

Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse ved det Teknisk- naturvitenskapelige fakultet (TN), UiS



Rapport av: Ingvil Hellstrand, Maria Dockweiler og Marit Aure, Nettverk for kjønnsforskning, UiS

Forord

Forskningsprosjektet *Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse ved TN-fakultetet* er finansiert av det Teknisk-Naturvitenskapelige fakultet (TN) og Nettverk for kjønnsforskning ved Universitetet i Stavanger (UiS). Studien inngår i UiS sin satsning på å øke andelen kvinner i faste, vitenskapelige stillinger, *Kvinner til Topps - UiS i bevegelse og balanse*. Denne satsningen støttes av Forskningsrådets BALANSE-program for å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning (Norges forskningsråd 2013).

Prosjektgruppen har bestått av tidligere stipendiat i Nettverk for kjønnsforskning Maria Dockweiler, post.doc og forsker II Marit Aure (UiT og UiS), og Ingvil Hellstrand, førsteamanuensis i Nettverk for kjønnsforskning, som har vært prosjektleder. En stor takk til Maria som har gjennomført det meste av datainnsamlingen, og til Marit som gjennom uvurderlige faglige innspill har bidratt til at rapporten ble ferdig.

Først av alt vil vi takke TN-fakultetet for vilje til endring. En stor takk går også til alle våre informanter, som har delt av sine erfaringer og innsikter om karrieremuligheter og -utfordringer. Takk også til våre anonyme fagfeller som har gått gjennom rapporten.

En stor takk til referansegruppen som har fulgt prosjektet. Denne gruppa har bestått av forskerne Agnete Vabø (NIFU) og Cathrine Egeland (AFI) som eksterne fageksperter, laboratorieleder John Charles Grønli fra TN-fakultetet og ledelsen i *Kvinner Til Topps*; Vibeke Hervik Bull (forsknings og innovasjonsavdelingen ved UiS), Kjetil Kiil Halvorsen og Gunhild Bjaalid (begge HR-avdelingen ved UiS).

Takk til Ingrid Rusnes (tidligere daglig leder i Nettverk for kjønnsforskning) og Elisabeth Stornes Paulsen (seniorrådgiver TN fakultetet) for å dra prosjektet i gang. Takk også til Norbert Puttkamer (HR, TN-fakultetet) og Lene Myong (faglig leder i Nettverk for kjønnsforskning) for å legge til rette for prosjektet underveis. En spesiell takk til Lene Bjørnø for hjelp med teknisk-naturvitenskapelig kompetanse til statistiske utfordringer!

Innhold

Forord.....	2
Innhold.....	3
Oppsummering	5
Om prosjektet: Bakgrunn og mål	8
Hvorfor er kjønnsbalanse viktig?	9
Hva er det med STEM-fagene?	11
Kjønnsubalanse i STEM-fagene.....	11
Hva viser forskning på feltet?	12
Erfaringer med tiltak for kjønnsbalanse	16
Metode og design: Hva har vi gjort?	17
Design	17
Informantene	18
Intervjuene.....	18
Resultater - de viktigste drivkrefter og barrierer for kjønnsbalanse	19
Drivkrefter for kjønnsbalanse.....	22
Fleksibel arbeidstid	22
Fungerende og støttende forskningsfellesskap (interne nettverk)	24
Muligheter for faglig utvikling og selvrealisering	25
Barrierer for kjønnsbalanse	27
Kjønn som underkjent faktor	27
Utydelige styringskulturer på TN (uformelle nettverk).....	29
Krav om internasjonal deltakelse	31
Forslag til tiltak	33
Økt kunnskap om relevansen av kjønn	34
➤ Kompetanseheving for ledere og forskningsledere	34
➤ Kompetanseheving for ansatte i HR-avdelingen	34
➤ Følgforskning av tiltak for bedre kjønnsbalanse	34
Tilrettelegging av kjønnsbalanserte forskningsmiljø	35
➤ Mer organisatorisk gjennomsiktighet i beslutninger om ansettelser og utlysninger	35

➤ Undersøkelse av tidsbruk og støttefunksjoner for kvinner og menn	35
➤ Opprykkskurs	35
Bedre koordinering av strukturelle tiltak for kjønnsbalanse og likestilling i organisasjonen.....	36
➤ Utarbeide sentraliserte handlingsplaner for kjønnsbalanse og likestilling	36
➤ Tematisering av kjønnsbalanse, likestilling og mangfold i strategi- og handlingsplaner ...	36
➤ Tydeligere forankring av organisatorisk ansvar for gjennomføringen av tiltak.....	37
Avslutning	38
Referanser:	39
Vedlegg	43
Vedlegg 1: Intervjuguide, bakgrunnsintervju 2015	43
Vedlegg 2: Intervjuguide, informanter	45

Oppsummering

Denne rapporten bidrar med ny kunnskap om opplevelsen av kvinners og menns karrieremuligheter på TN-fakultetet, og i hvilken grad kjønn spiller en rolle for arbeidslivsorganisering og faglige utviklingsmuligheter.

Studien «Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse ved TN-fakultetet» tar utgangspunkt i at det er *overproportjonalt* flere menn i vitenskapelige toppstillinger innenfor teknisk-naturvitenskapelige fagområder, eller de såkalte STEM-områdene (Science, Technology, Engineering, Mathematics). På TN-fakultetet ved UiS i 2016 er det 18,5% kvinner i førstestillinger og 9,6% kvinner i professorstillinger. I studien har vi intervjuet kvinner og menn i vitenskapelige stillinger og tidligere ansatte ved to utvalgte fagmiljø ved TN-fakultetet. Vi peker på at det til tross for økt oppmerksomhet rundt manglende kjønnsbalanse, fremdeles ansettes flest menn.

DRIVKREFTER FOR KJØNNSBALANSE	BARRIERER FOR KJØNNSBALANSE
<ul style="list-style-type: none">➤ Fleksibel arbeidstid➤ Fungerende og støttende forskningsfellesskap (interne nettverk)➤ Muligheter for faglig utvikling og selvrealisering	<ul style="list-style-type: none">➤ Kjønn som underkjent faktor➤ Utydelige styringskulturer (uformelle nettverk)➤ Krav om internasjonal deltakelse

Fleksibel arbeidstid, muligheter for faglig utvikling og velfungerende forskningsfellesskap er tydelige drivkrefter for kjønnsbalanse. Fleksibel organisering av arbeidsdag- og tid oppfattes av samtlige informanter som et gode. Mange bruker denne muligheten til å jobbe mer, til å ha hjemmekontor, og til å strukturere arbeidsdagen etter egne og familiens behov og arbeidsmengde. Faglig motivasjon og personlig driv trekkes fram som viktig for å velge en karriere i UH-sektoren av begge kjønn, og vi finner like høy karrieremotivasjon blant kvinner og menn på TN-fakultetet. Vi finner likevel at karrieremotivasjonen ikke nødvendigvis uttrykkes som en ambisjon om å kvalifisere seg til professor, men snarere som å bli en bedre forsker.

Barrierer for kjønnsbalanse er utydelige styringsstrukturer, økte krav til internasjonal deltakelse og at spørsmål om kjønn og kjønnsbalanse oppleves som eller gjøres lite relevant. Til tross for strategier for å avkrefte betydningen av kjønn blant informantene, viser våre funn at kjønn har betydning i arbeidshverdagen, for eksempel i forhandlinger mellom jobb og familie og i prioriteringer om deltakelse i komiteer og (internasjonale) nettverk. Det er likevel vanskelig å problematisere dette uten å gjøre kvinner veldig synlige som nettopp kvinner. Manglende synliggjøring og konkretisering av kjønnsbalanse i handlingsplaner og styringsdokumenter er en strukturell utfordring som reflekterer disse resultatene. Det er derfor viktig å imøtegå underkjennelsen av kjønn på organisasjonsnivå. Våre funn viser at det er nødvendig å øke

kompetansen om kjønn og kjønnsbalanse blant ledere på alle nivå, og vi finner at det er særlig viktig å inkludere ledere på nivå 4, det vil si forskningsledere og seksjonsledere. Økte krav til internasjonal deltakelse er også en barriere for kjønnsbalanse i den grad kvinner velger bort internasjonal mobilitet samtidig som at dette kravet framstår som avgjørende for karriereutvikling på STEM-feltet.

Interne og uformelle nettverk virker som både en drivkraft og en barriere for kjønnsbalanse. Våre funn viser at det synes å være en motsetning mellom smidige og inkluderende forskningsfellesskap (interne nettverk), og uformelle nettverk som påvirker formelle strukturer som angår instituttens bemanningsplaner, faglige strategier og sammensetningen av og vurderingskriteriene til nedsatte vurderingskomiteer o.l. Små, støttende forskningsfellesskap virker som en drivkraft for kjønnsbalanse fordi disse interne strukturene bidrar til rekruttering av flere kvinner, og til flere kvinnelige forskningsledere. Samtidig fremstår uformelle nettverk som en barriere fordi disse skaper utydelig styringspraksis på TN-fakultetet. Det er særlig informasjon om stillinger, ansettelse og utlysningsprosesser som trekkes fram av informantene som ugjennomtrengelige prosesser.

Med bakgrunn i disse funnene, foreslår vi følgende overordnede tiltak:

- Økt kunnskap om betydninger av kjønn
 - Kompetanseheving for ledere og forskningsledere
 - Kompetanseheving for ansatte i HR-avdelingen
 - Følgeforskning av tiltak for bedre kjønnsbalanse

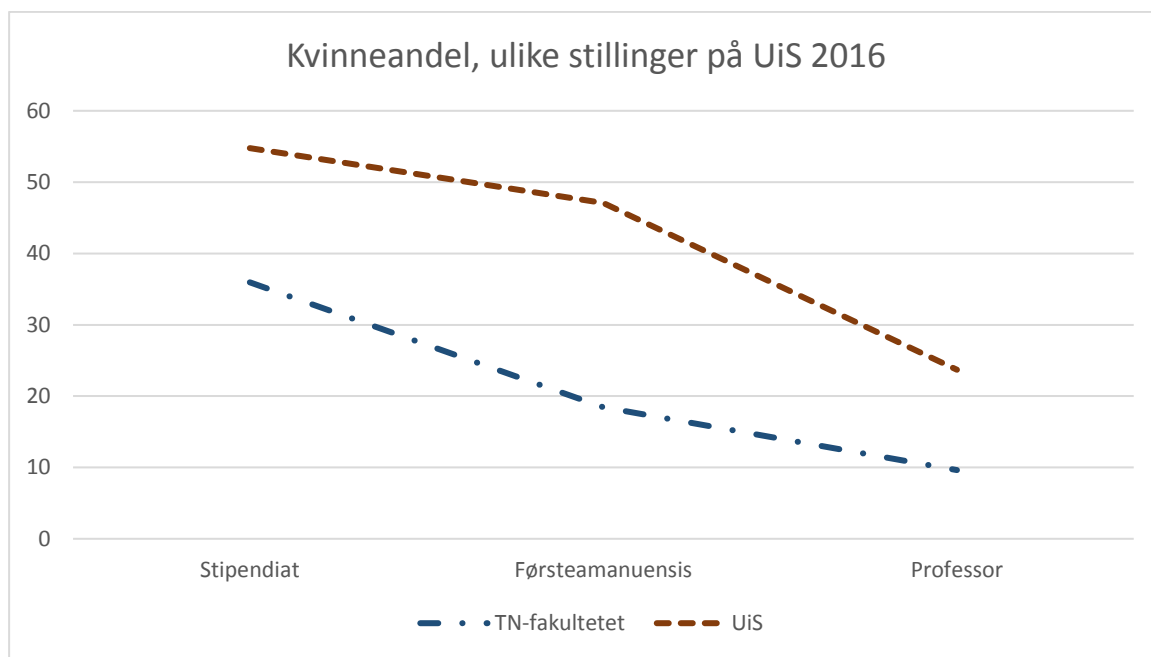
- Tilrettelegging av kjønnsbalanserte forskningsmiljø
 - Mer organisatorisk gjennomsiktighet i beslutninger om ansettelse og utlysninger
 - Undersøkelse av tidsbruk og støttefunksjoner for kvinner og menn
 - Opprykkskurs

- Bedre koordinering av strukturelle tiltak for kjønnsbalanse i organisasjonen
 - Sentraliserte handlingsplaner for kjønnsbalanse og likestilling som dokumenterer situasjonen i organisasjonen og setter måltall
 - Mer tematisering av kjønnsbalanse og tiltak for likestilling og mangfold i strategi- og handlingsplaner sentralt og på fakultetene, med konkrete tiltak og lokalt utviklede strategier
 - Forankring av organisatorisk ansvar for gjennomføringen av tiltak

Om prosjektet: Bakgrunn og mål

Kjønnsbalanse i vitenskapelig toppstillinger og forskningsledelse er et satsningsområde i EU (European Commission 2016a) og i Norge (Norges forskningsråd 2013). I følge den norske Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) (Bergman 2013), viser studier av karriereutvikling blant kvinner og menn i academia at selv om det er flere kvinner som begynner å studere ved høyere utdanningsinstitusjoner er det *overproporsjonalt* flere menn i de høyere stillingskategoriene. Denne tendensen er særlig framtrædende på teknisk-naturvitenskapelige fagområder, eller de såkalte STEM-områdene (Science, Technology, Engineering, Mathematics) (Bergman 2013; Bystydzieski and Bird 2006; Clark Blickenstaff 2005; Løvbak og Holter 2012; Vabø et al. 2012). Det Teknisk-Naturvitenskapelige fakultetet (TN) ved Universitetet i Stavanger (UiS) er intet unntak: til tross for økende kvinneandel blant studenter og stipendiater, er få kvinner ansatt i førstestillinger og professorstillinger.

Situasjonen på UiS generelt og på TN-fakultetet spesielt kan oppsummeres med følgende figur:



FIGUR 1: PROSENTVIS FORDELING AV KVINNER PÅ UIS GENERELT OG TN SPESIELT. STATISTIKKMATERIALE FRA DBH.NSD.UIB.NO

I 2016 var det 47 % kvinner i førstestillinger og 23,7 % på professornivå ved UiS. For TN-fakultetet er kvinneandelen betydelig lavere: 18,5% kvinner i førstestillinger og 9,6% kvinner i professorstillinger (se fig. 1).

Målet for prosjektet *Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse ved TN-fakultetet* er å bidra til å øke andelen kvinner i førstestillinger og professorstillinger til 25% i 2017, et mål som også er forankret i fakultetets strategi- og handlingsplan 2017-2020. Denne rapporten identifiserer mulige organisatoriske og kulturelle barrierer og drivkrefter for bedre kjønnsbalanse ved TN-fakultetet ved

UiS, og foreslår tiltak for å øke andelen kvinner basert på resultatene. Rapporten bidrar til at kunnskapsgrunnlaget om situasjonen på TN-fakultetet utvikles og at ulikheter kan dokumenteres og analyseres. Med rapporten håper vi å kunne bidra til at problemstillinger knyttet til kjønnsbalanse blir bedre forankret på TN-fakultetet, men også i styringsstrukturene ved UiS generelt.

Hvorfor er kjønnsbalanse viktig?

Likestilling er et ledelsesansvar. Likestillings- og diskrimineringsloven danner det juridiske grunnlaget for likestillingsarbeid og -tiltak innenfor universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Denne lovgivningen gir forbud mot diskriminering på grunn av kjønn og andre identitetsmarkører i arbeidslivet og innenfor utdanningssystemet, og inneholder formuleringer om at statlige myndigheter, bl.a. gjennom sine utdanningsinstitusjoner, skal fremme likestilling mellom kvinner og menn (Bergman 2013:20). I Norge skal universitetene og høyskolene utarbeide handlingsplaner for likestilling og det heter at bedømmelseskomiteer for ansettelse av universitetslærere og professorer må inkludere både kvinner og menn. I den overordnede strategien for UiS 2013-2020 heter det at «Lederne skal være resultatorienterte og opptatte av å utvikle et godt arbeidsmiljø, kjønnsbalanse og gode arbeidsvilkår for de ansatte» (Strategi for Universitetet i Stavanger 2013-2020, s. 9.)

