utgangspunkt er, for det første, hvorvidt forskeren er en *insider* eller *outsider* i sammenhengen der forskningen skal foregå. En *outsider* kan også ha ulike posisjoner, for eksempel ved å være en «*outsider within*» (Herr & Andersson, 2005) – altså en slags mellomposisjon, der man har kunnskap om en lokal sammenheng uten å nødvendigvis inngå som en del av den.

Forskerne som har fulgt tiltakene vi skriver om i del tre, har hatt delvis forskjellige roller. To har vært engasjert i prosjektet på heltid, og har derfor også møtt deltakerne i andre FRONT-aktiviteter. Denne rollen beskriver vi som *outsider within*, ettersom forskerne har vært ansatt i samme organisasjon som deltakerne, men i en annen rolle. Andre har bare vært involvert i ett av tiltakene, for eksempel ved å gjennomføre seminar, og vil bli definert som *outsiders*.

Forskerne har planlagt og gjennomført seminar tilpasset deltakergruppens behov og ønsker. I løpet av seminarene tok de også notater. Mens seminarene pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da hver dag var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles feltdagbok. Flipover-ark og annet materiale produsert av deltakerne ble samlet inn og dokumentert i feltdagboken. I tillegg til feltdagboken består empirien til kapittel 10 og 12 av individuelle intervjuer med deltakerne. De halvstrukturerte intervjuene tok en til to timer, og ble spilt inn og transkribert.

I innledningen til hvert kapittel gjør vi rede for hvordan vi har samlet inn kapitlets materiale, samt hvordan vi har arbeidet med analyse av empiri.

Teoretisk tilnærming til tiltakene

Arbeidet i tiltakene er basert på et vitenskapelig grunnsyn der mennesker skaper og konstruerer sin virkelighet i samspill og dialog med hverandre (se f.eks. Berger & Luckmann, 1966). Det innebærer å se organisasjoner som sosialt konstruerte, og kjønn som en integrert del av alt som skjer i

en organisasjon (se f.eks. Acker, 1990, 1994, 1999, 2000; Butler, 1990/2006; West & Zimmerman, 1987). Denne tilnærmingen kalles ofte *doing gender* eller «å gjøre kjønn».

Fra et «å gjøre kjønn»-perspektiv er det første trinnet i arbeidet for økt likestilling å involvere hele organisasjonen i å undersøke og forstå hvor og hvordan ulikestilling gjøres – hva som er utgangspunktet for det endringsarbeidet som skal finne sted. I det praktiske arbeidet med tiltakene trengte vi derfor en metode som også kunne bidra til økt bevissthet og interesse for hvordan kjønn faktisk gjøres i organisasjonen. Valget av metode måtte ta flere hensyn. For å fungere som et brukbart utgangspunkt for arbeidet i tiltakene måtte den være forholdsvis lett å forstå, slik at den kunne kommuniseres og brukes i endringsarbeid med de ansatte på fakultetet. Samtidig må metoden være faglig holdbar, ha bred empirisk støtte og kunne kombinere forskjellige aspekter av kjønn og organisasjonsendring. Kjønn skulle synliggjøres både som personlig og sosialt mønster, noe som bl.a. involverer hvordan diskursive strukturer og kulturelle uttrykk internaliseres gjennom (kroppslige) praksiser. Alt dette bidro til at valget falt på den amerikanske sosiologen Joan Ackers forskning og organisasjonsteoretiske arbeider. De følgende kapitlene viser hvordan dette har blitt brukt i arbeidet med tiltakene.

Å gjøre kjønn i organisasjoner

Første gang perspektivet *doing gender* beskrives, er i artikkelen «Doing Gender» av Candace West og Don Zimmerman fra 1987.² Der argumenterer de for at kjønn ikke er noe vi mennesker er eller har, men noe vi gjør. Vi blir opplært til å gjøre kjønn gjennom hele livet, og vi blir «belønnet» av samfunnet og kulturen når vi gjør det rett – og straffet når vi gjør det feil. Oppdragelsen innebærer at vi oftest gjør kjønn uten å tenke på at vi gjør det. Handlingen har blitt automatisk. Elin Kvande (2003) bruker metaforen kjønn som substantiv, kjønn som adjektiv og kjønn som verb for å beskrive forskjellen mellom *doing gender*-perspektivet og det kjønnsperspektivet som har ligget til grunn i tidligere forskning. Kjønn

2 Utviklingen av *doing gender*-tradisjonen drøftes og analyseres av Snickare (2012).

som substantiv innebærer at vi ser på kjønn som noe urokkelig og naturlig. Biologisk er vi enten kvinner eller menn, og hvordan vi oppfører oss, forklares ut fra vår biologi. Det å se på kjønn som adjektiv innebærer at vi både har et biologisk kjønn som ligger fast, og at vi har et kulturelt definert kjønn, en kjønnsrolle, som kan endres. Ettersom kvinner og menn har lært seg forskjellige ting og har forskjellige erfaringer, oppfører vi oss på forskjellige måter. Kjønn som verb innebærer at vi «gjør kjønn». De mulighetene vi har til å oppføre oss, påvirkes og begrenses av kroppen, men det innebærer ikke at det finnes en naturlig atferd som kommer frem om vi bare tillater det. Kjønn fortsetter å være noe vi gjør. Holter (1989, s. 110) oppsummerer dette slik: «Sosialt kjønn er noe vi *gjør*, men det framtrer som noe vi *er*.» Når individer gjør kjønn på samme måte, skapes mønstre og strukturer som påvirker vår måte å gjøre kjønn på. Når vi gjør kjønn automatisk, uten å tenke over hva vi gjør, følger vi strukturene og bidrar dermed til å forsterke og gjenskape dem. Hvis vi er oss bevisst hvordan vi gjør kjønn, kan vi i stedet velge om vi vil gjenskape eller bryte strukturene.

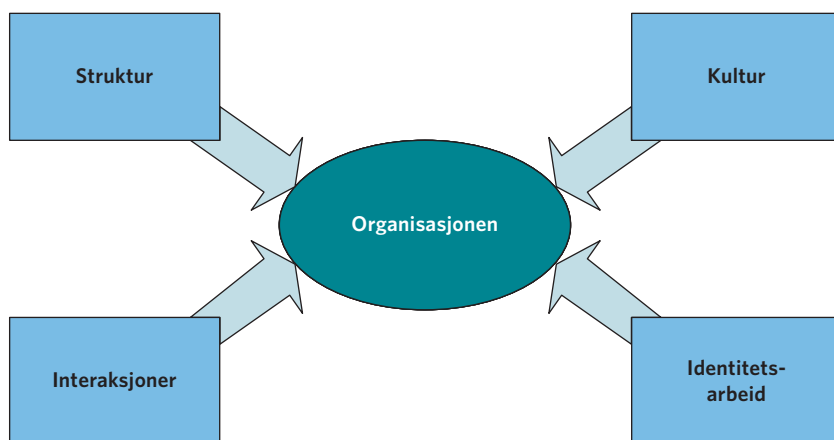
Sylvia Gherardi (1994) mener at vi gjør kjønn på to måter: gjennom handlinger – vår måte å være på – og gjennom tanker. Det er mye lettere å synliggjøre handlinger enn tankemåter – og dermed er det også lettere å endre hva vi gjør, heller enn hva vi tenker. Kjønn vi gjør gjennom å tenke, består av kulturelle arketyper – dvs. noe som er uavhengig av historisk tid, samfunn og kultur, og som derfor blir mer stabilt og vanskelig å endre enn det kjønn vi gjør gjennom handlinger.

Fire analytiske innganger for å undersøke hvordan kjønn gjøres

I arbeidet med tiltakene i FRONT-prosjektet valgte vi å gå ut fra Joan Ackers (1990) modell for å analysere hvordan kjønn gjøres i organisasjoner. Modellen beskriver fire analytiske innganger. Disse inngangene påvirkes og påvirker hverandre gjensidig, og kan derfor være vanskelige å skille i den praktiske hverdagen i en organisasjon. En inngang skal sees som både et metodemessig og et analytisk verktøy som kan benyttes for å undersøke hvordan kjønn gjøres i en organisasjon. Vi ønsket å tilby disse

verktøyene til deltakerne i FRONT-tiltakene, slik at de kunne utvikle ny kunnskap og forståelse.

Ackers innsats var rettet mot å forstå virkemåtene til den «kjønnete» organisasjonen – altså en organisasjon som «gjør» kjønn, selv om den offisielt er nøytral. Ackers modell for endring av organisasjoner har senere blitt videreutviklet, bl.a. av nordiske forskere. I vårt arbeid her har vi valgt å kalle analysekategoriene for struktur, kultur, interaksjoner og identitetsarbeid. Denne tilnærmingen er en videreutvikling av Linghags (2009) beskrivelse av de fire kategoriene som daglige praksiser, symboler, interaksjoner og identitetsarbeid. Bakgrunnen for vår endring av kategoriene er erfaringer som ble gjort med tiltaksprosjektene.



Figur 3.1.1. Joan Ackers modell for fire analytiske innganger til hvordan kjønn gjøres i organisasjoner.

Den første inngangen er *struktur*, dvs. alt det som gjøres i organisasjonen for å strukturere arbeidet. Mye av det som gjøres i en organisasjon, er ikke detaljstyrt av formelle regelverk. Rutiner, måter å gjøre ting på, har ofte vokst frem over tid. Men å se den formelle organisasjonen som objektiv, rasjonell og dermed kjønnsnøytral, og den uformelle som subjektiv, irrasjonell og lite likestilt, er feil, ifølge Acker. Hun mener at kjønn gjøres i et samspill mellom den formelle og den uformelle organisasjonen. Uheldige uformelle forhold kan ikke rettes opp ovenfra gjennom den formelle organisasjonen, men må endres i en samspillmodell der alle nivåer i organisasjonen er med.

Ifølge Acker er kultur den neste inngangen for å undersøke hvordan kjønn gjøres i organisasjoner. Organisasjonskulturen blir synlig og kommer til uttrykk i symboler som f.eks. stillingstitler, oppgaver, møter, grupper, arbeidsklær, kleskoder, nettsider og ulike typer belønninger, samt lokalenes utforming og hva slags bilder som henger på veggene. Kulturen viser hvem som forventes å jobbe i organisasjonen, og hva de skal gjøre. Det innebærer at kulturen legitimerer organisasjonens kjønns- og maktordning, samtidig som den blir gjort til noe naturlig.

Ackers tredje inngang til å undersøke kjønnsgjøringen i en organisasjon, er interaksjoner. Det vil si alle situasjonene i en organisasjon der mennesker interagerer: i møterom og ved kaffemaskinen, i telefon og på e-post, når vi prater med og om hverandre, når vi foreslår noen til en posisjon og når vi sier oss enige i det en annen har sagt på møtet. Interaksjon vil si hvordan møtene skjer, hvordan maktallianser og undergrupper skapes og hvordan de inkluderer og utelukker forskjellige individer og grupper i organisasjonen.

Den siste analytiske inngangen er identitetsarbeid. Med det mener Acker at vi alle tolker hvilke forventninger som finnes i organisasjonen ut fra hvordan noen med vårt kjønn, i vår posisjon, skal oppføre seg. En stor del av kjønnsgjøringen skjer automatisk ved at vi tilpasser oss til forventningene uten å være bevisst på det. Hvis vi er bevisste på forventningene, kan vi i stedet velge enten å tilpasse oss eller å bryte dem.

Modellen har blitt brukt av deltakerne i tiltakene for å undersøke deres egen organisasjon. Egne og andres observasjoner har blitt systematisert gjennom modellens fire innganger, noe som i sin tur gjorde det mulig for deltakerne å oppdage mønstre og strukturer i organisasjonens hverdag.

Kort om kapitlene

De tre kapitlene i bokens tredje del er forskjellige. Vi har hentet empirien fra forskjellige tiltak, vi har samlet den inn på forskjellige måter, og vi har valgt å analysere den ut fra forskjellige teoretiske referanserammer. I all følgeforskning av tiltakene har vi likevel vært inspirert av aksjonsforskningens metode. I samtlige grupper har deltakerne også på forskjellige

måter benyttet seg av Ackers fire analytiske innganger for å undersøke og systematisere sine egne og andres erfaringer av hvordan kjønn gjøres i egen organisasjon.

I kapittel 10, «Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe», redegjør vi for en seminarserie med fakultetets ledergruppe og diskuterer ledergruppens rolle i likestillingsarbeidet. Hva kan gruppen konkret gjøre for at en kulturendring mot likestilling skal skje i organisasjonen? Og hvilken utvikling trenger ledergruppen for å kunne gjøre det som skal gjøres?

I kapittel 11, «Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen», undersøker vi om det ledergruppen har gjort, har hatt noen effekt i organisasjonen gjennom en analyse av et annet tiltak, nemlig seminarer med temaet likestilling for ph.d.-veiledere.

I kapittel 12, «Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk», analyserer vi effektene av et nettverk for kvinnelige professorer og førsteamanuenser. Vi undersøker effekten av å være i mindretall, og diskuterer hvordan et nettverk kan skape resiliens (motstandskraft) i en akademisk organisasjon.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1994). The gender regime of Swedish banks. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 117–130. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)90015-9)
- Acker, J. (1999). Gender and organizations. I J. S. Chafetz (Red.), *Handbook of the sociology of gender*. Kluwer Academic / Plenum Publisher.
- Acker, J. (2000). Gendered contradictions in organizational equity projects. *Organization*, 7(4), 625–632. <https://doi.org/10.1177/135050840074007>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorgradsavhandling, Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- Amundsdotter, E., Andersson, S., Muhonen, T. & Liljeroth, C. (2018). «Kvinnor talar ju också mycket på möten, så vad är problemet?» [Elektronisk ressur] *Möten, makt och kön: Rapport från ett FoU-projekt vid Malmö universitet*. Malmö universitet.

- Andersson, S. (2009). Aktionsorienterad genusforskning – i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. I S. Andersson, E. Amundsdottir & M. Svensson, *Mellanchefen en maktpotential – aktionsorienterad genusforskning* (Forskningsrapport). Fiber Optic Valley & Stockholms Universitet.
- Butler, J. (2006). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge. (Opprinnelig utgitt 1990)
- Hansson, A. (2003). *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM* [Doktorgradsavhandling, Göteborgs universitet]. GUPEA. <http://hdl.handle.net/2077/15800>
- Holter, Ø. G. (1989). *Menn*. Aschehoug.
- Gherardi, S. (1994). The gender we do, the gender we think in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591–610. <https://doi.org/10.1177/001872679404700602>
- Greenwood, D. J. & Levin, M. (2007). *Introduction to action research, social research for social change*. Sage.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (2007). «Learning by fighting?» *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde* (Rapport Arbetsliv i omvandling 2007:14). Växjö universitet.
- Herr, K. & Anderson, G. L. (2005). *The action research dissertation: A guide for students and faculty*. Sage.
- Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg, T. (Red.). (2008). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Växjö University press.
- Kvande, E. (2003). Doing gender in organizations: Theoretical possibilities and limitations. I E. Gunnarsson (Red.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organizations. Examples from Finland, Norway and Sweden* (Rapport nr. 33). Centre for Women's Studies, Stockholm University.
- Linghags, S. (2009). *Från medarbetare till chef: Kön och makt i chefsförsörjning och karriär* [Doktorgradsavhandling, KTH Industriell Teknik och management]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:esh:diva-6945>
- Nielsen, K. A. & Svensson, L. (Red.). (2006). *Action and interactive research – beyond practice and theory*. Shaker publishing.
- Reason, P. & Bradbury, H. (Red.). (2001). *Handbook of action research: Participative inquiry and practice*. Sage.
- Svensson, L. (Red.). (2002). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Arbetslivsinstitutet.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Westlander, G. (2006). Researcher roles in action research. I K. A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action and interactive research – beyond practice and theory*. Shaker publishing.

KAPITTEL 10

Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Eva Amundsdotter

Stockholms universitet

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Abstract: From Biology to Strategy – the Development of a Management Team

Research on gender equality projects emphasizes gender equality as a management responsibility, but not many studies focus on how management can organize and implement the process in order to achieve sustainable change. What should the team actually do? How does the team need to develop in order to be capable of doing what needs to be done? The analysis in this chapter is based mainly on qualitative material in the form of interviews and notes from five workshop days with the management team at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at Oslo University. The data show how the methods and tools that the management team acquired in the workshops have not only given the team members knowledge in the areas they addressed during the workshops, but also the confidence to determine how to proceed in new areas. The concept of sensegiving (cf. Weick & Quinn, 1999) is used to discuss their role in gender equality work. Since gender equality and inequality are done through everyday actions in the organization's processes, the entire organization needs to be invested in any changes. The management team can approach sensegiving by legitimizing the perception of the organization as not being gender equal and by demonstrating how a gender equality perspective can be integrated in the organization's structures and processes.

Keywords: gender equality, management, leadership, organizational change, academia

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L., Amundsdotter, E. & Holter, Ø. G. (2021). Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 10, s. 275–302). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch10>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

Innledning

Det er stor enighet blant forskere om at ledergruppen spiller en avgjørende rolle i arbeidet med å fremme likestilling i en organisasjon. Dette gjorde at FRONT-prosjektet valgte å utforme et tiltak, *Kulturrendring gjennom ledelsesutvikling*, rettet mot Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo ledergruppe. Intensjonen var å skape endring av kulturen i hele organisasjonen gjennom å gi lederne kunnskap og verktøy for å drive likestillingsarbeid.

I dette kapitlet analyserer vi arbeidet med tiltaket. Vi ser på hva ledergruppen kan gjøre for å utvikle et bærekraftig likestillingsarbeid i organisasjonen, og hvilken utvikling gruppen trenger for å kunne gjøre dette.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: Vi begynner med en kort gjennomgang av forskning på betydningen av ledelsens rolle i arbeid med likestilling. Deretter redegjør vi for tiltaket som ble gjennomført, datainnsamling og metode knyttet til dette, samt studiens teoretiske referanseramme. I artikkelens hoveddel vil vi beskrive to scener, en fra det første seminaret og en fra det siste, for å vise forandringen som skjedde med diskusjonene i deltakergruppen. Deretter analyserer vi læreprosessen i gruppen, og til slutt presenterer og diskuterer vi resultatene i lys av annen forskning.

Bakgrunn: Betydningen av ledelse for likestilling

Det finnes forholdsvis lite forskning om hvordan likestillingsarbeid kan organiseres og gjennomføres for å oppnå bærekraftig forandring (Amundsdotter et al., 2015). Felles for studiene som har vært gjennomført, er likevel at det legges stor vekt på ledelsens engasjement (se f.eks. Acker, 2000; Franzén et al., 2012; Lombardo & Mergaert, 2013; NOU 2012: 15; Pincus, 1997; SOU 2003: 16; Åberg et al., 2012). Den første av de tolv anbefalingene og tiltakene som Norges forskningsråd (heretter NFR) har kommet med for å oppnå bedre kjønnsbalanse i academia, er nettopp engasjement fra ledelsen. «Ta ansvar! Lederengasjement, vilje og tydelige ambisjoner er avgjørende for å lykkes», slår Forskningsrådet fast og henviser til erfaringene fra de forskjellige prosjektene og tiltakene i BALANSE-programmet (NFR, u.å.).¹

¹ Forskningsrådets program «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse» (BALANSE) fikk bevilgning fra Kunnskapsdepartementet fra 2013. Programmet vil vare fram

Det er ikke først og fremst engasjement fra hver enkelt leder som er forespurrt. Likestillingsarbeid krever at man synliggjør hvordan forskjellige prosesser i en organisasjon påvirker hverandre, samt hvordan lederskap konstrueres – noe som i sin tur bare kan drives av en ledergruppe (Hearn, 2000). Flere studier viser også at ledergruppen trenger kunnskap om hvordan kjønn «gjøres» i organisasjonen hvis den skal kunne drive likestillingsarbeid. Uten denne kunnskapen kan ledelsen påvirke likestillingsarbeidet negativt, selv om den er aldri så engasjert. Dette kan føre til at forandringene som blir gjennomført, bare blir kosmetiske og uten betydning for organisasjonens struktur og kultur (Benschop & Verloo, 2006). Prosjekter som drives av en ledelse uten kunnskap, kan til og med føre til motsatt resultat og øke ulikestillingen i organisasjonen (Regnö, 2013).

Forskjellige typer av kunnskapsøkende tiltak (se f.eks. SOU 2003: 16) er gjerne et vanlig startsted for likestillingsprosjekter. Men det er ingen automatikk i at økt kunnskap om hvordan ulikestilling skapes i en organisasjon fører til økt endringsvilje hos medarbeiderne i organisasjonen – faktisk kan det lede til nye typer av motstand (SOU 2003: 16). Fokuseringen på å øke kunnskapen om ulikestillingen kan også føre til at mangelen på kunnskap, snarere enn selve ulikestillingen, blir oppfattet som det problemet man må ta fatt i (Rönblom, 2011). Utdanning kan derfor brukes som en motstandsstrategi ved å flytte oppmerksomheten fra endringer i organisasjonen til en utdanningsinnsats (Rönblom, 2011).

Endringsprosesser i retning av likestilling går ofte langsomt, til tross for at forskning om ulike vilkår og muligheter i organisasjoner ut fra et kjønnsperspektiv vokser (Ainsworth et al., 2010). Det at så lite endrer seg, til tross for stadig nye metoder, verktøy og prosjekter, kan ikke bare skyldes at likestillingsarbeid er et komplekst endringsarbeid, mener Amundsdotter et al. (2015). Den lave endringstakten må også tilskrives en uvilje mot forandringer. Likestillingsarbeid som synliggjør ulikestilling utfordrer organisasjonens struktur og kultur, og vekker derfor motstand (se f.eks. Andersson et al., 2012).

til 2022, og det tas sikte på et totalbudsjett på ca. 130 millioner kroner. Programmet har som mål å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

I en studie av arbeid for økt mangfold viser Ahmed (2012) hvordan organisasjonens behov for å vise at arbeidet er fremgangsrikt, faktisk hindrer virkelig forandring. Arbeidet styres mot det som kan måles og vises frem, f.eks. utformingen av styringsdokumenter og personifisering av mangfold, mens mer langsiktige og virkningsfulle tiltak nedprioriteres, siden det er vanskelig å måle resultatene av disse. Mye av tiden og ressursene som avsettes til likestillings- og mangfoldsarbeid brukes også til å styre og organisere arbeidet, mens selve forandringen havner i bakgrunnen (Keisu, 2012). Prioriteringen av organisering, metoder og verktøy blir en slags motstand som kan føre til at ulikestillingen gjenskapes (Fraser, 2011). Viljen til å vise handlingskraft og oppnå raske resultater innebærer at arbeidet med å forstå problemet man skal gjøre noe med, nedprioriteres (Snickare, 2012). Uten en virkelig forståelse av hvor og hvordan det oppstår ulikestilling i organisasjonen, samt hva et endringsarbeid med utgangspunkt i denne forståelsen innebærer, kan det ikke skje noen virkelig forandring (Rönblom, 2011; Tollin, 2011).

Som forskningsoversikten over viser, blir det ofte pekt på at ledelsen spiller en sentral rolle for at en endring i organisasjonen skal lykkes. Derimot finnes det få studier av hvordan ledelsen kan organisere og gjennomføre arbeidet for at en holdbar endring skal oppnås. Hva skal gruppen konkret gjøre? Hva innebærer det for eksempel, som Forskningsrådet anbefaler, å ta ansvar for likestillingsarbeidet? Hvilken utvikling trenger gruppen for å kunne gjøre det som skal gjøres? Hvis kunnskap i seg selv ikke er nok; hva mer er det da behov for? Disse problemstillingene vi vil undersøke og diskutere videre i kapitlet.

Tiltak, data og metode

Formålet med tiltaket *Kulturendring gjennom ledelsesutvikling* var å gi fakultetets ledergruppe kunnskap og verktøy for å drive et aktivt likestillingsarbeid; det vil si å handle i tråd med en bevisst likestillingsstrategi, samt å oppmuntre og legge til rette for en endringsvillig organisasjonskultur. Tiltaket, som ble utformet av FRONTs forskergruppe på oppdrag av ledergruppen, begynte med at likestilling var tema for i alt tre møter i ledergruppen. Forskerne møtte også alle instituttlederne enkeltvis for

å diskutere likestillingsarbeidet på de forskjellige instituttene, hva som hadde blitt gjort og hva som var de største utfordringene. Neste trinn i prosessen var fem seminardager for hele gruppen, med likestilling som tema. Det første seminaret gikk over to dager. Tre måneder senere fulgte et heldagsseminar, og ytterligere tre måneder senere ble tiltaket avsluttet med et todagersseminar. Seminarene ble ledet av to forskere: en *outsider within* og en *outsider*; det vil si en som var ansatt i prosjektet, og dermed i samme organisasjon, men i en annen rolle enn deltakerne, og en som bare var involvert i å planlegge og gjennomføre seminarene (Herr & Andersson, 2005).²

Arbeidet med tiltaket er inspirert både av forskningen om ledelse og likestilling beskrevet over, og den aksjonsforskningsmetode som er nærmere beskrevet i innledningen til bokens del tre. I seminarene ble korte forelesninger om kjønn og organisasjon med fokus på akademia vekslet med refleksjon, øvelser og hjemmeoppgaver. Den teoretiske kunnskapen ble reflektert over og brukt til å strukturere deltakernes egne erfaringer og de observasjoner fra egen organisasjon som utgjorde hjemmeoppgavene.

Det empiriske materialet til kapitlet er samlet inn av de to forskerne som ledet seminarene. Forskerne tok notater i løpet av dagene. Rett etter at en seminardag var avsluttet, gikk de gjennom de individuelle notatene, hvorpå de skrev en felles feltdagbok. Flipover-ark og annet materiale som ble produsert av deltakergruppen, ble samlet inn og dokumentert i feltdagboken. I tillegg til feltdagboken består empirien til kapitlet av individuelle intervjuer med deltakerne. De halvstrukturerte intervjuene ble gjennomført et år etter at seminarserien ble avsluttet. Intervjuene, som tok en til to timer, ble spilt inn og transkribert.

Analysen startet med en induktiv tilnærming til materialet. Alt materiale ble gjennomgått flere ganger slik at temaer som gjentok seg – både likheter og forskjeller – kunne identifiseres. Kodingen tok utgangspunkt i informantenes egne beskrivelser og begreper. I neste fase ble materialet tolket ut fra den kritiske *sensemaking*-teorien som vi beskriver i neste avsnitt, «Sensemaking og sensegiving – å skape og gi mening». I analysen undersøkes både ledergruppens rolle – hva gruppen konkret kan

2 Se innledningen til bokens del 3 for videre diskusjon og definisjon av forskernes ulike roller.

gjøre – for å utvikle et bærekraftig likestillingsarbeid i organisasjonen, og hvilken utvikling gruppen trenger for å kunne gjøre dette.

Sensemaking og sensegiving – å skape og å gi mening

Det at organisasjoner gjennomgår stadige forandringer, er ikke lenger et spørsmål innenfor organisasjonsforskningen. Derimot diskuterer man fordelene og ulempene med de to vanligste endringsperspektivene – henholdsvis planlegging og organisering (se f.eks. Iveroth & Hallencreutz, 2016). Planleggingsperspektivet tar som utgangspunkt at mangler i den nåværende situasjonen blir avdekket, og en plan for forandring til en ny situasjon utarbeides. Ut fra dette perspektivet er ledelsens oppgave først og fremst å planlegge forandringen, håndtere motstanden under endringsfasen, samt sikre at det ønskede resultatet blir oppnådd. Utgangspunktet er at organisasjonen etter hvert stabiliseres i en ny situasjon innen neste planlagte endring skjer (se f.eks. Lewin, 1951).

Organiseringsperspektivet innebærer at man oppfatter organisasjoner som i utvikling, og dermed i stadig bevegelse. Forandring er det normale, og den finner for eksempel sted i form av interaksjoner mellom mennesker i organisasjonshverdagen, i handlinger og i formelle eller uformelle møter, f.eks. når kollegaer diskuterer en sak eller prater sammen rundt kaffemaskinen. Ut fra et organiseringsperspektiv er ledelsens oppgave fremfor alt å gjøre endringsarbeidet forståelig gjennom menings- skapende og meningsgivende prosesser, dvs. *sensemaking* og *sensegiving* (se f.eks. Weick & Quinn, 1999).

Sensemaking har lenge vært et populært perspektiv innen organisasjonsforskning, og det finnes derfor en rekke ulike definisjoner av begrepet. Brown et al. (2015) fant at sensemaking oftest beskrives som «de prosesser der mennesker søker en plausibel forståelse av tvetydige, usikre eller forvirrende saker eller hendelser»³ (Brown et al., 2015, s. 266, vår oversettelse). Ifølge Weicks banebrytende arbeid karakteriseres

3 «those processes by which people seek plausibility to understand ambiguous, equivocal or confusing issues or events» (Brown et al., 2015, s. 266).

sensemaking av syv innbyrdes relaterte egenskaper: «Sensemaking er en *sosial, pågående identitetsskapende* aktivitet der aktører retrospektivt *ordner* omgivelsene og derfra *trekker ut tegn* som gir *plausibel* mening»⁴ (Weick, 1995; Weick et al., 2005, vår oversettelse). Med utgangspunkt i Weicks arbeid foreslår Mills et al. (2010) at vi utvikler en kritisk sensemaking-strategi (CSM) for å trekke oppmerksomhet ikke bare til det bredere samfunnsmessige (makro-) nivået, men også til det organisatoriske (meso-) og det lokale/individuelle (mikro-) nivået. Gjennom å arbeide med så vel diskurs (inspirert av Foucault og kritisk diskursanalyse), organisatoriske regler og kulturer samt det Unger (2004) betegner som «formative sammenhenger», utvikler Mills et al. (2010) en modell som utforsker «hvordan individer skaper mening i forhold til sine omgivelser på et lokalt nivå samtidig som de erkjenner maktrelasjoner i den bredere samfunnsmessige konteksten»⁵ (Mills et al., 2010, s. 190, vår oversettelse). Formative sammenhenger er institusjonelle eller individuelt skapte praksiser som fungerer som strukturer og derigjennom begrenser hva som kan gjøres (Mills et al., 2010; Trubek, 1989), og følger hva det er ansett som rimelig å gjøre. Ofte blir formative sammenhenger «naturlige» slik at de etter en tid ikke settes spørsmåltegn ved. CSM betoner vekten av å utforske sensemaking som identitetsarbeid, men samtidig erkjenne omkringliggende strukturers sterkt begrensende innflytelse på et slikt arbeid.

