

Linda Andersen

Kvinneres karriereveier i akademia

Opplevelser og strategier



Universitetet i Sørøst-Norge
Fakultet for USN Handelshøyskolen
Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap
Postboks 235
3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2021 Linda Andersen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Den vertikale kjønnskjevheten i norsk universitets- og høyskolesektor (UH-sektor) er påfallende med tanke på at flertallet av studenter er kvinner. Denne oppgaven har som mål å undersøke kvinners opplevelse av et norsk akademisk karriereløp. Den lave andelen kvinner i akademiske toppstillinger er ofte forklart med strukturelle trekk og usynlige barrierer. Fokuset er ikke lenger på kvinnene selv, men på det akademiske karrieresystemet. Hvilke hindringer som påvirker kvinners karrierevalg innen academia er godt dokumentert både i norsk og nordisk kontekst. Med et kjønnsperspektiv ser oppgaven nærmere på målsettingen om et professorat innen realfagene, samt kritiske ressurser og eventuelle barrierer som erfares under karriereløpet.

Opgaven er basert på en intervjuundersøkelse blant kvinnelige akademiske ansatte ved et norsk universitet. Kvinnene arbeider innen fagområder hvor menn er i flertall. Utvalget som er brukt ses som egnet til å besvare studiens forskningsspørsmål.

Hvordan kvinnene opplever et norsk academia ses i sammenheng med deres personlige måloppnåelse, deres opplevelse av barrierer og om de er relatert til kjønn, samt hvilke strategier de har brukt på sin karrierevei.

Gjennom en kvalitativ studie bygget på personlige intervjuer, identifiserte jeg motivasjoner, personlige egenskaper og kritiske ressurser. Analysen viste at informantene fremhevet tre idealtypiske motivasjoner som det akademiske systemet tilfredsstilte: å klatre nivåer, meningssøking og selvrealisering. Utholdenhet, ha struktur i hverdagen og være selvsikker i tillegg til gode samarbeidsevner var personlige egenskaper som kvinnene tok i bruk i møte med sin akademiske karriere. Tid og finansiering står helt sentralt som mulige barrierer og viktige ressurser underveis i karriereløpet.

Analysen identifiserer et academia som ikke overskygges av kjønn som kategori, men som setter den individuelle kompetansen høyt - uavhengig av kjønn.

Abstract

The vertical gender imbalance in the Norwegian university and college sector is surprising considering that the majority of students are women. This thesis aims to examine women's experience of a Norwegian academic career. The low proportion of women in top academic positions is often explained by structural features and invisible barriers. The focus is no longer on the women themselves, but on the academic career system. The obstacles that affect women's career choices in academia are well documented in both the Norwegian and Nordic contexts. With a gender perspective, a closer look is taken at the goal of a professorship in the sciences, as well as critical resources and any barriers that are experienced during the career.

The thesis is based on an interview survey among female academic staff at a Norwegian university. The women work in subject areas where men are in the majority. The sample used is seen as suited to answer the study's research questions.

How women experience a Norwegian academy is seen in connection with their personal goal achievement, their experience of barriers and whether they are related to gender, as well as what strategies they have used in their career path.

Through a qualitative study based on personal interviews, I identified motivations, personal qualities and critical resources. The analysis showed that the informants highlighted three ideal-typical motivations that the academic system satisfied: climbing levels, seeking meaning and self-realization. Perseverance, having structure in everyday life and being confident in addition to good collaboration skills were personal qualities that the women used in the face of their academic careers. Time and financing are central as possible barriers and important resources during the career.

The analysis identifies an academy that is not overshadowed by gender as a category, but which values individual competence highly - regardless of gender.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	3
Abstract.....	5
Innholdsfortegnelse.....	6
Forord	8
1 Innledning og problemstilling	10
1.1 Aktualitet.....	11
1.1.1 Samtidens kjennetegn	11
1.1.2 Å avansere i akademia	13
1.2 Formål og problemstilling.....	15
1.3 Oppgavens oppbygging.....	16
2 Design og metode.....	17
2.1 Kvalitative intervjuer.....	17
2.2 Informantene	18
2.2.1 Utvalgskriterier	18
2.2.2 Rekrutteringen	18
2.2.3 Utvalget	19
2.3 Intervjuene.....	20
2.3.1 Utarbeiding av intervjuguide	20
2.3.2 Gjennomføringen - å intervju vitenskapelige ansatte.....	21
2.3.3 Forskereffekt	22
2.3.4 Analyse	23
2.3.5 Presentasjon av data.....	24
2.3.6 Etske hensyn	24
2.3.7 Kvalitetskrav	26
3 Motiverte og ressurssterke kvinner	29
3.1 Et akademisk system som innbyr til utfoldelse	29
3.1.1 Typologiutvikling	29
3.1.2 Selvrealisering	29
3.1.3 Meningssøking	31
3.1.4 Nivåklatring	32
4 Akademiske systemkrav	35