I UiS sin handlingsplan 2013-2017 er ikke kjønnsbalanse nevnt eksplisitt, men i oversikten over resultatmål for 2017 står et tallfestede mål for ønsket andel kvinner i faste vitenskapelige stillinger (jmf figur 2) i organisasjonen som helhet, og på de ulike fakultetene:

Styringsparametere for andelen kvinner i førstestillinger eller høyere	Resultatmål 2012	Resultatmål 2017
UiS ²	35%	42%
TN-fakultetet ³	11%	25%
SV-fakultetet ⁴	41%	45%
HUM-fakultetet ⁵	47%	50%
AMS ⁶	75%	60%

FIGUR 2: DATA FRA ²TVERRGÅENDE HANDLINGSPLAN FOR UNIVERSITETET I STAVANGER 2013-2017, ³STRATEGI FOR DET TEKNISK-NATURVITENSKAPELIGE FAKULTET 2014-2020 MED HANDLINGSPLAN 2014-2017, ⁴STRATEGI FOR DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET 2014-2017, ⁵STRATEGI FOR DET HUMANISTISKE FAKULTET 2014-2017 OG ⁶STRATEGI FOR ARKEOLOGISK MUSEUM 2014-2017

I strategiplanene som nå foreligger (for perioden 2014-2017) har fakultetene ulike mål for å oppnå kjønnsbalanse (se figur 2). De ulike fakultetene har noe forskjellige utfordringer og utgangspunkter, hvor TN-fakultetet har den tydeligste kjønns-ubalansen. I tillegg til slike styringsparametere, har alle fakultetene egne prioriteringer og delmål for å oppnå bedre kjønnsbalanse. I sitt strategidokument 2017-2020 foreslår TN-fakultet flere konkrete tiltak:

- Bruke mulighetene som finnes i kallelse av kvinnelige kandidater til kvalifiseringsstillinger
- Opprette letekomiteer før utlysning av stillinger

- Etablere mentorordning for nytilsatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger
- Oppfordre gode kvinnelige master- og PhD-studenter til å søke vitenskapelige stillinger

Til sammenligning har SV-fakultetet som en overordnet målsetning at «[f]akultetet ønsker en lik fordeling mellom kjønnene i alle stillingskategorier» (Strategi for Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet 2014-2017, s. 15). Fakultetet skal nå dette målet ved å:

- Opprettholde ordninger for professorstipender for kvinner
- Videreutvikle kvinner som prosjektledere
- Arbeide aktivt for å rekruttere kvinner innenfor fagområder der disse er underrepresentert

HUM-fakultetet nevner også at å øke andelen kvinner i faste, vitenskapelige stillinger er en prioritet. Som et tiltak vil de «[u]tredde muligheter for ekstraordinære vikarstipend øremerket kvinner» (Strategi for Det Humanistiske Fakultet 2014-2017, s. 13).

De fleste tiltak for kjønnsbalanse finnes lokalt på institusjonene, som vi også ser at er tilfelle på UiS. Vi ser to trender i dette arbeidet i Norden: For det første er det mer bruk av kjønnsnøytrale tiltak, rettet mot det underrepresenterte kjønn heller enn 'kvinnetiltak'. For det andre går en fra særtiltak for likestilling til integrering av likestillingsarbeid i den ordinære virksomheten (mainstreaming) (Bergman 2013; Husu 2010, 2014; Heikkilä og Weinestål 2010; Öhrn og Lundahl 2013). Selv om de fleste tiltak for kjønnsbalanse bidrar til å integrere disse problemstillingene i institusjonenes arbeid, viser studier av «mainstreaming» at dette også kan føre til ansvarsfraskrivelse og manglende tiltak og oppfølging (NOU 2011:18, Bergman 2013:42). Tiltak og virkemidler faller gjerne i to kategorier: strukturelle tiltak i organisasjonen (for eksempel krav om både menn og kvinner i bedømmelseskomiteer) og individrettede tiltak som retter seg mot enkeltpersoners forskerkarrierer (for eksempel mentorprogram).

Tiltak rettet mot struktur og organisasjon påpeker at mannsdominerte organisasjonskulturer kan nøytraliseres ved å endre kulturen/systemet, eller gjennom at kvinner eller menn som faller utenfor det foretrukne idealet, «lærer» å håndtere systemene for ikke å bli rammet av dem. Individrettede tiltak brukes for å hindre at kvinner (eller andre underrepresenterte grupper i systemene) faller fra eller støtes ut av organisasjonen eller karriereprogresjonen. Begrep som «klebende gulv», flaskehals, glasstak, «leaking pipelines» mfl. er uttrykk for slike tilnærminger og peker på mekanismer som forklarer hvorfor kvinner ikke avanserer eller hvorfor de slutter. Ofte brukes det også en kombinasjon av individrettede og strukturelle tiltak (Bergman 2013:32). Dette er i tråd med Likestillings- og diskrimineringslovgivningen, som bygger på en forståelse av diskriminering basert på flere og kryssende grunnlag (kjønn og etnisitet, alder og funksjonsnivå, seksuell orientering og kjønn), såkalt interseksjonalitet.

Kif-komiteens rapport (Bergman 2013:20) viser at den konkrete gjennomføringen av lovverk og forskrifter varierer. En slik varierende praksis viser at det er behov for å kontinuerlig oppdatere og

overvåke den kjønnsmessige betydningen av reformer og andre endringer i sektoren, og at situasjonen på ulike avdelinger og fakultet må beskrives og analyseres for å vite hvor skoen trykker.

Som vist er det også varierende praksis ved de ulike fakultetene ved UiS. Tiltakene som listes opp er alle godt etablerte tiltak som støttes av forskning på feltet, og er i tråd med likestillingstiltak på nasjonalt nivå. Det er likevel tydelig at de fleste tiltakene og virkemidlene er individrettede, slik som kvalifiseringsstipend for kvinner, mentorordning og framsnakking av dyktige kvinner.

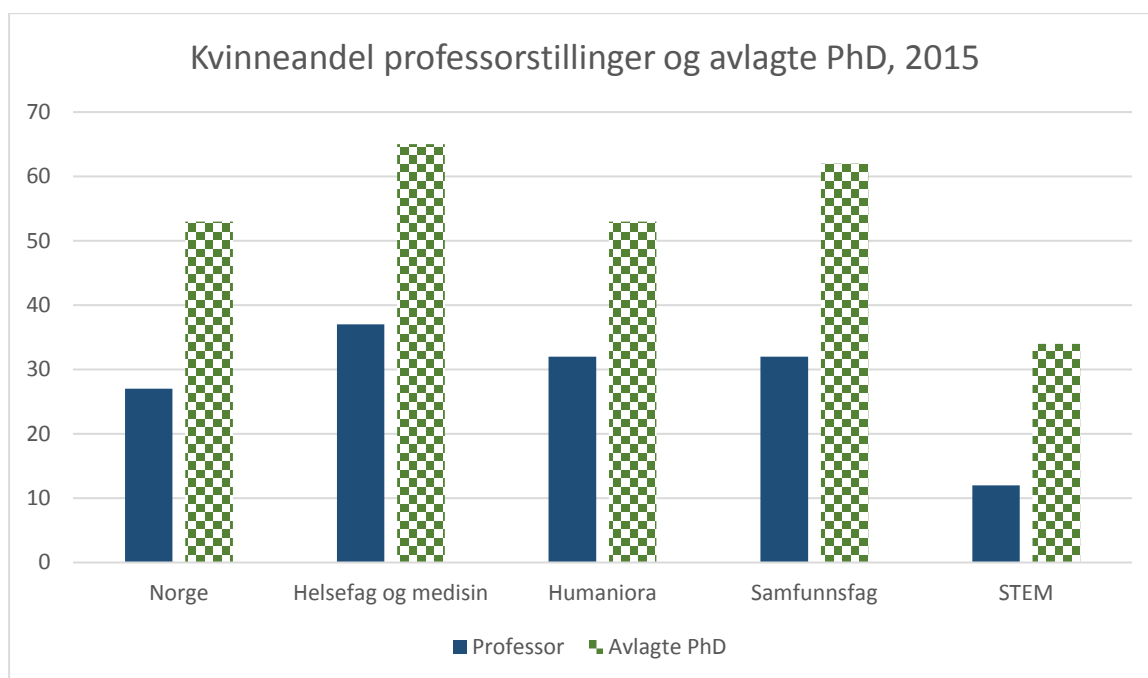
Strukturelle tiltak kan både dreie seg om organisatoriske og administrative endringer og prosedyrer (slik som letekomiteer), tiltak som handler om faglige vurderingskriterier og utøvelse av skjønn, og iverksetting av spesielle tiltak rettet mot å vurdere arbeidsmiljø- og kultur i bestemte fagområder. Til tross for at TN-fakultetet er et av få fakultetene som kan skilte med strukturelle tiltak, nemlig letekomiteer og kallelser, er det påfallende at det er så mange individrettede tiltak når kjønnsubalanse er et problem som finnes mange steder og som henger sammen med arbeids- og rekrutteringsstrukturer.

Bruken av strukturelle og individrettede tiltak følger på mange måter de ulike teoretiske perspektivene: en tradisjon har vært opptatt av å studere betydningen av kjønn i organisasjoner, mens en annen tradisjon først og fremst har studert individene (oftest kvinner). I det videre gir vi en kort oversikt over forskningsfeltet i lys av de særskilte utfordringene for kjønnsbalanse i STEM-fagene.

Hva er det med STEM-fagene?

[Kjønnsubalanse i STEM-fagene](#)

I følge Faulkner (2009b) har naturvitenskap, matematikk, ingeniør- og teknologifag, såkalte STEM-fag, vist seg bemerkelsesverdig motstandsdyktige mot endringer i kjønnsfordelingen sammenlignet med mange andre fag. I 2015 var det i gjennomsnitt snaut 27 prosent kvinner blant professorer i Norge. Høyest kvinneandel blant professorene i 2014 hadde medisin og helsefag med 37 prosent, humaniora hadde knapt 32 prosent kvinnelige professorene, mens teknologifagene hadde lavest kvinneandel med snaut 12 prosent (kifinfo.no 23.02.17). Kvinneandelen på avlagte doktorgrader i 2015 var på nesten 53 prosent. Hele 65 prosent kvinner disputerte i medisin og helsefag og 62 prosent i samfunnsvitenskap. Kvinner er også i flertall i humaniora og landbruksfag. I STEM-fagene er menn i flertall blant doktorandene i teknologifag og matematikk/naturvitenskap. Her sto kvinner, nasjonalt sett, for henholdsvis 29 og 37 prosent av gradene som ble avlagt i 2015 (kifinfo.no sist 05.01.17). Kvinneandelen varierer mellom STEM-fag også: i overkant av 30 % kvinner disputerte for doktorgraden i natur- og matematiske fag og ca 20 % kvinner i teknologifag (Bergman 2013:17).



FIGUR 3: PROSENTVIS FORDELING AV KVINNEANDEL I PROFESSORSTILLINGER OG AVLAGTE PHD-GRADER I 2015, FORDELT PÅ FAGOMRÅDE. STATISTIKKMATERIALE FRA NIFU.NO

På nasjonalt nivå er det altså en tendens til at kvinner er i flertall i vitenskapelige rekrutteringsstillinger, men underrepresentert i faste, vitenskapelige stillinger og toppstillinger. Van den Brink viser fra Nederland at diskrepansen mellom tilgang på kandidater/ studenter og kvinneandel i lavere stillinger, og tilsetninger i professorat er større i naturvitenskap enn i humaniora, men mindre i nyere fag enn i eldre (2010:225). Tall fra FoU-statistikkbanken (sist besøkt 230217) viser den samme tendensen i Norge (se figur 2).

På TN-fakultetet ved UiS ser vi et lignende mønster som vist i figur 2: Det er under 40% kvinner i rekrutteringsstillinger (stipendiat og post.doc), og enda lavere antall kvinner i faste, vitenskapelige stillinger (jmf fig 1.). Dette bildet bekreftes av lave søkertall til vitenskapelige stillinger (17-18 %) og lav ansettelsesprosent (17-18%) av kvinner til faste, vitenskapelige stillinger (Hellstrand, Tranberg, Fiskå, Grønli og Puttkamer 2016). Det er også svært få kvinner i professorstillinger (9,6%). I tillegg er det et økende antall internasjonale ansatte, flest i rekrutteringsstillinger. Dette korresponderer med nasjonale tendenser, der andelen utenlandske statsborgere blant doktorandene var 37 prosent i 2015, noe som er det høyeste som er målt noe år. Disse var fra i alt mer enn 90 land og det var flest fra Kina, Tyskland, Iran, India og Italia. (kifinfo.no sist 050117).

Hva viser forskning på feltet?

Hvorfor er det slik? Faulkner mener at den vedvarende kjønnsbalansen er knyttet til at spørsmålet om kjønn gjerne har blitt angrepet som et spørsmål om en «feil» ved kvinner heller enn et spørsmål ved fagene. Dette peker i liten grad mot endring, og fokuserer på kvinner mens det legger liten vekt på menns rolle i dette og hvordan menn rekrutteres (Faulkner 2009b:170). Dette reflekterer utfordringene som ligger i bruken av tiltak og virkemidler rettet mot kvinner. Videre illustrerer

Faulkner (2009a; 2009b) hvordan de ulike forskningstradisjonene, hvor én er innrettet mot betydningen av kjønn i organisasjoner, mens den andre først og fremst studerer kvinner, bidrar til å opprettholde etablerte kjønnsstrukturer.

STEM-fagene er i særstilling på grunn av at fagområdene knyttes til egenskaper eller kvaliteter som tradisjonelt sett forstås som maskuline. McIlwee and Robinson pekte i 1992 på at det ser ut til å finnes en slags «ingeniørkultur» som kretser rundt hands-on teknisk kompetanse og krever en viss fremheving av seg selv. Dette er egenskaper som da enten kan sies å appellere mindre til kvinner, eller kvinner i mindre grad besitter enn menn. Gherardi viser også hvordan fortellinger om ingeniører eller andre mannsdominerte yrkeskategorier også fortelles om på måter som tillegger kvinner andre egenskaper enn menn (Gherardi 1996; Gherardi og Poggio 2007). I samme retning peker Tonsoe (2001) sin studie som ba studenter om å liste opp begreper og kategorier som de bruker for å beskrive ulike typer ingeniører: det viste seg at ingen av kategoriene som «nerds» eller «academic achievers» inneholdt kvinner. Tonsoe konkluderte med at studentene ikke anerkjente kvinner som å tilhøre kategorien ingeniører, at kvinner kan true det som kan kalles for mannsdominans eller et maskulint hegemoni i faget, og at det finnes skjulte normer preget av kjønn om egenskaper for hva som anses for verdifullt i faget. Dette bygger på Acker som allerede i 1990 argumenterte for at organisasjoner ikke er kjønnsnøytrale, men faktisk er preget av strukturer som favoriserer menn. Dette er maskert i kjønnsnøytral språkdrakt og ideer om forskeren/fagpersonen som en ikke kjønnset person, men som når en ser nærmere etter viser seg å være en mann (se også Hatmaker 2012, 2013).

Forskning har vist at organisasjonsstrukturer både i offentlig og privat sektor, i ulike næringer og over tid, fremmer menns deltakelse og representasjon (Acker 1990, Bastalich mfl. 2007, Miller 2002 og 2004, Mayes og Pini 2010 og 2014). Dette er også påvist i akademiske institusjoner. Bagilhole og Goode (2001) viste tidlig hvordan en tilsynelatende vektlegging av publisering, kunnskap og ferdigheter har dekket over den faktiske betydningen av nettverk og homososial rekruttering (at en ansetter folk som likner seg selv) ved et universitet i Storbritannia. Van den Brink (2010) viste i sin studie av Nederlandske universitet, der hun i tillegg til kvalitative intervjuer analyserte rapportene av 971 ansettelser, hvordan trekk ved organisasjonen, utlysnings- og ansettelsesprosedyrer etc, altså strukturelle prosesser, fører til at menn ansettes som professorer i større grad enn deres andel av kandidater og søkere tilsier.

En amerikansk dobbelt-blind studie viste at både kvinner og menn i vitenskapelige stillinger vurderte mannlige søkere som bedre kvalifisert og verdt å ansette enn en kvinnelig søker med identisk søknadsmateriell (Moss-Racusin et al 2012). En annen amerikansk studie mener at kjønnsforskjeller i akademia ikke kan forklares med formell diskriminering, det vil si diskriminering ved ansettelser, publisering og tildeling av stipender (Ceci og Williams 2010: 5). I motsetning til funnene i sistnevnte studie, viser både van den Brink (2010) og Forskningsrådets rapport fra 2009 at menn får større del av forskningsmidler og at dette skyldes både formelle og uformelle strukturer, altså hvordan organisasjonen og ordningene er innrettet og stereotyper og f.eks nettverk. Også

Andersen og Henningsen (2009) viser tilsvarende tendenser i sin studie av forskningstildelinger i Danmark.

