

Farefull ferd mot toppen

Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen

Gry Brandser • Sevil Sümer



Uni Research Rokkansenteret, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, har en todelt publikasjonsserie.

Publikasjonsserien redigeres av et redaksjonsråd bestående av forskningsdirektør og forskningsledere.

I rapportserien publiseres ferdige vitenskapelige arbeider, for eksempel sluttrapporter fra forskningsprosjekter.

Manuskriptene er godkjent av redaksjonsrådet, normalt etter en fagfelleevaluering.

Det som utgis som notater er arbeidsnotater, foredrag og seminarinnlegg. Disse godkjennes av prosjektleder før publisering.

ISBN 978-82-8095-106-9
ISSN 1503-4844 (trykt)
ISSN 1892-8366 (elektronisk)

Uni Research Rokkansenteret
Nygårdsgaten 112
5008 Bergen
Tlf. 55 58 50 00
E-post: rokkansenteret@uni.no
<http://rokkan.uni.no/>

FAREFULL FERD MOT TOPPEN

Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse
ved forsknings- og utdanninginstitusjoner i
Bergen

G R Y B R A N D S E R O G S E V I L S Ü M E R

STEIN ROKKAN SENTER FOR FLERFAGLIGE SAMFUNNSSTUDIER

UNI RESEARCH, BERGEN

MAI 2016

Rapport 3 – 2016

Innhold

Forord	5
Sammendrag	6
Summary	8
Kapittel 1: Introduksjon	10
1.1. Innledning.....	10
1.2. Balanse – utfordringer ved de deltakende institusjonene.....	11
Universitetet i Bergen	12
Høgskolen i Bergen	17
Havforskningsinstituttet	21
1.3 Forskjeller mellom de tre institusjonene av betydning for prosjektet	24
1.4. Forstudien: tematiske orientering.....	26
1.5 Metode og utvalg.....	27
1.5.1. Kilder og datainnsamling.....	27
1.5.2. Fremgangsmåte og utvalg.....	28
1.6. Intervjuene	29
1.6.1 Forberedelse og gjennomføring av intervjuene.....	30
1.7 Studiens muligheter og begrensinger	31
1.8 Analysen	32
1.9 Organisering av rapporten.....	32
Kapittel 2: Kunnskapssituasjonen	34
2.1. Det akademiske arbeidets egenart.....	35
2.2 Strukturelle forklaringer	36
2.3. Individ- og familierelaterte forklaringer	37
2.3.1. Kjønnssdeling av omsorgsarbeid og tidsbruk	38
2.4 Interaksjonen mellom individ og struktur	40
2.4.1. «Tokenism».....	41
2.4.2. Kvinners autoritetsdilemma.....	42
2.4.3. Mathilda-effekten	44
2.5. Diskriminering.....	44
2.6. Sosial kapital	46
2.7 Reformen av betydning for akademisk karriere.....	47
Bolognaprosessen/Kvalitetsreformen	50
... større fleksibilitet	51
... mer undervisning	51
... mer strategisk styring på alle nivå.....	52
... større enheter (instituttsammenslåing).....	53

... tellekantsystemet	53
Kapittel 3: Kjønnsbalanse som tema og forskerrollen	55
3.1. Likestilling og kjønnsbalanse	55
3.1.1. Ønske om å prege fagfeltet	56
3.1.2. Kjønnsbalanse – som tema	57
3.2. Forskerrollen	59
3.2.1 Forskerrollen – skjerpede krav til forskning	59
3.2.2. Forskerrollen – et sett av forventninger	60
3.2.3. Konturer av en ny forskerrolle?	62
3.3. Tellekantsystemet og kjønn	63
Kapittel 4: Karriersystemet: muligheter og begrensinger	66
4.1. Introduksjon	66
4.2. Det akademiske karriersystemet	66
4.2.1. Terskler og prioriteringer	66
4.2.2 Skranke: Andre typer vurderinger spiller større rolle	69
4.3 Midlertidige stillinger – en fase eller et permanent stopp?	71
4.4 Søknader om opprykk	72
4.5. Spenninger mellom karriere og familie	74
4.5.1 Deling av husarbeid og omsorgsarbeid:	74
4.5.2 Forskjeller i mødrenes og fedrenes bruk av foreldre permisjon	77
4.5.3 Fleksibilitet/arbeidstid	78
4.5.4 Case-studie: «dødsspiralen»	79
Kapittel 5: Sosial og faglig støtte	81
5.1. Introduksjon	81
5.1.1 Særtrekk ved academia	81
5.2. Tilgang på nettverk	82
5.3 Sosial støtte	84
5.4 Sterke og svake bånd	85
5.4.1. Overlevelsesstrategier	87
5.5 Gutteklubben grei	89
5.6 Karriereløp og livssyklus	90
5.7 Fagkulturer	93
5.7.1. Noen forskjeller og likheter mellom de deltakende institusjonene	93
5.8. Lederens rolle	97
Støttespilleren	98
Byråkraten	99
Strategen	100

5.9 Case: Dominoeffekten: rivalisering og svak ledelse.....	102
Kapittel 6 Sentrale funn og forslag til tiltak	104
6.1. Introduksjon.....	104
6.1.1. Endrede vilkår for karriere	104
6.2. Oppsummering av hovedfunn	105
1. Meningsfylt arbeid og kjønn.....	105
2. Karrieresystemet	106
3. Forskerrollen	107
4. Sosial støtte/nettverk.....	107
6.3. Sentrale funn	108
• Karriereløp og livsfaser.....	108
• Isolasjon og faglig marginalisering	108
• Kjønn og det nye karrieresystemet	109
• Kjønnsbalanse og/eller kjønnsperspektiver	110
6.4 Foreslåtte tiltak.....	111
Kompetansemidler.....	111
Mentor/Rollemodell	112
Arbeidsmiljøet: Ego-forsterkende tiltak.....	113
Støtte til å løse «tidsklemmen»	114
Personalledelse.....	115
Bevisstgjøring av ledere om betydningen av kjønn	116
Mer åpenhet og transparens i evaluerings/ansettelsesprosesser.....	116
Hvordan motvirke «ekskludering» uten å reproducere stereotypier om kvinner?	117
Avsluttende diskusjon: spesifisering av behov for ny forskning.....	118
M-effektene	120
Referanser	121
Vedlegg.....	130

Forord

Formålet med denne studien er å fremskaffe ny kunnskap om bakenforliggende institusjonelle og kulturelle årsaker til den lave andelen kvinner i forskning og forskningsledelse ved tre forsknings- og utdanningsinstitusjoner: Havforskningsinstituttet (IMR), Høgskolen i Bergen (HiB) og Universitetet i Bergen (UiB). Studien er et ledd i forsknings- og organisasjonsutviklingsprosjektet Balanse-Bergen: Kjønnssbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanninginstitusjoner i Bergen. Prosjektet er finansiert av Norges Forskningsråds program *Kjønnssbalanse i toppstillinger og forskningsledelse* (BALANSE) og de deltakende institusjonene. Uni Research Rokkansenteret har også finansiert deler av studien.

Vi takker prosjektleder Anne Marit Skarsbø (UiB) og hele prosjektgruppen som består av prosjektkoordinator Mona Grindheim Matre (UiB), rådgiver Siren Erichsen (HiB) og rådgiver Hildegunn Gangsøy (IMR). Takk til prosjektets styringsgruppe: prorektor Anne Lise Fimreite (UiB), viserektor Eva Haukeland Fredriksen (HiB), forskningsdirektør Ingrid Helgøy (Uni Research Rokkansenteret) og personaldirektør Nils Olav Kvam (IMR). Vi vil også takke Forskningsrådets programansvarlige Ingeborg Owesen og Lise Christensen for interesse, støtte og oppfølging gjennom hele studien.

Til slutt en stor takk til alle informantene som tok seg tid til samtale og som villig delte sine erfaringer med oss. En spesiell takk til informantene som også sendte materiale og utfyllende kommentarer i etterkant av intervjuene.

Sammen drag

Denne rapporten er resultat av en studie som omhandler kvinners karriereprogresjon fra postdoktor til professornivået i tre institusjoner. Studien er ledd i forsknings- og organisasjonsutviklingsprosjektet Balanse-Bergen som er et samarbeid mellom Havforskningsinstituttet (IMR), Høgskolen i Bergen (HIB) og Universitetet i Bergen (UIB). Uni Research Rokkansenteret har gjennomført forstudien. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds program *Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse* (BALANSE).

Alle de involverte institusjonene har en felles utfordring: til tross for stor tilvekst av kvinner i rekrutteringssegmentet (blant studenter og stipendiater), er det en dramatisk nedgang i antallet kvinner jo høyere oppover i stillingshierarkiet en beveger seg. Forstudien har hatt som mål å fremskaffe ny kunnskap om bakenforliggende institusjonelle og kulturelle prosesser som kan forklare denne nedgangen. Vi har gjort bruk av kvalitative metoder og gjennomført både personlige og fokusgruppeintervjuer med kvinnelige ansatte på forskjellige akademiske nivå og i ulike ansettelsesforhold. Intervjuene har tatt utgangspunkt i spørsmål knyttet til sentrale tema og faktorer av relevans: *Karrieresystem; Nettverk; Mentor; Forskerrollen; Familie/Omsorgsarbeid og Ledelse*.

Felles for alle informantene er et sterkt personlig engasjement rundt sin egen forskning og faglige virke. Mange fremhevet at de gjennom forskerkarrieren hadde opparbeidet seg erfaringer og kunnskaper som de ønsket å bringe videre til andre – men at de på ulike måter ble hindret. Mange av informantene mente at hovedproblemet var den tiltakende køen på karrierehierarkiets lavere trinn og midlertidige ansettelsesforhold. Opphopping av like gode kandidater, i kombinasjon med få stillinger, betyr kø og tilspisset konkurranse. Tross generell tiltro til tilsettingsprosessens formelle regler og prosedyrer var det en bevissthet blant informantene om at prosessen lar seg manipulere på ulike måter. Stillinger kan «skreddersys» eller «lages» og søkere kan «inviteres». Betydningen av å være synlig og å posisjonere seg i forhold til etablerte «konger» ble trukket frem som av stor betydning for tilsetting.

Selv om det er noe variasjon mellom fagområder om hva som kjennetegner den gode forsker så var det en klart tendens at rollen oppleves som maskulint kodet. Det var en klar bevissthet om at akademia er ikke rene meritokratier. Suksess handler om muligheter for å konvertere faglige meritter til akademisk prestisje. Slike muligheter forutsetter allianser med mer innflytelsesrike personer og tilgang på nettverk. Studien viser klare forskjeller mellom de yngre og etablerte forskere i

oppfatninger av egne karrieremuligheter. De yngre forskerne mente at «spillereglene» var endret og at konkurransen var skjerpet, men var stort sett optimistiske til egne framtidsutsikter. De etablerte forskerne var derimot mer pessimistiske og flere mente at de underveis i løpet var blitt faglig marginaliserte og hadde få støttespillere. Gjennom intervjuene kom det frem ulike forslag til tiltak som kunne skape bedre kjønnsbalanse. Tiltak som oftest ble nevnt var: kvalifiseringsmidler (småmidler for å få tid til publisering og til større prosjektsøknader); ego-forsterkende tiltak; bevisstgjøring av lederes rolle som karrieremessig brobyggere; mer åpenhet rundt tilsettingsprosesser.

Summary

Dangers on the path to the peak: Gender balance at top academic positions at the higher education and research institutions in Bergen

This report presents the results from a cooperation project between the University of Bergen; Bergen University College and the Institute of Marine Research. The project «Balance-Bergen» is funded by the Norwegian Research Council's programme Gender Balance in Senior Positions and Research management (BALANSE).

All the three institutions have a common challenge: despite the growth in women's representation among students and PhD candidates, there is a dramatic fall in the percentage of women the higher one moves in the hierarchy of academic positions. The aim of this study has been to obtain new knowledge on the institutional and cultural processes behind this fall. We have employed qualitative methods and carried out both personal and focus-group interviews with female academics at different levels of their career in order to gain better insight into their own experiences. We used an interview-guide which included questions related to central themes and relevant factors such as: Career system; network; mentors; the researcher role; family and care work and leadership.

A common trait among the participants was a strong personal commitment and enthusiasm about their own research and professional work. Many emphasized that they had accumulated experience and knowledge throughout their researcher career that they wanted to bring forward to others – but that they met different hindrances on their way. Interviewees thought that a main problem was the queue in the lower levels of the career hierarchy and temporary work contracts. The piling up of many equally qualified candidates, combined with few positions, lead to queue and a sharper competition. In spite of a general confidence in the formal «rules and procedures» of the academic hiring process, there prevailed a consciousness among the interviewees that the process can be manipulated in different ways. Positions can be «tailored» and applicants can be «invited». The importance of being «visible» and «positioning» oneself in relation to established «kings» were mentioned as highly important for employment. Even though different academic fields varied with respect to their definitions of 'the good researcher', there was a clear tendency that this role was coded as masculine. There was a clear consciousness on the fact that academia is not a pure meritocracy and that success depends on converting professional merits to academic prestige. And

possibilities for this depend on alliances with influential persons and access to networks.

The study shows clear differences between the younger and more established researchers with respect to their understandings of own career opportunities. Younger researchers were aware of the sharper competition but were generally optimistic about their future possibilities. The established researchers were however more pessimistic and some expressed that they have been marginalized and had few supporters in the course of their academic careers.

Kapittel 1: Introduksjon

1.1. Innledning

Denne rapporten er et ledd i det kombinerte forsknings- og organisasjonsutviklingsprosjektet Balanse-Bergen. Prosjektet er et samarbeid mellom Havforskningsinstituttet (IMR), Høgskolen i Bergen (HIB) og Universitetet i Bergen (UIB). Uni Research Rokkansenteret har gjennomført forskningsdelen (forstudien), men deltar ikke i prosjektet på andre måter. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds program *Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse* (BALANSE). Programmet ble etablert i 2013 og har som hovedmål å fremme kjønnsbalanse på seniornivå i norsk forskning, samt styrke den strukturelle og kulturelle fornyelsen i forskningssystemet som gjør dette mulig (Forskningsrådets policy 2013–2017). Gjennom BALANSE-programmet ønsker Norges Forskningsråd å bidra til et nasjonalt løft ved å støtte nyskapende tiltak for kjønnsbalanse gjennom tre pilarer: BALANSE-prosjekter; en nasjonal læringsarena og kunnskapsutvikling; og ny forskning om hva som fremmer og hemmer kjønnsbalanse.

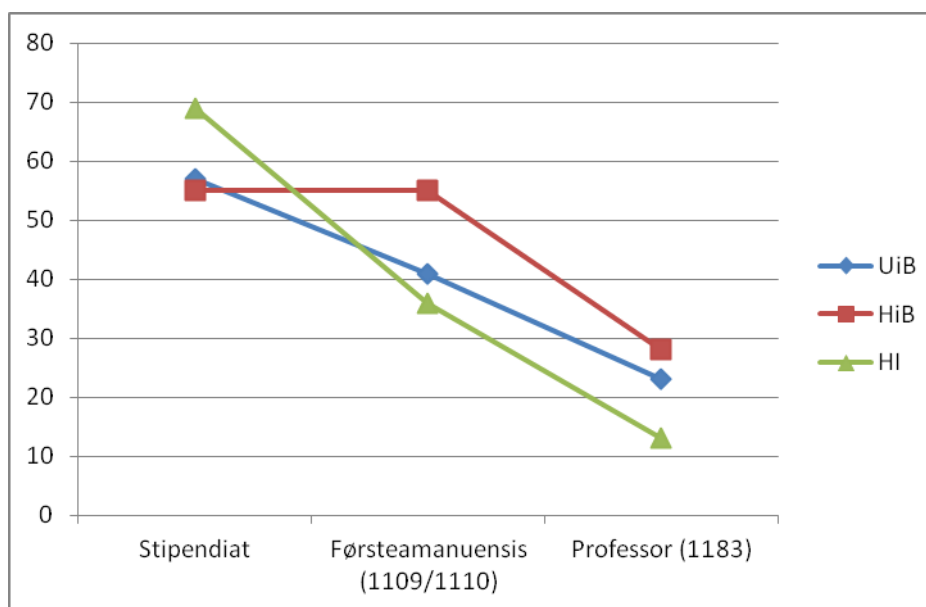
Balanse-Bergen tilhører gruppen BALANSE-prosjekter som fikk bevilgning etter første utlysningen i 2013 og ble igangsatt i januar 2014. Prosjektet har en tidsramme på tre år. Balanse-Bergen har som hovedmål å bedre kjønnsbalansen ved å øke kvinneandelen innen faglige toppstillinger og forskningsledelse ved de involverte institusjonene: Universitetet i Bergen, Havforskningsinstituttet og Høgskolen i Bergen. Prosjektet består av fire hoveddeler:

1. *Forstudien*: En forskningskomponent som skal skaffe ny kunnskap på feltet gjennom en kvalitativ studie (fokusgruppeintervjuer), samt et følgeforskningsprosjekt gjennom hele prosjektperioden. Denne rapporten er sluttproduktet av forstudien.
2. *Likestillingsmodul*: Utvikle en likestillingsmodul som skal innarbeides i lederopplæringsopplegget ved de tre institusjonene som deltar i prosjektet.
3. *Lederkurs*: Utvikle egne lederkurs for å rekruttere kvinnelige ledere til forskningsledelse og institutt/fakultetsledelse. Hensikten er både å styrke likestillingskompetansen hos ledelsen, samt utvikle egne kurs for kvinner som er tilpasset utfordringene institusjonene som inngår i prosjektet står overfor.
4. *Nye tiltak*: Utvikle tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige toppstillinger. Tiltakene utvikles delvis på basis av funn fra

forstudien, og delvis på basis av den evalueringen som skal foretas når prosjektet går mot slutten høsten 2016.

1.2. Balanse – utfordringer ved de deltakende institusjonene

Alle de involverte institusjonene har gjennomført ulike typer likestillingstiltak gjennom de siste 10–15 årene. Til tross for stor tilvekst av kvinner i rekrutteringssegmentet (blant studenter, stipendiater og postdoktorer), så rapporterer alle om en dramatisk nedgang i antallet kvinner jo høyere oppover i stillingshierarkiet en beveger seg. Den felles utfordringen for alle institusjonene kan illustreres med en enkel figur som viser andelen kvinner på forskjellige stillingskategorier. Figuren tydeliggjør fallet fra stipendiat til professornivå:



Figur 1. Fallet (2015)

Alle de tre deltakende institusjonene kan karakteriseres som kunnskapsintensive organisasjoner med en høykompetent stab av fagansatte og en profesjonell administrasjon. Det er likevel noen nevneverdige forskjeller mellom dem. Universitetet i Bergen er et breddeuniversitet med rundt 14800 studenter og 3600 ansatte. Universitetet er både et lærested og en forskningsinstitusjon som er organisert i 6 fakulteter, 52 institutter og faglige sentre. Samarbeid med instituttsektoren utgjør en viktig del av forskningsaktiviteten og universitetet har eierinteresser i flere institutter. Høgskolen i Bergen er en statlig høgskole som i dag har rundt 7700 studenter og over 830 ansatte fordelt på 3 avdelinger: avdeling for

helse- og sosialfag, avdeling for ingeniør og økonomifag og avdeling for lærerutdanning, samt underenheter. Høgskolen er innrettet mot profesjonsutdanning, men har også en tydelig forskningsprofil og 7 ulike forskningssentre. Havforskningsinstituttet er det største marine forskningsmiljøet i Norge, og har som hovedoppgave å gi forskningsbaserte råd til det offentlige. Instituttet har om lag 750 ansatte og hovedkontor i Bergen. Ansatte er fordelt på forskningsstasjoner og avdelinger i ulike deler av landet. I det følgende vil vi gi en kort beskrivelse av institusjonene, samt si noe om deres respektive arbeid for likestilling og de spesielle utfordringene som hver enkelt står overfor.

Universitetet i Bergen

Universitetet i Bergen (UiB) er den største av de tre institusjonene med 6 fakulteter og til sammen 52 institutter/underenheter.



Figur 2: Organisasjonskart UiB

Ved Universitetet i Bergen er kvinner i flertall blant studentene på nesten alle fagfelt (bortsett fra en del fag med det matematisk-naturvitenskapelige fakultet) og kvinner har utgjort rundt 60 % av studentene i en årrekke. I 2015 ble det totalt registrert 9 516 kvinnelige studenter. Samme år ble det registrert 331 kvinnelige stipendiater. Kvinner utgjør i dag over 50 % i rekrutteringsstillingene (56 % av ph.d stipendiatene og 47 % av postdoktorene). Kvinneandelen er også høy blant førsteamanuensiser og økte fra 34 % i 2011 til hele 42 % i 2015. Andelen kvinner blant professorene er betydelig lavere og ligger i dag på rundt 24 %. Det er stor variasjon i andelen kvinnelige professorer mellom de ulike fakultetene og fagområdene.

Likestillingsarbeidet

Universitetet i Bergen har siden midten av 1970-tallet hatt egne handlingsplaner for likestilling mellom kjønnene. Universitetet har også hatt en fast ansatt likestillingsrådgiver siden 1997 og mottok i 2008 Kunnskapsdepartementets likestillingspris. Likestillingsrådgiveren er ansatt i sentraladministrasjonen og har ansvar for å koordinere alt likestillingsarbeidet ved universitetet. Likestilling mellom kjønnene er også forankret i UiBs strategi (2011–2015), som i likhet med *Handlingsplan for likestilling (2012–2015)* bygger på et utvidet likestillingsbegrep. Handlingsplanen understreker at «universitetet vil arbeide aktivt for å forebygge diskriminering og gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på mangfold og likeverd» (Handlingsplanen s. 4). Strategien har et utvidet likestillingsbegrep med tiltak mot alle former for diskriminering i betydningen «utillatelig eller ulovlig forskjellsbehandling» og et mål om å fremme mangfold.» Handlingsplanen inneholder også enkelte tiltak som faller inn under begrepet positiv særbehandling, og som er tillatt etter Lov om likestilling «dersom det antas å fremme lovens formål om likestilling.»¹

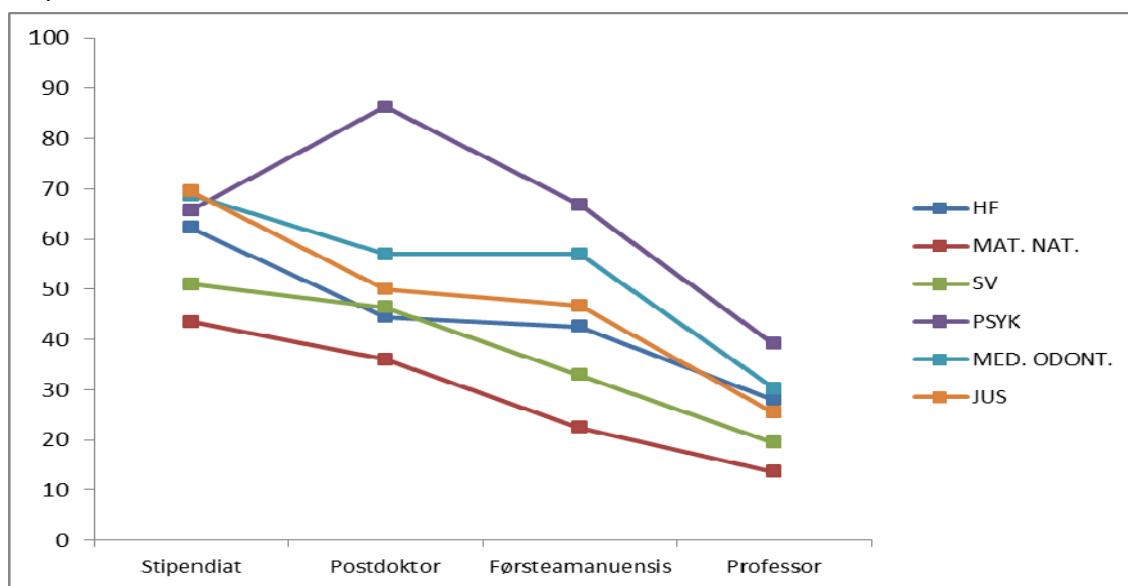
Universitetet har som visjon å være et internasjonalt anerkjent forskningsuniversitet. En viktig forutsetning for å nå dette målet er at fagmiljøene er internasjonale og mangfoldige og har god kjønnsbalanse og aldersstruktur. Det er også vesentlig at universitetet har en rekrutteringspraksis som sikrer like rettigheter og gir alle vitenskapelige ansatte tid og midler til forskning (Handlingsplan s. 4).

I universitetets strategidokument for den kommende perioden 2016–2022: HAV-LIV-SAMFUNN, som ble vedtatt i oktober 2015, er begrepet likestilling erstattet av begrepene respekt og mangfold. Universitetet satt i januar 2016 i gang en prosess for å utvikle en ny handlingsplan med utgangspunkt i den nye strategien. Denne planen skal bygge videre på det utvidete likestillingsbegrepet slik det er definert i den nåværende planen. Den nye planen skal ferdigstilles i august 2016. Vårt utgangspunkt er den gjeldende *Handlingsplan for likestilling (2012–2015)*. Denne planen understreker at universitetets målsetting med likestilling mellom kjønnene både bygger på et rettferdighetsperspektiv – at menn og kvinner skal ha like muligheter til utdanning, arbeid og faglig utvikling, og et ressursperspektiv – at «vi skal ta hensyn til begge kjønns erfaringer og se verdien av at disse er med på å prege kunnskapsutviklingen, forskningen og arbeidsmiljøet» (Handlingsplan 2012: 5). Handlingsplanen (2012–2015) føyer seg inn i en rekke ordninger og tiltak som universitetet tidligere har utarbeidet og iverksatt for å fremme likestilling, deriblant kvalifiseringsstipend, kurs i opprykksøknad, mentorprogram for postdoktorer,

¹ Handlingsplanen for likestilling ved universitetet i Bergen 2012-2015, s. 1 (begge sitater).

kvalitetssikring av utlysningstekster og tilsettingsprosesser. Likestillingsarbeidet er også forankret i ledelsen på alle nivåer, og universitetet benytter Kif-komiteens lederhåndbok *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* som et redskap i likestillingsarbeidet.

Andelen kvinnelige doktorgradsstipendiater har steget over flere år, men som figur 3 viser, så synker prosentandelen kvinner fra stipendiatnivået og opp til professornivået.



Figur 3. Prosentandelen kvinner ved 6 fakulteter (UiB 2015)

HF: Det Humanistiske Fakultet, MATNAT: Det Matematisk-Naturvitenskapelige Fakultet, SV: Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet, PSYK: Det Psykologiske Fakultet, MEDODONT: Det Medisinsk-Odontologiske Fakultet, JUS: Det Juridiske Fakultet.

Kjønnslikestilling – status og utfordringer for UiB i 2015

Oversikten i tabell 1 viser en fordeling av ansatte på ulike stillingskategorier. Tabellen viser en total økning i antallet faglige og administrativt ansatte. Det har vært en svak økning i kvinneandelen blant fagansatte fra 40 % til 43 %, mens andelen kvinner blant administrativt ansatte har holdt seg stabilt høy på over 70 % i hele 3-årsperioden.

Tabell 1: Alle ansatte ved UiB, alle stillingskategorier, kvinner (K) i prosent (årsverk)

Stillingsgrupper	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	730	74	822	72	841	71
Andre stillinger*	46	95	44	91	45	95
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	92	28	78	24	74	23
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	458	56	485	55	516	55
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	2047	40	2137	43	2149	43
Sum	3371	50	3566	52	3625	51

*Lærlinger og sosial- og helsefaglige stillinger Kilde: DBH (DBH: Database for høyere utdanning)

Som tabell 2 viser, er kvinneandelen i toppstillingene lav ved omtrent alle fakultetene. Selv om det har vært en svak økning av kvinner i professorstillinger totalt, har det vært en nedgang i antall kvinnelige professorer ved flere fakulteter i de siste årene. Særlig bemerkelsesverdig er nedgangen ved fakulteter som HF og SV, som tradisjonelt har hatt mange kvinner i vitenskapelige stillinger.

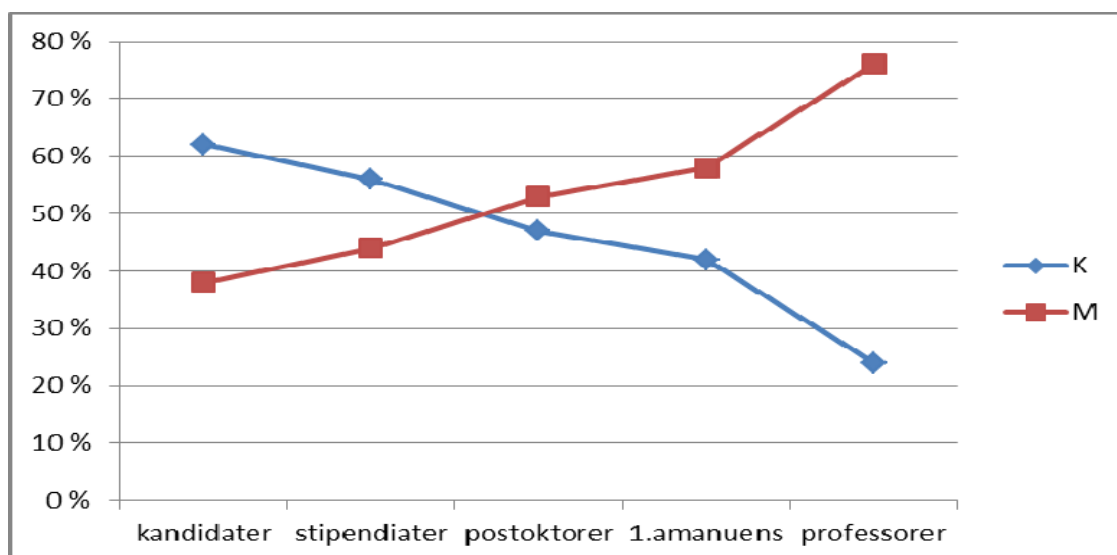
Tabell 2: Professor (1013) (årsverk)

Professor/fakultet	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
HF	83	33	90	28	93	28
JUS	18	17	29	17	32	25
MN	134	10	151	14	148	14
MOF	127	20	140	28	137	30
Psyk	37	32	32	42	33	39
SV	53	21	70	20	72	19
Sentraladministrasjon	2	25	2	100	5	56
Universitetsmuseet	8	13	6	17	7	14
Sum	461	20	520	23	526	24

Kilde: DBH

Spesielle utfordringer: Kjønnsligestilling har som antydnet vært på dagsorden ved Universitetet i Bergen i flere tiår, og rekrutteringsgrunnlaget til toppstillinger har blitt sterkt forbedret gjennom den store tilstrømmingen av kvinnelige studenter som skjer allerede fra midten av 1970-tallet. Kvinner utgjør likevel en synkende andel på hvert trinn på den akademiske karrierestigen. Mens kvinnene er i flertall blant studentene på nesten alle fagfelt, utgjør de bare rundt 24 % av professorene.

I likestillingsarbeidet har universitetet vært opptatt av å avdekke og bekjempe barrierer i karrieresystemet som kvinner møter i større grad enn menn, og som er til hinder for likestilling. Tiltak og muligheter for bedre kjønnsbalanse må ses i sammenheng med noen spesielle utfordringer UiB i dag står overfor. Rundt 250 (dvs. 24 %) i faste vitenskapelige stillinger ved UiB er i dag mellom 60 og 70 år. I de nærmeste årene vil mange professorer gå av for aldersgrensen, noe som stiller universitetet overfor en unik mulighet til å endre kjønnsbalansen gjennom nyrekruttering. Alderssammensetningen vil slå ut ulikt innen de forskjellige fakultetene og fagområdene. Mens HF vil miste en stor andel av sine kvinnelige ansatte, vil en stor andel menn gå av ved MATNAT og MEDODONT. Det er også stor forskjell mellom de ulike fagmiljøene (instituttene) og de ulike fakultetene med hensyn til hvordan forskning og personalledelse praktiseres.



Figur 4: Andel menn og kvinner på ulike akademiske karrieretrinn fra uteksaminert kandidat til professornivå ved UiB i 2015.

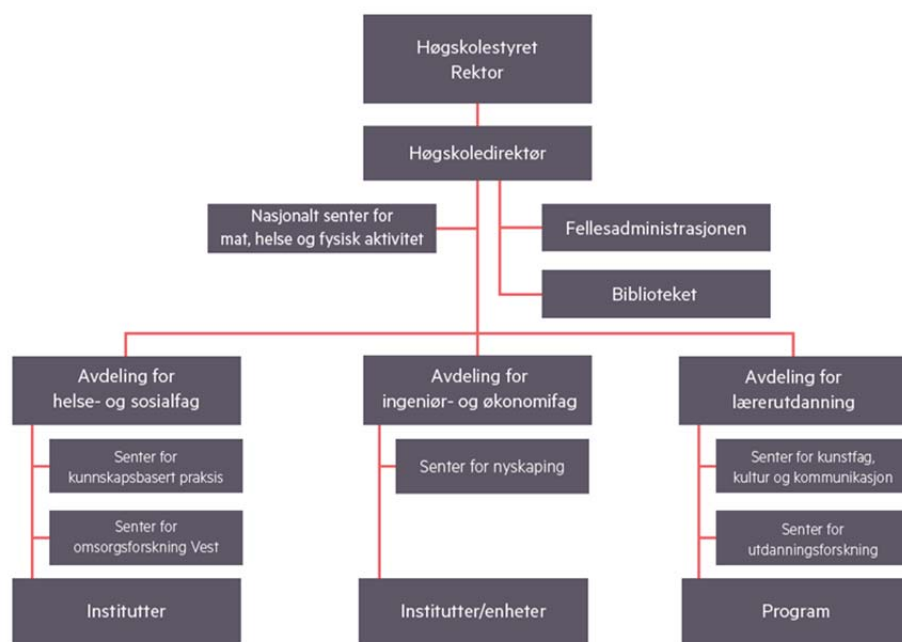
Fakultetene og fagmiljøene har også svært ulike kjønnsfordeling i de forskjellige stillingskategoriene og blant studentene. Universitetet uttrykker ønske om at likestillingsarbeidet differensieres og at tiltakene tilpasses de ulike behovene. Likedeles er det et ønske om at fakultetene utvikler egne strategier for likestilling. Likestilling handler også om ressursfordeling, og universitetet har som målsetting å arbeide for en jevnere fordeling av forskningsressursene. I dag har universitetet fått

tildet 35 av 185 såkalte «innstegsstillinger» som er en forsøksordning innført av regjeringen i 2014. Ordningen har skapt mye debatt.²

Høgskolen i Bergen

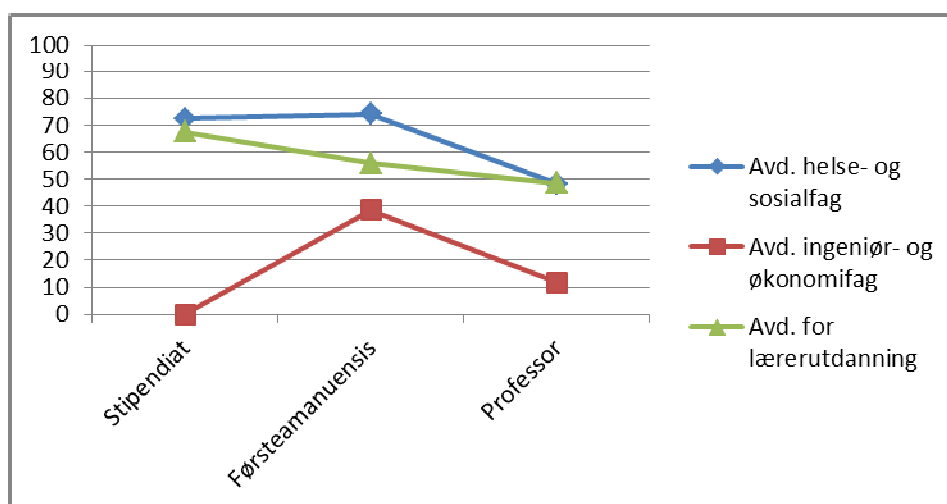
Høgskolen i Bergen har i dag rundt 7700 studenter og over 830 ansatte fordelt på 3 avdelinger og 6 forskningssentre. Høgskolen er innrettet mot profesjonsutdanning, men har også en tydelig forskningsprofil og langsiktige ambisjoner om å oppfylle akkrediteringskravene for å bli et universitet. Denne ambisjonen forutsetter en generell kompetanseheving ved alle avdelingene, deriblant spesifikke tiltak for å fremme kjønnsbalanse på førsteamanuensis- og professornivået. Høgskolen har en bredt orientert forskningsprofil og et uttalt mål om å dekke kunnskapsbehov i samfunnet/regionen, samt hjelpe til med å møte både lokale og globale utfordringer knyttet til bl.a. klima, energi, velferd, fattigdom, utdanning og demografiske endringer. Forskningssentrene er organisert under de tre fagspesifikke avdelingene, med unntak av Nasjonalt senter for mat, helse og fysisk aktivitet. Høgskolen fungerer som vertsinstitusjon for dette senteret som er landsdekkende og utviklet i samarbeid mellom Kunnskapsdepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet.

² Innstegstillinger er en forsøksordning vedtatt av Stortinget. Ordningen er hjemlet i Universitets – og høyskolelovens §6-4. Stortinget vedtok 10. juni 2014 en lovendring som innebærer at 'ansettelse på åremål' kan benyttes for «tilsetning på innstegsvilkår». Ordningen har opphav i USA hvor alle som skal ha en fast vitenskapelig stilling først går inn i en innstegstilling (tenure track). Etter 6 år blir man så evaluert til fast stilling. I praksis fungerer innstegstillingen som en kvalifiseringsperiode med stort press på produksjon. Det blir hevdet at slike stillinger vil øke antallet kvinnelige professorer, men dette har skapt debatt. Problemet for mange kvinner er at innstegstilling er aktuell i den fasen av karriereløpet da kvinner planlegger å få barn. Negative erfaringer for kvinner i USA tas opp i bl.a. i Grant og Evans (2008).



Figur 6: Organisasjonskart HiB

Ved høgskolen er det en klar kjønnsdeling mellom fagfeltene, med sterk mannsdominans på ingeniørutdanningene og en kvinndominans innen helse- og sosialfagene (se figur 5).



Figur 5. Kjønnsfordeling ved Høgskolen i Bergen (2015)

Ingeniørutdanningen har i dag to kvinnelige professorer, og en kvinneandel på 39 % av totalt 50,7 førsteamanuensisstillinger. Avdeling for lærerutdanning har derimot en overvekt av kvinner blant studentene (2492 kvinner mot 795 menn i 2015) og blant fagansatte (65 % kvinner i årsverk).

Likestillingsarbeidet

Høgskolen i Bergen har siden tidlig på 2000-tallet arbeidet systematisk for likestilling, og fikk i 2011 tildelt Kunnskapsdepartementets likestillingspris for sitt arbeid med å fremme kvinner i forskning. Høgskolen har utarbeidet en Handlingsplan for likestilling og mangfold med utgangspunkt i høgskolens strategiske plan for 2011– 2015. I handlingsplanen settes det inn tiltak for å fremme rekruttering av det underrepresenterte kjønn, samtidig som det settes inn karriereutviklingstiltak.

Høgskolens langsiktige målsetting er at det skal være minst 40 % av begge kjønn i undervisnings- og forskerstillinger ved alle avdelingene. I den forbindelse ble det i 2010 vedtatt å tildele professorkvalifiseringsstipend under visse betingelser. Det ble tildelt ett stipend til hvert fakultet og alle som den gang fikk stipendet har i dag oppnådd professorkompetanse. Høgskolen har også mål om å legge til rette for forskerstipend til nyutdannede med PhD-grad, samt gi muligheter for professorer til å søke 3-måneders forskningstermin hvert 3 år. Det er i dag en som har fått professorkompetanse og flere som har søkt om tildeling av slike midler. Ved avdeling for ingeniørfag er det rekruttert en kvinnelig professor II som er ment å fungere som rollemodell for andre kvinner og studenter i ingeniørfag. Det er også et mål at utlysninger av faste stillinger skal relateres til kompetansebehov i utvikling av doktorgradsområdene. En annen målsetting i planen er å integrere likestilling og mangfold i høgskolens lederutviklingsprogram. I handlingsplanen (s.3) oppsummeres følgende utfordringer for å sikre likestilling:

- Bevisstgjøring av holdninger på alle nivå
- Integrering av likestilling i det daglige personalarbeidet
- Lederforankring av likestillingsarbeidet

Kjønnslikestilling – status og muligheter for HiB i 2015

Oversikten i tabell 3 viser fordelingen av ansatte på alle stillingskategorier i perioden 2009–2015. Kvinneandelen blant fagansatte har holdt seg stabil på rundt 59 % i hele perioden, mens kvinneandelen i administrative stillinger har økt fra rundt 65 % i 2009 til 70 % i 2015.

Tabell 3: Alle ansatte ved HiB, alle stillingskategorier, kvinner (K) i prosent (årsverk)

Stillingsgrupper	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Totalt	K %	Totalt	K %
Administrative stillinger	160,75	65,88	204,15	69,56	218,33	70,39
Andre stillinger*	3	100	1	100	2	50
Drifts- og vedlikeholdsstillinger	7,47	8,97	5,96	16,11	6,16	2,6
Støttestillinger for undervisning, forskning og formidling	42,1	45,37	39,6	41,92	43,9	35,54
Undervisnings-, forsknings- og formidlingsstillinger	449,41	59,39	521,5	58,17	563,81	58,72
Sum			772,21	60,07	834,2	60,12

*Lærlinger. Kilde: DBH (Database for høyere utdanning)

Som tabell 4 viser, er fordelingen av kvinner i professorsjiktet ulik mellom avdelingene. Blant professorene ved avdeling for helse- og sosialfag har kvinneandelen økt betydelig fra 9 % i 2009 til rundt 49 % i 2015. Ved avdeling for lærerutdanning har det vært en svak nedgang fra rundt 55 % til rundt 48 %. Det har også vært en økning i kvinneandelen blant professorene ved avdeling for ingeniørfag, men prosentandelen kvinner på dette nivået er lav og på rundt 11 % i 2015.