Sensegiving er en utvikling av begrepet sensemaking. Av Gioia og Chittipeddi (1991) beskrevet som: «omhandler prosessen der man forsøker å influere de andres skaping og konstruksjon av mening i retning av en foretrukket redefinisjon av organisatorisk realitet»⁶ (Gioia & Chittipeddi, 1991, s. 442, vår oversettelse).

4 «sensemaking is a *social, ongoing identity-constructing* activity where actors retrospectively enact their surrounding environments from which they *extract* cues and make *plausible* sense » (Weick, 1995; Weick et al., 2005).

5 «how individuals make sense of their environments at a local level while acknowledging power relations in the broader societal context» (Mills et al., 2010, s. 190).

6 «concerned with the process of attempting to influence the sensemaking and meaning construction of the others toward a preferred redefinition of organizational reality» (Gioia & Chittipeddi, 1991, s. 442).

Ledelsens oppgave er sensegiving, det vil si å gi endring mening, og personer i organisasjonen, først nøkkelpersoner, må arbeide med sensemaking – det vil si å skape en egen mening rundt endringen, mener Gioia og Chittipeddi (1991). I sin studie av et endringsarbeid ved et universitet i USA, utviklet forskerne teorier om hvordan sensegiving og sensemaking går igjennom ulike strategiske faser ved en organisasjonsendring. I den første fasen skjer sensegiving fra organisasjonens ledelse. I dialog med ledelsen utvikles denne av nøkkelpersoner og blir meningsskapende (sensemaking) for så vel organisasjonen som for ledelsen. Ledelsen kan deretter arbeide med sensegiving ut fra et nytt nivå av sensemaking. Gjennom ulike faser av sensegiving og sensemaking spres siden endringen via nøkkelpersonene ut i organisasjonen på en slik måte at enkeltindivider og grupper kan gjøre den til sin egen, og forstå og akseptere den.

Også Weick og Quinn (1999) betoner at ledelsens rolle i endringsarbeidet er sensegiving. De mener at for å lykkes med å endre noe, så må endringen bli ansett som interessant og attraktiv for de som er berørt av endringen. Gioia og Chittipeddi (1991) tydeliggjør at ledelsens rolle i dette arbeidet er sentral:

Som en konsekvens av vårt reviderte perspektiv på initiering av strategisk endring gjennom meningsskapning og meningsgiving, oppstår et annet syn på toppledelsens rolle i startfasene av endringen. Topplederen (og helst hele toppledergruppen) kan ses som arkitekter, assimilatorer, og tilretteleggere av strategisk endring. Handlingene knyttet til å skape mening og gi mening i tolkningen av en ny visjon for institusjonen utgjør nøkkelprosessene involvert i igangsettelse og ledelse av endring.⁷ (Gioia & Chittipeddi, 1991, s. 446, vår oversettelse)

Fra disse perspektivene kan det konkluderes at det ikke holder å planlegge og gjennomføre et endringsarbeid med fokus på kulturendring og likestilling. Det er også nødvendig å være oppmerksom på, og skape kunnskap om, hvordan meningsskapende og meningsgivende prosesser

7 «As a consequence of our revised perspective on strategic change initiation in terms of sensemaking and sensegiving, a different view of the top management role during the beginning stages of change emerges. The CEO (and ultimately the top management team) can be seen as architects, assimilators, and facilitators of strategic change. The acts of making sense of, and giving sense about, the interpretation of a new vision for the institution constitute key processes involved in instigating and managing change.» (Gioia & Chittipeddi, 1991, s. 446).

(sensemaking og sensegiving) kan gjøre endringen forståelig, slik at den blir bærekraftig på lang sikt.

To seminarer

Så hva skjer når teoriene om ledelse og organisasjonsendring møter empirien? Vi skal nå gi et mer konkret bilde av lederseminarene, ett tidlig og ett sent i prosjektet.

Første scene

«Jeg tenker på kvinner og menn. At vi er biologisk forskjellige.»

«Jeg har skrevet rettferdighet. Vi er forskjellige, men målet med å jobbe med likestilling er at det skal være rettferdig. Biologi bør f.eks. ikke påvirke ansettelsesprosessen.»

Det første seminaret har nettopp startet, og deltakerne, tre kvinner og elleve menn, står foran en vegg full av post-it-lapper. De har fått i oppgave å skrive ned fem til åtte ord eller setninger de tenker på når de hører ordet «kjønn». Deretter blir lappene festet på veggen, og hver enkelt presenterer nå sine lapper ved å lese dem opp og gi en kort kommentar til hvorfor de har valgt nettopp det ordet. Stemningen er avslappet og litt fnisete.

Nesten alle deltakerne forbinder ordet «kjønn» med kropp. De kommenterer ord som kvinner, menn, likheter og forskjeller med at kvinner og menn er biologisk forskjellige, og at når de hør ordet «kjønn», tenker de først og fremst på seksuell attraksjon, forhold mellom menn og kvinner eller reproduksjon og barnefødsler.

Mange velger også ord og begreper som likestilling og like verdier og beskriver hvordan de forbinder kjønn med arbeid for å nå disse målene. Andre forteller hvordan de i stedet tenker på hvordan kvinner og menn har forskjellige liv – fra forskjeller i utdanningsvalg og fritidsaktiviteter for barn og ungdommer til et kjønnsdelt arbeidsmarked og en ulikestilt arbeidsdeling i hjemmet. Flere tar også opp kulturelle forskjeller mellom kvinner og menn, f.eks. hvordan samtalen avhenger av hvilket kjønn som dominerer.

Når deltakerne blir intervjuet om seminaret, kommer de tilbake til lappeøvelsen og sier at de følte at det var ok å skrive og si hva som helst. Kristian sier f.eks. at han *«føler det er veldig god stemning rundt det – det er ikke noen som sitter og ... som ikke vil være med»*. Kari beskriver det samme når hun sier at til tross for at seminaret ikke *«passet i tiden, i tidsplanen, og temaet var litt tungt, og sånt, men når jeg først var der, da gjør jo alle sitt beste. Man diskuterer når det er diskusjoner, og man prøver å holde diskusjonen i gang – bidrar og sånt.»*

Flere nevner også at de opplever at likestillingstematikk er vanskelig. Stein sier for eksempel: *«Det er jo ikke så lett å forstå... Altså alt er ikke så lett å forstå. Du kan ha veldig gode intensjoner, men hvis du gjør ting feil, så blir det ikke noe bedre – eller det går i hvert fall veldig sakte.»* Wenche understreker også at likestilling er et vanskelig tema, og at det er lett å gjøre feil. Hun har fått mer kunnskap nå, men det hadde hun ikke da prosjektet begynte, og *«uten kompetanse er det lett å sitte fast i enkle løsninger som ikke fører til bærekraftige resultater»*. Olav beskriver også likestillingsarbeid som et område der det tidligere har vært vanskelig å vite hva som skal gjøres. Han sier: *«Jeg har alltid lyst til å prøve å få til en handling, men jeg følte ikke at det var så handlingsrettet.»* Kristian sier nesten det samme: *«Jeg føler at vi ser på det som en felles utfordring, og at vi stadig møter den utfordringen, og at vi kanskje tenker at vi får gjort litt for lite.»* Ledelsen er enig om at de vil ha likestilling, mener han, men det har vært vanskelig å vite hva som må gjøres, hvordan de skal handle for å bryte en eventuell ulikestilling.

Hensikten med lappeøvelsen var å undersøke og synliggjøre hvilke tanker som fantes om temaet for seminaret i gruppen. Etter øvelsen ble FRONT-prosjektet presentert, før det ble gjennomført en presentasjonsrunde og en gjennomgang av forventninger og avtaler knyttet til det videre arbeidet.

Andre scene

«Alle lederne ved fakultetet må ha kunnskap om og kunne arbeide med likestilling.»

«I rekrutteringsprosessen må alle trinn fra utlysning til bedømmelse av kandidatene gjennomgås. Vi burde for eksempel diskutere opplæring for sakkynndige.»

Det tredje seminaret er snart over, og deltakerne jobber i fire grupper. Stemningen er konsentrert og samtalen livlig. Seminaret startet med at de fikk i oppdrag å skrive opp alle spørsmålene de syntes det var viktig å arbeide videre med på flipover-tavler. Deretter ble spørsmålene sortert i temaer som deltakerne arbeidet videre med i mindre grupper. Områdene som utkrystalliserte seg, var, unntatt lederutvikling og rekruttering nevnt i sitatene ovenfor, karriereveiledning og forskningsstrategi. Deltakerne mente at en del av den kjønnsbalansen som finnes i organisasjonen, skyldes at kvinner og menn ikke får samme karrierestøtte i form av anbefalinger, invitasjoner til nettverk m.m. i forskningshverdagen. En økt bevissthet om hvordan kjønn påvirker karriereveiledningen er derfor viktig. Tilsvarende er likestilling et viktig perspektiv i fakultetenes forskningsstrategi. Ledergruppen må ta ansvar for å sørge for at dette gjenspeiles både i rekrutteringen av forskningsledere og i den pågående kompetansebyggingen i de forskjellige forskningsgruppene på instituttet.

«Jeg trodde vi bare ville snakke om kjønn og likestilling – men vi har snakket om det som er viktig for oss nå ... fakultets strategiske spørsmål. Det vi ikke har nok tid til å snakke om når vi møtes på torsdager.»

I intervjuene etter seminarene forteller deltakerne hvordan de har fått et nytt syn på likestillingsarbeidet. Olav sier i sitatet ovenfor at han ikke lenger anser likestilling som et enkeltstående spørsmål, men mer som et perspektiv på andre spørsmål, og da som en del av fakultetets strategiske arbeid. Wenche beskriver tilsvarende hvordan likestilling under seminarene «ble et springbrett eller et utgangspunkt for andre også store spørsmål».

Når likestillingsarbeidet beskrives som en kulturendring, innebærer det et syn på arbeidet som langsiktig. «For det er noe med at det tar så lang tid å få aksept og legitimitet for en kulturendring, at du må liksom bare gnage på og gnage på, tenker jeg», sier Kristian. Aksel gir uttrykk for det samme: «Jeg tror alle disse små dråpene er med på – det kommer aldri til å gjøre en radikal forskjell, men jeg tror det skyves langsomt i en eller annen retning.»

Det at likestilling oppfattes som et perspektiv i fakultetets strategiske arbeid, innebærer at ledelsens ansvar blir gjort tydeligere for deltakerne.

«For det første – som leder må du faktisk ha det på agendaen», sier Wenche. «Ledelsen skal jo være gallionsfigurer», mener Silje. Aksel understreker lederansvaret: «Du må ha noen som eier perspektivet [...] du må ha noen som eier den overordnede problemstillingen.» Det at en leder må ta ansvar for spørsmålet, innebærer at man «eier perspektivet», dvs. å stå for beskrivelsen av at organisasjonen ikke er likestilt og for at likestillingsarbeidet er viktig, mener Aksel. Han sier videre at han som leder bygger organisasjonskultur ved selv å gå foran og vise at «sånn gjør vi det hos oss». Også Stein understreker lederansvaret. Hvis ledelsen viser at den synes at spørsmålet er viktig, vil organisasjonen følge etter, sier han: «Hvis vi i ledelsen har respekt i organisasjonen – når vi mener at likestilling er viktig, så blir det tatt alvorlig.»

Kari beskriver hvordan seminarene har bidratt til teambygging for ledergruppen. Medlemmene har fått tid til å prate med hverandre. «Det var 'teambuilding', absolutt», svarer Silje på spørsmålet om hva seminarene betydde. Hun beskriver videre hvordan nervøsiteten hun kjente ved begynnelsen av det første seminaret, etter hvert gikk over: «OK, jeg skjønte ... jeg skal ikke ha dårlig samvittighet for at vi dro dem ut av jobben allikevel, det skal jeg ikke ha, for dette var bra.» Kristian sier det samme. Han mener at temaet var viktig, men at seminarene også gjorde at ledergruppen tilbrakte tid sammen, noe som «fikk effekt i forhold til teambygging».

Kunnskap for forandring – en beskrivelse av seminarserien

De ovennevnte scenene er hentet fra den halvårslange seminarserien som ledergruppen deltok i. Da arbeidet startet, ga mange av deltakerne uttrykk for at de var usikre på hva som ville føre til forandring. Ved seminarrekken slutt, har er i stedet handlingsberedskapen høy. Til tross for at endringen som skjedde i diskusjonene i gruppen naturlig nok ikke bare – og kanskje ikke engang hovedsakelig – kan skyldtes seminarserien, tar beskrivelsen av hvordan kunnskapen, og dermed evnen til å handle, utviklet seg i gruppen i løpet av dette halvåret, utgangspunkt i serien. Her vil vi ikke diskutere andre mulige årsaker til endringen eller

det likestillingsarbeidet som tidligere hadde funnet sted i organisasjonen, og som derigjennom hadde lagt grunnlaget for serien. På samme måte som grupper generelt besto denne gruppen av individer med forskjellige erfaringer, forkunnskaper og mål. Hensikten var å undersøke hvordan en ledergruppe handler. Derfor er søkelyset rettet mot gruppen som helhet, ikke på enkeltindivider.

Kunnskap – både gis og skapes

«Jeg synes jo det er ... jeg vet ikke hva jeg skal gjøre, jeg. Det der er et dilemma.»

(Fra intervju med Aksel)

Aksel vet at det forventes at han som leder arbeider aktivt for økt likestilling ved fakultetet. Det står i styredokumenter og kommer til uttrykk ved møter. Men, som han sier i sitatet ovenfor, vet han ikke konkret hva han skal gjøre, og det er et problem for ham.

Som nevnt i innledningen til tredje del i denne boken har et utgangspunkt for arbeidet med prosjektet vært et kjønnsjøringperspektiv, dvs. at kjønn – og dermed også likestilling eller ulikestilling – er noe som gjøres av enkeltpersoner, hovedsakelig i relasjon til andre individer, men også enkeltvis. Handlingen er oftest automatisk. Vi er så vant til det at vi ikke ser eller tenker på det, når det skjer. Kjønnsgjøringen danner mønstre og strukturer som i sin tur påvirker hvordan vi gjør kjønn. Men handlingen gjenskaper ikke bare mønstrene, den skjer hele tiden i relasjon til mønstrene på den måten at det enten gjenskaper eller bryter dem. Den automatiske kjønnsgjøringen skjer i samsvar med mønstrene ved at de gjenskapes, mens en bevisstgjøring enten kan gjenskape mønstrene eller bryte dem (se f.eks. Gherardi, 1995; Kvande, 2003; West & Zimmerman, 1987).

På samme måte tas en stor del av det som skjer i en organisasjon også for gitt. Rutiner følges og «vi gjør som vi alltid har gjort» når vi ansetter noen, feirer at noen har fått forskningsfinansiering, holder et avdelingsmøte eller planlegger et kurs. En vanlig måte å beskrive dette på, er å si at «det sitter i veggene». At prosjektet tar utgangspunkt i et kjønnsjøringperspektiv, innebærer å undersøke og analysere hvordan «det som sitter i veggene» påvirker likestillingen i organisasjonen. Hva blir resultatet av

at en rutine følges eller ikke følges? Hvilke handlinger bekrefter og forsterker rutinen, og hvilke endrer den? Hva skjer i de interaksjonene som pågår i den organisatoriske hverdagen? Hva blir resultatet av at enkeltpersoner handler og skaper mening sammen, eller bygger mindre grupper der det blir tatt hensyn til bestemte interesser?

«Så jeg tror at selv om jeg syntes det var veldig tungt, så gjorde det noe med meg at vi hadde disse samlingene og at jeg virkelig måtte tenke igjennom hvordan jeg selv tenker, hvordan ting oppfattes, hvordan ting gjøres rundt omkring.»

(Fra intervju med Kari)

Kari beskriver hvordan hun opplever at seminarene er tunge. Det er tungt å analysere egne tanker, hvordan ting oppfattes og hvordan ting gjøres, dvs. å se hva som skjer i organisasjonen. Det er vanskelig og tungt å synliggjøre det som «sitter i veggene», dvs. å bli seg bevisst om det som tidligere har blitt gjort automatisk. Aksel sier at han «*har problemer med å se sin egen 'bias'*». Han stiller ikke spørsmål ved at han «gjør kjønn»; at han for eksempel møter og bedømmer kvinner og menn forskjellig. Han har likevel vanskelig for å se hvordan det skjer, hva han konkret gjør. Tilsvarende beskriver Stein i første scene hvordan det «*ikke er så lett å forstå*» likestillingsspørsmålet, mens Wenche sier at «*uten kompetanse er det lett å sitte fast i enkle løsninger*». Olav og Kristian mener at det aller vanskeligste er å gjøre noe.

Å fremkalle et nåtidsbilde

«Jeg er veldig data-drevet. Jeg er veldig på jakt etter underliggende årsaker, hvor ille står det til, hva er fakta, hva vet vi om mekanismene her.»

(Fra intervju med Aksel)

I intervjuene legger deltakerne vekt på at seminarene var bygget på kunnskap. Når Kristian får spørsmål om hva han satte mest pris på, sier han for eksempel: «*At det var kunnskapsbasert.*» Wenche er enda tydeligere – hun mener at det ikke er nok å bygge på forskning, på studier fra andre virksomheter – det er kunnskap om ens egen virksomhet som skaper legitimitet i organisasjonen: «*For det å jobbe mot kunnskapsbedriftene krever at du skaffer kunnskap om egen bedrift [...] Selv om du har masse*

studier internasjonalt [...] det er ikke nok kunnskap, og du må skape legitimitet i egen virksomhet for å få det til å virke.»

En ledergruppe trenger kunnskap om områdene der de skal gjennomføre forandringer – i dette tilfellet kunnskap om hvordan og hvor likestilling og ulikestilling kommer til uttrykk og gjøres på fakultetet. De må vite hvor og hva som må endres for å øke likestillingen, og hvordan de skal arbeide for den endringen. I løpet av seminarene ble denne kunnskapen utviklet på forskjellige måter: gjennom forelesninger om kjønns-teori og kjønnsforskning, gjennom deltakernes egne undersøkelser av organisasjonen, og gjennom erfaringsdeling og felles analysearbeid.

«Men seminarene har vært med på den bevisstgjøringen jeg tror var nødvendig til å se hva dette egentlig går ut på.»

(Fra intervju med Silje)

Deltakerne fikk for eksempel øve opp evnen til å legge merke til hva som foregår i organisasjonen, og som kan ha konsekvenser for likestilling. Gjennom å for eksempel observere møter utvikles evnen til å legge merke til forløp som vanligvis tas for gitt: hvem snakker, hvem lytter til hvem, hvordan endres kroppsspråk, hvem blir inkludert eller ekskludert, hvem har makten over dagsordenen og problemformuleringene, hvem sitter ved siden av hvem, hvem snakker med hvem i pausene osv. Observasjoner er også en måte å arbeide med problemformuleringen på, å identifisere handlinger og sammenhenger som forsterker ulikestilling.

Observasjonene ble gjennomført som individuelle oppgaver foran hvert seminar. I løpet av seminardagene måtte deltakerne fortelle hva de hadde gjort, hva de hadde lagt merke til og hvordan de tolket det de hadde sett og hørt. Det å gjenfortelle observasjonene innebar en første analyse. Deretter arbeidet gruppen interaktivt i forskjellige konstellasjoner, med refleksjoner og deling av erfaringer for å undersøke mønstre og variasjoner.

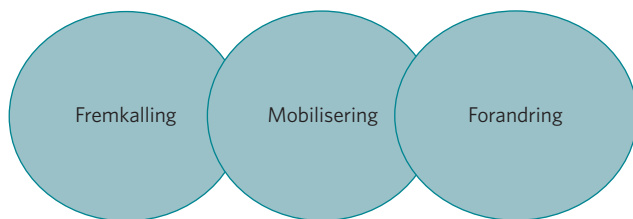
«Også får du da høre perspektiver fra andre kollegaer fra institutter som har liknende, men ikke helt like problemer. Også skjønner du at 'OK, vi er kanskje sammen om en eller annen utfordring'»

(Fra intervju med Olav)

Kjønnteori ga verktøy for å analysere ens egen virksomhet. Som nevnt i innledningen til bokens tredje del har for eksempel en utvikling av Ackers modell (Acker, 1990) blitt brukt gjennomgående i prosjektet. Modellen har hjulpet deltakerne å systematisere forskjellige typer observasjoner, noe som gjorde det mulig å oppdage mønstre og strukturer i organisasjonens hverdag. På denne måten har forskjellige kjønnteoretiske modeller og begreper gitt deltakerne verktøy de kan bruke for å undersøke egen virksomhet og å sette ord på fenomenene som ble avdekket.

Studier med et kjønnsperspektiv, basert på empiri fra så vel ens egen organisasjon som andre områder, har også blitt brukt som en måte å forstå ens egen virksomhet. Ved å sammenlikne, se likheter og forskjeller, har det som «sitter i veggene» blitt synlig. Beskrivelsene av hvordan ulikestilling gjøres i andre organisasjoner, gir både innfallsvinkler og metoder til å undersøke hva som skjer i ens egen virksomhet.

En måte å lede en kunnskapsprosess om likestilling i organisasjoner på, er å arbeide med egne oppdagelser, kombinert med å reflektere over og lytte til andres oppdagelser; andre deltakeres observasjoner eller forskningsstudier – og sammen analysere og belyse mønstre fra forskjellige perspektiv. Mange ganger er det vanskelig å oppdage hvordan handlinger befester mønstre eller åpner for nye måter å handle på. Selve læreprosessen tar tid, og materialet må bearbeides i flere omganger. Prosessen kan sammenliknes med en «fremkallingsprosess», tilsvarende den gamle fotolaben (Amundsdotter, 2009).



Figur 10.1. Modell for endringsprosess, hentet fra Amundsdotter, E. (2009).

I det første trinnet i endringsprosessen, fremkallingen (Amundsdotter, 2009), har kunnskapen både blitt overlevert til deltakerne og blitt skapt i

gruppens eget arbeid. Kjønnsteori ble brukt som verktøy for å analysere og systematisere deltakernes egne observasjoner, og derigjennom bygge ny kunnskap. Samtidig som kunnskap i form av forskningsstudier, basert på empiri fra så vel ens egen som andre organisasjoner, sammen med deltakernes egne observasjoner, ble brukt for å synliggjøre det som «sitter i veggene».

Å utfordre ideologi og tankemønstre fordrer en kollektiv prosess. Når deltakerne får høre andres eksempler og refleksjoner, blir det mulig å se noe i seg selv eller i sin hverdag som man ellers ikke ville ha sett. Der ens egen opplevelse ofte oppfattes som et unntak, gjør andres tilsvarende opplevelser at det trer frem et mønster.

Fra fremkalling til mobilisering

De ovennevnte fremkallingsprosessene gir kunnskap om organisasjonens «nåtidsbilde», dvs. de danner et bilde av organisasjonen som ligger til grunn for analysen og identifikasjonen av problemer i forhold til den ønskede situasjonen. Første trinn er en periode hvor man lærer om og undersøker hvordan kjønn gjøres og får betydning ved fakultetet. Fremkallingen kan pågå i lengre tid, men det «nåtidsbildet» som så etter hvert vokser frem, dvs. det nye bildet av organisasjonen, legger grunnlaget for neste trinn. I andre trinn, den mobiliserende fasen, blir de funn som er gjort samlet og oppsummert, og strategier for hva som skal bli annerledes blir utviklet og diskutert (Amundsdotter, 2009).

«Men jeg tror faktisk de underliggende mekanismene for hvorfor ting ikke skjer av seg selv, tror jeg har blitt veldig mye tydeligere for meg. Fordi vi har fått mer fakta og kunnskaper om hva som egentlig er ...»

Fra intervju med Kristian

I intervjuene tar flere deltakere opp at det først er når de bakenforliggende årsakene til hvorfor ting gjøres på en bestemt måte blir synlige, at det blir tydelig hva som må endres. Det er også da det oppstår en forståelse av hvordan en endring kan skape motstand. I sitatet over forteller Kristian hvordan han gjennom seminarene har fått økt kunnskap om «de

underliggende mekanismene for hvorfor ting ikke skjer av seg selv». Stein sier at seminarene har gitt ham *«en klar og tydelig forståelse av hva problemstillingen er*». Olav istemmer når han sier: *«Det vi har lært på disse workshopene, er at i de prosessene er det ingen selvfølge at det ordner seg selv.»* Olav beskriver en bevissthet om at likestillingen i organisasjonen ikke kommer til å bli bedre av seg selv. Noe må gjøres for at det skal skje en endring.

De to siste dagene i seminarserien arbeidet deltakerne med følgende spørsmål: Hva er problemet? I hvilke sammenhenger gjenskapes uønskede situasjoner? Hvordan forstår vi det som skjer? Hva trenger vi å vite mer om? Et viktig poeng med dette trinnet var å gi tid til fordypning og analyse for at deltakerne derigjennom kunne utarbeide en tydeligere plan for endringen. Det er vanlig å ville ta snarveien rett til handling og forandring, heller enn å ta «omveien» via fordypning og grundig analyse av *«de underliggende mekanismene»*. Flere av deltakerne beskrev også hvordan de syntes det var vanskelig å ikke utarbeide handlingsplaner i løpet av de to første seminarene. Olav sier for eksempel om de første seminarene: *«Jeg følte vi fikk diskutert, og at vi fikk behandlet temaene, men det som jeg hadde ... jeg hadde jo ... jeg har alltid lyst til å prøve å få til en handling, men jeg følte ikke at det var så handlingsrettet.»* Han beskriver hvordan diskusjonene *«trigget»* ham til handling, at han etter seminarene ønsket *«litt actions»*. I stedet for å begynne seminaret med å planlegge *«actions»* måtte deltakerne begynne med å analysere og gjøre konkrete nåsituasjonsbeskrivelser av de definerte problemområdene og videre gi eksempler på i hvilke sammenhenger og hvordan uønskede tilstander, ulikestilling, gjenskapes. Arbeidet ble avsluttet med en diskusjon av det felles problembildet og et forslag til punkter som burde undersøkes nærmere.

Etter den første diskusjonen bestemte deltakerne seg for i første omgang å konsentrere arbeidet rundt fire problemområder eller temaer: lederutvikling, karriereveiledning, rekruttering og forskningsstrategi. I neste trinn, arbeidet med å planlegge for den konkrete endringen, ble Ackers modell, som beskrevet i innledningen til del 3, brukt. Deltakerne diskuterte hvilke handlinger som skulle skape en ny nåsituasjon. Skulle forandringen skje gjennom en endring av rutiner, en endring av

kulturen, en endring av interaksjonsmønstre – noe som i sin tur påvirker identitetsarbeidet – eller gjennom mer kunnskap?

Ut fra kunnskapen og observasjonene som ble generert i gruppen, begynte arbeidet med å både analysere de problemområdene som hadde blitt synlige, samt å planlegge konkrete endringstiltak. Dette ble blant annet gjort gjennom de reflekterende spørsmålene om hvilke handlinger som kan skape et nytt nåtidsbilde. Arbeidet de to siste dagene skilte seg ut fra de innledende seminarene. Deltakerne arbeidet nå med konkrete spørsmål som angikk deres egen organisasjon, noe de satte pris på.

Arbeidet med å planlegge konkrete endringstiltak fant sted i løpet av det siste seminaret, og bygget på kunnskapen deltakerne hadde skaffet seg i løpet av de to foregående seminarene – kunnskap om hvordan kjønn gjøres i organisasjonen og hvilke effekter det får, samt om hvordan organisasjonen kan undersøkes ut fra et kjønnsperspektiv, dvs. hvordan ny kunnskap fortsatt kan skapes. Men også kunnskap om at en endring av kulturen innebærer at ting gjøres på en ny måte, og at en slik endring ikke skjer av seg selv, men alltid innebærer motstand, og derfor må drives av ledelsen.

Å lede et langsiktig, bærekraftig likestillingsarbeid

Sensegiving

Ledergruppen er enig i at den har en viktig oppgave i likestillingsarbeidet på fakultetene. En oppgave som bl.a. innebærer å være «*gallionsfigur*» for arbeidet, ifølge Silje. Hvis ledelsen viser at «*likestilling er viktig, så blir det tatt alvorlig*», sier Svein. En viktig del i ledergruppens arbeid med likestilling er derfor å legitimere arbeidet, å vise at dette er noe som virkelig skal gjøres. Tempoet i organisasjoner er høyt, og det kommer oppdrag fra så mange forskjellige nivåer at mellomsjefer oppgir at de ikke har mulighet å gjøre alt det som havner på bordet hos dem. En kompetanse er derfor å kunne prioritere blant oppdragene. Hva som skal prioriteres, styres f.eks. av hvem oppdraget kommer fra og om organisasjonen har fokus på området som oppdraget dreier seg om (Kallifatides, 2002). Siljes

syn på ledere som gallionsfigurer for likestilling og Sveins uttalelse om at likestilling blir tatt på alvor hvis ledelsen viser at det er viktig, kan tolkes som at de ser at noen spørsmål og områder i organisasjonen kan velges bort uten noen større følger. En oppgave for ledelsen blir da å sørge for at likestilling ikke blir et av disse områdene.