4.1	Meritokratiet.....	35
4.2	Konkurransen.....	43
4.3	Individualitet.....	46
4.4	Selvhevdelse	49
4.5	Betydningen av kjønn	51
4.5.1	Å bevise at man kan.....	52
4.5.2	Å flytte grenser	53
4.5.3	Maktmisbruk	55
5	Kritiske ressurser for karriereløpet.....	57
5.1	Verdien av finansiering.....	57
5.2	Tidsbruk	58
5.3	Personlige egenskaper.....	61
6	Diskusjon	65
7	Konklusjon	69
8	Litteraturliste	72
9	Oversikt over figurer	89
10	Vedlegg.....	90
10.1	Vedlegg 1 - Informasjonsskriv til deltakerne.....	90
10.2	Vedlegg 2 - Informasjonsskriv, engelsk versjon	91
10.3	Vedlegg 3 - Intervjuguide	92
10.4	Vedlegg 4 – Intervjuguide, engelsk versjon	93

Forord

Denne masteroppgaven har vært en lærerik og fruktbar prosess. Underveis har min nysgjerrighet, leseglede og ønsket om å skrive blomstret. Jeg ønsker å takke de seks kvinnelige akademikerne som stilte opp til intervju og som ofret sin tid og energi på mitt prosjekt. På samme måte takker jeg min veileder, Stig Strandli Gezelius, ved USN, Handelshøyskolen Institutt for økonomi, historie og samfunnsvitenskap, for tilgjengelighet, innsikter og hjelp. Jeg vil også rette en takk til Rune Åkvik Nilsen, min tidligere veileder på bacheloroppgaven i sosiologi ved samme fakultet, for konstruktive og gode råd.

Et masterstudium ved siden av jobb og familieliv har vært intensivt, men meningsfylt og engasjerende. Jeg takker Evy Rakel og Svein som har støttet meg i denne perioden. Ikke minst vil jeg takke Vilma for hennes tålmodighet, Lone for hennes engasjement og råd, og Lars som jeg har hatt uvurderlige diskusjoner med utover i de sene kveldstimer.

Tønsberg, 01.06.2021

Linda Andersen

1 Innledning og problemstilling

Temaet for denne oppgaven er hvordan kjønn preger norsk arbeidsliv, mer spesifikt ønsker jeg å drøfte hvordan kvinnelige vitenskapelige ansatte opplever et karriereløp i et moderne akademia. #Metoo-bevegelsen feiet over den vestlige verden og er blitt et symbol på at fortidens stabile maktstrukturer i samfunnet utfordres på en helt ny måte. Strukturelle forhold er løftet frem som utfordringer for likestillingen i moderne tid (Jakobsen & Johnsen, 2018). For over 40 år siden undersøkte Rosabeth Moss Kanter (1977) organisasjonsstudie det lave antallet kvinnelige ledere i den amerikanske industrien. Hun fant at rutiner og mønstre ble oppfattet som usynlige strukturer og kunne begrense ansattes handlinger. Innen norsk tradisjon for kjønnsforskning gjorde Elisabeth Fürst en studie av organisasjonskulturer tilbake i 1988 - *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* Strukturelle trekk ble på denne tiden utgangspunkt for å si noe om ubevisst forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn i akademia.

Til tross for at likestillingen har vært på fremmarsj de siste femti årene og fokuset på likestilling som en utjevneende mekanisme, er forskning på kjønnsbalansefeltet fortsatt et interessant tema, både nasjonalt og internasjonalt (Bailyn, 2003; Brandser & Sümer, 2017; Van den Brink & Benschop, 2011; Hellstrand & Aure, 2017). Begrepet likestilling kan defineres som allmenn tilgjengelighet av likeverd, like muligheter og like rettigheter (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, §1). Globalt kan det hevdes at det eksisterer et motsetningsfylt bilde på likestillingens situasjon. På en side øker motstanden mot kvinners rettigheter i enkelte land, og på den annen side har kvinner i mange land fått muligheten til å delta på lik linje med menn.