Studier av kjønn og lederskap generelt, også utenfor universitetsfeltet, viser at det er færre kvinner enn menn i lederstillinger. Mange kvinner i disse organisasjonene benekter at kjønn har noen betydning for dette, og er opptatt av å presentere seg og jobben som kjønnsnøytral (Mayes og Pini 2010: 242; Kvande 1999). Dette gjøres gjennom å argumentere for at kjønn er irrelevant og trekke på tilsynelatende og antatt kjønnsnøytrale faktorer som kvalitet, profesjonalitet og individuelle egenskaper. Kvinner ønsker altså ikke å skille seg ut ved å være kvinner. Som McDowell (1997:140) forklarer er dette problematisk fordi kvinner blir sett som forskjellig fra det som fremstilles som en nøytral leder, men som altså faktisk er en mann. I en situasjon som preges av enighet om å praktisere likestilling, blir det bortimot umulig for kvinner å snakke om kjønn uten samtidig å fremheve seg selv som annerledes. Den gjenstående forklaringen blir at ulikhet skyldes individuelle forskjeller og ønsker. Miller (2002:157) kaller deler av dette for en *assimilasjonsstrategi* og henviser til Marshall (1993: 99-101) som beskriver en slik strategi som taus eller neddempet (muted). Marshall (1993) og Miller (2002) mener begge at det her finnes en uoppmerksomhet rettet mot at dette er en mannlig dominert og definert kontekst, som kvinner prøver å tilpasse seg.

Broadbridge og Simpson (2011: 475) sier at det også er et problem å akseptere at ens egne institusjoner viser diskriminerende mønstre basert på kjønn og etnisitet fordi en da utfordrer forestillingen om at organisasjonen bygger på nøytrale kunnskap og ferdigheter. En vil heller bortforklare mønstrene ved å peke på at de skyldes tilfeldigheter eller (kvinnens) personlige valg. Broadbridge og Simpson (2011: 475) peker på at både kvinner og menn kan være motvillig mot å akseptere at det finnes kjønnsulikhet i arbeidslivet fordi de foretrekker å tro at systemet er rettferdig og at likestilling er oppnådd. Denne forestillingen om at samfunnet er likestilt er en forutsetning for at de har kommet i den posisjonen de allerede er i. Det de har oppnådd som kvinner i mannsdominerte yrker bygger nettopp på at kvinner og menn er like egnet og at de er ansatt på grunn av faglighet. Å rokke ved dette, ved å kritisere miljøet for diskriminering, kan derfor være å rokke ved ens faglige identitet, og fremheve seg selv som kvinne heller enn fagperson (Aure, under publisering).

Flere studier vektlegger betydningen av hvordan en snakker om fag og kjønn på bestemte måter og viser hvordan dette bidrar til å gjendanne forestillinger om at det er begrensede muligheter for kvinner i ingeniørfag (Mayes og Pini 2014; Bastalich et al 2007, Rees 2011). Slike fortellinger er dermed med på å skyve kvinner bort. Disse måtene å snakke på, disse «manusene» bygger på forestillinger og definisjoner av faglighet eller egnethet som er knyttet til å være mann slik Woodward og Winter (2007:101) viser for kvinnelige soldater. McDowell viser den tette sammenhengen mellom kulturelle ideer om kjønn og den pågående ulikheten mellom kjønn i arbeidslivet, hva kvinner og menn «passer» til yrkesmessig (McDowell 2000:16). Nyere forskning viser dessuten til hvordan forestillinger om og forventninger til den 'ideelle' forskeren skaper utfordringer for kvinner i akademia (Fotaki 2013; Bleijenbergh, van Engen og Vinkenburg 2013; Lund

2015; Rees 2011), ettersom denne baserer seg på et mannlig ideal. Dette kan for eksempel være at som forsker kan en prioritere og vie all sin tid til fag, ikke har familie og forpliktelser (eventuelt har han en kone som tar seg av hus og hjem).

Egeland og Bergene (2012) viser i en undersøkelse av de ansattes tidsbruk i academia at yngre barnløse menn bruker mest tid i jobben, mens yngre kvinner med barn bruker minst tid. Mesteparten av forskningen foregår på kveldstid, utenom ordinær arbeidstid. Muligheten til å bruke tid utover arbeidstid avhenger blant annet av kjønnsmessig arbeidsdeling i familie og de observerte mønstrene tenderer derfor til å skape ulikhet mellom kjønnene. Halrynjo (2010: 50) viser at fedre følger i større grad karriereloggikkens forventinger også etter at de får barn, mens kvinner oftere tar hovedansvaret hjemme. Dette bekreftes av Rørstad og Aksnes (2015) som påviser at menn publiserer mer enn kvinner. Barn og familie er fortsatt kvinners hovedansvar og dette har betydning for karriereutvikling (Holter, Svare og Egeland 2009).

I følge Løvbak og Holter (2012 med referanse til von Tunzelmann, N et. al. 2008) hindres kvinners deltakelse i forskning fortsatt av ulikhet i husarbeid og omsorgsarbeid i familien. Dette har både med arbeids- og ansvarsfordeling i hjemmet. I følge Løvbak og Holter (2012) kan også kjønnsmessig arbeidsdeling på arbeidsplassen føre til ulikheter i kvalifisering mellom kvinner og menn. Dette handler altså om organisering av den akademiske arbeidsdagen. For å kartlegge kjønnsubalanse er det derfor viktig å dokumentere og adressere eventuelle kjønnsmessige ulikheter og ugunstige praksiser med hensyn til fordeling av ulike oppgaver i staben: hver ansatts tidsbruk på administrasjon, undervisning, komitéarbeid, forskningstid samt infrastruktur (som sekretærhjelp) knyttet til ulike oppgaver etc.

Mills et al. (2006) vektlegger behovet for å skifte oppmerksomheten i studier av kjønn i ingeniørfag bort fra strategier rettet mot kvinner, til strategier som adresserer kjønne arbeidskulturer i academia og på andre arbeidsplasser (se også Bastalich et al 2007). En litt annen innfallsvinkel har Corneliussen (2012) som sier at det er helt nødvendig å inkludere studier av menns karrieremuligheter og -veier i STEM-fagene for å få forståelse også av kvinners situasjon. Dette er viktig for å unngå ensidig oppmerksomhet på hva kvinner eventuelt gjør «feil» og for å kunne analysere prosessene som leder frem til seniorstillinger for både kvinner og menn.

Oppsummert kan vi si at kjønnspektiv på STEM-fag og kvinner i mannsdominerte yrker viser at kjønnsulikhet og manglende likestilling på fagfelt eller i ledelse kan knyttets til at organisasjonenes strukturer er kjønnrettede til tross for at de presenterer seg som kjønnsnøytrale. Det kan føre til at (mange) menn lettere finner seg til rette og får hjelp av strukturene til å avansere i disse systemene enn (mange) kvinner. Studier viser også at ikke bare formelle strukturer og kunnskap og ferdigheter har betydning for rekruttering og avansement, også uformelle nettverk, tilrettelegging av arbeid-familie balanse og skjulte kjønne vurderingskriterier har stor betydning.

Erfaringer med tiltak for kjønnsbalanse

Kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger er en nasjonal prioritet. Forskningsrådets rapport «Likestilling i forskning - hva fungerer?» (2009) viser at aktiv oppfordring til kvinner om å søke, mer inviterende utlysninger, endring i faglig sammensetning i vurderings- og tildelingsorganene og moderat kjønnskvoltering i siste utvelgelsesrunde (blant søknader som ble vurdert faglig likt) førte til gode resultat. Samtidig viser denne rapporten at når kandidatene vurderes faglig likt ansettes menn (de kvoterer altså ubevisst). Uten tiltak får menn «automatisk» en større del av forskningsmidlene (se også Blix 2017).

Som vi har sett kan slike problemer bøtes på med individrettede tiltak, eller gjennom strukturelle tiltak som endrer organisasjonen. Både individrettede tiltak og strukturelle tiltak virker, så det er mulig å løse slike utfordringer. De individrettede tiltakene kan stå i fare for å gjøre problemene til egenskapsforklaringer ved å skyldes på at kvinner ikke er «sultne nok», at kvinner prioriterer familie fremfor karriere el. Det gjør den underrepresenterte gruppen til problemet, heller enn å fokusere på hvordan organisasjonen vektlegger bestemte (kjønnede) egenskaper. Fox (1998: 386) finner likevel at selv når endringsprogram tar utgangspunkt i at problemet skyldes ingeniør- og vitenskapskulturer, retter tiltakene seg mot å endre på kvinnes adferd, heller enn å angripe det faktiske problemet, fordi det er antatt å være mindre kontroversielt og dermed enklere (se også Fox 2010).

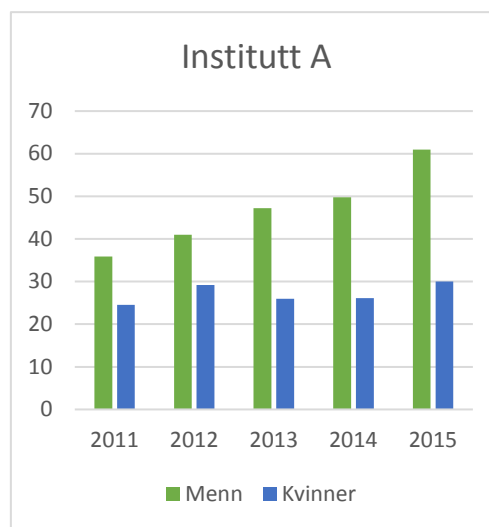
En del strukturelle tiltak retter seg mot relasjonen mellom familie og karriere eller det som kalles work-life balance. Franzway et al. (2009) fant at ingeniører, både kvinner og menn, var enige i at når kvinner fikk mer enn ett barn ble det vanskelig å opprettholde forpliktelser og ambisjoner både i familie og jobb. Fleksitid, organisering av og avsatt tid til forskning i arbeidstiden er aktuelle strukturelle tiltak som kan legge til rette for en forenkling av arbeid-familiebalansen, for alle ansatte.

Som denne korte gjennomgangen viser, er tiltak for likestilling avgjørende for å oppnå endringer i kjønnsbalanse og det krever organisatoriske og strukturelle endringer og oppfølging. Selv om TN lister opp en rekke gode, forskningsbaserte tiltak, er disse per i dag ikke forankret i fakultetets rutiner for ansettelser, og må dermed sies å være mer gode intensjoner enn iverksatte tiltak. Fakultetets initiativ til dette forskningsprosjektet er likevel et konkret initiativ for å skaffe mer kunnskap om årsaker til fakultetets vedvarende lavere kvinneandel i faste, vitenskapelige stillinger. Det kan bidra til å vurdere tiltak som er iverksatt, til å få en bedre operasjonalisering av eksisterende og nye tiltak, og en bedre balanse mellom individrettede og strukturelle tiltak. I neste avsnitt følger en kort gjennomgang av vår undersøkelse sin metode og design, og deretter kommer en presentasjon av disse resultatene.

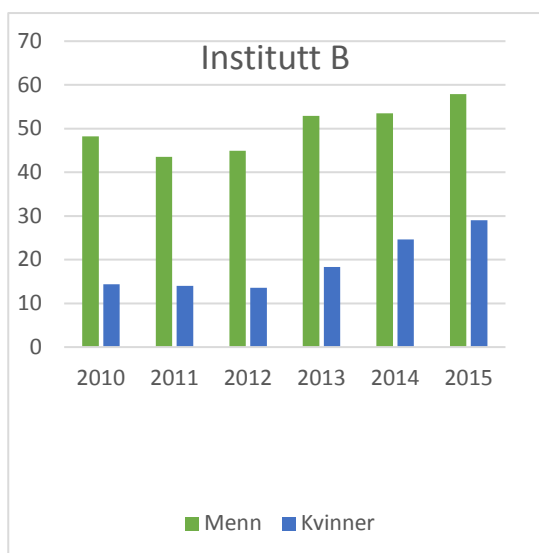
Metode og design: Hva har vi gjort?

Studien bygger på av kvalitative, semi-strukturerte intervjuer med kvinner og menn ansatt i vitenskapelige stillinger, og tidligere ansatte, på to utvalgte institutter ved TN-fakultetet, institutt A og institutt B.

Fagmiljøene som er valgt ut samsvarer med de nasjonale tendensene i STEM-fagene, med lav kvinneandel i vitenskapelige stillinger, men med litt forskjellige statistiske tendenser.



FIGUR 4: KJØNNSFORDELING ALLE ANSATTE, INSTITUTT A



Institutt A har en relativt høy andel ansatte kvinner i forhold til det som er vanlig i STEM-fagene. Likevel, som vist i figur 4, er andelen kvinner relativt lav (under 30%) og den er tilnærmet konstant i perioden 2010-2015, mens andelen menn øker. Det er en liten økning i det absolutte antallet kvinner i 2015.

Institutt B har en lavere kvinneandel enn institutt A. Institutt B har hatt en lav kvinneandel kvinner blant de ansatte, men her ser vi en markant økning i andelen kvinner etter 2013, jmf figur 5.

FIGUR 5: KJØNNSFORDELING ALLE ANSATTE, INSTITUTT B

Design

Undersøkelsen besto av en pilot/bakgrunns undersøkelse med 3 intervjuer høsten 2015, fulgt av hovedundersøkelsen med 16 intervju med 14 nåværende og 2 tidligere ansatte, våren 2016. Vi har altså intervjuet i alt 19 personer knyttet til TN-fakultetet og de utvalgte instituttene.

Pilot/bakgrunns-intervjuene er intervju med kvinner i toppstillinger, det vil si professorstillinger og lederstillinger valgt ut på fakultetet for å utvikle en god intervjuguide og skaffe tilstrekkelige forkunnskaper om fagmiljøene. Formålet med disse intervjuene var å hente inn personlige erfaringer og refleksjoner omkring kjønn og kjønnsbalanse i organisasjonen fra kvinner som allerede

har toppstillinger på TN-fakultetet. Funnene i disse intervjuene gjorde at intervjuguiden og problemstillingene ble endret.

I utgangspunktet skulle prosjektet intervju kvinner og menn i faste, vitenskapelige stillinger. Etersom gruppen av faglige ansatte på begge fakultetene er relativt liten, ble det likevel nødvendig å utvide utvalget til å gjelde stipendiater og post.doc'er i tillegg til forskningsledere med ekstern finansiering, for å sikre informantenes anonymitet. Denne utvidelsen har gitt oss et bredere spekter av innfallsvinkler til tematikken, og har bidratt til viktige nyanseringer av problemstillingen.

Informantene

Informantene som deltar i studien er i hovedsak faste, vitenskapelige ansatte av begge kjønn i førsteamanuensis- eller professorstillinger. Noen er også midlertidige ansatte stipendiater, post.doc'er og forskningsledere med eksterne forskningsmidler. Vi har etterstrebet en representativ fordeling av både norske og ikke-norske ansatte ettersom TN-fakultetet er en internasjonalt arbeidsplass. På grunn av den lave andelen kvinner på TN-fakultet er informantgruppen vår sårbar for å miste sin anonymitet. Vi er derfor tilbakeholdne med informasjon om antall informanter i de ulike stillingskategoriene, og om kjønnsfordelingen her.

Intervjuene

I forkant av pilot/bakgrunns intervjuene hadde vi utarbeidet en intervjuguide hvor det sentrale omdreiningspunktet var informantens syn på kjønnsbalanse og opplevelser av om kjønn har betydning (vedlegg 1). Her fant vi at informantene er ambivalente til betydningen av kjønn. Det var en motstand mot at det å være kvinne skal være avgjørende for å få en stilling (radikal kvotering) eller for faglig utvikling på den ene siden, og en anerkjennelse av at likestilling er viktig på den andre. I intervjuene ble det også tydelig at kvinnene fremstilte sine karriereveier som tilfeldige. Resultatene fra bakgrunns-intervjuene førte til at vi endret intervjuguiden fra spørsmål om kjønn og kjønnsbalanse til spørsmål om karrieremuligheter ved TN-fakultet. Vårt argument for å endre intervjuguide er, i tillegg til at det opplevdes som vanskelig å få informantene i tale, at vi gjennom en spesifisering og konkretisering av problemstillingen og å fokusere på karriereutvikling og karrieremotivasjon kunne få frem kjønnede erfaringer og problemsstillinger i et karriereløp. I intervjuguiden som er brukt i de ordinære intervjuene, legger vi vekt på spørsmål om karrierevei og -motivasjon, hverdagen som forsker og utsikter til videre utvikling på UiS (se vedlegg 2).