Tabell 4: Andel kvinnelige professorer ved de tre avdelingene, HiB

Professor/V avdeling for:	2009		2014		2015	
	Totalt	K %	Total	K %	Total	K %
Helse og sosialfag	2,2	9	8,7	49,43	12,4	48,39
Ingeniør- og økonomifag	4,4	0	9,5	8,42	15,2	11,84
Lærerutdanning	7,6	55,26	11,51	47,87	14,4	48,61
Totalt	14,2	30,99	29,71	35,71	42	35,24

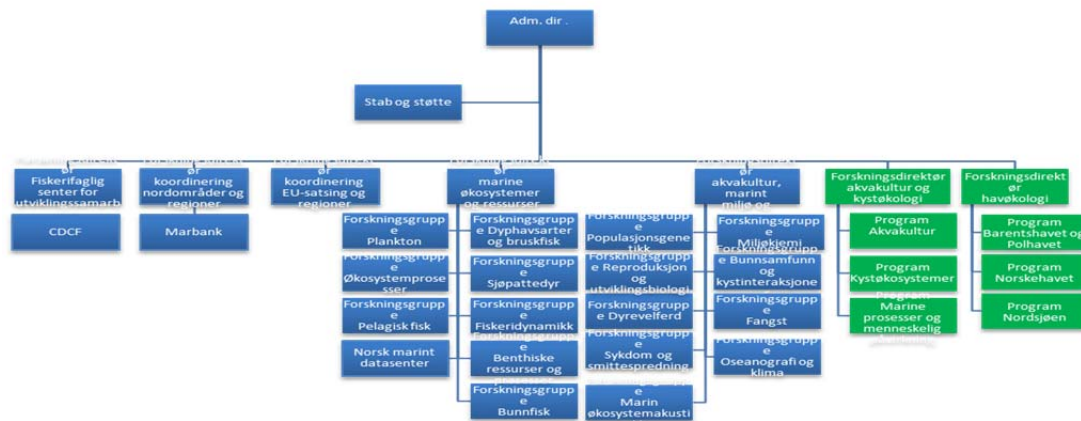
Kilde: DBH (Database for høyere utdanning)

Spesielle utfordringer: Høgskolen har et tydelig mål om utvikling og etablering av tre doktorgradsprogrammer i perioden 2011–2015. I strategisk plan 2011–2015 presiseres det at målet skal nås gjennom «å prioritere kompetanseheving i fagområder der vi skal utvikle doktorgradsprogram» (Strategi for Forskning, utvikling og nyskaping 2011–2015, s 16). Dette gjelder kompetanseheving i form av flere professorer, samt opprettholdelse av høy internasjonal kvalitet blant høgskolens tilsatte professorer. Det er imidlertid store kjønnsforskjeller mellom fagområdene, noe som gjenspeiles i studentmassen og blant fagansatte. I den nevnte handlingsplanen for likestilling og mangfold vises det til at avdeling for helse- og sosialfag og avdeling for ingeniørutdanning har motsatte utfordringer og trenger særskilte tiltak: målet er å øke andelen menn i forsknings- og undervisningsstillinger ved helse- og sosialfag, mens avdeling for ingeniørutdanning trenger å rekruttere kvinner på alle stillingsnivå for å oppnå likestilling mellom kjønnene. (Høgskolen i Bergen: Handlingsplan 2011–2015, s. 5)

Havforskningsinstituttet

Havforskningsinstituttet (IMR) er det største marine forskningsmiljøet i Norge. Hovedansvaret til IMR er å forske for å kunne gi kvalifiserte råd til det offentlige om akvakultur og om økosystemene i Barentshavet, Norskehavet, Nordsjøen og den norske kystsonen. Av den grunn er rundt halvparten av arbeidet finansiert av Nærings- og fiskeridepartementet (NFD). Den faglige virksomheten ved Havforskningsinstituttet er organisert i

- forskningsgrupper (17)
- forsknings- og rådgivingsprogram (6)
- fiskerifaglig senter for utviklingssamarbeid



Figur 7: Organisasjonskart IMR

Forskningen er organisert i prosjekter og foregår i tverrfaglige forskningsgrupper som leverer resultater til instituttets forsknings- og rådgivningsprogram. De fleste forskningsgruppene har medarbeidere som arbeider ved instituttets ulike geografiske lokaliteter. Hovedkontoret ligger i Bergen, en avdeling har lokaliteter i Tromsø, og forskningsstasjonene befinner seg i Matre, Austevoll og Flødevigen. Instituttet har også ansvar for driften av fem store forskningsfartøy. Instituttets fartøy og forskningsstasjoner er felles fasiliteter for det faglige arbeidet. Fartøyene er de viktigste redskapene for innsamling av data og er på tokt over 1600 døgn i året. I tillegg leier instituttet kommersielle fartøy med nærmere 1000 toktdøgn i året (www.imr.no).

For å gjennomføre sitt samfunnsoppdrag er Havforskningsinstituttet avhengig av høy kvalitet i forskningen, noe en bedre kjønnsbalanse antas å kunne bidra til. Ved Havforskningsinstituttet er kvinneandelen lav på de øverste forskernivåene til tross for at instituttet de senere årene har hatt god kjønnsbalanse i rekrutteringsgrunnlaget (stipendiat/post.doc stillinger). En annen hovedutfordring for instituttet er å rekruttere flere kvinner til ledende stillinger innenfor forskningen. I 2015 er bare en av syv forskningsdirektører kvinne, av sytten forskningsgrupper ledes to av kvinner, og av seks forsknings- og rådgivningsprogram ledes kun ett av en kvinne. Tabell 5 gir en oversikt over kvinneandelen i ulike stillingskategorier.

Tabell 5: Alle ansatte ved IMR, stillingskategorier (årsverk), kvinner i prosent

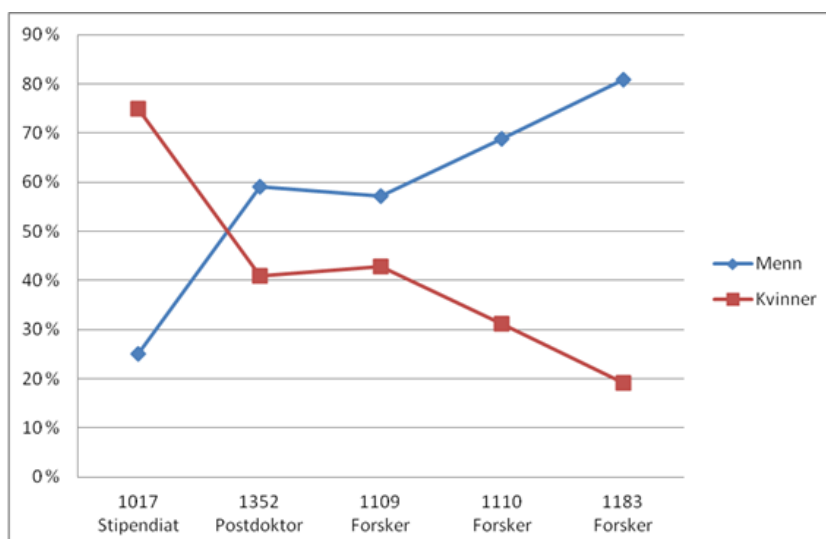
Stillingsgrupper	2009		2014		2015	
	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner	Totalt	Kvinner
Administrative stillinger	82,9	72 %	76,5	69 %	70,2	70 %
Forskere	233,2	27 %	221,7	31 %	219,0	32 %
Tekniske stillinger	235,0	37 %	255,8	37 %	254,8	36 %
Ledelse	52,0	23 %	50,0	20 %	48,2	20 %
Sjøansatte	108,0	11 %	118,5	13 %	116,9	13 %
Sum	711,1	33 %	722,6	33 %	709,0	33 %

* Kategorien forskere inkluderer blant annet også forskningssjefer II, postdoktorer og stipendiater

Til tross for at det fortsatt er lav kvinneandel i ledende forskerstillinger, så har instituttet vært i en positiv utvikling. For to år siden var det ingen kvinnelige ledere av forskningsgrupper eller programmer. Det ble nylig ansatt en kvinnelig administrerende direktør, Sissel Rogne, som tiltrådte stillingen 1. januar 2016. Rogne er professorkompetent og er den første kvinnelige administrerende direktør i instituttets historie.

Likestillingsarbeidet

Selv om det skjer en langsam endring, preges instituttet fremdeles av å ha en mannsdominert organisasjonskultur. En kartleggingsundersøkelse gjennomført i 2004 viste at kvinnene generelt var mindre fornøyd enn mennene, selv om forskjellen ikke var signifikant (AFF rapport 2004). I handlingsplanen for økt kvinneandel i marin sektor er det satt som mål at Havforskningsinstituttet skal ha 40 % kvinnelige ledere innen 2015. Havforskningsinstituttets eier, Nærings- og fiskeridepartementet, har på bakgrunn av dette målet stilt krav om at instituttet iverksetter tiltak for å øke kvinneandelen i ledelsen. Hittil har Havforskningsinstituttet fokusert på tradisjonelle virkemidler som at utlysningstekster oppfordrer kvinner spesielt til å søke, moderat kjønnskvoltering, og at begge kjønn skal være representert under intervju. Disse virkemidlene har ikke hatt den ønskede effekten, og instituttet er nå på jakt etter nye og mer spennende løsninger.



Figur 8. Kjønnsfordeling ved Havforskningsinstituttet (2015)

Det trengs et godt kunnskapsgrunnlag for å kunne drive effektiv politikk, fremfor alt for å kunne gjennomføre langsiktige tiltak (Bergman 2013). På bakgrunn av felles utfordringer og målsetninger har UiB, HiB og IMR kommet sammen i prosjektet Balanse-Bergen som består av en forskningskomponent og konkrete tiltak. Målet med forstudien er å gi økt innsikt i hvilke mekanismer som kan virke diskriminerende og hindre likestilling. For å nå dette målet har vi først gjennomgått sentrale dokumenter og statistikk, deretter har vi gjennomført fokusgruppe- og personlige intervjuer med ansatte og ledere ved de tre institusjonene.

1.3 Forskjeller mellom de tre institusjonene av betydning for prosjektet

Det er noen likheter og forskjeller mellom institusjonene som er av betydning for denne undersøkelsen. Felles for alle er en tilvekst av kvinner i «ressursbasen», altså i rekrutteringsstillinger på doktorgrads- og postdoktornivået. Alle har også klare målsettinger, strategier, handlingsplaner og tiltak for likestilling, selv om både UiB og HiB har besluttet å utvide sitt likestillingsfokus til å omfatte et større mangfold. Alle kan dokumentere en vertikal kjønnsdifferensiering og står derfor overfor samme utfordring med å rekruttere flere kvinner til de øverste stillingsnivåene.

De deltakende institusjonene har lignende utfordringer med hensyn til kjønnsdifferensiering mellom fagområdene. Mønsteret er mest tydelig ved Høgskolen i Bergen hvor kvinner dominerer innenfor helse- og sosialfagene, og er underrepresentert innenfor økonomi og ingeniørfag. Ved UiB er kvinneandelen innenfor realfagene på nesten 47 %, men det er stor variasjon mellom

fagområdene. Kvinner utgjør eksempelvis bare 13 % av studentene i informatikk, 1/3 av studentene i fysikk, men nærmere 2/3 av studentene i biologi. Lignende mønster finner vi innenfor humanistiske fag og samfunnsfag. Dette mønsteret gjenfinnes også på fakultetsnivå blant stipendiatene, hvor andelen kvinnelig stipendiater varierer fra 67 % ved psykologi og medisin, til 44 % i realfagene. Innad i fakultetene er det stor variasjon mellom instituttene. Informanter ved Havforskningsinstituttet viser til et lignende mønster med en høyere andel kvinner innenfor nye fagområder som akvakultur, mens menn fortsatt dominerer innenfor den tradisjonelle havforskningen.

Strategier med hensyn til kjønnslikestilling er noe forskjellig. Høgskolen har et eksplisitt fokus på kompetanseheving som del av sin strategi om å utvikle en tydelig forskningsprofil og markere seg som forskningsinstitusjon. Det betyr bl.a. å bringe flere av institusjonens kvinnelige ansatte opp på professornivå. Universitetet i Bergen har lang tradisjon for likestillingsarbeid. Likestilling inngår i universitetets aktive og verdibaserte arbeid for å forebygge diskriminering og å gjøre institusjonen til en mer inkluderende arbeids- og studieplass som bygger på mangfold og likeverd. I strategien for perioden 2016–2022 er kjønnslikestilling utvidet til andre grupper, og inngår alle i begrepet mangfold. Havforskningsinstituttet har integrert likestillingsarbeidet i sin personalpolitikk, noe som skyldes et bevisst ønske om bedre utnyttelse av personalressursene, men også at institusjonen er underlagt statsforvaltningens krav om mer lik representasjon av kvinner og menn blant sine ansatte.

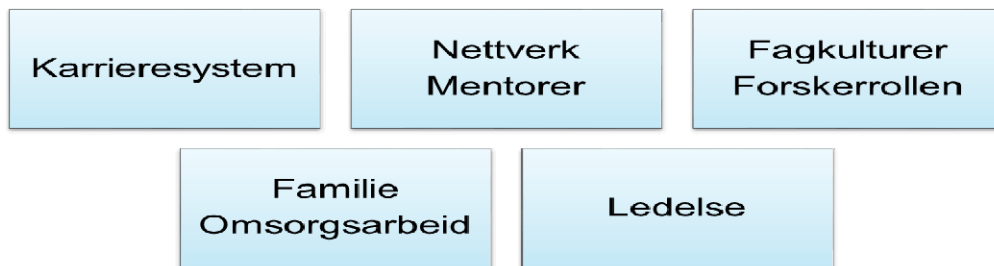
Det er også noen forskjeller mellom de tre institusjonene med hensyn til stillingskategorier og karriereveier, noe som delvis har å gjøre med funksjonsfordeling mellom institusjoner i sektoren. Den norske sektoren blir ofte sett som to-delt mellom universiteter og høgskoler. Institusjonene har imidlertid blitt likere som følge av felles lov, stillingsstruktur, finansieringsmodell, og at høgskolene har hatt muligheter for å søke akkreditering som universitet. Det eksisterer likevel et hovedskille mellom de eldre universitetene og de statlige høgskolene, noe som gir grunnlag for å snakke om en todelt sektor. Stillingsstrukturen er lik, men høgskolen opererer også med stillingskategorien høgskoledosenter, noe som for ansatte gir to forskjellige, men likeverdige karriereveier.³ Havforskningsinstituttet er derimot en ren forskningsinstitusjon og

³ Dosentstittelen ble formelt avskaffet i 1985. Høgskoledosenter fikk på 1990-tallet muligheter til å søke om personlig opprykk etter kompetanse. Etter forskriftsendringer i 2006 ble det ikke anledning til nyansettelser i denne stillingen. Dosentstillingene ble imidlertid gjeninnført i 2007. Hensikten var å tilby ansatte i førstelektorstillinger en alternativ karrierevei som la vekt på prestasjoner innenfor undervisningsfeltet og relatert utviklingsarbeid. Dosent er ikke innplassert under professorer i hierarkiet, men stilingene er tenkt å være likeverdige. Gjeninnføringen av dosentstillingen gir grunnlag for å snakke om to karriereveier ved høgskolene. Jfr. Bjørke og Braut (2009).

opererer med andre stillingskoder enn universiteter og høyskoler. Det vitenskapelige personale har en definert karrierevei gitt ved vitenskapelig merittering og forvaltningsrådgivning. De beveger seg innenfor stigen fra stipendiat/forsker 1108 til postdoktor/forsker 1109, og søker deretter om vurdering for opprykk til 1110 og 1183 basert på instituttspesifikke krav til kvalifikasjoner. Et særtrekk er skillet mellom de to forskerkategoriene 1109 og 1110, som begge forutsetter doktorgrad og er på høyere nivå, og 1183 som er toppforskernivået. Erfaringer viser at det i gjennomsnitt tar mellom 5–7 år før en søker opprykk til toppnivået, og mange blir stående på 1110. Havforskningsinstituttet får deler av bevilgningen direkte fra sin eier, Nærings- og fiskeridepartementet, og er ikke underlagt det statlige finansieringssystemet («tellekantsystemet»), men prosjektinnhenting og publikasjoner har likevel betydning for opprykksøknaden. Det er også tette bånd mellom Havforskningsinstituttet og den marine forskningen ved Universitetet i Bergen, både i form av forskningssamarbeid og rekruttering for ansettelser. Det kan også nevnes at Havforskningsinstituttet har endret praksis med hensyn til opptjening/avvikling av fleksitid. Instituttets ansatte må registrere sin arbeidstid i et stemplingssystem, ved å stemple inn når man kommer/arbeider og ut når man går/avslutter arbeidet. Likeledes må ansatte registrere ferieavvikling, avspasering og annen opptjent fritid. Stemplingssystemet er ment å holde oversikt over alle tidskonti som er regulert i lov- og avtaleverk. Fra og med 2014 har instituttet strammet inn praksis knyttet til opptjening av fleksibel arbeidstid, slik at dette bare skjer innenfor de grensene som 'Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten' setter. I intervjuene kom det frem at innstrammingen har skapt reaksjoner hos spesielt kvinnelige ansatte med omsorgsansvar.

1.4. Forstudien: tematiske orientering

Denne rapporten oppsummerer hovedfunn fra gjennomførte intervjuer analysert i kontekst av de tre institusjonene som er beskrevet over. I den grad det har vært mulig, har vi sett svarene i relasjon til reformer og pågående endringer i det akademiske ansettelsesforholdet, samt noen spesifikke utfordringer som de tre Bergen-baserte institusjonene står overfor. Undersøkelsen har tatt utgangspunkt i spørsmål knyttet til sentrale tema og faktorer av relevans for de enkelte institusjonene, oppsummert grafisk i figuren under. I det følgende skisseres det metodiske opplegget: kilder, datainnsamlingen, muligheter og begrensinger ved undersøkelsen. Mot slutten skisseres gangen i rapporten og innholdet i de enkelte kapitlene.



1.5 Metode og utvalg

Forstudien har hatt som mål å fremskaffe ny kunnskap om bakenforliggende institusjonelle og kulturelle prosesser som kan forklare nedgangen i antallet kvinner fra postdoktor til høyere nivå ved de tre involverte institusjonene. For å få bedre innsikt i ulike erfaringer har vi gjort bruk av kvalitative metoder. Som ledd i datainnsamlingen har det blitt gjennomført både personlige og fokusgruppeintervjuer med kvinnelige ansatte på forskjellige akademiske stillingsnivå og i ulike ansettelsesforhold. Det har også blitt foretatt intervju med et utvalg ledere.

1.5.1. Kilder og datainnsamling

I datainnsamlingen har vi gjort bruk av fokusgruppeintervjuer og personlige intervjuer. I tillegg har vi innhentet data/informasjon fra institusjonenes plandokumenter, nettsider, offentlig statistikk (DBH, SSB) og vi har samlet relevant dokumentasjon fra NIFU-publikasjoner. Vi har også hatt møte med prosjektets styringsgruppe og vært i jevnlig kontakt med institusjonenes representanter i Balanse-Bergens prosjektgruppe.

Fokusgruppesamtaler er en hyppig anvendt metode i samfunnsforskningen for å kartlegge fenomener som har skjedd, er av privat karakter, eller kan oppleves som kontroversielle. Gjennom denne typen gruppesamtaler gis det anledning for et lite antall mennesker å diskutere et bestemt tema i fellesskap. Gruppeintervju beskrives ofte som en metode der interaksjonistisk meningsdanning og kontekst er viktige egenskaper (Brandth 1996:164). Metoden benyttes ofte for å få frem latente holdninger, kollektive meninger, eller få belyst den konteksten meninger dannes innenfor. Et fortrinn ved gruppesamtaler er at deltakerne kan motsi hverandre, supplere hverandre og i fellesskap rekonstruere et bestemt hendelsesforløp. Gruppedynamikken kan gi en konstruktiv synergieffekt: Forskernes spørsmål utløser samhandling i gruppen og samhandlingen stimulerer ideer, tanker og minner (ibid.: 155). Det gis også rom for at deltakerne kan fortelle sin historie med «egne ord» og

gjøre bruk av begreper og forestillingsbilder som den enkelte mener beskriver situasjonen på en tilfredsstillende måte. Slik sett har denne studien hatt en eksplorerende karakter hvor det har vært mulig å få dypere innsikt og bredere forståelse av et komplekst forhold.

Felles for intervjuene er at de har vært uformelle og i størst mulig grad fulgt «samtalens gang». Likevel har vi gjort bruk av utarbeidede spørsmål for å strukturere samtalen. Fra en liste over temaområder som skulle tas opp, ble det utarbeidet en veiledende intervjuguide (se appendiks). Spørsmålene har først og fremst vært retningsgivende for temaområder som vi særlig ønsker å berøre, men åpne nok til at informantene kunne assosiere fritt og knytte svar opp mot egne erfaringer. Gruppesamtalene har vært nyttige og mange deltakerne benyttet anledningen til å utdype egne erfaringer i samspill med andre. Målet med studien har vært å få frem kvinners egne erfaringer og opplevelser av sin arbeidssituasjon og sine karrieremuligheter, men også å åpne for bredere refleksjon omkring endrede vilkår og muligheter i dagens forsknings- og utdanningssystem. Det har også blitt foretatt intervjuer/personlige samtaler med ledere. I disse intervjuene har vi særlig fokusert på begrunnelser for likestillingsarbeidet, og planer eller tiltak som er iverksatt.

1.5.2. Fremgangsmåte og utvalg

Forstudien ble innledet av møter med ledelsen både ved Høgskolen og Havforskningsinstituttet. I møtene ble vi informert om nåværende kjønnsfordeling og om planer og mål for framtiden. Det ble bl.a. gitt informasjon om organisasjonen: arbeidsoppgaver, avdelingsstrukturen, samt stillingsstrukturen og de interne karrierebanene. Vi fikk også tilsendt materiale om organisasjonen og oversikter/evalueringer av tidligere likestillingstiltak. Møter med ledelsen og gjennomgang av sentrale dokumentene/likestillingstiltak har dannet bakgrunn for analysen av intervjuene.

Med hensyn til *utvalg*, ble det bestemt å avgrense studien ved de tre institusjonene på følgende måte: Ved Høgskolen i Bergen valgte vi å fokusere på to avdelinger; avdeling for helse- og sosialfag og avdeling for ingeniør- og økonomifag. Årsaken er at de to avdelingene hadde motsatt kjønnsbalanseproblematikk: Helse- og sosialfagene er dominert av kvinner; ingeniør og økonomifagene har flest menn på alle nivå.

Ved Havforskningsinstituttet valgte vi å fokusere på informanter som har geografisk tilhørighet i Bergen. Ved Universitetet i Bergen valgte vi å fokusere på tre fakulteter: Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MATNAT); Det

samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) og Det humanistiske fakultet (HF). Grunnen til denne avgjørelsen var å avgrense studien, men samtidig ivareta bredde. Vi har valgt tre fakulteter som har forskjellige kjønns sammensetning og utfordringer. MATNAT har høy kvinneandel blant studentene, men innad er det store variasjoner: Institutt for biologi har desidert høyest kvinneandel blant studentene, informatikk lavest.

Utvalg av *informanter*: For å rekruttere informanter og samtidig informere om studien, bestemte prosjektgruppen seg for «gå tjenestevei» og lage et informasjonsbrev som skulle distribueres via ledelsen i de utvalgte avdelingene og fakultetene. Det viste seg tidskrevende å gå gjennom de formelle kanalene for å skaffe informanter, men fremgangsmåten gjorde at studien fikk en sterkere institusjonell forankring og bredere støtte. Informasjonsbrevet ble sendt ut til instituttlederne 13.mai 2014. Vi fikk de første påmeldingene i slutten av mai og kunne sette opp vår første fokusgruppe med deltakere fra HiB 19.juni.

Det ble utarbeidet en intervjuguide som besto av seks hoveddeler (vedlegg 2):

- Kjønnfordeling, spesifikke tema og ansettelsesprosessene ved egen institusjon
- Fagkulturen og ledelse ved eget fag
- Tellekantsystemet og insentivsystemet
- Uformelle nettverk og mentorer
- Forholdet mellom arbeid og familie
- Mulige tiltak

Som antydnet har vi benyttet intervjuguiden på en fleksibel måte, avhengig av dynamikken som oppsto i fokusgruppene. Alle intervjuene er basert på «informert samtykke» (invitasjonsbrevet er vedlagt i appendiks).

1.6. Intervjuene

Intervjuene har blitt gjennomført over en periode på totalt 1 år. Vi tok i bruk verktøyet *Doodle* for å samle informanter og organisere gruppene. I intervjuene har vi gjort bruk av lydbåndopptak. Informantene fikk anledning til å formidle sine erfaringer og synspunkter i åpne intervjuer som i snitt varte mellom 1,5 til 2 timer. Det ble også åpnet for at informantene kunne komme med supplerende informasjon, eller utdypninger via epost i etterkant. Flere benyttet seg av den muligheten. Alle intervjuene ble transkribert. Det ble benyttet ekstern hjelp til transkribering av en del av intervjuene, resten transkriberte vi selv. Intervjuene ble

analysert etter bestemte tema, og vi har samlet sitater som illustrerer en bestemt posisjon, et synspunkt, eller mange felles opplevelser. Hensikten med sitering har også vært å få frem bredden av erfaringer. Vi opererer noen ganger med et skille mellom stipendiater/postdoktorer og fast ansatte. Gjennom studien har det utkrystallisert seg klare forskjeller i svarene mellom disse informantgruppene, noe som gjorde det naturlig noen ganger å ta utgangspunkt i dette skillet i analysen. I analysen blir referanser til stillingsnivå noen ganger beholdt, mens alle navngitte referanser til institusjonstilhørighet, prosjekter eller samarbeidspartnere er anonymiserte.

1.6.1 Forberedelse og gjennomføring av intervjuene

HiB: Utsendelse av invitasjonsbrevet til aktuelle deltakere kolliderte med flytting av Høgskolen til nye lokaler i Bergen. Det resulterte i få påmeldinger i første runde og flere påminnelser. Det var også utfordrende å finne tidspunkt som passet for alle. Ansattes reisevirksomhet, samt undervisningsmengden hos HiBs ansatte, gjorde at vi måtte nøye oss med små grupper. Til gjengjeld gjorde små grupper det mulig å gå i dybden på flere spørsmål. Noen av de påmeldte meldte også avbud på grunn av egen eller barnas sykdom.

UiB: Invitasjonsbrevet ble sendt til instituttlederne ved de tre fakultetene, men det viste seg raskt at de ulike instituttlederne hadde forskjellig praksis for å håndtere forespørselen. Noen henviste oss til nettsiden og ba oss å ta direkte kontakt med aktuelle kandidater, andre delegerte ansvaret for å informere og rekrutterer deltakere til administrasjonen. Ulike prosedyrer har i noen grad hatt konsekvenser for antallet informanter. Det kom flest påmeldinger fra ansatte ved MATNAT og færrest fra HF og SV. Det ble derfor bestemt å sende personlige henvendelser gjennom epost til kvinnelige ansatte ved SV, noe som resulterte i flere påmeldinger. Også her var det praktiske problemer ved å finne tidspunkt som kunne passe for alle og noen meldte avbud kort tid før avtalen. Intervjuene ved UiB startet høsten 2014 og ble ferdigstilt i april 2015.

IMR: Organisering av intervjuene ble ivaretatt av Havforskningsinstituttets representant i prosjektgruppen. Det ble sendt ut forespørsel direkte til ansatte og vi fikk etter hvert mange påmeldinger. Intervjuene ved Havforskningsinstituttet ble foretatt i løpet av september 2014.

1.7 Studiens muligheter og begrensinger

Fokusgruppene i sin helhet har fungert som en god arena for utveksling av ideer og opplevelser mellom deltakerne. Vår opprinnelige plan var å danne grupper med minst 4 informanter, men av ulike grunner (særlig tidspress) og noen avbud på grunn av sykdom, har vi hatt flere grupper bestående av 2 eller 3 deltakere. Vår erfaring er at disse små gruppene har fungert bedre enn de større gruppene, siden informantene fikk bedre mulighet til å ta ordet flere ganger, dvelte ved opplevelser og gi mer detaljerte beskrivelser.

Tilfanget av kvinnelige informanter innenfor realfag, eller det som populært kalles STEM-området (Science, Technology, Engineering, Medicine), på tvers av institusjonene har gitt noen komparative muligheter i analysen av funnene, men utvalget er for lite til å dra noen entydige slutninger. Dette kommer vi inn på i kapittel 5 og i rapportens siste kapittel. Studien har vist at det er stor grad av personalutveksling mellom bl.a. MATNAT og Havforskningsinstituttet, noe som ikke bare skyldes samsvarende forskningstema, men også postdoktorordningens utbredelse, og veletablerte nettverk mellom forskere i det marine feltet. Deler av MATNAT og ingeniørmiljøet er også innovasjonsrettet og orientert mot industrien, noe som gjør kvinnelige professorers opplevelse av støttestruktur/nettverk i omdannelsen av faglige meritter til akademisk prestisje – og «produkter» utenfor academia spesielt interessant.

Likeledes har studien ved det samfunnsvitenskapelige og det humanistiske fakultet gitt innsikt i likestillingsutfordringer ved to fakulteter som på ulike måter har respondert på reformene i sektoren. Ved det humanistiske fakultet har det blitt gjennomført store instituttsammenslåinger, mens det samme ikke har vært tilfelle ved det samfunnsvitenskapelige fakultet. Det er også ulike tradisjoner for innhenting av ekstern finansiering, noe som særlig gjenspeiler seg i tilspisset konkurranse om knappe ressurser og få stillinger ved HF. Ulike fagtradisjoner og publiseringspraksiser innenfor de to fakultetene har gjort at «tellekantsystemet» innvirker på ressursfordelingen på forskjellige måter.

Utvalget er basert på individuelle påmeldinger fra deltakere med interesse for kjønnsbalanseproblematikken. Interessen for å delta, kan også være knyttet til personlige erfaringer som de ønsker å dele med andre. Dette kan ha resultert i en overrepresentasjon av ansatte som har særegne opplevelser eller problemer i sin arbeidssituasjon. Vi ser ikke dette som problematisk siden målet med studien har vært å få bedre innsikt i kvinners erfaringer av muligheter og begrensninger knyttet til egen karrierefremgang.

1.8 Analysen

Studien har forsøkt å fange inn bredden av erfaringer ved å gi rom for forskjellige synspunkter frembrakt gjennom samtale mellom deltakerne. I tråd med faktorene som studien har tatt sikte på å undersøke, har vi i analysen forsøkt å identifisere noen mønstre og mulige bakenforliggende prosesser. Vi har også sett etter kontraster og ambivalens, og prøvd nøytralt å formidle «smertefulle» erfaringer og synspunkter som kan fortone seg kritiske eller kontroversielle. Vi har i hovedsak behandlet mange fellestrekk, men har også tatt for oss noen data som skiller seg ut. Årsaken er at slike «særtilfeller» også gir verdifulle innsikter og svar på problemstillingen. Noen ganger har vi behandlet disse som separate case-studier. Analyseprosessen startet under og rett etter intervjuene. Etter intervjuene utvekslet vi synspunkter om sterke og svake sider med gjennomføringen, og hva som eventuelt kunne forbedres i neste intervju.

1.9 Organisering av rapporten

Rapporten består av seks kapitler. Etter dette innledningskapittelet, går vi over til *kapittel 2* som gir en oversikt over kunnskapssituasjonen på feltet. I kapittelet skilles det mellom ulike type forklaringer på den lave kvinneandelen i det akademiske toppsjiktet. Vi ser nærmere på noen vanlige strukturelle og individ- og familierelaterte forklaringer, samt noen typer forklaringer som kombinerer struktur- og individrelaterte forhold (sosial kapital, nettverk). Kapittelet redegjør også for noen norske undersøkelser, og peker på noen endringer i U&H sektoren som har hatt – og kan få større betydning for kvinners karriereadvansement fremover. I de neste kapitlene 3 til 6 presenterer og analyserer vi funn fra undersøkelsen. I *kapittel 3* løfter vi frem informantenes refleksjoner om egne karrierevalg og forskningsambisjoner, og hvordan de opplever at målet om kjønnsbalanse tas opp og behandles innenfor institusjonen. Vi tar også opp refleksjoner omkring forskerrollen og hvordan krav om opprykk og videre avansement institusjonelt håndteres. I dette kapitlet berøres også tellekantsystemet. I *kapittel 4* rettes fokus mot strukturelle særtrekk ved det akademiske arbeidsforholdet: mulige inkluderings- og ekskluderingsmekanismer i ansettelses- og avansementsprosessen, samt spenninger mellom familie og karriere. I *kapittel 5* rettes oppmerksomheten mot arbeidsmiljøet og endrede vilkår for avansement. Her legger vi vekt på svar og refleksjoner omkring betydningen av nettverk (uformelle og formelle) og mentorer, samt opplevelser av støtte og diskriminering i arbeidssituasjonen. Vi drøfter betydningen av ulike fagkulturer og den betydning informantene tillegger den nærmeste lederen. I *kapittel 6* oppsummerer vi hovedfunn og presenterer noen tiltak som kan iverksettes. I denne avslutningsdelen drøftes også noen av

resultatene i en større kontekst, sammen med spørsmål til videre forskning. Rapporten er det samlede resultat av et felles forskningsarbeid gjennomført av Gry Brandser og Sevil Sümer. Det har også vært gjennomført mange oppfølgingsmøter med prosjektleder og prosjektkoordinator, og med hele prosjektgruppen samlet. Rapporten er hovedsakelig ført i pennen av Brandser, men med sentrale bidrag fra Sümer.

Kapittel 2: Kunnskapssituasjonen

Det finnes mye internasjonal forskning på kjønn i academia, samt en mengde norske forskningsrapporter og offentlig tilgjengelig statistikk om temaet. I tillegg er mye av litteraturen om kjønn, organisasjoner og ledelse relevant i forklaringer av kvinners fravær i forskningens lederposisjoner. Den tverrfaglige kjønnsforskningen har med problematiseringer av vitenskapens språk, diskurser og kroppslighet også levert sentrale bidrag til forskningen på kjønn og academia. En velkjent antagelse er at kjønnsubalansen i det akademiske toppsjiktet er et kohort-, eller generasjonsproblem, og at den stigende andelen kvinner på student- og doktorgradsnivå vil resultere i en høyere andel kvinner på professornivået. Antagelsen har så langt blitt tilbakevist av forskning som viser at kvinneandelen avtar jo høyere oppover i stillingshierarkiet en beveger seg. Fenomenet omtales som «the leaking pipeline» (i.e. Camp 1997, Kulis, Sicotte og Collins 2002), og har generert nye spørsmål om hvorfor kvinner faller av den akademiske karrierestigen, eller hvorfor kvinners karrieremobilitet går langsommere enn menns. I det følgende vil vi komme inn på noen hovedtyper av forklaringer som er relevante for vår studie.

Den første hovedtypen av forklaringer på kvinners fravær i akademiske toppposisjoner tar utgangspunkt i *kulturelle og strukturelle* mekanismer i det akademiske karrieresystemet. Den andre hovedtypen viser til *kvinnens personlige valg, motiver og preferanser*. I tillegg er det forskning som på ulike måter kombinerer individ – og strukturtilnærminger og forklarer fraværet som et resultat av *organisasjonsbetingede valg*. Sistnevnte forutsetter i mange tilfeller at kvinner ønsker karriere, men diskrimineres, støter mot implisitte fordommer (Banjai og Greenwald 2013), eller mangler støtteapparatet som er nødvendig for å delta i «spillet» om posisjoner (Etzkowitz og Kemelgor 2001). Det er etter hvert forsket mye på effektene av reformene i sektoren de siste 15 årene. En effekt av reformene, er at akademiske arbeid er blitt mer likt annet lønnsarbeid. Academia omtales ikke lenger som et særegent kall, men som en karrierevei. Et sentralt spørsmål er hvordan de siste tiårenes reformer har virket inn på seleksjonsprosessene og karrierebanene i det akademiske karrieresystemet. Hvilke kjønnsmessige implikasjoner har en sterkere adskillelse av forsknings- og undervisningsfunksjonene, styrking av forskerrollen, tydeligere institusjonell konsentrasjon om satsningsområder, samt innføringen av strategisk styring på alle nivå? Og hvilke implikasjoner har finansieringssystemet («tellekantsystemet») som ble innført i 2006 for «likebehandling» i ansettelse- og opprykkprosessen? Mye tyder på at reformene har skapt en ny dynamikk av inkluderings- og ekskluderingsmekanismer som slår ut forskjellig for kvinner og menn. I det følgende vil vi gå nærmere inn på noen hovedtyper av forklaringer på kvinners fravær i de

faglige toppstillingene. Mot slutten peker vi til noen endringer i rammebetingelsene for det akademiske arbeidet som er av betydning for vår studie av kvinners karrieremuligheter ved de tre deltakende institusjonene. Først litt om det akademiske arbeidets egenart slik det ofte fremstilles i forskningen på høyere utdanning.

2.1. Det akademiske arbeidets egenart

I forskningen på høyere utdanning blir det akademiske arbeidet fremstilt som særegent (Neave og Rhoades 1987). Særegenheten knyttes særlig til den frihetsgrad forskeren og underenhetene i det akademiske samfunnet tradisjonelt har hatt. Sektoren er preget av spesielle formelle strukturer og beslutningsprosesser, bl.a. høy grad av selvregulering og utstrakt bruk av sakkyndighetsordninger. Det er også nære relasjoner mellom rekrutter, forskere og fagmiljøene gjennom læringspraksiser som veiledning og seminarer. Kjerneoppgavene (forskning og undervisning) omtales ofte som uklare teknologier og dermed som vanskelig å standardisere (Clark 1983, Musselin 2007). Likeledes omtales de akademiske kjerneaktivitetene som funksjonelt løst koblet, noe som impliserer lav grad av intern koordinering og samarbeid mellom ansatte. Den faglige autonomien har lenge vært en innarbeidet del av den akademiske identiteten, bl.a. ved at koordinering og samarbeid er noe som skjer når det er påkrevd, og at kolleger – av respekt for hverandres faglige autonomi – har begrenset innsyn i hverandres arbeid. Autonomien har også kjennetegnet styringsstrukturen med desentralisering av beslutningsmyndighet til «kollegialt styre», samt stor grad av frihet til de enkelte subenhetene (institutter, forskergrupper) og professoren (Bleiklie, Enders og Laporì 2013). Den institusjonelle og faglige autonomien har dype historiske røtter og forankret i et bestemt idé- og normgrunnlag, dvs. verdier og idealer om objektivitet og nøytralitet som institusjonene har ansvar for å forvalte, og som ansatte identifiserer seg med og fremstår som forsvarer av. Disse verdiene er institusjonaliserte i den forstand at de setter sitt preg på rutiner, arbeidsmetoder og strukturer, og former måten ansatte tenker om seg selv. Robert Merton (1942/1973) har beskrevet vitenskapens normative grunnlag som en livsholdning, eller en virksomhet underlagt en særegen etikk – en *etos*: Vitenskapen er et allemannseie (kommunisme), hvor ingen har fortrinnsrett (universalisme). Vitenskapen er uavhengig av særinteresser (nøytralitet), og hvor påstander

underlegges systematisk kritikk (organisert skeptisisme). Disse prinsippene er også kjent under akronymet CUDOS⁴

2.2 Strukturelle forklaringer

Hovedtypen av strukturelle forklaringer tar utgangspunkt i akademias karrieresystem, spesielt ansettelses- og avansementsystemet. «Glasstaket» er den mest kjente metaforen for å beskrive hvordan en gitt struktur eller kultur danner usynlige barrierer mot kvinners vertikal karrieremobilitet – *fordi de er kvinner* (e.g. Morrison, White og Velsor 1987). Metaforen ble introdusert og popularisert i 1980 og 90-tallets debatter om kvinner og lederskap, men anvendes i dag hyppig i forskningen på akademiske kvinners karriereløp (e.g. Jackson og O’Callaghan 2009). Forskningen på «glasstaket» tar ofte utgangspunkt i strukturelle eller kulturelle mekanismer i det akademiske systemet. Noen ganger rettes fokus mot institusjonelle forhold som tilsetting- og seleksjonsprosessen, andre ganger mot institusjonaliserte normer og verdier som er nedfelt i adferdsregler og arbeidspraksiser. Mekanismene antas å være forankret i kulturelle og økonomiske faktorer som varierer mellom samfunn, og mellom ulike typer organisasjoner og institusjonelle tradisjoner (Bain og Cummings 2000). Det hersker uenighet om nytten av begrepet «glasstak» for å studere barrierer som kvinner møter i akademia, men metaforen har skapt muligheter for kjønnet utforskning av strukturer og praksiser som i utgangspunktet fremstår som kjønnsnøytrale. Metaforen har også bidratt til å gjøre forskningen på kvinner og lederskap mer relevant i studier av kjønn og akademia – noe som har fått fornyet aktualitet etter at ledelsesfunksjonen ved universitetet og høyskoler er styrket. En undersøkelse av inkluderings- og ekskluderingsmekanismer i det akademiske karrieresystem må uansett ta høyde for en rekke mellomliggende variabler, som f.eks. karrierelogikken i ulike utdannings- og forskningssystemer, formen på karrierehierarkiet (stillingsstrukturen/nivåer på stigen), trekk ved fagmiljøet, samt lokale tradisjoner og nedarvede kulturelle praksiser i ulike disipliner eller fag.

Det er gjennomført en del norske og nordiske studier av hindringer kvinner møter i akademia (e.g. Gunnes og Hovdhaugen 2008, Vabø mfl. 2012, Melby 2007, Seierstad og Healy 2012; Pinheiro mfl. 2015; Nielsen 2015). Et tidlig bidrag var Fürsts (1988) omdiskuterte studie som avdekket systematisk forskjellbehandling av kvinner i tilsettingsprosesser. Undersøkelsen var ledd i 1980-tallets arbeid for å fremme likestilling mellom kjønnene i universitets- og høyskolesystemet. Bakteppet

⁴ CUDOS (engelsk: Communism, Universalism, Disinterestedness, Organized Scepticism). Senere tilføyde Merton en femte norm, originalitet, dvs. at belønning av særskilt anerkjennelse tildeles den som kommer først med ny kunnskap.

var likestillingsloven av 1978, som fastslo at «forskjellbehandling av menn og kvinner ikke er tillatt». Det mest sentrale funnet fra undersøkelsen, som gjorde bruk av en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ analyse, var at sakkyndighetsvurderinger ikke var kjønnsnøytrale. Menns vitenskapelige arbeider ble gjennomgående omtalt i positive ordelag, mens kvinners ble undervurdert, nedvurdert, eller bortdefinert. Eksempelvis ble mannlige søkere tilkjent «bredde», mens kvinnelige søkere ble tilskrevet «sneverhet», eller beskrevet som «å spre seg for mye». Styrken ved Fürsts undersøkelse var at den fikk frem et statistisk mønster, men også at den viste hvordan mønsteret kunne være dannet gjennom «nøytrale» strukturelle forhold, dvs. hvordan bedømmelseskomiteers vurdering av kvinner og menns vitenskapelige produksjon skjedde langs veletablerte kjønnsstereotyper – og innebar en rangering. Konklusjonen om at kjønn var en (taus) tolkningsramme i kompetansevurderinger, ble møtt med mye motstand (Fürst 2012). En av grunnene som nevnes i ettertid, er at studien støttet mot «en større og dypere kulturell diskurs» og virket som en anklage mot det institusjonelle normgrunnlaget, dvs. forestillingen om vitenskapelig nøytralitet (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen 2004: 36). Wennerås og Wold (1997) gjennomførte en lignende statistisk studie av vurderinger gjort av søkere til postdoktorale stipend i det svenske medisinske rådet i 1995. De fant også at kvinnelige søkere ble mer kritisk bedømt, og måtte være 2,5 ganger så produktive som menn for å få samme kompetansevurdering. Det å ha bekjentskap i bedømmelseskomiteen var omtrent like verdifullt. Av stor betydning for kvinners karrieremuligheter i den norske sektoren er strukturelle endringene som skjer i etterkant av 1980 og 90-tallets universitets- og høgskolereformer. Dette gjelder særlig etableringen av en felles stillingsstruktur for universiteter og høgskoler (1985), innføringen av opprykksordningen i 1993, og opprettelsen av postdoktorstillinger samme år. Dette kommer vi inn på senere, i punkt 2.7.