I kjølvannet av #metoo, diverse opprop og endrede tiltak har det blitt kastet lys over hvordan sterke strukturer fortsatt kan være et problem for likestillingen (Jakobsen & Johnsen, 2018). I denne oppgaven undersøkes det om kjønn kan bidra til å forklare hvorfor den vertikale kjønnssegregeringen vedvarer. Det er sosiologisk interessant å se hvilken effekt kjønn har på livssjanser, og i hvilken grad variasjonene preges av kjønn. Den norske arbeidslinja forutsetter en høy sysselsettingsandel for å finansiere de sjenerøse velferdsordningene. Likestilt arbeidsdeling i hjemmet og dagens tredelte

foreldrepermisjon er en del av denne strategien. Med et kjønnsperspektiv ønsker jeg å undersøke hvordan kjønn spiller inn på våre handlingsmønstre og preferanser (Birkelund & Petersen, 2012, s. 144-145,149; Aakvaag, 2013, s. 133).

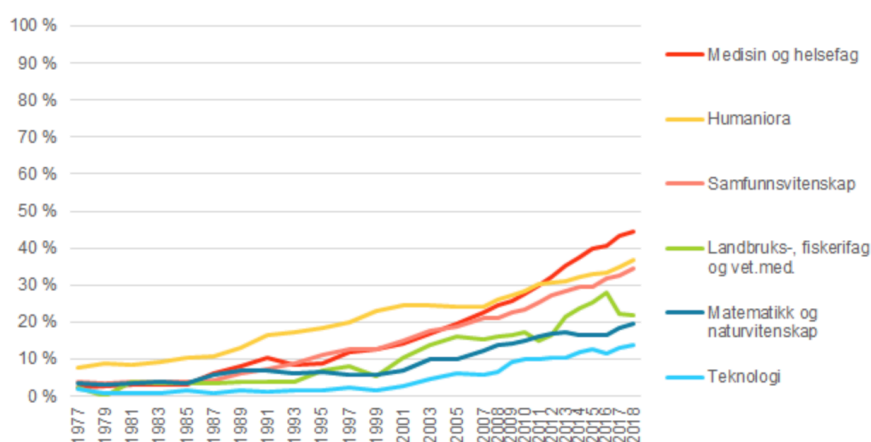
Sosiale mønstre i organisasjonskulturer kan bidra til å danne barrierer for noen og privilegier for andre, og konsekvensene er lett å overse fordi vi ofte tar de for gitt (Rogstad & Midtbøen, 2010, s. 45). Her er vi inne på det viktige sosiologisk temaet om sosial ulikhet og i hvilken grad den blir reproduisert eller utviklet (Birkelund & Petersen, 2012, s. 149-150). I akademia er målsettingen at en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter mellom kvinner og menn skal føre til kjønnsbalanse (Norges forskningsråd, 2017, s. 8).

1.1 Aktualitet

1.1.1 Samtidens kjennetegn

Hvordan forstår vi vår egen tid? Likestillingsdiskursen i Norge har vært kjent for å beskrive et vertikalt og horisontalt kjønnssegregert arbeidsmarked - ofte relatert til tilstivnede og stabile strukturelle mønstre. Andelen kvinner i professorstillinger beskrives ofte som en stabil størrelse som har ligget på omkring 30 prosent de siste årene, med en økning på omtrent ett prosentpoeng per år. Samtidig finner vi at 295 av 699 nytilsatte professorer var kvinner i perioden fra 2018 til 2019. Kvinneandelen nytilsatte på 42 prosent viser en vekst i forhold til kvinneandelen blant alle professorer som ligger på 32 prosent i 2019. Til tross for en økende kvinneandel innen UH-sektoren finner vi store forskjeller mellom fagområder og institutter. Menn søker i større grad til forskningsbaserte karriereløp innen matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fag (MNT-fag), hvor det også finnes flere toppstillinger. Motsatt søker kvinner seg til undervisningsbaserte karriereløp innen medisin- og helsefag (MED-fag) (Norges forskningsråd, 2020a; Gunnes, 2020; Frølich et al., 2019, s. 7,21,64-68).