Når ledergruppen beskriver hvordan den arbeider med likestilling, bruker medlemmene uttrykk som «å ha det på dagsordenen» eller «å eie perspektivet, den overordnede problemstillingen». De snakker om likestilling som en del av eller et perspektiv på andre tema. Olav sier for eksempel at han trodde at de «bare ville snakke om kjønn og likestilling» i løpet av seminardagene, men i stedet snakket de om fakultetets strategiske spørsmål. Deltakerne beskriver hvordan de i løpet av seminarserien har fått metoder og verktøy for å oppdage ulikestilling. Innenfor noen områder har de arbeidet mye, og nå vet de hvordan ulikestilling oppstår. Andre områder har de ennå ikke rukket å undersøke. Men metodene og verktøyene gir trygghet, fordi de vet hvordan de skal gå videre og kan begynne å arbeide med nye områder.

En stor del av likestillingsarbeidet i en organisasjon går ut på å vise at likestilling ennå ikke er oppnådd i organisasjonen (Ahmed, 2017). Å trekke i tvil hvorvidt organisasjonen er ulikestilt kan være et uttrykk for aktiv motstand mot likestillingsarbeidet – hvis organisasjonen allerede er likestilt, trengs det jo ikke. I stedet kan andre spørsmål prioriteres. Slik skepsis kan også være et utslag av passiv motstand. Den kan være et uttrykk for at organisasjonens ulikestilte prosesser og strukturer oppfattes som normalen, eller som den vanlige måten å gjøre ting på, og at ulikestillingen derfor er usynlig. Når ledergruppen sier at den ser det som sin oppgave å ha likestilling «på dagsordenen», og at den «eier perspektivet», kan det tolkes som at lederne tar ansvar for å vise at likestilling er et legitimt perspektiv i organisasjonens arbeid. Den stiller seg bak beskrivelsen av organisasjonen som ennå ikke likestilt, og viser ved konkrete eksempler hvor og hvordan ulikestilling er noe som gjøres.

Å arbeide med å synliggjøre prosesser og situasjoner i organisasjonen som ikke er likestilte, dvs. konkret å vise at likestillingsarbeidet er nødvendig og viktig ettersom likestilling ennå ikke er oppnådd, er en måte for ledelsen å ta ansvar for likestillingsarbeidet på. FRONT-prosjektet har

vært gjennomsyret av *doing gender*-perspektivet; å gjøre kjønn. I organisasjonssammenheng innebærer det å anse kjønn som en del av innholdet i alle strukturer og prosesser i organisasjonen. Kjønn er ikke noe som legges til noe annet, men er en integrert del av alt som skjer i organisasjonen (Acker, 1990; West & Zimmerman, 1987). Denne prosessuelle måten å betrakte organisasjoner på – at kjønn alltid er noe som gjøres – betyr at organisasjoner blir betraktet som noe i kontinuerlig vekst og endring, der forandring er normaltstanden. Et slikt syn innebærer at endringsarbeid er noe som må drives frem og gjennomføres på alle nivåer i organisasjonen. Hvis kjønn *gjøres* i hverdagslige handlinger i prosessene innad i organisasjonen, må alle medlemmene av organisasjonen handle på en ny måte for at en endring skal skje. Det holder ikke at ledelsen handler annerledes. For at en forandring skal lykkes i en organisasjon som er i stadig vekst og utvikling, må derfor medarbeiderne se endringen som interessant og attraktiv. De må ville arbeide for forandring.

En viktig rolle for ledelsen i endringsarbeidet blir derfor *sensegiving* – å påvirke medarbeidernes *sensemaking*, dvs. deres syn på og forståelse av endringen (se f.eks. Weick & Quinn, 1999). Den enkelte må oppleve endringen som meningsfylt, eller at den iallfall ikke lenger er så truende at den vekker motstand og ambivalens. Sensemaking er knyttet til makt i organisasjonene, og kritisk sensemaking-teori handler derfor også om kritikk av makt (se f.eks. Mills et al., 2010). Det er mange måter å tolke eller «make sense» av deltakelsen i en organisasjon på, men disse måtene blir ikke «flatt» presentert for deltakerne i organisasjonen. Noen former for sensemaking belønnes i organisasjonen, mens andre blir forbigått eller motarbeidet. Selv når organisasjoner er nokså flate og demokratiske, skjer det en kamp om hvilken sensemaking som skal bli «den herskende».

Ledergruppen beskriver hvordan den arbeider med sensegiving på to måter. Den første er at de ser til at likestilling faktisk blir prioritert i organisasjonen – at det ikke kan velges bort. Den andre er at ledergruppen legitimerer bildet av organisasjonen som ulikestilt både gjennom å ha likestilling «på dagsordenen» og gjennom «å eie perspektivet», dvs. vise hvordan et likestillingsperspektiv gir mening også i andre spørsmål. Ved å tydeliggjøre det perspektivet gruppen har på organisasjonen – at kjønn gjøres og er en del av alt som skjer i organisasjonen, samt at den ser

organisasjonen som ulikestilt – gir den legitimitet og retning til likestillingsarbeidet.

Å skape ny kunnskap

Ledergruppen er snar til å handle – den vil gjøre noe. Å arbeide med å fordype seg i problembeskrivelser og skape ny kunnskap i stedet for å planlegge og sette mål for handling, er derfor frustrerende for flere av deltakerne. Olav beskriver for eksempel hvor skuffet han var på de første seminarene siden de ikke var så handlingsrettet. Han hadde *«lyst til å prøve å få til en handling»*. Det at de brukte tiden på å undersøke og forstå hvordan det oppstår ulikestilling, er likevel noe som ledergruppen senere mente var avgjørende for at den skulle kunne jobbe med et bærekraftig endringsarbeid. *«Uten kompetanse er det lett å sitte fast i enkle løsninger»*, sier Wenche. Olav understreker at for å kunne drive en forandring, måtte han forstå *«[de] bakenforliggende årsakene»* til problemet. Ledergruppen starter for eksempel arbeidet med rekruttering gjennom å skaffe seg mer inngående kunnskap om de forskjellige trinnene i prosessen. De sammenlikner erfaringer, skaffer seg forskningsbasert kunnskap og gir organisasjonen i oppdrag å undersøke det de har behov for å vite mer om. Først etter dette tar de beslutninger om hvordan arbeidet skal gå videre. Flere av deltakerne forteller også om hvordan deres syn på likestillingsarbeid har endret seg i løpet av prosjektet. Da de kom til det første seminaret, oppfattet de likestillingsarbeidet som vanskelig ettersom de ikke så hva de konkret kunne gjøre. Aksel er tydelig når han sier: *«Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre, jeg.»* Ved at de i løpet av prosjektet undersøker hvordan ulikestilling konkret gjøres i prosessene i organisasjonen, blir det tydelig hva som må endres, og hva de som ledergruppe kan gjøre for å oppnå bærekraftig forandring. Endringsarbeid som ikke drives frem av kunnskap, fører som oftest bare til kosmetiske endringer – eller til og med til økt ulikestilling (Benschop & Verloo, 2006; Regnö, 2013). Wahl et al. (2001/2018) beskriver effekten av likestillingsarbeid uten forståelse for hvordan ulikestilling gjøres i organisasjonen, med metaforen *«det ordner seg»*. Å sette mål, starte prosjekter og gjennomføre endringer i bare noen deler av

en prosess, kan gi midlertidige resultater i form av økt kjønnsbalanse i organisasjonen, ifølge Wahl et al. Hvis det ikke finnes noen forståelse i organisasjonen for hva som skal oppnås og hvordan det skal gjøres, vil organisasjonen likevel tilstrebe å gå tilbake til det som oppfattes som den normaltilstanden. Når målet ikke lenger er i fokus og prosjektet er avsluttet, vil alt «ordne seg» igjen.

Det er ikke nok at ledelsen har kunnskap om hvordan ulikestilling gjøres i organisasjonen. Det prosessuelle synet på organisasjoner som perspektivet «å gjøre kjønn» innebærer, betyr som tidligere nevnt at endringsarbeidet må skje på alle nivåer i organisasjonen. Kunnskap om hvor og hvordan ulikestilling oppstår i organisasjonen, og hva som må endres for at likestilling skal oppnås, må finnes i hele organisasjonen.

Ledergruppen utviklet kunnskap om hvordan ulikestilling ble gjort i organisasjonen ved å bruke kjønnsteori som verktøy. For eksempel brukte gruppen en utvikling av Ackers modell (Acker, 1990) som støtte for å systematisere forskjellige typer observasjoner og få øye på mønstre og strukturer. På samme måte har studier med et kjønnsperspektiv, dvs. beskrivelser av hvordan ulikestilling gjøres i andre organisasjoner, blitt brukt for å undersøke og forstå det som skjer i ens egen virksomhet. Det å arbeide med å undersøke egen organisasjonshverdag, kombinert med å reflektere over og lytte til de andre deltakernes observasjoner, eller forskningsstudier, og siden i fellesskap å undersøke mønstre, er en måte å utvikle kunnskap på.

Ledergruppen har valgt å arbeide med den samme kunnskapsprosessen i hele organisasjonen. Som nevnt i innledningen til tredje del i denne boken har perspektivet «gjøre kjønn», og den utviklede Acker-modellen (1990) for å undersøke hvordan kjønn gjøres i organisasjoner, vært gjennomgående i prosjektet. Dette er ikke den eneste, eller kanskje engang den beste måten, å betrakte kjønn på. Men ved å velge et perspektiv og en metode som er forholdsvis enkel å forstå og ta i bruk, og som kan kommuniseres og benyttes i endringsarbeidet av de ansatte på fakultetet, har ledergruppen gitt organisasjonen en tydelig plattform å jobbe ut fra. Likestilling er et tema som angår alle i organisasjonen på et personlig nivå; et tema alle har en slags erfaring med, og derfor også ofte en oppfatning om. Dette gjør det vanskelig å bygge opp et felles

kunnskapsgrunnlag å jobbe videre ut fra. Når ledelsen bidrar til kunnskapsgrunnlaget gjennom opplæring i et perspektiv på kjønn og en metode som alle de ansatte kan bruke i hverdagen, skapes det muligheter for en endring på alle nivåer.

Delt ansvar

Å arbeide med sensegiving og kommunisere en metode for å undersøke hvor og hvordan ulikestilling gjøres i organisasjonen, som beskrevet ovenfor, innebærer at ledelsen tar en aktiv rolle i likestillingsarbeidet. Likestilling oppfattes ofte som et vanskelig problem for ledelsen i en organisasjon. For mange er dette et nytt kunnskapsområde, og ofte blir spørsmål rundt likestilling møtt med mye motstand. Å arbeide med likestilling i en organisasjon innebærer å arbeide med kompliserte forandringsprosesser (Amundsdotter et al., 2015; Benschop & Verloo, 2006; Regnö, 2013). Når ulikestillingen synliggjøres, blir strukturen og kulturen i organisasjonen utfordret, noe som vekker motstand (Andersson et al., 2012; Wahl et al., 2015). Hva skyldes det at ledergruppen så tydelig kan stå for at organisasjonen er ulikestilt, og at likestillingsarbeidet er viktig?

Flere av deltakerne nevner teambuilding når de snakker om effektene av seminarene. På spørsmålet om hvem de ser som drivende i likestillingsarbeidet i ledergruppen, gir de mange forskjellige svar. Deltakerne ser og gir eksempler på hvordan arbeidet drives frem innenfor mange forskjellige områder: i tillegg til likestillingsprosjektet, ved møter i ledergruppen, i budsjettarbeidet, i ansettelsesprosessene, ved instituttene, i forskning og i arbeid med undervisning og studentrekruttering. Over halvparten av deltakerne blir på forskjellige måter pekt ut som en drivkraft av de andre.

Resultatene våre tyder på at når ledelsen oppfatter at den deler ansvaret for likestillingsarbeidet, tar den en mer aktiv og pådrivende rolle. Det delte ansvaret skyldes i neste omgang at gruppen har utviklet både kunnskap om likestilling og strategier for arbeidet sammen. Vi mener at ledelsen trenger teambuilding for å kunne være pådrivere for likestillingsarbeidet.

Likestilling – et strategisk spørsmål

Mange av deltakerne forteller at de har fått et nytt syn på likestillingsarbeid i løpet av seminarserien. Likestilling har gått fra å være et enkeltstående tema det er vanskelig å håndtere, til å bli en inngang til andre spørsmål. En inngang som tilfører noe til de strategiske spørsmålene, som betyr at nye måter å nå målet på, nye løsninger, oppdages. Alle som ble intervjuet, beskriver dette som positivt. De hadde forventet at de bare ville snakke om likestilling, et område som de fleste kjente seg ubekvemme med. I stedet fikk de diskutere fakultetets strategiske spørsmål – spørsmål de aldri rekker å snakke ferdig om – fra et nytt perspektiv.

Resultatene våre viser at det å oppdage at likestilling er en del av, eller et perspektiv på, fakultetets «*strategiske spørsmål*», gir deltakerne trygghet. Ledergruppen er vant til å arbeide med slike spørsmål. Å forstå at det er i disse spørsmålene de både kan og skal arbeide med likestilling, gjør at likestillingsarbeidet blir både konkret og lett å forstå.

Konklusjon

Ledergruppens oppgave i likestillingsarbeidet kan, ut fra begrepet *sensegiving*, beskrives som å påvirke medarbeidernes *sensemaking*, dvs. deres syn på og forståelse av likestillingsarbeidet (se f.eks. Weick & Quinn, 1999). Ettersom likestilling og ulikestilling er noe som gjøres i hverdagslige handlinger i organisasjonens prosesser, må hele organisasjonen engasjeres i en endring. Ledergruppen kan arbeide med sensegiving ved å prioritere likestillingsarbeidet og ved å legitimere bildet av organisasjonen som ulikestilt gjennom å vise hvordan et likestillingsperspektiv kan integreres i organisasjonens prosesser. Lederne kan også bidra til økt kunnskap og handlingsberedskap i organisasjonen ved å velge en metode for likestillingsarbeidet som alle de ansatte kan bruke i sin hverdag.

For at ledergruppen skal kunne være slike pådrivere for likestillingsarbeidet, må de utvikle arbeidet sammen som en gruppe og tydelig kjenne at alle i gruppen deler på ansvaret. De trenger også kunnskap – de må se at de behersker likestillingstematikken. Metodene og verktøyene de har fått i løpet av seminarserien, har ikke bare gitt kunnskap om områdene

de har rukket å arbeide igjennom, men også gitt trygghet. De vet hvordan de skal gå videre, og hvordan de kan arbeide med nye områder. Å innse at likestilling er en del i eller et perspektiv på fakultetets strategiske spørsmål, gir ytterligere kraft i arbeidet.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2000). Gendered contradictions in organizational equity projects. *Organization*, 7(4), 625–632. <https://doi.org/10.1177/135050840074007>
- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Ahmed, S. (2017). *Living a feminist life*. Duke University Press.
- Ainsworth, S., Knox, A., O'Flynn, J. (2010). 'A blinding lack of progress': Management rhetoric and affirmative action. *Gender, Work and Organization*, 17(6), 658–678. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00479.x>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorgradsavhandling, Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson, U. & Linghag, S. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstad Universitet.
- Andersson, S., Berglund, K., Gunnarsson, E. & Sundin, E. (Red.). (2012). *Promoting innovation. Policies, practices and procedures*. VINNOVA.
- Benschop, Y. & Verloo, M. (2006). Sisyphus' sisters: Can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19–33. <https://doi.org/10.1080/09589230500486884>
- Brown, A. D., Colville, I. & Pye, A. (2015). Making sense of sensemaking in organization studies. *Organization Studies*, 36(2), 265–277. <https://doi.org/10.1177/0170840614559259>
- Franzén, C., Lärkeryd, P., Sjölander, S. & Borgström, J. (2010). *Det lönar sig. Genusmedveten ledning och styrning i verkstadsindustri*. Näringslivets ledarskapsakademi. <https://www.ledarskapsakademi.se/la/attachment/detlonarsig.pdf>
- Fraser, N. (2011). *Rättvisans mått: Texter om omfördelning, erkännande och representation i en globaliserad värld*. Atlas.
- Gherardi, S. (1995). *Gender, symbolism and organizational cultures*. Sage.
- Gioia, D. A. & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433–448. <https://doi.org/10.1002/smj.4250120604>

- Hearn, J. (2000). On the complexity of feminist intervention in organizations. *Organization*, 7(4), 609–624. <https://doi.org/10.1177/135050840074006>
- Herr, K. & Anderson, G. L. (2005). *The action research dissertation: A guide for students and faculty*. Sage.
- Iveroth, E. & Hallencreutz, J. (2016). *Effective organizational change: Leading through sensemaking*. Routledge.
- Kallifatides, M. (2002). *Modern företagsledning och omoderna företagsledare*. EFI.
- Keisu, B.-I. (2012). Kraftfulla bett eller tandlösa råd? Om två svenska lärosätens arbete med jämställdhet samt etnisk och social mångfald. *Tidskrift för genusvetenskap*, (1/2), 95–114. <https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/1735>
- Kvande, E. (2003). Doing gender in organizations: Theoretical possibilities and limitations. I E. Gunnarsson (Red.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organizations. Examples from Finland, Norway and Sweden* (Rapport nr. 33). Centre for Women's Studies, Stockholm University.
- Lewin, K. (1951). Problems of research in social psychology. I K. Lewin & D. Cartwright (Red.), *Field theory in social science: Selected theoretical papers* (s. 155–169). Harper & Brothers.
- Lombardo, E. & Mergaert, L. (2013). Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA*, 21(4), 296–311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- Mills, J. H., Thurlow, A. & Mills, A. J. (2010). Making sense of sensemaking: The critical sensemaking approach. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(2), 182–195. <https://doi.org/10.1108/17465641011068857>
- Norges forskningsråd. (u.å.). *Kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver*. <https://www.forskningsradet.no/forskningspolitisk-radgivning/kjønnsbalanse-og-kjønnspektiver/>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling* [Skjeie-utvalget]. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Pincus, I. (1997). *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Kvinnovetenskapligt Forums Skriftserie nr. 5. Höskolan i Örebro.
- Regnö, K. (2013). *Det osynliggjorda ledarskapet: Kvinnliga chefer i flertall* [Doktorgradsavhandling, KTH Skolan för industriell teknik och management]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-134379>
- Rönblom, M. (2011). Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik. *Tidskrift för genusvetenskap*, (2–3), 35–55. <https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/1001>
- SOU 2003: 16. (2003). *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Fritzes.

- Snickare, L. (2012). *Makt utan magi – en studie av chefers yrkeskunskande* [Doktorgradsavhandling, KTH Skolan för industriell teknik och management]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-94874>
- Tollin, K. (2011). *Sida vid sida: En studie av jämställdhetspolitikens genealogi 1971–2006* [Doktorgradsavhandling, Stockholms universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-63851>
- Trubek, D. M. (1989). Radical theory and programmatic thought. *American Journal of Sociology*, 95(2), 447–452.
- Unger, R. M. (2004). *False necessity: Anti-necessitarian social theory in the service of radical democracy*. Verso.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. (Opprinnelig utgitt 2001)
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4). <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Weick, K. & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361–386. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–152.
- Åberg, M. (Red.). (2012). *Ledarskap för jämställd och hållbar högre utbildning: En projektrapport*. Karlstads universitet.

Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Eva Amundsdotter

Stockholms universitet

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Abstract: From Resistance to Change? Processes for Change Within an Organization

Management is often identified as the key to success when changing an organization. In chapter ten, the role of the management team in gender equality work is analysed, as well as what the team needs in order to address these issues. But has the faculty management team's commitment to gender equality work had any effects on the organization? Has the discourse changed? Are things done differently? This chapter analyzes the effects of the management team's efforts by studying a seminar series for PhD supervisors. The series consists of two parts: five seminars before the management team embarked on gender equality work, and seven seminars after. The data show that when the management team clearly stated that gender-related challenges remained within the faculty and offered a theoretical approach and method for the organization's gender equality work, the seminar discussions moved from resistance, denial and ambivalence, to an interest in understanding one's own role and potential for improving gender equality. When the management team contributed to the knowledge base through education in gender perspectives and offered a method for the organizational work that all employees could apply in their everyday activities, this opened opportunities for change at all levels in the organization.

Keywords: gender equality, resistance, PhD supervisors, organizational change, academia

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L., Amundsdotter, E. & Holter, Ø. G. (2021). Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 11, s. 303–327). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch11>

Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

Innledning

I dette kapitlet ser vi på om arbeidet Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo sin ledergruppe gjør for økt kjønnslikestilling (se kapittel 10) har fått noen effekt i organisasjonen. Er motstanden mot likestillingsarbeidet blitt større eller mindre? Førte arbeidet med ledergruppa til at forutsetningene ble endret for det likestillingsarbeidet FRONT-prosjektet innebar? Skjedde det noe i de andre tiltakene?

Tiltaket vi analyserer er en seminarserie for ph.d.-veiledere der målet var å få forskningsledelsen på alle nivåer til å bli aktive i likestillingsarbeidet. De fem timer lange arbeidsseminarene ble gjennomført tolv ganger med grupper på 25–30 deltakere. Å veilede stipendiater er et felles referansepunkt, noe som forskere gjør gjennom hele karriereløpet. Et seminar om likestilling i veiledning ble derfor sett som et godt startpunkt for fakultetets arbeid med kulturendring.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: Vi begynner med å gi en kort redegjørelse for forskning på motstand mot likestillingsarbeid. Deretter beskriver vi hvordan arbeidsseminarene for ph.d.-veiledere ble gjennomført og hvordan vi samlet inn dataene vi analyserer. I artikkelens hoveddel viser vi forandringen som skjedde med diskusjonene i deltakergruppene gjennom å beskrive to scener: en fra et av de første seminarene og en fra et av de siste. Deretter presenterer og diskuterer vi resultatene i lys av annen forskning.

Likestillingsarbeid - motstand og endring

Likestillingsarbeid kan beskrives som et komplekst utviklingsarbeid som har til hensikt å endre organisasjonens struktur og kultur og på den måten å påvirke individers og gruppers handlingsrom og maktrelasjoner (se f.eks. Andersson et al., 2012; Cockburn, 1991; Lindholm, 2011; Pincus, 1997; Spets, 2012; Wahl et al., 2001/2018). Arbeidet blir ofte møtt med motstand (Amundsdotter et al., 2015; Lindholm, 2011; Spets, 2012; Wahl et al., 2001/2018). En del av motstanden kan ses som den skepsis som kan ramme sosial innovasjon generelt, uansett om det dreier seg om kjønn eller andre ting. Innovasjoner utfordrer tilvante arbeidsmåter og fagforståelser, og organisasjoner kan ofte bli preget av treghet selv i forhold til gunstige

innovasjoner og reformer (Holter, 2007; Puchert et al., 2005). Feministisk forskning viser imidlertid at likestillingsarbeid også blir møtt av andre motstandsformer, siden arbeidet utfordrer eksisterende maktordninger i organisasjonen (Ahmed, 2012) og berører enkeltpersonenes forståelse av seg selv og sin identitet som kvinne eller mann (Acker, 1990, 1994, 1999; Hård, 2004; Jutterdal, 2008), der kvinnens identitetskonstruksjon omfatter hvordan man håndterer det å være en del av en underordnet gruppe på samfunnsnivå (Ethelberg, 1985). Kvinner velger ofte å håndtere underordningen gjennom en av fire strategier: fornektelse, akseptering, anvendelse eller forandring, der de tre første kan oppfattes som uttrykk for motstand mot likestillingsarbeid (Wahl, 1992).

Likestillingsmotstand defineres som motstand mot en endring som fører til økt likestilling og et ønske om å beholde status quo, i motsetning til motstand mot f.eks. en dominerende samfunnsordning, der motstanden har som mål å få i stand en endring (Lombardo & Mergaert, 2013). Motstanden kan beskrives som handlinger for å legge hindringer i veien for likestillingsarbeidet (Cockburn, 1991; Pincus, 1997; Spets, 2012; Wahl et al. 2001/2018). Pincus (2002) definerer motstandshandlinger som passive eller aktive, der de passive forekommer oftest. Passive motstandshandlinger kan uttrykkes som manglende interesse, at ressurser blir holdt tilbake, eller med taushet – f.eks. ved at likestillingsarbeidet glemmes bort, eller at likestillings spørsmål dysses ned.¹ Passiv motstand kan gå over i aktiv motstand hvis endringen intensiveres. Aktive former er for eksempel å betvile legitimiteten til arbeidet eller arbeidets talspersoner.

Lombardo & Mergaert (2013) beskriver hvordan motstand kan uttrykkes som en prioritering av forskjellige oppgaver i organisasjonen. Likestillingsarbeidet løftes frem som viktig, men må likevel vike for noe som er enda viktigere, f.eks. kjernevirksomheten. I norsk forskning har dette blitt kalt likestillingens vikeplikt (Skjeie & Teigen, 2003) – altså at i møte med andre perspektiv eller prioriteringer, blir det likestillingen som må vike til fordel for disse (Skjeie i Haugsvær, 2003, se videre NOU 2011:13 og 2012:15).

1 Passiv motstand, ofte knyttet til avverge og ambivalens blant deltakerne i organisasjonen, er nærmere diskutert i kapittel 7, 8 og 9 i denne boken

Ulike oppfatninger om hva likestillingsarbeidet skal oppnå og hvordan det skal drives i en organisasjon kan oppfattes som en annen motstandsform (Bacchi & Eveline, 2010; Magnusson et al., 2008). En vilje til å oppnå likestilling kommer til uttrykk uten at et samlet og målrettet arbeid blir startet, noe som fører til at lite eller ingenting endres i organisasjonen (Lombardo et al., 2009). For at en endring skal finne sted, forutsetter det en forståelse av hvor og hvordan ulikestillingen oppstår i organisasjonen – hva som er problemet (Rönblom, 2011; Tollin, 2011). Ulike og iblant utydelige oppfatninger om årsaken til at det er behov for likestillingsarbeidet, kan innebære at fokuset i arbeidet flyttes fra den ønskede forandringen til hvilke metoder og verktøy som skal brukes (Amundsdotter et al., 2015). Dette kan ses som enda et uttrykk for motstand (Fraser, 2011).

Mangelen på kunnskap oppfattes ofte som et hinder for likestilling, og likestillingsprosjekter inneholder derfor ofte en utdanningsinnsats som har til hensikt å øke kunnskapen om ulikestillingen i organisasjonen (se f.eks. Ahmed, 2017; Amundsdotter et al., 2015; Höök, 2001). Studier har likevel vist at økt kunnskap ikke automatisk leder til økt likestilling (Nilsson & Trollvik, 2011). I stedet kan kunnskapen føre til en mer kvalifisert motstand mot organisasjonens likestillingsarbeid (SOU 2003: 16). Rönblom (2011) mener også at vektleggingen av å øke kunnskapen om ulikestillingen kan ses som en motstandsstrategi ved at mangelen på kunnskap, snarere enn ulikestillingen i seg selv, blir problemet som skal utbedres.

Amundsdotter et al. (2015) beskriver likestillingsmotstand som en motmakt mot den maktutøvelsen som likestillingsarbeidet utgjør. De definerer tre former for maktteknikker eller relasjoner mellom makt og motstand: de repressive, de pastorale og de regulerende (se også Linghag et al., 2016). De repressive formene er tydelige og direkte. De kan f.eks. bestå av at likestillingsarbeidet åpent trekkes i tvil, eller at likestillingsarbeideren blir nedvurdert og latterliggjort. Den pastorale motstanden er mer subtil, og kan komme til uttrykk i en forventning om at likestillingsarbeideren innser at organisasjonen er klar over at likestilling er viktig, men at andre prioriteringer må skje akkurat nå. Regulerende motstand innebærer f.eks. å hevde at makten som kreves for å drive likestillingsarbeidet, ligger et annet sted, utenfor individet, gruppen eller organisasjonen der det nå drives.

Ulike typer endringsarbeid vekker ulike typer motstand. Slik tilpasses motstanden til endringsarbeidet (Benschop & Verloo, 2006; Kirton & Greene, 2000/2016; Lombardo & Mergaert, 2013; Pincus, 2002). Men endringsarbeidet påvirkes også av motstanden. I en studie som så på hvordan likestillingsarbeidere reagerte på motstand, oppdaget likestillingsarbeiderne at de selv ble påvirket av den motstanden de møtte. Repressiv motstand ble f.eks. ofte møtt med repressive strategier (Amundsdotter et al., 2015).

Som vi har beskrevet ovenfor blir likestillingsarbeid ofte møtt av motstand. Til tross for at ledelsens engasjement er sentralt for at likestillingsarbeidet skal lykkes (se f.eks. Acker, 2000; Franzén et al., 2010; Lombardo & Mergaert, 2013; NOU 2012:15; Pincus, 1997; SOU 2003:16; Åberg, 2012), finnes det få studier av hvorvidt – og i tilfelle, hvordan – en ledergruppes arbeid påvirker motstanden i organisasjonen. Problemstillingen vi vil undersøke og diskutere videre i kapitlet, er om fakultetets ledergruppes likestillingsarbeid har fått noen effekt i organisasjonen. Vi har valgt å gjøre det gjennom å analysere hvordan motstanden i deltakergruppene i et annet tiltak, arbeidsseminar for ph.d.-veiledere, endres.