2.3. Individ- og familierelaterte forklaringer

En annen type forklaringer på kvinners fravær i akademias toppsjikt tar utgangspunkt i individets rasjonelle valg, eller familierelaterte variabler. Her forutsettes det at kvinner i likhet med menn velger utdanning og yrke for å maksimere utbytte tatt i betraktning deres evner, erfaring, muligheter og preferanser (e.g. Breen og Goldthorpe 1997). I trekk-teoretiske forklaringer vises det til at kvinner som følge av biologi eller kjønnsbetinget sosialisering har andre egenskaper, preferanser eller verdier enn menn, og at de er mer tilbøyelig til å velge fag og yrker som samsvarer med disse verdiene (Reisel og Brekke 2013). Beslektet med trekk-teorien er motivasjonsstudier som forklarer kvinners fravær i toppen som resultat av manglende karrierambisjoner, eller at kvinner er mindre villige enn

menn til å konkurrere og ta risikofylte sjanser.⁵ En lignende valg-teoretisk forklaring bygger på at noen yrker har klare assosiasjoner til kjønn, og at kvinner velger «omsorgsykker» med andre arbeidsbetingelser, herunder lønn- og karriereutvikling, arbeidstidskrav og ansvar, fordi de har sterkere preferanse for trivsel og trygghet i arbeidssituasjonen enn status og lønn (Arnesen og Bækken 1997). Andre igjen hevder at kvinner definerer karriere i termer som personlig vekst og selvrealisering, mens menn søker mot jobber som gir status og anerkjennelse (jfr. Henning og Jardim 1982). Studier gjennomført av Kirkebøen (2012) viser at menn generelt har mer fokus på inntekt enn kvinner når de skal velge utdanning. Den mest vanlige typen forklaringer er at kvinners fravær skyldes familierelaterte forhold, at kvinner stilles overfor andre utfordringer enn menn med å håndtere daglige arbeidskrav knyttet til omsorg for barn og andre familierelaterte oppgaver (Shoenig 2009).

2.3.1. Kjønnssdeling av omsorgsarbeid og tidsbruk

Flere undersøkelser, bl.a. av Lyng og Halrynjo (2010) viser at betingelsene for å satse på en jobb endres diametralt når kvinner får barn. Slike funn bekreftes delvis også av studier fra land utenfor Norden, som viser at kvinner velger å utsette ekteskap og barn til etter de har fått fast jobb. Standardforklaring på at kvinners akademiske karriere går langsommere enn menns, er at kvinner i «barselperioden» tar en pause, eller prioriterer andre akademiske arbeidsoppgaver (i.e. undervisningsoppgaver, administrasjon, deltidsarbeid), som gir liten karrieremessig uttelling. For å bøte på slike «hindringer» etterlyses det gjerne spesialtilpassede tiltak for småbarnsfamilier som organisert barnehageplass, fleksitid, formaliserte karriereplaner og egne barselfond.⁶ Andre undersøkelser viser at kvinners «kritiske» karrieretrase er senere i livsløpet. Proberts (2005) studie fra Australia, viste at tiltak for småbarnsforeldre har begrenset betydning for kvinners karrieremobilitet, ettersom det er i aldersfasen 40–49 år at de fleste rykker opp til professornivået. Noe av årsaken til at færre kvinner enn menn rykker opp i denne fasen, er at kvinner står overfor helt andre krav og byrder. Blant årsakene som de undersøkte kvinnene rapporterte, var samlivsbrudd og aleneforsørgelse for tenåringsbarn. I en lignende undersøkelse blant kvinnelige akademikere i 9 engelske handelshøyskoler fant Fotaki (2013) at de mest negative skildringene av hindret karriereprogresjon kom fra kvinner som var midt i karriere, dvs. kvinner som befant seg på det «kritiske» trinnet (førsteamanuensisnivået) mot professor. Disse kvinnene

⁵ Denne type studier sorteres gjerne under betegnelsen «Cinderella-complex» og baserer seg på antagelser om kvinners frykt for uavhengighet, eller «redsel for suksess»..

⁶ Jfr. Anbefalinger fra Taskforcen for flere kvinder i forskning. Uddannings- og Forskningsministeriet. Danmark 2015.

rapporterte om negative reaksjoner på rettmessige krav om bl.a. forfremmelse, ønsker om å ta del i forskningsprosjekter, frihet til å utvikle egne programmer, og forespørsler om mentorer. De kvinnelige akademikerne på dette karrierenivået fortalte gjennomgående historier om dårlig behandling, og at de som personer ble stemplet som «elitistiske», «vanskelige», «utidige», «stridige», «lite samarbeidsvillige» eller «konfronterende».⁷ Fotaki tolker funnene dithen at kvinnes krav og forespørsler ble kjent illegitime, at deres faglige autoritet ble undergravd, og at karakterstempling var subtile forsøk på utestengelse fra det kollegiale fellesskapet.

Noen studier viser at særtrekk ved det akademiske arbeidet som bl.a. lange arbeidsdager, mye reising, samt pleie av uformelle nettverk utenom arbeidstiden, krever mye forhandlinger med partner, noe som betyr at fedres karrierevalg påvirker mødres karrieremuligheter (Egeland og Bergene 2012). Andre studier peker på at valget mellom karriere og omsorg for barn plasserer kvinner i moralske dilemmaer som menn i stor grad unnslipper i deres kulturelt sanksjonerte rolle som «breadwinner» (Gerson 2001). Spørsmålet er om likestillingen, i alle fall i de nordiske landene, har svekket menns rolle som hovedforsørger, og at sosiale forventninger til menns aktive deltakelse i omsorgen har hatt positive effekter for kvinners karriere. Blant norske og nordiske forskere har det vært mye fokus på kjønnssegregering i arbeidslivet, samt forholdet mellom familiepolitikk og likestilling: kjønnsdeling av omsorg, forsørgelse og tid (e.g. Ellingsæter og Leira 2004; Christensen og Syltevik 2009; Skrede 2004; Sümer 2009, 2014). En offentlig politikk som gjør det mulig å kombinere yrkesdeltakelse og omsorg for barn utgjør selve grunnlaget for en «kvinnevennlig velferdsstat» (Hernes 1987). Den sosialdemokratiske velferdsstaten har «både tilbudt omsorgstjenester og etterspurt kvinners arbeid og har slik aktivt støttet opp under kvinners yrkesarbeid» (Leira 2004: 79). Selv om det er høy yrkesdeltakelse blant norske kvinner, så er det norske arbeidsmarkedet fortsatt preget av både horisontal og vertikal kjønnssegregering. Arbeidsbelastning og fleksibilitet varierer i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet og kvinnedominerende yrker tenderer til å være lavere lønnet enn mannsdominerende yrker (NOU 2012:15).

Kjønnsdelingen av omsorgsarbeid og kvinners deltidsarbeid i bestemte livsfaser påvirker som antydning kvinners yrkesdeltakelse – også i akademien. Tiden som brukes til lønnsarbeid og omsorgsarbeid varierer mellom kjønnene, men langtidsvirkningen av denne variasjonen i tidsbruk er ofte i disfavør av kvinner (Leira 2004). Omsorgsforpliktelser for barn synes derfor å påvirke kvinners karrierevalg i større

⁷ De engelske betegnelsene Fotaki (2013) nevner som ble brukt var «elitist», «difficult», «stropky», «bolshie» «combative», «confrontational».

grad enn menns. Det er gjennomført en rekke norske studier som belyser forholdet mellom omsorgsforpliktelser og yrkesdeltakelse. Mens det tidligere ble fokusert på «tidsklemma» som kan oppstå mellom arbeid og omsorgsforpliktelser i småbarnsfasen, har undersøkelser de senere årene rettet mer fokus på det som kalles 'den nye tidsklemma' som gjelder omsorgsforpliktelser overfor aldrende foreldre sent i yrkesløpet (e.g. Håland og Wold 2011). En rekke studier viser at mødre i langt større grad enn fedre benytter seg av både betalt foreldrepermisjon og rett til redusert arbeidstid, selv om dagens fedre bruker mer tid på hus- og omsorgsarbeid enn de gjorde på 1980- og 90-talet (Kitterød og Rønsen 2013). Dette er i tråd med komparative studier som viser at politiske reformer som stimulerer fedre til å involvere seg mer hjemme bidrar til at fedre deltar mer i familiearbeid. Likevel viser noen internasjonale undersøkelser at kvinners «fravær» i perioder kan ha indirekte effekt på institusjoners motivasjon for å ansette kvinner i toppstillinger (Mandel og Semynov 2006), og kan føre til en praksis som i litteraturen omtales som strukturell diskriminering, dvs. at «offeret» får skylden for sin egen situasjon (Pincus 2000). I dette tilfellet betyr det at kvinner kan anklages for ikke å ha tilpasset seg systemets nye spilleregler, eller at de mangler tilstrekkelig plan for sitt eget karriereløp. Dette kommer vi tilbake til i analysen av funn.

2.4 Interaksjonen mellom individ og struktur

En tredje type av forklaringer tar utgangspunkt i organisasjonen som kvinner gjør sine prioriteringer og utvikler sin karriere innenfor. Disse inkluderer bl.a. studier av det psykososiale arbeidsmiljøet, og studier av fagkulturer; verdier som er nedfelt i arbeidspraksiser og atferdskoder. Utgangspunktet er at arbeid skjer innenfor en sosial og kulturell setting; et arbeidsmiljø med relasjoner mellom kollegaer. Et skille i sosialpsykologien mellom behovstilfredstillelse og meningsfylde kan være nyttig for å forstå akademiske kvinners arbeidsmotivasjon og/eller karriereambisjoner (Baumeiser, Vohs, Aaker og Garbinsky 2013). Akademisk arbeid gir muligheter til personlig vekst og realisering av sitt faglige potensial, men bidrar potensielt sett også til meningsfylde gjennom at egne erfaringer og opparbeidet kunnskap kan bringes videre til andre. Avansement forutsetter faglig dyktighet, men akademia er ikke rene meritokratier ettersom relasjonelle forhold som beskyttelse og allianser med mer innflytelsesrike «patroner» er av stor betydning for ens videre karriere (Poulsen 2005). Karriereadvansement forutsetter altså muligheter til å mobilisere institusjonelle ressurser til egne formål, dvs. tilgang på «sosial kapital» i form av nettverk og sosiale allianser.

En vanlig forklaring på at kvinner ikke søker opprykk, eller bruker lengre tid på å avansere, er at de blir «utestengt» eller oversett i mannsdominerte fagmiljøer. Det

kan skyldes at kvinner er dårligere integrert og ikke får samme innpass i faglige nettverk som sine mannlige kolleger (Brandt, Olsen og Vabø 2002). En relatert forklaring er at kvinner i mindre grad enn sine mannlige kolleger blir oppmuntret til å søke opprykk, eller ikke stimuleres til å publisere, men snarere «parkeres» og blir sosialt isolerte og faglig marginaliserte (Fotaki 2013). Integrering i et fagmiljø knyttes ofte opp mot «koder» og arbeidspraksiser som kjennetegner ulike fagkulturer. En undersøkelse utført av Egeland, Tømte og Gunnes (2013) for seksjon for historie ved institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) ved UiO, pekte på at historiefagets konservative fagkultur preget av empirisme i kombinasjon med «lite åpenhet og lite nysgjerrighet når det gjelder ny teori og metode» (ibid. iv) var en mulig forklaring på kjønnsbalansen i faget.⁸

2.4.1. «Tokenism»

Det klassiske begrepet «tokenism» er særlig relevant i forklaringer av kvinners karrieremobilitet i mannsdominerte fag- og forskningsmiljøer. Begrepet ble introdusert av Rosabeth Moss Kanter i 1977 for å beskrive problemer som er forbundet med kvinners inntreden i mannsdominerte høystatusposisjoner.⁹ I motsetning til individorienterte forklaringer, hevdet Kanter at de trekkene vi oppfatter som årsaker til kvinners tregere karriereavansement (e.g. lave karriereambisjoner, lite selvtillit, svakere resultatorientering) snarere var resultat av kvinners underordnede plassering i forhold til organisasjonens makt – og mulighetsstruktur. Utgangspunktet er at ulike posisjoner i et karrierhierarki vil være omgitt av forskjellige mulighetsstrukturer. Ulike posisjoner gir ulik tilgang på utfordringer, tilegnelse av nye ferdigheter og organisasjonsmessige belønninger. Kanter fant at kvinner befant seg i posisjoner kjennetegnet av lav mobilitet og dårlige muligheter, og at plasseringen påvirket arbeidsmotivasjon og adferd. Personer med dårlige muligheter vil ha en tendens til å unngå ansvar og deltakelse. De vil ha lavere selvtillit, søke tilfredsstillelse utenfor jobben, være kritisk til makt og ledelse, og være opptatt av ytre belønninger. Personer med gode muligheter vil derimot ha en tendens til å ønske mer ansvar og deltakelse, ha høy selvtillit, være konkurranseorienterte, søke anerkjennelse fra personer med makt, skape uformelle grupper mot makt og handling og være opptatt av arbeidet som et middel for

⁸ Undersøkelsen operasjonaliserte «fagkultur» ved hjelp av Søndergaards (2001) skille mellom *konsensuelle* og *dissensuelle* kulturer. Mens konsensuelle kulturer kjennetegnes av sterk tro på objektive, nøytrale og entydige standarder for kvalitet, kommer vitenskapeligheten i dissensuelle kulturer til uttrykk i at ulike paradigmer, forskningsfelt og interesseområder lever side om side.

⁹ Kanter peker på tre strukturelle variabler som sentrale determinanter for adferd i organisasjoner: mulighetsstruktur, maktstruktur og gruppers sosiale sammensetning/relativt antall. Det er særlig sistnevnte variabel som trekkes frem som det unike ved Kanter bidrag.

mobilitet og vekst. Personer med gode muligheter vil med andre ord oppleve å ha makt, dvs. ha evne til å få ting gjort og til å mobilisere ressurser for å gjennomføre egne mål.

Begrepet «tokenism» er knyttet til den betydningen Kanter tillegger arbeidsgruppens sosiale sammensetning, spesielt det relative antallet representanter fra ulike befolkningsgrupper i samme arbeidsgruppe. Kvinners minoritetsposisjon i et mannsdominert arbeidsmiljø gjør at de aldri bare representerte seg selv som enkeltpersoner, men blir gjort til «token» eller symboler for sin gruppe. Det betyr at deres adferd, verdier eller arbeidsprestasjoner blir vurdert som å være tegn på hvordan kvinner generelt fremstår. Et trekk ved representanter for minoriteten er at de blir ekstra synlige som annerledes, noe som fører til at de føler et større prestasjonspress, i tillegg til et sterkt konformitetspress. Slike «tokens» vil ha problemer med å oppnå troverdighet og anerkjennelse, de blir koblet opp mot stereotyper, blir isolerte og ikke integrert i fellesskapet. Representanter fra majoriteten blir derimot antatt å passe inn, blir foretrukket til lederposisjoner, får troverdighet som fagpersoner og opplever samsvar mellom identitet og rolle i organisasjonen. Prisen kvinner må betale for å oppnå aksept på linje med menn er derfor en fornektelse av sitt kjønn, dvs. en fornektelse av at kjønn har relevans for arbeidet (Brandser 1996).

2.4.2. Kvinners autoritetsdilemma

Kanters tilnærming har dannet grunnlag for en rekke studier (se f.eks. Yoder 1991)¹⁰ og ligget til grunn for argumenter i favør av kjønnskvoltering og bruk av rollemodeller. En sentral kritikk er at Kanter gjør kvinners karriereproblem til et minoritetsproblem, og at hun dermed overser hvordan den samfunnsmessige mannsdominansen har formet institusjoner og fordelt områder og roller på måter som gir menn makt og privilegier (bl.a. Kvande og Rasmussen 1990). Fairhurst og Snaverly (1983) viste eksempelvis at mannlige sykepleiere ikke ble utsatt for tokenism, noe de forklarer med menns høyere status i samfunnets kjønnshierarki. Kanters kanskje mest sentrale bidrag er at hun tydeliggjør at kvinners minoritetsproblem både er et relasjonelt problem (i samhandlingen mellom kvinner og menn) og et individuelt problem (behov for sosial bekreftelse og identitet som kvinne). Med utgangspunkt i Kanters resonnement kan det pekes på et individuelt problem som oppstår når ledende kvinner kobles sterkt til et stereotyp

¹⁰ Kanter modifiserte selv sin teori i den reviderte utgaven av «Men and Women of the Corporation» som kom i 1993. Her viser hun til at karrieremessige forhold har blitt påvirket av organisasjonsmessige endringer, bl.a. av «slanking» av byråkratiske organisasjoner og omlegging til «lean production». Med fleksible team og samarbeidskonstellasjoner på tvers av avdelinger har kontakter og uformelle nettverk fått større betydning.

kvinnelike. Dersom kvinner assosieres med det stereotypet kvinnelige står de i fare for tap av troverdighet som ledere. Om kvinner derimot kun assosieres med sitt «lederskap», står de motsatt i fare for tap av troverdighet som kvinner («menn i skjørt»). Dette har blitt beskrevet som et *autoritetsdilemma* som kvinner i motsetning til menn opplever når de inntar høystatusposisjoner (Brandser 1994, 1996, Johannessen 1994). Studien kan også knyttes til andre undersøkelser blant kjønnsforskere av betydningen av kropp og seksualitet i den daglige forhandlingen om hva kjønn skal bety (e.g. Martin 1990, Acker 1992). Den kan også bidra til å forklare hvorfor kvinner ikke finner seg til rette i en akademisk (manns)kultur som under objektivitets- og nøytralitetsidealer gjør kjønn irrelevant (e.g. Fotaki 2013, Martin 1994). Andre har vært opptatt av hvordan kvinner håndterer autoritetsdilemmaet. Med utgangspunkt i en typologi over fem ulike strategier utviklet av Merton (1938), har Kvande og Rasmussen (1990) beskrevet ulike måter kvinnelige ingeniører tilpasser sin adferd for å vinne aksept i det mannsdominerte sivilingeniøryrket.¹¹

- «*En av gutta*»: Når kvinner handler og oppfører seg konformt med majoriteten av menn og deltar og konkurrerer på menns måter og premisser (adferd som kjennetegner nybegynnere)
- «*de hjemløse*»: Når kvinner tar avstand fra de rådende verdiene, men deltar og følger alle regler. Ritualisert fiksering på regler og prosedyrer kan forstås som en protest som rådende normer og en kultur som utelukker kvinner.
- «*de kompenserende*»: Når kvinner som ikke prøver å bli som menn, men melder seg ut av konkurransen og holder seg til egne verdier, og søker fellesskap med andre kvinner (kjennetegner kvinner ikke har utviklingsmuligheter)
- «*de innovative*»: Når kvinner ikke utfordrer de rådende verdiene, men handler på egen måte, som kvinner og tilsynelatende i følge stereotype oppfatninger av kvinner
- *Opprørerne*: Når kvinner utfordrer de rådende verdiene og arbeidsmåtene og vil forandre dem etter egne og alternative verdier (Kvande og Rasmussen 1990:141)

¹¹ Merton utviklet typologien for å forstå avvikerens adferd i forhold til det sosiale systemet de befinner seg i. Kvande og Rasmussen bruker typologien for å forstå mindretallets atferd i en situasjon hvor flertallet har lagt premissene. Mertons skille mellom tilpasningsformene *konformitet*, *innovasjon*, *ritualisme* og *opprør* blir av Kvande og Rasmussen brukt til å skille mellom noen idealtypiske atferdsformer.

2.4.3. Mathilda-effekten

I forlengelsen av Kanters resonnement, har Rossiter (1993) vist at kvinners vitenskapelige bidrag systematisk undervurderes eller fornektes. Som motsats til «Matteus-effekten» som Robert Merton (1968) formulerte for å beskrive den psykososiale prosessen hvor kjente vitenskapsmenn blir tillagt resultater som er framskaffet av andre, mindre kjente kollegaer,¹² lanserte Rossiter det hun kalte «Mathilda-effekten» for å beskrive hvordan kvinners forskningsbidrag marginaliseres.¹³ Empiriske studier (bl.a. Fürst nevnte studie fra 1988) som viser at kvinners arbeider bedømmes ut fra andre standarder enn menns, gir langt på vei støtte til eksistensen av en «Mathilda-effekt». Rossiters studier finner gjenklang i historisk forskning om vitenskapens androsentriske grunnlag, og i studier som viser hvordan kjønn på subtile måter ligger til grunn for, og former forskningsprioriteringer, -design og -fortolkninger av resultater (jfr. Schiebinger 1999, Harding 1986, Keller 1995).¹⁴

2.5. Diskriminering

Det har også vært gjort forskning på subtile – ofte uintenderte – måter maktrelasjoner mellom kjønnene reproduseres i den daglige samhandlingen mellom mannlige og kvinnelige forskerkolleger (i.e. Shapiro 1982). Benokraitis og Fagin (1995) skiller mellom tre hovedtyper av diskriminering som de mener er virksomme i academia. Mens *direkte* diskriminering er synlig og lett å dokumentere (seksuell trakassering, språk/vitser), oppfattes de mer *subtile* formene ikke som diskriminering av de involverte, men er allment akseptert og integrert i den sosiale dagligtalen. *Skjulte* former for diskriminering derimot, er en skadelig form for forskjellsbehandling som er tilslørt, bevisst og ofte ondskapsfull. Sistnevnte er langt vanskeligere å dokumentere, og kan kamufleres i «nøytrale» prosedyrer og formalia. Diskriminering kan ha «mange ansikter». Velkjent i Norge er Berit Ås' (1981) typologi over hersketeknikkene (usynliggjøring, latterliggjøring, tilbakeholdelse av informasjon, fordømmelse uansett hva du gjør, påføring av skyld og skam), og begrepet «mikroaggresjon» som Gressgård (2014) hentet fra Sue mfl. (2007, 2010) for å beskrive subtile former for diskriminering i «ytringer og

¹² Rossiter (1993: 57): «Eminent scientists get disproportionately great credit for their contributions to science while relatively unknown scientists tend to get disproportionately little credit for comparable contributions»

¹³ Navnet «Mathilda» viser til Mathilda Joslyn Gage (1826-98) som var en amerikansk feminist, kvinnesaksforkjemper og religionkritiker, og blant de tidlige kunnskapssosiologene. Rossiter er for øvrig forfatter av trebindverket *Women Scientists in America*.

¹⁴ Se også spesialnumrene «Feminism and Science II», *Hypatia* vol. 3, no. 1 (Spring 1988), og «Women in Science: International perspectives» *Minerva* Vol. 39. no. 2.

handling» som er «automatiserte og gjerne ses som harmløse og trivielle av de som sjelden eller aldri selv rammes» (s. 17).

Flere studier viser at diskriminering i akademia skjer gjennom subtile former for marginalisering av kvinner som selvstendige forskersubjekter. I boken *The Women Scientists* viser Yentsch og Sinderman (2003) hvordan kvinner systematisk utelukkes fra uformelle nettverk, «skjermes» fra prestasjonsfylte forskningsoppgaver eller reduseres til objekter gjennom seksuelle insinuasjoner eller direkte fiendtlighet. Noen forskere har etterlyst mer teoretisering av måten kvinner marginaliseres gjennom ekskludering eller «othering». Fotaki (2013) har undersøkt opplevelsen mange kvinner har av «å være fremmed» innenfor akademia, bl.a. som følge av urettferdig allokering av ressurser, manglende progresjon og anerkjennelse, ekskludering fra nettverk, eller fordi de følte seg uvelkommen, ble undergravet, fortiet, eller objektivert. Hun fant at negative bemerkninger om kvinners faglige bidrag ofte ble knyttet direkte til kroppslige eller fysiske aspekter av kvinners identitet og måten de var akademikere på, f.eks. at de var «for følsomme», «ikke klarte å tie stille», «ikke passet inn» eller å være «for kollegiale». Fremmedfølelsen blir forklart med at kvinner internaliserer og reproducerer de symbolske strukturene som styrte deres omgivelser – en internalisering som også gjorde kvinner «fremmede for seg selv». Slike studier kan være til hjelp for å forstå hvordan kjønnete prosesser er virksomme i den akademiske kulturen og hvordan diskursen om «kjønnsnøytralitet» kan bidra til å reproducere maktforhold som gir kvinner følelsen av å være «inntrengere» som må kjempe for å bli sett og hørt.

Det har også vært gjennomført en rekke kvantitative undersøkelser av kjønnsvariabelens betydning i faglige samtaler, møter og diskusjoner. Eksempelvis har det blitt foretatt målinger av avbrytelsesfrekvens, temaskifter, bruk av gestikulasjoner og blikk (se bl.a. Ridgeway og Smith-Lovin 1999). Studier utført av Smith-Lovin og Brody (1988) viser eksempelvis at menn avbryter kvinner hyppigere enn andre menn, mens kvinner ikke gjør tilsvarende forskjell på kjønnene. Andre studier har dokumentert at kvinner har større sannsynlighet enn menn for å bli avbrutt i kjønnsblandede grupper (Jose, Crosby & Wong-McCarthy 1981). I samme gate finnes studier som viser at menn i større grad enn kvinner lykkes med å fremme sine tema, og at maktforhold mellom kjønnene manifesterer seg i kroppsspråk og gester, selv om utslaget av kjønnsvariabelen trolig vil variere med klasse- og statusforskjeller. Årsakene til denne typen subtil, og ofte uintentert diskriminering er ofte mange og komplekse, men det kan også være en direkte konsekvens av en tiltakende og intensivt konkurranse om begrensede midler. Knapphet på ressurser kan stimulere til mer samarbeid, men kan skape mer strid og rivalisering om penger, posisjoner og prestisje.

2.6. Sosial kapital

En annen type forklaringer på kvinners langsommere karriereutvikling tar utgangspunkt i begrepet sosial kapital. Sosial kapital er et samlebegrep for en rekke forhold; sosial støtte, sosiale nettverk, sosiale bånd, ressurser, tillit, trygghet, deltakelse og medvirkning. Overordnet handler det om ressurser som er tilgjengelig gjennom aktørers deltakelse i sosiale nettverk. Mange studier som gjør bruk av slike begreper og tilnærminger har sitt teoretiske utgangspunkt i Mark Granovetter banebrytende artikkel «The strength of weak ties» (1973).¹⁵ Tema for artikkelen er å vise at mellommenneskelige bånd er grunnsteinen i sosiale systemer og at analyser av slike «mikrobånd» kan belyse makroforhold som bl.a. sosial mobilitet. Sosial kapital i academia betyr tilgang på muligheter til å konvertere meritter til akademisk prestisje, altså tilgang på en sosial støttestruktur som kan motivere og gi retning og råd i karrieren (Poulsen 2005). Sosial kapital gir bl.a. muligheter til å fremme egen karriere gjennom kanaler som publiserings- og forskningssamarbeid.¹⁶

Forskning viser at nettverk har betydning for kvinners karriereutvikling. Erzkowitz mfl (2003) viser i *Athena Unbound* at kvinnelige forskeres nettverk ofte er små, og mindre heterogene enn sine mannlige kollegers, og at kvinner ofte mangler den typen sosial støtte fra sine kolleger som motiverer arbeidet. Kyviks (1991) norske studie viser at mangelen på forskningsnettverk å samarbeide med har negative effekter på kvinners vitenskapelige produksjon. Nettverklitteraturen viser imidlertid at verdien av støttespillere (f.eks. mentorer) er avhengig av personens statusplassering i det interne arbeidsmarkedet. Kanter (1993) viser til at høystatuspersoner er i posisjon til å kjempe for personen og har muligheter til å promotere vedkommende, men sitter også på informasjon som gir muligheter til karrieremessige snarveier. En støttespiller blant høystatuspersoner signaliseres overfor omverdenen at en har makt og innflytelsesrik bak seg, noe Kanter refererer til som «reflektert makt».

¹⁵ Granovetter definerer styrken av et bånd som en kombinasjon av fire element: den tid som brukes på relasjonen, tilgjengelighet, relasjonens emosjonelle intensitet og intimitet, samt graden av gjensidighet. Ut fra disse karakteristika, kan en si noe om relasjonene er sterke, svake, eller ikke-eksisterende.

¹⁶ I litteraturen skilles det ofte mellom to ulike typer sosial kapital: *avgrenset sosial kapital* («bonding») betegner sosiale bånd mellom personer som har klare fellestrekk (f.eks. samme alder, interesser eller etnisitet), og *brobyggende sosial kapital* («bridging») som går på tvers av disse likhetene. Ofte tilføyes en forbindende form for sosial kapital («linking») som går mellom ledelsen og medarbeiderne.

Oppsummering av tre type forklaringer på kvinners fravær i akademiske toppstillinger

Forklaringsnivå	Fokuserer på	Utvalgt litteratur
Strukturelle (Makro)	Karrieresystemet 'Glasstaket'	Jackson og O'Callaghan 2009, Fürst 1988, Wennerås og Wold 1997, Brandt mfl. 2002
Individuelle (Mikro)	Kvinnens valg, motiver, preferanser Familie- og omsorgsforhold	Breen og Goldthorpe 1997, Reisel og Brekke 2013, Arnesen og Bækken 1997, Shoening 2009
Organisasjons- betingede (Meso)	Implisitte fordommer Diskriminering Undervurdering Sosial Kapital	Banjai og Greenwald 2013, Erzkowitz mfl. 2003, Poulsen 2005, Fotaki 2013, Rossiter 1993 Benokraitis og Fagin 1995, Yentsch og Sinderman 2003, Kyvik 1991. Kanter (1977/1993), Sue (2007, 2010), Ås (1981)

2.7 Reformen av betydning for akademisk karriere

Prosjektet Balanse-Bergen har særlig fokus på strukturelle og kulturelle trekk ved tre institusjoner som fremmer eller hemmer kvinners karriereutvikling. I det foregående har vi gjengitt noen hovedtyper av strukturelle og individ- og familierelaterte forklaringer på kvinners fravær i det akademiske toppsjiktet, samt noen klassiske forklaringer på kvinners langsomme karriereutvikling. I denne delen vil vi peke på noen norske ordninger/reformer som har vært av betydning for kvinners akademiske karriere, deriblant opprykksordningen og innføringen av postdoktorstillinger. Deretter trekkes det frem noen endringer som følge av det siste tiårenes reformer som delvis har endret betingelsene for akademisk karriere.

Opprykksordningen: En viktig endring i den norske U&H sektoren av betydning for kvinners karrieremuligheter skjer i 1985 da det ble vedtatt å inkludere høyskolene i en felles gjennomgående stillingsstruktur for høyere utdanningsinstitusjoner, bl.a. gjøre dosenturene om til professorater. Beslutningen førte umiddelbart til en vekst i antallet professorer, deriblant flere kvinner med professortittel.¹⁷ I kjølvannet av Hernes-reformen i 1988 vedtas universitetsloven av 1989 som omgjorde professorer fra embetsmenn til statsansatte, noe som brøt med en lang (lærestol) tradisjon som gikk helt tilbake til 1813.¹⁸ Redefineringen av professorer til

¹⁷ Næss mfl. (2007) Kyvik mfl. (2003:58) viser til at antallet professorer fra 1981 til 2001 ble mer enn tredoblet ved universitetene og de vitenskapelige høyskolene.

¹⁸ Hernes-utvalget kom med utredningen, NOU 1988:28: *Med viten og vilje*. Stortingsmelding nr 40 (1990–91) *Fra visjon til virke* ble lagt fram i Hernes' periode som statsråd.

«statstjenestemenn» skapte behov for en formalisering av kravene til faste stillinger.¹⁹ Etter at førsteamanuensis ble laveste faste nivå og minstekravet ble doktorgrad, så falt amanuensiskategorien ut og ble flyttet over til kategorien «rekrutteringsstillinger», spesielt til de stillingene som er etter hvert ble knyttet til organiserte forskerutdanningsprogrammer med kvalifiseringsmuligheter (doktorgradsnivået). Det såkalte kompetanseopprykket fra 1993, som fulgte i kjølvannet av Hernes-utvalgets lovforslag kan ses som en naturlig konsekvens av professorenes endrede status. Opprykksordningen, som forøvrig ikke har paralleller i andre land, innebar bl.a. at man gikk bort fra den tidligere *konkurransemodellen* med professorater som bare kunne besettes etter konkurranse med kompetente søkere, til *kompetansemodellen* hvor lønn og status ble tildelt på grunnlag av kvalifikasjoner (Kyvik, Olsen og Hovdhaugen 2003). Like vilkår skulle sikres ved at opprykksbedømmelsen skulle foretas av nasjonale komiteer bestående av minst tre professorkompetente medlemmer.²⁰ De viktigste begrunnelsene for opprykksordningen, var generell kompetanseheving og likestilling. Ordningen skulle gi kvinner muligheter til selv å ta hånd om sin karriere. En undersøkelse utført av Kyvik mfl. (2003) har imidlertid vist at opprykksordningen har hatt liten betydning for å øke andelen kvinnelige professorer.²¹ I perioden 1994–2001 var kun 19 % av alle de nye professorene kvinner, og det var også store forskjeller fagområdene imellom. Kvinneandelen økte noe i matematikk/naturfag, og i langt mindre grad i medisin og samfunnsfag (Ibid., s. 56). Undersøkelsen konkluderte med at vanskelighetene for kvinner først og fremst lå i oppnåelse av fast stilling, dvs. den vertikale mobiliteten fra midlertidig til fast stilling. På denne «karrierebroen» finner vi bedømmelseskomiteene og de skjønnsmessige vurderingene av forskningens kvalitet, relevans og bredde – utover dagens praksis med «måling» av antall publikasjoner. Brandt mfl. (2002:87) hevder at en av årsakene til at færre kvinner enn menn søker seg til faste stillinger kan være at kvinners kompetanse og forskningsinteresser nedprioriteres når ressurser og stillinger blir fordelt. Dette kommer vi inn på senere.

¹⁹ I 1993 ble forskjellen mellom nivåene formalisert ved at førstekompetanse, dvs. doktorgrad eller tilsvarende, ble reglementsfastet som minstekrav for fast ansettelse. (Forum for universitetshistorie). Mange av den som ble ansatt på 70- og 80-tallet derimot, og som fortsatt er i stillingene sine, har ikke doktorgrad.

²⁰ Opprykksbedømmelsen skulle foretas av nasjonale komiteer bestående av minst tre professorkompetente medlemmer. Dersom komiteen enstemmig fant søkeren kompetent, hadde vedkommende rett til professortittel og professorlønn. I tillegg kunne fast personale som ble funnet kompetent av en enstemmig komite ved søknad på et professorat søke om opprykk til professor ved en egen institusjon dersom kompetansen er tilkjent på det fagfelt søkeren er tilsatt i.

²¹ Kyvik, Olsen, Hovdhaugen (2003). Det vises til at andelen kvinner i professorstillinger økte fra 4 % i 1981 til 9 % i 1991 og så til 13 % i 2001. Tilsvarende økte andelen kvinner i førsteamanuensisstillinger fra 10 % i 1981 til 16 % i 1991 og så videre til 31 % i 2001. De fremhever at like stor andel kvinnelige søkere som mannlige søkere har blitt bedømt professorkompetente, men at søketilbøyeligheten har vært lavere blant kvinnelige førsteamanuenser enn blant mannlige.

Postdoktorstillinger. I 1993 ble det innført en ordning med postdoktorer som ga «rom» for kvalifisering til opprykk eller fast stilling. Ordningen har sin opprinnelse i USA hvor omfanget av denne typen stillingene den gang var langt større enn i Europa. Det var flere formål med ordningen. En av begrunnelsene var å øke mobiliteten i det norske forskningssystemet (sikre utveksling mellom lærestedene), samt bidra til internasjonalisering av norsk forskning (stimulere forskeropphold ved utenlandske læresteder). En annen begrunnelse var at ordningen bidro til generell kompetanseheving. Utdannings- og forskningsdepartementet viste bl.a. til at postdoktorstillingen var en ren forskerstilling, noe som ga forskerrekrutter muligheter til å kvalifisere seg for professorkompetanse i løpet av tre til fire år.²² En sentral begrunnelse for postdoktorordningen var at den kunne brukes i likestillingsøyemed. Kvalifisering gjennom postdoktorstillinger skulle bedre kvinners mulighet til å dra nytte av ordningen med professoropptrykk. Departementet presiserte som «viktig at institusjonene tar hensyn til kjønnsfordelingen når de ansetter i postdoktorstillinger, og eventuelt at de øremerker stillinger for kvinner» (St.meld nr 39 1998–99:53).²³ Som et ledd i likestillingspolitikken øremerket departementet 40 av 86 nye postdoktorstillinger i 2001 for kvinner (Kyvik mfl. 2003). Denne ordningen ble imidlertid påklaget og opphørte.²⁴ Antall postdoktorer økte totalt sett på 2000-tallet. Mens det i 2001 var i underkant av 500 postdoktorer, var det i 2009 hele 1400 postdoktorer i sektoren. I årene frem mot 2003 var kvinneandelen blant postdoktorer som helhet høyere enn blant doktorgradskandidatene, men det var store forskjeller mellom fagene. I humaniora og samfunnsvitenskap var kvinnelige postdoktorer i flertall i 2001, men også i medisin var over halvparten av postdoktorer kvinner, mot ca. 30 % i realfag og 20 % i teknologi. Økningen frem mot 2009 skyldes delvis at andelen utenlandske postdoktorer økte. Ifølge Olsen og Sarpebakken (2011) var 28 prosent av postdoktorene utenlandske statsborgere i 1997, mot 43 prosent i 2007. Denne

²² I Stortingsmeldingen fra 1989 (St.mld. nr. 28 1988-89) ble det pekt på at postdoktorstillinger kunne lette overgangen fra doktornivået til faste stillingen.

²³ De første postdoktorstillinger ble finansiert av Norges forskningsråd eller medisinske fonds, som Kreftforeningen. Postdoktorater ble mest brukt innenfor medisinske fag, matematikk og naturvitenskap. Det var ikke før i 1997 at lærestedene fikk tildele egne postdoktorstipender finansiert av egne midler. De senere årene har postdoktor blitt vanlige også innenfor de andre fagområdene. I 1997 var det registrert totalt 171 postdoktorer ved de fire universitetene, av disse var 61 kvinner. Kvinneandelen var med andre ord på 35 %. 8 år senere var antall postdoktorer nesten femdoblet, det har steget til 809, hvorav 344 var kvinner (42,5 % kvinner i gjennomsnitt). I 1997 var det imidlertid svært få postdoktorstillinger i humaniora, samfunnsvitenskap og teknologi. I 2005 var antallet økt betraktelig. Dersom vi ser på økningen, er den prosentvis størst i humaniora og samfunnsvitenskap, men antallet postdoktorstillinger har økt mest matematikk og naturvitenskap og medisin og helsefag.

²⁴ Øremerking av stillinger for kvinner ble klaget inn for EFTAs overvåkningsorgan, ESA av en av stipendiatene ved UIO. Klagen fikk medhold i januar 2003 og ordningen måtte opphøre. Tall fra spørreundersøkelse, gjengitt i Hovdhaugen, Kyvik, Bruen Olsen (2004:41) viser imidlertid at det var store forskjeller i holdninger til øremerkede stillinger blant kvinner og menn. «Halvparten av kvinnene var helt eller delvis enige i påstanden «flere stillinger bør øremerkes kvinne», men færre enn en av fem av mennene var enige i dette.» p. 41

utviklingen må ses i sammenheng med Kvalitetsreformen (St. meld. 35: 2001–2002) som la opp til økt internasjonal forskermobilitet, samt en kraftig opptrapping av forskerutdanningen i Norge.²⁵ En undersøkelse fra NIFU viser en kraftig vekst i antallet postdoktorer det siste tiåret, ikke minst postdoktorer med utenlandsk doktorgrad som økte fra 25 % i 2001 til 40 % i 2009 (Gunnes og Børing 2015). Sannsynligheten for fast stilling i vitenskapelige stillinger beregnes her til å være 5–6 til 8 år fra registreringstidspunktet. Postdoktorer innen humaniora og samfunnsvitenskap har en høyere sannsynlighet for å ha fast vitenskapelig/faglig stilling innen denne tidsperioden, enn postdoktorer innen matematikk og naturvitenskap.

Analysen av de neste kapitlene vil i prøve å ta hensyn til noen endringer i den norske universitets- og høyskolesektoren de siste 10–15 årene. Dette gjelder i særlig grad endringer som følge av europeiske reformprosesser, samt mer fristilling av institusjonene (Michelsen 2007). Begge prosessene har utfordret de akademiske styringsordningene (fagstyre) og endret ansattes arbeidsbetingelser. I det følgende vil vi peke på noen endringer som er av betydning for vår analyse i de neste kapitlene.

Bolognaprosessen/Kvalitetsreformen

Kvalitetsreformen (St. meld. 35: 2001–2002) ble implementert i 2005 og bidro til at Norge langt på vei fikk realisert målene i Bolognaprosessen. Bolognaprosessen tolkes i Norge først og fremst som en «gradsreform», men er en av de mest vidtrekkende reformprosessene innen europeisk høyere utdanning de siste 50 årene.²⁶ Sentralt sto innføringen av et felles gradssystem med bachelor og master. Innføringen av et felles gradssystem har virket inn på de nasjonale utdanningssystemene og utfordret skillet mellom høyskoler og universiteter i mange land. Eksempelvis ble den norske cand. mag – og hovedfagsgradene (4+2) erstattet med bachelor og master (3+2).²⁷ Hensikten med reformen var først og fremst internasjonalisering av norsk forskning, dvs. fremme forskersamarbeid og studentmobilitet i et felleseuropeisk utdanningsområde. En konsekvens av reformen var oppsplitting av fagene i poenggivende studieenheter, eller moduler.

²⁵ Jfr. Børing og Gunnes (2012) som viser til at andelen forskere i Norge som er født i et annet land har økt betydelig siden årtusenskiftet.

²⁶ Reformen ble utløst av et behov for å modernisere høyere utdanningssystemene og omfatter i dag mer enn 45 land i og utenfor EU.

²⁷ For å møte konkurransen fra «eksterne» utdanningsleverandører, ble det også innført et ECTS-kompatibelt poengsystem, en fleksibel referanseramme for kvalifikasjoner, samt etablert kompatible kvalitetssikringssystemer.

... større fleksibilitet

Tross motstand, viser evalueringen av Kvalitetsreformen at moduliseringen har utløst mye kreativitet lokalt, noe som er spesielt fremtredende innenfor høgskolesektoren (Michelsen, Høst og Gitlesen 2006, Brandser og Brekke 2008). Mange institusjoner og fagmiljøer har gjort endringer i sine studietilbud; veletablerte studieprogrammer har blitt tilpasset det nye formatet, og nye tilbud har blitt skapt. Moduliseringen har gjort det mulig å profilere forskningsemner på tvers av etablerte faggrenser. Tverrfaglige studier og forskningssentre har fått større plass i det nye systemet enn i det «gamle» og mer disiplinbaserte og spesialiserte systemet, selv om også mange årsheter er bevart og har vist seg levedyktige i det nye systemet. Gjennom moduliseringen har det også blitt rom for lokale tilpasninger, ikke minst utvikling av studieprogrammer tilpasset regionale behov for arbeidskraft, næringsutvikling og kultur. Utviklingen kan særlig spores ved Høgskolen i Bergen i form av tverrgående forskningssentre, men også ved Universitetet i Bergen som nylig har signert en samarbeidsavtale med Høgskolen i Bergen og Norges Handelshøyskole rettet mot styrking av sivilingeniørutdanningen i Bergen. Dette initiativet er forøvrig en del av klyngesamarbeidet «Science City Bergen» (*Studvest*, 21. januar 2015).