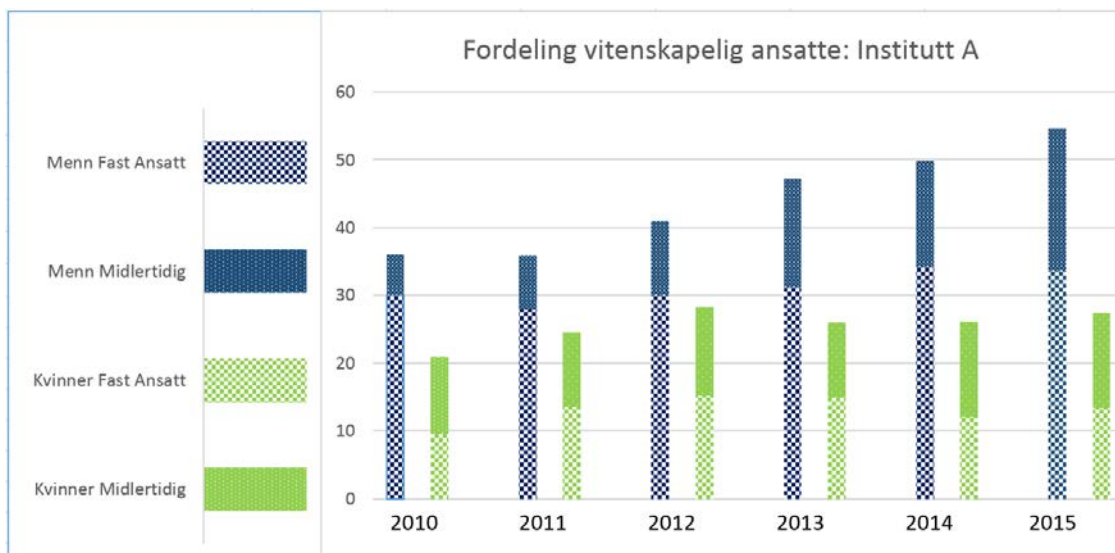
Nesten alle intervju har blitt gjennomført på informantene sine arbeidsplasser; enkelte er gjennomført telefonisk. Alle intervjuene er tatt opp og transkribert. Informantene er anonymisert. Intervjuene varte i ca 1 time.

Resultater – de viktigste drivkrefter og barrierer for kjønnsbalanse

I pilotintervjuene ble det tydelig at spørsmål om betydningen av kjønn oppfattes som ambivalent, det vil si at vi finner en motstand mot at det å være kvinne skal være avgjørende for å få en stilling (kvotering) eller for å oppnå faglig utvikling (muligheter) på den ene siden, og en erkjennelse av at *arbeid* for likestilling er viktig og nødvendig på den andre. Dette kommer også fram i annen forskning om kjønn i akademia (Egeland 2001); kjønn er et vanskelig intervjutema (Højgaard 2010). Den uformelle kvoteringen av menn som er påvist i studier (jfr Løvbak og Holter 2012) som gjør at menn blir foretrukket løftes derimot ikke frem som et problem. Informantene er samstemte i at likestilling er viktig, men understreker samtidig at de selv ikke egentlig har opplevd kjønn som et problem. Som én av informantene oppsummerte det: «Jeg både synes [studien] er viktig, og er redd for for mye fokus [på kvinner]» (03092015). Dette er i tråd med studier av kjønn i mannsdominerte yrker og næringer at både kvinner og menn avkrefter eller av-synliggjør betydningen av kjønn (Bastalich et al 2007; Bye et al. 2016; Broadbridge og Simpson 2011; Faulkner 2009a, 2009b; Franzway et al. 2009; Mayes og Pini 2010, 2014; Miller 2002, 2004). Dette kan tolkes som en motstand mot å løfte frem betydningen av kjønn fordi det vil fremheve at kvinner er forskjellige fra menn, mens det de fleste ønsker er å bli forstått som profesjonelle yrkesutøvere, ikke som kvinner (Aure, kommer). Dette kommer vi tilbake til i drøfting av resultatene.

Et annet interessant fellestrekk for disse informantene var beskrivelsen av sin egen karrierevei som tilfeldig. Dette oppsummerer vi som en framstilling av fravær av karrierevalg i et arbeidsmarked som ellers ofte oppfattes som konkurransepreget. Forskning på karriereveier i norsk forskning viser at kvinners posisjonering i karriereløp er vanskeligere og langsommere enn for menn (Vabø et al. 2012). Forskning på kjønn, ledelse og organisasjoner viser at karrierebevissthet, karriereløp, ambisjoner og 'eksellense' også henger sammen med kjønnete strukturer og kulturer (Henningsen og Liestøl 2013; Van den Brink og Benschop 2012; Öhrn og Lundahl 2013; Herman 2015). Med tanke på at mange ressurser settes inn på nettopp å få kvinner til å velge realfag, er det særlig interessant at kvinner i toppstillinger legger stor vekt på fraværet av valg i sitt karriereløp.

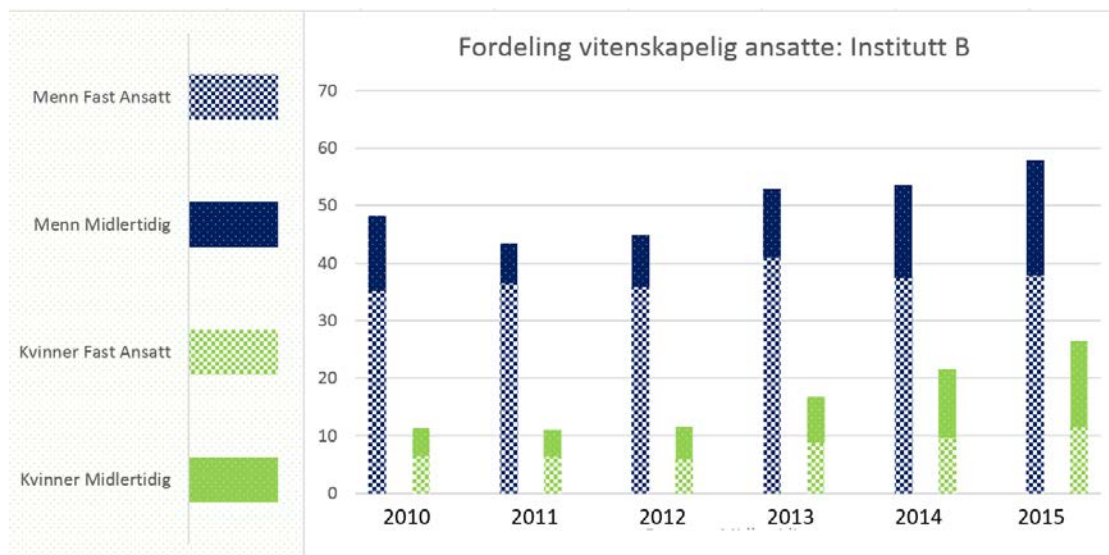
Før vi går videre til å presentere våre funn knyttet til drivkrefter og barrierer i karriereveier og deres betydning for kjønnsbalanse, vil vi presentere nytt tallmateriale innhentet i denne studien som spesifiserer det statistiske bildet for kjønnsfordelingen på våre utvalgte institutter. Det viser at det til tross for tiltak ved TN-fakultetet fremdeles ansettes flest menn i faste vitenskapelige stillinger, mens tilveksten av kvinner skyldes i hovedsak rekrutteringsstillinger (se figur 6 og 7).



FIGUR 6: KJØNNSFORDELING FAST ANSATTE OG REKRUTTERINGSSTILLINGER, INSTITUTT A

I hele perioden er en relativt høyere andel kvinner enn menn blitt tilsatt i rekrutteringsstillinger på institutt A: 51% av kvinnene og 38,4% av mennene respektivt i 2015. Likevel har veksten blant ansatte menn i stor grad også kommet i midlertidige stillinger. Hovedbildet er at veksten ved instituttet først og fremst har bidratt til å ansette flere menn i faste og midlertidige stillinger. I en periode med vekst har faste kvinnelige ansatte variert noe, men i all hovedsak er den på samme nivå i dag som i 2010. Kjønnbalansen på instituttet har faktisk blitt dårligere de siste årene.

Institutt B har en hatt en betydelig lavere kvinneandel, men her ser vi en økning etter 2013. Som figur 7 viser, skyldes denne økningen flere kvinner i midlertidige stillinger. Andelen menn i midlertidige stillinger øker også noe i samme periode. Som ved institutt A er relativt flere kvinner enn menn ansatt i rekrutteringsstillinger i perioden 2010-2015: 51,7% av kvinnene og 34,5 % av mennene i 2015. Kvinneandelen i faste, vitenskapelige stillinger er dermed tilnærmet konstant til tross for tiltak. På begge institutt er rekrutteringssituasjonen bedre, men en har ikke fått flere kvinner i faste stillinger.



FIGUR 7: KJØNNSFORDELING FAST ANSATTE OG REKRUTTERINGSSTILLINGER, INSTITUTT B

Det er viktig å peke på at det, til tross for økt oppmerksomhet rundt manglende kjønnsbalanse, fremdeles ansettes flest menn. Økningen i andelen kvinner i midlertidige rekrutteringsstillinger speiler den nasjonale tendensen til overvekt av kvinner i stipendiatstillinger (jmf. figur 3). Disse resultatene viser hvordan økt kvinneandel i rekrutteringsstillinger kan bidra til å maskere en stabilt lav kvinneandel i faste vitenskapelig stillinger.

Kort sagt finner vi at det er tilnærmet like mange drivkrefter som barrierer for kjønnsbalanse på TN-fakultetet (jmf figur 8). Av drivkrefter er fleksibel arbeidstid, muligheter for faglig utvikling og fungerende og støttende forskningsfellesskap tydeligst. Barrierer for kjønnsbalanse er utydelige styringsstrukturer, økende krav om internasjonal deltakelse og at kjønn i liten grad oppfattes som relevant. Kjønn og kjønnsbalanse underkjennes på organisatorisk nivå, i form av manglende synliggjøring av, og forståelse for, kjønnsubalanse som en strukturell utfordring. Kjønn avkreftes eller av-synliggjøres på individnivå gjennom at det enten ikke oppleves som relevant eller at informantene ikke ønsker å gjøre det relevant. Dette skjer til tross for bred enighet om at likestilling er viktig, både på organisasjonsnivå og på individnivå. Særlig interessant er det at interne og uformelle nettverk både virker hemmende og fremmende for kjønnsbalanse. Vi skiller mellom interne nettverk som faglige nettverk og miljøer, hvor fellesskap etableres som en del av faglige interesser, og uformelle nettverk som ikke-formaliserte styringsmekanismer som påvirker etablerte styrings- og ledelsesstrukturer. Disse resultatene blir utdypet i neste del av rapporten.

DRIVKREFTER FOR KJØNNSBALANSE	BARRIERER FOR KJØNNSBALANSE
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fleksibel arbeidstid ➤ Fungerende og støttende forskningsfellesskap (interne nettverk) ➤ Muligheter for faglig utvikling og selvrealisering 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kjønn som underkjent faktor ➤ Utydelige styringskulturer (uformelle nettverk) ➤ Krav om internasjonal deltakelse

FIGUR 8: OVERSIKT OVER DRIVKREFTER OG BARRIERER FOR KJØNNSBALANSE

Drivkrefter for kjønnsbalanse

Fleksibel arbeidstid

En individuell og fleksibel organisering av arbeidsdag- og tid oppfattes av samtlige informanter som et gode. Mange bruker denne muligheten til å jobbe mer: en sitter lenge/lengre på kontoret eller laboratoriet, eller jobber hjemme om kvelden etter arbeidsdagen er slutt. Mange bruker den fleksible arbeidstida til å ha hjemmekontor, og til å strukturere arbeidsdagen etter behov og arbeidsmengde. Dette er i tråd med Egeland og Bergene (2012) sine resultater i deres tidsbruksundersøkelse blant ansatte i UH-sektoren.

Egeland og Bergene (2012) viser at ansatte i sektoren jobber ca 10 timer i snitt mer enn normalarbeidsdagen per uke, og at denne utvidede arbeidsdagen i hovedsak er en strategi for å sikre tid til forskning. Dette henger i sin tur sammen med karriereutvikling ettersom det såkalte tellekantsystemet meritterer publikasjoner mer enn andre arbeidsoppgaver for vitenskapelige ansatte, slik som veiledning og undervisning. Kjønnsmessig fordeling av dette arbeidet kan ikke denne undersøkelsen si noe om, men slike data finnes blant annet i arbeidsplaner og stillingsbeskrivelser på arbeidsplassen og kan undersøkes.

Flere informanter forteller at krav til undervisning og administrasjonstid etterlater lite tid til forskning, som er den del av jobben som motiverer mest: gjennom forskningen bidrar en til fagfeltet, produserer ny kunnskap og får videreutvikle seg faglig. Dette behovet for selvrealisering kommer vi tilbake til. I vår studie er arbeid på lab det eneste som trekkes fram som lite fleksibelt: «Når jeg er på laben så må jeg være her» (29022016B). Samtidig oppleves muligheten for å være lenge på jobb som et gode, og som noe som kan bygge arbeidsmiljø og fellesskap så vel som framskaffe forskningsresultater: «så fikk jeg inn en TV på laben og litt mat, litt pizza, og så satt vi der hele natten og hadde døgnvakt» (11042016). Det trekkes fram av flere at det er essensielt at forskningsleder anerkjenner et slikt behov for fleksibilitet, ellers er det ikke mulig å gjøre (forskningsdelen av) jobben.

Å legge undervisning til morgentimene brukes også som strategi av en informant: da er det 'overstått' og resten av dagen frigjort til forskning. Andre organiserer seg et undervisningssemester

og et forskningssemester. De fleste gjør alt sammen samtidig: «Jeg kunne tenkt meg å være litt flere personer» (29022016B). Flere nevner stå-på vilje som viktige drivkrefter for å lykkes: spørsmål om hvordan fleksibiliteten håndteres henger derfor sammen med motivasjon og arbeidslyst. De aller fleste informantene beskriver arbeidsglede og sterk motivasjon for prosjektene sine: «Jeg er jo veldig interessert i det jeg gjør: det er jo sånn at jeg vil jobbe» (29022016B). De referer til arbeid i UH-sektoren som en form for livsstils-yrke; en må velge og ville det: «et livsvalg, ikke et lønnsarbeid» (20012916B). Selv om arbeidet oppfattes som en livsstil, er det også noen informanter som beskriver academia som «brutalt» med henblikk til forventningen om å jobbe mer enn normalarbeidsdag. Frihet og fleksibilitet kan sånn sett være del av det som forventes i arbeidslivet som en grådig institusjon (Coser 1974; Currie og Thiele 2000).

Både kvinner og menn fremhever nytten av fleksibiliteten også i forhold til familieliv: å hente i barnehage og delta i skoleaktiviteter muliggjøres av den fleksible arbeidstiden. Kveldsjobbing gjøres da etter at barna er i seng. Dette blir en to-delt arbeidsdag med jobb eksempelvis fra 9-15 og igjen fra 20-22. Her finner vi en tydelig kjønnsforskjell: flere kvinnelige informanter med mindre barn beskriver omsorgsoppgaver knyttet til familie, særlig det å skulle hente/bringe i barnehage skole som et hinder for eget arbeid, mens det av mannlige informanter i samme livssituasjon beskrives som noe som strukturerer og motiverer arbeidsdagen på en positiv måte. Blant kvinnene er det mange som føler at den ordinære arbeidsdagen ikke strekker til, og at en i tillegg ofte kommer sent og må gå tidligere enn andre: «det er akkurat som å skulle nå et tog det: å rekke barnehagen før den stenger» (29022016A).