Tiltak, data og metode

Hensikten med seminarne for ph.d.-veiledere var både å øke deltakernes kunnskap om ulikestillingen i organisasjonen, samt å gi dem en mulighet til å dele erfaringer og refleksjoner. Å reflektere over egne og andres erfaringer, kombinert med forskningsbasert kunnskap, er en måte å utvikle en forståelse for hvordan kjønn gjøres² i både egen organisasjon og i akademia generelt. Seminarne vekslet mellom gruppediskusjoner og korte forelesninger fra forskningsfeltet kjønn og organisasjon. Formålet med gruppediskusjonene var å gi deltakerne mulighet å undersøke sine egne opplevelser av å veilede stipendiater i lys av forskning om likestilling i akademia.

Hver seminargruppe besto av 25 til 30 deltakere, som ble delt inn i mindre grupper på fem. I de mindre gruppene ble deltakere fra forskjellige institutter blandet for å gjøre det mulig å løfte diskusjonen fra en enkelt

2 Se innledningen til bokens del 3 for beskrivelse og definisjon av begrepet å gjøre kjønn.

forskningsgruppe til fakultetsnivå. Alle de ansatte ved fakultetet med veiledningsoppdrag på master- og ph.d.-nivå ble invitert til de i alt tolv arbeidsseminarene.

Arbeidet med seminarene var inspirert av aksjonsforskningsmetoden som er nærmere beskrevet i innledningen til tredje del i denne boken. Seminarene ble planlagt og gjennomført av FRONTs forskningsgruppe. En av forskerne har gjennomført alle seminarene, mens andre har deltatt i deler av serien. Forskeren som arbeidet med alle seminarene har vært ansatt i samme organisasjon som deltakerne, men i en annen rolle, og kan derfor beskrives som *outsider within* (Herr & Andersson, 2005). Andre forskere i gruppen kan beskrives som *insiders*, det vil si de har vært ansatt i samme organisasjon og hatt samme rolle som deltakerne, eller, om de bare har vært involvert i deler av tiltaket og ikke ansatte i organisasjonen, som *outsiders* (Herr & Andersson, 2005).³ Det kvalitative materialet ble samlet inn gjennom deltakende observasjon. I løpet av seminarene tok forskerne som ledet seminariene notater. Disse ble gjennomgått umiddelbart etter at hvert seminar var avsluttet, og samlet i en feltdagbok.

Analysen startet med at alt materiale ble gjennomgått flere ganger, slik at temaer som gjentok seg – både likheter og forskjeller – kunne identifiseres. Gjennom denne induktive tilnærmingen til materialet ble informantenes egne beskrivelser og begreper tatt som utgangspunkt. I neste fase ble materialet samlet i to scener. Den første scenen bygger på et av de aller første seminarene, og den andre scenen tar utgangspunkt i et seminar som ble gjennomført 18 måneder senere. Scenene er skrevet ut fra en metode i bl.a. aksjonsforskning, som med hensikt er subjektiv, selv om den bygger på analyser og diskusjon i forskergruppen og ikke bare representerer den enkelte forskeren. Det kan sammenliknes med feltnotater i feltarbeid, en praksisrapport eller en dagbokside, der forskerens møte med fagfeltet er sentralt. Metoden omfatter en fenomenologisk analyse, og er ikke et forsøk på å si «objektivt» hva som skjer generelt. Den er avgrenset til enkelte spesielle kasuser, slik de faktisk ble opplevd, uten noen form for filter i forkant. Scenene illustrerer dermed ulike aspekter ved endringsarbeidet. Deltakerne er forskjellige, og reagerer forskjellig.

3 Se innledningen til bokens del 3 for videre diskusjon og definisjon av forskernes ulike roller.

Noen er skeptiske til FRONT-tiltakene, andre er mer positive. Hvis vi ser dette ut fra et aksjons- og innovasjonsperspektiv, er første scene før og andre scene etter ledelsens, i alle fall delvis, nye måte å agere på etter ledelsesutviklingen som ble beskrevet i 10. kapittel.

I analysen undersøker vi om det arbeidet fakultetets ledergruppe gjør for økt likestilling har påvirket resten av organisasjonen. Vi gjør det gjennom å analysere om motstanden mot likestillingsarbeidet har blitt større eller mindre i tiltaket rettet mot ph.d-veiledere.

To seminarer

Så hvordan ser motstand mot likestillingsarbeid ut i organisasjonen? Vi beskriver to seminarer for ph.d-veiledere; det ene tidlig og det andre sent i prosjektet.

Første scene. Et mislykket seminar?

Klokken er 11, og seminaret for ph.d-veiledere skal begynne. Det burde ha vært 24 menn og seks kvinner i rommet, men flere av plassene ved de seks bordene er fremdeles tomme. Jeg er irritert. Gruppeinndelingen fungerer ikke når det er så mange som mangler. Jeg har f.eks. plassert de kvinnelige deltakerne to og to, men ser at to av dem sitter ensomme ved bordene sine. Dessuten sitter det tre personer ved ett bord og to ved et annet. De deltakerne må jeg flytte sammen for å få tilstrekkelig store diskusjonsgrupper. Hvorfor har så mange meldt seg på, bare for å la være å komme?

Seminaret innledes med at deltakerne først enkeltvis og siden i grupper tar stilling til påstanden om kvinnelige og mannlige stipendiater. Samtalen i gruppene er lavmælt og uten energi, bortsett fra ved et av bordene. Der tegner en av mennene en gausskurve samtidig som han engasjert forklarer at kvinner som gruppe og menn som gruppe har samme gjennomsnittsintelligens. Derimot er det flere menn enn kvinner som ligger i ytterkantene av gausskurven – de med henholdsvis svært høy og svært lav intelligens. Siden et universitet vil rekruttere de aller mest intelligente, og det finnes flere menn enn kvinner i den gruppen, oppstår det en naturlig kjønnsforskjell. Jeg vurderer å gripe inn i diskusjonen. Hvordan tenker han

egentlig? Han antyder jo at kvinnene i hans gruppe er mindre intelligente enn ham selv og de andre mennene. Dessuten tilbakeviser han hensikten med seminaret ved å si at kjønnsforskjellen ikke skyldes ulikestilling. Jeg velger likevel å la gruppediskusjonen fortsette, og tenker at dette er noe som kommer til å bli tatt opp i plenum. Diskusjonen i plenum kan imidlertid sammenfattes som at få av deltakerne anser at det finnes noen større kjønnsforskjeller, iallfall ikke når det gjelder den faglige organiseringen ved de forskjellige instituttene. Muligens er de kvinnelige stipendiatene litt mer innrettet på å ta ansvar for det sosiale samværet i forskergruppen enn de mannlige. Verken mannen som tegnet gausskurven, eller noen av de andre deltakerne i gruppen hans, tar opp forskjeller i intelligens som en mulig forklaring på ubalansen i kjønnsfordelingen.

Jeg har forelest om forskningsfeltet kjønn i akademiske organisasjoner i noen minutter, da en mann rekker opp hånden og spør om alle studiene jeg kommer til å vise til, er gjort i USA. Når jeg svarer at mange av studiene bygger på empiri fra USA, men at jeg selv har studier fra bl.a. Norge og Sverige, sier han at studier fra USA ikke sier noe om hvordan det er på et universitet i et så likestilt land som Norge. Mannen som sitter ved siden av ham er enig, og påpeker at studiene dessuten er gamle. Han har sett årstall som 2009 og 2012 i referansene. Når jeg har forelest en stund til, får jeg enda et spørsmål om kvaliteten på studiene jeg refererer til. En mannlig deltaker spør om det ikke finnes noen kvantitative studier innenfor kjønnsforskning. Jeg har bare henvist til intervjustudier, og intervjuer viser jo bare hva enkeltpersoner mener om saker og ting, fortsetter han. Når jeg forklarer hvordan jeg ser på kvalitativ forskning og forsøker å få i gang en diskusjon om noen av de resultatene jeg legger frem ved å spørre om deltakerne kjenner seg igjen, blir luften i salen trykkende av taushet. Til slutt bryter en mannlig deltaker tausheten ved å spørre om det ikke finnes noe materiale i nåtid fra Universitetet i Oslo. I tilfelle burde det jo være interessant å diskutere det.

Etter forelesningen er det kaffepause. Når jeg står ved servanten på dametoalettet, kommer en av de kvinnelige deltakerne inn. Jeg lette etter deg, sier hun. Jeg vil bare at du skal vite at det ikke er så likestilt hos oss som det høres ut. Jeg kjenner meg igjen i nesten alt du beskrev i forelesningen. Når jeg spør hvorfor hun ikke sa noe om det i gruppen, svarer hun at hun ikke orket å ta den diskusjon som i så tilfelle ville oppstå.

Jeg har forberedt caser som deltakerne skal diskutere i gruppe etter kaffepausen. De kan selv velge blant fire forskjellige caser og snakke om så mange de rekker og i den rekkefølgen de selv foretrekker. Casene gjelder:

- En veileder som planlegger å dra på konferanse med en stipendiat av motsatt kjønn. Når kollegaene hører om dette, spør de om forholdet bare er profesjonelt.
- Valget mellom å ansette en kvinne eller en mann som ph.d. i et prosjekt som allerede er forsinket, med en antydning om at kvinnen trolig vil bli gravid.
- En biveileder får høre av den kvinnelige stipendiaten at hovedveilederen (som leder det forskningsprosjektet der biveilederen er ansatt) uttaler seg negativt om kvinnelige forskere.
- Hvilke hensyn bør en veileder ta til stipendiatenes private situasjon når arbeidsoppgavene fordeles?

Jeg går rundt blant bordene og lytter, svarer på spørsmål og kommenterer iblant. Ved et av bordene spør en av mennene den kvinnelige deltakeren i gruppen hva hun mener. Har hun noen gang sett eller opplevd noen ulikestilling på fakultetet? Hun svarer unnvikende at hun ikke kjenner seg diskriminert, men at hun har hørt fra kollegaer ved utenlandske universiteter at det er vanskelig å kombinere familieliv og en forskerkarriere. Alle ved bordet stemmer i, og sier at slik er det nok. De er enige om at det er vanskelig å kombinere en forskerkarriere og familie for både kvinner og menn, selv i det likestilte Norge. Men med internasjonal konkurranse om ansettelser, publikasjoner og forskningsmidler er det jo ikke mulig å endre på dette. Ved et annet bord spør en av mennene om de andre også mener at det finnes tydelige forskjeller mellom det arbeidet kvinnelige og mannlige sjefer gjør. Hans erfaring er at kvinnelige sjefer er mindre strategiske enn menn, at de oftere blir sittende fast i detaljer. Før de andre i gruppen rekker å svare, legger han til at det jo bare er hans personlige opplevelse, og at det kanskje bare er koblet til de kvinnelige og mannlige sjefene som individer. Det blir ingen diskusjon i gruppen. En annen kommenterer at han kan kjenne seg igjen, men at opplevelsene hans jo også bare er personlige, og de andre er stille.

Når vi går igjennom casen i plenum, har ingen av gruppene valgt den første. Da jeg spør hvorfor, får jeg til svar at situasjonen er for konstruert. Noe slikt ville aldri skje på et norsk universitet. Den andre casen blir også avfeid med kommentaren at hvis et prosjekt ikke har plass for at en stipendiat har barselpermisjon i et år, er det dårlig planlagt. Når det gjelder case tre, beskriver gruppene som valgte det hvilke formelle kanalene en stipendiat har for å klage på og eventuelt bytte veileder. Dette er altså ikke et spørsmål for en biveileder, og derfor enda en feilformulert case. De fleste gruppene har valgt den siste casen. Alle sammen mener at en veileder ikke bør legge seg i stipendiatenes privatliv, og at alle stipendiater bør få samme mulighet, f.eks. få spørsmål om å delta ved en konferanse og siden selv få bestemme om de har mulighet til å delta eller ikke.

Den siste økten i seminaret består i at en av dekanene beskriver hvorfor fakultetet vil arbeide med likestilling. Det kommer ingen spørsmål, og arbeidsseminaret avsluttes. Da jeg går rundt i rommet og rydder bort papir og kaffekopper, kommer kvinnen som i sin gruppe fikk spørsmålet om fakultetet var ulikestilt, frem til meg og sier at det er noe hun vil fortelle meg. En stipendiat skulle ansettes i hennes forskergruppe, og det var mange kvalifiserte søkere. Da intervjuene ble gjennomført noen dager tidligere, oppdaget hun at kvinnene og mennene ble bedømt etter helt forskjellige skalaer. Den undersøkelsen du beskrev i forelesningen, den stemmer helt her også, sier hun. Vi pratet om mennene som kompetente og kvinnene som ambisiøse og hardtarbeidende, og selv om akkurat den kommentaren straks ble fulgt av en unnskyldning, så ble det sagt at det jo også var stor sjanse for at kvinnene skulle ut i barselpermisjon i et år eller så. Da jeg spør henne hvorfor hun ikke sa noe om det på seminaret, svarer hun at da hun tok det opp i intervjukomiteen, hadde alle bare slått det fra seg og sagt at det ikke stemte. Nå orket hun ikke å ta den diskusjonen igjen.

Noen dager etter seminaret får jeg en e-post fra en av de kvinnelige deltakerne på seminaret, hvor hun ber om et møte. Da vi møtes, sier hun at seminaret var anstrengende. Hun opplevde at det ble forventet at hun som kvinne kunne beskrive hvordan fakultetet var preget av manglende likestilling og hva som burde gjøres for å oppnå likestilling. At hennes rolle i gruppen var å vise mennene at ulikestillingen fantes.

Andre scene. Vil de aldri slutte å diskutere dette?

Seminaret skal snart begynne, og jeg er nervøs. Det er nesten et og et halvt år siden forrige gang, og det har skjedd så mye i prosjektet. Min innledning vil være helt annerledes, og jeg lurer på hvordan deltakerne kommer til å reagere på den. Kommer de til å reise seg og gå når jeg sier at ledergruppen mener at i alle fall noe av kjønnsbalansen på fakultetet skyldes ulikestilling? Jeg har jo fremdeles ingen resultater fra studiene som ble gjennomført ved fakultetet.

Jeg ønsker deltakerne velkommen og forteller om likestillingsprosjektet seminaret er en del av. Jeg sier også at dette er det første seminaret etter et opphold på over et år. Siden fortsetter jeg med å beskrive hvordan fakultetets ledergruppe i løpet av fem seminar dager har jobbet med likestillingsspørsmålet, på samme måte som de skal gjøre i dag. At ledergruppen, i likhet med dem, visste at fakultetet ikke var kjønnsbalansert. Noen institutter har f.eks. få kvinnelige professorer til tross for at de i lang tid har hatt overveiende kvinnelige studenter, mens andre har forskningsgrupper som enten er helt kvinnedominert eller helt mannsdominert. Basert på forskning om akademia fra et likestillingsperspektiv har ledergruppen kommet frem til at i alle fall noe av forskjellen skyldes at organisasjonen er preget av ulikestilling. De har derfor valgt å arbeide videre fra forskningsperspektivet «gjøre kjønn» og en metode som er basert på Joan Ackers forskning⁴ for å undersøke hvor og hvordan ulikestillingen gjøres på fakultetet. Resultatene fra disse studiene er ikke tilgjengelige ennå, men vil bli lagt frem så snart som mulig. Da jeg avslutter med å spørre om noen lurer på noe eller vil kommentere det jeg har sagt, er alle tause. De fleste ser likevel interesserte ut, og det virker ikke som om noen vil reise seg og gå.

Deretter fortsetter seminaret på samme måte som før. Deltakerne må ta stilling til og diskutere noen påstander om stipendiater, de må lytte til forelesninger om likestilling i akademiske organisasjoner, og de må diskutere caser. Det spiller ingen rolle hva programpunktet er. Straks deltakerne begynner å snakke i mindre grupper, går samtalen livlig. Ikke alle deltar, men det virker som at over halvparten av deltakerne ved hvert bord er svært

4 En redegjørelse for kjønnsgrøningsperspektivet og Joan Ackers modell finnes i innledningen til tredje del i denne boken.

engasjerte. Da jeg går rundt i salen, hører jeg at de deler personlige opplevelser med hverandre. For eksempler forteller en at han synes det er mye enklere å diskutere enkelte ting når han går på tur. Samtalen blir så mye mer fokusert enn ved et møte på kontoret. Han vet likevel ikke hvordan han skal behandle sine kvinnelige stipendiater. Kan han ta dem med på en tur rundt Sognsvann? En annen sier at han vil kunne dra vekk en helg for å skrive med stipendiatene sine, men at han opplever det som vanskelig i en kjønnsblandet gruppe. Hvordan gjør dere det? – spør en tredje og beskriver hvordan han, etter en operasjon ikke kunne komme på jobb, og hadde bedt sin kvinnelige stipendiat om å komme hjem til ham slik at de kunne jobbe sammen. Han fortsetter med å si at selv om de satt i arbeidsrommet hans hele tiden og ikke snakket om noe personlig, så hadde han likevel ikke våget å gjøre det på den måten hvis ikke kona hadde vært hjemme hele tiden.

Diskusjonen bølger frem og tilbake. Noen mener at all veiledning skal skje på universitetet. Verken kvinnelige eller mannlige stipendiater skal utsettes for en situasjon de kan oppfatte som uformell og derfor vanskelig. Andre mener at selv om man blåser i skrivehelger og spaserturer, så inneholder det akademiske livet uformelle situasjoner man verken kan eller bør unngå. Å f.eks. la være å invitere stipendiatene sine på en øl etter konferansemiddagen, betyr at man ikke deler nettverkene sine med dem. En veileder sier at han aldri tenker kjønn, at han inviterer så vel kvinnelige som mannlige stipendiater til sine uformelle nettverk, og at han aldri har opplevd at noen synes at det har vært vanskelig. En annen beskriver hvordan han sier til de kvinnelige stipendiatene at det er helt i orden hvis de ikke vil spise middag med ham om kvelden på konferansen, at han vil at de skal vite at de ikke behøver å være noe trivelig middagsselskap for å få god veiledning eller en god start på sin akademiske karriere.

De kvinnelige deltakerne er som vanlig i mindretall. De deltar ikke like aktivt i diskusjonen som enkelte av mennene, og beskriver også ofte en mer formell innstilling til veiledning. De skulle muligens kunne ta en kaffe i universitetets kafeteria med en kvinnelig stipendiat. Det hører imidlertid til unntakene. 99 prosent av veiledningen skjer på arbeidsrommet. En sier at øldrikkingen på konferansene er overvurdert som nettverksbyggende. Det viktige er å ta kontakt under selve konferansen, når det faktisk er forskning som diskuteres. En annen beskriver sine

erfaringer som stipendiat, at hun ofte som ensom kvinne i en gruppe av menn kjente seg ubekvem i uformelle situasjoner.

Når det er tid for kaffepause, er jeg glad og lettet. Dette seminaret går mye bedre enn for halvannet år siden. Jeg er alene igjen i salen og endrer litt i kursmaterialet, idet en av de kvinnelige deltakerne kommer inn. Hun går frem til meg og sier at hun gjerne vil ha et råd. Hun har nylig blitt seksjonsleder og har oppdaget at undervisningen er ujevnt fordelt. Noen av de eldre mennene har nesten ingen undervisning i det hele tatt, til tross for at de har tjenester der de skal undervise. Da hun tok det opp på et gruppemøte og la frem et nytt og mer rettferdig forslag, hadde mennene som skulle undervise mer, vegret seg. Det var særlig en som var svært utrivelig mot meg, sier hun. Men ingen sa ham imot. De lot ham ta kampen med meg. Jeg vet nøyaktig hva du skal gjøre, sier jeg. Etter pausen har jeg planlagt at dere skal jobbe med caser. Jeg synes dere skal glemme casen i din gruppe og diskutere dette i stedet. Du vil få masser av gode råd fra de andre i gruppen din. Det ville jeg aldri kunne gjøre, sier hun. Det er altfor personlig. Når de andre deltakerne kommer inn i rommet, går hun og setter seg på plassen sin.

Etter en livlig case-diskusjon er det tid for dekanens avslutning. Selv nå er deltakerne pratsomme. Noen stiller for eksempel et spørsmål om hvordan de skal kunne gi stipendiatene sine karriereveiledning, og får et konkret svar.

Fra motstand til kommunikasjon

Vi har valgt å tolke scenene over som faser i en utvikling – før og etter et tiltak. Vi mener at dette er et brukbart utgangspunkt, samtidig som endringsprosessene nødvendigvis har både mellomfaser og forskjellige spor for forskjellige grupper og individer. Fasene, slik de er oppsummert i scenene over, inneholder *forskjellige* forståelser og opptredener i relasjon til kjønn, representert av forskjellige aktører. Vi ser tydelige tendenser i scenene – samtidig som materialet forteller om en stor variasjon.

Motstandsuttrykk

Den første av scenene som ble beskrevet foran, er preget av forskjellige former for passiv og aktiv motstand (Pincus, 2002). Betydningen av

likestillingsarbeidet blir ikke åpent trukket i tvil. Mesteparten av motstanden er passiv, og kommer først og fremst til uttrykk ved at deltakerne er tause og ikke deltar i diskusjonene under seminaret. Selv det å melde seg på seminaret, men så å utebli, kan tolkes som et uttrykk for passiv motstand. Flere aktive eller repressive motstandsformer (Amundsdotter et al., 2015; Pincus, 2002) kom også til syne, hovedsakelig ved at så vel innholdet i seminaret som seminarlederen åpent ble trukket i tvil. Motstanden fremstår som regel ikke som det den er – motstand, men kommer i stedet til uttrykk gjennom tilsynelatende objektive og faglige argumenter. Innleggene er ofte preget av *doble budskap*, som at det er viktig med likestilling, men dette seminaret var ikke godt nok; at innlederens temaer er viktige, men innlederen er for dårlig, eller at man er interessert i å diskutere veiledningssituasjoner fra et kjønnsperspektiv, men oppgavene på kurset passer ikke. Kjernen i dette er doble budskap, der man sier A, men antyder B. Motargumentene «fagliggjøres» i stedet for å bli uttrykt direkte. Man sier at man er opptatt av likestilling, men antyder at innlederen ikke har gjort jobben sin – forskningen er for amerikansk, for gammel eller har brukt feil metode. Spørsmålene som ble stilt om hvorvidt resultatene fra de studiene lederen av seminaret redegjorde for, kunne brukes for å forstå det som skjedde på fakultetet, var relevante og faglig viktige. Men da de som spurte, ikke var interessert i å diskutere studiene, innebar spørsmålene at man satte minustegn ved foredraget. De doble budskapene innebærer at motstanden fremstilles som en fagdiskusjon.

De doble budskapene kan også tolkes som tegn på at motstanden tilpasser seg endringsarbeidet (Benschop & Verloo, 2006; Kirton & Greene, 2000/2016; Lombardo & Mergaert, 2013; Pincus, 2002). Det er tydelig at deltakerne synes det er feil å være imot økt kjønnslikestilling – noe som preger formuleringen av motargumentene. Ved at det ikke stilles spørsmål ved seminarets hensikt, men bare gjennomføringen, rettes ikke motstanden mot ledelsen og dens beslutning om å arbeide for å øke likestillingen ved fakultetet. I stedet er det et lavere nivå i organisasjonen, likestillingsprosjektet og dets aktiviteter, som blir angrepet.

Diskusjonen om at det er vanskelig å kombinere arbeid og omsorg, er enda et eksempel på en motstandstype, nemlig det Amundsdotter et al. (2015) kaller for regulerende. Deltakerne på seminaret sier at de ikke selv

kan gjøre noe med den eventuelle ulikestillingen som oppstår hvis kvinner tar et større omsorgsansvar enn menn. Dette er en privat beslutning som tas i familien, og ikke noe en arbeidsgiver eller veileder kan eller bør legge seg i. Den overgripende spørsmålsstillingen, nemlig at det er vanskelig å kombinere en akademisk karriere med familieansvar, er heller ikke noe de kan påvirke. Universitetet fungerer i en internasjonal konkurranse. Forutsetningene for en akademisk karriere bestemmes internasjonalt og består av «objektivt» begrunnede betingelser som fakultetet stilles overfor, og som det ikke kan gjøre noe med. Tanken på systemproblemene i egen organisasjon blir endret til å handle om andre forhold, andre systemer.

Hvis vi tolker første scene i relasjon til hegemonisk maskulinitet⁵ (se f.eks. Connell, 1995, Connell & Messerschmidt, 2005; Messerschmidt, 2015), fremtrer det et tydelig hegemoni. En del menn går aktivt ut til fordel for den eksisterende kjønnsordningen i form av å devaluere både tiltaket og lederen for det. De forventer oppslutning fra de andre mennene – noe som lykkes, siden ingen av mennene protesterer.

Selv avvisningen av tre av de fire casene som urealistiske kan tolkes som en type motstand. En organisasjonsendring krever en felles forståelse av hvor og hvordan det oppstår ulikestilling i organisasjonen (Rönblom, 2011; Tollin, 2011). Den manglende case-diskusjonen viste at et slikt felles syn ikke fikk lov til å komme frem. I seminaret som beskrives i den andre scenen, fortalte de mannlige veilederne hvordan de opplevde det som mer problematisk å veilede kvinnelige enn mannlige stipendiat-ter. Deltakerne i det første seminaret tilbakeviste helt at dette ville være noe problem. Tilsvarende valgte deltakerne i det første seminaret å unngå en diskusjon om problemer som var koblet til stipendiatenes barselpermisjon og kjønnsdiskriminerende utsagn fra kollegaer. Siden samtlige emner ble diskutert livlig ved seminaret som blir beskrevet i andre scene, kan avvisningen ved det første seminaret tolkes mer som motstand mot selve seminaret og likestillingsarbeidet det var en del av, enn som en egentlig overbevisning om at problemene ikke eksisterte.

5 En beskrivelse av hegemonisk maskulinitet er gitt i kapittel 2, «Menn, maskulinitet og faghierarkier».

Identitetskonstruksjon

Der seminaret i den første scenen var preget av forskjellige typer av motstand, er motstanden i seminaret som blir beskrevet i den andre scenen, ikke like uttalt. Både kvinner og menn deltar i diskusjonene, som ofte er livlige og fulle av personlige eksempler. Ulikestilling er ikke lenger noe som bare finnes andre steder, eller som bare angår kvinner. Spørsmålet har blitt flyttet over til egen organisasjon og til å handle om relasjoner mellom kvinner og menn.

Men samtidig som forandringen fra den første til den andre scenen er stor, finnes det fremdeles forskjeller mellom hvordan kvinnene og mennene deltar. Der mennene våger å dele sine personlige erfaringer, velger kvinnene i større grad å være tause. Noen av mennene er svært åpne og deler dypt personlige erfaringer med de andre, mens de fleste er aktive i diskusjonene, men litt mer tilbakeholdende i beskrivelsene av erfaringene sine. Ingen av kvinnene deltar like aktivt i diskusjonene, og de er alle mer forsiktige med å beskrive personlige erfaringer. Når seminarlederen foreslår for en kvinnelig deltaker at hun skal ta opp et lederskapsdilemma i gruppen, får hun også som svar at det er for personlig. Kvinnene redegjør også for en mer formell innstilling til så vel stipendiater som veiledning enn mennene.

Som individer i en organisasjon arbeider vi med *sensemaking*,⁶ dvs. med å forstå hva som blir forventet av oss og hvilket handlingsrom vi har (Weick, 1995; Weick et al., 2005). Kritisk sensemaking-teori understreker hvor viktig det er å erkjenne innflytelsen som de omgivende strukturene har på det identitetsarbeidet som sensemaking innebærer (Mills et al., 2010). Det er forventet at ulike personer i en organisasjon handler på ulike måter. Dette innebærer at de individuelle mulighetene til identitetskonstruksjon begrenses, og at visse identitetskonstruksjoner i en organisasjon premieres, mens andre blir forbigått eller motarbeidet (Acker, 1999; Mills et al., 2010). Likestillingsarbeidet berører den enkeltes forståelse av seg selv og sin identitet som kvinne eller mann ved å løfte opp og undersøke hvordan identitetskonstruksjoner skjer og påvirkes av de omgivende strukturene (Acker, 1999; Hård, 2004; Jutterdal, 2008).

6 En nærmere beskrivelse av begrepet *sensemaking* er gitt i kapittel 10.

I arbeidet med FRONT-prosjektet har vi, som tidligere nevnt, valgt å ta utgangspunkt i Ackers modell⁷ (1990) med de fire inngangene struktur, kultur, interaksjoner og identitetsarbeid for å undersøke hvordan ulikestilling gjøres i en organisasjon. Det innebærer at en del av arbeidet har bestått i å undersøke hvordan identitetskonstruksjonen *forsker* påvirkes av strukturer, kultur og interaksjoner – noe som blant annet betyr at forskerne som deltar forventes å undersøke hvordan det å bli sett som kvinne eller mann har påvirket og påvirker deres posisjon og handlingsrom i organisasjonen.