... mer undervisning

Et kjønnsrelevant trekk ved Kvalitetsreformen er fokuset på studiekvalitet. Hensikten var å skape en tettere oppfølging av studentene gjennom tilbakemelding, samt mer forpliktende relasjoner mellom institusjon og student. Evalueringene viser at det har vært gjennomført betydelige pedagogiske endringer etter reformen (Dysthe, Raaheim, Lima og Bygstad 2006). Det har blitt etablert nye undervisnings- og læringsformer (mer strukturerte læringsprosesser, bedre fordeling av arbeid over semesteret, mer studentmedvirkning), og andre vurderingsformer med krav om innlevering og prøving underveis i semesteret er innført, i tillegg til en sterk økning i såkalte mappevurderinger. Digitaliseringen har også skapt muligheter for mer interaktiv undervisning og læring. Sterkere fokus på studiekvalitet har i korte trekk bidratt til mer undervisning og administrasjon rundt studiene. Dette har hatt konsekvenser for det akademiske arbeidets «frie status». Mangelen på tilgjengelige ressurser til implementering av ordningene har blitt imøtegått med strengere krav om prioritering og omdisponering av ressurser. Med oppsigelse av «Særavtalen om arbeidstid» i 2006 har det blitt opp til institusjonene selv å inngå avtaler om fordeling av arbeidsoppgaver. I større grad enn tidligere skjer fordelingen av arbeidsoppgaver gjennom interne forhandlinger, noe som kan tenkes å påvirke kvinners og menns muligheter til kvalifisering og opprykk på ulike måter. Flere

norske studier dokumenterer at kvinner bruker mer tid på undervisning og administrasjon enn menn (eg. Waagene, Gunnes og Hovdhaugen 2007). Et annet trekk som påvirker vilkårene for forskning, er styrkingen av strategisk ledelse, samt en begrensning i beslutningsmyndighet til kollegiale styringsorganer (Bleiklie, Ringkjøp og Østergren 2006).

... mer strategisk styring på alle nivå

Kvalitetsreformen (og Bolognaprosessen) bidro til å forsterke pågående omstillingene i styringsorganene. Etter strid om Ryssdal-utvalgets forslag (NOU 2003:25) om å omforme universiteter til selveiende institusjoner og stiftelser, ble det vedtatt at universiteter og høyskoler skulle forbli statlige forvaltningsorgan (med særskilte fullmakter) og at moderniseringen skulle skje innenfor statlige rammer. Dette har resultert i reformer i ledelses- og styringsorganene, ikke minst en styrking av ledelsen. Reformen i styringsorganene blir ofte beskrevet som en bevegelse bort fra «fagstyremodellen» til «bedriftsstyremodellen» (Michelsen 2007). Overgang til bedriftsstyremodellen innebærer at universitetet og høyskoler skal oppnå resultater, og ha ansvar for organisasjonsutforming og disponering av ressurser. Økt økonomisk handlefrihet betyr muligheter for egne valg og prioriteringer. En konsekvens av at beslutningsmyndighet ble samlet i administrative linjer, har vært en sterkere strategisk styring av den faglige virksomheten (Bleiklie mfl. 2006). Det innebærer bl.a. at institusjonsstyrene har fått en større betydning. Mens styrene tidligere hadde rolle som kompromiss- og ressursfordeler med oppgave å beskytte og legge til rette for ansattes arbeid og kvalifisering, har styrene i dag et strategisk overordnet og selvstendig ansvar for å trekke opp retningen for utviklingen av institusjonene (Bleiklie mfl. 2006).²⁸ Den nye universitetsloven ga også styret myndighet til fritt å velge hvordan institusjonen skulle organiseres på lavere nivå. I tråd med den strukturelle omleggingen, har mer makt og myndighet blitt delegert til subenhetene og instituttledelsen er styrket. Instituttledere ansettes på åremål og stillingen skal inkludere både faglig og administrativt ansvar. Spørsmålet er hvordan ressursknapphet og behovet for å prioritere mellom fagområder, definere satsningsområder og legge langsiktige strategier, innvirker på den fremtidige rekrutteringen av ansatte og på den interne fordelingen av arbeidsoppgaver og forskningsressurser.

²⁸ Utviklingen mot «bedriftsstyre» må ses i sammenheng med at styrets sammensetning er endret, med en reduksjon av antallet ansattrepresentanter og en økning i antallet eksterne medlemmer (7 eksterne, 4 interne).

... større enheter (instituttsammenslåing)

Et annet utslag av reformen er reduksjon i antallet organisatoriske enheter. Mange steder har en gått bort fra det disiplinære instituttet som universitetsorganisasjonens grunnenhet, og slått sammen enheter. «Instituttet» inneholder i dag en rekke ulike disipliner eller spesialiteter som samlet er tillagt ansvaret for undervisning og forskning i forhold til et eller flere studieprogrammer. HF og MATNAT har ført an i utviklingen, mens SV-fakultetene både i Bergen og Oslo har vært negative. Hensikten med reorganiseringen var å gi større fleksibilitet (fagutvikling) og økt styringspotensiale både innenfor forskning og undervisning (stordriftsfordeler). Det er også åpnet for større fleksibilitet i utformingen av stillinger og innslaget av midlertidige stillinger har økt. I 2005 var nesten 55 % av de fagansatte midlertidig ansatte (Næss, Olsen, Sarpebakken og Kaloudis 2007), en vesentlig del av disse er rekrutteringsstillinger. Rekrutteringsstillingene er ofte knyttet til organiserte forskerutdanningsprogrammer og har ofte systematisk kvalifiseringsutvikling knyttet til seg. Men som antydnet, er det flere som klatrer og trinnene til fast stilling er blitt flere. Antallet postdoktorer har økt, men ordningen fungerte ikke etter den opprinnelige hensikten om å kvalifisere til fast stilling (Gunnes og Børing 2015). På oppfordring fra Forskerforbundet ble Kunnskapsdepartementet i 2010 bedt om å utrede en ordning med innstegsstillinger (tenure track). Hensikten med forslaget var å få vurdert om slike stillinger kunne bidra til å redusere omfanget av midlertidige tilsetninger og øke forutsigbarheten for forskerrekruttene. Det har også vært en økning i antallet vitenskapelig assistent-stillinger. Institusjonene benytter seg også av kallelse-ordningen. Ligestillingsstatistikken ved UiB viser at langt flere menn enn kvinner tilsettes i professor II-stillinger, altså stillinger uten utlysning. I 2015 var kun 20,5 % av alle professor II-stillinger besatt av kvinner (UiB, alle fakulteter). HF hadde lavest andel kvinner med 11,8 %. Noen institusjoner benytter seg også av kallelse på lavere nivå – til førsteamanuensis II-stillinger, for å innhente spesialkompetanse.

... tellekantsystemet

Skjerpede krav til institusjonene om å disponere egne ressurser, må ses i sammenheng med omlegging til et nytt finansieringssystem. Tellekantsystemet er den populære betegnelsen for et system med kvantitative (bibliometriske) mål på forskning som ble innført i universitets- og høyskolesektoren i 2006. Hensikten med publikasjonsindikatoren var å måle forskningsaktivitet i forbindelse med at forskningsinstitusjoner mottar resultatbaserte bevilgninger direkte over statsbudsjettet. Fra 2009 får også instituttsektoren en indikator basert på vitenskapelig publisering. Denne knyttes til grunnbevilgningen, som her vanligvis

bare utgjør en mindre del av de samlede inntekter ved det enkelte institutt. Hensikten med publiseringsindikatoren (tellekantsystemet) var å gjøre forskningen målbar, og å tildele midler til forskning på grunnlag av vitenskapelig produksjon, samt stimulere til økt vitenskapelig publisering.²⁹ Publiseringsindikatoren ble ikke utviklet som et instrument i evalueringen av forskning. Likevel blir den ofte omtalt og kritisert som om den er skapt for å erstatte andre ordninger for bedømmelse av forskningskvalitet på individnivå. Spørsmålet er om det har hatt ulik betydning for kvinner og menn at «tellekantsystemet» oppfattes som en metode for å evaluere individuell forskningskvalitet. Våre informanter kom i svarene inn på ulike forhold som har med disse mer overordnede endringer å gjøre. I de neste kapitlene foretar vi en analyse av funnene.

²⁹ I *Vekt på forskning* (St.prop. nr.1. 2004–2005) er målet formulert slik: Hensikten er å få en mer resultatorientert premiering av forskning, og å stimulere til økt forskningsomfang ved universiteter og høyskoler».

Kapittel 3: Kjønnsbalanse som tema og forskerrollen

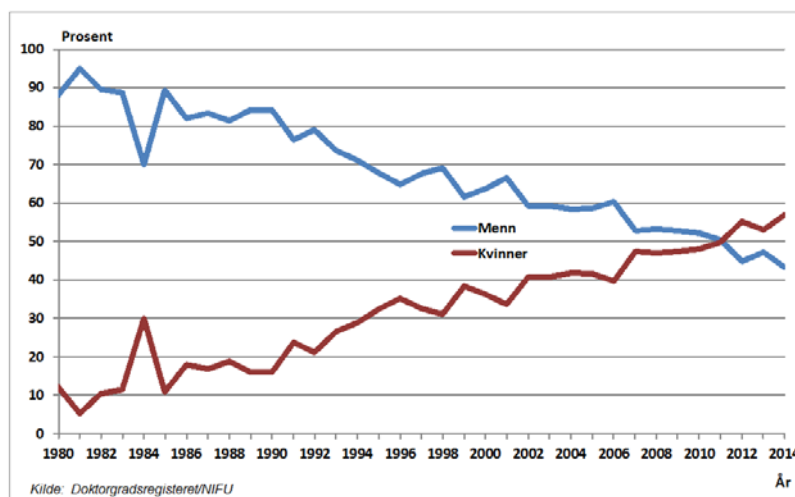
Denne studien har tatt utgangspunkt i ulike faktorer som kan påvirke kvinners karriereutvikling. Blant disse faktorene er a) strukturelle trekk som berører det akademiske ansettelses- og avansementssystemet, b) spenningsforholdet mellom arbeid og familie, c) tilgang på formelle og uformelle nettverk, insentivsystemet (tellekantsystemet), d) forskerrollen og fagkulturen og e) den akademiske lederrollen. I de følgende kapitlene vil noen av svarene analyseres. I dette kapittelet vil særlig responsen på spørsmål om forskerrollen løftes frem, samt den betydning som informantene mener at likestillingsproblematikken og målet om kjønnsbalanse har innenfor institusjonen og faget. I neste kapittel tar vi for oss betraktningene om det akademiske karrieresystemet, spesielt ansettelsesprosessen.

3.1. Likestilling og kjønnsbalanse

Det har vært en klar vekst i antallet kvinnelige studenter og stipendiater ved alle institusjonene som er involvert i prosjektet. Veksten skaper forventninger om økning i antallet kvinnelige fast ansatte, ikke minst blant professorer. Tilveksten av kvinnelige studenter er en landsomfattende trend, og har utviklet seg over et lengre tidsrom. Allerede i 1884 fikk norske kvinner lovfestet adgang til universitet, men det er først på 1960-tallet at kvinner for alvor gjorde seg gjeldende i den voksende studentmassen. I 1985 ble det for første gang registrert flere kvinnelige enn mannlige studenter, en trend som vedvarer. Høsten 2014 ble det registrert totalt 279 504 studenter ved norske universitet og høyskoler. Av disse var 162.736 kvinner og 109 768 menn (jf. Doktorregisteret/NIFU 2015). Tross veksten i det totale antallet kvinnelige studenter, så har det avtegnet seg klare kjønnsforskjeller mellom fagfelt. Hovedvekten av kvinnelige studenter er fremdeles i helse- og sosialfag, samt idrettsfag (78,9 %), mens menn dominerer i naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag (67,8 %). Tall fra NIFU viser også at flere kvinner enn menn i dag fullfører universitet- og høyskoleutdanning på lavere nivå, og at det allerede for ti år siden ble registrert flere kvinner enn menn som fullførte på høyere nivå. Det har også vært en betydelig vekst i antallet kvinner på doktorgradsnivået, altså på nivået som er inngangsporten til en vitenskapelig karriere. Totalt sett har det vært en formidabel vekst i antallet avlagte doktorgrader de siste tiårene. Veksten siden 1980-tallet skyldes særlig økningen i antallet kvinner som tar doktorgrad. I studieåret 2012/13 ble over 49 % av forskerutdanningen fullført av kvinner. Kvinner

var i flertall blant dem som tok doktorgrad i kalenderåret 2014³⁰ (jf. Doktorgradsstatistikk mars 2015).

Tabell 3.1 Doktorgradstatistikk mars 2015. NIFU



Likevel er situasjonen den at kvinners akademiske karriereutvikling stopper opp, eller går langsommere enn menns. Noe av forklaringen kan være manglende interesse for en vitenskapelig karriere, personlige valg og prioriteringer, mangel på støtte i arbeidsmiljøet, eller svikt i karrierefremmende insentiver og konkrete likestillingstiltak innenfor institusjonene. I intervjuene har vi spurt våre informanter om bakgrunnen for deres akademiske karrierevalg og mer spesifikt om hvordan likestillingsproblematikken og tiltak knyttet til kjønnsbalanse tas opp ved institusjonene.

3.1.1. Ønske om å prege fagfeltet

Den totale økningen i antallet kvinnelige stipendiater er en indikasjon på at flere kvinner ønsker en vitenskapelig karriere. Den enkeltes karrierevalg forutsetter personlig engasjement og faglig interesse, men også muligheter for å øve innflytelse på egen karriereutvikling og være med på å legge premisser for fremtidens forskning. Et noe forventet, men likevel tydelig fellestrekk i svarene hos informantene, var ønsket om å sette sitt preg på faget. Samtlige opplevde forskning som meningsfylt og mente at de hadde opparbeidet seg kunnskap og erfaringer som de ønsket å bringe videre til andre. Likeledes var det et fellestrekk at informantene hadde møtt ulike typer hindringer underveis. Dette kom klart til uttrykk hos postdoktorene, men kom aller tydeligst frem i intervjuene med de

³⁰Det kan bemerkes at 420 kvinner disputerte i første halvår 2015, noe som betyr at 54 prosent av doktorandene var kvinner, den høyeste andelen som så langt er målt i noe semester.

fastansatte førsteamanuensisene og professorene – da på tvers av fagfeltene. I motsetning til postdoktorene som stort sett var positive til egne fremtidsmuligheter, mente mange fastansatte at de underveis i karriereløpet hadde få støttespillere i sitt eget fagmiljø:

Og så er det oss stabeiser som har klart å komme gjennom til dette nivået ... [...] interessen for faget er ikke kjønnsdelt. Inngangsportalen til faget er ikke kjønnsdelt. Det er mekanismene inne ... og det har vi en del erfaringer med.

Forholdet til kollegaer vil vi komme nærmere inn i kapittel 4. Tendensene i materialet tyder likevel på at kvinner har ambisjoner, innsatsvilje og visjoner på vegne av sin egen forskning og ser arbeidet som motiverende og meningsfylt, men at de møter ulike typer barrierer underveis i karriereløpet. Manglende støtte og nettverk ble understreket av flere informanter:

... At vi har lyst til å utvikle fagfeltet og bringe videre det vi kan, bygge opp et fagområde, det er det ingen som diskuterer med deg.

Mye forskning må jo drives av entusiasme og faglig kunnskap og kreativitet. Det er i alle fall ikke lønnen som gjør at vi er forskere. [...] Men det er helt klart et problem hvis du ikke har et nettverk. Hvis du er en usynlig person, så blir du glemt.

3.1.2. Kjønnnsbalanse – som tema

Interessen og oppslutningen om kjønnnsbalanse som mål kan henge sammen med engasjementet og holdninger til likestilling i den enkelte institusjon. I svarene fra informantene kom det frem at spørsmålet om kjønnnsbalanse i liten grad ble tatt opp og behandlet internt ved institusjonen, eller at spørsmålet ble tematisert og behandlet på måter som ikke direkte handlet om likestilling:

Det diskuteres aldri, det snakkes ikke noe om det, og det er ingen som vil snakke om det.

Hvordan spørsmålet håndteres kan være et resultat av måten begrepet «kjønnnsbalanse» tolkes og forstås på. Svarene tyder på at det eksisterer noen hovedtyper argumenter og begrunnelser for kjønnnsbalanse som vekselvis mobiliseres i de interne diskusjonene. Disse argumentasjonslinjene kan delvis også gjenfinnes i planer og begrunnelser for likestillingstiltak som de involverte institusjonene har initiert og iverksatt tidligere. På den ene siden begrunnes målet om kjønnnsbalanse ut fra rettferdighensyn – altså som et likestillingspolitisk virkemiddel for en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter, eller av hensyn til trivsel i arbeidssituasjonen, altså et «bedre arbeidsmiljø». På den annen side begrunnes målet om kjønnnsbalanse ut fra ressurshensyn – som et økonomisk motivert virkemiddel for en mer effektiv utnyttelse av personalressursene.

Sistnevnte ressursargumenter kan være en effekt av store endringer i akademiske institusjoners personalhåndtering i løpet av de siste tiårene, bl.a. med inkorporering av medarbeidersamtaler, mentorvirksomhet og andre typer personaladministrative tiltak for bedre utnyttelse av «humankapitalen». Noen informanter mente at statlige krav om lik representasjon av begge kjønn i styreverv og utvalg hadde lagt konstruktivt press på institusjonene – tross visse utfordringer med å oppfylle «kvinnkvoten». Men det fremkom også at eksterne krav om bedre kjønnsbalanse lot seg utnytte til andre formål, bl.a. at kjønn ble brukt som retorisk virkemiddel for å skaffe institusjonen flere faste stillinger. Likestilling er altså langt fra det eneste argumentet som ligger til grunn for ønsker om bedre kjønnsbalanse.

Vi diskuterer det ofte i forkant av ansettelsesprosesser, men om de som faktisk sitter og gjør ansettelser er opptatt av det, det vet jeg ikke. Det er mer sånn «på gulvet»-samtale. At vi trenger større grad av kjønnsbalanse for å få et godt arbeidsmiljø»

Det er på agendaen når det er snakk om måltall og sånt ... 40 % kvinner i styreverv...men jeg opplever at det handler om virkemidler vi kan bruke for å få flere ansatte, ikke om kvinner per se. Vi trenger folk, og da bruker vi det vi kan, sånn føler jeg mange snakker om det. Men selvfølgelig er det mange yngre stipendiater som snakker om det.

De strukturelle problematikkene blir det ikke snakket så mye om, fødselspermisjoner er ikke et tema. Jeg har inntrykk at det er instrumentelt, at en må få kvinner opp på et akseptabelt nivå, sånn at det ser greit ut. Ikke liksom «kvinner for kvinners skyld», eller at kvinner kan bidra med noe. Retorikken er instrumentell.

Flere i postdoktorgruppen mente at kjønnsbalanse ikke bare handler om rettferdighet og ressursutnyttelse, men også impliserte en mer systematisk inkorporering av kjønnsperspektiver i forskningen. Noen pekte på at et utvidet kjønnsperspektiv ville ha positive effekter på fag- og forskningsutvikling, bl.a. ved at spørsmål, eller tema som befant seg i fagets randsone kunne få en mer fremskutt plass. I det ligger at kjønnsbalanse kan bidra til bedre verdsetting av andre perspektiver, og at forskningen dermed ivaretar og reflekterer mangfoldet av «stemmer» som kjennetegnet samfunnet forøvrig.

Denne gruppen av yngre forskere var også opptatt av at «kjønnsbalanse» ikke bare må handle om kvinner, men også om menn. Noe av bakgrunnen var den nye konkurransesituasjonen i academia som flere mente rammet kvinner og menn like hardt. Blant disse yngre forskerne ble det også presisert at forskning handler om individer og faglige kvalifikasjoner og ikke primært om kjønn.

Jeg synes at en grunn til at vi ofte ikke gidder å ta dette opp er at det er veldig mye fokus på kjønn, og ikke på individ. Og det er det som betyr noe, jeg er jo kvinne og jeg identifiserer meg som kvinne, men hvorfor skal, bare fordi statistikken tilsier det er færre av mitt kjønn, hva vil det si? Kan du ikke se meg som et individ?

Flere av de fastansatte var derimot mer opptatt av at det akademiske karrieresystemet med sine regler og prosedyrer for ansettelse og avansement burde fungere mer nøytralt og rettferdig enn det faktisk gjorde. Disse så særlig kjønnsbalansen på toppen som et potensielt tap av verdifulle forskningsressurser – et samfunnsmessig tap av forskningstalenter. Noen av de etablerte viste til egne erfaringer av (tause) hindringer som de mente kvinner kollektivt møtte på veien mot videre avansement, og la mindre vekt på hva kjønn betyr for forskningens tematiske utvikling. Andre igjen var mer tydelig på at kjønnsbalanse kunne bringe kjønnsperspektiver ut av isolasjonen og inn i sentrum av faget.

3.2. Forskerrollen

En sentral begrunnelse for å øke kvinneandelen i faglige toppstillinger er at premisene for fremtidens forskning legges her. Professorposisjonen gir betydelige makt og muligheter til å påvirke både fagutvikling, ressursfordeling og rekruttering av ansatte. Professorer spiller en sentral rolle i hele det akademiske systemet. Posisjonen gir muligheter til å bestemme tema og standarder for forskning og undervisningstilbud, ikke minst pensum. Undervisning og veiledning av studenter inngår også i stillingsbeskrivelsen. På grunn av sin erfaring spiller professorene en sentral rolle i den institusjonelle utviklingen og styringen. De deltar ofte i sentrale beslutningsprosesser om opprykk/forfremmelse, ressursallokering eller revidering av den institusjonelle profilen. Det er også tette koblinger mellom professorer og universitetsledelsen gjennom ulike funksjoner som f.eks. forskning og undervisning og posisjoner som instituttledelse. I tillegg er det krav om professorkompetanse for ledelse av forskningsprosjekter (i.e. Kogan og Teichler 2007).

Å avansere til slike lederposisjoner innebærer å tilfredsstille bestemte kvalifikasjonskrav, men det betyr også å leve opp til tradisjonstunge forestillinger og institusjonaliserte forventninger til hva en forsker er og bør være. Kvinners muligheter må ses i relasjon til at kravene til forskning er skjerpet, samtidig med at forventningene til forskerrollen ikke har vært gjenstand for en tilsvarende revidering. Langt på vei hviler rollen ennå på maskuline «koder» og identitetsmarkører som ble etablert da menn regjerte over territoriet alene.

3.2.1 Forskerrollen – skjerpede krav til forskning

Som antydnet i kapittel 2, så fremstilles det akademiske arbeidsforholdet i forskningen på høyere utdanning som særegent, bl.a. med en betydelig individuell og faglig autonomi – en autonomi som i Norge lenge har vært garantert gjennom lovregulering og reglement (Michelsen 2007). Reformarbeidet i de siste ti-årene har

endret mange av vilkårene for forskning. Det har blitt et skarpere skille mellom undervisnings- og forskningsfunksjonen, samt en ytterligere skjerping av kravene til forskning. En profesjonalisering av forskeren i «skoler» har potensielt betydning for kvinners karrieremuligheter. Konkurransen om midler er skarpere, og kravene om robuste, internasjonale forskningsnettverk er strengere. Med opprykksordningen i 1993 ble ansvaret for karrieren overlatt til den enkelte – noe som gjorde at flere kvinner ble professorer, men nye systemkrav har i etterkant kommet til. I korte trekk har undervisningsbyrden økt, og tellekantsystemet har skapt spenninger mellom gamle og nye vurderingskriterier i kompetansebedømminger for opprykk og ansettelse i faste stillinger. Kvalitetsreformens fokus på «studiekvalitet» har ført til mer undervisning, men også mer administrasjon rundt studiene. Siden 2005 har det, som antydnet, blitt innført nye og ressurskrevende undervisnings- og læringsformer, samt nye vurderingsordninger (bl.a. krav om innleveringer og prøving). I større grad enn tidligere skjer fordelingen av arbeidsoppgaver gjennom interne forhandlinger, noe som kan tenkes å påvirke kvinners og menns muligheter til kvalifisering og opprykk på forskjellige måter. Sammenhengende tid til forskning er blitt gjenstand for forhandlinger og en knapp ressurs (Egeland og Bergene 2012). Undersøkelser viser at kvinner underviser mer enn menn, og at kvinner er i flertall i de undervisningsbaserte lektorstillingene (Næss mfl. 2007).

Med forskerskolene har forskning blitt omdefinert fra kall til praktisk håndverk, samtidig med at doktorgraden er redusert til en nødvendig, men langt fra tilstrekkelig betingelse for videre avansement. En skjerpet oppmerksomhet omkring forskerrollen må også ses i sammenheng med internasjonaliseringen av norsk forskning, samt innføringen av det akademiske insentiv- og finansieringssystemet (tellekantsystemet) som i større grad enn tidligere belønner forskningsinnsats (Michelsen 2007). Publisering har blitt en måte å sikre opprykk og ansettelse for den enkelte, men også publiseringspoeng for institusjonen. Som antydnet har ledelsens/arbeidsgivers styringsrett kommet i sentrum på en annen måte enn tidligere, noe som kan tenkes å påvirke ansettelser (i.e. nedsettelse av komiteer) og faglige prioriteringer (i.e. definere satsningsområder).

3.2.2. Forskerrollen – et sett av forventninger

Forskerrollen defineres ikke bare av stillingsinstrukser og skjerpede krav, men formes også av verdier og normer som er institusjonaliserte, dvs. som er nedfelt i adferdsregler og arbeidspraksiser som ansatte identifiserer seg med og fremstår som forsvarere av. Ideologien omkring akademisk frihet og institusjonell autonomi er sterkt utviklet i studiet av universitetet (i.e. utvikling av analytiske kategorier), men den har også stor betydning for akademikers identitet og selvforståelse

(Michelsen 2007). I forskningen blir metaforen «glasstak» noen ganger brukt for å beskrive hvordan institusjonaliserte normer og verdier danner «usynlige» hindringer for kvinners vertikale karrieremobilitet. Antagelsen om at forskningsmessig kvalitet kan vurderes nøytralt ut fra kriterier som originalitet og relevans, er eksempel på institusjonaliserte verdier som overlever og er virksomme også etter endringer i formelle strukturer og ledelse (jfr. Lamont 2009). I intervjuene ble det gitt uttrykk for at kvinner støter mot slike usynlige barrierer i form av institusjonaliserte «koder» som taust setter preg på krav og forventninger til dem i rollen som selvstendige forskere, og at disse kodene handler om kjønn.

Jeg tenker generelt at hele strukturen er bygget opp fra mannlig ståsted, for det var jo sånn, det begynte jo med bare menn. Man bygget opp hele systemet ut fra det, og da hadde man kvinnene utenfor, og jeg tror fortsatt vi har en veldig lang vei å gå for å bygge strukturer som også passer for de som skal ha barn. For nå er det sånn at det hele tiden er kvinner som må tilpasse seg et mannlig system.

En slutning som kan trekkes fra mange av svarene, er at kvinner bruker relativt mye energi på «å passe inn», dvs. oppnå autoritet eller troverdighet som selvstendige forskere. Dette innebærer vurderinger av passende klesdrakt og hvordan de fysisk skal opptre på konferanser og i andre faglige sammenhenger, men også hvor lenge de kan «sitte i baren før de er i faresonen,» og hvem de «skal styre unna».

Jeg har fått beskjed om at jeg ikke må ha så lys stemme når jeg presenterer på konferanser... Jeg må øve meg på ikke å smile så mye når jeg presenterer... for da blir sånn liten jente.

Man må jo være kvinnelig og jeg kjenner jeg blir irritert noen gang jeg tenker «å nå skulle jeg hatt en dressjakke på». For da passer man inn. Man kan ikke sitte der med en utringet genser og sitte og fnise. Det er helt uaktuelt. Men menn kan sitte og vitse og le og sånt. Man må jo kunne være seg selv uten å være... ja, jeg vet ikke hvordan jeg skal forklare det.

... Jeg er veldig stor, ikke sant, jeg har ikke sånn veldig lys stemme og sånn, og det hjelper også for da hører folk på deg.

Jeg har en kollega. Hun er veldig lita, og har sånn dokkestemme. Det er vanskelig å bli sånn... tatt alvorlig.

Svarene gir noen indikasjoner på at forskerrollen inneholder et sett av kjønnete forventninger og kroppslige koder som kvinner må håndtere. Men er det et kjønns- eller et minoritetsfenomen? En forklaring kan være at kvinner i det mannsdominerte forskersjiktet blir spesielt synlige som annerledes. Som minoritet står kvinner i fare for å bli sett som representanter – tokens – for andre kvinner, og ikke som «kjønnsnøytrale» fagpersoner. Faren med å bli assosiert med et stereotypet kvinnebilde er, som tidligere antydnet, tap av troverdighet som selvstendige

forskere, eller å bli redusert til «sekretærer» eller kjønnsobjekter. Svarene tyder på at forskerrollen oppleves som maskulint kodet og at kvinner som begir seg inn i den akademiske kulturen må ta i bruk ulike (kroppslige) strategier for å oppnå autoritet på linje med menn:

Jeg er en type som aldri har likt blazere eller jakker og allikevel har jeg begynt å bruke det de siste to årene. Og du ser en forskjell. Plutselig begynner de å ta deg alvorlig og det er helt unødvendig, men sånn er det.

Funnene føyer seg inn i tidligere studier (bl.a. Fotaki 2013) som viser at kvinners forsøk på innpass i de symbolske strukturene som omgir og definerer deres virke etterlater seg en fremmedfølelse som også har konsekvenser for hvordan kvinner snakker om seg selv – som kvinner og som forskere.

3.2.3. Konturer av en ny forskerrolle?

Den skjerpet oppmerksomheten omkring forskning har ytterligere profesjonalisert forskeren. Som antydnet henger dette særlig sammen med det nye insentivsystemet som i større grad enn tidligere belønner forskningsinnsats, men også med den tiltagende konkurransen om få faste stillinger. Yngre forskerne er særlig bevisst på at «spillereglene» er endret og at karrieren krever strategisk planlegging og intensiv arbeidsinnsats – omtrent hele døgnet. Som kjent legger «tellekantsystemet» særlig vekt på produksjon av publikasjoner, spesielt internasjonale publikasjoner i høyt rangerte vitenskapelige tidsskrifter. I noen av svarene på spørsmålet om hva som skal til for å lykkes, ser vi kanskje konturene av en ny forskerrolle – et akademisk forskerideal – som er langt mer konkurranseorientert og målrettet enn tidligere.

Jeg føler at særlig yngre kvinner trenger en veldig høy selvtillit, de er ikke villig til å ta risiko i samme måte som yngre menn [...] kvinner trenger å vite på forhånd at de vil lykkes, hvis ikke, så prøver de ikke. Du kan ikke lykkes i akademisk karriere hvis du har det synet. Du må risikere noe. Det handler ikke bare om støtte fra miljøet, det handler om deg selv. Du må selv være villig til å ta mer risiko.

Svarene forteller at kvinner mangler noe som menn oppfattes å ha – mer eller mindre naturlig. I tråd med Thornton (2013) viser svarene at de egenskapene som betraktes som nødvendige for å lykkes i den nye kunnskapsøkonomien i større grad samsvarer med egenskapene vi assosierer med stereotypt mannlige egenskaper, enn med egenskapene vi assosierer med stereotypt kvinnelige. Oppfordringer til kvinner om å bli mer selvsikre, strategiske og risikovillige innebærer med andre ord at kvinner burde bli mindre typisk kvinner, dvs. mindre emosjonelle, tilbakeholdne og usikre, for å lykkes. Noen ga imidlertid uttrykk for omsorg for barn gjorde at en utviklet bestemte ferdigheter som var nyttige i forskningsarbeidet, ikke minst i

ledelsen av medarbeidere. Blant disse var evnen til å håndtere mange og forskjellige oppgaver samtidig («multitasking») og effektiv tidsplanlegging.

3.3. Tellekantsystemet og kjønn

Publiseringsindikatoren eller «tellekantsystemet» ble innført i 2006. Hensikten var å måle forskningsaktivitet i forbindelse med at forskningsinstitusjoner mottar resultatbaserte bevilgninger direkte over statsbudsjettet. Indikatoren ble tenkt som et redskap for å tildele midler til forskning på grunnlag av vitenskapelig produksjon, men også en måte å stimulere til økt vitenskapelig publisering. I evalueringen utført av *Dansk Center for forskningsanalyse* i 2014 (Åagaard, Block, Schneider og Henriksen 2014) presiseres det at publiseringsindikatoren – tellekantsystemet – *ikke* er utviklet for å være et redskap i evalueringen av forskning, ei heller er den utviklet for å erstatte etablerte ordninger for bedømmelse av forskningskvalitet. Likevel blir indikatoren ofte omtalt, og kritisert som om den er skapt for å erstatte evalueringer av forskning, og at den i praksis brukes til kvantitativt å måle forskningskvalitet på individnivå (Sivertsen 2019). Dette finner vi igjen hos våre informanter som hyppig omtalte «antall publikasjoner» som utslagsgivende for rekruttering og videre avansement. «Telling av publikasjoner» må også ses i sammenheng med at komitearbeidet har økt i omfang og blitt mer formalisert og rutinepreget enn tidligere. Presset på komiteer kan medføre at enkle kriterier som antall publikasjoner (volum) blir utslagsgivende på bekostning av andre vurderingskriterier for akademiske prestasjoner, dvs. at kvalitetsbedømmingen i praksis overlates til «juryer» og redaksjoner i høyt rangerte tidsskrifter. Løvbakk og Holter (2012) finner også «utilsiktede virkninger» av tellekantsystemet som «overarbeid, engstelse og usikkerhet» (s. 87) og nevner dette som et viktig område for videre forskning.

Det var forskjellige oppfatninger blant våre informanter om hvordan tellekantsystemet fungerte i praksis. Generelt kom det frem at publiseringsindikatoren blir brukt til å måle forskningskvalitet på individnivå, og at publiseringsvolum var av større betydning enn «vanlige» kvalitetsvurderinger for tilsetting og opprykk. Svarene tyder på at informantene aksepterer de nye spillereglene. Noen mente at denne typen kvantitativt system ville ha en utjevnende effekt ved å redusere muligheter til kameraderi og nøytralisere effekten av kjønnsstereotype holdninger (implisitt kjønnsbias), andre ønsket seg et enda mer gjennomsliktig system med en tydelig åpen konkurranse:

Tellekantsystemet er et like stort press for menn og kvinner, og kan også fungere utjevnende på mange måter, det at du får et mer kvantitativt system. Eller at det er basert på poengproduksjon. Blind fagfelleevaluering kan være en utjevnende faktor. Problemet med tellekantsystemet er at du kan få hull, du kan få ett år uten

publikasjoner. Det kan se problematisk ut. Det er en bekymring med [barsels]permisjonsordningen i alle fall.

Publikasjoner burde være kjønnsnøytrale. En som dømmer for publikasjonen vet akkurat hvem vi er, men vi vet ingenting om dem. Og det er en systematisk vurdering underveis. Jeg vil skape ordentlig kjønnsnøytralitet, ta vekk fornavn ...

Andre var mer desillusjonert på forskningen vegne, og mente at tellekantsystemet lot seg strategisk utnytte til klatring gjennom slurv, juks og passive «medforfatterskap»:

Men det som jeg har observert, er at når du har de her veldig tette, lukkede nettverkene, publiseringsnettverk og sånt, så er det ganske mange menn som får gratis da de får sitt navn på en publikasjon, og de har ikke bidratt så veldig mye og vice versa. De kommer seg fortere frem på den måten, og det har vi ikke sjangs til når du ikke er gode venner med de på en måte. Så det er ganske gjennomskuet at det er en del sånne ting. Og da kommer du fortere og raskere frem selvfølgelig. Men jeg synes ikke å jukse er noe særlig.

Vi har juksing i tellekantsystemet, og vi har juksing i forfatterskap. Det er et spill ...

Vi vet allerede at der er over 200 tidsskrifter som er bevisst – og bevist «predatory publishers», og det er minst en ‘call for papers’ fra journals hver dag som vil hjelpe oss å genere papers. Det finnes egne programmer som generer papers, det finnes tidsskrifter som sier at bare 20 % av det du skriver ikke er publisert før, så publiserer vi den, det finnes tidsskrifter ...

Flere hadde også gjort seg noen refleksjoner om hvordan tellekantsystemet påvirket den enkeltes forskers temavalg og metoder. Noen mente at press på internasjonal tidsskriftpublisering gikk på bekostning av monografier, som krevde mer tid til fordyping. Andre mente tilpasning til autoritative tidsskriftredaksjoner hadde konsekvenser for egne prioriteringer og bidro til mindre faglig teoriutvikling, ikke minst fordi kvantitative metoder og internasjonale komparasjoner ofte ble redaksjonelt prioritert.

Det er press på publiseringshierarkiet, hvilke tidsskrifter som det er bra å publisere i. Og det kjenner jeg veldig press på. EU har sine indekser, instituttet har sine egne – og kvantitative og å nå opptil disse blir enda viktigere. Det er en «positivismifisering» av faget på grunn av tellekantsystemet som ikke er bra...[...] det blir salami-publishing. Du deler opp artiklene og ser hvor mange du klarer å publisere.

Ja, så det er noe med finansieringsstrukturen som ikke er lagt til rette for at alle typer forskning skal få blomstre. Det er bare noen typer blomstring og den er veldig ofte dominert av tematikker som er ekstremt policy-orientert og ofte uten rom for kritiske perspektiver og spesielt kjønn og seksualitetsperspektiver blir jo ofte sett på som irrelevant i den sammenhengen. Så jeg tror at det er veldig, eller man kunne gjort veldig mye med lite penger i fagmiljøer der kvinner opererer. Om vi hadde funnet en bedre finansieringsstruktur.

Svarene tyder også på at publiseringspresset har ført til mer forhandlinger i arbeidssituasjonen – mellom kolleger – om fordeling av forskningstid, men at presset også forplanter seg til familiesituasjonen i form av mer forhandlinger med partner. Utfallet av forhandlingene med partner kan ha konsekvenser for kvinners karrieremuligheter, som ikke uten videre kan reduseres til valg og prioriteringer som kvinner (og menn) gjør. Dette kommer vi inne på i neste kapittel.

Kapittel 4: Karriersystemet: muligheter og begrensinger

4.1. Introduksjon

I dette kapittelet rettes oppmerksomheten mot det akademiske karriersystemet. Konkret behandler vi responsen på spørsmål om hvordan informantene mener det akademiske rekrutterings- og avansementssystemet fungerer i praksis. I tillegg peker vi på ulike muligheter og begrensinger i forhold til midlertidig ansettelse, samt spenningsforholdet mellom karriere og familieforpliktelser. I neste kapittel drøfter vi svar på spesifikke spørsmål om faglige og sosiale vilkår for avansement, deriblant betydningen av «sosial kapital»: nettverk, mentorer og sosial støtte i arbeidsmiljøet. Der løfter vi også frem informantenes betraktninger om fagkulturer/arbeidsmiljøet og lederens rolle.

4.2. Det akademiske karriersystemet

Den akademiske rekrutterings- og ansettelsesprosessen er regulert av formelle regler og fagkomiteers skjønnsutøvelse. Det var relativt bred enighet blant både postdoktorer og fastansatte om at rekrutteringssystemet fungerte rettferdig, men det var også en klar bevissthet om at ansettelsesprosessen lar seg manipulere på ulike måter. Ansettelsesprosessen kan sammenlignes med en tilgjengelighetsstruktur som består av tre trinn: *terskel*, *kø* og *skranke*.³¹ *Terskelen* viser til kvalifiseringsregler for hvem som har rett til å søke, *kø* viser til regler for hvem som skal prioriteres (vurdering av hvem som skal komme først og sist i køen) og *skranke* til prosedyrer for selektering og/eller rangering. Noen sentrale kjennetegn ved dagens situasjon er at køen blir lengre, at konkurransen mellom relativt like kandidater tilspisses og at institusjonelt definerte satsningsområder påvirker selekteringen.

4.2.1. Terskler og prioriteringer

Til tross for enighet om at ansettelsesprosessen fungerte tilfredsstillende i henhold til etablerte regler og kompetansekrav, mente flere av våre informanter at det var store muligheter til å påvirke «terskelen», enten ved «å lage stillinger», «skreddersy utlysninger», eller «invitere» bestemte søkere:

³¹ Schaffer og Huang (1975).

Publikasjoner er viktig, men det vi ofte aner en skygge av, er at de allerede har en person i tankene når de lyser ut en stilling.

Du må liksom ha det nettverket rundt deg som får deg opp, jeg ble ansatt fordi de ville ha meg inn til (Avdelingsnavn) [...]. Da laget de en stilling.

Flere i postdoktorgruppen mente at mangelen på faste stillinger var hovedproblemet, dvs. en opphoping av kandidater i rekrutteringssegmentet (doktor- og postdoktorstillinger) eller «ressursbasen». En tiltagende mengde stipendiater i kombinasjon med få faste stillinger, betyr kø og tilspisset konkurransen. Køen er også blitt lengre som følge av at flere utenlandske søkere er på markedet (Kyvik og Wiers-Jensen 2014). Sistnevnte utviklingstrekk må ses i sammenheng med internasjonaliseringen av norsk forskning, deriblant Kvalitetsreformen som la opp til økt internasjonal forskermobilitet. Konkurransen fra utenlandske søkere gjelder ikke bare fast stillinger, men også postdoktornivået. Antallet postdoktorer har økt kraftig fra tusenårsskiftet (Gunnes og Børing 2015). I motsetning til postdoktorgruppen, som mente at mangelen på faste stillinger var hovedproblemet, mente noen av de fastansatte at «køen» var et utslag av en overproduksjon av doktorgradsstipendiater – altså et kapasitetsproblem som institusjonene og sentrale myndigheter var ansvarlig for.

Postdok er i sin natur midlertidige... da er de aktive og søker. Her tenker jeg også på systemet. Verden over er det en overproduksjon av ph.d.-er. Det finnes ikke nok stillinger for å absorbere dem. Da er spørsmålet om hva det er vi utdanner dem for. Hva er det vår kunnskap skal brukes til? Det er ikke for å rekruttere fra egne rekker, det er det stor sett ansatte som setter en stopper for mange steder, det er en overproduksjon. Post.dok. er et sånt plaster på såret ...