Det er også strukturelle hinder på arbeidsplassen i form av at møter legges mellom 15.00-16.30, eller at undervisning legges sent på dagen, for eksempel 14.15-16.00. Denne kjønnsforskjellen gjenspeiles hos Egeland og Bergene (2012), hvor de finner forskjell i antall arbeidstimer per uke fordelt på kjønn: menn uten barn jobber flest timer, mens kvinner med barn jobber færrest (s.35-37). Færre arbeidstimer, både innenfor og utenfor normalarbeidsdagen, medfører også mindre tid til å skrive og publisere. At kvinner med barn i gjennomsnitt arbeider færre timer, selv om de arbeider mer enn normalarbeidsdagen, framstår her som en barriere for at kvinner skal kunne hevde seg på lik linje med menn i et akademisk merittsystem som krever «telleanter». Det er knyttet til kjønnete strukturer i deling av arbeid i familien - som får betydning for arbeidslivet.

Til tross for kvinners opplevelse av at tiden ikke strekker til, fungerer fleksibel arbeidstid i denne studien likevel som en drivkraft for kjønnsbalanse fordi det åpner for selvstendig organisering av arbeidsdagen, en kan jobbe hjemmefra og kan tilpasses forskningsprosjekter og den enkeltes familiesituasjon. Informantene trekker selv fram fleksibilitet som en form for frihet til å kombinere arbeid og familieliv. Men for å få uttelling for denne friheten, er fungerende og støttende forskningsfellesskap en forutsetning.

Fungerende og støttende forskningsfellesskap (interne nettverk)

TN-fakultetet består av fem faglig avgrensede institutt, men mange ansatte jobber også i mindre forskningsgrupper som er mer eller mindre formelt strukturert. Noen samler seg rundt fagområder og -seksjoner som er formaliserte strukturer, slik som programområder for forskning, mens andre knyttes til sentrale fagpersoner eller midlertidige prosjekter. Slike små, prosjektbaserte eller uformelle forskergrupper beskrives av mange informanter som trygge, faglig solide og videreutviklende arbeidsfellesskap (Vabø et al 2016). Også Latimer et al (2014) finner at gode og inkluderende fagmiljø har stor betydning for kvinners suksess. De aller fleste informantene har opplevd å bli «sett» tidlig i karriereløpet, noen allerede som bachelorstudenter, for så å bli oppfordret videre oppover i karrieresystemet.

I svarene fra samtlige informanter fornemmer vi en kultur på TN for å fremme karrieren til de som oppfattes som dyktige og motiverte studenter eller PhD-kandidater blant veiledere og forskningsledere. Dette skjer både gjennom en tilnærmet øremerking av stillinger, og gjennom sampublisering, fordeling av veiledningsansvar for studenter og tilrettelegging for at kandidaten kan få undervisningserfaring. Her spiller interne nettverk en stor rolle, og det vi kan kalle for homososial rekruttering (Kanter 1977), det vil rekruttering fra egne nettverk og av personer som er «like» en selv, blir en drivkraft for at de ulike forskergruppene og nettverkene får løftet fram sine kandidater. Det er opplagt at tilgjengelig tid til forskning inngår i disse vurderingene og kan bidra til at kvinner med omsorgsforpliktelser taper på denne praksisen.

Vi finner ingen forskjell mellom menn og kvinner i hvordan de fremstiller denne interne rekrutteringen: både kvinner og menn har opplevd å bli rekruttert til kvalifiseringsstillinger. Denne praksisen eller kulturen er i tråd med TN-fakultetets egen målsetning om å oppfordre gode master og PhD kandidater til å søke, selv om det ikke nødvendigvis retter seg spesifikt mot kvinner. Når det gjelder overgangen fra midlertidige rekrutteringsstillinger, slik som PhD og post.doc, til faste, vitenskapelige stillinger, særlig førsteamanuensis, er det varierende opplevelser. Noen «husker ikke om jeg søkte [stillingen]» (11042016) som de fikk, men andre forteller om utlysninger og stillinger som blir trukket tilbake, eller at de ikke blir vurdert som kvalifisert for stillinger de har blitt oppfordret til å søke på av den nedsatte komiteen.

I disse tilfellene finner vi en kjønnsforskjell: flere kvinner rapporterer at de har opplevd å bli forbigått. Dette antyder at ansettelsesprosesser ikke er så ryddige som de formelle strukturene og regelverket tilsier. Van den Brink (2010) viser i sin studie av ansettelser at ideen om academia som en verden der belønning og ressurser allokeres via prinsipper om transparens og meritokrati, det vil si kunnskap og faglig dyktighet, ikke stemmer. Hun viser at kjønn er en integrert del av rekruttering og utvelgelse, og at ansettelsessystemer altså ikke er kjønns-nøytrale systemer. Dette reflekteres også i Ackers arbeid, og hos Theresa Rees (2011), som problematiserer spørsmål om «eksellens» og hvordan en antatt kjønnsnøytralitet knyttet til dette faktisk favoriserer menn. Gitt at problemet ved begge institutt er knyttet til manglende rekruttering av kvinner til faste stillinger kan videre analyser av dette gi nyttig kunnskap.

Vi tolker dette sprikende bildet som et uttrykk for en strukturell motsetning mellom små og smidige forskningsfellesskap (interne nettverk), og uformelle nettverk som påvirker formelle strukturer som angår instituttene bemanningsplaner, faglige strategier og sammensetningen av og vurderingskriteriene til nedsatte vurderingskomiteer o.l. Små, fungerende og støttende forskningsfellesskap står fram som en drivkraft for kjønnsbalanse i våre funn fordi disse interne strukturene bidrar til rekruttering av flere kvinner, og til flere kvinner i forskningsleder-roller. Dette skyldes at forskergruppene er til en viss grad er økonomisk selvforsynte gjennom eksterne forskningsmidler, og kan rekruttere spesifikt til egne prosjekt.

Det interne nettverksarbeidet er selvsagt et ledd i å bygge forskningsmiljø, og det ville være interessant med en videre studie av på hvilke måter kjønn og andre forskjells-strukturer spiller inn i slike prosesser. Slike uformelle system kan også ubevisst eller bevisst ekskludere personer og grupper, og er derfor sårbare strategier. Det tegner seg likevel et bilde av at støttende forskningsfellesskap fungerer som lukkede system («closed circuits») hvor det skapes karrieremuligheter for interne kandidater på en måte som i denne undersøkelsen fremmer kjønnsbalanse, men at formelle styringsstrukturer krever andre dynamikker i rekrutteringssituasjoner og andre ledelsesstrukturer (Broadbridge og Simpson 2011). Det er særlig interessant at de formelle strukturene ser ut til å privilegere menn. Vi kommer tilbake til denne problemstillingen i kapittelet om barrierer og utydelige styringsstrukturer.

Muligheter for faglig utvikling og selvrealisering

Faglig motivasjon og personlig driv trekkes fram som viktige aspekter for å velge en karriere i UH-sektoren av begge kjønn, og vi finner like høy karrieremotivasjon blant kvinner og menn på TN-fakultetet. Vi finner likevel at karrieremotivasjonen ikke nødvendigvis uttrykkes som en ambisjon om å kvalifisere seg til professor, men snarere som å bli en bedre forsker, få mer erfaring, og mer skrive- og formidlingstrening. Kvinner er tydeligst når det gjelder disse prosessuelle målene: De «ser på det som en lærerik prosess» (20012016A), eller at «en må ta en dag av gangen» (29022016B). Men også menn anerkjenner at det er en prosess, selv om det oftere uttrykkes som et arbeid for å «lete etter finansiering» (19012016), eller å bruke kvelder og netter på å få det gjort: «søknader skriver vi om kvelden» (15012016).

Muligheten til å få utfolde seg faglig tillegger de fleste et velfungerende fagmiljø eller forskningsfellesskap. Mange nevner at det er både egen-interessen for faget og oppfordringer og støtte fra veiledere og kolleger har ført til dagens stilling. Samtidig beskriver de færreste informantene sin egen karrierevei som planlagt, men bruker ord som tilfeldig, flaks, og det å være heldig om situasjonen de nå befinner seg i. Dette gjelder for både faste og midlertidige ansatte. Igjen er det flere kvinner som vektlegger og trekker fram det tilfeldige: de har blitt oppfordret til å søke av veileder, fått et vikariat eller blitt invitert inn i forskersamarbeid av andre seniorforskere. Til sammenligning viser flere undersøkelser fra andre sektorer, spesielt næringslivet, at kvinner kan være mindre interesserte i å ta på seg lederoppgaver (Halrynjo et al 2015).

I lys av BALANSE-programmet sitt hovedmål om «å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak» (Programplan BALANSE 2013-2017, s.4) er det interessant at våre informanter ikke anser stillingsnivåene som avgjørende for faglig utvikling og muligheter for selvrealisering. Som vist er det snarere tilfeldigheter og interne nettverk som framstår som de mest sentrale drivkrefter for å gjøre karriere. Det kan også eksistere en beskjedenhetsnorm som forhindrer informantene i å si at de jobber mot å bli professor. Dette kan endres over tid etter som «karriereplanlegging» synes å bli mer vanlig.

Fra en forskers synspunkt er vektlegging av faglig selvutvikling på mange måter en god ting fordi det vitner om at faglig integritet og faglig utvikling settes foran jakten på en merittliste og en spesiell type stilling. Det sender også et signal om at prosjekter rettet inn mot å bedre kjønnsbalansen i vitenskapelige toppstillinger, slik som vårt eget, bør være bevisst begrensningene ved en empirisk tilnærming: telling og synliggjøring er viktige verktøy for likestilling og kjønnsbalanse i ulike stillingskategorier, men det er nødvendigvis også behov for kontekst, både sosial, kulturell og organisatorisk. Det er derfor viktig at målet om flere kvinner inn ikke reduseres til et mål om antall kvinner, men at en fastholder at denne problemstilling dreier seg om både kvinners og menns vilkår for faglig utvikling i akademia, og om de kjønnede vilkårene for i det hele tatt å realisere en karriere i akademia.

Flere kvinner kjenner seg ikke igjen i rollen som de oppfatter som «typisk kvinne», det vil si en som er mest hjemme med barn og familie. Snarere synes de det er kjekt når det er mange ting som skjer på jobb. For mange er også arbeid-familie-balansen et arbeid som må koordineres mellom foreldrepåret: «Det er et evig spørsmål det: hvem som har den viktigste dagen» (29022016A) og i dette inngår forhandlinger mellom kvinner og menn om ansvar for barn. Her ser vi også at faglige ambisjoner inngår i organiseringen av familie. Som nevnt tidligere finner vi at kvinner i større grad enn menn opplever arbeid-familie balansen som et hinder for arbeidet, mens menn opplever at familieforpliktelser ikke eller i mindre grad hindrer arbeidet. Som en av våre kvinnelige informanter sier det: «Jeg vil egentlig jobbe med det hele tiden, men det kan jeg ikke på grunn av barna. Får bremse litt for familien» (29022016B).

Våre funn viser likevel også forskjell blant eldre og yngre informanter av begge kjønn: dagens småbarnsforeldre opplever at de har en mer likestilt fordeling av arbeidsoppgaver i hjemmet enn den generasjonen som nå har voksne barn. Dette er i tråd med forskning som viser at det er økende grad av likestilling blant foreldre på 2000-tallet, i alle fall når det gjelder omsorg for barn (Hansen og Slagvold 2012). I vårt materiale snakker menn først og fremst om henting i barnehage når de snakker om jobb-familie-balanse, mens kvinner også snakker om husarbeid, matlaging og tilstedeværelse i hjemmet. Dette er i tråd med at kvinner bruker betydelig mer tid enn menn på familie, barn og husarbeid (Kitterød og Rønsen 2013). Selv om senere års tidsbruksundersøkelser viser at småbarnsfedre nå jobber mindre enn menn uten barn og bruker mer tid på omsorgs- og husarbeid, er det fremdeles småbarnsmødre som bruker minst tid på lønnsarbeid (jmf Egeland og Bergene 2012).

I lys av TN-fakultetets nåværende strategier om kallelse og mentorordning for kvinner, er disse funnene interessante ettersom informantene vi har snakket med ikke ønsker særordninger for kvinner (jmf Mill et al 2006). Den dokumenterte motstanden mot at kjønn skal løftes fram kan tyde på en metthet i organisasjonen hva gjelder individrettede tiltak rettet mot kvinner, samt en strukturell mangel på forståelse for hvordan menn typisk favoriseres i organisasjonen og at dette må rettes opp. I tillegg virker kjønn sammen med andre faktorer. En sammenstilling av kjønn, alder og etnisitet kan bidra til å forklare hvordan disse kategoriene virker med og mot hverandre (Teigen and Reisel 2014; Acker 2006). Dette er i tråd med likestillingsarbeid i UH-sektoren for øvrig, hvor handlingsplaner for likestilling også tar høyde for mangfold (diversity) og økende internasjonalisering (jmf. Hearn og Husu 2011). I vår situasjon kan økt internasjonalisering bidra til større kjønnsmessig ubalanse hvis ikke en prøver å kontre dette ved for eksempel å ansette utenlandske kvinner. Forskning viser at utenlandske kvinner kan oppleve en «dobbel annerledeshet» knyttet til både kjønn og nasjonalitet (Czarniawska og Sevón 2008; Johansson og Sliwa 2014), eller at det er vanskeligere å være utlending i norsk akademia (Maximova-Mentzoni et al 2016). Dette viser at spørsmål om internasjonal deltakelse og internasjonalisering ved UiS bør studeres videre i et interseksjonelt perspektiv.

Opplevelsen av at det finnes muligheter for faglig utvikling deles av de fleste informantene som arbeider ved UiS. Oppsummert er det likevel kvinner som først og fremst beskriver at organisering av hverdags- og familieliv virker inn på mulighetene for faglig utvikling. Personlig motivasjon og interesse for faget kombinert med fleksibel arbeidstid og fungerende og støttende fellesskap gjør faglig utfoldelse til en sterk drivkraft for kjønnsbalanse på TN-fakultetet. Det er interessant at informantene våre ikke tillegger hverken kjønn eller professorstillinger særlig vekt når det gjelder spørsmål om faglige utviklingsmuligheter, selv om det altså er påvist at kjønn har betydning og det er opplagt at det følger status, lønn og muligheter ved professorkompetanse.

Barrierer for kjønnsbalanse

Kjønn som underkjent faktor

De aller fleste av våre kvinnelige informanter gir uttrykk for at kjønn ikke spiller noen rolle for utøvelsen av jobben eller for karriereutvikling. «Om du er kvinne eller mann det betyr ikke det store. Det viktigste er om du passer inn. Faglig og sosialt.» (07092015). I tråd med det vi har identifisert som en slags motstand mot at kjønn er relevant i spørsmål om karrieremuligheter på TN-fakultetet, finner vi at spørsmål om kjønn antas å ha mindre betydning enn spørsmål om kvalifikasjoner, personlige egenskaper og motivasjon. Det er vist i en rekke studier av kvinner i mannsdominerte yrker og næringer at både kvinner og menn avkrefter betydningen av kjønn (Bastalich et al 2007; Bye et al 2016; Broadbridge and Simpson 2011; Faulkner 2009a, 2009b; Franzway et al 2009; Mayes og Pini 2010, 2014; Miller 2002, 2004; Gherardi 1996; Gherardi og Poggio 2007). De kvinnelige informantene fremhever at de vil rekrutteres og forfremmes på grunn av faglige forutsetninger: «Jeg vil inn på grunn av kvalifikasjoner, ikke fordi jeg er kvinne» (22022016). Det betyr nok likevel ikke at de ikke kan anerkjenne at det finnes strukturer som gjør en akademisk

karriere vanskeligere for menn enn kvinner, selv om flere menn påpeker dette i intervjuer som vi skal se under. Flere kvinner forteller også om opplevelser av det å være kvinne som fører til urettferdig behandling, enten det er å bli forbigått mens de er i permisjon eller at arbeid en har satt i gang blir overtatt av andre, mannlige kollegaer. Dette blir ikke spesifisert som et kjønnsproblem, men knyttes til arbeidskultur eller maktkamper innad på institutter.