Ved seminaret som beskrives i første scene, er det tydelig at flere av de kvinnelige deltakerne ikke vil snakke om ulikestilling til tross for at de ser at dette preger organisasjonen. Noen tar for eksempel kontakt med seminarlederen i en pause eller gir en tilbakemelding etter at seminaret er over, i stedet for å dele sine personlige erfaringer med de andre i gruppen. Selv ved seminaret som beskrives i andre scene, er kvinnene tause og deler i mindre grad enn mennene sine personlige erfaringer med de andre. Også her blir seminarlederen kontaktet i en pause. De kvinnelige deltakernes uvilje mot å beskrive sine personlige erfaringer av ulikestilling kan tolkes som en frykt for å undersøke identitetskonstruksjonen «kvinnelig forsker». De ønsker å bli oppfattet som kompetente forskere. Det å beskrive opplevelser av ulikestilling innebærer å definere seg selv som kvinne, og da også som en del av en underordnet gruppe, noe som er forbundet med skamfølelser (se f.eks. Ethelberg, 1985; Wahl, 1992). Hvis kvinnene ikke føler at en identitetskonstruksjon som kvinne og kompetent forsker, er mulig, kan de heller ikke dele de opplevelsene de har hatt av ulikestilling.

Mennenes identitetskonstruksjon inneholder deler av tilhørigheten til en overordnet gruppe. I det andre seminaret beskriver de for eksempel maktforskjellen i relasjon til sine kvinnelige stipendiater. Noe som ikke blir nevnt i det hele tatt, er likevel at de som individer kan ha hatt en ufortjent fordel av overordningen, f.eks. ved at de har fått karrierefördeler. Å utsette identitetskonstruksjonen mann og forsker for en slik kritisk gransking, ville innebære å stille spørsmål ved egen kompetanse.

7 Modellen beskrives nærmere i innledningen til tredje del av denne boken.

For både kvinner og menn innebærer derfor det å dele og reflektere over personlige erfaringer med å befinne seg i en ulikestilt organisasjon en negativ påvirkning på ens personlige identitetskonstruksjon. For kvinner innebærer det å se seg selv som en del av en underordnet gruppe også det å se seg selv som en del av en gruppe som ikke forventes å være like kompetent som den overordnede gruppen – og som derfor ikke får de samme karrieremulighetene i organisasjonshverdagen. For menn innebærer i stedet det å se seg selv som en del av en overordnet gruppe at også se seg selv som en del av en gruppe som får flere og bedre karrieremuligheter enn det de fortjener, ettersom kompetanse oppfattes som en effekt av overordningen. For både kvinner og menn blir en identitetskonstruksjon som erkjenner ulikestilte organisasjonsstrukturer, også en identitetskonstruksjon som er vanskelig å kombinere med kompetanse.

Ledelsens rolle i likestillingsarbeidet – å ta ansvar for problembeskrivelsen

Det var stor forskjell på både deltakelse og diskusjoner mellom seminaret som blir beskrevet i den første scenen, og det som blir beskrevet i den andre. Motstandsformene var svakere og hadde endret seg, og den aktive motstanden som kom så tydelig til uttrykk i den første scenen, forekom ikke i det hele tatt i den andre. Flere kvinner delte sine personlige erfaringer av ulikestilling med de andre, selv om de var mer tilbakeholdne enn mennene.

Målet med seminarene for ph.d.-veiledere var å øke deltakernes kunnskap om ulikestilling i organisasjonen. I tillegg til forelesninger inneholdt de øvelser som fungerte som et rammeverk for deltakernes egne diskusjoner. Forelesningene hadde til hensikt å gi deltakerne kunnskap i form av kjønnteori, som de siden i øvelsene kunne bruke for å analysere og systematisere personlige erfaringer og observasjoner, og på den måten å utvikle ny kunnskap. På samme måte kunne de bruke eksemplene fra de empiriske studiene som ble presentert i løpet av forelesningene, for å undersøke sin egen organisasjon. Gjennom ny kunnskap, men fremfor alt ved å få del i andre deltakeres eksempler og refleksjoner, kunne de se noe i egen hverdag som de ellers ikke ville ha sett. Der ens egen opplevelse kan avfeies som et unntak, innebærer flere – andres – opplevelser av det

samme at det trer frem et mønster. Ved at deltakerne på en strukturert måte delte erfaringer i øvelsene i seminaret, var det forventet at de ville få økt kunnskap om ulikestilling i organisasjonen.⁸

Hvorfor er da motstanden så mye sterkere i seminaret som beskrives i den første scenen, enn i seminaret som beskrives i den andre? I hele perioden fulgte seminarene et grunnopplegg med forelesninger og øvelser. Hva ellers har endret seg i løpet av de 18 månedene som hadde gått mellom seminarene? Vi begynner med å undersøke årsakene til motstanden i det første seminaret.

Seminarene besto av øvelser og modeller, men det ble forventet at deltakerne selv skulle fylle dem med beskrivelser av sin egen hverdag, en hverdag der de har blitt møtt og bedømt ulikestilt, og der de selv i sin tur har møtt og bedømt andre ulikestilt. For at kunne dele sine erfaringer med andre, må ulikestillingen og deltakernes forskjellige posisjoner i relasjon til den, deres identitetskonstruksjoner, synliggjøres. For kvinner innebærer det å identifisere seg med en underordnet gruppe, og for menn å identifisere seg med en overordnet gruppe. Selv om kvinner og menn som enkeltpersoner både forholder seg til og påvirkes av ulikestilte strukturer på forskjellige måter, fører delingen av erfaringer med ulikestilling dem inn i gruppene underordnet kvinne eller overordnet mann.

Ut fra kritisk teori om makt vil en underordnet gruppe ha større muligheter enn en overordnet gruppe til å se både mekanismene bak underordningen og privilegiene til den overordnede gruppen.⁹ Gruppen av kvinnelige deltakere bør derfor i prinsippet i større utstrekning enn gruppen av menn kunne gi eksempler på og tydeliggjøre effektene av ulikestillingen under øvelsene i seminaret. Men samtidig som de kvinnelige deltakerne i større grad enn mennene bør være klar over ulikestillingen, eksisterer det en forventning om at de skal hevde det motsatte. Det at organisasjonen er likestilt, er den eneste forklaringen som ikke innebærer at eksisterende maktordninger og identitetskonstruksjoner utfordres

8 Synet på kunnskap og på hvordan kunnskap utvikles er det samme som ved det arbeidet med ledergruppen som ble beskrevet i kapittel 10. Derimot er forutsetningene for seminaret annerledes. Deltakerne kjenner ikke hverandre fra før. Dette innebærer at det mangler tillit i gruppen, og formen er begrenset til en halv dag i stedet for fem dager.

9 En kritisk teori om makt blir nærmere diskutert i kapittel 8.

(Ahmed, 2012; Hård, 2004; Jutterdal, 2008) – og derfor den eneste forklaringen som er beilelig for organisasjonen og medlemmene i den (Wahl, 1992). Som en del av den underordnede gruppen kan kvinnene frigjøre organisasjonen fra kravet til endringer ved å hevde at likestilling allerede er oppnådd (Wahl, 1992).

Diskusjonene i det første seminaret kan tolkes både som en motstand mot å bli en del av en overordnet eller underordnet gruppe, og som en motstand mot forandring. Når en kvinne får spørsmål om de erfaringene hun har gjort seg med ulikestilling, svarer hun også at hun ikke har opplevd noe slikt – dvs. at det ikke er nødvendig med noen forandring.

I løpet av de halvannet årene som har gått mellom første og andre scene, har ledergruppen arbeidet med sensegiving¹⁰ (se f.eks. Gioia & Chittipeddi, 1991) i relasjon til likestilling ved å beskrive organisasjonen som ulikestilt og ulikestillingen som et problem. Fakultetet er preget av kjønnsmessig ubalanse, og ledelsen har grepet inn for at dette skal bli anerkjent som et likestillingsproblem. Dette betyr at ledelsen har *utfordret* den gjeldende kjønnsordningen og *balansert* medarbeidernes bidrag, slik at ansvaret for å bære problemet med manglende likestilling frem ikke lenger ligger hos de som opplever det.

Når ledelsen tar ansvar for at manglende kjønnslikestilling er et viktig problem, blir det ikke lenger opp til den enkelte å definere hvorvidt organisasjonen er likestilt eller ikke eller om en eventuell ulikestilling er et problem. Å definere organisasjonen som ulikestilt og hevde at det finnes noe som må endres, innebærer å utfordre det herskende system både når det gjelder eksisterende maktordninger og identitetskonstruksjoner. Derfor kan de som argumenterer for at ingenting skal endres, ofte få vinne frem. Organisasjonens treghet kommer til syne (se f.eks. Holter et al., 2005; Lombardo & Mergaert, 2013; Pincus, 2002). Når ledelsen argumenterer for en forandring, endres styrkeforholdene i diskusjonen til fordel for dem som i likhet med ledelsen ser ulikestillingen og vil arbeide for en forandring.

Som tidligere nevnt ble de siste seminarne åpnet med en redegjørelse av ledelsens syn på og arbeid for likestilling. Det at ledelsen på den måten

10 En nærmere beskrivelse av begrepet sensegiving er gitt i kapittel 10.

tar tydelig ansvar for å beskrive organisasjonen som ulikestilt – og for forandring – bør påvirke rammene for diskusjonene i deltakergruppen. For eksempel bør de kvinnelige deltakerne føle seg mindre presset til å frigjøre organisasjonen fra kravet om forandring ved å hevde at likestilling allerede er oppnådd. Likeså bør bevisbyrden flyttes fra dem som mener at organisasjonen er ulikestilt, til dem som avviser ulikestillingen. Vi tolker ikke endringen som fant sted mellom første og andre scene som bare, eller kanskje ikke engang hovedsakelig, en effekt av likestillingsarbeidet som fakultetsledelsen har drevet i organisasjonen. Deltakergruppene har bestått av forskjellige enkeltpersoner, og diskusjonen i en gruppe kan påvirkes sterkt av en eller flere toneangivende enkeltpersoner.¹¹ I løpet av de 18 måneder som har gått mellom seminarene, har det også skjedd endringer i samfunnsdebatten, noe som kan ha bidratt til å endre diskusjonsklimaet. Andre mulige årsaker til endringene kan f.eks. være at veilederne har gjennomgått en utvikling og på den måten bidratt til en endring av diskusjonene. Men våre data tyder på at ledelsens involvering har ført til at medarbeiderne blir friere til å fortolke forholdene og vurdere ting på en ny måte. Det nye diskusjonsklimaet i gruppen kan på den måten knyttes til at ledelsen beskriver manglende likestilling som et systemproblem og derved *utfordrer* forestillingene om at kjønnsbalansen ikke er et problem, eller at det bare er en effekt av kvinnenes selvvalgte svakere deltakelse oppover i karriereløpet.

Ledelsen har heller ikke bare arbeidet med sensegiving ved tydelig å si at manglende likestilling er et problem. Den har også brukt verktøy for å analysere virksomheten. Som nevnt i innledningen til tredje del i denne boken, ble det valgt et prosessuelt syn på kjønn som utgangspunkt i prosjektet, det vil si å se kjønn som en integrert del av alt som skjer i en organisasjon (f.eks. Acker, 1990; Butler, 1990/2006; West & Zimmerman, 1987). Denne tilnærmingen kalles ofte *doing gender* eller «å gjøre kjønn». Dessuten har en utvikling av Ackers modell (Acker, 1990) blitt brukt i alle tiltak, for å gi deltakerne støtte i systematiseringen av forskjellige observasjonstyper. Dette har igjen gjort det mulig å oppdage mønstre og strukturer i prosessene i organisasjonens hverdag. Til og med den valgte

11 Se f.eks. forskning om å ta beslutninger og å sette dagsorden.

pedagogikken, det å arbeide med egne oppdagelser, kombinert med å reflektere over og høre på andres oppdagelser – andre deltakeres observasjoner eller forskningsstudier – og sammen analysere og belyse mønstre fra forskjellige perspektiver, kan anses som en modell.

Det at ledelsen ikke bare har beskrevet den manglende likestillingen som et problem, men selv aktivt har arbeidet med problematikken og prøvd ut metodene for endringsarbeidet, bør også ha påvirket diskusjonsklimaet i gruppen. Ledelsen har kunnet vise hvor og hvordan ulikestillingen foregår. Ikke i hvert enkelt tilfelle i hver enkelt forskergruppe, men ved hjelp av eksempler fra organisasjonen. Når ledelsen arbeider ut fra et prosessuelt syn på kjønn og bruker Ackers modell for å undersøke hvor og hvordan ulikestilling gjøres i organisasjonen, blir også tilnærmingen og modellen legitimert. Seminardeltakerne blir ikke bare overlatt til seg selv med et problem – mangelen på likestilling – og en oppfordring om å gjøre noe med det, men de får også en angrepsmåte i form av et prosessuelt syn på kjønn og verktøy for det endringsarbeidet som skal finne sted, i form av Ackers modell.

Konklusjon

En del av FRONT-prosjektet var seminarer for ph.d.-veiledere. I løpet av de første seminarene var motstanden i deltakergruppene sterk. I de senere seminarene fant det sted en endring i deltakergruppens diskusjoner. Motstandsformene har blitt svekket, og både kvinner og menn deltar i diskusjonene, som ofte er livlige og fulle av personlige eksempler. Men for både kvinner og menn innebærer det å dele og reflektere over opplevelser av ulikestilling en posisjonering ut fra kjønn – som underordnet kvinne og overordnet mann. For begge kjønn er dette noe som svekker synet på en selv som en kompetent forsker, og derfor en identitetskonstruksjon som vekker sterk motstand. Selv det at likestillingsarbeidet utfordrer maktstrukturene i en organisasjon, vekker motstand. Hvis ledelsen endrer rammen for hvordan man deler erfaringer ved å slå fast at organisasjonen er ulikestilt og gir en inngang til og verktøy for å undersøke hvordan ulikestillingen gjøres, blir motstanden svekket.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1994). The gender regime of Swedish banks. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 117–130. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)90015-9)
- Acker, J. (1999). Gender and organizations. I J. S. Chafetz (Red.), *Handbook of the sociology of gender*. Kluwer Academic / Plenum Publisher.
- Acker, J. (2000). Gendered contradictions in organizational equity projects. *Organization*, 7(4), 625–632. <https://doi.org/10.1177/135050840074007>
- Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life*. Duke University Press.
- Ahmed, S. (2017). *Living a feminist life*. Duke University Press.
- Amundsdotter, E., Ericson, M., Jansson, U. & Linghag, S. (2015). *Motstånd och strategier i jämställdhetsarbete*. Karlstad Universitet.
- Andersson, S., Berglund, K., Gunnarsson, E. & Sundin, E. (Red.). (2012). *Promoting innovation. Policies, practices and procedures*. VINNOVA.
- Bacchi, C. L. & Eveline, J. (2010). *Mainstreaming politics: Gendering practices and feminist theory*. University of Adelaide Press.
- Benschop, Y. & Verloo, M. (2006). Sisyphus' sisters: Can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations? *Journal of Gender Studies*, 15(1), 19–33. <https://doi.org/10.1080/09589230500486884>
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women*. Macmillan.
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Connell, R. W. & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender and Society*, 19(6), 829–859. <https://doi.org/10.1177/0891243205278639>
- Ethelberg, E. (1985). Självkänsla kontra realitet – et dilemma för psykologin och för kvinnorna. *Tidskrift för genusvetenskap*, (1), 4–15. <https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/1401>
- Franzén, C., Lärkeryd, P., Sjölander, S. & Borgström, J. (2010). *Det lönar sig. Genusmedveten ledning och styrning i verkstadsindustri*. Näringslivets ledarskapsakademi. <https://www.ledarskapsakademi.se/la/attachment/detlonarsig.pdf>
- Fraser, N. (2011). *Rättvisans mått: Texter om omfördelning, erkännande och representation i en globaliserad värld*. Atlas.
- Gioia, D. A. & Chittipeddi, K. (1991). Sensemaking and sensegiving in strategic change initiation. *Strategic Management Journal*, 12(6), 433–448. <https://doi.org/10.1002/smj.4250120604>

- Haugsvær, S. (2003, 11. juni). – Likestilling med vikeplikt [Intervju med Hege Skjeie og Mari Teigen]. *Forskning.no*. <https://forskning.no/seksualitet-demokrati-likestilling/likestilling-med-vikeplikt/1069871>
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G., Riesenfeld, V. & Scambor, E. (2005). «We don't have anything like that here!» Organizations, men and gender equality. I R. Puchert M. Gartner & S. Hoyng (Red.), *Work changes gender* (s. 73–104). Barbara Budrich Publishers.
- Hård, U. (2004). *Jämställdhet i förändringsprocesser och organisationsutveckling eller «Det tar bara lite längre tid än jag trodde»: En utvärdering av jämställdhetsprojektet GenuX ved Länsstyrelsen Gävleborg under åren 2002–2003*. FoU-Centrum Söderhamn.
- Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet* [Doktorgradsavhandling, Handelshögskolan Stockholm]. <https://ex.hhs.se/dissertations/221646-FULLTEXT01.pdf>
- Jutterdal, A. (2008). *Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting! En kunskapsöversikt*. Sveriges kommuner och landsting.
- Kirton, G. & Greene, A. (2016). *The dynamics of managing diversity* (4. utg.). Butterworth Heinemann. (Opprinnelig utgitt 2000)
- Lindholm, K. (Red.). (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Studentlitteratur.
- Linghag, S., Ericson, M., Amundsdotter, E. & Jansson, U. (2016). I och med motstånd: Förändringsaktörers handlingsutrymme och strategier i jämställdhets- och mångfaldsarbete *Tidskrift för genusvetenskap*, 37(3), 7–28. <https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/3667>
- Lombardo, E., Meier, P. & Verloo, M. (Red.). (2009). *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*. Routledge.
- Lombardo, E. & Mergaert, L. (2013). Gender mainstreaming and resistance to gender training: A framework for studying implementation. *NORA*, 21(4), 296–311. <https://doi.org/10.1080/08038740.2013.851115>
- Magnusson, E., Rönnblom, M. & Silius, H. (Red.). (2008). *Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*. Makadam.
- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Mills, J. H., Thurlow, A. & Mills, A. J. (2010). Making sense of sensemaking: The critical sensemaking approach. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(2), 182–195. <https://doi.org/10.1108/17465641011068857>
- Nilson, L. & Trollvik, M. (2011). *Program för hållbar jämställdhet – resultatrapport för perioden 2008–2010*. Sveriges Kommuner och Landsting.
- NOU 2011: 18. (2011). *Struktur for likestilling* [Skjeie-utvalget]. Barne- og

- familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling* [Skjeie-utvalget]. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Pincus, I. (1997). *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Kvinnovetenskapligt Forums Skriftserie nr. 5. Högskolan i Örebro.
- Pincus, I. (2002). *The politics of gender equality policy: A study of implementation and non-implementation in three Swedish municipalities* [Doktorgradsavhandling, Örebro universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:oru:diva-8>
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Red.). (2005). *Work changes gender – men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Rönblom, M. (2011). Hva är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik. *Tidskrift för genusvetenskap*, (2–3), 35–55. <https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/1001>
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom*. Gyldendal Akademisk.
- SOU 2003: 16. (2003). *Mansdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser*. Fritzes.
- Spets, H. (2012). Power, resistance and gender equality work. I K. Lindholm (Red.), *Gender mainstreaming in public sector organisations: Policy implications and practical applications*. Studentlitteratur.
- Tollin, K. (2011). *Sida vid sida: En studie av jämställdhetspolitikens genealogi 1971–2006* [Doktorgradsavhandling, Stockholms universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-63851>
- Wahl, A. (1992). *Könsstrukturer i organisasjoner: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* [Doktorgradsavhandling]. Handelshögskolan i Stockholm.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. (Opprinnelig utgitt 2001)
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4). <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Åberg, M. (Red.). (2012). *Ledarskap för jämställd och hållbar högre utbildning: En projektrapport*. Karlstads universitet.

KAPITTEL 12

Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Ylva Elvin-Nowak

Akademisk primärvårdscentrum, Region Stockholm

Greta Gober

Stockholms universitet

Abstract: From Exception to Norm – the Development of Resilience in a Network

Combining gender theory with research on resilience, this chapter analyzes the effects of an action research project aimed at increasing the number of women in senior research positions at the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at Oslo University. As a part of the project, the faculty management nominated fifteen women professors and associate professors to attend a programme to improve their skills in writing articles and research applications. Individual interviews with all participants prior to the programme revealed that they would prefer to build a network where they could share experiences and discuss various topics. The two-year programme was therefore structured as a forum where we as action researchers offered theoretical input on topics chosen by the participants and worked with dialogue tools, focusing on these topics, in a structured and time-efficient exchange of experiences. The analysis shows that resilience is an essential skill in organizations characterized by critical scrutiny and competition. In the chapter, we describe how the network participants become more resilient by reflecting themselves in, and sharing experiences with, each other. Being in a context with other recognized top researchers without being the odd one out – the woman who has to prove herself – improves the ability to cope with adversity.

Keywords: gender equality, resilience, network, academia

Sitering av denne artikkelen: Snickare, L., Elvin-Nowak, Y. & Gober, G. (2021). Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 12, s. 329–353). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch12>
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

Innledning

Det å være forsker innebærer å hele tiden bli utsatt for kritisk granskning i en organisasjon som er preget av hard konkurranse om stillinger, forskningsfinansiering og publiseringsmuligheter. I den første delen av denne boken, som ble sammenfattet i modellen «Bøygen» i kapittel sju, vises at kvinner gjennom hele karrieren opplever mer motstand og større problemer i akademiske organisasjoner enn det menn gjør. Kort oppsummert kjennetegnes *akademia* av en kritisk logikk der forskere, og kvinner i større grad enn menn, må være i stand til å håndtere motgang og stress. Mot denne bakgrunnen valgte FRONT-prosjektet å utforme et tiltak rettet mot kvinnelige toppforskere. Hensikten med tiltaket var å få flere kvinner i høyere lederposisjoner, blant annet i Det matematisk-naturvitenskapelige fakultets organisatoriske ledelsestruktur, men hovedsakelig som ledere av større forskningsgrupper.

I dette kapitlet ser vi nærmere på tiltaket for kvinnelige toppforskere. Vi beskriver tiltakets design og undersøker hvordan det ble oppfattet av deltakerne.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: Det begynner med en kort oppsummering av tiltakets bakgrunn, før vi gjør rede for tiltaket som ble gjennomført, datainnsamling og metode knyttet til dette, og studiens teoretiske referanseramme. I artikkelens hoveddel analyseres prosessen i deltakergruppen i lys av annen forskning.

Bakgrunn – karriere, nettverk og resiliens

Nettverk og samarbeid spiller en viktig rolle for så vel karriereutvikling som forskningsproduktivitet¹ (Pourciau, 2006; Van Balen et al., 2012; Zeng et al., 2016). Forskere har funnet at støttende relasjoner, som mentorprogrammer, bidrar direkte til vitenskapelig fremgang (f.eks. Van Balen et al., 2012). Videre viser forskning at kvinner mottar mindre grad av akademisk støtte og veiledning enn menn, og at de også har mindre støttende profesjonelle forhold (Fuchs et al., 2001). Små forskjeller mellom menn og kvinner når det gjelder tilgangen til og mulighetene for å bygge nettverk i de tidlige stadiene av den

¹ Se også kapittel 2.

akademiske karrieren, den såkalte «rushtiden», akkumulerer over tid og kan utvikle seg til store forskjeller i det lange løp. Dette kan i sin tur påvirke mulighetene for bl.a. forskningssamarbeid, finansiering og publisering (Fuchs et al., 2001; Hunter & Leahey, 2010; Husu, 2001; Wennerås & Wold, 2000).

Konkurransen om stillinger, forskningsfinansiering og publisering er hard innenfor akademiske organisasjoner. Som forsker blir du stadig utsatt for kritisk granskning. Fagfellevurderinger innebærer at kollegaer ser etter mangler og svakheter i søknader om jobber eller finansiering og artikler som sendes inn for publisering eller deltakelse ved konferanser. En svært stor andel av innsendte søknader og artikler blir aldri godkjent eller publisert. Til sammen betyr dette at akademia er preget av en kritisk logikk, der forskere må kunne takle motgang (se f.eks. Sewerin & Jonnergård, 2014).

Nyere nordiske studier viser at hard konkurranse i en organisasjon kan avdekke og forsterke maskuline hegemoniske tendenser (Dockweiler et al., 2018; Snickare & Holter, 2018). I kapittel 5 illustrerte vi hvordan kvinner opplever flere hindringer og mer motstand i sin akademiske karriere enn det menn gjør, og at dette ikke er spesielt for fakultetet vi studerte, men at det også har blitt demonstrert i internasjonal forskning. Totalt kan dette tyde på at kvinnelige forskere har større behov enn menn for å lære seg hvordan man håndterer motgang og avvísninger.

Resiliens er prosessen med å tilpasse seg motgang og stress. Det innebærer å opprettholde fleksibilitet og balanse i livet når vi takler stressende omstendigheter og føler at vår integritet blir trukket i tvil – enten av oss selv eller andre. Mange studier viser at sosial støtte og mellommenneskelige forhold er avgjørende forutsetninger for resiliens (f.eks. Jackson et al., 2007; Kossek & Perrigino, 2016; Powley, 2009).

I denne studien tar vi utgangspunkt i aksjonsforskning for å analysere forholdet mellom mangel på støttesystemer og kvinnelige forskeres akademiske suksess. Ved å kombinere kjønnteori og forskning på resiliens analyserer vi hvordan resiliens kan skapes på individnivå i en akademisk organisasjon.

Tiltak, data og metode

Som en del av FRONT-prosjektet foreslo instituttlederne ved fakultetet atten kvinnelige professorer og førsteamanuenser til tiltaket for kvinnelige

forskere. De nominerte skulle vise evne til å lede store forskningsprosjekter; til å bli toppforskere. FRONTs forskergruppe startet tiltaket med individuelle intervjuer med alle nominerte. I intervjuene kom det frem et tydelig ønske fra de nominerte om å få tilgang til et kvalifisert nettverk for å kunne dele erfaringer med andre kvinnelige forskere.

En generell utfordring for alle slags programmer, utdannelser og innsatser er å kunne overføre kunnskap og læring til deltakernes virkelighet og hverdag. I en omfattende metaanalyse av ulike ledelsesutdanninger fant Lacrenza et al. (2017) at de mest effektive programmene ble utformet ut fra målgruppens egne definerte behov, tilbød treningsøkter, ga stadige tilbakemeldinger og benyttet en kombinasjon av ulike metoder for å oppnå best mulig læring. Best effekt hadde programmene der det fantes en tydelig kobling mellom teori og opplevelsesbaserte øvelser, der oppmerksomheten var rettet mot deltakernes daglige utfordringer (Lacrenza et al., 2017). I en annen metaanalyse av teambasert trening og effektivitet, viste det seg at teoretisk kunnskap kan gi en bakgrunnsforståelse som fører til økt nysgjerrighet og relevans. Det er likevel nødvendig med konkret trening for at kunnskapene skal integreres og gi effekt i form av atferdsendringer over tid (McEwan et al., 2017).

Basert på ønsket om et nettverk for erfaringsdeling og forskningen beskrevet ovenfor, valgte vi å designe det toårige programmet som et forum der vi som aksjonsforskere ga teoretiske innspill om temaer som deltakerne hadde valgt. Temaene som ble foreslått, var vesentlige for å forstå og håndtere daglige aktiviteter i deltakernes forskjellige oppgaver og roller. Med utgangspunkt i disse temaene jobbet vi med dialogverktøy i en strukturert og tidseffektiv utveksling av erfaringer. For å skape et trygt sted for erfaringsutveksling ble de prosessledede seminarene utformet med en gjentakende og gjenkjennelig struktur. Seminarene inneholdt:

Innsjekking: Deltakerne fikk noen minutter til å snakke om tre spørsmål knyttet til de forventninger de har til dagens tema, samt hva de selv vil bidra med. Denne øvelsen har som mål å gi deltakerne mulighet til å koble seg på hverandre og på temaet og å gjennomgå en tydelig forflytning fra «utenfor» til «innenfor».

Teoretisk innspill: Forskningsbaserte foredrag om et tema deltakerne hadde valgt, blant annet selvmedfølelse, tidsstyring, målformulering,

effektive grupper og akademisk lederskap. Hensikten med foredragene var å gi deltakerne et teoretisk grunnlag for å forstå sine utfordringer i hverdagen.

Triocoaching: En modell for kollegial veiledning som består av rollene fokusperson, coach og observatør. I en første samtale forteller fokuspersonen den som har rollen som coach om en konkret utfordring eller et konkret og presserende problem med forbindelse til seminarets tema. Coachen lytter og stiller oppfølgende spørsmål, mens observatøren sitter stille ved siden av. I neste samtale vender coachen seg til observatøren. Sammen reflekterer de over det de har hørt fokuspersonen fortelle, og kobler dette til egne erfaringer og tanker. Under denne samtalen sitter fokuspersonen stille. I den tredje og avsluttende samtalen går coachen tilbake til å snakke med fokuspersonen, mens observatøren bare lytter. I løpet av denne samtalen får fokuspersonen mulighet til å tenke over det hun har hørt om sin egen historie. Coachen kan stille åpne spørsmål, og gi råd hvis hun blir spurt om det. Deretter byttes rollene, og en ny samtalesekvens begynner. Hensikten med triocoachingen er å skape plass for aktiv lytting og dialog, hvor fokuspersonen får konkret trening i å se sin utfordring eller sitt problem fra flere hold.

Felles refleksjoner med utgangspunkt i dagens tema og arbeid: I løpet av denne økten i plenum fikk deltakerne mulighet til å lytte til alles erfaringer og tanker, noe som bidro til økt systemisk forståelse og ytterligere læring.