Lengre kø forsterker presset mot institusjonene og komitearbeidet, som blir mer rutinepreget, samtidig med at den endelige seleksjonen i «skranken» blir mer krevende. Forskning viser at omfanget av komitearbeidet har økt betydelig de senere årene (Michelsen 2007). Seleksjonen i «skranken» baserer seg på bedømmelseskomiteers skjønnsmessige vurderinger – og rangering – av forskningens kvalitet, relevans og bredde. En undersøkelse gjennomført av Brandt mfl. (2002:87) antyder at en av årsakene til at færre kvinner enn menn søker seg til faste stillinger kan være at kvinners kompetanse og forskningsinteresser nedprioriteres når ressurser og stillinger blir fordelt. Mange av informantene viste til opplevelser av å bli nedprioritert.

For jeg har blitt forbigått av menn som har publisert mindre enn halvparten i forhold til meg, men det de har publiseringer som har blitt fremhevet som geniale. (...) Jeg opplevde det som en skrekkehistorie, også en annenrunde jeg var involvert hvor jeg ble fremstilt som «ung og lovende», altså det stod ikke akkurat det, men jeg hadde «potensial» stod det, mens han som fikk tilbud om jobben han hadde pondus. (Ier)

Og i det tilfelle hadde jeg publisert dobbelt så mye som han. Så det er sånne uformelle mekanismer som gjør at det hjelper ikke uansett.

Flere av våre informanter refererte til «stygge ansettelsessaker», noe hadde også klaget i saker hvor de mente seg forbigått av «interne mannlige søkere»:

Jeg hadde flere publikasjoner, lengre erfaring, jeg passet bedre til stillingen. Og jeg blir ikke intervjuet fordi jeg var «ikke er kvalifisert på professornivå.» De behøvde ikke sammenligne meg med de to mannlige søkerne en gang. Og det er en sånn sak som jeg tenker viser litt problemene vi har. Kravene som legges er diskriminerende. Er det fordi man har en av guttaboys man har tiltenkt stillingen, eller er det et reelt krav som vi i kraft av de leveransene vi har? Så det var veldig mye rart.

Ja, jeg søkte ganske mange jobber, faste stillinger da, og har gjennom mange år opplevd hvor utrolig forskjellige vurderinger, avhengig av hvem de har lyst til å ansette – som aldri har vært meg, eller i mange år var det ikke meg. Men mitt inntrykk er at det er ikke så mye diskriminering av kvinner som det er favorisering av menn.

Noen fremhevet betydningen av at kvinner er representert i tilsettingskomiteer:

Ja, jeg har jo og vært kvinne i et ganske tungt miljø da. Og jeg har sittet i mange komiteer fra ganske tidlig av (...) Jeg ble vant til å lese teksten om kvinner og menn på en måte for å sjekke at de var beskrevet like nøytralt, hvilket de ganske ofte ikke er. Typisk for eksempel sånn, det var en som jeg sendte tilbake og sa at denne skriver jeg ikke under på, for kvinnen var omtalt som «naivt sjarmerende» og mannen som «solid». De hadde omtrent samme fagkompetanse og jeg synes hun virket solid på intervjuet og jeg syntes ikke hun var «naivt sjarmerende». Men sånne karakteristikk, så det er jo og noe med at man bør lære opp personer som sitter i komiteer litt i dette med kjønnsrollestereotyper som er utrolig lett å overse i en travel hverdag.

Frykten for partisk bedømming som er i disfavør av kvinner er altså noe vi gjenfinner i svarene, ofte sammen med forslag om forbedringer. Ett av disse var anonymisering:

Mange tenker jo at sånne søknader burde være anonyme sånn at de ikke visste om det var en mann eller en kvinne. Hadde det vært anonymt, så måtte du ta de på den faktiske kompetansen. Jeg har tenkt mange ganger at det i hvert fall kunne løst ett av mange problemer. Det at man ikke er kjønnsnøytral, det tror jeg er ganske viktig å tenke på.

Vurderinger som ikke tar hensyn til fødselspermisjoner (selv om det finnes formelle krav for det) ble også nevnt som en viktig barriere:

... sånne komiteer som teller publikasjoner, ikke sant, husket man da å se lenger oppe? «Gud, hun har jo fått barn og det bruker man jo noen år på» og da må man justere den raten man regner rundt og hvor mange har de publisert i løpet av de siste årene og sånne ting. Det og er en bevisstgjøring av de som vurderer søknader i

forskjellige sammenhenger. Vi hadde et eksempel på en stor forskningsrådssøknad der jeg kan sende dere tallene, for det var veldig interessant. Det var to som var vurdert, en mann og en kvinne. Altså, søknaden ble avslått – kvinnen hadde forholdsvis grei publikasjonsrate, mannen hadde en veldig god publikasjonsrate, men hun hadde flere enn han på kortere tid. Jeg telte de, for jeg satt med CV-en til begge to. Og jeg la det ut på intranettet på en sånn sak for et par år siden. Da ble ledelsen rystet og dette var ikke bra og dette skulle de ta videre til forskningsrådet – jeg vet ikke om de har gjort det, jeg har ikke hørt noe mer. Men det er et veldig konkret eksempel, der var det telt feil og ikke tatt hensyn til fødselspermisjoner og jeg vet ikke hvor godhjertet folk er for fødselspermisjon.

4.2.2 Skranke: Andre typer vurderinger spiller større rolle

Kø betyr også at antallet kandidater med relativt like kvalifikasjoner har økt. En skjerpet konkurranse mellom like gode kandidater legger press på selekteringen. Flere av stipendiatene ga klart uttrykk for at skjerpet konkurranse blant like kandidater har ført til at *andre typer vurderinger* (sosiale, personlige) hadde fått større betydning ved ansettelse – utover antallet og kvaliteten på publikasjoner. Av stor (indirekte) betydning for seleksjonen er også institusjonelt definerte satsningsområder eller faglige profiler. Fristillingen av institusjonene har medført tilspisset konkurranse mellom utdannings- og forskningsinstitusjonene om studenter og forskningsmidler. Dette har resultert i spissing av virksomhetene rundt prioriterte tema eller strategisk utvalgte satsningsområder – på alle nivå. Satsningsområder gir ledelsen og «sterke stemmer» muligheter til å øve innflytelse på rekrutteringsprosessen, f.eks. nedsette komiteer eller definere vurderingskriterier for utvelgelsen av «passende» kandidater – uten at slike prioriteringer nødvendigvis handler om kjønn. I tillegg kan tellekantsystemet bidra til å favorisere kandidater med høy publiseringstakt ettersom poengproduksjon kan omsettes til ressurser som kommer hele virksomheten til gode.

I mange ansettelsesprosesser på universitetet, så er det jo noen sterke stemmer, sterke krefter som gjerne vil sånn og sånn. Og i noen tilfeller kan det kanskje føre til kjønnsdiskriminering. Jeg opplever det handler mer om faglige prioriteringer, enn det handler om kjønn. Men kjønn kan spille inn.

Kø og skjerpet konkurranse om få stillinger legger også press på kandidater om å skille seg ut fra mengden. Noen av postdoktorene nevnte særlig betydningen av faglige og sosiale allianser, andre fremhevet behovet for strategisk å posisjonere seg i forhold til profiler og satsningsområder. Noen vektla betydningen av faglige kontakter eller en mentor «opp i systemet» som kunne «bidra til opprettelse av stillinger». Særlig postdoktorene mente at synlighet var strategisk viktig for fremtidig ansettelse. Å «være synlig» ble nevnt som nødvendig for

karriereprogresjon, men mange mente også at dette kunne være slitsomt i en travel hverdag:

I1: Du må rett og slett gjøre deg synlig.

I2: Ja, du må passe på selv å være synlig, være tilstede, være kjent.

I3: Ja, og det kan være slitsomt for mange.

Synlighet handler i denne sammenhengen om posisjonering. Med posisjonering mener vi i første rekke aktiviteter og arbeidsoppgaver som den vitenskapelig ansatte tar på seg i og utenfor normalarbeidstiden for å styrke sin akademiske kapital og bedre sine karrieremuligheter. Behovet for «posisjonering» ble satt i sammenheng med at det er noen «top dogs» som påvirker utvelgelsen av kandidater:

Det er noen top-dogs som velger sine samarbeidspartnere, det er et hierarki, sånn at dem på toppen har innflytelse, makt og penger, ja, eller forskningsmidler. Så rekrutterer de på bakgrunn av faglige interesser, selvfølgelig, men også hvem de kommer godt overens med, hvem de synes det er hyggelig å være med, hvem som er hyggelige å dra på tur med, hvem som funker på puben, det er litt sånn. Og da er det på en måte lettere å velge andre menn som de kjenner seg igjen i, eller som du skal trekke med og gi en karriere.

Flere mente at posisjonering i forhold til etablerte faglige og sosiale nettverk var karriererefremmende, og pekte på mannsdominansen på toppen som en potensiell hindring mot kvinners karrieremessige avansement:

Min erfaring er at de mannlige lederne løfter frem menn, mens de glemmer litt disse kvinnene som har tatt doktorgrad. De veiledes, får stipendiater, blir medveiledere, at de tar de med på å skrive artikler, mens kvinner gjerne må jobbe mer aktivt for å komme inn der. Sånn at de på en måte tilrettelegger mer for menns karriere enn for kvinners karriere.

Men her var det interessante forskjeller i svarene mellom postdoktorer og fastansatte. Mens noen av postdoktorene mente mannsdominansen var et generasjonsproblem som vil forsvinne når menn og kvinner fra «likestillingsgenerasjonen» hadde etablert seg på toppen av karrierestigen, så mente noen av de fastansatte at mannsdominansen var nedfelt i den akademiske kulturen og kom til uttrykk i en taus aksept for kjønnsdiskriminerende adferd – om enn denne adferden i mange tilfeller var uintendert.

Det er dette med egen makt... egne strukturer. Det er kanskje heller ikke så tydelig for de som gjør dette. Når du kommer deg opp, så har du personlige nettverk og da satser du på personlige nettverk. Kanskje er det normalt, men det som ikke er normalt, er at vi ikke tilhører der, at vi aldri når opp der...

4.3 Midlertidige stillinger – en fase eller et permanent stopp?

Til tross for en statistisk overvekt av kvinnelige studenter og stipendiater, er tendensen at kvinner faller fra underveis mot toppen. Som vi var inne på i kapittel 2, gir forskningen mange og ulike forklaringer på fenomenet som på engelsk kalles «the leaking pipeline». I tillegg til situasjonen med få faste stillinger, var økningen av midlertidige stillinger en gjenganger i svarene vi fikk. Midlertidige ansettelsesforhold er ikke bare et trekk ved institusjonene vi har undersøkt, men gjelder hele U&H sektoren som har en større andel midlertidige stillinger enn tidligere. Reformene i sektoren har åpnet for større fleksibilitet i utformingen av stillinger, noe som har resultert i en økning av midlertidige stillinger. I 2005 var nesten 55 % av de fagansatte midlertidig ansatte (Næss mfl. 2007), en vesentlig del av disse er såkalte rekrutteringsstillinger. Situasjonen har bedret seg noe, men økningen i antallet stipendiatstillinger skaper overtallighet og press på neste karrieretrinn. I 2013 var det eksempelvis rundt 23 % midlertidige ansatte i undervisnings- og forskerstillinger ved Universitetet i Bergen. En utredning fra Kunnskapsdepartementet i 2010 om bruk av midlertidig tilsatte i universitets – og høyskolesektoren konkluderte med at kvinner er overrepresentert blant midlertidig tilsatte i undervisnings- og forskerstillinger sammenlignet med andelen kvinner i faste stillinger.³² Midlertidige stillinger gir usikre arbeidsforhold og uklare karriereutsikter.

Postdoktorene fremhevet mangelen på faste stillinger som den største hindringen. Det kan tyde på at denne gruppen ser midlertidig ansettelse som en fase – mot fast stilling, og ikke som et permanent stopp. Det var også en klar bevissthet om at lange arbeidsdager og tid til posisjonering kan komme i konflikt med omsorgsforpliktelser, noe som også betyr at partnerens yrkesvalg er av betydning for kvinners karriere.

Jeg tror [frafallet] bunner i kun en ting, og det er faste stillinger. Fordi at når du er i din produktive alder, du skal stifte familie og du skal starte forskerkarriere – de går ikke hånd i hånd. Rett og slett. Har du to forskere da, så er det utrolig vanskelig.

Noen mente at mangelen på faste stillinger hadde innvirkning på institusjonens håndtering av kravet om bedre kjønnsbalanse. Det ble pekt på at «likestillingskortet» noen steder ble kjørt frem av institusjonen for å tilegne seg flere stillinger – uten tanke på eventuelle innholdsmessige gevinster for fagutviklingen og forskningen. De fastansatte mente at midlertidighet var en

³² Bruk av midlertidige stillinger i universitets- og høyskolesektoren. Rapport fra en arbeidsgruppe. Kunnskapsdepartementet. 2010

konsekvens av systemets overproduksjon av stipendiater og at postdoktorstillinger bare var «et plaster på såret», og ingen garanti for fast stilling.

Midlertidige ansettelse går igjen i forklaringer på kvinner langsomme karriereutvikling. Som antydte pekte noen på at midlertidighet inntreffer i aldersfasen da kvinner er mest produktive, men samtidig ønsker å stifte familie. Dette fører til spenninger mellom karriere – og familievalg.

Mens hvis man venter med å ansette til det tidspunktet hvor kvinner må ta et valg; skal jeg ha barn eller skal jeg ikke ha barn, og hvis de så får barn, ja men så er de borte lenger tid fordi de har barn, men så er de overhodet ikke konkurransedyktige. Jeg har ingen sjanse i forhold til mine mannlige kollegaer nå, overhodet, men før jeg fikk barn, så var jeg jo absolutt konkurransedyktig. Dette tror jeg det handler om; hvor tidlig man ansetter.

Mens omsorgsforpliktelser og ansvar for barn skaper behov for trygghet, skaper midlertidighet usikkerhet og vansker med langsiktig planlegging. I den forbindelse ble det også vist til personlige valg, bl.a. at noen kvinner prioriterer familie foran karriere, eller at kvinner ikke, i like stor grad som menn, takler det personlige presset som midlertidighet innebærer. Noen av postdoktorene mente det var «skremmende å ikke vite om du har jobb neste måned», og at «gjennomsnittskvinnen legger mer vekt på å vite at det er en jobb neste måned». Andre la vekt på at midlertidighet ytterligere skjerpet konkurransen og gjorde posisjonering og synlighet enda mer viktigere. Å pleie sin egen karriere utenom den normale arbeidstiden ble også nevnt som en særlig belastning for unge kvinner med familie og omsorgsplikter.

4.4 Søknader om opprykk

Noen vanlige forklaringer på den lave kvinneandelen blant professorer, er at kvinner ikke søker eller venter lenge med å søke opprykk (Kyvik mfl. 2003). Likestilling var som nevnt en sentral begrunnelse for opprykksordningen som ble innført i 1993. Like vilkår skulle sikres ved at bedømmelser for opprykk skulle gjøres av nasjonale komiteer bestående av minst tre professorkompetente medlemmer. I dag er ansvaret overlatt til institusjonene som nedsetter en sakkyndig komite, noe som kan bety at institusjonell status og prestisje (taust) spiller med i avgjørelsen om hvem som er verdige til opprykk – selv om det eksisterer nasjonale regler som skal sikre likebehandling.³³ Flere av våre informanter befinner seg i kvalifiseringsfasen

³³ Jfr. 2015: Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisning- og forskerstillinger: Opprykk kan bare søkes ved egen institusjon, og søknad skal sendes institusjonen. Ved opprykk gjelder krav fastsatt med hjemmel i § 1-1 til § 1-7. Institusjonene kan selv bestemme at bedømmelser foretatt av sakkyndige komiteer opprettet av andre institusjoner kan legges til grunn for institusjonens vurdering av opprykk.

hvor det er naturlig å søke opprykk, men opplevde det som risikofylt å søke. Ved avslag får en 2 års karantene og står i fare for tap av personlig og faglig prestisje – noe som kan være kostnadskreven for den videre karrieren. Ulike faktorer ble nevnt som mulige forklaringer på at kvinner ikke søker opprykk. En gjennomgående forklaring var mangel på informasjon om hva som faktisk krevdes, eller at informasjonen fra ledelsen var uklar eller diffus. Andre og mer generelle forklaringer som ble nevnt var at kvinner mangler selvtillit til å søke, var redde for avslag, eller ikke ble tilstrekkelig oppmuntret av ledelsen til å søke. Mangel på informasjon om formelle krav er en utfordring som kan håndteres institusjonelt gjennom bedre rutiner.

Jeg har fått informasjonen fordi jeg har mast om den. Det viser hvor individuelt det er. det er liksom vi som individer som må ta initiativ til å få informasjon... det kan være synlig for alle, eller tilgjengelig.

Jeg synes ledelsen burde bruke tiden [medarbeidersamtalen] på å informere om opprykk. Sånn, kanskje si «ja, nå mangler du to publikasjoner og så kan du søke om opprykk». Jeg vil gjerne ha litt veiledning når jeg skal søke opprykk.

Jeg har ikke vært så bevisst på det på ett viss. Jeg har sikkert litt dårlig selvtillit. «Er det nok (publikasjoner)?» Og veldig redd for å få nei, som selvfølgelig ville være utrolig pinlig, selv om jeg vet at det er ganske vanlig.

Frykten for avslag kan derimot være en effekt av kjønns sosialiseringen eller egenskaper – at kvinner av «natur» er mer passive og tilbakeholdne, eller prioriterer andre og mindre ansvarsfulle arbeidsoppgaver av hensyn til familien. Det kan imidlertid være vanskelig å vite om kvinners «tilbakeholdenhet» skyldes kjønnsbetingede valg eller forhold i arbeidssituasjonen. Ego-forhold som frykt for å mislykkes eller lav selvtillit kan være en effekt av manglende støtte, eller av posisjonen som kvinner befinner seg i det interne karrierehierarkiet. Ulike posisjoner er som kjent omgitt av forskjellige muligheter til å mobilisere støtte og anerkjennelse fra medansatte og ledelse, men posisjon former, som Kanter (1977/1993) påviste, også adferd og ambisjonsnivå. Hun fant at personer med dårligere muligheter vil ha en tendens til å ha lavere selvtillit, søke tilfredsstillelse utenfor jobben og være opptatt av ytre belønninger. Personer med gode muligheter vil derimot ofte ha høy selvtillit, være mer konkurranseorienterte og søke anerkjennelse fra høystatuspersoner. På grunn av fremtidsutsiktene vil disse også være mer opptatt av å skape uformelle grupper orientert mot makt og handling og se arbeidet som et middel for mobilitet og vekst. Behovet for «ego-forsterkende» tiltak ble særlig fremhevet av postdoktorene, altså hos gruppen som befinner seg i utsatte, midlertidige stillinger og er i sterk konkurranse med hverandre. Disse fremhevet betydningen av ytre karrieremessig stimulans og mente sosial støtte i eget fag- og forskningsmiljø var avgjørende for den videre karrieren.

4.5. Spenninger mellom karriere og familie

I intervjuene spurte vi om mulighetene å kombinere familie/barn og arbeid, og om informantene oppfatter deres egen arbeidsplass som «familievennlig». En veldig stor del av våre informanter hadde flere barn: 13 av dem hadde 2 barn; og 18 hadde 3 eller flere barn. De fleste synes at det akademiske arbeidslivet er fleksibelt og at det i dag finnes gode ordninger til å ha barn og være i full stilling. De fleste av informantene understreket at de deler omsorgs- og husarbeid med partnerne på måter som gjør det mulig å kombinere familieliv og arbeidsliv. Men vi har også hørt historier om utfordringene i småbarnsfasen, særlig av kvinner med flere barn og partnere som ikke alltid kan stille opp. Vi gjengir også en historie om «dødsspiralen» som omhandler en av våre informanter som opplevde å falle fra karrierestigen på grunn av flere fødselspermisjoner kombinert med lange sykefravær. Vi behandler denne historien som en casestudie mot slutten av kapitlet.

4.5.1 Deling av husarbeid og omsorgsarbeid:

Tidsbruksundersøkelser gjennomført av SSB viser at kvinner, uansett aldersgruppe, bruker mer tid i snitt per dag på husholdarbeid enn menn. Størst forskjell ser vi i aldersgruppen 25–29 år (Egge-Hoveid og Sandnes 2013). En rekke studier viser at selv om fedrenes deltakelse i barneomsorg og menns tidsbruk har økt i de siste 20 årene, så er det fortsatt kjønnsforskjeller i fordeling av det ubetalte og ofte usynlige arbeidet hjemmet. Kvinner bruker mer tid til både gjennomføring og planlegging/organisering av hus og omsorgsarbeid. En av våre informanter tenker at dette er en medvirkende årsak til lavere andel kvinner i forskning og ledelse:

Når jeg søkte meg opp som gruppeleder hadde jeg veldig mange familietanker for vi har jo tre barn. Men jeg tenkte at nei, jeg må jo gjøre det – hvis jeg ikke gjør det fordi jeg har tre unger og gamle foreldre, det er vel ingen andre som tenker ett sekund på det. Så da tenkte jeg, jeg gjør det. Men kanskje det er det som er problemet, kanskje det er derfor det ikke er like mange kvinner i forskning. Det er jo bare menn, og jeg tror det er der problemet ligger, fordi du skal jo ta av deg unger, du skal se til at de gjør leksene, går på trening, det er en del av din arbeidshverdag. Det er 8 timer pluss 5 til også har du en time ledig også går du og legger deg. Og det er jo bare vår arbeidshverdag, men jeg tror ikke menn har det som sin hjemmelagde arbeidstimeplan.

Det er nå blitt vanlig at fedrene bruker sin del av foreldrepermisjon men det er fortsatt en skjevfordeling i forhold til andre oppgaver hjemme. Noen av våre informanter mente dette påvirker kvinners muligheter til å ha en «konkurransedyktig karriere»:

altså, det er ikke bare å si at «nå skal du ha permisjon, ut av gamet» også komme tilbake igjen. Også skal den andre ut i permisjon og tilbake til karriere. Det er ikke så lett, bare for å påpeke det. Hvis vi spør mannlige kolleger hvem som støvsugde i går eller hvem som laget mat eller hvem som klipper negler til barna, da vil jeg virkelig spørre om det er 50–50, for man kan ikke forvente at den ene parten jobber dobbelt opp. Stelle barn og samtidig ha en konkurransedyktig karriere.

Skjev fordeling av omsorgsarbeid har ikke vært diskutert i stor grad i fokusgruppene. En informant har reflektert over om dette og synes at sånne tema «blir ikke tatt opp i sånne sammenhenger»:

Også sier jeg «ja, men hvordan kombinerer du karriere og familie?» og hun fortalte at når mannen hennes tok permisjon dro han hjem en måned til familien sin uten barna. Han trodde det var en ekstra måned med ferie. Og det er bare dumme, dumme ting. Og hun kommer sikkert ikke til å kunne uttale seg i sånne sammenhenger, også blir hennes historie lagt vekk.

En forklaring kan være at temaet støter mot en dominerende forestilling om at det finnes «mer enn nok» ordninger og støtte for barnefamilier, og at norske familier nå er likestilte. Denne forestillingen gjør det vanskelig å ta opp problemer på dette området som blir mer individualiserte og et ansvar den enkelte forventes selv å ta. Flere informanter hadde partnere som tok sin del av hus- og omsorgsarbeidet, selv om det ikke alltid var 50–50-delning, og nevnte partners deltakelse som en positiv faktor i deres karriereprogresjon:

Jeg har jo to barn, men jeg har ikke opplevd at det gir noe stress fordi jeg har en fin situasjon hjemme. Han var student når jeg var phd – når jeg tok doktorgraden, så det var lett å balansere. Men det er jo et tema for mange i akademia og som for mange kan oppleves som vanskelig. Og dette med midlertidighet.... som gjør at mange gode kandidater kan hoppe av... fordi de ser at dette ikke er noen farbar vei, men det gjelder jo menn også.

Uttrykket at partneren/samboeren støtter «så lenge det ikke går utover hans karriere» ble nevnt i flere intervjuer:

Vi har jobbet og studert hele livet. Det er det vi har gjort. Jeg har hatt en mann som har alltid støttet meg, så lenge det ikke har gått utover hans (ler).

Tiden en bruker med småbarn er også forbundet med normative forestillinger om «den gode mor» og plasserer yrkesaktive kvinner i moralske dilemmaer. Dette kom til uttrykk i et av intervjuene:

... er jeg en dårlig mor? Fordi jeg nå er vekke. De siste 12 ukene har jeg vært vekke 4 uker. Og da er svaret som jeg sitter med nei, fordi jeg gjør det som jeg brenner for. Og for mine jenter, å ha en mor som de ser er fornøyd med jobben sin og synes jobben er viktig, og at de får tid med faren sin uten at mor er tilstede, det er utrolig

bra. Så da synes jeg at situasjonen er ganske bra, men hvis jeg ikke hadde en mann som er hjemme, så hadde det ikke gått i det hele tatt.

Forskjellsbehandling av fedre og mødre i forhold til tidsbruk med barn (henting fra barnehage, osv.) ble også tatt opp av en av informantene:

... kjønningen av det og hvordan menn og kvinner kan uttrykke at de skal hente klokken tre, og menn som henter klokken tre blir ofte sett veldig positivt på, sånn «å, så flott for en far som er så aktiv og henter ungene klokken tre!», og de selv sier det gjerne veldig høyt, sant, «jeg må gå, jeg skal hente ungene mine.» Mens kvinner og gjerne spesielt alenemødre og de som faktisk må gå klokken tre for å få verden til å gå rundt, de er gjerne mye mer sånn at de prøver å skjule det fordi det blir sett negativt på. Som at du ikke kan yte det samme i jobben. Så det er nok en ubalanse mellom kjønn i måten man kan fremstille dette foreldreskapet som en hemsko eller en slags kapital.

Svarene støttes av funn fra andre studier som viser at menn og fedre får uproporsjonal positiv omtale av deres involvering i barneomsorg (e.g. Brandth og Kvande 2013). Det er imidlertid viktig å understreke at det ikke kun er omsorg for barn som er «kjønnet». Omsorg for syke foreldre og partner er også viktige faktorer som kan påvirke kvinners karriere skjevt.

Men dette å ha barn er jo ikke den eneste omsorgsrollen som tar tid og krefter, og jeg tenker litt sånn at det blir noen ganger litt sånn mekanisk mamma for det er innarbeidet litt sånn at man får, altså når man søker om disse «ung og lovende» midlene så får man så og så mye fratrekk per barn osv., men det er jo klart det er andre situasjoner som omsorg for syke foreldre eller partner eller for andre ting. Det kan være minst like krevende og min erfaring er at det å miste en mor til kreft var en langt større utfordring for min karriere enn å få et barn. Sant, sånn at det er på en måte og noe med at her er det... og den omsorgen er jo selvfølgelig også kjønnet, det er ikke bare barneomsorgen som er kjønnet, det er et breiere felt at omsorgsrelasjoner som er viktige å tenke på i forhold til karrieren.

Informantene mente at forståelse og støtte fra ledelsen i tilfeller hvor kravene fra familien oppleves som konfliktfylt, var særlig viktig. Flere viste til et generasjonsskifte og mente at ledere som er småbarnsforeldre selv var mer forståelsesfulle. Eldre ledere som har hatt en mer tradisjonell fordeling av arbeidsoppgaver hjemme hadde mindre «innblikk i» småbarnsforeldres situasjon.

I1: Min mann forventer ikke at jeg skal være hjemme og ta av meg ungene mens han jobber på sin karriere og det gjør sikkert ikke din mann heller?

I2: Nei, nei.

I1: Nei. Men hvis du spør direktøren sin, hva gjør hans kone? Eller ikke nødvendigvis han personlig, men på det nivået. Hva gjør konene deres? De er hjemme og tar seg av ungene. De tror jo at det er sånn fordi at den kretsen som de omgås, der er det kanskje helt vanlig. De er kanskje sykepleiere eller noe sånt også er de jo hjemme

eller de jobber deltid, lærer på halvtid kanskje. Hva vet jeg. Men hvis du ser på bakgrunnen, altså familiebakgrunnen til de som er ledere og som på en måte skal løfte opp sine ansatte så er nok den ikke sånn som vårt hverdagsliv.

4.5.2 Forskjeller i mødrenes og fedrenes bruk av foreldre permisjon

Det var bred enighet om at kvinners bruk av lengre permisjon er en faktor som påvirker deres karriereutvikling. Permisjoner som resulterer i «hull» i CV-en ble nevnt som særlig problematisk:

Men jeg ser at fødselspermisjon er jo ... om det er tilfeldig eller strukturelt ... kvinner tar lengre permisjon enn menn. Ofte sammenfaller den perioden med phd/postdoc, ofte går det slag i slag. Forskningsprosesser tar langt tid, så vet du at du skal ut i permisjon, så må du begynne å si nei til ting 6 måneder før, ikke delta på konferansen, og så vet du at du skal være ute en stund – så du kan miste 1,5 år. Problemet med tellekantsystemet er at du kan få hull, du kan få ett år uten publikasjoner, et år med null poeng. Det kan se litt problematisk ut. Det er en bekymring med permisjonsordningen i alle fall.

Det hjelper jo hvis begge tar lik byrde med barn, men vanskelig å bestemme at folk skal dele 50/50. Er byrden lik, så jevner det seg ut. Men menn og kvinner er gjerne i forskjellige aldre når de går inn i barnefasen. Mannlige forskere har gjerne etablert seg mer i feltet før de begynner å få barn enn kvinnelige forskere. Og det er i den fasen da kvinners karriere begynner å ta litt fart, at det kan bremse litt.

Det ble også nevnt at fedre både ønsker og blir bedt om å holde kontakt med jobben mens de er i permisjon, mens det ikke er samme forventning til kvinner. En av våre informanter pekte på at mødre i permisjonstiden ble isolert fra arbeidet og «ikke oppringt» om prosjekter på gang, men at mannen i «fedrepermisjon» ble kontaktet og holdt løpende orientert om saker av betydning for hans karriere.

Jeg har jo vært i permisjon tre ganger på havforskning, altså tre år. Og det er aldri noen som ringer til meg. Men når mannen min har tatt et halvt års permisjon ringer det folk hele veien og maser om prosjekter og alt. Det er akkurat som når kvinnen er i permisjon fortjener hun å bare sitt og ikke gjøre noe. Det er jo veldig merkelig. (...) jeg tenker sånn, å ja, er min fagdel eller fagkompetanse ikke så viktig? Hvorfor er det ingen som spør meg? Jeg kan så lett kuttes ut av allting?)

Jeg har ikke hatt problemer med permisjoner og sånt. I den siste permisjonen min jobbet jeg 20 %. Jeg hadde tre måneder ... altså jeg husker ikke, men du får lov til å mixe og matche. Men om dere skal forske på hvor likt de behandlet meg og samboeren min når vi er i permisjon... men kvinnepermisjon, så er vi hjemme også skal vi ikke stresse, men det blir kanskje litt for mye nesten, men kolleger holder på en måte avstand. Mens mannen min fikk vite ting fra kolleger, og han drev på og jobbet på kveldene, selv om han også var ute i ganske mange måneder.

4.5.3 Fleksibilitet/arbeidstid

Mulighetene å jobbe hjemmefra og fleksibel arbeidstid ble nevnt som viktige goder ved det akademiske arbeidet. Informantene setter pris på fleksibiliteten de har:

Vi har en fleksibilitet ingen andre kan drømme om å ha. Jeg kan sitte hjem og jobbe, jeg kan reise og jobbe. Det som teller at du leverer det du har sagt at du skal levere. Det jeg opplever er at jeg har en veldig fleksibel institusjon.

Mens informantene understreket fleksibel arbeidstid som et gode, ble møter som varer lengre enn normalarbeidsdagen og «networking» som skjer etter formelle møter, nevnt som et hinder, særlig for kvinner med småbarn:

Det høres kanskje paranoid ut, men det er masse sånne møtevirksomheter, reisevirksomhet, og hele det systemet er bygger på en måte hvor det egentlig ikke passer å være småbarnsmor hvis du skal følge alle disse tingene og du skal føle at du er med og du gjør jobben fullstendig. Kanskje de kan tenke litt på den andre enden av ting også, sånn at du må ikke nødvendigvis ha møter til kl. 19 om kvelden for å gjøre en god jobb. Jeg har sett på disse to-dags møtene våre. Du må ikke tro de slutter kl. 15, det er liksom feil. De varer liksom til 18–19, og hvis man er så dum at man påpeker det så blir man gjerne bare tiet i hjel tror jeg.

Jeg synes at menn har blitt flinkere... altså mannlige småbarnsforeldre har blitt flinkere til å påpeke i alle fall til meg, at nei, jeg kan ikke ha møte til kl. 17 for jeg må hente kl. 16.

En av våre informanter påpekte at det fremdeles er tradisjonelle kjønnsrolleforventninger og at mødre med barn «blir regnet» som de som må skynde seg hjem:

Det var i går og vi hadde et prosjektmøte her som varte til klokken fem og så skulle vi spise middag og så var det snakk om å gå og ta en øl etterpå. Og da var vi syv stykker tilstede og klokken fem ble jeg spurt «blir du med eller skal du hjem?» og da tenkte jeg ok, det er jo seks menn tilstede og. De skulle vel kanskje hjem, de og. «Nei,» sier jeg, «jeg blir med» ... Men det er ikke en utypisk situasjon å bli regnet som den eneste som er aktuell til å skynde seg hjem. Det er kvinnen, da.

Mens akademiske ansatte stort sett har mulighet å disponere tiden sin etter behov og ønske, nevnte ansatte ved Havforskningsinstituttet en endring i stemplingsreglene som de mente innbar en innskrenkning av forskningstiden:

Bortsett fra én ting som var veldig irriterende som de nå rettet opp som var at du kunne stemple deg inn. Vi har jo sånn stempling, vi kommer og går og så jobber man ekstra og vi kan bygge oss opp ekstra tid og kan ta den tiden som fri senere, sant. Men nå er det ikke lov til å gjøre det etter klokken åtte om kvelden. Hvilket er den tiden en småbarnsmor har tid til å jobbe. Det er jo etter åtte, det er ikke mellom fem og åtte. Og da blir det ikke registrert. Men dette ble endret i fjor.

4.5.4 Case-studie: «dødsspiralen»

En av våre informanter delte opplevelser om et hendelsesforløp som hun betegnet «dødsspiralen». I korte trekk refererer «dødsspiralen» til hvordan lange sykemeldinger i forbindelse med fødselspermisjoner kan føre til at kvinner raskt beveger seg fra å være «ung og lovende» til ende opp med en «havarert karriere». I dette tilfellet bidro sykefraværet og intern rivalisering i forskerstaben, til at vedkommende mistet ansvaret for egeninitierte forskningsprosjekter, og at hun fra ledelsen ble pålagt mer undervisning. Mangel på publikasjoner og stor undervisningsbyrde gjorde at hun gradvis ble ført inn i en karrieremessig blindgate.

Jeg har hatt mange sykemeldinger i det siste, jeg har vært vekke lenge. I det siste svangerskapet ble jeg sykemeldt (...). Så jeg var vekke, med mitt siste var jeg vekke halvannet år. Det er fullstendig håpløst, og det er jo også håpløst å komme i gang igjen etterpå, fordi hva kan man få av midler? Jo altså, hvis man er ung, så kan man få midler... og hvis man er lovende, og jeg skulle gjerne vært ung og lovende igjen, men ...de prosjektene som jeg har er løpt ut, og hva kan jeg vise til? Og mens jeg var i permisjon, så var det en som stjal (...) mitt prosjekt. Og så kan jeg ikke bli kreditert for det jeg har laget, fordi da kommer de der vancouver-reglene inn der, som sier man liksom skal være med i hvert trinn. I følge dem så skal man være med i alle trinn i prosessen før man kan være forfatter, så de slettet meg på alle mine artikler fordi jeg var jo ikke der, så jeg kunne ikke... navnet mitt ble jo slettet, så ble jeg sendt inn i permisjon. Så jeg har ingenting fra mine store prosjekter. (...)

Mye undervisning betyr mindre tid til publisering, noe som i sin tur gjør det vanskelig «å få forskningsmidler igjen.» For som hun selv sier «*jeg kan jo ikke vise til at jeg har publisert noe de siste fem år.*» Det var altså en kombinasjon av publiseringspress, intern rivalisering og lange sykemeldinger som la grunnlaget for «dødsspiralen». Hun karakteriserer sin egen situasjon som en «havarert karriere» og hadde en lang og følelsesladet refleksjon rundt denne prosessen i intervjuet:

Nei jeg vil gjerne si at det er mye mindre gøy å være meg nå, altså min stilling er det mye mindre gøy, nå er jeg på vei inn i den der dødsspiralen,(...) nå har jeg jo vanskelig for å få forskningsmidler igjen, for jeg kan jo ikke vise til at jeg har publisert noe de siste fem år. Jeg har veldig lite å vise til for å få forskningsmidler, og det er ingen som vil være i gruppe med meg, fordi at jeg har ikke så mange publikasjonspoeng, ... så jeg har problemer med å finne en gruppe som vil ha meg. (...) Men så ender man jo i den situasjon, at så publiserer man for lite, så publiserer man for lite, og så blir man pålagt mer undervisning, fordi du må jo yte et eller annet for lønnen. (...) Så kommer jeg jo ingen, det er dødsspiralen, så får du mer undervisning, så får man jo mindre mulighet for å komme inn i forskning, så får man enda mer undervisning, også ender jeg som underviser. Så jeg kommer til å ende som lærer med en førstemanuensislønn.

Eksempellet illustrerer hvordan tilsynelatende (legitime) avbrudd i karrieren kan føre til at kvinner faller ut av publiseringssyklusen og tvinges til å ta mer undervisning. I

sin tur fører mye undervisning til at en mister kontaktnettet og dermed har færre muligheter til å komme inn i forskning igjen.

Kapittel 5: Sosial og faglig støtte

5.1. Introduksjon

Noen forklaringer på kvinners langsomme karriereutvikling tar utgangspunkt i kvinners muligheter til å konvertere faglige meritter til akademisk prestisje. Slike muligheter forutsetter tilgang på beskyttelse og allianser – altså sosial kapital. Begrepet sosial kapital viser til ressurser som er tilgjengelig for aktører gjennom deltakelse i ulike typer sosiale og faglige nettverk (jfr. kap 2). I academia opptjenes sosial kapital gjennom deltakelse i bedømmelseskomiteer, på konferanser og i forsknings – og publiseringssamarbeid, men også uformelle nettverk og allianser med fagfeller er viktige kilder. Sosial kapital kan også knyttes til trekk ved ulike fagkulturer; hvorvidt det eksisterer fellesskapsverdier, eller er etablert praksiser/arbeidsmåter som legger til rette for samarbeid og interaksjon med eksterne kontakter/miljøer. I dette kapittelet drøfter vi svar på spesifikke spørsmål om faglige og sosiale vilkår for avansement: nettverk, mentorer og sosial støtte. Vi gjengir også noen betraktninger om fagkulturer/arbeidsmiljøet og om lederens rolle for karrieren.

5.1.1 Særtrekk ved academia

Akademia er ikke rene meritokratier, ettersom relasjonelle faktorer som beskyttelse eller allianser med mer innflytelsesrike personer er av stor betydning for mulighetene til å konvertere ferdigheter til akademisk status og prestisje (Poulsen 2005). Hvordan veilederrelasjonen og fagmiljøet fungerer, og om det eksisterer institusjonelle insentiv-ordninger og tiltak som kvalifiseringsstipender eller mentorer, kan være av vesentlig betydning for kvinners karrieremessige progresjon.

Altså på det området jeg kommer fra (...) så er det jo veldig sånn utpregede patron-klient forhold. Og det er man nesten avhengig av hvis man skal ha fast jobb og til dels på stipendiatstillinger. Men det og går for så vidt på tvers av kjønn, sånn at det kan og være kvinner som tas inn i det systemet og bringes opp og frem, men jeg har vel og et inntrykk av at det er avhenger av at man forblir innenfor det feltet som er interesseområdet [...] til denne patronen. Og hvis man da for tydelig signaliserer et brudd med det eller at man ønsker å ha egne felt og bygge et selvstendig miljø rundt seg selv med egne folk og sitt eget nettverk, så blir man fort truende og lett for å bli sett på som litt vanskelig.

Posisjon gir med andre ord bare en grov indikasjon på en forskers potensielle suksess, og det vil alltid være stor variasjon mellom forskere med hensyn til tilgang på nettverk og faglige kollegaer med relevant kunnskap og innflytelse. Det betyr samtidig at det ikke nødvendigvis er de best kvalifiserte som vinner frem i et

fagmiljø, men at uformelle relasjoner – vennskap og kjennskap – også har betydning for hvordan karrieren utvikler seg videre. En vanlig forklaring på den lave kvinneandelen blant professorer, er at kvinner mangler gode nettverk.

5.2. Tilgang på nettverk

Muligheter til å konvertere faglige meritter til akademisk prestisje avhenger av tilgang på faglige nettverk og sosial støtte. En gjenganger i forklaringer av kvinners langsomme karriereutvikling er at kvinners nettverk er små og mindre heterogene enn menns nettverk (e.g. Erzkowitz, Kemelgor og Uzzi 2000). En årsak til dette kan være at kvinner på grunn av omsorgsforpliktelser, særlig i småbarnsfasen, ikke har samme kapasitet som menn til å etablere brede kontaktnett. En annen årsak kan være at kvinner befinner seg i mindre prestisjefylte stillinger eller (undervisnings)posisjoner («blindgater») som gir færre muligheter til kontakt med innflytelsesrike personer og nettverk som kan bidra i karrieren. Det kan også skyldes institusjonelle forhold som mangel på forskningsmessig infrastruktur med lokale broer og veiforbindelser som fører fra veiledere/faggruppen til andre relevante nettverk. En annen plausibel forklaring kan være at kvinner er dårligere integrert i fagmiljøet, og ikke får samme type innpass i de uformelle nettverkene som sine mannlige kolleger. Vi spurte våre informanter om betydningen av allianser, sosiale bånd og nettverk for deres egen karriere.

Blant postdoktorene var det bred enighet om at posisjonering i forhold til etablerte faglige nettverk var av stor betydning for den videre karrieren, men at kravet om å være «synlig» var ressurskrevende. Flere pekte på deltakelse i uformelle nettverk som en særdeles viktig kilde til akkumulering av sosial kapital, men også at mye avhang av (den tidligere) veilederen og fagmiljøets infrastruktur. Deltakelse i kollegialt samvær etter ordinær arbeidstid ble særlig nevnt, noe som den akademiske kulturen med seminarer og konferanser ikke bare forventer, men i stor grad også forutsetter.

Det er jo en gråsone mellom det uformelle og formelle, ikke sant? Du blir jo kjent på grunn av et formelle og faglige. Men så er det jo sånn at du blir jo bedre kjent med en under en middag [...] lunsj eller middag. Det er jo da du begynner å prate. Og det er jo de småpratene som ikke er faglige, det er jo de som gir deg en følelse av hvor langsiktig og hvor mye du kan stole på den personen... det er jo de tingene som bygger en langsiktig faglig relasjon. Du trenger litt av den uformelle og, sånn er det bare. Det er vanskelig når du er kvinne.

[...] du må jo bli invitert når søknader skal skrives, de må huske på deg, at hun kan være med å gjøre den delen. Ellers tar de han de har skrevet med i mange år før. Du må komme inn der og du må bli invitert eller eventuelt når du har vært med en stund, ha noen å invitere med på en prosjektsøknad eller til en publisasjon.