Denne tendensen refererer til det som Miller (2002) kaller en *assimilasjonsstrategi*, hvor kvinner prøver å tilpasse seg. Broadbridge and Simpson (2011) viser i en omfattende gjennomgang på feltet at meritokrati, det vil si en struktur basert på meritter og kvalifikasjoner, og individualisme bidrar til en utbredt kjønnsfornektelse (gender "denial" discourse) i organisasjoner. Vi mener at denne tilpasningen også må kunne ses som strategiske og pragmatiske forhandlinger. På TN-fakultetet kommer dette til uttrykk som forhandlinger om faglighet og om hva slags betydning kjønn skal ha: «Det om du er kvinne, det er ikke [så viktig] ... det handler mer om hode, hvordan du tenker» (03092015). Kvinner på TN-fakultetet kan utmerket godt være klar over de kjønnede prosessene, men velge å ta noen kamper og la andre være. Også Millers (2002: 157) data tyder på at mange kvinner gjør beviste valg for å underkommunisere kjønnede forklaringer fordi disse kan slå tilbake og true kvinners posisjon i mannsdominerte miljø og yrker (Ayre, Mills og Gill 2013; Bye et al 2016; Aure, under publisering; Dryburgh 1999).

Frantzway et al (2009:99) mener at benektelsen av betydningen av kjønn viser at det er en aktiv vilje til ikke å vite (epistemology of ignorance). De mener derfor at man må studere hvorfor miljøer og organisasjoner ikke ønsker å vite eller befatte seg med «kvinnespørsmål» og hvordan slike spørsmål kan bli oversett, underkjent eller usynliggjort (silenced). Samtidig kan det å ikke snakke om kjønn også beskytte kvinner mot å bli sett som *kvinnelige* ingeniører, heller enn «bare» fagperson/ingeniør. Faulkner (2009b) undersøker det hun kaller et synlighet/usynlighets paradoks hvor kvinner i ingeniørfag både er svært synlige som kvinner men også usynlige som ingeniører. De skal være «en av gutta» men ikke miste sin feminitet (se også Mayes og Pini 2010). Broadbridge og Simpson (2011: 475) sier at det også er et problem å anerkjenne for eksempel kjønnede og etniske diskriminerende mønstre fordi det medfører at en utfordrer forestillingen om at det er kunnskap som teller, som mange ønsker å holde fast på.

Interessant nok er det først og fremst menn i vårt materiale som problematiserer kjønn og kjønnsbalanse, og anerkjenner at det kan være vanskeligere for kvinner å lykkes i academia (jmf Vabø et al 2012; Vabø og Ramberg 2009). Foreldrepermisjoner, ansvar for barn og den «byråkratiske belastningen» (18012016) det er å måtte sitte i alle komiteer og utvalg når det er så få kvinner på fakultetet, trekkes fram som mulig årsaker til at kvinner har særskilte utfordringer. Dette er i tråd med Løvbak og Holter (2012) som viser at kjønnsmessig arbeidsdeling på arbeidsplassen kan føre til ulikheter i kvalifisering mellom kvinner og menn. Det er derfor viktig å dokumentere og adressere eventuelle kjønnsmessige ulikheter og ugunstige praksiser med hensyn til fordeling av ulike oppgaver i staben: administrasjon, undervisning, komitéarbeid, forskningstid og infrastruktur knyttet til ulike oppgaver (Puchert et.al 2005; Holter, Svare og Egeland 2009, Siemienka & Zimmer

2007). Også når en bruker antatt objektive kriterier som å telle publikasjoner, fungerer det kjønn fordi det ikke tar hensyn til tilgjengelig forskningstid etc (Schacherl et al 2007, Brouns and Addis 2004;18.). En tenderer også til å bruke og bygge på stereotype forestillinger om kandidatene (jmf Gherardi og Poggio 2007).

Likevel, når informantene opplever at kvinner trekker seg og forlater arbeidsmiljøet tenderer de til å forklare det med individuelle ønsker og prioriteringer heller enn strukturelle kjønnsfaktorer (jmf Broadbridge og Simpson 2011). Som en av informantene uttrykker det: «Jeg synes det er vanskelig å skille mellom hva som simpelthen er få karrieremuligheter [generelt], og hva som er få muligheter for kvinner» (31032016).

Det er utfordrende å problematisere kjønn i en kultur som ønsker å vektlegge faglig kvalitet og motivasjon som en antatt kjønnsnøytral faktor. Våre funn viser at kjønn ikke er nøytralt, og at kvinner hele tiden forhandler kjønn, enten det er gjennom å av-synliggjøre det eller gjennom å forklare det gjennom livsfaser, for eksempel en hverdag med små barn. Oppsummert ser vi at kjønn har betydning i arbeidshverdagen, men at det er vanskelig å synliggjøre dette uten å gjøre kvinner veldig synlige som nettopp kvinner (jmf Faulkner 2009b). Det er derfor viktig å imøtegå underkjennelsen av kjønn og kjønnsbetydninger på organisasjonsnivå. Disse funnene understreker behovet for at arbeidet med kjønnsbalanse løftes fram som et strukturelt satsningsområde på TN-fakultetet, og også at det forankres sentralt på UiS. Forskningsprosjektet Kvinner Til Topps er en skritt i retning av en bedre tematisering av behovet for kjønnsbalanse i organisasjonen, men også dette prosjektet preges av individrettete snarere enn strukturelle tiltak. Underkjennelsen av kjønn viser at det er behov for økt kunnskap om hvordan kjønn virker inn på karriereutvikling og karrieremuligheter, og det krever oppdaterte kjønnsdelte tall og opplæring om betydning av kjønn i arbeidslivet. Dette støttes av Broadbridge og Simpson (2011:478) som understreker viktigheten av å fortsatt studere, analysere og dokumentere fremvoksende kjønnede hierarkier og hvordan de tar nye former, samtidig som en kritiserer eksisterende.

Utydelige styringskulturer på TN (uformelle nettverk)

Vi har beskrevet fungerende og støttende forskningsnettverk som en drivkraft for kjønnsbalanse ved TN. Vi finner også at det er organisatoriske spenninger mellom intern organisering av fagmiljøer og formelle lederstrukturer, og at det finnes flere uformelle nivå av lederskap i organisasjonen som fungerer som barrierer for kjønnsbalanse. Flere informanter beskriver en arbeidskultur preget av «politikk» og posisjonering, hvor uformelle nettverk preger arbeidsmiljøets handlingsrom og utviklingsmuligheter. Informantene som ikke lenger er ansatt ved UiS er de mest kritiske til en slik styringskultur: de er i det hele tatt mer kritiske til om TN-fakultetet kan tilby fungerende og støttende arbeidsfelleskap, og fremhever at de er lettet over å jobbe andre steder.

Det er særlig informasjon om stillinger, ansettelse og utlysningsprosesser som trekkes fram av informantene (både ansatte og tidligere ansatte) som særlig ugjennomtrengelige prosesser, hvor uformelle nettverk og usaklige/uformelle faktorer kan prege både saksbehandling og utfall. Kvinner

tenderer i større grad enn menn til å problematisere betydningen av slike uformelle nettverk. Én informant sammenligner det å vente på informasjon om varslede stillinger som har blitt forsinkede med det å vente på et forsinket fly: På en flyplass får en i det minste beskjed om at flyet er forsinket, og eventuelt også informasjon om forventet ankomsttid, men på [TN-fakultetet] får en kun et nei til boarding (31032016). Andre informanter forteller om stillinger som blir trukket tilbake når det kun gjenstår én kandidat som kan innkalles til intervju og prøveforelesning, uten at det blir gitt noen forklaring til hvorfor stillingen ble tilbakekalt. Andre igjen beskriver maktkamper og ulike posisjoneringer i systemet: «Det finnes et hierarki her som ikke hører hjemme i 2016» (07032016). Det er interessant her at kjønn trekkes fram som et mulig grunnlag for diskriminering av noen informanter, men at disse samtidig nevner alder, stilling og nasjonalitet som andre like mulige årsaker til at personer kan ha blitt forbigått. Dette understreker igjen viktigheten av et interseksjonelt perspektiv på forskjellsstrukturer og ulikebehandling: kjønn må forstås og analyseres i sammenheng med andre faktorer.

Til tross for etablerte regelverk og formelle prosedyrer for ansettelser og rekrutteringsprosesser, er altså ikke disse så gjennomsluktige og ryddige som en kan anta. Van den Brink viser hvordan kjønn er en integrert del av rekruttering og utvelgelse, og at ansettelsessystemer, rekruttering og utvelgelsesprosesser, ikke er kjønns-nøytrale systemer. I likhet med Rees (2011) og Husu (2014) viser van den Brink (2010) at både formelle og uformelle nettverk styrer nomineringer og kallelser. Som våre informanter bekrefter kan uformelle strukturer også ubevisst eller bevisst ekskludere personer og grupper. En informant oppsummerer: «For kanskje er det forskjellige ting som motiverer kvinner og menn, og kanskje er det lagt opp til det som passer bedre for menn» (07032016).

Vabø og Ramberg (2009) finner for eksempel at kvinnelige forskere i Norge er mindre integrert i uformelle og formelle nettverk som er viktige for å publisere og skaffe økonomiske ressurser. Slike uformelle nettverk kan dermed bli et demokratisk problem i organisasjonen, særlig med tanke på at pågående tiltak og satsninger for kjønnsbalanse retter seg primært mot formelle strukturer og etablerte ledelsesnivå, slik som fakultets- og instituttledelse, henholdsvis nivå 2 og 3 i organisasjonen. Vi finner at det også finnes et nivå 4 i organisasjonen som består av faglig ledelse, det vil si ledere av faggrupper/forskergrupper og seksjonsledere. Selv om dette nivået ikke styrer i formelle ansettelsesprosesser, så synes dette nivået viktig for faglig utvikling og prioriteringer i fagmiljøene. Ledelsesnivå 4 bør derfor inkluderes i tiltak og handlingsplaner for bedre kjønnsbalanse. Generelt vil det være viktig å skape mer gjennomsluktighet i ansettelses- og rekrutteringsprosesser.

Andre tiltak som har vist effekt er å utvikle handlingsplaner og strategier med tilhørende rapportering av likestillingssituasjonen ved institusjonen, integrert i ordinært strategiarbeid eller i egne strategier jfr. Aktivitets- og rapporteringsplikten (<http://www.ldo.no/forebygg/i-arbeidslivet/Systematisk-likestillingsarbeid/Aktivitetsplikt1/>). Slike tiltak tvinger virksomheten til å undersøke og dokumentere likestillingssituasjonen, som igjen kan føre til at skjevheter oppdages,

tema bli satt på agendaen og at tiltak iverksettes (Bye et al 2016). Strukturelle tiltak vil, i større grad enn individrettede tiltak, bidra til at problemstillinger knyttet til kjønn og kjønnsbalanse ikke tilskriver kvinner ansvaret for problemet, men snarere vektlegger organisasjonens strukturelle forutsetninger og utfordringer. Mangelen på strukturelle tiltak på TN-fakultetet kan i så måte også fungere som en barriere for bedre kjønnsbalanse her.

Våre funn viser at uformelle nettverk som påvirker instituttens bemanningsplaner, faglige strategier og sammensetningen av og vurderingskriteriene til nedsatte vurderingskomiteer er en del av det som bidrar til en opplevelse av utydelige styringsstrukturer på TN-fakultetet. Uryddige prosesser og mangel på informasjon oppleves av kvinner mer enn menn som dårlig organisasjonskultur, noe som også synliggjør en kjønnsdimensjon og en barriere for kjønnsbalanse.

Krav om internasjonal deltakelse

De fleste informantene våre beskriver en arbeidshverdag preget av mange standardiserte krav til karriereutvikling. Som Broadbridge og Simpson (2011) har vist kan slike meritokratiske system bidra til at kjønn underkjennes fordi det medfører at en utfordrer spørsmål om kvalitet, faglighet og innsats. I tråd med dette er det få slike «arbeidskrav» som knyttes opp mot kjønn, men vi finner at økende forventning til internasjonal deltakelse har en tydelig kjønnsdimensjon. Flere kvinner forteller at de velger vekk krav om internasjonal deltakelse, og at organisasjonen også legger til rette for at de kan velge det vekk. Likevel er det kvinner blant våre informanter som også uttrykker et ønske om flere muligheter for internasjonalt samarbeid og deltakelse: «Kunne godt tenke meg å delta mer internasjonalt» (29022016A). Dette antyder at kvinner, kanskje i større grad enn menn, må nedprioritere internasjonal deltakelse i jobben. Grunner som oppgis er familiesituasjon, undervisningsbyrde, og generell mangel på tid i en travel jobbhverdag. Dette samsvarer med tidsbruksundersøkelsen (Egeland og Bergene 2012) som viser at kvinner bruker mer tid på hverdagsorganisering og omsorgsarbeid. Praktisk ansvar for mindre barn i en periode da en etablerer internasjonale nettverk gjør at reising kan være mer krevende å få til for kvinner enn menn. Det er for eksempel flere kvinner som er enslige forsørgere, og flere kvinner enn menn har ektefeller som pendler eller reiser mye i jobben. Her er også arbeidslivsorganiseringen i Stavanger et viktig element, hvor oljeindustrien i en årrekke har ansatt i hovedsak menn i pendlerturnuser og skiftarbeid.

Til tross for at flere kvinner kunne ha ønsket seg mer tid til internasjonalisering, er det i vår undersøkelse flere menn som nevner kvinnes mangler på mobilitet: «De [kvinner] flytter ikke på seg!» (05022016). Flere artikulere dette som et problem fordi kvinnene taper på det: «Viss du ikke kan reise ut, faller du bakpå og da er det færre karrieremuligheter» (05022016). Å reise beskrives av flere menn som et viktig krav til faglig utvikling og karriere: «Du kan ikke bygge deg en karriere viss du bare blir [i landet]» (15012016) og «du kan ikke klatre på karrierestigen in-house» (05022016). I lys av disse bekymringene for kvinners karrieremuligheter definerer våre mannlige informanter manglende internasjonal deltakelse som en barriere for kvinners karriereutvikling.

Denne barrieren hemmer sjansene for å kunne hevde seg på internasjonalt i forbindelse med forskningssøknader, delta i faglige nettverk og til å kunne nå opp med søknader om opprykk til professor. Deling av internasjonale nettverk mellom kolleger, flere skypemøter, fokus på denne betydningen av internasjonalisering, dekning av kostnader til barnepass eller å ta barn med er alternative måter å håndtere dette på.

Det er interessant at de av våre informanter som er mest opptatt av internasjonalisering ikke er norske statsborgere. De fleste av disse er menn, som har flyttet til Norge og UiS med sine familier. Dette kan tyde på en større bevissthet om relevansen av internasjonal mobilitet blant dem som allerede er mobile, og at de som allerede har flyttet har kjent dette karrierekravet- og kostnadene ved det på kroppen. I lys av dette er det også relevant at flere av disse informantene påpeker at avgjørelser som handler om karriereutvikling og mobilitet er familie-avgjørelser, mens de norske kvinnene som konstaterer at de har måttet velge vekk internasjonal deltakelse beskriver det som et valg de tar av hensyn til familien, som de kanskje ikke ser som et jobb-valg. Forventninger knyttet til kjønn gjør at det tyder på at det fortsatt er enklere for menn å få kvinner og familie med på en «jobb-flytting» enn for kvinner å få menn med seg (Bye et al. 2016).

Forslag til tiltak

God forskningsledelse og kritisk vurdering av kvalitetskriterier er nødvendig for å komme videre i arbeidet mot bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige toppstillinger (Bergman 2013). Vi anbefaler at det øremerkes flere ressurser for å sette spørsmål om kjønn og kjønnsbalanse på dagsorden, og at det implementeres flere strukturelle tiltak rettet mot rekruttering og karriereutvikling, slik som utforming av stillingsutlysninger, bistand i rekrutteringsprosesser, ansvar for at begge kjønn er representert i bedømmelseskomiteer og beslutningsenheter, og oppfølging av nyansatte (jmf Hellstrand et al 2016). Mer organisatorisk gjennomsiktighet i disse prosessene vil også bidra til bedre vilkår for å kunne sette kjønnsbalanse på dagsordenen. Vi anbefaler at ansvaret for å implementere tiltak for kjønnsbalanse, likestilling og inkludering forankres i toppledelsen ved UiS, og i lederforum for UiS, og implementeres og følges opp på alle ledernivåer, inkludert nivå 4.