Utsjekking: Hver enkelt får mulighet til kort å tenke gjennom hvor de selv befinner seg akkurat nå når det gjelder dagens tema og arbeid. (I form av et enkelt ord, en følelse eller en tanke.)

De to forskerne som fulgte prosjektet, har hatt delvis forskjellige roller. Den ene har vært engasjert på heltid i FRONT-prosjektet og har møtt deltakerne også i andre prosjektaktiviteter. Denne forskeren gjennomførte de individuelle intervjuene og organiserte programaktivitetene. Den andre forskeren var utelukkende involvert i å gjennomføre seminarene i programmet. Ifølge Herr og Andersson (2005)² kan forskerne beskrives som *outsider within* og *outsider*; det vil si en som var ansatt i prosjektet,

2 Se innledningen til bokens del 3 for videre diskusjon og definisjon av forskernes ulike roller.

og dermed i samme organisasjon, men i en annen rolle enn deltakerne, og en som bare vært involvert i å planlegge og gjennomføre seminarene (Herr & Andersson, 2005).

Denne artikkelen er basert på individuelle intervjuer og et gruppeintervju i tillegg til forskernes notater og observasjoner fra programseminarene. Rett etter at en seminardag var avsluttet, gikk forskerne gjennom sine individuelle notater, hvorpå de skrev en felles feltdagbok. Flipover-ark og annet materiale som ble produsert av deltakergruppen, ble samlet inn og dokumentert i feltdagboken.

En induktiv tilnærming, der alt materiale ble gjennomgått flere ganger slik at temaer som gjentok seg – både likheter og forskjeller – kunne identifiseres, var starten på analysearbeidet. Det betyr at informantenes egne beskrivelser og begreper var utgangspunkt for kodingen. I neste fase ble materialet tolket ut fra den teori som beskrives i neste avsnitt, «Resiliens og selvmedfølelse».

Resiliens og selvmedfølelse

I organisasjonsforskning defineres resiliens som et karaktertrekk, en ferdighet eller en dynamisk prosess (Rook et al., 2018). Ut fra en mer generell definisjon betoner begrepet et individs evne til å håndtere forandring på en positiv måte og raskt innhente seg etter tilbakeslag eller motgang (Tugade et al., 2004). Resiliens omfatter slik både evnen til å *tilpasse* seg til en kontekst som innebærer motgang, og til å *ta seg igjennom* motgang på en effektiv måte. Basert på en tverrfaglig tilnærming gjorde Rook et al. (2018) en gjennomgang av forskjellige aspekter ved begrepet resiliens for å øke forståelsen av hvorfor noen individer håndterer motgang mer effektivt enn andre. Forskerne beskriver resiliens som en dynamisk prosess som hviler på fire grunnstøtter. I kombinasjon og gjensidig innvirkning bidrar disse grunnstøttene til å gi best mulig tilpassningsevne: mental mestring, fysiologisk rehabilitering, fysisk funksjonalitet og tålegrense – noe som vil avhenge blant annet av tidligere livserfaringer. Rook et al. (2018) hevder at alle disse faktorene kan påvirkes og forbedres, slik at man kan styrke resiliens både hos enkeltmennesker og i en organisasjon.

Resiliens utvikles altså som en vekselvirkning mellom individuelle karaktertrekk, tilegnede ferdigheter og miljøfaktorer i våre omgivelser. For eksempel er arbeidsmiljøet svært sentralt for de fleste gjennom hele deres yrkesaktive liv. Her handler resiliens om å reagere positivt på motgang på arbeidsplassen, f.eks. ved å se tilbakemeldinger som en mulighet til å lære i stedet for som negativ kritikk, og å kunne håndtere og roe ned vanskelige situasjoner eller tilbakeslag. Et annet viktig aspekt er også evnen til å danne profesjonelle relasjoner, som kan gi næring til vekst og utvikling. Tugade og Fredrickson (2004) mener at resiliens ligger som en potensiell mulighet i alle mennesker, men at i hvilken grad dette potensialet kommer til uttrykk, avhenger av individuelle erfaringer, egenskaper, miljø/omgivelser og den enkeltes balanse mellom risiko og beskyttende faktorer. Beskyttende faktorer hjelper den enkelte til å oppnå et positivt utfall, uavhengig av risikoen (Tugade & Fredrickson, 2004). I arbeidsrelatert sammenheng konkluderer forskerne med at arbeidstakerens evne til å utvikle og styrke resiliens er avhengig av at den enkelte tilegner seg strategier for å redusere sin sårbarhet og styrke sin innflytelse på faktorer som utgjør hindringer (Jackson et al., 2007).

Selvmedfølelse (*self-compassion*) er et begrep som brukes i både klinisk og ikke-klinisk sammenheng. Fra et ikke-klinisk perspektiv beskriver Kristin Neff (2003) selvmedfølelse som at vi er støttende og sympatiske i møte med egne ufullkommenheter og svakheter, heller enn dømmende og kritiske (Neff, 2003). Ifølge Neff består selvmedfølelse av tre elementer, som omfatter holdninger, ferdigheter og evner:

1. Egenomsorg – det å være forstående og snille mot oss selv i stedet for å være kritiske når vi mislykkes eller opplever vanskeligheter.
2. Felles menneskelighet – å ha en bevissthet om at alle mennesker lider, opplever tilbakeslag og er ufullkomne.
3. Mindfulness – å ha evnen til å observere vår egen smerte uten å bli satt ut av spill og overveldet våre følelser.

Med andre ord kan selvmedfølelse forklares som en ferdighet som bidrar til individets resiliens og evne til å takle og håndtere situasjoner der en blir utsatt for kritikk eller opplever at ens integritet blir trukket i tvil. Mennesker med høy grad av selvmedfølelse er også bedre rustet til å komme

seg etter tilbakeslag og stress. De grubler mindre, de er ikke så redde for å mislykkes, de har mindre tendens til å klandre andre for egne feil, og de reagerer bedre på tilbakemeldinger enn personer med lav selvmedfølelse.³

Flere studier viser at selv kortvarige øvelser i selvmedfølelse kan ha stor effekt. En vanlig intervensjon i kliniske studier er å be klientene om å skrive vennlige og omsorgsfulle brev til seg selv når de er fulle av selvkritikk, «som om de skrev til en bestevenn». For eksempel fant Shapira og Mongrain (2010) at syv dager med brevskrivning førte til betydelig lavere depresjonsnivåer i en gruppe deprimerte individer.

Det foreligger svært lite forskning på selvmedfølelse i et kjønnsperspektiv. En metaanalyse av Yarnell et al. fra 2015 viser at kvinner har noe lavere grad av selvmedfølelse enn menn, noe som også stemmer med tidligere forskning, som viser at kvinner er mer selvkritiske enn menn, og at kvinner ofte er mer medfølende overfor andre (DeVore, 2013). Forfatterne understreker likevel at kjønnsforskjellene er små og ikke bør overvurderes.

Fra disse perspektivene konkluderer vi med at mental resiliens og selvmedfølelse er vesentlige ferdigheter i organisasjoner som er preget av kritisk gransking og konkurranse. Miljøfaktorer, som kultur og relasjoner på arbeidsplassen, er helt avgjørende for å bygge resiliens og selvmedfølelse, men begge disse ferdighetene kan også styrkes med trening.

Et nettverk for kvinnelige toppforskere

Forskjellige erfaringer innebærer forskjellige behov

Som tidligere nevnt ble instituttlederne bedt om å foreslå deltakere til programmet. De nominerte skulle være forskere som hadde evnen til å bygge opp og lede store forskningsgrupper. Derimot ble det ikke sagt noe om i hvilken fase av karrieren forskerne skulle befinne seg i, bortsett fra at de skulle ha fast stilling som professor eller førsteamanuensis. Dette innebar at noen av deltakerne var relativt ferske førsteamanuenser, mens andre var etablerte professorer med sine egne store forskningsgrupper. Nettverket som ble skapt i programmet, kom derfor til delvis å fylle forskjellige behov hos deltakerne.

3 Mer om dette i Neff & Germer, 2017.

Hedda forteller f.eks. at hun har vært med i et liknende nettverk tidligere i karrieren. Der hadde hun for første gang opplevd at hun ble oppfattet som en kompetent forsker, som en som hadde en fremtid innenfor akademien. Hun sier: «Og det tror jeg er den første gangen i løpet av hele karrieren at noen på instituttet sa at 'vet du hva, ja, det kommer til å bli noe av deg, om ikke her så i hvert fall et eller annet sted, ikke gi deg'.» Hun fortsetter: «Når man er i en sånn 'make or break', så kan det faktisk være helt avgjørende å bli sett.» Nå er hun en mer etablert forsker, og det å bli nominert til nettverket, dvs. å forstå at ledelsen ved instituttet ser på henne som en toppforsker, som noen som kan lede store forskergrupper, betyr ikke lenger like mye. Hun vet selv at hun er i stand til det.

For Kari derimot gjorde nominasjonen at hun fikk et nytt bilde på seg selv som forsker. Hun forteller at hun først og fremst hadde oppfattet seg selv som lærer, men at nominasjonen fikk henne til å innse at instituttledelsen trodde på henne som forsker. Hun sier: «Jeg så meg selv som lærer. Jeg trodde det var det de ønsket ... det de hadde bestilt. Jeg så ikke meg selv som leder for en forskningsgruppe.» Det å delta i nettverket gav henne et nytt handlingsrom. Hun fortsetter: «Jeg skjønnte etter det første seminaret ... det ga meg selvtillit ... at det faktisk ikke er umulig å få til en søknad. Nå har jeg søkt forskningsmidler ... og fått.»

Flere av deltakerne valgte å takke ja til å delta i programmet til tross for at de mente at de, som Hedda, hadde passert stadiet i karrieren der de selv hadde behov for det. Anna takket ja ettersom hun gjerne vil dele sine egne erfaringer med yngre forskere. Hun sier: «Men jeg synes også at det er flott å dele kunnskap. Så man har jo hatt sine problemer, og jeg ser litt at det som noen andre beskriver nå, at jeg hadde det tidligere også. Og jeg synes at det er en fin, åpen samtale i gruppen.» Også Sigrid valgte å være med, til tross for at hun var usikker på hvor mye hun selv skulle få ut av å delta: «Jeg tenkte at, altså, instituttlederen valgte meg, jeg ble spurt om dette, så nå skal jeg prøve å få noe ut av det som er bra for meg.»

Å håndtere en ny rolle

«Jeg kan fortelle litt om hvordan det var før jeg ble førsteamanuensis. Jeg har publisert mye, vært veldig aktiv internasjonalt, og folk begynte å invitere meg

med på ganske mye. Så begynte jeg på universitetet her, og jeg var ... før i tida, så var det jeg som gjorde alt ... Jeg var postdok eller forsker og drev med forskning. Men nå må jeg delegere i stedet for å gjøre det selv, jeg lærer hvordan jeg kan få andre til å gjøre jobben også, og, ja, jeg forandrer meg liksom litt.»

(Marthe, førsteamanuensis)

Som førsteamanuensis forventes det at du tar aktivt del i å bygge opp en forskergruppe. Selv om en førsteamanuensis har hatt flere tidsbegrensede ansettelse som postdoktor og forsker og har søkt forskjellige typer forskningsfinansiering og stillinger, medfører ansettelsen som førsteamanuensis nye krav. Man må søke andre typer av finansiering, og rollen som forskningsleder blir tydeligere. Marthe, nyutnevnt førsteamanuensis da nettverket startet, beskriver forandringen i sitatet over. Hun var en fremgangsrik forsker med mange publikasjoner og internasjonale kontakter da hun fikk stillingen som førsteamanuensis. Den nye stillingen betydde ikke bare at hun ville gå fra å gjennomføre forsøkene i laboratoriet selv til å bygge opp og lede en gruppe av stipendiater og postdoktorer, men også at hun skulle lede arbeidet med å bygge opp et laboratorium rent praktisk, med alt fra ventilasjon til utstyr – og dessuten utvikle nye kurs og undervise studenter på kandidat- og masternivå. Når hun ikke lenger kan konsentrere seg om forskningen, synker antall publiseringer per år, noe hun synes er frustrerende.

Noe en førsteamanuensis må kunne håndtere, og som blir nevnt av flere av deltakerne, er å få avslag på forskningsøknader. For Marthe medførte den nye rollen at hun søkte nye typer forskningsfinansiering og ofte fikk avslag på søknadene. Hun sier:

«De to siste årene har jeg jo mislyktes mye. Men jeg har også vunnet mye. Jeg har lært av nederlag, jeg ble bedre og bedre, og jeg fikk også finansiering. Så det er sånn det er. Jeg ble oppmuntret av å høre på det dere og andre sa. Jeg følte meg liksom ikke mislykket, og nå tenker jeg 'ok, denne gangen gikk det ikke – det kan skje med alle.»

Marthe var ikke vant til å få avslag på søknadene om forskningsfinansiering og tok derfor avslagene som et nederlag. Ved å utveksle erfaringer i nettverket og kunne speile seg i forskere som hadde kommet lenger i karrieren, innser hun at avslagene ikke er et tegn på at hun er en dårlig forsker – et avslag behøver ikke å bety at forskningsideen var dårlig, eller at CV-en hennes ikke

er god nok. De fleste forskningssøknader blir avslått. Grunnen til at Marthe ikke lenger tolker et avslag som et tegn på at hun er en dårlig forsker, er samtalene i nettverket. Andre nettverksmedlemmer, som hun ser på som svært dyktige forskere, får også avslag på søknadene sine. Det å være en toppforsker står ikke lenger i motsetning til å få avslag på forskningssøknader for Marthe. Bente beskriver det samme når hun sier: *«Jeg tror nettverket, og det å høre andres fortellinger ... det har vært noen år med nederlag, men det er godt å vite at det er andre som opplever nederlag også.»*

For Thea har gruppen betydd at hun har endret synet på seg selv som forsker og hvilke forskningsmidler hun skal søke: *«Men det er sant at i prosessen, ved å lytte til resten av gruppa, og særlig de møtene vi hadde med de andre som søkte på store prosjekter, så ble jeg oppmuntret til å tenke større, og til å ikke være så redd for å mislykkes.»* Thea mener at gruppen oppmuntret henne til å «tenke større». Nå planlegger hun å bygge opp en større forskergruppe og er ikke redd for å få et nei når hun søker forskningsfinansiering. Maren forteller også hvordan det å være en del av nettverket har fått henne til å søke nye typer forskningsmidler. Hun sier: *«Men jeg tror i hvert fall at gruppa har gitt meg litt mer trykk enn jeg hadde før, på en måte. Ja, det presset meg liksom litt til å søke, og ja, sånne ting.»*

Dette er et virkelig problem

Få førsteamanuensisstillinger blir utlyst, og konkurransen om en stilling er ofte hard. Flere av deltakerne i nettverket beskriver hvordan de som relativt nyansatte førsteamanuenser kjenner et press for å vise at de fortjener stillingen, at de er dyktige forskere og vil bidra positivt til forskningsmiljøet der de ble ansatt – helst med toppforskning manifestert i publiseringer og forskningsmidler. Bente forteller f.eks. at det er vanskelig å si nei til oppgaver: *«Hvis jeg bare sier ja, så må alle skjønne at jeg er flink. Og så sier jeg ja, da.»* Hun beskriver hvordan bredden i nettverket, med personer fra forskjellige institutter og i forskjellige stadier i karrieren, har hjulpet henne til å se sin situasjon fra et nytt perspektiv og dermed å kunne velge å takke ja eller nei til forskjellige oppgaver. Hun fortsetter: *«For det er ikke så mange på instituttet du kan snakke med om de tingene, og de har ikke den erfaringen heller. Så det å treffe noen som vet hva du sitter i, da. Så man kan forstå det mer, som jeg synes er veldig fint.»*

Agnes beskriver omtrent det samme. Hun mener at undervisningen tar så mye tid at det er vanskelig å rekke å søke om forskningsfinansiering og skrive artikler i den utstrekning det forventes av henne. Men å si at hun har mer undervisning enn det hun greier, ville være det samme som å vedgå at hun ikke var rett person til stillingen. Hun fortsetter: «Å kunne diskutere med andre som enten er i samme situasjon eller har vært i samme situasjon, synes jeg har vært en utrolig stor hjelp for meg i denne relativt krevende startfasen i, hva skal jeg si, i en akademisk karriere.»

Det å snakke med de andre i nettverket, å få dele sine egne erfaringer og lytte til andres, har medført at personlige erfaringer, som iblant har blitt oppfattet som utilstrekkelighet eller personlig nederlag, i stedet oppfattes som virkelige problemer, som noe som bør endres. Agnes fortsetter: «Jeg var skikkelig, skikkelig lei av alt, og den triocoachingen, hvor jeg klarte å sette ord på det jeg egentlig mener, det hjalp meg til å se at det faktisk er et stort problem [...] det var fint å skjønne at ok, dette er et problem, så jeg er nødt til å gjøre noe ... det var en ordentlig vekker.» Når Agnes ser problemet som noe utenfor seg selv, ser hun også muligheter til å handle. Hun kan gjøre noe for å forandre situasjonen. Selv for Marthe har diskusjonene i nettverket hjulpet henne til å se sin situasjon fra nye perspektiver. Hun understreker hvor viktig det er at det er et kvinnelig nettverk, når hun sier:

«Å være del av denne gruppa har hjulpet meg ganske mye, for som jeg sa, så er jeg jo i et miljø der alle kollegaene mine er menn, og jeg har aldri hatt muligheten til å diskutere noe med en kvinnelig forsker på samme stillingsnivå, eller til og med høyere, på en sånn inngående måte [...] Så for meg er denne gruppa en stor oppmuntring, og sånn sett er det veldig positivt å dele ting [...] Så jeg tror at, sammenlignet med for et år siden, så har det å få et nettverk hjulpet meg mye med å forstå hvilke steg jeg må ta for å forbedre karriereprofilen min også. Jeg har folk jeg kan spørre nå, det er veldig viktig. Kvinner, også. Som for meg er noe helt nytt, det er jo som himmelen!»

Det er et litt sånn pusterom

Nettverket har hjulpet de yngre forskerne med å håndtere en akademisk kultur som er preget av hard konkurranse, kritisk gransking og en høy andel avslag på forskjellige typer av søknader. Å dele erfaringer har også fått dem

til å se individuelle problemer som problemer utenfor dem selv, og dermed som noe de bør gjøre noe med. Men hva har nettverket betydd for de mer erfarne forskerne, de som var usikre på om de selv skulle få noe ut av å delta?

Silje sier at akademia er så individuelt orientert at nettverket ga henne noe hun trengte, nemlig «å føle fellesskap». Ella er enig. Hun mener at hun savner muligheter til å omgås uformelt med kollegaer. Det er svært få kvinner på hennes arbeidsplass, og hennes mannlige kollegaer omgås på måter som gjør det vanskelig for henne å delta. De jogger for eksempel og løper maraton sammen. Hun sier:

«Når vi treffer kvinnelige kollegaer går vi og tar en kaffe eller noe. Og da kan vi snakke 'fag' og sånn og danne en gruppe. Det samme skjer jo med menn, for i virkeligheten er vi jo like. Men det blir liksom en annen sammenheng. Og siden de er så mange, så tenker de at alle vet om det, men det er jo ikke sant, for vi er jo ikke der. Og det tenker det ikke på en gang.»

Ella mener at ikke-kjønnsblandete, uformelle grupper blir et problem – særlig på arbeidsplasser som, i likhet med hennes egen, domineres av ett kjønn. Informasjonsstrømmen som skjer i disse gruppene når ikke ut. Det betyr at de som står utenfor gruppen mangler informasjon. Nettverket gir Ella informasjon om fakultetet som hun, som kvinne, ikke får noe annet sted. Hvis hun hadde vært mann, hadde hun kunnet få denne informasjonen når hun for eksempel jogget med kollegaer. Selv de yngre forskerne beskriver hvordan de har fått informasjon gjennom nettverket som de ikke har hatt tilgang til andre steder. Marthe sier f.eks.:

«Takket være nettverket, tror jeg, er jeg også mer klar over ting som skjer på fakultetet [...] Jeg har fått flere kontakter, og det hjelper meg med å forstå hvilke skritt jeg må ta videre. [...] Dette nettverket har hjulpet meg ganske mye, det å kjenne på et trygt miljø, at hvis det er noe jeg ikke vet, så vet jeg at jeg kan spørre. Det er bra. Det er akkurat det jeg trengte. En gruppe- eller 'menneskekilde' til informasjon og mer bevissthet.»

Nora legger ytterligere en dimensjon til nettverket når hun beskriver hvordan hun føler at hun der blir sett. Hun sier:

«Jeg føler jeg har blitt sett. Og det er viktig. På en annen måte enn det jeg kanskje gjør i arbeidssammenheng. [...] Det å kunne snakke om ting som barn og at det

er et problem med å møte klokken og sånn. At, ja, og de tingene som vi tenker er et, er utfordringer for et familieliv [...] Det er rart, kanskje, men sånne små ting.»

Nora mener at hun ikke kan snakke om alle deler av sitt liv med sine mannlige kollegaer. De ser på henne som en kompetent forsker. Men for å opprettholde det bildet, kan hun for eksempel ikke snakke om barna eller de utfordringene hun har som mor. Det ville innebære å synliggjøre kjønnsforskjeller – at hun er ensom kvinne i en gruppe av menn.

Maria forteller at fordi nettverket ikke består av hennes nærmeste kollegaer, har det fylt et behov hun har: *«Ja, jeg følte at det ble et sånt forum som jeg kjente at jeg trengte, som er på en måte ikke venninner og ikke kollegaer.»* I nettverket har hun kunnet snakke om ting det er vanskelig å snakke om med både venner og nære kollegaer; venner, ettersom de arbeider i andre yrker og sektorer og derfor ikke har de samme erfaringene og ikke kjenner det akademiske miljøet, og kollegaer, ettersom det foreligger en konkurransesituasjon. Nettverket ga henne mulighet til *«å drøfte litt mer sånn overgripende ting og erfaringer og ... Uten at det blir for personlig, som det blir på en måte med de kollegaene dine som kjenner alle. Det kan bli vanskelig, og ... Men mer sånn, på litt mer sånn prinsipielt grunnlag ... Så jeg synes det var veldig nyttig. Og når vi hadde en slags sånn coaching, det synes jeg var veldig bra. Og man fikk gå litt ordentlig ... Jeg hadde noen ting da som plaget meg litt, og jeg følte at det var veldig nyttig å få muligheten til å snakke».* Siden nettverket besto av deltakere på forskjellige trinn i karrieren fra alle instituttene på fakultetet, ble det et sted der Maria kunne snakke med andre som forsto problemene hennes uten at de var i en konkurransesituasjon. Hun fortsetter:

«Men det var også noe med at man er i samme situasjon. Uten at ... det ikke blir så tett på. Der jeg ikke trenger å tenke på noe politisk eller sånn posisjonering eller hun kjenner han, og de har jobbet sammen, så da må man ... jeg følte at det var litt sånn hevet over det på en måte, det er et litt sånn pusterom. Jeg har kollegaer jeg kan snakke med også ... men det kan ofte føles ut som, 'åh, nå har jeg sagt for mye' på en måte... jeg innså da egentlig at det var et type forum som jeg egentlig trenger.»

Maria beskriver hvordan hun også gjør seg sårbar hvis hun snakker om problemer i sin arbeidshverdag. For å kunne diskutere problemer må hun vise frem andre sider av seg selv enn bare den perfekte forskeren som

er helt uten feil eller svakheter. Thea er enig. Hun mener at hvis du skal bygge relasjoner, må du åpne deg for andre, noe som gjør deg sårbar: «*Når du deler noe personlig, åpner du jo opp. Du gjør deg sårbar, men du får også noe tilbake. Så det er da du virkelig oppdager ting, eller du kan begynne å bygge relasjoner.*» Det er først når du blir personlig, og dermed sårbar, at du får noe tilbake, ifølge Thea.

Nettverk som øker resiliens

Å slippe å være kvinnelig forsker

Programmet ble utformet som et kvalifisert nettverk siden de nominerte kvinnelige forskerne tydelig hadde gitt uttrykk for at de ønsket et sted der de kunne dele erfaringer og diskutere ulike emner. I intervjuene beskriver de også hvor viktig det er for dem å få treffe andre kvinner gjennom nettverket. Selv om de har god kontakt med sine mannlige kollegaer og har mange kvinnelige venner, har de savnet et sted der de kan treffe andre kvinnelige forskere. Marthe beskriver muligheten til å kunne snakke med andre kvinnelige forskere med ordene: «*det er jo som himmelen!*»

Menn er i majoritet på professornivå ved alle fakultetets institutt unntatt ett. På student- og rekrutteringsnivået er det mannsdominans ved fem institutter, noenlunde balanse på to og kvinneedominans på to.⁴ Det innebærer at nesten alle deltakerne i nettverket kommer fra institutter med en tydelig mannsdominans på nivået de befinner seg på, og de fleste kommer fra institutter med mannsdominans fra student- til professornivå. Men selv de som kommer fra instituttet med flere kvinnelige enn mannlige professorer, understreker hvor viktig det er med et nettverk med bare kvinner.

Å være i mindretall innebærer at man må jobbe under spesielle vilkår (Halford, et al., 1997; Kanter, 1977; Snickare, 2012; Wahl, 1992/2003; Wahl et al., 2018). På åtte av de ni instituttene, er kvinnene i minoritet i forskningsledende posisjoner, og blir derfor mer synlige enn mennene. Dette er delvis positivt, men det innebærer også et økt press for å prestere

4 Kjønnbalansen beskrives og diskuteres mer utførlig i kapittel 1 og 2 i denne boken.

og gjøre rett (Wahl, 1992/2003). Det majoriteten har felles, synliggjøres også av minoriteten. Først når en kvinne blir med i f.eks. en forskergruppe, blir det synlig at gruppen til da bare har bestått av menn. Minoriteten oppfattes heller ikke som individer, men som representanter for sin gruppe; dvs. som kvinnelige forskere i stedet for forskere med ulike kompetanser og egenskaper. Det innebærer at kvinner i forskningsledende posisjoner møtes og bedømmes ut fra generaliseringer om kvinner og menn, mens mennene bedømmes som individer (se f.eks. Kanter, 1977; Snickare, 2012; Wahl et al., 2018).

På institutter der de kvinnelige forskerne er i minoritet, kan de spesielle vilkårene forklare behovet for et nettverk av kvinnelige forskere. Men hvorfor er dette viktig, selv for kvinner fra instituttet der de er i majoritet? Som beskrevet i innledningen til denne delen av boken, har FRONT-prosjektet tatt utgangspunkt i et prosessuelt syn på kjønn, det vil si å se kjønn som en integrert del av alt som skjer i en organisasjon. Kjønn er noe som *gjøres* i organisasjonen (se f.eks. Acker, 1990; Butler, 1990/2006; West & Zimmerman, 1987). Det innebærer at kvinnelighet og mannlighet oppfattes som sosialt konstruerte begreper – begreper som konstrueres i forhold til hverandre, der noe det ene inneholder, ikke kan finnes i det andre. *Kjønnsmerking* er et begrep som brukes for å beskrive hvordan et yrke eller en posisjon forbindes med et bestemt kjønn (se f.eks. Andersson, 2003; Baude, 1992; Sundin, 1998; Wahl et al., 2018; Westberg, 2001; Westberg-Wohlgemuth, 1996). Kjønnsmerkingen er preget av forestillinger om at kjønn er svært ulike, nærmest som to konkurrerende «klasser». Wahl (1996) viser f.eks. hvordan lederskap er knyttet til konstruksjonen av maskulinitet: «Lederskap blir et redskap for å skape et idealbilde av maskulinitet. Med idealbilde mener vi en motsetning til 'det andre', dvs. en motsetning til femininitet. Lederskapet blir også i praksis en måte å uttrykke og bekrefte dette idealbildet» (Wahl, 1996, s. 18, egen oversettelse). I en studie av investeringsbanknæringen beskriver Snickare og Holter (2018) hvordan arbeidet konstrueres som en idealtypisk maskulinitet, noe som gjør det umulig for mennene som ble intervjuet i studien å forlate yrket – til tross for sterk misnøye med arbeidsvilkårene.

Lund (2012) låner begrepet «idealarbeideren» fra Acker (se Acker, 1990) for å undersøke hvordan idealbildet av en akademisk karriere og arbeider

er bygget opp. Hun beskriver den akademiske idealarbeideren som et «fantom», dvs. en som arbeider døgnet rundt med å skrive forsknings-søknader og -artikler, som alltid prioriterer arbeidet og ikke har noen interesser eller forpliktelser utenfor det. Idealbildet skapes av de som har tolkningsfortrinnsrett innenfor organisasjonen (se Wahl, 1996). Siden mennene fremdeles er i majoritet i ledende posisjoner innenfor akademia, er bildet av den akademiske idealarbeideren konstruert av menn. På samme måte som lederen og investeringsbankieren er det et bilde på en idealtypisk maskulinitet som, til forskjell fra kvinnelige akademikere, ikke har noen omsorgsforpliktelser. Selv på institutter hvor de kvinnelige professorene utgjør majoriteten, er normen for hvordan en toppforsker er og skal være, koblet til mannlighet. Det innebærer at menn i akademia blir bekreftet både som forskere og menn ved at begrepet mann og akademisk idealarbeider forsterker hverandre.