Flere av de yngre forskerne mente at deltakelse i uformelle nettverk var spesielt tidkrevende for unge kvinner med små barn, men også ressurskrevende for kvinner som ble ekstra synlige i slike «løst organiserte» uformelle sammenhenger. Som tidligere antydnet viser svarene at kvinner bruker mye tid og energi på vurderinger av hvordan de skal oppføre seg for å oppnå autoritet på linje med menn – altså bli innlemmet i etablerte nettverk og akseptert som likeverdige fagpersoner. Disse vurderingene kommer til uttrykk i form av nøytralisering av sitt kjønn i fysisk fremtoning eller en regelrett fornektelse av at kjønn har betydning for ens arbeid. Ofte er det snakk om presiseringen av typen «det er jo personen, men ikke kjønn» som betyr noe», en distansering fra «syte- og klagekulturen» eller en redsel for «å fremstå som svak». Som antydnet kan kvinners tilpasninger til «kodene», samt ønsker om større klarhet om de underliggende mekanismene, tolkes som at kvinner ønsker seg videre, men ikke integreres tilstrekkelig og dermed opplever den akademiske kulturen som en fremmed «mannsverden». Noen av postdoktorene ønsket seg mer innsikt i systemets tause koder og «hva som passet seg», noe som tyder på at også de yngre forskerne opplever en spenning mellom kravene til seg selv som kvinne og som «kjønnsnøytral» forsker. Noen etterlyste kvinnelige rollemodeller som de kunne speile seg i, andre ønsket kvinnelige mentorer som kan «gi noen hint om hvordan den akademiske verdenen fungerer».

Det å ha en kvinnelig mentor, en som hadde i oppgave å gi litt veiledning, en professor II, eller en fra utlandet med mer erfaring fra den type settinger. Det er jo en hard lærdom – og kulturen: om når du bør legge deg fra baren fordi professoren kan tro du har litt interesse. Det handler kanskje om retningslinjer... noen som kunne gi noen hint om hvordan den verdenen fungerer og hva som er lure måter å manøvrere den verdenen. Det finnes uskrevne regler om hvordan du skal være i academia...

Jeg skulle gjerne hatt en kvinnelig mentor. Det å prate med en annen kvinne som har vært gjennom det samme det hadde vært veldig bra.

Mange av de fastansatte pekte også på eksistensen av sterke uformelle relasjoner og tause koder i det akademiske systemet, men ga tydeligere uttrykk for at disse «kodene» eksplisitt handlet om kjønn.

I det feltet var det omtrent ikke kvinner i det hele tatt, det var veldig mannsdominert. Så når vi reiste på konferanse så var jeg alltid alene som kvinne. Og hvis du på en måte skal bli en del av den gutteklubben da, så skal du være litt sånn, ja, kjekk og grei, og ikke sånn.. Hva skal man si.. Ikke for sånn feminist i hvert fall, for å være med de gutta boys på et vis. Og det er en utfordring, for du har den der.. Hva skal jeg si.. Det er jo mye networking og sosiale relasjoner når det gjelder publiseringsnettverk og sånn, for de fleste som publiserer de er ganske gode venner. Hvordan du på en måte kommer inn da og greier å ha et naturlig forhold til en mann uten at det blir noen misforståelser og sånne ting, det tror jeg er en større utfordring for kvinner generelt sett. Så det er en sånn greie.. Og så har jeg inntrykk av at det er ganske mange kvinner som publiserer med andre kvinner fordi det er mye enklere.

... Interne kontakter som støtter forskningen din, sier at den er viktig og tar til orde for det, og det er jo den type uformelle mekanismer som virker og det er det som er avgjørende for å få en posisjon i fagmiljøet og for å få sjanse til å få en fast stilling til slutt.

Flere av de etablerte fastansatte mente at deltakelse i nettverk var en forutsetning for videre karriere, men hadde selv opplevd ikke å bli invitert med, eller mente de hadde blitt direkte ekskludert fra muligheter til å delta i faglige nettverk som kunne fremmet deres egen karriere. I noen grad handler ekskluderingen om at «noen sterke stemmer» har definisjonsmakt på noen fagområder og rekrutterer sine egne, i andre tilfeller handler det om at fagområder som engasjerer kvinner ikke blir tilskrevet samme verdi og status som menns. Noen hadde erfaringer med at forskningsinteressene ble beskrevet som «kvinnefelt» og at temaene ble utdefinert som snevre eller smale i forhold til menns, som ble definert som allmenngyldige/universelle og samfunnsrelevante.

Men det handler jo om hva som defineres som store spørsmål – definisjonens makt av hva som er smalt og hva som er bredt og hva som er universelt og partikulært. Det er jo mye der, at kvinner blir skvist ut. Altså, hvis du er holocaust forsker er du så universell som du kan bli, og hvis du er kjønn- og seksualitetsforsker så er det så partikulært som det kan bli.

5.3 Sosial støtte

«Sosial kapital» er et mye brukt samlebegrep for en rekke forhold; sosial støtte, sosiale nettverk, sosiale bånd, ressurser, tillit, trygghet, deltakelse og medvirkning. Blant informantene var det bred enighet om at faglig og sosial støtte er avgjørende for avansement, men det var samtidig stor variasjon i svarene om hvem de mente ga denne støtten – og hva den besto i. Postdoktorene, som står på karrierestigens laveste trinn, var ikke uventet mest opptatt av informasjon og såkalte «egoforsterkende tiltak» i form av motivering, oppmuntring, involvering og tillitt – «å bli sett». Dette inkluderer også utfordringer og respons på arbeidet, noe Cole og Singer (1991) refererer til som «puff og reaksjoner.» Mange etterlyste også mentorer som kunne gi råd og veiledning inn i den akademiske kulturen og dens «spilleregler». Noen av de nytilsatte førstamanuensisene var også villige til å dele sine egne erfaringer av hva de mente hjalp:

Min erfaring er at veien blir til litt etter hvert som man går. Jeg tenker på forhånd kan man snakke om forventninger. Hva som forventes av meg og hvordan legge opp et løp.

Jeg tenker at synliggjøring av [kompetansen] vil gjøre det lettere som kvinne å se det, at nå har jeg faktisk gjort ditt og datt, nå kan de ikke, hvis jeg søker dette her [...] men

vi er veldig usynlige, og det betyr og at det kan gå rykter om at den ikke egentlig er kompetent eller kan dette her, fordi vi vet faktisk lite om hverandre.

... og når jeg spør om hjelp, så finnes det på en måte ingenting. Du må velge din egen vei. Jeg vet ikke om det er kvinner generelt, men jeg har litt på følelsen at vi vil gjerne ha litt mer instruksjoner og metoder å gjøre ting på.

Et fellestrekk hos mange fastansatte var ønsket om sosial og faglig støtte fra sine medansatte og ledelse, en ledelse som ikke bare styrte budsjetter, men som tilrettela for samarbeid og la konkrete planer for videreutvikling av forskerkarrieren. Mange meldte om lite støtte i sitt eget fagmiljø, og viste til konkrete opplevelser av det de tolket som direkte eller mer subtile former for ekskludering som var til direkte hinder for forskningen.

For eksempel er det en systematisk tilbakeholdelse av såkalte felles ressurser, dvs. gruppens tekniske assistanse. Kunnskap om midler, kunnskap om ledige midler, tilgang på disse ledige midler, og å kunne få flagget egne resultater med samme vekt.

Særlig de som jobbet innenfor mannsdominerte fagfelt hadde opplevd manglende støtte i sitt eget fagmiljø:

Jeg har opplevd opp gjennom mange år, at menn lytter til menn. De snakker forbi. Det spiller ingen rolle hvor riktig og interessant og korrekt det er, det du sier. Diskusjonen fortsetter nesten alltid som om det var det de tidligere som snakket sa...at det var det som var det viktige, mener jeg. Og det er ikke alltid sånn og det er ikke alle menn som er sånn, men det er en veldig stor andel. Og det at vi ikke er targetet for diskusjonen og heller ikke targetet for veldig mye annet, tror jeg gjør at du skal være veldig heldig hvis du blir kronprinsesse til en eller annen stilling eller noe annet når det er kronprinsers rundt omkring.

Men også flere av de kvinnelige professorene mente at støttefunksjonene som gode mentorer forventes å ha, var viktig for kvinner gjennom hele løpet:

Å bli dyttet og pushet er viktig. At en må følges opp uansett hvor suveren de er. Ingenting kan erstatte en personlig oppfølging. Det at noen tror på deg. Det er noe av det viktigste: å bli sett.

5.4 Sterke og svake bånd

Effekten av nettverk avhenger av hvilken type bånd som etableres mellom aktørene. I forskningen er det vanlig å skille mellom sterke og svake bånd (Granovetter 1973). Som antydnet blir det hevdet at kvinner har langsom karriereprogresjon fordi nettverkene er små og homogene: Kvinner knytter hovedsakelig bånd til aktører med samme interesser, alder eller sosiale status. Homogene nettverk betyr at kontakten pleies «sidelengs» til ansatte på samme nivå, eller «nedover» til underordnede (i.e. egne stipendiater), og at kontakt med

overordnede, «høystatusmiljøer» ikke pleies i samme grad. I homogene nettverk knyttes sterke affektive bånd, noe som skaper tillitt og gir sosial støtte. Men sterke bånd gir ikke nødvendigvis bedre muligheter for innflytelse og mobilisering av ressurser. Heterogene nettverk betyr bred kontaktflate, men svakere bindinger. Svake bånd består ofte av lokale broer til medlemmer av forskjellige grupper som vanligvis ikke er i kontakt med hverandre, noe som gir bedre muligheter for karrieremobilitet. Informasjonstrømmen er striere og en kan få støtte fra samme person i flere sammenhenger (Greve 1995). Hvilken betydning informantene mente støtte fra andre enn kolleger hadde, varierte. Flere i stipendiatgruppen ga uttrykk for liten støtte fra andre kvinner i sitt eget arbeidsmiljø, men her er det også store variasjoner mellom institusjonene, noe som igjen kan ha sammenheng med kjønns sammensetning i faget (se fagkulturer, 4.8). Noen mente mangelen på støtte fra andre kvinner kunne henge sammen med interne profesjonskamper og «jantelov». Andre knyttet mangelen på «søstersolidaritet» til «token-kvinnens» utsatthet.

Kvinner på 50+ på toppen stenger veldig for andre kvinner. De tror det bare er plass til en kvinne der ... [...] de har kommet seg opp gjennom å se at det er plass til en kvinne på toppen, er blitt sånn «token-female», og hvis det kommer noen yngre opp, så blir de skubbet ut av den. Jeg vet ikke hvor de har lært det. Jeg føler at kvinner hjelper hverandre lite på tvers av generasjonene. Det må vi begynne med ...

Mange av de fastansatte var mer opptatt av å håndtere arbeidssituasjonen med manglende kollegial støtte bl.a. gjennom å knytte (svake) bånd til andre (eksterne) fagmiljøer og nettverk. I varierende grad vektla de betydningen av kvinnelige medansatte for å utvikle egen forskning.

Det finnes (kvinne)nettverk, men mesteparten er ganske unge og jeg finner ikke så mye støtte der fordi de ikke er sterke nok til å hevde seg og styre. Det er noen få kvinner, men om jeg konsentrerer meg bare om den, så kommer jeg ikke noen steder. Det er for lite. Vi har altfor lite makt til å styre, en må holde seg til de andre.

... og hvis jeg finner støtte hos kvinner, så er det faktisk faglig, fordi vi liker vårt fag. Jeg er ikke den som konsentrerer meg om hva som er galt, jeg har heller ikke tid til de som bare snakker om sine problemer.

... det er noen (kvinnelige) kollegaer – ikke nødvendigvis som sitter på min jobb da, for jeg publiserer med andre som er i Oslo eller andre steder – som vi har et nært forhold til, og da snakker vi på en måte om litt vanskelige ting også.

Det kom også frem at mangelen på kollegial støtte delvis ble kompensert med støtte fra venner og nær familie. Mange pekte særlig på ektefelle/samboer, i noen grad også på andre kvinnelige kollegaer på samme nivå.

Jeg snakker med min mann om det, og jeg snakker med de få kvinner som har – og er på samme nivå, har opplevd det samme, av og til snakker jeg med mine PhD studenter, eller de som jobber med meg om det. Men de er jo på et lavere nivå, og hvis man snakker for mye om det med dem, så blir de skremt.

Selvfølgelig må man snakke om det, jeg gjør det i private sammenheng, når det blir altfor galt. Og har jeg noen muligheter til å snakke om det, så gjør jeg det. Selvfølgelig ikke for ofte, og på en måte som ødelegger relasjonen. Jeg prøver å være pragmatisk, prøver å fokusere på positive ting.

5.4.1. Overlevelsesstrategier

Hindret karriereprogresjon kan bety at man slutter, eller at man finner andre veier å gå for å utøve sitt yrke og realisere sitt faglige potensial. Svarene tyder på at fastansatte har utviklet forskjellige overlevelsesstrategier for å kompensere for manglende støtte i eget fagmiljø, og at disse handler om kjønn. Valg av strategi kan ses i sammenheng med autoritetsdilemmaet kvinner står overfor mellom yrkesidentitet og kjønnsidentitet. Aksept i mannsdominerte yrker forutsetter at kvinner nøytraliserer betydningen av kjønn, mens kjønnsidentitet forutsetter aksept som kvinne. Svarene tyder på at overlevelsesstrategiene som fastansatte har utviklet nedfeller seg i forskjellige typer «tilpasset adferd.» I kapittel 2 nevnte vi Kvande og Rasmussen (1990) som med utgangspunkt i Merton isolerte fem ulike tilpasningsstrategier som kvinnelige sivilingeniører tok i bruk.³⁴ Vi benytter den enkle typologien for å tyde noen av strategiene våre informanter tar i bruk for å få aksept i en mannsdominert forskerkultur.

- «*en av gutta*»: Kvinner oppfører seg konformt med menn, og deltar og konkurrerer på menns premisser, uten å utfordre premissene. Typisk adferd for nybegynnere
- «*de hjemløse*». Kvinner deltar på menns premisser, og er rituelt opptatt av å følge regler og prosedyrer. Fiksering på regler kan forstås som en protest som rådende normer og en kultur som utelukker kvinner.
- «*flyktninger*»: Kvinner som ikke prøver å bli like menn, men som melder seg ut, holder seg til egne verdier og fellesskap med kvinner. Vanlig adferd hos kvinner med få utviklingsmuligheter.

³⁴ Typologien brukes ikke om avvikere, men for å forstå mindretallets atferd i en situasjon hvor flertallet har lagt premissene. Det er slik typologien har blitt anvendt av Kvande og Rasmussen (1990) i deres studier av kvinners tilpasning til det mannsdominerte sivilingeniørmiljøet. Mertons skille mellom tilpasningsformene konformitet, innovasjon, ritualisme og opprør blir av Kvande og Rasmussen brukt til å skille mellom noen idealtypiske adferdsformer: «en av gutta», «de kompenserende», og «utfordrerne». Sistnevnte innbefatter både «opprørerne» og «de innovative.» Vi har valgt å erstatte betegnelsen «de kompenserende» med «flyktning», samt tydeliggjøre skillet mellom de to formene for «utfordrerne».

- «*opprører*»: Kvinner som utfordrer de rådende verdier og arbeidsmåter, og vil forandre dem etter egne, alternative verdier.
- «*de innovative*»: Kvinner som ikke utfordrer ikke rådende verdier, men handler på egen premisser, som kvinne og kanskje i følge stereotype oppfatninger av kvinner

Noen av de fastansatte kvinnene tar i bruk assimileringsstrategien som handler om «å bli en av gutta». Dette kom til uttrykk i ulike former for tilpasning til etablerte karrierekrav og forventninger om å være effektiv og flink, samt en fornektelse av at kjønn har betydning for yrkesutøvelsen.

Jeg er litt bevisst på at når du er i sånne sammenhenger så prøver jeg å prestere så godt jeg kan, og kan være tydelig og prøve å få en autoritet»

Jeg tenker det er drepen i en så mannsdominert kultur som NN ... å bli stigmatisert ... [...] Jeg tror det har med holdning å gjøre, for jeg orket ikke sånne «syte- og sutreforum». Det er sånn at når man kommer med et problem, så er jeg kanskje sånn som kommer med forslag til løsning. Men da fikk jeg alltid høre at jeg ikke hadde nok empati.

Vi fant også eksempler på «hjemløse» kvinner som ser positivt på egne muligheter innenfor gitte betingelser, men rituelt protesterer mot det de oppfatter som «overtredelser», «trenering av saker» og urettferdig behandling.

Jeg søker win-win. Ser jeg et problem, så prøver jeg å finne en løsning som gagnar meg: hvem det går på bekostning av, hva vi kan gjøre for å bøte på det før løsningen starter. Går for «win-win», det er alltid mulig er du kreativ.

Andre anvender en mer defensiv flukt-strategi gjennom «å melde seg ut» av konkurransen, og/eller pleier fellesskap med andre kvinner/kvinnenettverk.

Jeg har hatt en annen strategi og forholdt med internasjonalt. Det er det internasjonale nettverket mitt som har reddet meg. Det er det som har holdt meg oppe.

Vi fant også eksempler på kvinner som ytre sett tilpasser seg, men gjør opprør mot rådende adferd og handlemøter gjennom mer subversive teknikker som (svart) humor eller ironisk distanse. Distanse fører gjerne til at «opprøreren» oppfattes som vanskelig eller stridig.

Den beste måten er humor. Jeg har sånn svart humor, ganske kyniske kommentarer.

Det finnes også eksempler på kvinner som ikke utfordrer rådende verdier, men tilsynelatende «hever seg over» dem og handler på egne måter, ofte i henhold til etablerte kjønnsstereotyper.

Intervjuer: Men det å være robust, det å bryte med kjønnsrolleforventninger, det kan være kostnader med det. Har du merket noe til det?

Som kvinne? Nei. Men jeg merker at, altså du kan være for skarp, på en måte, men det tenker jeg har noe med personlighet. Altså, jeg er tydelig og det har jeg alltid vært og det kan noen like litt dårlig. Så det har jeg merket at folk synes det kan være litt tøft at du er litt for tydelig.

(...) Nei. Det har jeg aldri tenkt på at det har noe med kjønn. (...)

Jeg tar på meg høye hælene samtidig (latter)

5.5 Gutteklubben grei

At kvinner i minoritetsposisjon utvikler strategier for overlevelse, betyr at det finnes noen særtrekk som karakteriserer majoriteten. Noen av de fastansatte mente at det «finnes et mønster» og at muligheten for å oppløse det avhenger av å kunne identifisere noen av mekanismene. Referansen til «gutteklubben grei» var en gjenganger i svarene, på tvers av institusjon og fagområde. I noen tilfeller viser «gutteklubben grei» til lukkede nettverk mellom mannlige kollegaer som innehar taus kunnskap om hvordan systemet virker, andre ganger til mektige fagprofiler som setter premisser og styrer kommunikasjon, forskningsaktivitet og pengestrømmer gjennom egne nettverk og nære kontakter med ledelsen. Andre ganger viser det til homososiale relasjoner mellom menn som kvinner ikke har tilgang til, eller utelukkes fra. Det ble bl.a. referert til «kronprinsene», «arvtakere», «løpegutter» og «disipler», og brukt betegnelser som «mannedansen» om «menns posisjonering i forhold til hverandre». Følgende sitater fra informantene kan gi en pekepinn om hvordan kvinner opplever arbeidssituasjonen som de virker innenfor til daglig.

Å forvalte midler er en ting, men å styre kunnskap og kommuniseringen, det er en annen. Og det går bedre innenfor Gutteklubben Grei, enn innenfor eget institutt. Gutteklubben Grei eksisterer som en klisje fordi det var data nok til at det ble et faktum. Gutteklubben Grei her i Norge eksisterer i beste velgående.

Problemet ligger i fordelingskampen, når ressursene som du gir noe til kvinner betyr noe for den gutteklubb. Da er det et problem. Da vil en jo ikke at ens egen «peer group» skal lide og en vil beskytte peer-gruppen, om det ikke er bevisst, så blir det praktisert ganske sterkt.

Jeg tror at mange ting ikke er så bevisst, at man ikke, at man kanskje også at man på ledelsesnivå ikke har hatt så stor følelse for at noen faktisk er utestengt fra den klubben man har. Og i min ledelse, synes jeg han har en tendens til å fremheve gutteklubben han er del av. Uten at han har tenkt på det er en gutteklubb, og at noen dører er lukket. Jeg opplever at det hjelper å få frem sånt gjennom forskningsresultater som dere har... og som kan vise at ... Når jeg snakker om det , så

blir det bare personlig, men det blir bare et generelt pattern når flere opplever det samme, og det er jo noe som kan komme fra forskning, fra deres forskning. Noe som må kommuniseres til ledelse, men kanskje også til mannlige kolleger, og det tror jeg er lite bevissthet om det.

Ja, men blir sliten av alle disse gutteklubbene, og det er litt stygt å kalle de for gutteklubber, for jeg tror ikke de selv ser på seg selv om det.

De mange referansene til «gutteklubben grei» kan tyde på at kvinner er dårlig integrert i fagmiljøet og dermed befinner som i en utenforstående betrakterposisjon til det pågående spillet om posisjoner, penger og prestisje. I noen tilfeller reflekterer referansen til «gutteklubben grei» et tilslørt sinne eller en moralsk indignasjon over et karrieresystem som mange mente burde fungere kjønnsnøytralt og «etter boka». En nærmere undersøkelse av hva informantene legger i «gutteklubben grei» kan kanskje si noe mer om skjulte mekanismer («glasstaket») som ligger til grunn og er virksomme innenfor ulike fagkulturer, og som skaper et kjønnssegregert mønster horisontalt mellom fag. Det kan også si noe mer allment om akademia som sosialt system – dets indre liv.

5.6 Karriereløp og livssyklus

Gjennom studien har det manifestert seg noen klare forskjeller mellom de yngre postdoktorene og de etablerte fastansatte i synet på egne karrieremuligheter. Som antydnet er postdoktorene stort sett optimistiske med hensyn til fremtiden, selv om de peker på midlertidige ansettelsesforhold og kø som store utfordringer. Noen mente at tellekantsystemet kunne fungere utjevnende og skape bedre vilkår for den enkeltes karriere enn det «professorale» systemet, andre mente presset på publisering virket så sterkt inn på familien at mange kvinner ville velge andre karriereveier. Noen av hindringer som de eksplisitt mente hadde med kjønn å gjøre, ble hos postdoktorene koblet til generasjonsforskjeller i forskerstaben.

Altså XX er jo et gammelt institutt som sakte men sikkert utviklet seg mot en moderne tid, men veldig mange grupper henger igjen.

Men det går en grense rundt 50, de som er over 50 har en annen kjønnskultur enn de under 50, det vil jeg si... mindre synlig kjønnsdimensjon, men det er jo de over 50 som fremdeles sitter på makt og ressurser.

Flertallet av de etablerte fastansatte var mer pessimistiske. Noen ga klart uttrykk for at de følte seg sosialt isolerte og faglig marginaliserte. Enkelte mente også at situasjonen hadde endret seg diametralt etter at de ble fastansatte, og at denne «holdningsendringen» kom som et stort sjokk på dem selv.

Ting kommer senere. Jeg var også optimistisk. Vent med å spørre de kvinnene etter 10 år.

For da jeg var 35, da vil de konvertere deg til sånn mer personlig research assistant, nesten sekretærfunksjon.

Det var særlig etter at de hadde etablert seg i systemet, etter sånn 35–40 årsalderen at motstanden hadde endret karakter. Motstanden kom til uttrykk gjennom direkte, eller subtile forsøk på faglig marginalisering. Blant teknikkene som flere mente ble tatt i bruk i arbeidsmiljøet var tilbakeholdelse av fellesskapets ressurser, mangel på informasjon, samt utelukkelse fra uformelle nettverk. En annen var «konvertering» til mindre prestisjefylte oppgaver. I tillegg hadde de opplevd mer subtile former for diskriminering i form av motarbeidelse av faglige initiativ, nedrakking og direkte fiendtlighet. Flere opplevde motstanden som krenkende og personlig ydmykende – ikke minst i forhold til sin egen veilederrolle.

Jeg har stort sett kvinnelige ph.d-ere, de blir skremt når de ser hvordan jeg blir behandlet. Det skremmer dem vekk fra karrieren. F.eks. om jeg sitter i møte, da er det som om jeg ikke er der, ofte. Jeg løfter frem punkter til diskusjon og vurdering, det blir litt diskusjon omkring dem, helt til en mann sier det samme, da blir det tatt opp ordentlig. Dette er noe mine ph.d-ere ser og opplever som galt. De opplever det som truende at jeg ikke blir invitert med på initiativer som blir tatt. For dem er det negative eksempler, så de sier «jeg vil ikke være som deg, jeg klarer ikke det presset».

I noen tilfeller kan diskrimineringen knyttes mer direkte til ulike subtile mekanismer for utestengelse fra fellesskapet, bedre kjent som hersketeknikker.³⁵ Noen pekte også på usynliggjøring, andre på at selvstendige initiativ ble underkjent, eller fordømt.

Og når det gjelder å lede et initiativ, eller sånn. Leter man etter folk som har erfaring og ekspertise, så blir det aldri sett på meg, men de tar kvinner som kanskje er mer føyelige, som nesten ikke det hele tatt har rukket så langt.

Jeg har alltid vært initiativrik og selvstendig, tatt mine egne beslutninger og fått ting til. Og jeg reiste til USA for vi gjorde et stort prosjekt i NN i samarbeid med NN. Og så hadde jeg lyst til å gjøre det samme i (et annet land) og var med på konferanse der, hadde møte med NN, og de var veldig interesserte. Og så kommer jeg tilbake og får kjeft; det fikk jeg ikke lov til ... [...] kanskje var jeg for selvstendig.

Det kan være mange og sammensatte årsaker til at motstanden endrer karakter. Spørsmålet er om kvinner i større grad enn menn utsettes for dem, og om det skyldes kjønn eller minoritetsposisjonen som kvinner ofte befinner seg i. Vi spurte

³⁵ Hersketeknikker: usynliggjøring, latterliggjøring, tilbakeholdelse av informasjon, fordømmelse uansett hva du gjør, påføring av skyld og skam (Ås 1981).

derfor informantene om deres syn på mulige årsaker til denne typen utestengelser og marginalisering. I noen tilfeller kobles svarene til rivalisering og tilspisset konkurranse om knappe ressurser, andre ganger handler det mer tydelig om kjønn. Flere fastansatte mente bl.a. at yngre kvinner ble annerledes mottatt, og at voksne, dyktige og faglig selvstendige kvinner hadde lav status i den mannsdominerte akademiske kulturen.

Det jeg rett og slett tror er at de er redd for kvinner som blir for dyktige.

Når du blir konkurrent om noe, da strammes grepet.

Jeg var 35 da jeg begynte i XX, og da var det spesielt menn rundt 50 som ikke tålte det, for da var jeg ung og på vei oppover.

Det var særlig kvinnelige professorer i de tradisjonelle mannsdominerte fagene som kom med uttalelser om faglige rivalisering og utestengelse. Marginalisering og isolering kan føre til alvorlige reaksjoner i form av sykdom og utbrenthet. Mot slutten av dette kapittelet løfter vi frem et «case» som resulterte i langvarig sykmelding.

En av våre informanter som har vært lengre i systemet fortalte i detalj hvorfor hun er blitt «desillusjonert» med årene:

Jeg sier ikke at kvinner ikke kan nå frem, men jeg vil nok si at en beskjed som kommer fra en mann det veier liksom annerledes enn når du skal legge hodet litt på skakke og lytte til hva den her lille damen sier. Så jeg har blitt fryktelig desillusjonert med årene...[...] det er dumt å si det, men kvinner har jo mange fortrinn, for eksempel kan de være unge og søte og sjarmerende. Og det hjelper dem opp til et viss nivå – så lenge de er til hjelp til en mann, så kan de komme seg oppover. Men så kommer du til at du faktisk er mer kompetent enn menn omkring deg – og da er du ikke så søt lenger. Da er det andre ting som trer inn. Så jeg vet ikke, jeg føler nesten jeg var mer naiv før, inntil jeg innså at det spiller jo ingen rolle om du har flere publikasjoner, mer erfaring, mer relevant profil, fordi at de man adresserer eller er opptatt av, eller ønsker å bli lyttet til, det er øremerket på en måte, og det er ofte knyttet til en mann. ... også tenker jeg, så skal du bemanne dette prosjektet, og hvor mange menn synes det er veldig gøy å innordne seg og sitte i en slik gruppe? Noen gjør det, jeg sier ikke alle, men det er ganske mange nivåer du kan møte problemer, for akkurat når du tror det er slutt, når du har bevist for verden, så blir du kanskje en enda større trussel.

På bakgrunn av egne erfaringer, mente en av de fastansatte at yngre rekrutter trengte

opplæring også i disse sosiale... ikke med den hensikt at de skal forholde seg til dem, men derimot være litt forberedt på det. Og så skjønne at det ikke er personlig, men at det fines et mønster og som prøver å oppløse det.

5.7 Fagkulturer

Det var som antydte store variasjoner i svarene om støtte fra eget fagmiljø. Noen mente mangelen på faglig støtte hang sammen med fagkulturen og/eller var utslag av «janteloven», altså konformitetspress i arbeidskollegiet. Støtte sier noe som samspillet i arbeidsmiljøet, men arbeidsmiljøet formes også av organisasjonskulturen, dvs. «det system av felles verdier og ideer om hvordan ting fungerer og skal gjøres» (Kaufmann og Kaufmann 1996:292). Verdier og normer er ofte nedfelt i arbeidspraksiser og «kognitive kart» som styrer den daglige samhandlingen. Å være integrert i en fagkultur gir identitet og en følelse av tilhørighet i et forskerfelleskapet. Fagidentitet bygger lojalitet og motiverer for forpliktende samarbeid som gir stabilitet og trygghet i arbeidssituasjonen. Men kultur er også forbundet med kontroll og konformisme som kan virke utstøtende. Det har blitt gjennomført noen norske undersøkelser av fagmiljøet som kvinner utvikler sin karriere innenfor. I den forbindelse vises det til fagkulturer. Undersøkelsen utført av AFI for seksjon for historie ved institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) operasjonaliserte «fagkultur» ved hjelp av Søndergaards (2001) skille mellom *konsensuelle* og *dissensuelle* kulturer. Mens konsensuelle kulturer kjennetegnes av sterk tro på objektive, nøytrale og entydige standarder for kvalitet, kommer vitenskapeligheten i dissensuelle kulturer til uttrykk i at ulike paradigmer, forskningsfelt og interesseområder lever side om side. Vårt datagrunnlag er ikke omfattende nok til å si noe entydig om betydning av fagkulturer for kvinners karriere, men vi har likevel valgt å trekke frem noen kulturspesifikke trekk ved de tre institusjonene.

5.7.1. Noen forskjeller og likheter mellom de deltagende institusjonene

Studien er basert på intervjuer med kvinner fra tre ulike institusjoner og fra forskjellige fagfelt. *Universitetet i Bergen* er både et lærested og en forskningsinstitusjon med lange tradisjoner for forskning og undervisning. Universitetet bedriver grunnforskning, men innhenter i dag også en del midler på felt som tidligere var forbeholdt den mer anvendte oppdragsforskningen. I tillegg har nye fagområder som bl.a. barnevern blitt etablert, noe som signaliserer større likhet med profesjonshøgskolene. Universitetet i Bergen har også nylig inngått samarbeid med Høgskolen i Bergen og Handelshøyskolen om en sivilingeniørutdanning. Kjønnssfordelingen varierer mellom fakultetene, men følger et tradisjonelt kjønnsdelt mønster om en ser nærmere på fagområdene. Vi har bl.a. valgt å fokusere på MATNAT som fortsatt er mannsdominert, men hvor det er store

kjønnsforskjeller internt mellom fagområdene. Blant informantene nevnes den naturvitenskapelige fagkulturen som utfordrende for kjønnsbalansen. Fagkulturen kan i dette tilfellet anskueliggjøres gjennom Søndergaards (2001) skille mellom *konsensuelle* og *dissensuelle* fagkulturer. I tråd med tidligere studier av STEM-feltet viser også våre informanter til at «science» er kjennetegnet av en sterk tro på objektive, nøytrale og entydige standarder for kvalitet. Noen etterlyste en større bevissthet og mer kunnskap om hvordan science-kulturen innehar kjønnede koder som kan ha kjønnsdiskriminerende effekter.

... og bare ikke gi dere! For det er så veldig viktig å lage en slags bevissthet om dette. Nå er det ikke mer regelverk, men kulturen, instituttkulturen, eller kulturen i Science. Dette vil holde til i mange år fremover. Det er viktig at noen andre enn de som sitter fast i systemet, nevner det. Fordi hvis det finnes en slags... jeg har ofte tenkt på dette som uheldig, og jeg føler meg litt diskriminert, men jeg personlig kan ikke oppdage den pattern, men det må forskningen gjøre – og komme frem med resultatene. Jeg husker en artikkel i Nature om «kjønn og nepotisme». Sånne ting kan du løfte frem som kunnskapsbasert. Folk er tilgjengelige hvis du løfter sånne ting, men det må være forskningsbasert. Og denne forskningsbaserte kunnskapen må inn og kommuniseres til de som ikke er vant til å diskutere dette i naturvitenskapen. Vi er ikke så vant til det.

Høgskolen i Bergen er en profesjonshøgskole som er faglig segregert etter kjønn med menn i ingeniørfag og kvinner i helse- og sosialfag både blant studenter og ansatte. Høgskolen har lange tradisjoner som yrkesrettet undervisningsinstitusjon, men har klare ambisjoner om å oppnå akkreditering som universitet. Det innebærer en omstillingsprosess som våre informanter mener også har konsekvenser for arbeidsmiljøet og fagkulturene. Omstillingen innebærer målrettet kompetanseoppbygging og strengere krav til publisering i internasjonale vitenskapelige tidsskrifter. Det betyr en sterkere teoretisk og metodisk innretning av de tradisjonelle profesjonsfagene. Noen av våre informanter mente at de akademiske kravene om vitenskapelighet var i strid med den etablerte fagkulturen som var forankret i en mer yrkesrettet læring av praktiske ferdigheter. Likeledes mente noen at kravet om publisering ville gå på bekostning av høgskolens kjerneoppdrag: undervisning. Mye tyder på at ulike oppfatninger av fagenes kjerneoppdrag og sentrale verdier forplanter seg videre til arbeidssituasjonen i form av motsetninger og interne konflikter omkring ansattes prioriteringer og karrieremessige ambisjoner. Noen mente interne konflikter om «karriere» hang sammen med kulturforskjeller mellom ulike generasjoner av ansatte, altså ulike oppfatninger av fagenes oppdrag og innretning. Mens informanter fra de kvinnedominerte fagene pekte på «jantelov» i fagmiljøet, viste informanter fra mannsdominerte miljøer til «homososialitet» eller det en kalte «disippelprinsippet».

Jeg kan si at fra administrativ ledelse er det ingen fokus på at eg ... eller noen som spør «hva skal vi gjøre for at du kan bli professor om 10 år» «hva har du lyst til?» Holdningen er litt mer sånn «trenger du å være så ambisiøs?»

Jeg opplever at det er høy grad av jantelov i Høgskolen, at du skal ikke nødvendigvis tro at du er noe selv om du har en doktorgrad. Jeg har og hørt at folk har sagt «Dere som har tatt snarveien til førstekompetanse med å ta en doktorgrad versus de som har jobbet systematisk over mange år for å få en førstekompetanse». Så her tenker jeg at det er en usunn holdning i høgskolemiljøet som bidrar til, jeg vil ikke si holde oss nede, men hindrer at vi kan ta ut potensialet vårt, vil jeg absolutt si.

Det er noen ganger uklart hva «jantelov» refererer til. Det noen peker på som «jantekultur» kan være en effekt av konformitetspresset i miljøer hvor alle kjenner hverandre. Det kan bety at nettverkene i kvinnedominerte fagmiljøer har større tetthet, dvs. sterke bånd og lavere toleranse for avvik. I nettverk med høy tetthet finnes det som på fagspråket kalles kohesjon, dvs. at stor grad av konformitet langs mange dimensjoner, som f.eks. samme holdninger, verdier, og adferd i en rekke sammenhenger. Konformiteten er ofte spesielt stor på områder som er viktige for gruppen (Greve 1995). Jantelov kan altså være en effekt av sterke felles verdier som ansatte identifiserer seg med og forsvarer. Å bryte «kodene» medfører store kostnader som knyttes til «janteloven». Ved høgskolen har «jantekulturen» blitt tatt opp av ledelsen som også gikk til det drastiske skrittet fysisk «å brenne janteloven på bålet».

Vi har brent janteloven på bålet ... De laget bål og vi har fysisk brent den. Og der er det omvendt, (lederen) er sånn. For eksempel på medarbeidersamtalen er det sånn: «hvordan kan vi tenke fremover?»

Havforskningsinstituttet på sin side en ren forskningsinstitusjon som skal gi råd til departementet og levere anvendt forskning. Alle fagansatte har naturvitenskapelig utdannelse (realfag/marinbiologi), og det er nære bånd mellom instituttets ansatte og det marine forskningsmiljøet ved universitetet og andre forskningssentre. Informantene mente at kunnskap- og kompetanseutvekslingen skapte dynamikk i forskningsfeltet, men at Havforskningsinstituttet var preget av tunge fagtradisjoner som var mannsdominerte. Erfaringer fra forskningsopphold eller ansettelse flere steder ga noen av informantene et godt sammenligningsgrunnlag som var nyttig i gruppesamtalene om fagkultur, kjønn og karriere. Flere mente fagkulturen var preget av en klar todeling: «Sjøkulturen» viste til ressursforvaltningen og et felt som var mannsdominert, mens den landbaserte akvakulturen som driver med «modellering og simulering» har mange kvinner. Ikke uventet forklarte noen todelingen mellom «sjø» og «land» med biologiske forskjeller mellom kvinner og menn, men at todelingen også hadde betydning for hvilken forskning som ble prioritert og anerkjent som viktig.

... dette med at du kan hive en rigge i havet eller en knute eller noe sånt. Det er jo intuitivt, og det er jo litt sånn «det er jo ikke for damer, de skal jo være vekke i to uker, de har jo unger». Så selv om det ikke blir sagt så ligger det litt sånt i bakhodet på mange. Litt usikker når det er en kvinne som skal være med på en avgjørelse. Så ja, jeg tror nok den sjøkulturen er en utfordring her.

Jeg tror generelt at på faglig nivå ligger det et problem, for det er jo på grunn av den kulturen, vi som er mye på laben har ikke hatt noen høy prioritering fordi vi skal være utpå havet og vi skal være de tøffe og røffe og klare dette og telle bestanden. Den har jo vært i en sånn dreieprosess i instituttet de siste, si, fem årene. Og det har blitt litt bedre og det kan jo hende kulturen kan endre seg litt der og. Vi begynner endelig å få sett på ting som er gjort på laben som mer viktig.

Tror du det kanskje er tilfeldig at den eneste kvinnelige lederen vi har er fra akvakultur? Det er jo liksom et landbasert felt. Det er nærmere kyst og ikke så «maskulint» som det å styre en stor båt lang utpå havet i to uker men du tar en liten fjordbåt inn og er på dagstur. Men hvis du hadde sjekket, så er det godt mulig du finner flere kvinner i den kystbakgrunnen enn den harde offshore delen.

Noen mente kjønnsdelingen mellom «sjø» og «land» hang nøye sammen med de ulike arbeidsmetodene som preger de to områdene, andre mente årsaken var generasjonsforskjeller i forskerstaben og at instituttet var gammelt og hang igjen i fortiden. Andre mente at det var lettere for kvinner å komme inn i «akvakultur» fordi fagfeltet var nytt, mens tradisjonelle «sjøfelt» ennå var forbeholdt menn. Det var også noen som mente at mannsdominansen i «sjø» var et resultat av mannsdominansen i bransjen og hele fiskeriforvaltningen.

Havforskningen er jo et gammelt institutt som har sakte men sikkert utviklet seg mot en moderne tid, men veldig mange grupper henger igjen.

Men hele havforskningen er todelt. Du har den gamle ressursgjengen også har du de som jobber med akvakultur. Og det er jo helt påfallende. Gjennomsnittsalderen hos oss er jo mye, mye lavere og vi har en helt annen kjønnsfordeling. Det er to forskjellige leire, og vi kan ikke sammenligne oss verken på måten vi jobber på med prosjekter og finansiering og i det hele tatt, i forhold til den «good old» delen av instituttet. [...] vi er veldig todelt, og det gjenspeiles i alder, kjønn og faktisk også måten vi jobber på prosjekter og finansiering og hele den biten.

Det er lettere i nye felt.

Og vi gir råd til Fiskeridirektoratet og der er det veldig mange menn, og de skal gi rådet til fiskerne, og der er det 99% menn. Sant. Og hva skal man gjøre med det, det blir litt sånn rart på en måte, om det blir 50 % kvinner i forskerstillingene også skal vi på møter og konferanser og arrangementer med 100 % menn.

Selv om flere mente at forskningsmessige nyvinninger hadde bidratt til å bryte mannsdominansen som særlig ble knyttet til «sjø», så mente noen at status og prestisje fortsatt lå i ressursforvaltningen og de tradisjonelle «sjø-feltene». Noen yngre forskere fortalte om motstand da prøvde å markere seg i fagets elitesjikt.

Jeg søkte på et av disse «fremragende forskere»-prosjektet til forskningsrådet [...] Jeg fikk det prosjektet faktisk, så opplevde jeg ganske mange som sa det direkte og ga meg inntrykket av, sånn «hun- fremragende?» og jeg blir litt irritert. Du aner ikke hva de snakker om. Men det er ikke alle som takler slik ting, og det er veldig sånn hersketeknikk føler eg ... folk tenker ikke det, men de bruker det sånn.

5.8. Lederens rolle

Dagens forskning forutsetter i stor grad effektive team av eksperter som samarbeider på tvers av etablerte disipliner og faggrenser. I den forbindelse har lederen fått stor betydning. Lederen har muligheter til å koordinere innsatser og knytte sammen kolleger, men kan også motivere og foreta fordeling av ressurser som påvirker handlingsrommet for den enkelte ansatte. Lederen har også muligheter til å påvirke policy, legge premisser og foretar faglige kursendringer. I litteraturen om utfordringer ved kjønnsbalanse i academia blir det ofte understreket at lederen har en sentral rolle og at alle tiltak bør være forankret i ledelsen (både på institutt- og høyere nivå) for å ha ønsket effekt (e.g. Pinheiro mfl. 2015). Forankring i ledelsen gir tiltak legitimitet, noe som kan bidra til mer effektiv gjennomføring. Standardrollen for ledere i ekspertorganisasjoner som universiteter og høyskoler, er rollen som fagkyndig. Med fristillingen av institusjonene, har flere oppgaver blitt overført til de enkelteinstitusjonene og lederen har fått større mål- og resultatansvar. Etter Kvalitetsreformen har ledelsesfunksjonen ved universiteter og høyskoler blitt betydelig styrket, noe som særlig gjelder instituttledelsen.³⁶ I fokusgruppesamtalene har vi spurt om informantenes erfaringer med institusjonsledelsen og har hatt særlig fokusert på den nærmeste lederens rolle.