Vi foreslår følgende tiltak:

- Økt kunnskap om relevansen av kjønn
 - Kompetanseheving for ledere og forskningsledere
 - Kompetanseheving for ansatte i HR-avdelingen
 - Følgforskning av tiltak for bedre kjønnsbalanse

- Tilrettelegging av kjønnsbalanserte forskningsmiljø
 - Mer organisatorisk gjennomsiktighet i beslutninger om ansettelse og utlysninger
 - Undersøkelse av tidsbruk og støttefunksjoner for kvinner og menn
 - Opprykkskurs

- Bedre koordinering av tiltak for kjønnsbalanse i organisasjonen
 - Sentraliserte handlingsplaner for kjønnsbalanse og likestilling som dokumenterer situasjonen i organisasjonen og setter måltall
 - Mer tematisering av kjønnsbalanse og tiltak for likestilling og mangfold i strategi- og handlingsplaner sentralt og på fakultetene, med konkrete tiltak og lokalt utviklede strategier
 - Forankring av organisatorisk ansvar for gjennomføringen av tiltak

Økt kunnskap om relevansen av kjønn

Gjennom sin konkrete handlingsplan, og gjennom å iverksette forskningsprosjektet denne rapporten baserer seg på, er TN-fakultetet en pådriver i organisasjonen for å løfte fram relevansen og nødvendigheten av et kjønnsperspektiv. Som vist i avsnittet om hvordan kjønn blir underkjent og usynliggjort, er ikke dette en oppgave for TN alene, men noe som angår hele UiS. I de følgende punktene konkretiserer vi vår anbefaling om økt kunnskap om og synliggjøring av utfordringene med kjønnsbalanse:

➤ Kompetanseheving for ledere og forskningsledere

Vi finner at det finnes flere uformelle nivå av lederskap på TN-fakultetet som fungerer som barrierer for kjønnsbalanse. De pågående tiltakene og satsningene retter seg primært mot formelle strukturer og etablerte ledelsesnivå, slik som fakultets- og instituttledelse, henholdsvis nivå 2 og 3 i organisasjonen. Vi mener at det også finnes et nivå 4 i organisasjonen som består av faglig ledelse, det vil si ledere av faggrupper/forskergrupper og seksjonsledere. Disse lederne har ikke personalansvar, men er like fullt involvert i rekrutteringsprosesser, faglig utvikling og tilrettelegging av arbeidsmiljø. Våre funn viser at det er nødvendig å øke kompetansen blant ledere på alle nivå, og vi understreker viktigheten av å inkludere ledere på nivå 4. Tiltak for kompetanseheving vil også kunne avdekke ulike ledelseskulturer og fagkulturer, og i hvilken grad kjønn spiller inn i ulike prosesser.

Vi anbefaler at ansvaret for å implementere tiltak for kjønnsbalanse, likestilling og inkludering forankres i toppledelsen ved UiS, og i lederforum for UiS. Sistnevnte forum sikrer at faglige og administrative ledere på fakultets-, institutt og stabsnivå ansvarliggjøres. For at dette ansvaret skal kunne følges opp på alle nivå, anbefaler vi kurs om likestilling, kjønnsbalanse og inkludering for ledere og forskningsledere. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen), Nettverk for likestillingsmedarbeidere ved universitetene i Norge (LUN) og Kilden - informasjonssenter for kjønnsforskning, være aktuelle tilretteleggere av slike kurs.

➤ Kompetanseheving for ansatte i HR-avdelingen

Vi anbefaler at arbeidet med å koordinere tiltak for bedre kjønnsbalanse legges til HR-avdelingen, og at det øremerkes flere ressurser til denne satsningen. Vi anbefaler videre at medarbeidere i HR-avdelingen på TN-fakultetet kurses i strategier for likestilling, kjønnsbalanse og inkludering. Dette tiltaket har overføringsverdi til hele UiS.

➤ Følgforskning av tiltak for bedre kjønnsbalanse

Prosjektet *Barrierer og drivkrefter for kjønnsbalanse* er, i tillegg til UiS-satsningen *Kvinner til Topps*, bidrar til å fremme arbeidet for bedre kjønnsbalanse ved TN spesielt og UiS generelt. Vi vil likevel understreke at disse prosjektene bør anses som en begynnelse på en langsiktig strategi for å utjevne forskjeller og hindre diskriminering i organisasjonen. Utarbeidelsen av en slik strategi bør være kunnskapsbasert, og vi anbefaler derfor videre forskning på barrierer og drivkrefter for

kjønnsbalanse. Vi anbefaler at det påbegynte arbeidet videreføres gjennom økte ressurser til arbeidet for kjønnsbalanse, mangfold og likestilling.

Tilrettelegging av kjønnsbalanserte forskningsmiljø

Det er i økende grad krav om kjønnsbalanse i forskergrupper som søker prosjektfinansiering fra Norges forskningsråd (http://www.forskningsradet.no/no/Likestilling_og_kjonnsperspektiv) og EU (European Commission 2016b). I lys av organiseringen av små og store, formelle og uformelle, forskningsfellesskap på TN, er det betimelig at spørsmål om kjønnsbalanse ikke bare knyttes til antall kvinner i faste, vitenskapelig stillinger, men også til sammensetning av forskningsmiljø. På TN betyr dette i praksis å ha økt fokus på rekruttering av kvinner til forskningslederstillinger og II-er stillinger knyttet til fagmiljøene, i tillegg til fulltidsstillinger på instituttet. På organisasjonsnivå anbefaler vi et større fokus på kjønnsbalansen i de forskningsgruppene UiS utpeker som strategiske satsningsområder. Vi foreslår derfor følgende:

➤ **Mer organisatorisk gjennomsiktighet i beslutninger om ansettelser og utlysninger**
Våre funn viser at det er utydelige styringspraksiser internt på TN-fakultetet, og at dette skaper usikkerhet og uklarhet rundt blant annet stillingsutlysninger, ansettelser og fordeling av ansvarsoppgaver. Vi har også vist hvordan disse prosessene ikke er kjønnsnøytrale, men at de preges av kjønnsmessige vurderinger og kriterier. Interne nettverk bidrar samtidig til fungerende og støttende forskningsfellesskap. Mer gjennomsiktighet (transparens) i organisering av forskningsmiljøer og satsningsområder, og en tettere oppfølging av ledere på det vi identifiserer som et 4. nivå i organisasjonen (forskningsledere, programområdeledere og gruppeledere) vil kunne bidra til bedre fordeling av ressurser og innflytelse, og dermed til bedre kjønnsbalanse. Vi anbefaler at rapporten «Balansert rekruttering» (Hellstrand et al 2016) brukes som et organisatorisk verktøy for å skape mer gjennomsiktighet knyttet til rekruttering og ansettelsesprosesser. Vi anbefaler også at disse resultatene som viser udemokratiske prosesser følges opp som en del av arbeidet med bedre kjønnsbalanse, organisasjonskultur og likestilling.

➤ **Undersøkelse av tidsbruk og støttefunksjoner for kvinner og menn**
Våre funn viser at balansen mellom arbeids- og familieliv er mer tidkrevende for kvinner, i tillegg til at flere kvinner opplever en byråkratisk belastning med tanke på undervisning og administrasjon. Dette er blant annet tid brukt på komiteer, undervisning og veiledning på lavere grad og tilgang på administrative støttefunksjoner. For å dokumentere og eventuelt bøte på slike forskjeller i betingelsene for å kvalifisere seg til professor, anbefaler vi at TN-fakultetet iverksetter en tidsbruksundersøkelse blant vitenskapelige for å få bedre innsikt i ansvars- og arbeidsfordeling blant de ansatte, og mer informasjon om hvor mye tilgjengelig tid de enkelte har til forskning og publisering.

➤ **Opprykkskurs**
Våre funn viser at kvinner på TN ikke automatisk er opptatt av å søke stillingsopprykk, men at de heller er orientert mot faglig utvikling og etablering av samarbeid og forskergrupper. Det vil likevel

kreves flere kvinner i faste, vitenskapelige stillinger for å bedre kjønnsbalansen ved TN spesielt, og ved UiS generelt. For å imøtegå informantenes orientering mot kunnskapsbasert praksis og faglig utvikling på den ene siden, og organisasjonens behov for å øke antall kvinner i slike stillinger, foreslår vi derfor at UiS etablerer et opprykkskurs. Lignende kurs har med hell blitt holdt ved NTNU (Rustad og Ryste 2010, s. 41). Et slikt kurs bør inneholde informasjon om opprykksprosessen, krav til søknad og forventninger til nivå før en sender inn søknad. Kurset bør tilbys jevnlig/årlig til kvinner i førsteamanuensis-stillinger ved UiS. Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif-komiteen), Nettverk for likestillingsmedarbeidere ved universitetene i Norge (LUN) og Kilden -informasjonssenter for kjønnsforskning, kan være aktuelle tilretteleggere av et slikt kurs. Å etablere et slikt kurs bør være en del av en bedre satsning på karriereveiledning på UiS, hvor perspektiver på kjønn og mangfold ivaretas. Samtidig kan kurset bidra til økt kunnskap og bevissthet om opprykksprosesser og relevansen av kjønnsbalanse i UH-sektoren.

Bedre koordinering av strukturelle tiltak for kjønnsbalanse og likestilling i organisasjonen

I lys av våre funn om at kjønn underkjennes som en strukturell faktor, er mangelen på koordinerte strukturelle tiltak på TN-fakultetet en barriere for å sette spørsmål om kjønn, likestilling og mangfold på dagsordenen. Vi foreslår derfor at følgende arbeid og aktiviteter iverksettes som et ledd i prosessen med å bedre koordineringen av tiltak for kjønnsbalanse ved hele UiS:

➤ **Utarbeide sentraliserte handlingsplaner for kjønnsbalanse og likestilling**
UiS har per i dag en utdatert handlingsplan for kjønnsbalanse. Denne handlingsplanen nevnes heller ikke i andre strategidokumenter og handlingsplaner. Vi anbefaler derfor at UiS sin handlingsplan for kjønnsbalanse revideres, og at tiltak for kjønnsbalanse for hele organisasjonen nedfelles i en slik handlingsplan som dokumenterer situasjonen i organisasjonen og setter måltall. Handlingsplanen bør videre fungere som et organisatorisk verktøy for sentrale og fakultetsvise handlingsplaner og strategidokumenter, og for å implementere konkrete, og særlig strukturelle, tiltak for å bedre kjønnsbalansen i faste, vitenskapelige stillinger. Basert på vår analyse av at kjønn bør forstås i sammenheng med andre identitetsmarkører, slik som alder, etnisitet og funksjonsnivå, er det en videre anbefaling at arbeidet med å oppdatere handlingsplanen for kjønnsbalanse også tar høyde for mangfold (diversity) og økende internasjonalisering ved UiS.

➤ **Tematisering av kjønnsbalanse, likestilling og mangfold i strategi- og handlingsplaner**
Fakultetene tematiserer i ulik grad spørsmål om kjønnsbalanse, likestilling og mangfold. Spørsmål om kjønnsbalanse og mangfold nevnes kun som overordnede punkter i UiS sine strategi-dokumenter, og begrenses til måltall for økt kvinneandel i UiS sin handlingsplan for inneværende periode. At kjønnsbalanse og likestilling ikke utdypes kan ha sammenheng med en tendens til at spørsmål om kjønn «mainstreames» og dermed ikke konkretiseres. Vi anbefaler at det utarbeides egne avsnitt i alle strategidokument og handlingsplaner som tematiserer hvordan kjønnsbalanse som en viktig utfordring for UiS i årene framover, skal arbeides med og av hvem. På denne måten kan en unngå ansvarsfraskrivelse og manglende oppfølging av tiltak (jmf NOU 2011:18, Bergman 2013). Vi mener

at det med fordel kan legges vekt på likestilling, mangfold og inkludering som et satsningsområde for å gjøre UiS til en attraktiv og inkluderende arbeidsplass, og at kjønn må anerkjennes som en særskilt utfordring på TN-fakultetet. Det anbefales å støtte seg på Kif-komiteens arbeid for likestilling i høyere utdanning og forskning i dette arbeidet, og på rapporten om balansert rekruttering til UiS (Hellstrand et al 2016).

➤ Tydeligere forankring av organisatorisk ansvar for gjennomføringen av tiltak TN-fakultetet er en pådriver for å sette bedre kjønnsbalanse på dagsorden ved UiS. Vi anbefaler at dette arbeidet bør forankres i HR-avdelingen, og at HR-avdelingen får øremerkede midler til dette arbeidet videre. Det bør særlig satses på implementering av strukturelle tiltak rettet mot rekruttering og karriereutvikling, slik som blant annet utforming av stillingsutlysninger, bistand i rekrutteringsprosesser, ansvar for at begge kjønn er representert i bedømmelseskomiteer og beslutningsenheter, og oppfølging av nyansatte (jmf Hellstrand et al 2016). Vi anbefaler at ansvaret for å implementere tiltak for kjønnsbalanse, likestilling og inkludering forankres i handlingsplaner og strategidokumenter i organisasjonen, i toppledelsen ved UiS, og i lederforum for UiS.

Avslutning

I strategi-dokumentene til det TN- fakultetet heter det at innovasjon er å ta ny kunnskap i bruk. Denne studien bidrar med ny kunnskap om barrierer og drivkrefter ved TN-fakultetet spesielt, men flere funn har overføringsverdi til UIS som helhet. Rapporten bidrar til å vurdere tiltak som er iverksatt og til å få en bedre operasjonalisering av eksisterende og nye tiltak.

I rapporten har vi også en rekke anbefalinger til følgeforskning, og til videreutvikling og revidering av handlingsplaner og strategidokumenter hvor spørsmål om kjønn og likestilling bør ha en sentral plass. Vi understreker at denne rapporten er ment som et verktøy som legger grunnlaget for videre arbeid, og som bidrar til nyvinning og bedre resultater for kjønnsbalanse og likestilling i organisasjonen.

Referanser:

Alle online kilder sjekket 16. januar 2016

- Acker, Joan. 1990. "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & Society*, 4(2): 139-158.
- Andersen, Heine og Inge Henningsen. 2009. *Forskningsråd i Danmark: mangfoldighet og universalisme? En analyse av forskningsrådenes bevillingspraksis i perioden 2001-2006*. Københavns Universitet, København
- Aure, Marit. "Not a question of gender: The Genesis of Women in Leadership in the Norwegian Petroleum Industry". I *Who's the Boss? Bodies, Symbols and Organizational Practice*, redigert av Agnes Bolsø, Siri Sørensen og Stine Bang Svendsen. London: Routledge. Under publisering.
- Ayre, Mary, Julie Mills, og Judith Gill. 2013. "'Yes, I do belong': the women who stay in engineering". *Engineering Studies* 5 (3), 216-232.
- Bagilhole, Barbara og Jackie Goode. 2001. "The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers A Feminist Investigation". *European Journal of Women's Studies*, 8(2), 161-180.
- Bastalich, Wendy, Suzanne Franzway, Judith Gill, Julie Mills og Rhonda Sharp. 2007. "Disrupting masculinities: Women engineers and engineering workplace culture". *Australian Feminist Studies*, 22(54): 385-400.
- Bergman, Solveig. 2013. *Norden - et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning? Fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskere i akademia*. TemaNord 2013:513. Nordisk ministerråd 2013
- Bleijenbergh, Inge L., Marloes L. van Engen og Claartje J. Vinkenburg. 2013. "Othering Women: Fluid Images of the Ideal Academic". *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 32 (1): 22-35.
- Blix, Hilde. 2017. Fremsnakk som likestillingstiltak: <http://kjonnsforskning.no/nb/2017/01/framsnakk-som-likestillingstiltak>
- Broadbridge, Adelina og Ruth Simpson. 2011. "25 years on: reflecting on the past and looking to the future in gender and management research". *British Journal of Management*, 22(3), 470-483.
- Brouns, Margo, and Elisabetta Addis. 2004. *Gender and excellence in the making*. EUR 21222 Report, European Commission, Directorate-General for Research. Luxembourg: Publications Office.
- Bye, Geir, Marit Aure og Sindre Myhr. 2016. "Det handler om equal opportunities". Kvinner i ledelse i norsk olje og gasssektor. Utviklingstrekk 2006-2015. Tromsø: Norut rapport 05/2016, 69 s. NORUT
- Bystydzinski, Jill M. og Sharon R. Bird. 2006. *Removing Barriers. Women in Academic Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Bloomington: Indiana University Press.
- Clark Blickestaff, Jacob. 2005. 'Women and Science Careers: Leaky Pipeline or Gender Filter?' *Gender and Education* 17 (4): 369-86.
- Corneliussen, Hilde G. 2012. "Disrupting the Impression of Stability in Gender-Technology Relations." I *Gender-Technology Relations*, redigert av XXXXX. London: Palgrave Macmillan UK, 1-28.
- Coser, Lewis A. 1974. *Greedy Institutions. Patterns of Undivided Commitment*. New York: The Free Press.
- Currie, Patricia Harris og Bev Thiele. 2000. "Sacrifices in Greedy Universities: are they gendered?" *Gender and Education*, 12 (3): 269-291.
- Czarniawska, Barbara og Guje Sevón. 2008. "The Thin End of the Wedge: Foreign Women Professors as Double Strangers in Academia". *Gender, Work & Organization* 15 (3): 235-87.
- Dryburgh, Heather. 1999. "Work Hard, Play Hard: Women and Professionalization in Engineering—Adapting to the Culture". *Gender & Society* 13(5): 664-682.

- Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene. 2012. *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høyskolesektoren*. Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo
- Egeland, Cathrine. 2001. "Men det har ikke noget med kønnet at gøre - Konstruktioner af et ugyldigt problem". Doktorgradsavhandling, Odense: Syddansk Universitet.
- Ely, Robin J., and Debra E. Meyerson. 2010. "An Organizational Approach to Undoing Gender: The Unlikely Case of Offshore Oil Platforms". *Research in Organizational Behavior* 30: 3-34.
- European Commission. 2016a. *Strategic engagement for gender equality 2016-2019*. Tilgjengelig her: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf
- European Commission. 2016b. 'H2020 Online Manual'. Manual. Bruxelles. Tilgjengelig her: http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/funding/reference_docs.html#
- Faulkner, Wendy. 2009a. "Doing gender in engineering workplace cultures. I. Observations from the field". *Engineering Studies*, 1(1), 3-18.
- Faulkner, Wendy. 2009b. "Doing Gender in Engineering Workplace Cultures. II. Gender In/authenticity and the In/visibility Paradox". *Engineering Studies* 1 (3): 169-89. doi:10.1080/19378620903225059.
- Forskningsrådet. 2009. *Likestilling i forskning - hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI*. Rapport. Oslo: Forskningsrådet.
- Fotaki, Marianna. 2013. «No Woman Is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body». *Organization Studies* 34 (9): 1251-75.
- Fox, Mary Frank. 2010. 'Women and Men Faculty in Academic Science and Engineering: Social-Organizational Indicators and Implications'. *American Behavioral Scientist* 53 (7): 997-1012.
- Fox, Mary. 1998. "Women in science and engineering: Theory, practice and policy in programs". *Signs* 24 (1): 201-223.
- Franzway, Suzanne, Rhonda Sharp, Julie Mills og Judith Gill. 2009. "Engineering ignorance: The problem of gender equity in engineering". *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 30(1), 89-106.
- Gherardi, Silvia. 1996. "Gendered Organizational Cultures: Narratives of Women Travelers in a Male World in Gender". *Work & Organization*, 3 (4):187-201.
- Gherardi, Silvia, and Barbara Poggio. 2007. *Gendertelling in Organizations: Narratives from Male Dominated Environments*. Copenhagen: Liber.
- Halrynjo, Sigtona, Kitterød, Ragni, & Teigen, Mari. 2015. «Hvorfor så få kvinner på toppen i norsk næringsliv? En analyse av hva topplederne selv sier». *Søkelys på arbeidslivet*, 31(01-02): 111-136.
- Hansen, Thomas og Britt Slagsvold. 2012. *Likestilling hjemme*. NOVA-rapport.
- Hatmaker, Deneen M. 2012. "Practicing engineers: professional identity construction through role configuration". *Engineering Studies* 4(2): 121-144.
- Hatmaker, Deneen M. 2013. "Engineering Identity: Gender and Professional Identity Negotiation among Women Engineers". *Gender, Work & Organization* 20 (4): 382-396.
- Hearn, Jeff og Liisa Husu. 2011. Understanding gender: some implications for science and technology. *ISR. Interdisciplinary science review*, 36 (2): 103-113.
- Heikkilä, Mia og Anneli Häyrén Weinestål. 2010. *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009*. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Hellstrand, Ingvil, Anders Tranberg, Elisabeth S. Paulsen, John Grønli og Norbert Puttkamer. 2016. *Balansert Rekruttering*. Rapport. Universitetet i Stavanger.
- Henningsen, Inge og Knut Liestøl. 2013. "Likestilling i akademia - er eksellense for menn og grand challenges for kvinner?" *Tidsskrift for Kjønnforskning* 37 (3-4): 348-361
- Herman, Clem. 2015. "Rebooting and Rerouting: Women's Articulations of Frayed Careers in Science, Engineering and Technology Professions". *Gender, Work & Organization* 22 (4): 324-38.

- Husu, Liisa 2010. *Mot mer jämställda universitet: en internationell översikt över strategier och åtgärder*. Rapport nr. 6. Delegationen för jämställdhet i högskolan. Högskoleverkets rapportserie 2008:23 R.
- Husu, Liisa. (2014). «Att verka på lika villkor i akademien - om jämställdhet och likabehandling». Efter festen: Om konsten att utvecklas från doktor till docent eller en överlevnadsguide för den postdoktorala tillvaron, redigert av Sara Eldén og Anna Jonsson, 213-230. Lund: Studentlitteratur.
- Højgaard, Lise. 2010. "Kan man interviewe sig til viden - om køn?" *Dansk Sociologi* 1 (21): 9-25.
- Johansson, Marjana og Martyna Sliwa. 2014. "Gender, Foreignness and Academia: An Intersectional Analysis of the Experiences of Foreign Women Academics in UK Business Schools". *Gender, Work & Organization* 21 (1): 18-36.
- Kanter, Rosabeth Moss. 1977. "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women". *American Journal of Sociology*, 82 (5): 965-990
- Kitterød, Ragni Hege og Rønsen, Marit. 2013. *Yrkes- og familiearbeid i barnefasen. Endring og variasjon i foreldres tidsbruk 1970-2010*. SSB Rapporter 44/2013
- Kunnskapsdepartementet (2010). *Realfag for framtida: Strategi for styrking av realfagene 2010-2014*. Oslo: Kunnskapsdepartementet.
- Latimer, Melissa, Jackson, Kasi, Dilks, Lisa, Nolan, James, Tower, Leslie. 2014. "Organizational Change and Gender Equity in Academia: Using Dialogical Change to Promote Positive Departmental Climates". I *Gender Transformation in the Academy*, redigert av Vasilikie Demos, Catherine White Berheide og Marcia Texler Segal, 333 - 353. Advances in Gender Research, Volume 19. Emerald Group Publishing Limited.
- Lund, Rebecca. 2015. "Doing the Ideal Academic. Gender, Excellence and Changing Academia". Doktorgradsavhandling. Aalto Universitet, Finland.
- Løvbak, Hege Elisabeth og Øystein Gullevåg Holter. 2012. *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- Maximova-Mentzoni, Tatiana, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø. 2016. "'Å være utlending er ingen fordel". Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademien'. Rapport 2016:03. Oslo: AFI.
- Mayes, Robyn og Barbara Pini. (2010) "The 'Feminine Revolution in Mining': a critique". *Australian Geographer* 41(2):233-245
- Mayes, Robyn og Barbara Pini. 2014. "The Australian mining industry and the ideal mining woman: Mobilizing a public business case for gender equality". *Journal of Industrial Relations*, 56(4), 527-546
- McDowell, Linda. 1997. *Capital culture: gender at work in the city*. Oxford: Blackwell.
- McDowell, Linda. 2000. "Acts of memory and millennial hopes and anxieties: the awkward relationship between the economic and the cultural". *Social and Cultural Geography* 1: 15-30.
- McIlwee, Judith S. and Greg R. Robinson. 1992. *Women in Engineering: Gender, Power and Workplace Culture*. Albany: State University of New York Press.
- Miller, Gloria A. 2002. "The Frontier, Entrepreneurialism, and Engineers: Women Coping with a Web of Masculinities in an Organizational Culture". *Culture and Organization* 8 (2): 145-60.
- Norges forskningsråd. 2013. *Programplan 2013-2017: Kjønnbalanse I Toppstillinger Og Forskningsledelse - BALANSE*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Puchert, Ralf, Marc Gaertner og Stephan Hoeyng. 2005. *Work changes gender - Men and equality in the transition of labour forms*. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.
- Rees, Theresa. 2011. «The gendered construction of scientific excellence». *Interdisciplinary science reviews* 36 (2):133-45.

Rørstad, Kristoffer og Dag W. Aksnes. 2015. "Publication rate expressed by age, gender and academic position - A large-scale analysis of Norwegian academic staff". *Journal of Informetrics* 9:317-333

Strategi for Arkeologisk Museum 2014-2017. Tilgjengelig her:
<http://ansatt.uis.no/article.php?articleID=82956&categoryID=13386>

Strategi for Det Humanistiske Fakultet 2014-2017. Tilgjengelig her:
<http://ansatt.uis.no/article.php?articleID=82956&categoryID=13386>

Strategi for Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet 2014-2017. Tilgjengelig her:
<http://ansatt.uis.no/article.php?articleID=82956&categoryID=13386>

Strategi for Det Teknisk-Naturvitenskapelige fakultet 2014-2020. Med handlingsplan 2014-2017. Tilgjengelig her: <http://ansatt.uis.no/article.php?articleID=82956&categoryID=13386>

Strategi for Universitetet i Stavanger 2013-2020. Tilgjengelig her: <http://ansatt.uis.no/planer-prosesser-og-rapporter/strategi-planer-og-rapporter/strategi-planer-og-rapporter-article26866-6568.html>

Teigen, Mari og Liza Reisel. 2014. *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Tonsoe, Karen L. 2001. «'Plotting something dastardly': Hiding a gender curriculum in engineering. I *The hidden curriculum in higher education*, redigert av E. Margolis. New York: Routledge.

Townley, Cynthia. 2006. "Toward a reevaluation of ignorance." *Hypatia* 21(3): 37-55.

Tverrgående handlingsplan for Universitetet i Stavanger 2013-2017. Tilgjengelig her:
<http://ansatt.uis.no/planer-prosesser-og-rapporter/strategi-planer-og-rapporter/strategi-planer-og-rapporter-article26866-6568.html>

Vabø, Agnete, Aina Alvsvåg, Svein Kyvik og Ingvild Reymert. 2016. «The establishment of formal research groups in higher education institutions". *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*. doi: [10.3402/nstep.v2.33896](https://doi.org/10.3402/nstep.v2.33896)

Vabø, Agnete, Hebe Gunnes, Cathrine Tømte, Ann Cecilie Bergene og Cathrine Egeland. 2012. *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*. Tilstandsrapport 9/2012. Oslo: NIFU.

Vabø, Agnete & Inge Ramberg. 2009. *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Rapport 9. NIFU STEP, Oslo.

van Den Brink, Marieke. 2010. *Behind the scenes of science: Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

van den Brink, Marieke og Yvonne Benschop. 2012. "Gender Practices in the Construction of Academic Excellence: Sheep with Five Legs". *Organization* 19 (4): 507-24.

www.dbh.nsd.uib.no

Wächter, Christine. " "No one ever expected me to be Dean": On careers of women Engineers in Academic Technology Research". In *women in Engineering research proceedings of the PROMETA 2007*

Öhrn, Elisabet og Lisbeth Lundahl. 2013. *Kön och karriär i akademien. En studie inom det utbildningsvetenskapliga fältet*. Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide, bakgrunnsintervju 2015

Kort introduksjon til prosjektet - spørsmål til samtykkeerklæring?

Bakgrunnsinformasjon: navn, stilling og forskningsfelt/interesse, antall år som forsker/på UiS

Relevant? Hvordan, hvorfor? Problem? Politisk/personlig? Ikke relevant? Hvordan, hvorfor?

1) Hva tenker du om et slik studie av kjønnsbalanse på TN?

Makt? Ignoranse? Er (ikke) en del av statistikken? Er dette ledelsens ansvar? God ledelse?

Eksempler - også hvis nei

Når, hvor, hvordan?

Ditt eget, andres kjønn?

2) Tenker du over kjønn og kjønnsbalanse i hverdagen din her på UiS, på TN?

Kjønn: essensielt, konstruert?

Kjønne praksiser?

Kjønn i tanker versus opplevelser?

Hvordan, når - eksempler?
(barrierer)?

På UiS eller annet sted?

Positivt (drivkraft/negativt)

3) Har du opplevet at kjønn har spillet en rolle i din karriere så langt?

Annet spillet en rolle? Samspill?

Balanse jobb/familieliv?

Beslutningsprosesser?

Kjønn?

Dedikasjon til jobben?

Fleksibel? Tilgjengelig?

Mulig/umulig ideal?

4) Hva er den ideelle forsker på dette instituttet/fakultetet?

Forskning/undervisning/administrasjon? Hvem/hva skaper/fastholder idealet? Hvordan endres det?

Viktige temaer

- Kjønn som hva? Essensielt, konstruert etc.?
- Kjønn i relasjon til andre variabler: nasjonalitet, fagfelt etc.
- Kjønn som viktig?
- Ansvar for kjønn og likestilling: organisatorisk? Personlig? Politisk?
- Balanse og refleksjoner rundt meritt/rettferdighet: management av likhet/likestilling?
- Transparens i karriereforløp? Objektivitet versus subjektivitet, kjønn versus kvalitet?
- Karriereutvikling i fokus hvor og når, og hos hvem i organisasjonen?
- Identifisering som forsker - hva er den ideelle forsker?

- Fagfelter som kjønnete/kjønnete praksiser i forskning?
- Balanse jobb/familieliv og nettverk på/utenfor jobb: hvor viktige?

Vedlegg 2: Intervjuguide, informanter

Kort introduksjon til prosjektet - spørsmål til samtykkeerklæring?

Ønsker gjerne å vite litt mer om deg. Hvor lenge har du vært på TN nå? Hvordan endte du opp her?

TEMAER: 'karrierevalg' som valg eller vilkårlige? Drivkrefter, motivasjon, hindringer på veien?

Hva driver du med her på TN? Hva er en typisk hverdag for deg, hvordan jobber du, med hvem?

TEMAER: hva er forsknings'hverdag' på TN? Forskningsmetoder? Samspill og teams? Isolasjon og individuell jobbing? Undervisningstid? Studenttid? Forskningstid? Sosialtid med kollega? Hvordan med synlighet blant kollega/på instituttet/i fagfeltet? Tidsbruk generelt? Reiseaktivitet?

Hva motiverer deg i jobben du har her? Hva motiverer deg til å bli på TN/avansere? Er det noe i jobben du opplever som mindre motiverende/utfordrende?

TEMAER: identifiserte utviklingsmuligheter? Kollegiale relasjoner? Miljø? Fagfelt? Frihet og/eller konformitet? Strukturelle rammevilkår?

Fra hverdagen til mer sånn generelle refleksjoner - hva er den ideelle forsker her? Tenk, hvis du skulle fortelle en potensiell stipendiat hva der skal til for å lykkes med en akademisk karriere her?

TEMAER: Publisering, internasjonalisering, «vilje og mot», synlighet, collaborate/compete? Merit? Avkall? Overtidsarbeid?

Hvis vi sammenkobler beskrivelse av hverdagen din og av idealet: er du en slik ideell forsker?

Avvik, likheter? Refleksjoner rundt årsaker her?

Hva begrenser mulighet for å bli ideal? Tilfeldigheter? Timing? Strukturelle muligheter? Privatliv? Hva har gjort det mulig å være idealet? Tilfeldigheter? Timing? Strukturelle muligheter? Privatliv? Hvis mulig: hvordan/av hvem skapes og fastholdes idealet?

Hvis ikke nevnt allerede: kombinasjonen med jobben her på TN og livet utenfor UiS. Ref. eksempelvis overtidsarbeide, reiseaktivitet, etc.

Tid til venner? Tid til fritid? Tid til familie? Ref også: «det naturlige» i å bruke tid på annet enn jobb?

Avsluttende spørsmål med eksplisitt referanse til kjønn? Kjønn's balanse'? Tanker rundt studien? Forslag: vi gjennomfører studien her på bakgrunn av et større prosjekt med fokus på kjønnsbalanse på UiS. Kjønn's balansen er markant dårligst på TN med overvekt av menn. Er det noe du tenker over og opplever i din hverdag her på TN?