Selv på institutter hvor de kvinnelige professorene utgjør majoriteten, er normen for hvordan en toppforsker er og skal være, koblet til mannlighet. Dette betyr for kvinnelige akademikere – og i enda sterkere grad for de nettverksdeltakere som er i sterk minoritet på sine institutter – at de må håndtere det å være kvinnelige yrkesutøvere i en rolle konstruert av og for menn (se f.eks. Snickare, 2012; Thun, 2018; Wahl, 1992/2003). Det dreier seg ikke om å klare arbeidsrelaterte krav, men om å håndtere det å være kvinne i en rolle som er skapt for en mann. Det forventes at kvinner i yrker og roller som er kjønnsmerket for menn balanserer mellom kvinnelige og mannlige uttrykk i klesdrakt, språk og atferd ved at de ikke kler, uttrykker eller oppfører seg på måter som understreker kvinnelighet; men heller ikke på måter som gjør at det virker som om de prøver å være menn (Husu, 2005; Wahl, 1996). Uformelle aktiviteter på arbeidsplassen som vanligvis er kjønnsdelte, f.eks. sport, er særlig vanskelige å håndtere, ettersom de synliggjør kjønnsforskjellene (Wahl, 1996).

I en studie som bygger på intervjuer med deltakerne i programmet før nettverket ble startet, viser Thun (2018) at «ansvaret for å håndtere 'slitsomme' episoder er noe som individualiseres, og som de tar ansvar for å håndtere på egen hånd» (Thun, 2018 s. 131).⁵ Å bli tatt for å være en

5 Se også kapittel 7 om internalisering av ulemper og motbakker.

masterstudent når man er professor, at ingen henvender seg til en når konferansen begynner ettersom konferansearrangøren ikke tror at man skal delta, å få kommentarer om utseende og klesdrakt av studenter i kursvurderinger er alt sammen eksempler på «slitsomme episoder» som de intervjuede må håndtere i arbeidshverdagen. Å hele tiden være litt feil, å ikke se ut som en professor eller konferansedeltaker forventes å se ut, dvs. å ikke være mann, innebærer å stadig måtte bevise sin kompetanse. Å bli møtt som kvinne i stedet for foreleser gjennom kommentarer om utseende og klesdrakt får samme effekt; rollen som foreleser må erobres.

Amy Edmondsson definerer psykologisk trygghet (*psychological safety*) ved at alle deltakere i en gruppe opplever gruppen som et trygt sted å ta risiko i mellommenneskelige relasjoner – det oppleves trygt å være seg selv og å vise hvem man er, uten å frykte forakt eller avvisning fra de andre i gruppen (Edmondson, 2014). Begrepet brukes i mange forskjellige sammenhenger for å beskrive så vel organisasjonsstrukturer som arbeidsformer og teamsamarbeid. Her er det en god beskrivelse på den så vel mentale som den fysiske plassen de deltakende kvinnene beskriver som «pusterom». I pusterommet er det mulig å være hel – i betydningen å *både* være kvinne og fremgangsrik forsker. I pusterommet bærer ikke kvinnen sin kjønnsstilhørighet, og hun behøver ikke forholde seg til de akademiske, kritiske blikkene som bedømmer henne. Her er det tillatt å snakke om så vel barn og partnere som fremgang og tilbakeslag i karrieren. Den strukturerte formen på nettverkssamlingene holdt alle samtaler innenfor rammen for den akademiske posisjonen, men opplevelsen av pusterommet som psykologisk trygt, ser ut til å ha medført at den akademiske posisjonen ble omforhandlet til å handle om *hele* hele individet og livssituasjonen. I pusterommet er man ikke *kvinnelig* forsker, men *forsker* med et helt liv – så vel innenfor som utenfor academia.

Å se handlingsmuligheter

Noe som understrekes i samtlige intervjuer, er betydningen av å få dele erfaringer med kvinnelige forskere i omtrent samme situasjon. Å få ta del i andres erfaringer, og kunne speile sine egne, skaper ikke bare en

forståelse for at f.eks. avslag på søknader er en del av hverdagen for en forskningsleder, men kan også øke eget handlingsrom. Flere av deltakerne beskriver hvordan samtalen i nettverket har fått dem til å se seg selv i en annen rolle, et nytt trinn på karrieren, og derigjennom kunne handle aktivt for å skape de nødvendige forutsetninger for å oppnå den posisjonen. Dette kan tolkes som at identifikasjonen, gjennom delingen av erfaringer med andre «som er som jeg», dvs. kvinner og toppforskere, øker det individuelle handlingsrommet.

Delingen av erfaringer beskrives også, av samtlige informanter, som å ha fått nye perspektiver på egen situasjon, og dermed andre muligheter å handle – f.eks. for å løse problemer. Personlige erfaringer, som tidligere ble sett som enkeltstående hendelser eller individuell utilstrekkelighet, dannet mønstre og strukturer da de ble lagt sammen med andres erfaringer. Når noe oppleves som et personlig problem i stedet oppfattes som en del av en struktur, endres muligheten til å handle. Hvis et individ f.eks. først og fremst anser vanskene med å rekke over både undervisning og publisering som uttrykk for personlig utilstrekkelighet, er handlingsrommet for å løse situasjonen et annet enn om det er forventningene til arbeidsinnsatsen som er urimelige. Likeså kan krav og vurderinger fra studenter håndteres på en annen måte om de ses som en del av en struktur med ulike forventninger til kvinnelige og mannlige forskere enn om de oppfattes som et personlig problem.

Når et problem flyttes fra å bli oppfattet som personlig utilstrekkelighet til noe utenfor en selv, innebærer det at det oppfattes som «et virkelig problem» – og da som noe som kan og skal håndteres. Enkeltstående opplevelser har – når de legges sammen med andres – formet mønstre og skapt strukturer. Synliggjøringen av mønstre har likevel skjedd gradvis i et samspill mellom deltakerne. Som eksempel kan det nevnes at motstanden i gruppen var sterk da den kjønnteoretiske rammen for prosjektet ble presentert på nettverkets første møte.

Teoriene møtte altså sterk motstand i deltakergruppen. Dikotomien mellom strukturelle forklaringsmodeller og individuell agens ble svært tydelig. Å snakke om kjønnede strukturer ble oppfattet som irrelevant og gammeldags og posisjonerte kvinner som viljeløse ofre i en mannsdominert struktur. Deltakerne oppfattet strukturelle forklaringsmodeller

som snarveier bort fra personlig ansvar og en måte å behandle kvinner på som mindre bevisste og med behov for særskilt støtteinnsats. Alma beskriver gruppens reaksjon: «*Vi var på en måte enige om at – ‘åh, vi vil ikke ha denne kjønnsgreia’.*» Etter hvert som prosjektet skred frem og deltakerne fikk mulighet til å dele erfaringer i triocoaching og diskusjoner, ble synet på strukturelle forståelsesmodeller gradvis endret, og til slutt også etterspurt. I det avsluttende gruppeintervjuet sier Alma:

«Men jeg tror at det å bli bevisst realitetene, og også, da vi hadde om hersketeknikker, bare det å kjenne igjen disse tingene [...] Så ja, jeg tror det er viktige-
re enn jeg kanskje har lyst til å se i øynene.»

Maya er enig med Alma når hun fortsetter samtalen:

«Ja. Kanskje vi ... jeg tror vi er redde, eller jeg er redd for å liksom få en negativ bedømmelse, eller noe. Men hvis du leser det uten fordommer, som når du leser en tekst og bare ser de harde fakta, det er poenget. Jeg er forutinntatt, jeg ser det, jeg har bias. [...] Det er ikke på grunn av menn, det er samfunnet, hvordan det er. Så, å vite det gjorde også at jeg slappet av. Det er sånn, ja, jeg kan jobbe mer med det, og jeg ser det. Nå er jeg med på å rekruttere til en ph.d.-stilling, og jeg ser bare på kandidatens kvaliteter, ikke kjønn og ikke hvor de kommer fra.»

Når deltakerne ved å dele erfaringer i etterkant så individuelle episodiske hendelser som en del av en struktur, endret synet på kjønnsteori seg til å bli et anvendelig verktøy i arbeidet for forandring. Den systemiske forståelsen av hvordan *akademia* i visse henseende er konstruert ut fra tradisjonelt mannlige verdier og forestillinger som kan gjøre ting vanskeligere for kvinner, var ikke lenger en teoretisk modell, men kom i stedet til syne gjennom konkrete fortellinger.

Disse fortellingenes fellestrekk skapte en opplevelse av delaktighet i en mulig endringsprosess som ble noe mer enn et individuelt prosjekt om å skrive bedre søknader, slutte å fortvile når forskningsmidlene uteble, eller å klandre seg selv for ikke å kunne sette grenser. Handlingsrommet og muligheten til å ta ansvar for sin individuelle situasjon, som ved begynnelsen av prosjektet ble oppfattet som begrenset ut fra en strukturell forståelse, ble i dette senere tilfellet i stedet hjulpet av en strukturell

forståelsesramme. En strukturell modell for hvordan kjønnsordning organiserer academia skapte handlingsrom i stedet for en følelse av å være et offer.

Konklusjon

Resiliens defineres, som tidligere nevnt, som en persons evne til å håndtere forandring på en positiv måte, samt å raskt kunne hente seg inn igjen etter motgang og nederlag (Tugade et al., 2004). Resiliens er en evne som kan læres opp (Rook et al., 2018). Det utvikles som en vekselvirkning mellom individuelle karaktertrekk, tilegnede ferdigheter og miljøfaktorer i vår omgivelse. For de fleste mennesker i yrkesaktiv alder er arbeidsplassen den viktigste miljøfaktoren (Rook et al., 2018).

I avsnittene over viser vi hvordan deltakerne i et kvinnelig nettverk øker sin evne til resiliens ved å speile seg i og dele erfaringer med de andre deltakerne. Å få befinne seg i en sammenheng med andre dyktige forskere, uten å være den odde kvinnen som må bevise sin kompetanse for å få være med, gir energi. I pusterommet er de ikke lenger *kvinnelige* forskere, men *forskere* – med tillatelse til å snakke om, og dele erfaringer fra, hele sitt liv – så vel innenfor som utenfor academia.

Å dele erfaringer øker både evnen til å håndtere motgang og evnen til å håndtere problemer gjennom å forandre sin situasjon. Å innse at alle forskere, selv de dyktigste, får avslag på forskningssøknader, innebærer f.eks. at en frykt for å mislykkes ikke lenger begrenser handlingsrommet. Å se vanskeligheter som «et virkelig problem» i stedet for personlig utilstrekkelighet, utvider i stedet handlingsrommet. Gjennom å dele erfaringer og eksempler har også kjønnsvitenskapelige teorier og modeller gått fra å anses som begrensende for det individuelle handlingsrommet til å bli anvendelige verktøy for å navigere i organisasjonen. Når teoriene knyttes til ens personlige virkelighet ved å fylles med konkrete eksempler, kan de brukes til å synliggjøre ulikestilte strukturer.

Deltakerne har poengtert at det har vært den kvalifiserte utvekslingen av erfaringer som har vært kjernen i nettverket. Som tidligere nevnt var hensikten med de prosessedede nettverksmøtene å, gjennom en tydelig og gjentakende struktur, skape et trygt sted der deltakerne skulle kunne

utveksle erfaringer. Hensikten med inn- og utsjekkingen var å tydeliggjøre rammene for seminaret. Gjennom innsjekkingen har deltakerne fått mulighet til å knytte bånd til hverandre og mentalt forflytte seg fra en hektisk arbeidshverdag til seminarets tema. Tilsvarende har hensikten med de felles avsluttende refleksjonene og utsjekkingen vært å gi deltakerne mulighet til å avslutte seminarets tema og samtaler med hverandre. De teoretiske injeksjonene på temaene som deltakerne har valgt, har hatt til hensikt til å gi perspektiv og inngang til triocoachingen. Triocoaching som metode innebærer at deltakere med ulike erfaringer, fra ulike akademiske posisjoner, kan dele erfaringer og coache hverandre på en likeverdig måte. Det er i triocoachingen vi ser at utviklingen av resiliens har funnet sted, samtidig som de øvrige delene av seminarene har muliggjort triocoachingens effekter.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Andersson, S. (2003). *Ordnaende praktiker – En studie av status, homosocialitet og maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer* [Doktorgradsavhandling]. Stockholms Universitet.
- Baude, A. (1992). *Kvinnans plats på jobbet*. SNS.
- Butler, J. (2006). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge. (Opprinnelig utgitt 1990)
- Caplan, P. (1995). *Lifting a ton of feathers: A woman's guide to surviving in the academic world*. University of Toronto Press.
- DeVore, R. (2013). Analysis of gender differences in self-statements and mood disorders. *McNair Scholars Research Journal*, 9(7).
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2017). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practises: The gendered dynamics of power* (s. 123–144). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Edmondsson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Fuchs, S., Stebut, J. & Allmendinger, J. (2001). Gender, science, and scientific organizations in Germany. *Minerva*, 39(2), 175–201. <https://doi.org/10.1023/A:1010380510013>

- Halford, S., Savage, M. & Witz, A. (1997). *Gender, careers and organisations*. MacMillan Press.
- Hunter, L. A. & Leahey, E. (2010). Parenting and research productivity: New evidence and methods. *Social Studies of Science*, 40(3), 433–451. <https://doi.org/10.1177/0306312709358472>
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival: Academic women and hidden discrimination in Finland*. Social Psychological Studies 6, University of Helsinki.
- Husu, L. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Högskoleverkets rapportserie 2005:41. Högskoleverket.
- Jackson, D., Firtko, A. & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1–9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04412.x>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Keith, B. & Moore, H. (1995). Training sociologists: An assessment of professional socialization and the emergence of career aspirations. *Teaching Sociology*, 23(3), 199–214. <https://doi.org/10.2307/1319212>
- Kossek, E. E. & Perrigino, M. B. (2016). Resilience: A review using a grounded integrated occupational approach. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 729–797. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1159878>
- Laurenza, C. N., Reyes, D. L., Marlow, L. S., Joseph, D. L. & Salas, E. (2017). Leadership training design, delivery, and implementation: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), s. 1686–1718. <https://doi.org/10.1037/apl0000241>
- Long, J. S. (1992). Measures of sex differences in scientific productivity. *Social Forces*, 71(1), 159–178.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- McEwan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D. & Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-analysis of controlled interventions. *PLoS ONE*, 12(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Neff, C. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–102. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. D. & Germer, C. (2017). Self-compassion and psychological well-being. I J. Doty (Red.), *Oxford handbook of compassion science* (Kap. 27). Oxford University Press.
- Pourciau, T. A. (2006). *Leadership for scholarly excellence: a qualitative examination of department chair facilitation methods to promote research productivity in pre-tenure biological sciences faculty* [Doktorgradsavhandling, Louisiana State

- University]. LSU Digital Commons. https://digitalcommons.lsu.edu/gradschool_dissertations/1227/
- Powley, E. H. (2009). Reclaiming resilience and safety: Resilience activation in the critical period of crisis. *Human Relations*, 62(9), 1289–1326. <https://doi.org/10.1177/0018726709334881>
- Rook, C., Smith, L., Johnstone, J., Rossato, C., López Sánchez, G. F., Días Suárez, A. & Roberts, J. (2018). Reconceptualizing workplace resilience. A cross-disciplinary perspective. *Anales de psicología*, 34(2), 332–339. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.2.299371>
- Sewerin, T. & Jonnergård, G. (2014). *Fyra akademiska ledarskapsrum*. Tertulia books.
- Shapira, L. B. & Mongrain, M. (2010). The benefits of self-compassion and optimism exercises for individuals vulnerable to depression. *The Journal of Positive Psychology*, 5(5), 377–389. <https://doi.org/10.1080/17439760.2010.516763>
- Snickare, L. (2012). *Makt utan magi – en studie av chefers yrkeskunskande* [Doktorgradsavhandling, KTH Skolan för industriell teknik och management]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-94874>
- Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2018). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Øyslebø (Red.), *Bodies, symbols and organizational practises: The gendered dynamics of power* (s. 145–166). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Sundin, E. (1998). *Men passar alltid. Nivå- og organisationsspecifika processer med exempel från handeln. Rapport till utredningen om fördelning av ekonomisk makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män*. SOU 1998:4. Fritzes.
- Thun, C. (2018). Å bære sitt kjønn. Kjønnnet organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Tugade, M. M. & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology* 86(2), 320–333. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.320>
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. & Barrett, L. F. (2004). Psychological resilience and emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161–1190. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2004.00294.x>
- van Balen, B., van Arensbergen, P., van der Weijden, I. & van den Besselaar, P. (2012). Determinants of success in academic careers. *Higher Education Policy*, 25(3), 313–334. <https://doi.org/10.1057/hep.2012.14>
- Wahl, A. (2003). *Könsstrukturer i organisationer. Kvinnliga civilekonomers og civilingenjörers karriärutveckling*. Stockholm: EFI. Studentlitteratur. (Opprinnelig utgitt 1992)

- Wahl, A. (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 15–29.
- Wahl, A., Holgersson, C., Linghag, S. & Regnö, K. (2014). Chefskapets könsmärkta villkor. I SOU 2014: 81. *Delegationen för jämställdhet i arbetslivet: Yrke, karriär og lön – kvinnors og mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. Fritzes Offentliga publikationer.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2018). *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur. (Opprinnelig utgitt 2001)
- Wennerås, C. & Wold, A. (2000). A chair of one's own. The upper reaches of academe remain stubbornly inaccessible to women. Millennium Essay. *Nature*, 408. <https://doi.org/10.1038/35047182>
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – En dold lärandeprocess* [Doktorgradsavhandling]. Stockholms Universitet.
- Westberg, H. (2001). Könsmärkningsprocessen. I L. Gones G. Lindgren & C. Bildt (Red.), *Könssegregering i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet.
- Yarnell, L. M., Stafford, R. E., Neff, K. D., Reilly, E. D., Knox, M. C. & Mullarkey, M. (2015). Meta-analysis of gender differences in self-compassion. *Self and Identity*, 14(5), 499–520. <https://doi.org/10.1080/15298868.2015.1029966>
- Zeng, X. H. T., Duch, J., Sales-Pardo, M., Moreira, J., Radicchi, F., Ribeiro, H. V., Woodruff, T. K., Nunes Amaral, L. A. (2016). Differences in collaboration patterns across discipline, career stage, and gender. *PLoS Biol*, 14(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.1002573>

Vedlegg: Metode

Her beskriver vi de tre delene av datamaterialet i FRONT-prosjektet – spørreundersøkelsene, intervjuene og følgeforskningen.

Kvantitative studier: Spørreundersøkelsene

FRONT-prosjektet var, som tidligere nevnt, basert på forskning. En stund inn i prosjektet oppdaget vi at vi trengte mer kunnskap om vår egen organisasjon. Studier av andre akademiske organisasjoner, i Norge eller andre land, var ikke nok. Vi trengte å vite hvordan det så ut på vårt eget fakultet for å kunne drive prosjektet og tiltakene videre. Deretter bestemte vi oss for å utvide forskningsdelen av prosjektet med blant annet to spørreskjemaundersøkelser. De to undersøkelsene besto av et detaljert spørreskjema (18 sider, 190 variabler) til alle ansatte på fakultetet, pluss et mindre skjema til et utvalg av studenter, med samlet 1056 respondenter. Her er menn og kvinner om lag likt representert.

Ansattundersøkelsen inkluderte spørsmål om karriereutvikling, erfaringer i doktorgradsperioden, støtte fra veileder, samarbeid med kolleger, ambisjoner og motivasjon, publisering, opprykk, mobbing/trakassering, uønsket seksuell og rasistisk oppmerksomhet, og vurdering av kulturen på institutt/enhet. Den omfattet også spørsmål om interesse for realfag i ung alder, og om husholdet blant gifte og samboende, inkludert hvilken av partners karrierer som får størst prioritet. Den var utformet for å kartlegge de ansatte gjennom et mest mulig representativt utvalg. Høy svarprosent var ett av målene, og dette bidro til at antallet variabler måtte begrenses.

Spørreskjemaet ble utviklet ut fra en kombinasjon av nye internasjonale studier om kjønnsforskjeller i academia (særlig de europeiske Asset- og Integer-studiene: Aldercotte et al., 2016; Drew, 2013) og nyere forskning om kjønn og likestilling både i Norge (Holter et al., 2009), i Europa (Scambor et al., 2013, 2014) inkludert Polen (Warat et al., 2017), og internasjonalt (Barker et al., 2011).

Studentundersøkelsen inkluderte spørsmål om studentenes holdninger til kjønnslikestilling og deres erfaringer med kjønnsbalanse i læringsmiljøet. Undersøkelsen var delvis basert på en tidligere UiO-studie av studenters læringsutbytte (Thun & Holter, 2013), og omfattet også spørsmål om kulturell «kjønnsmerking» av fagområder. Ettersom situasjonen er ulik for studenter og ansatte, er spørsmålene forskjellige i de to undersøkelsene.

Samlet gir de to spørreundersøkelsene stor bredde og detaljdybde i datamaterialet. Spørsmål om kjønnsbalanse knyttes til bl.a. arbeidsmiljø, fagkultur, kjønnslikestilling og andre dimensjoner av sosial ulikhet. Undersøkelsene omfatter hele 269 variabler (190 i ansattundersøkelsen, 79 i studentundersøkelsen). Denne bredden har gitt mulighet til analyser på tvers og mer detalj og dybde på mange områder, noe som har gitt ny informasjon og resultater som ikke er kjent fra før.

Utformingen av spørsmål skjedde gjennom samarbeid i FRONT-teamet, prosjektets ressursgruppe og med fakultetets ledelse. Her vil vi fremheve at samarbeidet var preget av en felles åpen og nysgjerrig tilnærming. Holdningen har vært at fakta skulle på bordet, uansett om problemene var små eller store. Forskerne i teamet ble med andre ord ikke hindret med tanke på kritiske spørsmål og analyser.

Ansattundersøkelsen (N = 843) ble gjennomført av Ipsos i samarbeid med FRONT i perioden mars til mai 2018. Spørreskjemaet som FRONT leverte ble designet som en nettsurvey, som de ansatte ble oppfordret til å svare på bl.a. gjennom mail fra fakultetet. Undersøkelsen ble sendt til vitenskapelig ansatte fra stipendiatnivå og oppover (dvs. både midlertidige og faste ansatte), samt til administrativt/teknisk ansatte. FRONT gjennomførte også en begrenset studie av de som hadde sluttet ved fakultetet, ved å sende ansatt-skjemaet til 100 av de som hadde tatt doktorgrad ved fakultetet 2010–2016, men ikke fortsatt var ansatt der i 2018. Nettutgaven av skjemaet var filtrert ut fra stillingstype, slik at de vitenskapelig ansatte svarte på hele skjemaet inkludert vitenskapelig karriereutvikling, mens de administrativt ansatte svarte på en mindre del av skjemaet.¹

¹ Ipsos laget databasen og garanterte for anonymitet i materialet som ble utlevert til FRONT (i studentundersøkelsen var besvarelsen anonym). Forskerteamet i FRONT arbeidet med en anonymisert versjon av databasen, levert av Ipsos.

Studentskjemaet ble delt ut i papirformat til masterstudenter på tilfeldig valgte forelesninger og lesesaler senhøsten 2017. Studentene studerte informatikk, biologi eller fysikk. Informatikk utgjorde den største gruppen. Svarprosenten blant studentene var om lag 95 prosent (N=213). Kvinner utgjorde 44 prosent av utvalget, menn 55 prosent, andre 1 prosent. De fleste var mellom 22 og 25 år gamle. 73 prosent hadde norsk nasjonalitet, mens 27 prosent hadde annen nasjonalitet.

Både student- og ansattundersøkelsen motiverte mange respondenter til å gi en kommentar, noe som var mulig til slutt i skjemaet. Kommentarene inneholder både ros og ris til arbeids- og læringsmiljøet. Det er noe skepsis til undersøkelsene, mest fra menn, men det er sporadisk, ikke vanlig, i kommentarene.

Spørreskjemaet til de ansatte ble besvart av 843 personer (485 menn og 358 kvinner), herav 705 nåværende ansatte og 138 tidligere ansatte. Den siste gruppen omfattet primært tidligere stipendiater (hvor skjema bevisst ble sendt ut til en gruppe tidligere ansatte), og dertil noen som nylig er avgått. Det er vanskelig å angi eksakt svarprosent for hver ansattgruppe, siden vi ikke vet hvor mange som faktisk mottok skjema, samt at det var en god del, særlig på rekrutteringsnivå, som skiftet stilling rundt utsendelsestidspunkt. Vi kan imidlertid få et rimelig bilde ved å se på antall svar i ulike stillingskategorier og sammenlikne dette med data over tilsatte fra Database for høyere utdanning. Lavest svarprosent hadde som ventet stipendiater med vel 30 prosent; med kort erfaring fra akademia kan det være vanskelig å svare, samt at utskiftningen i gruppen er stor. Blant de andre grupper av heltidsansatte var svarprosenten relativt jevn, fra vel 40 prosent for postdoktorer og førsteamanuenser, via ca. 45 prosent for professorer, og opp til knapt 50 prosent for forskere og teknisk/administrativt ansatte. Gitt at spørreskjemaet var omfattende, representerer dette så langt vi kan bedømme en tilfredsstillende svarprosent vurdert i forhold til liknende undersøkelser. Skjemaet ble bare utformet på engelsk (ikke på norsk), noe som kan ha redusert svarprosenten litt. Svarprosenten blant studentene var som nevnt meget høy (95 prosent), men denne undersøkelsen var mindre (færre spørsmål, og mindre utvalg, 213 studenter). Utvalget var dessuten noe tilfeldig, og omfattet bare studenter som møtte opp på forelesninger innen tre viktige realfag (informatikk,

biologi og fysikk) eller var på lesesalene i perioden der undersøkelsen ble gjennomført.

Samlet omfatter spørreundersøkelsene som nevnt 1056 respondenter. Analyse av frafallet i ansattundersøkelsen viser at menn svarte litt sjeldnere enn kvinner (omtrent på linje med andre tilsvarende surveys), og at stipendiatene svarte sjeldnere enn resten – men ellers er undersøkelsen forholdsvis representativ for fakultetet. Typiske grunner til ikke å svare var «for liten tid», «for langt skjema» og liknende. Det kan tenkes at «assosiasjon med arbeidsgiver» – skjemaet til de ansatte ble sendt ut fra Ipsos, men med påminnelse fra fakultetsledelsen – og «aversjon mot problemstillinger omkring kjønn og likestilling» også bidro til lavere svarprosent. Dette vet vi ikke, men vi finner ikke særlig tydelige spor i den retning. Vi ser heller ikke tydelige tegn til skjevseleksjon (fracfall eller skjevdelling) på spørsmål som berører likestilling. Svarprosenten var litt høyere blant kvinner enn blant menn, noe som er vanlig i denne typen undersøkelser.

Dataanalysen ble foretatt av FRONT-teamet (i hovedsak Holter), delvis i samarbeid med Åsmund Ukkelberg, Ipsos, for å få frem hovedmønstre i materialet. Samarbeidsmetoden inkluderte kombinasjon av parvise og multivariable analyseteknikker. Analysene var i hovedsak eksplorerende, med fokus på kartlegging av statistiske assosiasjoner, snarere enn hypotesetestende.² Dataene tillater ofte bare skisser av mulige årsaksfaktorer, mellomliggende faktorer, og effektfaktorer. Dette er nærmere beskrevet bl.a. i kapittel 4 om publisering. Analysene omfattet også mer detaljerte teknikker, som krysstabeller og partielle korrelasjoner.

En hovedsak i dette arbeidet var å få frem «robuste» resultater på tvers av teknikker, altså assosiasjoner som er tydelige og gjennomgående statistisk signifikante. FRONT-teamet ved Holter brukte i hovedsak SPSS til dataanalysene, kombinert med Excel, Open Office Draw, og andre programmer.

Et neste steg var å plukke vekk spuriøse eller selvsagte assosiasjoner, og teste det vi sto igjen med, med tanke på innvirkning av bakgrunnsvariabler eller andre viktige variabler, slik de gradvis tydeligere fremsto i

2 I hovedsak multivariabel-analyser med en enkelt «responsvariabel» (statistikk) eller «avhengig variabel» (sosiologi). I sosiologi brukes ofte termen «multivariat» om multivariabel-analyse. Se også kapittel 6.

analysene – for eksempel erfaring med faglig devaluering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Analysene viste et vesentlig større kjønnsgap i erfaringer enn de tidlige intervjuene i FRONT-prosjektet. *Statistikk ser det du ikke ser*, hevder Arnaldo Frigessi (i Vogt, 2019). Denne regelen slo til i vårt materiale. Fakultetet ble med på en slags røntgen-undersøkelse i forhold til kjønnsbalanse og likestilling. Resultatene var mer interessante enn vi som forskere hadde antatt på forhånd.

Figurene fra spørreundersøkelsene i denne boken gjengir stort sett bare statistisk signifikante kjønnsforskjeller, med noen unntak der fravær av kjønnsforskjell er viktig. Dette nevnes i teksten, bl.a. i figurer i kapittel 5 der variabler som *ikke* har signifikant kjønnsforskjell er med, fordi dette er et viktig poeng i forhold til kjønnsgapet – gapet varierer, og omfatter bare en del av variablene. At vi finner signifikante kjønnsforskjeller for omlag halvparten til to tredeler av miljø- og kulturvariablene (noe avhengig av målemetoden), er likevel et vesentlig funn, som gjelder materialet samlet.