Det informantene først og fremst forventet av sin nærmeste leder var å «bli sett» og «anerkjent»:

For det å ikke bli sett er kanskje noe av det mest frustrerende når du presterer mye. Av lederen din som ikke anerkjenner...

I litteraturen om ledelse er det vanlig å formulere typologier med utgangspunkt i typiske ledertrekk, eller typer lederstiler. På bakgrunn av svarene, har det vært hensiktsmessig analytisk å skille mellom noen lederstiler som kan beskrive ulike måter lederskapet utøves på. Med inspirasjon fra ledelseslitteraturen, har vi formulert følgende enkle typologi.

³⁶ To komponenter i Balanse-Bergen er rettet mot likestillingsfokusert ledelse. Prosjektet skal utvikle en likestillingsmodul som skal innarbeides i lederopplæringsopplegget ved de ulike institusjonene og utvikle egne lederkurs for å rekruttere kvinnelige ledere (se kapittel 1).

- «*Støttespilleren*»: Lederen er opptatt av å motivere og hjelpe sine ansatte til yte mer, og legger bevisst til rette for karrieremessig progresjon og avansement. Lederen er opptatt av resultater, men inkluderer medarbeidere og er omsorgsorientert.
- «*Byråkraten*»: Lederen er opptatt av å administrere og har mindre interesse for medarbeiderne muligheter og karriereplaner. Lederen er «nøytral», ryddig og saksorientert, men fraværende og mindre engasjert i den enkelte ansattes behov for råd og tilrettelegging.
- «*Strategen*»: Lederen er opptatt av å styre og er utydelig om sine forventninger og krav til ansatte. Lederen er opptatt av strategier, og er taktisk i sin omgang med ansatte, ofte med henblikk på å fremme egne (eller den nærmeste faggruppens) interesser.

I et følgende tar vi kort opp noen erfaringer med ulike typer ledelse som kom opp i intervjuene.

Støttespilleren

De mest positive erfaringene som kom frem i intervjuene var knyttet til veiledere som også har fungert som mentorer. Noen pekte på den brobyggende rollen veilederen hadde hatt for karrierefremgangen etter doktorgraden:

Men det er noe med den veilederposten, når jeg var doktorgradsstudent fungerte jo han som en mentor i den perioden på en veldig... det var ikke alltid han ga så bra tilbakemeldinger på det jeg skrev, men han var fantastisk på det praktiske. Han fortalte meg at jeg måtte publisere, jeg måtte komme meg på konferanser. Når jeg var masterstudent sendte han meg på en konferanse med ens ærend for å dele ut flyers til en konferanse han skulle arrangere med beskjed om at jeg måtte gå å hilse på den personen, som var keynote, sant, så må du hilse fra (veilederen). Det er jo en måte å sette i gang noe og gi noen muligheter til å skape et nettverk for selvfølgelig spør jo han da om mitt prosjekt og er interessert. Det å tenke at veiledning ikke bare skal være på det du skriver, men på det andre også.

Når jeg var forskningsstipendiat så var jeg så heldig som hadde XXX som har ledet programmet, og hun var knallhard. Hun sa hele tiden «bare ikke ta opp oppdrag når det gjelder undervisning her – du må bare sørge for å få publikasjonene dine ferdig. Og det er det viktigste for deg nå». Hvis hun ikke hadde sagt det hele tiden hadde jeg aldri kommet så langt som jeg har nå, for det har noe med at noen må bare si det knallhardt som det er, sånn fungerer systemet.

Det var bred enighet om at det er veldig viktig med prosjektledere som «tror på» og «backer opp» ens prosjekt:

Hun hadde hele tiden tro på mitt prosjekt. Ingen andre hadde det. Men hun backet meg på den måten at jeg aldri ga opp. Og det var jo veldig mange, xx blant annet, altså alle kjenner jo dette her. De har jo droppet ut en etter en, og de er supersmarte kvinner, men de blir ikke backet opp nok. De blir dominert ut. Også etterpå fikk jeg post-doc ... og da var det xx som var leder for det prosjektet. Og begge de to var veldig strategiske. Men det som jeg egentlig opplever som det viktigste er at noen tror på det du gjør er viktig. At du ikke selv begynner å tvile. For det tror jeg kvinner er kjempefort inni, en sånn tankesirkel. Hvis ingen andre synes dette er greit så begynner vi å tvile.

Informantene ga uttrykk for at små «puff» og støtte fra lederen kan ha store konsekvenser:

For eksempel, vår gruppeleder sendte en ekstra mail ut som het «opprykk til 1110». Bare det at han ikke bare sa at nå kan du søke om opprykk, han faktisk også sendte en mail etterpå som sa husk dette. Sånne småting tror jeg faktisk hjelper ganske mye.

Byråkraten

Et vanlig problem som kom opp i intervjuene var ledere som «styrte budsjetter», men ikke tok direkte ansvar for ansattes karriereutvikling og -planlegging:

Ja, men det er vel egentlig et litt.. Det er få som har satt seg ned og... Eller det er ingen som sier ... «hvordan skal vi hjelpe deg til å bli professor om ti år?» Det er det ingen som er opptatt av, men man burde jo være det i og med at man er såpass avhengig av å ha noen på professornivå for å få masterstudie for eksempel innenfor det fagområdet. (...) Og de situasjonene der jeg har satt meg ned og skrevet søknader, har jeg ikke fått noen «oppbacking» av mine mannlige ledere.

Det er ikke noen visjon om hvor vi skal. Dette med å bruke lederkapasitet fra instituttet, det har vi snakket om lenge. Det er jo ingen som har laget et løp for hvordan man skal etterutdanne seg eller hvordan man på en måte kan bruke lederkapasitet for å omskolere fagkompetanse. Det er jo ingen plan!

Informantene som mente de manglet en leder som ga «oppbacking» etterlyste andre typer sosiale relasjoner, deriblant «mentorer» som kunne støtte dem i løpet:

Så det der med å bygge kompetanse det går ikke bare på kvinner, en sånn mentorordning hadde vært bra uansett.

Intervjuer: Du snakker om en mentor som på en måte driver det inn i det faglige nettverket og kan bringe deg ut i et slags større internasjonalt kontaktnettverk da?

Ja, altså introduserer deg for omverdenen, liksom, at her finnes du.

I: Ja. Skjønner. Er ikke det forskningsgruppelederens jobb?

Han er administrator, bare. Han har kun personalansvar, mens vi jobber i prosjekter.

I: Men den som er leder for forskningsgruppen, har ikke den et ansvar om å påse deg?

Nei... altså, han har jo kompetanseansvaret på en måte, men det er liksom ikke noe...

Strategen

Noen av informantene mente ledelsen var for opptatt av å kontrollere og dirigere og at styringen gikk utover deres utvikling som selvstendige forskere.

Men så har jeg faktisk måttet kjempe ganske mye for å få gjort det som jeg har gjort, så jeg vet ikke helt hva han (lederen) hadde tenkt, men jeg tror kanskje han hadde tenkt å bruke meg til ting som ikke gagnet meg. Ikke sant, bygge relasjoner der og skrive masse søknader og sånne ting. Så jeg sier «nei, vet du hva». Ja, og så skulle jeg få publisere med masterstudenter, det var et eller annet sånn der. For da begynte han å styre hvem jeg skulle publisere sammen med, jeg skulle ikke få publisere med den og så var det med de dataene jeg hadde samlet i det forrige prosjektet, da skulle han ha kontroll på de. Og da var vi i gang, jeg og en kollega, vi var i gang med de dataene med noen (Europeiske) forskere, og det fikk vi ikke lov til. Så da ble det sånn han skulle kontrollere meg på alt egentlig.

Et annet problem var ledere som «ignorerte» og dermed bidro til en usynliggjøring av kvinnelige forskeres innsats og reelle kompetanse:

Men jeg synes det er altfor usynlig hvem som er flinke her. Og det er helt forferdelig. Sånn at det at du kan sitte der og prøve på å holde hodet høyt å jobbe som en gal, kanskje altfor mye, også er det ikke noen innrapportering. Jo mer kompetent du er jo mindre interessert er kanskje dine ledere om at det skal synliggjøres. Men jeg tenker at synliggjøring av det vil og gjøre at det er lettere som kvinne å se det, at nå har jeg faktisk gjort ditt og datt, nå kan de ikke, hvis jeg søker dette her eller har lyst til å... men vi er veldig usynlige, og det betyr og at det kan gå rykter om at den ikke egentlig er kompetent eller kan dette her, fordi vi vet faktisk veldig lite om hverandre, tenker jeg.

Det er veldig vanskelig å gjøre noe imot det. Det er jo veldig subjektive valg en gjør hver dag. Hva som blir trukket frem, og hva som ikke blir det. Hva som ignoreres. Det kan være mange grunner til det. Kanskje vi er ekstremt sårbare, men når en aldri blir løftet frem ...

I en av fokusgruppene som besto av kvinnelige professorer som jobbet i et sterkt mannsdominert institutt, løftet de frem erfaringer som var knyttet til synlig rivalisering og langvarig konflikt med instituttledelsen:

I1: jeg er forskningsleder, men instituttleder snakker likevel ikke til meg, men til folk i gruppen. Jeg får ikke vite ting direkte. Det jeg får til, blir ikke anerkjent og ikke videreformidlet, og det er lite tilgang, jeg må si, nesten ingen tilgang på PhD og Postdoc stillinger..

I2: Vi blir uvesentliggjort. Med de midlene som eksisterer ...

I1: Så absolutt. Og når det gjelder å lede et initiativ, eller sånn. Leter man etter folk som har erfaring og ekspertise, så blir det aldri sett på meg, men de tar kvinner som er kanskje er mer føyelige, som nesten ikke i det hele tatt har rukket så langt. (...) [senere i intervjuet]

De har sine egne nettverk, og vi hører ikke til. Det kan jo være en personlig grunn, men når du snakker med kvinner på dette nivået, så er det min erfaring... jeg har ikke klart å finne en kvinne som har opplevd det annerledes.

Som sitatene illustrerer opplever disse professorene alvorlige konflikter ved ledelsen som de tror har med kjønn å gjøre. De fleste trodde at ledernes handlinger ofte var ubevisste og at forskningsbasert kunnskap som ble kommunisert til lederne kunne bidra til endring.

Det er en sikkert en bra idé med ledelseskursing. Jeg tror at mange ting ikke er så bevisst, at man ikke, at man kanskje også at man på ledelsesnivå ikke har hatt så stor følelse for at noen faktisk er utestengt fra den klubben man har. Og i min ledelse, synes jeg han har en tendens til å fremheve gutteklubben han er del av. Uten at han har tenkt på det er en gutteklubb, og at noen dører er lukket. Jeg opplever at det hjelper å få frem sånt gjennom forskningsresultater som dere har ... og som kan vise at ... Når jeg snakker om det, så blir det bare personlig, men det blir bare et generelt pattern når flere opplever det samme, og det er jo noe som kan komme fra forskning, fra deres forskning. Noe som må kommuniseres til ledelse, men kanskje også til mannlige kolleger, og det tror jeg er lite bevissthet om det.

Noen mente at kvinner har en annen måte å lede på enn menn, og at en større aksept for kjønnsforskjeller i de enkelte fagmiljøene var nødvendig for å få flere kvinnelige ledere.

For mitt spørsmål er at hvis alle i lederposisjonene etter hvert begynner å akseptere at kvinner har sin måte å lede på og den er like grei så lenge det fungerer, og jeg tror det er den aksepten og den støtten til kvinner som trengs for at de tør å ta den sjansen. Vi skal ikke føle oss redd for å dumme oss ut i de posisjonene når vi først sitter to blant femti. Ja da, men hun håndterte det på sin måte – når den aksepten begynner å kjennes tror jeg vi får flere kvinner opp.

En av våre informanter hadde en lederstilling og har oppsummert egenskapene som hun tror er avgjørende for effektiv og god akademisk ledelse. Vi avslutter denne delen med hennes erfaringsbaserte refleksjoner om 'good practice' som virker:

Jeg tror veldig på at folk må «backes» opp til å komme videre. Jeg ble selv veldig backet opp, det var en mann da, av min veileder. Han tok veldig vare på, hev meg ut, få karrieren på skinner. Visste at han var der. Så jeg har videreført på en måte det han har gjort med meg.

Som leder, tenker jeg, at en egenskap du må ha, det at du tåler at andre lykkes. Det er helt nødvendig. Hvis du er en type som trykker andre ned, så er det veldig problematisk (...)

Så det å ha en innstilling: at jeg lykkes, hvis alle rundt meg lykkes. Og helst bli flinkere enn meg. Jeg er flink innenfor noen områder, men sammen er vi mye flinkere.

5.9 Case: Dominoeffekten: rivalisering og svak ledelse

«Dominoeffekten» beskriver en situasjon hvor faglig rivalisering og svak ledelse samvirker og kan føre til fatalt resultat: alvorlig sykdom og sykemelding. Bakgrunnen er en historie en av våre informanter fortalte om konflikter på arbeidsplassen som resulterte i stress, utbrenthet og langvarig sykemelding. Det hele startet i forbindelse med en av hennes forskningsopphold. Mens hun oppholdt seg i utlandet, ble det foretatt omorganiseringer ved instituttet som medførte tap av nødvendige ressurser for hennes forskning – uten at hun selv ble informert eller holdt løpende orientert om prosessen. Da hun returnerte, ble hun tvunget inn i en lang og ressurskrevende forhandlingsprosess med instituttledelsen for å beholde noe ...

De endeløse forhandlingene for å beholde mitt utstyr (...) så ble jeg syk. Jeg trodde det var influensa. Jeg er ikke den som forårsaker min helse. Det ble begynnelsen på ett års sykemelding. Da var jeg totalt utbrent.

Vedkommende opplevde hele situasjonen som en «systematisk overseelse» av hennes faglige betydning og en respektløs nedvurdering av hennes forskning, altså som forsøk på det hun beskriver som «å gjøre meg uviktig.» I følge henne var situasjonen iscenesatt av den veletablert «Gutteklubben Grei» som systematisk hadde tilbakeholdt viktig informasjon for å tilegne seg kontroll over instituttets forskningsressurser:

Det var en konsekvens av Gutteklubben Grei (...) Alle mine resultater var ikke interessante.

De fremhever sitt eget og mener at det er mye mer viktig enn min (forskning). Man beundrer gjerne dyktige kvinner bare de er ikke i samme bransje. (...) Så det er den nedgradering av kvinners prestasjonsområder og viktigheten av arbeidet som de presterer. Det er rett og slett en mangel på respekt. En mangel på faglig respekt for det arbeidet jeg gjør.

Informanten beskriver hele prosessen som en «dominoeffekt» med en serie små og tilsynelatende uskyldig overtredelser som hurtig utviklet seg til noe større og mer dramatisk:

Disse problemene har sin rot et eller annen sted, og ofte er det veldig lett å identifisere «roten», men det bare vokst videre. Det er et institusjonelt ... «øyenbind» for at det kan være noe galt i egne rekker. Det starter smått, og har du overtrådt et eller annet, og det er ingen konsekvenser av overtredelsen, så kan du overtre mer, og overtre mer, og overtre mer. Det vokser på den måten. Det er opphavet til de fleste problemene vi har. Det har startet smått...

Kapittel 6 Sentrale funn og forslag til tiltak

6.1. Introduksjon

Balanse-Bergen består av fire ulike komponenter, deriblant denne forstudien. Hensikten med denne delen av prosjektet har vært å kartlegge erfaringer og identifisere noen felles og særegne utfordringer de tre institusjonene står overfor i arbeidet med å få bedre kjønnsbalanse på seniornivå. Fokusgruppesamtalene har vært en måte å fange opp kvinners erfaringer på egne premisser, og å la informantene utdype egne opplevelser i dynamisk samspill med andre. Samtalene har åpnet for refleksjoner omkring egen arbeidssituasjon og tilført studien mer kunnskap om kvinners karrieremuligheter i en sektor som har vært gjenstand for store endringer i løpet av de siste tiårene. Vi foretok også personlige intervjuer hvor vi fikk anledning til å gå mer detaljert inn i noen individuelle erfaringer av hverdagen i akademisk. Til tross for forskjeller, har det kommet frem mange felles erfaringer av både muligheter og begrensninger. I det følgende vil vi oppsummere noen hovedfunn fra forstudien, presentere forslag til tiltak, samt stille noen spørsmål til videre forskning.

6.1.1. Endrede vilkår for karriere

Denne studien omfatter tre ulike institusjoner, men også forskjellige fagområder. Vi har prøvd å få frem at institusjonene inngår i en U&H sektor som har vært gjenstand for store reformer i løpet av de siste tiårene. Det akademiske arbeidet som tidligere ble omtalt som et kall fremstår i dag som et profesjonelt yrke som er innordnet et akademisk karrieresystem. Selv om det har skjedd en profesjonalisering av forskning og systemet har sin egen karrierelogikk, viser studien at karriereløpet ikke nødvendigvis oppleves som mer forutsigbart. Dette kan ha sammenheng med at forskningsområder er fluktuerende og at pengestrømmer styres av politiske beslutninger og prioriteringer som skifter. Studien har prøvd å fange inn noen kjønnsmessige implikasjoner av endringene i «Vita Akademika» etter mange år med reformer. Dette gjelder særlig mulige effekter av Kvalitetsreformen og innføringen av det nye forskningsfinansieringssystemet som har endret rammevilkårene for forskning. Tilspisset konkurranse mellom institusjonene om penger og prestisje har presset frem ledelsesstrategisk tenkning på alle nivå og skjerpet konsentrasjonen om prioriterte satsningsområder. Mye tyder på at opprykksordningen har endret noe karakter etter fristillingen av institusjonene, bl.a. ved at opprykksøknader avgjøres av fagkomiteer som nedsettes av institusjonene selv.

Underveis i denne rapporten har vi antydnet noen «systemiske» effekter av reformene på sektorens karriersystem: deriblant opphopping og kø i ressursbasen, midlertidige ansettelsesforhold, flere utenlandske søkere, økt press på komitearbeidet, samt utstrakt bruk av tellekantsystemet på individnivå, dvs. som redskap i utvelgelsen av kandidater, som totalt sett blir likere. Mye tyder på at det økende antallet relativt like kandidater i «ressursbasen» har gjort at *andre typer vurderinger* (e.g. personlige og sosiale) har fått større betydning i vurderinger av hvem som er aktuelle for en stilling. Det er også mye som tyder på at denne type *andre vurderinger* har fått større betydning etter vektlegging av strategier og klart definerte satsingsområder. Oppsummert har vi pekt på noen institusjonelle effekter av reformer som et skarpere skille mellom forskning og undervisning, mer konkurranseorientering og skjerping av forskningsfunksjonen, større og mer heterogene organisasjonsenheter, mer strategisk ledelse og styring gjennom tematiske prioriteringer, profiler og omdømmepleie. I det følgende vil vi punktvis oppsummere noen av våre hovedfunn, fremheve noen hovedtrekk, samt lansere noen spørsmål for videre forskning.

6.2. Oppsummering av hovedfunn

1. Meningsfylt arbeid og kjønn

- Felles for informantene er et sterkt personlig engasjement og entusiasme rundt egen forskning og faglige virke. Flertallet opplever forskning som meningsfylt arbeid, og som noe mer enn tilfredstillelse av et allment behov for lønn og anseelse. Mange fremhevet at de gjennom forskerkarrieren hadde opparbeidet seg erfaringer og kunnskaper som de ønsket å bringe videre til andre, men at de på ulike måter ble hindret.
- Et annet fellestrekk er at kjønnsbalanse i liten grad ble tematisert i fagmiljøene, eller at spørsmål knyttet til bedre kjønnsbalanse ble tatt opp på måter som ikke handlet om likestilling (bl.a. som argument for å skaffe flere stillinger). Svarene ga noen indikasjoner på at målet om kjønnsbalanse vekselvis begrunnes ut fra rettferdighetshensyn (like rettigheter og muligheter) og fra ressurshensyn (sløsning med talenter).
- Flere av de yngre forskerne mente at det handlet om både-og; at en mer systematisk inkorporering av kjønnsperspektiver i forskningen ville ha positive effekter på fagene og forskningsutviklingen, men også at krav om kjønnsperspektiver i forskningen ville skape større bevissthet om betydningen av bedre kjønnsbalanse på toppen.

2. Karrieresystemet

- Mange av informantene mente at hovedproblemet var køen på karrierehierarkiets lavere trinn, altså at antallet like gode kandidater i «ressursbasen» økte. Det var en klar bevissthet om at andre typer vurderinger (sosiale, personlige) spiller med i vurdering av hvem som er interessante for en stilling, og at uformelle kontakter og nettverk var av like stor betydning som formelle kvalifikasjoner.
- Opphoping av like gode kandidater, i kombinasjon med få stillinger, betyr kø og tilspisset konkurranse. Køen er også blitt større som følge av internasjonaliseringen og flere utenlandske søkere på markedet.
- Tross tiltro til tilsettingsprosessens (nøytrale) «regler og prosedyrer» var det en tydelig bevissthet blant informantene om at prosessen lar seg manipulere på ulike måter. Stillinger kan «skreddersys,» eller «lages» og søkere kan «inviteres».
- På tvers av institusjonene ble det vist til erfaringer med «rigget» bedømming. Flere ga uttrykk for at antall publikasjoner ikke var nok, og en del hadde opplevd at egen kompetanse eller faglige prioriteringer hadde blitt beskrevet på måter som utdefinerte dem fra stillinger.
- Betydningen av «å være synlig» og «posisjonere» seg i forhold til etablerte «konger» ble trukket frem som av stor betydning for tilsetting.
- Tellekantsystemet: De yngre forskere pekte på endrede «spilleregler» og tok for gitt at tellekantsystemet var et virkemiddel for å måle forskningskvalitet på individnivå.
- De yngre forskerne mente også at publiseringsvolum var av større betydning enn tradisjonelle kvalitetskriterier i vurderinger for tilsetting og opprykk. De fastansatte var mer desillusjonerte og mente tellekantsystemet lot seg strategisk manipulere til slurv, juks og «passive» medforfatterskap.
- Begge gruppene mente at tellekantsystemet virket inn på forskeres temavalg og at teoriutvikling ble nedprioritert, samt at monografier hadde lavere status.

3. Forskerrollen

- Informantene var tydelig på at betingelsen for å avansere var å publisere, men at det også var mange andre oppgaver som tok tid vekk fra forskning: undervisning, lederverv, komitedlemskap og bedømmelsearbeid ol.
- Et betydelig økt press på forskningsaktivitetet (publisering, konferansereiser, internasjonal nettverksbygging etc.) medførte mer forhandlinger med kolleger og med partner. Erfaringer med «tidsklemma» var tydelig hos de yngre forskerne med omsorg for små barn, mens de etablerte meldte om tidsbruk på omsorg for aldrende foreldre og tenåringsbarn.
- Å avansere forutsetter troverdighet som selvstendig forskere. Det kom klart frem at kvinner bruker mye tid på vurdering av hvordan de – i kroppslig adferd og fysisk fremtoning – kunne oppnå faglig troverdighet på linje med menn. Svarene tyder på at forskerrollen er «tradisjonstung» og formet av verdier og normer som er institusjonaliserte, dvs. nedfelt i adferdsregler og arbeidspraksiser som mange ansatte identifiserer seg med og forsvarer.
- Selv om det er noe variasjon mellom fagområder om hva som kjennetegner den gode forsker – eller gode forskerstil – så var det en klart tendens til at rollen oppfattes som maskulint kodet.

4. Sosial støtte/nettverk

- Akademia er ikke rene meritokratier. Relasjonelle forhold er av stor betydning for intern tilpasning og ekstern innflytelse.
- Suksess handler om muligheter til å konvertere faglige meritter til akademisk prestisje. Slike muligheter forutsetter beskyttelse og allianser med mer innflytelsesrike personer og tilgang på sosiale nettverk – altså sosial kapital. I nettverk spres kunnskap, kompetanse og ressurser, men også informasjon, ideer og innovasjoner.
- Flertallet av de yngre forskerne mente at posisjonering i forhold til etablerte faglige nettverk var av stor betydning for karrieren. Bekjentskap var omtrent like viktig. Deltakelse i kollegialt samvær etter arbeidstid ble særlig nevnt.
- Noen av de etablerte forskere var mer tydelig på at «kodene» og den uformelle relasjonene ekplisitt handlet om kjønn – og favoriserte en indre krets av menn («gutteklubben grei»). Disse mente også at tilgang på

nettverk var en forutsetning for videre karriere, men hadde opplevd å bli direkte ekskludert fra slike muligheter.

6.3. Sentrale funn

- Karriereløp og livsfaser

Studien viser klare forskjeller mellom de yngre og de mer etablerte forskere i oppfatninger av egne karrieremuligheter. Som antydte mente de yngre forskerne at «spillereglene» var endret og at konkurransen var skjerpet, men var stort sett optimistiske til egne fremtidsutsikter. Hindringene ble særlig forklart med generasjonsforskjeller i forskerstaben, som de mente ville svekkes eller forsvinne helt når menn fra «likestillingsgenerasjonen» hadde etablert seg i faste stillinger. De etablerte forskerne var derimot mer pessimistiske og mente at de underveis i karriereløpet var blitt faglig marginaliserte og hadde få støttespillere. Hos denne gruppen kobles hindringene i langt større grad til kjønn. Disse mente at holdingene til dem som forskere hadde endret seg diametralt etter at de hadde etablert seg i faste stillinger og entret konkurransen med menn om penger og akademisk prestisje. Rivalisering og interne maktkamper ble også nevnt.

- Isolasjon og faglig marginalisering

Et av de mest overraskende funnene fra denne studien er at flere av de kvinnelige professorene opplevde seg som isolerte og faglig marginaliserte. De nevnte flere faktorer som bidro til isolasjon fra forskerfellesskapet, bl.a. tilbakeholdelse av informasjon, begrenset tilgang til fellesskapets ressurser, manglende invitasjoner eller oppmuntring til deltakelse i faglige eller sosiale fora. Sosial isolasjon kan føre til alvorlige reaksjoner i form av langvarig sykemelding, noe vi også har vist et tilfelle av. Det ble også vist til mer subtile former for faglig marginalisering som nedvurdering av forskninginnsatsen, ignorering på møter, samt manglende anerkjennelse og verdsetting av deres selvstendige forskningsbidrag, bl.a. at forskningstematikker ble utdefinert som mindre relevante, snevre eller smale, eller at publikasjoner ikke ble sitert eller vist til.

Slike erfaringer sier noe om hindringer mange kvinner møter i sitt arbeidshverdag, men forteller også noe om hvilke muligheter kvinnelige forskere har til videreformidling av sin forskning. Det handler altså om muligheter til å omdanne opparbeidede ferdigheter til akademisk prestisje og innflytelse i større sammenhenger. I academia opparbeides sosial kapital gjennom spredning av kompetanse via ulike kanaler (konferanser, seminarer, publikasjoner,

veiledningsforhold, sitering, referanser etc). Invitasjon til faglige fora forutsetter at forskningen er gjort kjent – også av andre. Hindringene som informantene mente hadde negative effekter på deres karriereutvikling, har også konsekvenser for kvaliteten på fremtidens forskning. Hindret karriereprogresjon betyr at forskningsresultater ikke når ut til miljøer som kan dra nytte av den, og at tematikker og/eller teoretiske bidrag ikke får sin rettmessige plass i interne diskusjoner om fagets kjerne og grunnpremisser. Som våre informanter var inne på, kan slike hindringer skyldes intern rivalisering mellom forskere og fagmiljøer. Det kan også skyldes arbeidsmiljøet (gruppeprosesser og verdier), en ledelse som er konfliktsky, eller som ikke stimulerer til mer samarbeid og motvirker gruppedannelser og faglig konformisme. Det kan også skyldes insentiv- og forskningsfinansieringssystemet som favoriserer forskere/miljøer som har tid til å publisere (den såkalte Matteus-effekten), og som av ledelsen oppfattes som uunværlige «breadwinners.» Slike forskerne klarer dermed å oppnå hegemoniske status og forbli fagområdets premissleverandører. Flere av de kvinnelige professorene pekte spesifikt på betydningen av kjønn, og mente at de subtile hindringene også handlet om mannskulturens frykt for faglig sterke og selvstendige kvinner, noe vi har valgt å kalle «Medusa-effekten.» Disse mente bl.a. at slike hindringer eller «hersketeknikker» ikke var tilstede mens de var unge rekrutter, men først gjorde seg gjeldende etter at de hadde etablert seg, og ønsket å gjøre seg mer gjeldende som selvstendige forskere. Det kom også frem at nedvurderingen av forskningen skjedde langs veietablerte kjønnsstereotypier, en slags «implisitt kjønnsbias», og bidro til en utdefinering av deres innsats og interesser.

- Kjønn og det nye karrieresystemet

Akademia har endret seg mye etter mange år med reformer. Mye tyder på at akademisk arbeid er blitt mer likt annet lønnsarbeid. Ingen av våre informanter refererte til arbeidet som et kall, men omtalte det heller ikke som et «vanlig» yrke, selv om alle befinner seg i et relativt formalisert karrierhierarki bestående av trinn og terskler. Det kom klart frem at akademisk virksomhet fortsatt oppfattes som «særegent» og en livsstil som forutsetter innsats utover normarbeidstiden. Mye tyder på at kvinner har et sterkt personlig engasjement og opplever forskerhverdagen som meningsfylt. Det betyr at også kvinner bruker mye av fritiden til å skrive eller drive frem prosjekter. Som antydnet avhenger den individuelle karriereutviklingen av faglige forbindelser med andre. Vi har fremhevet at academia ikke er rene meritokratier, men at relasjonelle forhold er av stor betydning for ens suksess. Våre informanter nevnte kø og tiltagende konkurranse mellom like kandidater som en hovedutfordring for egen karriere. Vi har omtalt dette som et systemisk problem som har å gjøre med utdanningspolitiske mål og prioriteringer,

og med formen på karrierehierarkiet som preger det norske høyere utdanningssystemet. I et system med kun to faste stillingsnivå og lite siling underveis i karriereløpet dannes det kø, samt økt press på komitearbeidet som blir mer rutinepreget ('telling' av publikasjoner). Med strategisk ledelse på alle nivå er faren at tilsettingsprosessen også påvirkes av profiler og prioriteringer som bestemmes av institusjonene. Institusjonsstyrene har fått betydelig mer definisjonsmakt, det samme gjelder instituttledelsen.

Vi har også vist at kvinner i varierende grad knytter hindringene til kjønn. Studien viser at forskerrollen oppleves som tradisjontung og maskulint «kodet,» med et sett nedarvede forventninger og krav som kvinner må lære seg til å håndtere for å oppnå autoritet. Det ble vist til at tematikker som engasjerer kvinner ofte avgrenses til særegne «kvinnetema,» at kvinner blir belastet med mye undervisning og dermed havner i karrieremessige «blindgater.» Vi har også pekt på at faglige selvstendige kvinner opplever isolasjon og utestegning fra faglige sammenhenger fordi de oppfattes som rivaler eller stemples som stridige og vanskelige.

- **Kjønnsbalanse og/eller kjønnsperspektiver**

Hvilken betydning har målet om kjønnsbalanse? Og kan vi fra våre funn si noe om betydningen av kjønnsperspektiver i forskning?

Alle vi har intervjuet mener at kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter til å utvikle sitt talent og bidra til forskningen. Tilveksten av kvinner blant studenter og stipendiater er en klar indikasjon på at kvinner gjør bruk av sine rettigheter og velger yrkesvei etter eget for godtbeholdende, men individuelle valg kan ikke alene forklare den vedvarende horisontale og vertikale kjønnsdelingen. Hindringene våre informanter har tatt opp retter seg mot manglende muligheter innenfor et karrieresystem som i utgangspunktet er regulert av formelle regler. Vi har pekt på at fraværet av kvinner i ledende forskerposisjoner er resultat av et komplekst samspill av institusjonelle og familierelaterte forhold, og at institusjonaliserte «koder,» fagkulturer og kjønnsstereotyper spiller en rolle. Informanter har vist til mange hindringer som ikke alltid kan dokumenteres, men som handler om normer og verdier som er nedfelt i institusjonelle praksiser som vi gjerne oppfatter som kjønnsnøytrale. Endring forutsetter en større bevissthet om at formelle strukturer og praksiser er kontingente og skapte, men også en vilje til å skape rom og utviklingsmuligheter for flertydighet og forskjell. Det synes å være stor aksept for målet om kjønnsbalanse, men kjønnsbalanse handler ikke bare om at begge kjønn er bedre representert, men også om at heterogeniteten blant kvinner og menn får større plass. Til det trengs en bedre forståelse av fagkulturer.

Har kjønn betydning for forskningen? Noen av informantene mente at erfaringen av å være-i-verden som kvinne gir en særegen kompetanse i form av verdier og perspektiver som danner grunnlaget for forskningen, andre mente at omsorgen for barn og «multitasking» av karriere og familie har gitt dem praktiske ferdigheter som var nyttige i arbeidet, ikke minst i ledelsen av andre. I svarene var det noe variasjon mellom fagområdene. Det var en sterkere tendens hos informantene i kvinnedominerte miljøer til å assosiere forskningen (tema, spørsmål) med sitt kjønn. Dette kan skyldes sterke institusjonsverdier, eller konformitetspress ('jante-lov') i dette, enartede nettverk. Det kan også skyldes at kvinner i kvinnedominerte miljøer føler seg friere til å velge tema ut fra egne interesser. Informantene i de mannsdominerte fagmiljøene var tydeligere på at kjønn ikke hadde noen relevans for deres forskning. Dette kan skyldes personlige preferanser for mer «allmenngyldige» spørsmål, eller at de som «tokens» er redde for å bli assosiert med sitt kjønn og dermed tape troverdighet som «nøytrale» fagpersoner. Vi har tolket svarene dithen at kvinner i mannsdominerte miljøer har utviklet særegne strategier for å håndtere spenningen mellom behovet for selvbekreftelse som kvinne og behovet for faglig autoritet som «kjønnsnøytral» forsker.

6.4 Foreslåtte tiltak

Gjennom samtalene og intervjuene kom det frem forslag til tiltak som kunne skape bedre kjønnsbalanse. Noen av hindringene er av systemisk karakter og handler om forskningspolitiske mål og prioriteringer, formen på karrierhierarkiet som preger institusjonene innenfor sektoren, og hvilke arbeidsoppgaver som meritteres og gir karrieremessig uttelling. Hvorvidt institusjonene lykkes med å nå målene om bedre kjønnsbalanse på seniornivå ligger i noen grad utenfor deres egen kontroll. Likevel har overføring av beslutningsmyndighet fra staten gitt de enkelte institusjonene større frihet til selv å organisere virksomheten, definere faglige prioriteringer og administrere «humankapitalen». Vi har valgt å konsentrere oss om tiltak som informantene mener kan være mest effektive, men har samtidig prøvd å sette disse inn i en større sammenheng.

Kompetansemidler

Mange av våre informanter etterlyste «små midler.» Kvalifiseringsstipend og tilførsel av midler til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver ble beskrevet som svært nyttig for karrieren. Det ble nevnt at tilgjengelige midler kunne brukes til å bygge opp nettverk; publisering (fritak fra andre oppgaver for en begrenset periode); arrangere workshop/seminar; bygge opp til større søknader. Betydningen av å kalle flere kvinner til professor II-stillinger ble også nevnt.

Likestillingsstipender var iallfall veldig nyttig for meg. Det burde også være stipender for å søke eksterne midler, burde få månedsverk for å gjøre det. Kvalifiseringsstipend/frikjøp for førsteamanuensis fungerer greit. Det er jo ofte et problem at det er få kvinner, at de må sitte i alle styrever og utvalg for å nå 40 %. De kunne åpne for at ikke bare fast ansatte fikk sitte der, men at stipendiater også fikk sitte i slike styrever og utvalg. (...) Flere professor II – kvinnelige professor II fra utlandet. Da får du flere eksempler på hvordan det kan gjøres...

En annen ting som er litt relatert til dette er muligheten for å få små midler, nå er det jo noe som heter «småmidler» i systemet her men de er veldig små. Men det som jeg tror veldig mange kvinner kunne tjent på er å få 100 000, kanskje 200 000 til å få gjort ting. For konkurransen om midlene i dag er jo knallhard og enten er det ingenting eller så er det 18 millioner sant, fra EU. Men de der småmidlene i systemet er fraværende, og det kunne hjulpet i forhold til å arrangere ting innenfor eget forskningsfelt og man kunne hatt et større handlingsrom for å få satt i gang mindre prosjekter og initiert samarbeid. Kanskje i første omgang en felles publisering også kunne det ballet på seg kanskje en større prosjektsøknad. Og såne ting er i hvert fall noe som jeg savner.

Ja, i den graden jeg har hatt muligheten til å ha såne småmidler i 200 000 kroners klassen. Det har resultert i enormt mye når jeg har fått det. Så det skal ikke mye til for å øke handlingsrommet for kvinner som kanskje ikke et klare for det store EU prosjektet men som har spennende ideer og kontakter.

Det var enighet om at ledelsen burde ta hånd om karriereplanleggingen for den enkelte. I samråd med den enkelte kunne ledelse «lage et løp» og målrettet bruke interne midler til å «bygge opp» forskere mer langsiktig.

Vi må jo begynne når vi er små. Man må jo lage et løp, men da må man jo også vite hvor man skal. Man kan ikke legge et løp uten det.

Jeg synes de burde bare ha i bakhodet om det går an å bruke noen interne midler på å bygge opp kvinnelige forskere.

Med noen kompetansemidler?

Ja. Det tror jeg faktisk ville vært... for det ville betydd at flere kvinner ville vært i stand til å trekke mer penger inn utenfra, og det fører til mer aksept fra kolleger. For jeg vil ikke ha en kultur hvor kolleger tror man får lederstillinger fordi man er kvinne.

Mentor/Rollemodell

Flere var inne på betydningen av rollemodeller. I forskningen blir rollemodeller beskrevet som individer hvis handling, personlig stil og spesielle egenskaper blir etterlignet og målt av andre (Shapiro, Haseltine og Rowe 1978). Rollemodeller gir kjennskap til kvinner som har valgt utradisjonelt, og kan motivere andre ansatte ved å fremvise muligheter til å lykkes. Rollemodeller fungerer ikke bare som kunnskapskilder, men har også betydning for sosialiseringen inn i et fagområde. Det

er ofte personer med høy status, prestisje og innflytelse som er aktuelle forbilder for ambisiøse rekrutter. Å fungere som eksempel for andre gir fagpersoner stort ansvar, men effekten av rollemodeller avhenger av personens tilgang på ressurser. Det legges også et normativt press på «modellen» som ofte selekteres blant minoriteten av kvinner som allerede er overbelastet med verv (Thune og Waagene 2008) og som opplever lite støtte i sitt eget (mannsdominerte) miljø.

Veiledere og mentorer spiller en viktig rolle som rollemodeller. Mens veildere har en viktig *brobyggerrolle*, har gjerne mentoren en *bindeleddsfunksjon*. I denne sammenhengen betyr det tilgang på nettverk. Nettverk er av stor betydning både for intern tilpasning (bruk av egen kompetanse og ressurser) og ekstern innflytelse (spredning av kunnskap, kompetanse og ressurser). Den karrieremessige effekten av en veileder/mentor vil trolig være avhengig av hans eller hennes statusplassering i institusjonens interne marked og vedkommendes relasjoner til eksterne kontakter/nettverk. Disse henger ofte sammen. Statusplassering viser i dette tilfelle til støttespillerens sentralitet i et større nettverk, dvs. at forbindelsene innad er heterogene og at kontaktflate utad er bred. Sentral plassering betyr adgang til mye informasjon og mange muligheter til mobilisering av ressurser. Dette gir innflytelse og muligheter til videreformidling av faglige kontakter og informasjon av verdi for en forskerrekrutt/adept.

Men det er noe med den veilederposten, når jeg var doktorgradsstudent fungerte jo han som en mentor i den perioden på en veldig... det var ikke alltid han ga så bra tilbakemeldinger på det jeg skrev, men han var fantastisk på det praktiske. Han fortalte meg at jeg måtte publisere, jeg måtte komme meg på konferanser. Når jeg var masterstudent sendte han meg på en konferanse med ens ærend for å dele ut flyers til en konferanse han skulle arrangere med beskjed om at jeg måtte gå å hilse på den personen, som var keynoter, sant, så må du hilse fra (veilederen). Det er jo en måte å sette i gang noe og gi noen muligheter til å skape et nettverk for selvfølgelig spør jo han da om mitt prosjekt og er interessert. Det å tenke at veiledning ikke bare skal være på det du skriver, men på det andre også.

Arbeidsmiljøet: Ego-forsterkende tiltak

Mange av informantene var opptatt av samarbeidsklimaet og fremhevet betydningen av positive tilbakemeldinger fra medansatte og ledelsen. I arbeids- og organisasjonpsykologien legges det ofte stor vekt på trygghet og trivsel i arbeidssituasjonen. Arbeidsmiljøet byr på muligheter til sosial tilknytning som er viktig for selvbilde, funksjonsevne og velvære. For å utvikle mestringsevne og en stabil yrkesidentitet er vi avhengig av tilbakemelding på våre handlinger fra andre. Mestringsevne kan være en funksjon av arbeidsmiljøet og de sosiale relasjonene som etableres i en faggruppe. Både ledelsen og medansatte kan bidra til den

enkeltes mestringsfølelse gjennom motiverende støtte, ros og oppmuntring. Flere av våre informanter nevnte spesielt betydningen av tillitt, oppbacking og å bli anerkjent eller «sett.»

Hun [veilederen] hadde hele tiden tro på mitt prosjekt. Ingen andre hadde det. Men hun backet meg på den måten at jeg aldri ga opp. Og det var jo veldig mange, ... altså alle kjenner jo dette her. De har jo droppet ut en etter en, og de er supersmarte kvinner, men de blir ikke backet opp nok. De blir dominert ut. Også etterpå fikk jeg post-doc og da var det som var leder for det prosjektet. Og begge de to var veldig strategiske. Men det som jeg egentlig opplever som det viktigste er at noen tror på det du gjør er viktig. At du ikke selv begynner å tvile. For det tror jeg kvinner er kjempefort inni, en sånn tankesirkel. Hvis ingen andre synes dette er greit så begynner vi å tvile.

Vi lagde seminar på Solstrand. For alle kvinnene.

Jeg synes sånne tiltak er utrolig gode, fordi selv om de vet at de burde være mer oppmerksom på disse tingene er det likevel en skjerping etter de tiltakene. Også er det et eller annet med at hvis flere av de, det var jo veldig mange kvinnelige professorer ved instituttet der, men hvis alle går og tenker litt mer over dette, at vi må se disse kvinnene som må se gjennom disse kvinnene som er på vei opp. Vi må støtte dem og se til at det går fint. Vi må støtte de opp, for det har mye mer effekt enn... altså ikke fordi de er kvinner men fordi de faktisk gjør en god jobb.

Ja, bare det at vi kjenner de igjen i gangene (ler)

Støtte til å løse «tidsklemmen»

Noen informanter med små barn etterlyste spesielle tiltak for å møte utfordringen med å balansere jobb og familieliv. Flere etterlyste større anerkjennelse fra ledelsen av familie–karrierekonflikten og en verdsetting av prestasjonene og innsatsviljen som ble lagt inn i forskningen til tross for andre krav og familieforpliktelser. Noen savnet en institusjonell vilje til å utvikle mer behovstilpassede tiltak for småbarnsforeldre som ordninger med fleksitid, organisert barnepass eller barnehager.

... jeg synes på det punktet så er mitt forslag å ta ti tilfeldige kvinner og kartlegge deres døgnrytme i en uke. Fordi jeg synes at nå har dere tatt initiativ til å spørre oss om å bli intervjuet og vi måtte si ja til å komme hit – det var en terskel for å komme hit og snakke. Også kommer vi med ikke tilfeldige kommentarer men det som kommer på bordet akkurat nå, men jeg synes at institusjoner må være flinke til å se situasjonen i sin helhet. For vi har alltid individuelle arbeidsliv, også har vi privatliv. Og jeg synes at, faktisk, det er vanskelig å skille mellom de to. Fordi mitt privatliv går oppi mitt arbeidsliv og omvendt. (...) Men hvis det var tilfeldige kvinner som var tatt ut og man fikk lov å faktisk kartlegge dem fra 7 om morgenen til 7 om morgenen neste dag, og se hvor mye søvn de får, hvem som vasker klærne, osv.

Det kom som en sjokk på meg. Alle forventer at du skal fort på jobb men det er ingen barnehageplass eller noe kompensasjon for at du kan betale. (...) Barnehage for alle, det er det som må til.

Det føles som om du må velge, enten jobben eller morspermisjon. Hvis vi hadde et lite sted her som vi kunne ha barna noen timer for å kunne delta i et viktig møte, kanskje bare noen timer... det er fleksibilitet, det er nøkkelord for oss.

(...) Hvis en er postdoc eller ung forsker, tror det går ganske greit. Men senere, når en har ansvar for PhD studenter, det tror jeg ikke det går, man kan ikke være 100 % ute.

Personalledelse

Mange etterlyste mer sammenhengende tid til publisering. Det ble pekt på at lederen har ansvar for ressursfordeling og at individuelle behov for kvalifisering burde tas bedre hensyn til når fordeling av arbeidsoppgaver ble bestemt.

Det der om å komme fysisk vekk. Men det der å gi sammenhengende tid er helt avgjørende for å klare å få skrevet artikler og gjort analyser. Det der frem og tilbake, og så skal du ha undervisning i to timer, så veiledning og ditt og datt. Og så tar det tid hver gang du skal komme inn igjen. «Gud, hva var det egentlig jeg skrev, hvor var det jeg var. Var jeg helt ryddig med alle referansene? Det må jeg sjekke opp igjen» Men hvis du er i det så er det noe annet, og du reduserer tiden. Men det der å ha et miljø...»

Andre mente ledelsen burde ta mer ansvar for personalets arbeidshelse og ikke reduserte interne konflikter til individuelle problemer. Noen av de fastansatte som hadde erfaringer med hersketeknikker, etterlyste særlig en ledelse som ikke var redd for å ta opp problemer som handlet om kjønn, men som inviterte til dialog og/eller innhentet ekstern kompetanse for å drøfte «kjønnete» arbeidsmiljøproblemer i fellesskap.

For når jeg snakker med én og én så er mange enige at ja, vi har et arbeidsmiljøproblem. Men det er ingen som tør.. Det er et ikke-tema, det er noe alle vet, men ikke snakker om. Så hvis en ekstern kunne komme inn og løfte dette som et problem, og tvinge oss til på en måte «face'e» det. Altså, dialog rundt det. Men da må man ha ekstern hjelp tenker jeg.

Altså, du kan melde inn ting, ting blir ikke tatt opp videre i systemet, vi kan løfte opp faglige problemstillinger... (...) og så er det bare «ja, det må vi se på» og det er alle enige om, og så er det ingen som fordeler et ansvar, det og det ser du på. Og så «boom» faller det tilbake ned. Og det skjer med alle tema som blir løftet. Det er en blanding av at du blir litt motløs, og den selvtilliten din blir litt slått i bakken av motløsheten. Det er veldig vanskelig å få gjennomført ting for det er ikke villighet til å jobbe med ting, eller folk er ikke villige til å jobbe ekstra med det.

Bevisstgjøring av ledere om betydningen av kjønn

Flere var opptatt av at kjønnsproblematikken burde bli tatt opp og diskutert ordentlig ved institusjonene. Noen mente det var behov for en bevisstgjøring om kjønnsperspektivers betydning for forskningsområdenes kvalitet og relevans, og nevnte tiltak som innlegg og foredrag. Andre var opptatt av at institusjonen hadde ansvar for å synliggjøre «kjønnede innovasjoner» som en økt kvinnandel i faget hadde medvirket til. Dette kunne være synliggjøring av nyvinninger – ideer, teorier, metoder – som var utviklet av kvinner. Eksempelvis ga informanter ved IMR uttrykk for at kvinner hadde gjort seg særlig gjeldende innenfor nye områder som havbruk, og at kvinner hadde bidratt til utvikling av nye forskningsfelt. Noen mente at kvinners inntreden hadde utfordret instituttets tradisjonstunge «sjøkultur» hvor menn fortsatt dominerte, og at bedre kjønnsbalanse ville skape mer dynamikk i forskningen.

Men kanskje en veldig sånn konkret idé da, kunne være sånn før søknadsfrist, kanskje man da kunne innby til de som vil skrive et veldig godt stykke på gender issues. Så kunne man kanskje lage et veldig inspirerende foredrag og invitere noen som har litt greie på dette også foreslå tiltak. Så kunne man jo ta alle disse punktene i en søknad. Bare sånn, ja, på det punktet der kan du øke antall poeng ved å gå på dette foredraget i en halvtime. Ja, her må man være kynisk.

Mer åpenhet og transparens i evaluerings/ansettelsesprosesser

Mange hadde forslag til tiltak som kunne gjøre ansettelsesprosessen mer gjennomskiktig. Et av disse var offentliggjøring av komiteuttalelsene. En annen var anonymisering av søkerne.

Mer gjennomskiktig ansettelsesprosesser. (Ja. Hvordan skulle den gjennomskiktigheten være? *Publisere det på internett?*)

O2: Offentlig tilgjengelige uttalelser.

O4: Sånn at alle kan få se hvor snever du er?

O2: Ja. Det er enormt disiplinerende.

O4: Men det er jo allerede innført nå, at det skal være mer offentlighet i ansettelser her.

O2: Ja, altså de har diskutert det og jeg har innblandet flere ting og jeg tror større åpenhet kan få bort en del av de uformelle utestengelsesmekanismene i selve søknadsprosessen. Den der riggingen av komiteer for å få en spesiell kandidat frem.

Flere nyere studier på feltet understreker også betydningen av ansettelses- og opprykkprosessen for kvinners karrieremessige progresjon. Mer transparens blir ofte

foreslått som tiltak for å bekjempe skjulte hindringer i denne prosessen (e.g. Pinheiro mfl. 2015).

Hvordan motvirke «ekskludering» uten å reprodusere stereotypier om kvinner?

De fleste av informantene mente at kjønn har betydning i forskningen og at tiltak for bedre kjønnsbalanse var nødvendig. Noen mente likevel at man måtte være forsiktig med utforming av tiltak som var «bare for kvinner». Det ble nevnt at spesialtilpassede tiltak kunne virke mot sin hensikt ved at «ukultur» og problematiske sider ved det etablerte systemet ikke tatt opp, men redusert til et spørsmål om kjønn. Andre mente at spesielle tiltak for kvinner kunne være skadelige og skape forestillinger om at «det var enklere for kvinner».

Men jeg tenker at alle disse mentorprogrammene og strategiene som er uformelle og som per i dag er avgjørende, de blir jo bare forsterket av at alle disse her rådene som kvinner får og gjør det samme. Og en må lære seg hvem en skal snakke med, hvordan man skal oppføre seg og hva som gjelder. Men sett fra mitt ståsted så er jo det en ukultur. Jeg vil jo gjerne bli tatt på alvor fordi jeg har publisert noen tekster som er viktige og interessante for noen å lese og ikke fordi jeg har drukket øl med enten kvinner eller menn. Så jeg synes det er veldig mye og likestillingstiltakene bare forsterker det allerede etablerte systemet. Jeg tror ikke det er veien å gå i det hele tatt, men samtidig ser jeg at det er den mest realistiske og kortsiktige veien å gå fordi det er jo selvfølgelig helt urealistisk å tro at en kan få et system som ikke er dominert av de uformelle inkluderings- og ekskluderingsmekanismene.

En ting som jeg synes er veldig viktig, hvis det blir tiltak for kvinner, man må være veldig forsiktig at, det er fremdeles... at det ikke gjør at vi blir sett som mindre verdt, at det er enklere for kvinner å få det, at det er bare for kvinner. For det skader oss etter hvert.

Men jeg synes tiltak som får kvinner til komme litt høyere tidlig er veldig viktig

Når du først har noe på CV-en som viser at du ble valgt mellom mange fordi at du er flink, det ville reviewerne se med en gang. Enten det er finansiering eller ansettelse, i hvert fall første gjennomgang. Ingen har tid til å sette til hver kandidat mer enn en halv time, så du må ha sånn nøkkelord. Når en først blir valgt av en institusjon så har man det på en måte.

Disse bekymringene illustrerer kanskje et grunnleggende dilemma som mange kvinner i dag sliter med. Selv om mange er bevisst på at det eksisterer strukturelle barrierer som kan virke i kvinners disfavør, så ønsker ingen å bli vurdert på grunnlag av kjønn. Noe av forklaringen kan være skjerpede krav og forventninger til produksjon, samt mer individbaserte vurderinger av forskningsmessig «eksellens». Utviklingen har kanskje gjort det nødvendig for kvinner å fremheve at faglige meritter må være utslagsgivende når midler og posisjoner fordeles.

Avsluttende diskusjon: spesifisering av behov for ny forskning

I 2015 var kvinner i flertall blant studenter og stipendiater ved norske utdanning – og forskningsinstitusjoner. Kvinneandelen blant doktorandene var på hele 53 % og større enn noe tidligere år. Andelen kvinner i akademiske toppstillinger er stigende, men fortsatt bemerkelsesverdig lav i likestillingslandet Norge. Denne studien har undersøkt ulike faktorer som påvirker kvinners karriereprogresjon. I tillegg har vi presentert noen typer forklaringer fra forskningslitteraturen og oppsummert noen trekk ved de siste tiårenes reformer. Valg av tiltak må ta hensyn til endringer i mange av rammebetingelsene for forskning. Hvilke kjønnsmessige implikasjoner har en sterkere adskillelse av forsknings- og undervisningsfunksjonen, styrking av forskerrollen, tydeligere institusjonell konsentrasjon om satsningsområder, samt innføringen av strategisk styring på alle nivå? Og hvilke implikasjoner har finansieringssystemet («tellekantsystemet») for «likebehandling» i ansettelse- og opprykk? Mye tyder på at det reformerte akademias dynamikk av inkludering- og ekskluderingsmekanismer vil slå ut forskjellig for kvinner og menn.

Denne studien har forsøkt å fange et bredt spekter av erfaringer, men har et begrenset omfang og er innrettet mot tre spesifikke forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Svarene tyder på at kravene til forskning er skjerpet, og at kravene om mer undervisning og administrasjon kan føre kvinner inn i karrieremessige blindgater. Tid til forskning er blitt knapt gode – og et stridsspørsmål på jobb og hjemme. Det er gjennomført noen studier av tidsbruk, men det er behov for mer forskning om hvilke kjønnsmessige implikasjoner nye vilkår for forskning og undervisning har for rekruttering, opprykk og avansement. Har kvalitetsreformens overføring av «omsorgsansvaret» for studenten til institusjonene medført at kvinner underviser og administrerer «husholdet», men menn forsker og legger premisser for fremtiden?

Våre informanter pekte på tiltagende kø av like kandidater som en stor utfordring. Køen skyldes delvis særtrekk ved stillingsstrukturen med to faste nivå, men også den ensidige premieringen av forskning i det norske høyere utdanningssystemet. Komparative studier av karrierelogikker i ulike utdanningssystem kan kanskje si noe om hvorfor kvinnelige akademikere i Norge bruker lengre tid enn kvinner i andre land. Bain og Cummings (2000) antyder at ulike meritteringsprinsipper har betydning for kvinners karrieremobilitet. Tiltakende kø betyr at seleksjonen på institusjonsnivå blir mer krevende. Vurderingskriterier for akademiske prestasjoner har i de senere år blitt problematisert, men det er gjort få studier av hvilke kriterier som er virksomme, og hvordan de brukes. Vil bruken av tellekantsystemet på

individnivå føre til at bedømmingen helt overlates til redaksjoner i høyt rangerte internasjonale tidsskrifter? Noen av de yngre forskerne mente at «telling av publikasjoner» sammen med «poengproduksjon» gjorde at teoriutvikling og arbeid som krevde fordypning ble nedprioritert. Mindre teoriutvikling kan føre til mer strømlinjeformet og konform forskning – en reproduksjon av kjent viten. Har det subjektive elementet i vurderinger blitt erstattet av «nøytral» telling? Studien tyder på at andre og mer diffuse – sosiale og personlige – faktorer er blitt viktigere. Diffuse kriterier kan føre til flere tilsettingskonflikter, men også mer uformelle prosesser (posisjonering, byttehandel etc.) Og hvilken rolle spiller kjønn dersom personlige og sosiale faktorer får større betydning i utvelgelsen av «passende» kandidater? Det er behov for systematiske studier av ansettelsesprosesser og bruken av ulike typer vurderingskriterier. Dette gjelder også hvordan satsningsområder, profiler og omdømmepleie virker inn på utvelgelsen av kandidater, og hvordan ansettelsesprosessen kan «rigges».

Kjønnsbalanse handler også om ressursfordeling. Vabø, Gunnes, Tømte, Bergene og Egeland (2012) etterlyser mer kunnskap om kjønnspolitiske konsekvenser av forskningspolitikken. Dette gjelder også forskningsfinansieringen og hvilke verdsettingsmekanismer som ligger bak prioriteringer av noen forskningsområder fremfor andre. Hvilke kjønnsmessige implikasjoner har slike prioriteringer over tid, og hvordan innvirker prioriteringer på kvaliteten og relevansen av fremtidens forskning? Det er også behov for undersøkelser av hvordan bevilgede midler forvaltes lokalt, f.eks. i utvikling av nye forskningsområder, og hvilket ansvar institusjonene skal ha for karriereløpet til yngre forskerrekrutter. Frafall og/eller omskolering av «bortkomne» stipendiater er samfunnsøkonomisk kostnadskrevende, men hvorfor slutter noen? Det er behov for mer forskning på hvem som faller av underveis og hvorfor.

Suksess er betinget av mer enn faglige ferdigheter og utvist talent. Tilgang på sosial støtte i form av nettverk og forskningsmessig infrastruktur er helt avgjørende for begge kjønns karriereprogresjon. Studien viser at marginalisering og ekskludering i form av diskriminering/hersketeknikker kan føre til sosial isolasjon og avstand til potensielle støttespillere og samarbeidspartnere. Informasjon om finansieringskilder og fri adgang til «broer» mot andre nettverk er nødvendig for den enkeltes fremgang, men marginalisering har også konsekvenser for kvaliteten på fremtidens forskning. Motivet for kjønnsbalanse er først og fremst å styrke kvaliteten på fremtidens forskning og stimulere til faglige nyvinninger. Flere kvinner i forskningens toppledelse vil kanskje føre til at normen for nettverkdanning ikke lenger utformes av en ensartet gruppe menn, og at flere kvinnelige rekrutter vil bli introdusert og innlemmet i større og innflytelsesrike bekjentskapskretser. Det er

gjort lite forskning på hvordan akademiske kvinner bygger nettverk og hvordan de infrastrukturelle båndene og kontaktmønstrene som etableres ser ut og virker.

M-effektene

Bedre kjønnsbalanse i toppen vil trolig svekke noen av de negative virkningene som kvinnelige forskere i minoritetsposisjon opplever. Ut fra Kanters (1977/1993) prediksjon vil kvinner i mer kjønnsbalanserte grupper ikke bli oppfattet som representanter for alle kvinner, men stå friere som fagpersoner til å velge tema og metoder uten belastningen med stereotyper og stigmatisering. Målet om kjønnsbalanse må ses i forhold til en betydelig styrking av forskerrollen som reformene legger opp til. Dagens professorer får etter alt og dømme en sentral rolle som premissleverandører for fremtidens forskning og fagutvikling. Hersketeknikker kan neppe bekjempes med bedre kjønnsbalanse alene, men må møtes med bevisstgjøring om vanetenkning, holdninger og valg. Etter at lederfunksjonene ved forskningsinstitusjonene er styrket, vil det trolig være behov for en skolering og bevisstgjøring av ledere. Det betyr en lederopplæring som er likestillingsfokusert og som gir bedre forståelse for at kjønnete prosesser ikke er på utsiden av andre sosiale prosesser, men en integrert del av dem.

Flere informanter mente at tema og metoder som engasjerte kvinner, ble utdefinert som smale eller mindre relevante enn menns. Vitenskapshistoriske studier har vist at antagelser om kjønn ligger bak mange fag og disipliners oppfatninger av hva som er ekte kunnskap. Forskning viser også at det er statusforskjeller innad i fag og disipliner mellom tema og teorier, at det uformelle hierarkiet opprettholdes i fagkulturen og nedfeller seg i en arbeidsdeling mellom kvinner og menn. Mye tyder på at kvinner som truer den kjønnsbaserte arbeidsdelingen er mer utsatte for sanksjoner, og lettere stigmatiseres som stridige og vanskelige. Det er behov for flere dybdestudier av kjønn og fagkulturer, og hvordan unge forskerrekutter opplever arbeidsmiljøet og statusdynamikken i faget. Status handler også om verdsetting av andre erfaringer. Kvinners temavalg og metoder er ofte en konsekvens av forsøk på å bringe andre livserfaringer inn i forskningen. Kvinners livserfaringer har gjort dem, som Martin (1994) skriver, mer oppmerksomme på erfaringer og synspunkter hos andre grupper med mindre makt. Det har gjort kvinner mer åpne for metoder og teoretiske innfallsvinkler som reflekterer forskjellige oppfatninger av hva som er sant eller ønskelig. Det er kort sagt gjennom å bringe egne erfaringer inn i forskningen at mange kvinner har bidratt til å utvide forståelsen av hva som er relevant kunnskap.

Vi har nevnt Matteus-effekten som viser til hvordan statuspersoner høster ufortjent gevinst av resultater fremskaffet av andre. Forskning viser at statustilskrivning også er en kjønnet prosess. Mathilda-effekten viser til hvordan kvinners forskningsinnsats usynliggjøres eller reduseres til ubetydelige bidrag. Noen av våre informanter mente at det var en grunnleggende angst i den mannsdominerte akademiske kulturen for faglig selvstendige kvinner. Denne angsten har vi valgt å kalle Medusa-effekten.

Referanser

- Acker, J. (1992) «Gendering Organizational Theory» I, Mills, Albert J. and Petra Tancred (eds.): *Gendering Organizational Analysis*. Sage Publications Inc.
- Arnesen, C.Å. og J. Baekken (1997) Kvinner i mannsdominerte yrker. En analyse av yrkeskarriere og lønnsstruktur blant realister og sivilingeniører. NAVFs utredningsinstitutt, rapport 8. AFF Rapport (2004) *Rapport fra Kartleggingsundersøkelse ved Havforskningsinstituttet*. Administrativt Forskningsfond, Bergen.
- Bain, O. og W. Cummings (2000) «Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women.» *Comparative Education Review*. Vol. 44, no. 4.
- Banaji, M.R. og A.G. Greenwald (2013) *Blindspot: Hidden biases og good people*. Delacorte Press.
- Baumeister, R.F., K. Vohs, J. Aaker og E. Garbinsky (2013) «Some key differences between a happy life and a meaningful life. *Journal of Positive psychology*. Vol. 6, no. 6.
- Benokraitis, N.V. og J.R. Feagin (1995) *Modern Sexism: Blatant, Subtle, and Coverst Discrimination*. New Jersey: Prentice Hall.
- Benschop, Y. og M. Brouns (2003) «Crumbling Ivory Towers: Academic Organization and its Gender Effects». *Gender, Work and Organization*. Vol.10, no. 2 (March).
- Bergman, S. (2013) *Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?*, Temanord 2013:513, Nordisk Ministerråd.
- Bjørke, G. og G.S. Braut (2009) «To karrierevegar – jamstilte, men ulike.» *Uniped*, 32/4.
- Bleiklie, I., H.-E. Ringkjøb og K. Østergren (2006) Nytt regime i et variert landskap. Evaluering av kvalitetsreformen. Delrapport 9: *Ledelse og styring av universiteter og høyskoler etter Kvalitetsreformen*.

- Bleiklie, I., Enders J. og B. Laporì (2013) Introduction. Transformation of universities in Europe. *Higher education* (special issues) 65 (1).
- Brandser, G. (1994) Kvinner og lederskap – hva skal kjønn bety? *Tidsskrift for kjønnsforskning* nr. 1. Temanummer: Kjønn i organisasjon og ledelse.
- Brandser, G. (1996) «Women – the new heroes of the Business world?» *Women in Management review* Vol.11, no.2.
- Brandser, G. og O. Brekke (2008) *Veien mot et innlandsuniversitet Om interne utviklingstrekk og eksterne rammebetingelser 2001–2008*. Uni Research Rokkansenteret. Rapport 3/2008.
- Brandt, E., T.B. Olsen og A. Vabø (2002) *Kjønn og forskning i Norge*. NIFU skriftserie nr. 15/2002.
- Brandth, B. (1996) «Gruppeintervju: perspektiv, relasjoner, kontekst» s. 145-165 i *Kvalitative Metoder i Samfunnsforskning*, H. Holter & R. Kalleberg (red.), Oslo: Universitetsforlaget.
- Brandth, B. og E. Kvande (red.) (2013) *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Breen, R. og J.H. Goldthorpe (1997) «Explaining Educational differentials towards and formal rational action theory.» *Rationality and Society*. Vol. 9, No. 3: 275–305.
- Børing, P. og H. Gunnes (2012) *Internasjonal rekruttering til norsk forskning*. Nifi-rapport 4/2012.
- Camp, T. (1997) *The Incredible shrinking pipeline*. Communication of the ACM, 40.
- Christensen, K. og Syltevik, L. (red.) (2009) *Kvinner Arbeid*, Oslo: Unipub.
- Clark, B. (1983) *The Higher Education System. Academic organization in cross-national perspective*. University of California Press. Berkeley.
- Clark, B. (1983) *The Academic profession. National, disciplinary, and institutional settings*. University of California Press, Berkeley.
- Cole, J.E. og B. Singer (1991) «A theory of limited differences: explaining the productivity puzzle in science», I Zuckerman, H, Cole, J.R. and Bruer, J.T (eds). *The Outer Circle: Women in the Scientific Community*. Norton, New YORK.
- Crosby, F., P. Jose og W. Wong-McCarthy (1981) «Gender, androgyny, and conversational assertivness. In Clara Mayo and Nancy Henley (eds.): *Gender and non-verbal behaviour*. New York: Springer Verlag.

- Dysthe, O., A. Raaheim, I. Lima og A. Bygstad (2006) *Evaluerings av Kvalitetsreformen. Delrapport 7: Undervisnings og vurderingsformer. Pedagogiske konsekvenser av Kvalitetsreformen.*
- Egeland, C. og A.C. Bergene (2012) *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske Universitets- og høyskolesektoren.* AFI rapport, nr. 1/2012. Oslo: Arbeidsforskningsinstitutt.
- Egeland, C., C. Tømte og H. Gunnes (2013) *Historie – et guttefag?* En undersøkelse av kjønnsbalansen ved seksjon for historie, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo. AFF-rapport 4/2013.
- Egge-Hoveid, K. og T. Sandnes (2013) *Kvinnens og menns tidsbruk i ulike livsfaser og familietype,* Oslo: Statistisk Sentralbyrå, 45/2013.
- Ellingsæter, A.L. og Leira, A. (red.) (2004) *Velferdsstaten og Familien: utfordringer og dilemmaer,* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Etzkowitz, H. og C. Kemelgor (2001) «Gender Inequality in Science: A Universal condition?» *Minerva* 39: 153–154.
- Etzkowitz, H., C. Kemelgor og B. Uzzi (2000) *Athena Unbound. The Advancement of women in Science and Technology.* Cambridge University Press.
- Evans, E. og C. Grant (red.) (2008) *Mama PhD. Women writing about motherhood and Academic life.* Rutgers University Press.
- Fairhurst, G.T. og B.K. Snavely (1983) Majority and token minority group relationships: Power acquisition and communication. *Academy of Management Review*, 8: 292-300.
- Fotaki, M. (2013) «No Woman is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body.» *Organization Studies*. 34(9):1251–1275.
- Fürst, E. (1988) *Kvinner i Akademia – Inntrengere i en mannskultur? Om ansettelseprosessen ved universitet og distriktshøyskoler.* NAVFS Sekretariat for kvinnforskning (NAVF) Oslo.
- Fürst, E. (2012) «Kvinner i akademia» 1988 – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 2/2012.
- Gerson, K. (2001) «Moral Dilemmas, Moral Strategies, and the Transformation of Gender. Lessons from two generations of Work and Family Change. *Gender and Society*, 16 (1).
- Granovetter, M.S. (1973) «The Strength of Weak Ties.» *American Journal of Sociology*. Volume 75. no. 6.

- Gressgård, R. (2014) «Å stange hodet i vegg: Mikroaggresjon i Akademia». *Nytt Norsk Tidsskrift* nr.1, årg. 31, 2014.
- Greve, A. (1995) *Organisasjonsteori. Nyere perspektiver*. Universitetsforlaget.
- Gunnes, H. og E. Hovdhaugen (2008) *Karriereløp i akademia*. NIFU-STEP Rapport 19/2008.
- Gunnes, H. og P. Børing: (2015) *Veien fra postdoktor til akademia. En statistisk analyse av postdoktorenes karriere ved utdannings- og forskningsinstitusjonene*. Arbeidsnotat 2015:15. NIFU.
- Hernes, H. (1987) *Welfare State and Woman Power*, Oslo: Norwegian University Press.
- Henning, M. og A. Jardim (1982) *Kvinner i ledende stillinger*. Oslo: Deyer forlag.
- Husu, L. (2000) Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher Education in Europe*. 25 (2): 225-228.
- Håland, I. og M.G. Wold (2011) *Forholdet mellom yrkesaktivitet og omsorgsforpliktelser*, SSB rapport 48/2011.
- Hovdhaugen, E., S. Kyvik og T.B. Olsen (2004) *Kvinner og menn – like muligheter?* Om kvinner og menns karriereveier i akademia. NIFU STEP. Skriftserie 25, 2004.
- Jackson, J.F.L., E.M. O’Callaghan (2009) «What do we know about Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical review to Inform Higher Education Research.» *Research in Higher Education*. Vol. 50. No 5 (August): 460–482.
- Johannessen, B.F. (1994) *Det flyende kjønn*. Om lederskap, identitet og politikk. (dr. avhandling). LOS-Notat.
- Jose, P., F. Crosby og W. Wong-McCarthy (1981): Gender, Androgyny and Conversational Assertiveness, I C. Mayo og N. Henley (red.): *Gender and Non Verbal Behavior*. Springer Press.
- Kanter, R.M. (1977/1993) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Kaufmann, G. og A. Kaufmann (1996) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget.
- Keller, E.F. (1995) *Reflections on Gender and science*. New Haven. USA: Yale University Press.
- Kirkebøen, L.J. (2012) «Preferences for lifetime earnings, earnings risk and nonpecuniary attributes in choice of higher education.» *Discussion Papers No. 725. December 2012. Statistics Norway. Research Department*.

- Kitterød, R.H. og M. Rønsen (2013) Yrkes- og Familiearbeid i Barnefasen: Endring og Variasjon i Foreldres Tidsbruk 1970-2010, Oslo: Statistisk Sentralbyrå Rapporter, 44/2013.
- Kogan, M. og U.I. Teichler (red. (2007) *Key challenges to the Academic Profession*. UNESCO Forum on higher education Research and knowledge. International centre for higher education. Kassel, INCHER-Kassel.
- Kulis, S., D. Sicotte, S. Collins (2002) «More than a pipeline problem: Labor supply constraints and gender stratification across academic science disciplines.» *Research in Higher Education*, 43.
- Kvande, E. og B. Rasmussen (1990) *Nye Kvinneliv- Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam forlag.
- Kyvik, S. (1991) *Productivity in Academia. Scientific Publishing at Norwegian Universities*. Oslo: Norwegian University Press.
- Kyvik, S., T.B. Olsen, E. Hovdhaugen (2003) *Opprykk til professor*. NIFU rapport 4/2003.
- Kyvik, S., T.B. Olsen og A. Vabø (2003) *Postdoktorordningen*. NIFU skriftserie nr.37/2003.
- Kyvik, S. og J. Wiers-Jenssen (2014): Internasjonalisering av norsk utdanning. Noen utviklingstrekk. NIFU Arbeidsnotat 2/2014.
- Lamont, M. (2009) *How professors think. Inside the Curious World of Academic Judgment*. Harvard university Press.
- Leira, A. (2004) «Omsorgsstaten og Familien», pp. 67–95 i A.L. Ellingsæter og A. Leira (red.) *Velferdsstaten og Familien: utfordringer og dilemmaer*, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lyng, S.T. og S. Halrynjo (2010) Fars forkjørsrett - mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*. Vol. 51: 249-280.
- Løvbak, H.E. og Holter, Ø.G. (2012) *Kjønn og Karriere: En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved UiO*, Oslo: Senter for Tverfaglig Kjønnsforskning.
- Mandel, H. og M. Semynov (2006) «A Welfare State Paradox: State Intervention and Women's Employment Opportunities in 22 countries. *American Journal of Sociology*, vol 111, nr. 6 (May).
- Martin, J. (1990) «Deconstructing Organizational Taboos: The Suppression of gender Conflict in Organizations.» *Organization Science*. Vol.1, No.4 (November).

- Martin, J. (1994) The Organization of Exclusion: Institutionalization of sex-inequality, Gendered Faculty jobs and Gendered knowledge in organizational Theory and Research. *Organizations*. Vol. 1 no.2.
- Melby, K. (2007) *Kjønnsbalanse i akademia – gyldne muligheter*. Sluttrapport fra Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2004–2006.
- Merton, Robert (1938): «Social structure and Anomi». *American Sociological Review*. Vol. 3.
- Merton, Robert (1968) «The Matthew effect in Science.» *Science*. 159.
- Merton, R. (1942/1973) «The Normative Structure of Science», i R.K. Merton (red.). *The Sociology of Science: Theoretical and empirical investigations*. University of Chicago press. Chicago. USA.
- Michelsen, S. (2007) Arbeidslivsrelasjoner i endring. Om det akademiske ansettelsesforholdet og fagforeningenes medvirkning innen universitetet. I: *Arbeid, kunnskap og sosial ulikhet*. Unipub forlag 2007.
- Michelsen, S., H. Høst og J.P. Gitlesen (2006) Evaluering av Kvalitetsreformen. Delrapport 10: *Kvalitetsreformen mellom undervisning og forskning*.
- Morrison, A.M., R.P. White., van Velsor og Center for Creative leadership (1987) *Breaking the Glass Ceiling*. Addison-Wesley. New York.
- Musselin, C. (2007) «Transformation of academic work: facts and analysis.» I K.M., og U. Teichler: *Key challenges to the academic profession*. UNESCO Forum on higher education Research and knowledge. International centre for higher education. Kassel, INCHER-Kassel.
- Neave, G. og Rhoades, G. (1987) «The Academic Estate in Western Europe», i Clark, Burton (red.): *The Academic Profession, National, Disciplinary & Institutional Settings*. University of California Press.
- Nielsen, W.M. (2014) «Justifications of gender equality in academia: comparing gender equality policies of six Scandinavian universities» *NORA. Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 22 (3):187–203.
- Nielsen, M.W. (2015) New and Persistent Gender Equality Challenges in Academia, Aarhus university.
- NOU (2003) Ny Lov om Universiteter og Høgskoler, 2003: 25, Oslo.
- NOU (2012) *Politikk for likestilling*, Norges offentlige utredninger 2012:15, Oslo.
- Næss, T., T.B. Olsen, B. Sarpebakken og A. Kaloudis (red.) (2007) *Forskerrekrutteringsbehovet i Norge*. NIFU STEP: rapport 12.

- Olsen, T.B. og B. Sarpebakken (2011) *Utlendinger i norsk forskning: En undersøkelse basert på registerdata*. NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. Rapport 2011-30.
- Pincus, F.L. (2000) «Discrimination comes in many forms: Individual, institutional, and structural.» I Adams mfl. (red.). *Readings for diversity and social justice*. New York: Routledge.
- Pinheiro, R., L. Geschwind, H. Hansen og E. Pekkola (2015) «Academic Leadership in the Nordic Countries: Patterns of Gender Equality», i *Women's Voices in Management: Identifying Innovative and Responsible Solutions*, H. Syna og C. Costea (red.). London: Palgrave Macmillan.
- Poulsen, C. (2005) *Prestige in Academia – a Glance at the Gender distribution*. Ibidem. 192p.
- Probert, B. (2005) «I Just Couldn't Fit In: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers». *Gender, Work and Organizations*. Vol. 12, No.1 (January).
- Reisel, L. og I. Brekke (2013) *Kjønnssegregering i Utdanning og Arbeidsliv. Status og Årsaker*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 4/2013.
- Ridgeway, C.L. og L. Smith-Lovin (1999) «The Gender system and interaction.» *Annual Review of Sociology*. 25.
- Rossiter, M. (1993) «The Matthew Effect in Science.» *Social Studies of Science*. Vol. 23. No. 2 (May).
- Schaffer, B. og Ven-Hsien H. (1975) «Distribution and the Theory of Access. *Development and Change*, Vol. 6, no. 2.
- Schiebinger, L. (1999) *Has Feminism Changes Science?* Cambridge Mass. USA: Harvard University Press.
- Seierstad, C. og Healy, G. (2012) «Women's equality in the Scandinavian Academy: A distant dream?» *Work, Employment and Society*, 26(2):296–313.
- Shapiro, E.C., Haseltine, F.P., Rowe, M.P. (1978) Moving Up: Role Models, Mentors, and the 'Patron System'. *Industrial Management Review Association*, 19(3):51–58.
- Shapiro, E.C. (1982) A survival guide, i M.L. Kehoe og K. Speece (red.): *Handbook for women scholars*. San Fransisco. Center for women scholars. Americal behavioural research corporation.
- Shoening, A.M. (2009) «Women and Tenure: Closing the Gap.» *Journal of Women in Educational Leadership*, volume 7 nr. 2.

- Skrede, K. (2004) «Familiepolitikken Grense – ved «likestilling light»?», pp.160–196 i A.L. Ellingsæter og A. Leira (red.) *Velferdsstaten og Familien: utfordringer og dilemmaer*, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Sivertsen, G. (2009) Publiseringssindikatoren. I Østerud, Øyvind (red.) *Hvordan måle vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder*. Det Norske Vitenskap-Akademi. Novus Forlag.
- Sonnerst, G. og G. Holton (2006) *Who Succeeds in Science? The Gender Dimension*. Rutgers University Press.
- St.meld. nr. 39 (1998–99) Forskning ved et tidsskille.
- St. meld. nr. 35 (2001–2002) Kvalitetsreformen Om rekruttering til undervisnings- og forskerstillinger i universitets- og høyskolesektoren. Tilgjengelig fra: Regjeringen.no
- Søndergaard, D.M. (2001) «Consensual and dissensual university cultures: Gender and power in academia.» *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. Vol. 9. nr.3
- Sue, D.W., C.M. Capodilupo, G.C. Torino, J.M. Bucceri, A.M.B. Holder, K.L. Nada og M. Esquilin (2007) «Racial microaggression in everyday life: Implications for clinical practice» *American Psychologist* 62 (4).
- Sue, D.W. (2010) *Microaggression in Everyday life: Race, gender and Sexual Orientation*. John Wiley & Sons.
- Sümer, S. (2009) *European Gender Regimes and Policies: Comparative Perspectives*, Farnham: Ashgate.
- Sümer, S. (2014) «The Nordic Approach to Work and Care: challenges on the way to inclusive citizenship» in *Tidsskrift for Kjønnforskning* (Journal of Gender research) 1: 59–69, Oslo: Universitetsforlaget.
- Thornton, M. (2013) «The Mirage of Merit. Reconstituting the ‘ideal Academic’» *Australian Feminist Studies*, Vol, 28, no.76.
- Thune, T., Waagene E. (2008) *Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning? En undersøkelse om kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelsekomiteer ved universiteter og høyskoler*. NIFU Step rapport 38.
- Vabø, A., H. Gunnes, C. Tømte, A.C. Bergene, C. Egeland (2012) *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: en tilstandsrapport*. NIFU Rapport 9/2012.
- Waagene, E., Gunnes, H. og Hovdhaugen, E. (2007) *Kvinner og menns tidsbruk i academia*. NIFU Step. Delrapport.

- Wenneraas, C. og A. Wold (1997): «Nepotism and Sexism in Peer Review. *Nature* 287 (22 May 1997)
- Yentsch, C.M. og C.J. Sinderman (2003) *The Women Scientist. Meeting the Challenges for a Successful Career*. Perseus Books.
- Yoder, J.D. (1991) «Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers.» *Gender and Society*, vol. 5, no. 2 (June).
- Ås, B. (1981) *Kvinner i alle land... Håndbok i frigjøring*. Oslo: Aschehoug.
- Ås, B. (1979) «De fem hersketeknikker – om ufarliggjøring av undertrykkerens våpen». *Årbog for kvinderet*, København: Kvinderetlig Skriftserie.
- Aagaard, K., C. Block, J.W. Schneider, D. Henriksen, T. Kjeldanger og P.S. Lauridsen (2014) *Evaluering Af den Norske Publiceringsindikator*. Dansk Center for Forskningsanalyse. På oppdrag fra Universitets- og Høgskolerådet. Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

Vedlegg

1. Invitasjonsbrevet

Referanse

2013/11259-ANSK

Dato

13.05.2014

Invitasjon til deltakelse i studien «Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen» (Balanse-Bergen)

[Balanse-Bergen](#) søker informanter til en studie som retter søkelyset på den skjeve kjønnsfordelingen i vitenskapelige stillinger og forskningsledelse. Prosjektet er finansiert av Norges forskningsråds handlingsrettede program *Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse* (BALANSE)³⁷. Balanse-Bergen er et samarbeidsprosjekt mellom Universitetet i Bergen, Høgskolen i Bergen, Havforskningsinstituttet og Uni Research Rokkansenteret.

I mange år har rekrutteringen til forskning vært god for begge kjønn. Mens kvinner i dag utgjør et flertall blant studenter og stipendiater og nær halvparten av det faste vitenskapelige personalet, er bare 24 prosent av professorene ved landets universiteter og høyskoler kvinner. I forskningsledelse og ledelse av institutter og fakulteter er kvinneandelen på rundt 10 prosent. Hensikten med BALANSE-programmet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.

Vil du være med og bidra til økt kunnskap på feltet?

Uni Research Rokkansenteret gjennomfører nå en forstudie for å skaffe ny kunnskap på feltet basert på fokusgruppesamtaler med forskere fra ulike fagmiljøer. Fokusgruppeintervjuer er en form for gruppesamtaler der deltakerne snakker om utvalgte tema i lys av forskernes spørsmål og får mulighet til å videreutvikle hverandres innsikter. I intervjuene vil ulike faktorer av betydning for karriereutviklingen berøres, bl.a. betydningen av ansettelsesprosedyrer, «tellekantsystemet», faglige nettverk, lederens rolle, arbeidsmiljøet og forholdet mellom familie og arbeid.

Din deltakelse i fokusgruppesamtalene tar ikke stort mer enn en time av din tid, men kan bidra med verdifull innsikt som kan hjelpe oss til bedre å forstå hvorfor utviklingen på dette feltet går så sakte. Den økte innsikten skal anvendes til å utvikle konkrete karrierefremmende tiltak og samtidig bidra til fornyelse av kulturen og strukturen innenfor forskningsinstitusjonene.

Intervjuene gjennomføres av forskerne Gry Brandser og Sevil Sümer. Deltakelsen er frivillig og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis. Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i prosjektrapporten. Dersom du har lyst til å delta kan du sende en e-post til sevil.sumer@uni.no eller gry.brandser@uni.no så snart som mulig. Hvis det er noe du lurer på, kan vi kontaktes via e-post eller telefon:

Anne Marit Skarsbø
prosjektleder, UiB

³⁷ Norges Forskningsråds BALANSE-program: Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse: <http://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Forside/1253964606534>

2. Balanse-Bergen Intervjuguide

- 1) Spørsmål om den spesifikke institusjonen (Universitetet/Fakultetet; Høyskolen, Havforskningsinstitutt):
 - Er «kjønnsbalanse» et tema ved arbeidsplassen?
 - Hvordan er kvinne andelen blant lederne ved ditt Fakultet/Institutt?
 - Hvorfor tror dere at det går tregere med kvinners avansement i systemet?
 - Synes dere at det er trekk ved rekruttering- og bedømmelsessystemet som påvirker kvinner mer negativt?
- 2) «Fagkulturen» ved egen fag:
 - Synes dere at faget deres er «kjønnet»?
 - Finnes det kjønnssegregering når det gjelder bestemte tema eller forskningsfelt?
 - Føler du en slags hierarki når det gjelder prioritering av bestemte forskningstema?
 - Hvordan er forholdet mellom Professorene og ansatte på lavere nivå?
- 3) «Tellkantsystemet»: i dagens insentivsystem legges det stor vekt på publikasjoner, særlig ved internasjonale tidsskrifter. Hvordan opplever dere dette? Synes dere at dette kan ha kjønnede konsekvenser?
- 4) Uformelle nettverk og Mentorer
 - Hvordan fungerer mentorordningen?
 - Opplever mentorordningen som nyttig, verdsatt?
 - Hvordan burde en mentor være?
 - Har mentorens statusplassering i systemet noe å si for dennes verdi?
 - Hvor viktig er uformelle nettverk for videre avansement?
- 5) Arbeid-Familie: Skjev fordeling av omsorgsarbeid og husarbeid mellom kvinner og menn.
 - Synes dere at kvinner har større utfordringer når det gjelder kombinerings av foreldreskap og akademisk arbeid?
 - Har du noen gang opplevd at familieforhold har påvirket din arbeidssituasjon negativt?
- 6) Mulige tiltak: hvilke konkrete tiltak tror du kunne hjelpe å rekruttere flere kvinner til toppstillinger?

3. Stillingsfordeling av Informanter som ble intervjuet for Balanse-Bergen

(Fokusgrupper og Personlige intervjuer samlet)

Organisasjon	Stilling	Antall
Universitetet i Bergen	Postdoktor	5
	Førsteamanuensis	5
	Professor	10
Havforskningsinstituttet	Postdoktor	2
	Forsker	5
	Seniorforsker	4
Høgskolen i Bergen	Førsteamanuensis	7
	Professor	2
Total		40