En metodisk innvending som drøftes i flere av kapitlene, er *at kvinner er mer kritiske* enn menn i vurderingen av arbeidsmiljø og fagkultur, og at dette påvirker problembildet – dette blir kanskje forstørret – i vårt survey-materiale. Eller, kanskje er det menn som svarer litt for selvtilfreds? Her bør det understrekes at nesten alle variablene om arbeidsmiljø og kultur var kjønnsnøytralt utformet. Selv om frafallet kan være noe betinget av interesse for spørsmål om kjønn og likestilling, ser vi en forholdsvis jevn svarprosent blant ulike grupper, og det er dessuten uklart hvorfor dette skulle spille inn vesentlig i forhold til konkrete kjønnsnøytrale spørsmål om arbeidssituasjonen. Vi har dessuten klare indikasjoner på at kvinner *ikke* er mer kritiske enn menn, bl.a. i forhold til veiledere, og dette gjelder også områder der de ut fra den objektive situasjonen kunne svart mer kritisk enn menn (tilfredshet med lønnsnivå). Intervjuresultater peker i samme retning. Menn har mer selvtillit allerede på studentnivå, føler seg mer hjemme, og føler oftere at de har talent (se kapittel 5). De ansatte kvinnene i intervjuene tar ofte «mindre plass» – de breier seg ikke – og negative episoder tolkes ofte personlig, sjeldnere ut fra en systemkritisk vinkling. Mennene i intervjuene virker ofte raskere til å

skylde på systemet, ikke dem selv, hvis noe er feil, sammenliknet med kvinnene.

Alt dette gjør at vi holder hypotesen om «særlig kritiske kvinner» for usannsynlig. Eller eventuelt, at «særlig kritiske menn» har falt fra, og ikke besvart ansattskjemaet. Dette virker lite sannsynlig, selv om vi ikke vet det presist. Vi vet det ikke, ettersom FRONT (dessverre) ikke omfattet en egen frafallsstudie, med analyse av de som valgte å ikke svare på spørreskjemaet.

Det er viktige forskningsutfordringer knyttet til hva våre resultater forteller, og hva de ikke forteller. De sier *noe* om seleksjon og frafall oppover i akademia, og det strukturelle kartet (i bokens del to) og tiltaksutformingene (del tre) er nytt. Men vi har bare i liten grad med erfaringene fra alle de som faller fra, oppover i karrieren – hva de har opplevd, hvorfor de sluttet. Dette er en svakhet, som kan korrigeres med bedre frafallsanalyser (på ulike nivåer) i videre forskning. «Taperne» opplever ting som «vinnerne» ikke ser.

Det er også klart at både spørreundersøkelser og intervjuer kan forbedres – slik det alltid er, når man ser ting i bakspeilet. Noen variabler pirker svært tydelig borti betydelig forskjellsbehandling, bl.a. faglig devaluering, uønsket seksuell oppmerksomhet og problemer etter omsorgspermisjon. Disse fortjener mer utbygging og mer detaljert undersøkelse, sammen med flere likestillingsspørsmål. Vi har grunn til å tro at mer inkludering av slike kritiske spørsmål, pluss et større utvalg som inkluderer frafall, ville skjerpet – ikke dempet – det kritiske bildet våre data gir.

Vi spurte om sted, men ikke om tid, i forhold til viktige arbeidsmiljøproblemer, som trakassering. Dette er et svakt punkt. Vi vet dermed ikke sikkert, hvor mye av rapporteringen som preges av *opplevelser* her og nå (for eksempel, i nåværende stillingsnivå), i forhold til *erfaringer* over lengre tid (nåværende og tidligere stillingsnivåer).³ Spørreundersøkelsene tok med mange spørsmål, og spørreskjemaene ville blitt altfor store om vi skulle tatt med underspørsmål på hvert av dem. Tydeligere oppfølging av de viktigste av dem, «i dybden» både i detalj og som prosess over tid, peker seg derfor ut som en videre oppgave for forskning.

3 Nye undersøkelser kan f.eks. gi bedre detaljering av «langiktig erfaring» i forhold til «nokså enkeltstående opplevelser», på de viktigste problemområdene.

Metodeutvikling i kapitlene

Kapitlene i bokens første del bygger i hovedsak på spørreundersøkelsene, kombinert med intervjumaterialet. Her drøftes hovedresultatene, tema for tema, i forhold til kjønnsbalanse og likestilling. Metodiske bemerkninger står i hvert kapittel. Statistikken er i hovedsak bi- og tri-variate analyser. Kapitlene i siste halvdel av bokens del 1 bygger inn mer multivariabel metode og kontroll for andre dimensjoner av sosial ulikhet.

Kapittel 4, «Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad», bruker multivariabel analyse: Dersom kjønn er med sammen med andre variabler i analysen, særlig stillingsnivå og andel av arbeidstiden som kan brukes på forskning, blir en egen kjønnsfaktor lite synlig. Dette er egenrapporterte data, men så vidt vi kan se, ganske realistisk rapportert. Statistikken tyder på at ideen om at kvinner publiserer mindre «fordi de er kvinner» er lite holdbar.

Kapittel 6, «Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet», presenterer de viktigste etniske relaterte problemene i materialet, og sammenlikner med problemer knyttet til kjønn og klasse. Her brukes multivariabel-teknikker for å avsløre «interseksjonalitet», definert som samvariasjon mellom ulike diskrimineringsgrunnlag.⁴ Vi analyserer samvariasjon mellom kjønn, etnisitet og klasse. Analysene er basert på statistisk regresjonsanalyse og andre teknikker, redegjort for i kapitlet.

I kapitlene i bokens del to er hovedsaken modellbygging – FRONT-studiens hovedresultater blir oppsummert, drøftet i forhold til annen forskning og utmeislet i form av modeller, hver med sin noe dramatiske metafor, som kan bidra til at de huskes – og brukes av forskere – til å forstå den særegne organisasjonen og fagkulturen.

Kapittel 7, «Bøygen: Hypotesen om akkumulering av ulempe», bygger videre på empirien i kapittel 5, «Erfaringer i academia – en ny kartlegging». Hypotesen om at motbakker og indre tvil henger sammen blir sannsynliggjort og presentert i en modell.

4 Dvs. ulike typer sosial stratifisering, som *kan* gi grunnlag for diskriminering. Vi skjeller mellom juridisk diskriminering og sosial stratifisering i boken, og drøfter dette skillet bl.a. i kapittel 6.

Kapittel 8, «Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker», skjeler mellom legitim kjønnsdifferensiering og illegitim kjønnsstratifisering. Vi antar at forbindelsen mellom disse er mer kompleks enn modellen gir rom for i denne første versjonen. At kjønnsstratifisering kommer inn i bildet, vises empirisk bl.a. i kapittel 3, «Seksuell trakassering», og kapittel 5 «Erfaringer i akademia – en ny kartlegging».

Kapittel 9, «Trisyn-modellen – ulike forståelser av problemene», presenterer en modell som i stor grad er forankret i kvalitativ empiri fra prosjektet (men som også har støtte i surveyene), særlig når det gjelder kultur og uformell kommunikasjon.

Det kvantitative materialet fra spørreundersøkelsene, og analysene for å få frem kjønnsrelaterte mønstre, utdypet bildet betydelig i forhold til de tidlige intervjuene og kvalitative materialet vi fikk inn i prosjektet. Det ga bl.a. anledning til å utvikle modeller, som beskrevet i bokens andre del.

Kvalitative studier: Intervjuene

Vi har gjennomført i alt 92 individuelle intervjuer i FRONT-prosjektet. 10 ble gjennomført som en del av følgeforskningen på tiltaket for fakultetsledelsen. 32 intervjuer, hvorav 3 ikke ble tatt opp på bånd, ble gjennomført som en del av følgeforskningen på tiltaket i form av et nettverk for kvinnelige forskere. Her ble det også gjennomført et gruppeintervju. Disse intervjuene blir nærmere beskrevet i avsnittet om følgeforskning. De øvrige 50 intervjuene ble gjennomført med ulike formål, på ulike vis og av ulike forskere. Dette beskrives i det følgende.

Alle de intervjuete er anonymisert. Når vi siterer Aksel, Wenche, Tobias etc. i bokens ulike kapitler har vi benyttet fiktive navn.

Ti intervjuer i form av ekspertsamtaler

Ettersom flere av tiltakene i prosjektet var rettet mot kvinner fra postdoktor- til professornivå, ble intervjuer med kvinner på disse stillingsnivåene vektlagt også i følgeforskningen av tiltakene. I kartleggingen av

situasjonen ved fakultetet ble det i tillegg gjennomført ti intervjuer med menn i faste vitenskapelige stillinger, og menn og kvinner på master- og ph.d.-nivå. Intervjumetoden, som vi kalte «ekspertsamtaler», ble utformet i prosjektet våren 2017. Utvalg og metode var eksplorerende. Informantene ble kontaktet som eksperter på sitt felt, ut fra sin erfaring, til en ca. 1–2 timers åpen samtale. Samtaleformen ble lagt opp av Holter, ut fra erfaring som arbeidslivsforsker. Samtalene startet med et spørsmål om hva de la vekt på og opplevde i sin arbeidshverdag – hva går bra, og hva går ikke så bra. Deretter tok vi opp hva de tenker (og gjør) i forhold til kjønn og kjønnsbalanse. Samtalene var lagt opp ut fra en metode som lar intervjupersonen styre samtalen en del, ut fra hva vedkommende er opptatt av, samtidig som den tar opp hovedsakene i spørreguiden.⁵ Alle samtalene ble tatt opp på bånd, og deretter transkribert. I utgangspunktet var avtalt tid for samtalene en time. Flere av samtalene varte atskillig lenger, da informantene hadde mye de ønsket å formidle. Utskriftene per samtale er på mellom 20–25 sider.

Nitten intervjuer med GENERA-prosjektet

En del av Horizon 2020-prosjektet GENERA besto i å undersøke organisasjonskulturen fra et likestillingsperspektiv ved fysikk institutter i 18 europeiske land, gjennom intervjuer med kvinner og menn fra ulike stillingskategorier. De strukturerte intervjuene ble gjennomført basert på en guide utformet av GENERAs forskningsgruppe. Vi deltok i GENERA ved å gjøre ti intervjuer basert på denne intervjuguiden. Vi gjennomførte også ytterlige ni intervjuer ved Fysisk Institutt ved UiO med en annen metode, «The Biographical Narrative Interview Method», for å få ytterligere materiale. Samtlige av disse intervjuene ble gjort av en forskningsassistent fra FRONT-prosjektet. Intervjuene ble gjennomført på engelsk, tatt opp på bånd og transkribert.

5 For et tidlig eksempel på utvikling av intervjumetode i forhold til menn, se Holter & Aarseth, 1993.

Ni intervjuer med kvinnelige postdoktorer

De ni intervjuene med kvinnelige postdoktorer på instituttene for fysikk, biovitenskap og informatikk ble gjennomført av den postdoktor som var ansatt i FRONT-prosjektet. Samtlige informanter hadde deltatt i FRONT-prosjektets ti dager lange karriereprogram for kvinnelige postdoktorer. De semistrukturerte intervjuene varte mellom 1–1,5 time, og ble spilt inn på bånd og transkribert.

Tolv intervjuer forut for FRONT-tiltakene

Før FRONT-prosjektets tiltak ble iverksatt, ble det gjort intervjuer med fakultetets forskningsdekan, to instituttledere, tre postdoktorer som hadde deltatt i et karriereutviklingsprogram ved Institutt for biovitenskap, samt andre som på ulike vis arbeidet med utvikling av forskningsledere ved UiO. Disse intervjuene ble gjennomført av FRONT-prosjektets heltidsansatte forsker og av prosjektets postdoktor. Intervjuene ble spilt inn på bånd, og noen av dem ble transkribert. Disse intervjuene har ikke vært brukt i forskningsøyemed, men ble foretatt for å utvikle tiltakene som ble implementert.

Materiale fra FRONT2

Arbeidet i FRONT prosjektet har fortsatt i et nytt prosjekt kalt FRONT2 (Future Research- and Organizational Development in Natural Sciences, Technology and Theology, 2019-22). Materialet fra FRONT2 er under innsamling og er ikke ferdig analysert, men er med i bildet i våre tolkninger og diskusjoner bl.a. av menn og maskuliniteter i denne boken. Materialet omfatter blant annet fokusgrupper og individuelle intervjuer.

Kvalitative studier: Følgeforskning

Følgeforskningen i FRONT bygger på datainnsamling og feltnotater fra 23 seminarer (*workshops*) på fakultetet. Forskningen som fulgte tiltakene ble utviklet på basis av metodeelementer fra aksjonsforskning, som

også er beskrevet i innledningen til bokens del tre. Aksjonsforskning ble utviklet på 1940-tallet, av blant annet Kurt Lewin og John Dewey (Hansson, 2003). Et viktig utgangspunkt er tanken om at kunnskap skapes i praktisk handling. Aksjonsforskning er både en teori og en metode (Greenwood & Levin, 2007; Hansson, 2003; Johannisson et al., 2008; Nielsen & Svensson, 2006; Reason & Bradbury, 2001). Gjennom å synliggjøre det som kan være tatt for gitt, kan man – for eksempel i en organisasjon som et fakultet – skape det nødvendige grunnlag for å gjøre endringer. Deltakerne i aksjonsforskningsgruppene er sentrale i forskningsprosessen, og målet er å skape gjensidige læringssituasjoner for både forskerne og deltakerne.

En gren innenfor aksjonsforskning er aksjonsorientert kjønnsforskning, som kombinerer forskning om kjønn med lærings- og handlingsteori (Amundsdotter, 2009; Amundsdotter et al., 2018). I en felles kunnskapsprosess, der deltakerne som kjenner sin egen organisasjon møter forskere med teoretisk kunnskap om kjønn, skapes muligheter for erfaringsbasert læring. Slik tilegner både deltakere og forskere seg ny og velbegrunnet kunnskap (Andersson, 2009; Gunnarsson et al., 2007).

En viktig forskjell mellom aksjonsforskning og andre former for forskning, er at forskeren blir en forandringsagent gjennom å aktivt delta i prosessen. Forskerens posisjon og funksjon kan variere og dermed også de dilemmaene som følger med dette (Westlander, 2006). Å være aksjonsforsker innebærer ifølge Westlander (2006) at man inntar en dobbeltrolle: man skal både imøtekomme deltakernes behov og ønsker, og samtidig bedrive forskning som gir ny kunnskap og er åpen for en kritisk, refleksiv og vitenskapelig diskusjon.

Forskerrollen har endret seg i takt med utviklingen av aksjonsforskning (Herr & Andersson, 2005). Aksjonsforskere har vært betraktet som utenforstående endringsagenter. En antakelse har vært at det har oppstått et initiativ utenfor organisasjonen, og spørsmålet har vært hvorfor de «innenfor», dvs. i organisasjonen, skal delta og bli involvert i en forskningsprosess. Ifølge Herr og Andersson (2005) har det blitt atskillig mer vanlig at initiativet til forskningen kommer innenfra, det vil si fra organisasjonen selv, og at drivkraften er et ønske om endring. På en skala fra å være en *insider* som forsker på egen praksis til å være en *outsider*

som har et ønske om å forandre noe og trenger deltakere i sitt prosjekt, er det en hel rekke variasjoner (Herr & Andersson, 2005). Et utgangspunkt er, for det første, hvorvidt forskeren er en *insider* eller *outsider* i sammenhengen der forskningen skal foregå. En *outsider* kan også ha ulike posisjoner, for eksempel ved å være en «*outsider within*» (Herr & Andersson, 2005) – altså en slags mellomposisjon, der man har kunnskap om en lokal sammenheng uten å nødvendigvis inngå som en del av den.

Vi gjør rede for hvordan vi har samlet inn materiale og arbeidet med å analysere empirien i innledningen til de tre kapitlene i bokens del 3. I det følgende gir vi et sammendrag.

Metodeutvikling i kapitlene

Kapittel 10 «Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe»

Tiltaket som analyseres i dette kapitlet besto av fem seminardager for fakultets ledergruppe, der temaet var likestilling. Ledergruppen, i alt 14 personer, besto av dekanatet og instituttlederne. Tiltaket innebar først to sammenhengende seminardager. Tre måneder senere møttes gruppen igjen til et heldagsseminar, og ytterligere tre måneder senere ble tiltaket avsluttet med et todagers seminar.

Analysen i kapitlet bygger på kvalitativt materiale i form av notater fra de fem seminardagene og ti individuelle intervjuer. Mens seminarene pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da dagen var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles feltdagbok. Flipover-ark og annet materiale produsert av deltakerne ble samlet inn og dokumentert i feltdagboken.

Ett år etter at seminarserien var avsluttet, ble det gjennomført individuelle intervjuer med de ti deltakerne som hadde vært med på samtlige seminarer. De semistrukturerte intervjuene tok mellom en og to timer, og ble spilt inn på bånd og transkribert.

De to forskerne som har fulgt prosjektet har hatt delvis ulike roller. Den ene forskeren arbeidet med FRONT-prosjektet på heltid, og møtte dermed deltakerne også i forbindelse med andre prosjektrelaterte aktiviteter. Det er denne forskeren som har gjennomført de individuelle intervjuene og organisert tiltakets aktiviteter. Den andre forskeren har

vært med i selve gjennomføringen av seminarene. Med terminologi fra aksjonsforskningen kan forskernes roller kategoriseres som henholdsvis *outsider within* og *outsider*.

Selve analysen startet med en induktiv tilnærming til materialet. Alt materiale ble gjennomgått flere ganger for å se om det var mulig å identifisere gjentakende tema og mulige likheter og forskjeller. I kodingen ble det tatt utgangspunkt i informantenes egne beskrivelser og begreper. I neste fase ble materialet tolket ut fra et *sensemaking*-perspektiv.⁶ I analysen ble ledergruppens rolle undersøkt – hva den konkret kan gjøre for å utvikle et holdbart likestillingsarbeid i organisasjon, samt hvilken utvikling ledergruppen trenger for å kunne gjøre dette.

Kapittel 11 «Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen»

Tiltaket som analyseres i kapittel 11 er en seminarserie for ph.d.-veiledere. Formålet med de fem timer lange seminarene var både å øke deltakernes kunnskap om kjønnsulikestillingen i organisasjonen, samt å gi dem en anledning til å dele erfaringer og refleksjoner. Hver seminargruppe besto av 25–30 deltakere fra noen av fakultetets ni institutter. Alle seminarene var lagt opp på samme måte: innsjekking, teoretiske innspill, case-diskusjon i mindre grupper og avslutning ved fakultetsledelsen. Alle ansatte ved fakultetet med veiledningsoppdrag på master- og ph.d.-nivå ble invitert til de totalt tolv seminarene.

Analysen i kapitlet bygger først og fremst på kvalitativt materiale i form av notater fra de tolv seminarene. Det kvalitative materialet ble samlet inn gjennom deltakende observasjon og er dokumentert i form av en feltdagbok. Mens seminarene pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da dagen var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles feltdagbok. Ved samtlige seminarer har FRONT-prosjektets heltidsansatte forsker medvirket, og ved flere av seminarene har også en forskningsassistent vært med. Begge forskere kan derfor beskrives som *outsiders within*.

6 Sensemaking-teori beskrives i kapittel 10.

I dette kapitlet blir to av de gjennomførte seminarerne beskrevet som to scener. Den første scenen bygger på et av de aller første seminarerne, og den andre på et av seminarerne som ble gjennomført 18 måneder senere. Scenene er skrevet ut fra en metode (i bl.a. aksjonsforskning) som med hensikt er subjektiv, selv om den bygger på analyser og diskusjon i forskergruppen og ikke bare representerer den enkelte forskeren. Det kan sammenliknes med feltnotater fra et feltarbeid, en praksisrapport eller et dagboknotat. Forskerens møte med feltet er sentralt. Metoden omfatter fenomenologisk analyse og er ikke et forsøk på å si «objektivt» hva som skjer generelt. Den er avgrenset til noen spesielle kasus, slik de faktisk ble opplevd, uten noen form for filter i forkant. Scenene illustrerer dermed ulike aspekter ved endringsarbeidet. Deltakerne er ulike og reagerer ulikt. Noen er skeptiske til FRONT-tiltakene, andre er mer positive.

Også her begynte analysen med en induktiv tilnærming til materialet, der notatene ble gjennomgått flere ganger for å se om det var mulig å identifisere gjentakende tema. I neste fase ble materialet tolket ut fra teori om motstand og endring (se kapittel 11).

Kapittel 12 «Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk»

Tiltaket som analyseres i dette kapitlet er et organisert nettverk for 18 kvinnelige førsteamanuenser og professorer. Det to år lange tiltaket var strukturert som et forum der de to forskerne tilbød teoretiske innspill på ulike tema som ble valgt ut av deltakerne. Det ble også benyttet dialogverktøy for å belyse temaene ved en strukturert og effektiv erfaringsutveksling. Totalt møttes nettverkdeltakerne ved åtte tilfeller. Tiltaket startet med en todagers seminar, etterfulgt av to heldagsseminar og fem halvdags-seminar ved senere anledninger. Forskeren som deltok på alle seminarerne og også utformet og organiserte tiltaket arbeidet på heltid i FRONT-prosjektet. Den andre forskeren har deltatt i gjennomføringen av seks av seminarerne. Med terminologi fra aksjonsforskning ønsket vi å beskrive forskernes ulike roller som *outsider within* respektive *outsider*. Mens seminarerne pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da hver dag var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles

feltdagbok. Kapitlet bygger dog mest på de intervjuene som ble gjennomført med deltagarna et år inn i tiltaket, og i samband med det siste seminaret.

Samtlige deltakere ble intervjuet før tiltaket begynte. Etter ett år ble det gjennomført intervjuer med de 14 personene som hadde deltatt aktivt i programmets aktiviteter, og i forbindelse med det siste seminaret ble det gjort et gruppeintervju. Det første intervjuet ble foretatt av forskeren som jobbet med FRONT-prosjektet på heltid i samarbeid med prosjektets postdoktor. Hensikten med de semistrukturerte intervjuene var å undersøke både kvinnelige forskeres situasjon på fakultetet, og om det fantes felles behov og ønsker som kunne støttes ved hjelp av organiserte tiltak fra fakultetets side. Intervju nummer to ble gjennomført av FRONT-prosjektets heltidsforsker. Her var målet å undersøke hvordan det implementerte tiltaket ble oppfattet av deltakerne. Det avsluttende gruppeintervjuet ble gjennomført av FRONT-prosjektets heltidsforsker og forskeren som kun deltok på selve gjennomføringen av seminarene. Det første og siste intervjuet ble dermed gjennomført av forskere i det som innen aksjonsforskning kalles *outsider within* henholdsvis *outsider*, mens intervju nummer to ble gjennomført av en forsker i rollen som *outsider within*.

Analysen preges av en induktiv tilnærming til materialet. Alt materiale ble gjennomgått flere ganger for å se om det var mulig å identifisere gjentakende tema – så vel likheter som forskjeller. I kodingen ble informantenes egne beskrivelser og begreper lagt til grunn. I neste fase ble materialet tolket ut fra teorier om organisasjon og kjønn, samt om resiliens.⁷

Referanser

- Amundsdotter, E., Anderssson, S., Muhonen, T. & Liljeroth, C. (2018). «Kvinnor talar ju också mycket på möten, så vad är problemet?» *Möten, makt och kön. Rapport från ett FoU-projekt vid Malmö universitet*. <https://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1420388/FULLTEXT01.pdf>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorgradsavhandling,

7 For beskrivelse av teoriene se kapittel 12.

- Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- Andersson, S. (2009). Aktionsorienterad genusforskning – i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. I S. Andersson, E. Amundsdottir & M. Svensson, *Mellanchefen en maktpotential – aktionsorienterad genusforskning* (Forskningsrapport). Fiber Optic Valley & Stockholms Universitet.
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2016). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/10/ECUs-ASSET-report-November-2017.pdf>
- Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Nascimento, M., Singh, A. & Verma, R. (2011). *Evolving men 2011: Initial results from the international men and gender equality survey IMAGES*. International Center for Research on Women (ICRW). <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/evolving-men-initial-results-international-men-and-gender-equality-survey-images>
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College Dublin. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>
- Greenwood, D. J. & Levin, M. (2007). *Introduction to action research, social research for social change*. Sage.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (2007). «*Learning by fighting?*» *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde* (Arbetsliv i omvandling rapport 2007:14). Växjö universitet.
- Hansson, A. (2003). *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM* [Doktorgradsavhandling, Göteborgs universitet]. GUPEA. <http://hdl.handle.net/2077/15800>
- Herr, K. & Anderson, G. L. (2005). *The action research dissertation: A guide for students and faculty*. Sage.
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Gyldendal.
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life: A Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) & The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg, T. (Red.). (2008). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Växjö University press.
- Nielsen, K. A. & Svensson, L. (Red.). (2006). *Action and interactive research – beyond practice and theory*. Shaker publishing.

- Reason, P. & Bradbury, H. (Red.). (2001). *Handbook of action research: Participative inquiry and practice*. Sage.
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Red.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights*. Publications Office of the European Union.
- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., Gartner, M., Hrzenjak, M., Scambor, C., White, A. (2014) Men and Gender Equality: European Insights. *Men and Masculinities* 17, 552-577
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag.
- Vogt, Y. (2019). Simulerer kreftbehandlingen din på datamaskinen [Intervju med A. Frigessi]. *Apollon*, (1), 35–39.
- Warat, M., Krzaklewska, E., Ratecka, A. & Slany, K. (Red.). (2017). *Gender equality and quality of life. Perspectives from Poland and Norway*. Peter Lang.
- Westlander, G. (2006). Researcher roles in action research. I K. A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action and interactive research – beyond practice and theory* (s. 45–62). Shaker publishing.

Forfatterpresentasjoner

Eva Amundsdotter er førstelektor i pedagogikk ved Stockholms universitet, med særlig interesse for organisering og ledelse. Hennes forskning handler hovedsakelig om endringsprosesser i organisasjoner knyttet til kjønn, makt og normer. Andre forsknings- og utviklingsprosjekter er fokusert på aksjonsorientert kjønnsforskning, der hun sammen med sjefer og ledere, blant annet i akademia, har utviklet hva kjønnsbevisst ledelse kan bety. Eva deltok i FRONT-prosjektets arbeid med lederutvikling og i følgeforskningen som ble gjort i forbindelse med dette.

Ylva Elvin-Nowak har doktorgrad i psykologi og er lisensiert psykoterapeut. Hun er assisterende virksomhetssjef ved Akademisk primær- og sekundærhelsetjenestecentrum i Region Stockholm. Forskningen hun for tiden er involvert i, gjelder helsetjenestens ansvar for å oppdage og håndtere vold i nære relasjoner. Ylva har skrevet flere bøker fra et kjønnspsykologisk perspektiv, som *I sällskap med skulden* (2001), som handler om den moderne mammaens hverdag. Ylva var involvert i FRONT-prosjektet i rollen som prosessleder for toppforskernettverket og i følgeforskningen som ble gjort i forbindelse med dette.

Greta Gober er en postdoktor ved Enheten for journalistik, medier och kommunikation (JMK) ved Stockholms universitet, hvor hun undersøker hvordan medieorganisasjoner reagerer på den nettbaserte trakasseringen som kvinnelige journalister opplever i Sverige. Hun er også den ledende forskeren for Øst-Europa i UNESCO-undersøkelsen *Global Study on Effective Measures to Tackle Online Harassment of Women Journalists*. Gretas forskning er orientert mot organisasjonskultur, kommunikasjon samt kjønnede maktrelasjoner og identiteter, spesielt i mediebransjen. Greta deltar i FRONT-prosjektet som forsker.

Øystein Gullvåg Holter er professor emeritus ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning (STK), Universitetet i Oslo. Hans forskning er fokusert

på kjønn, maskulinitet og sosial ulikhet. Han har deltatt i norske, nordiske og europeiske prosjekter og har bl.a. publisert bøkene *Sjekkning kjærlighet og kjønnsmarked* (1981), *Menns livssammenheng* (med Helene Aarseth, 1993), *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* (dr. philos. avhandling) 1997, *Can men do it – the Nordic experience* (2003), *Gender equality and quality of life* (2009), sammen med artikler og bidrag til rapporter bl.a. *Politikk for likestilling* (NOU 2012: 15) og EU-rapporten *The role of men in gender equality* (2013). I FRONT-prosjektet har Øystein deltatt som forsker, med ansvar for den kvantitative forskningen og ekspertsamtalene i prosjektet.

Knut Liestøl er professor emeritus ved Institutt for informatikk, Universitetet i Oslo (UiO). Han har vært instituttleder og forskningsdekan ved UiO, og styreleder for Divisjon for vitenskap og Divisjon for store satsinger i Norges forskningsråd. Erfaring fra disse rollene bidro sterkt til interessen for likestilling, og spesielt har han vært interessert i hvordan eksellense-satsinger og uformelle faglige prestisjehierarkier påvirker kvinners og menns muligheter til å nå akademiske topp-posisjoner. Han har vært styreleder for BALANSE-programmet siden initieringen i 2013.

Lotta Snickare er forsker ved Kungliga Tekniska Högskolan i Stockholm, Sverige og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo, Norge. Hennes forskningsinteresser er organisasjoner og ledelse ut fra et kjønnsperspektiv. Lottas nåværende forskning er fokusert på kjønn og makt i akademiske organisasjoner, og hun deltar i både nasjonale og internasjonale forskningsprosjekter på dette feltet. Lotta har tidligere gitt ut bøkene *Det finnes et eget sted i helvete for kvinner som ikke hjelper hverandre* (2005) sammen med Liza Marklund og *Makt utan magi* (2012). Lotta var koordinator for FRONT-prosjektet som denne boken handler om. Hun var ansvarlig for å utforme og gjennomføre alle prosjektets tiltak og den kvalitative forskningen.