Figur 1. Andel kvinner blant professorer og dosenter etter fagområde. 1977–2018



Note. Fra «Indikatorrapporten. Det norske forskning- og innovasjonssystemet. Statistikk og indikatorer 2020,» av Norges forskningsråd, 2020a,

([https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-](https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/menneskelige-ressurser/kjonnbalanse-blant-forskere/)

[dokument/menneskelige-ressurser/kjonnbalanse-blant-forskere/](https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/menneskelige-ressurser/kjonnbalanse-blant-forskere/)). Copyright 2020 ved Norges forskningsråd.

Våre livsløp og karrierer kan på en side fortsatt se ut til å reguleres av kjønn, utdanningssystemet og arbeidsmarkedet (Weber, 1922/2000, s. 97-100; Aakvaag, 2006, s. 23). Kjønnbalansen blant doktorandene totalt har vært tilnærmet lik siden 2012. Samtidig ligger andelen mannlige kandidater i fagene matematikk og naturvitenskap på 60 prosent for avlagte doktorgrader i 2019. I teknologiske fag er hele 74 prosent av doktorgradene avlagt av menn (Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning [NIFU], 2021a; Sarpebakken & Steine, 2020, s. 3). «Standardbiografier» kan hevdes å beskrive hvordan stabile sosiale posisjoner former våre livsjanser og identiteter (Beck & Beck-Gernsheim, 2001, s.27-28).

På den annen side kan trekk ved samfunnsutviklingen fanges opp av Ulrich Becks individualiseringstese. Individuelle refleksive valg har erstattet de tilstivnede strukturene, og arbeidslivet er i dag preget av autonomi og fleksible løsninger, «den andre modernitet» (Beck & Beck-Gernsheim, 2001, s. 21-22,27-28,166; Nilsen, 2008). I samtidsdiagnosen *Frihet – Et essay om å leve sitt eget liv* viste Gunnar C. Aakvaag oss at

vår norske demokratiske modell og presset på etablerte verdier og normer har ført til samfunnsendring. For eksempel tas det ikke lenger for gitt at kvinnens plass er i hjemmet - måten vi forstår oss selv på er endret (Aakvaag, 2013, s. 152-153,350-352). Så tidlig som i 1912 ble Kristine Elisabeth Heuch Bonnevie (1872-1948) Norges første kvinnelige professor (Nickelsen, 2012). Den demokratiske rettsstaten gir oss muligheten til å velge våre ledere og forme lover og regler vi selv skal være underlagt, som frie og likestilte mennesker (Aakvaag, 2013, s. 125). I 2020 var hele 60 prosent som fullførte høyere utdanning i norsk UH-sektor kvinner (Statistisk sentralbyrå [SSB], 2021).

Den massive mobiliseringen for likestilling i sosiale medier i vår tid, kan sies å være et tegn på et reflektert og maktkritisk samfunn. Når rolleforventninger og allmenn sosial treghet overskrides oppnår vi i større grad individuell frihet (Aakvaag, 2013, s. 24,45). Likestilling i hjemmet kan gi frihet på andre arenaer (Aakvaag, 2013, 222-224). Det finnes flere gode eksempler på hvor langt Norge har kommet på likestillingsområdet. I år er det 110 år siden Anna Rogstad tok plass i stortingssalen som første kvinne (Allern et al., 2019, s. 231), og i 2021 består ni av nitten norske ministerposter av kvinner, blant annet statsminister-, justis- og beredskapsminister og utenriksministerposten.

1.1.2 Å avansere i akademia

I denne studien vil jeg følge professorløpet som ett av to akademiske karriereløp. Det norske akademiske systemet består i hovedsak av to karrierestiger, et undervisningsbasert: universitets-/høgskolelektor – førstelektor – dosent, og et forskningsbasert: stipendiat/postdoktor – førsteamanuensis – professor (Frølich et al., 2019, s. 76-77). Det kan sies at det finnes et tredje karriereløp i UH-sektoren som går fra det undervisningsrettede karriereløpet til det forskningsrettede. At førsteamanuensisstillinger tiltrekker flere universitets- og høyskolelektorer og førstelektorer enn stillingene som førstelektor og dosenter - kan være et uttrykk for at den forskningsrettede karrierestigen er attraktiv (Frølich et al., 2019, s. 10).

Doktorgrader og postdoktorstillinger kvalifiserer formelt til en stilling som førsteamanuensis. Normert nivå for en doktorgrad er tre år eller opptil seks år etter

avtale. Doktorgrader innebærer førstestillingskompetanse. Førsteamanuensis- og professorstillinger er faste vitenskapelige stillinger til forskjell fra åremålsstillingene stipendiat- og postdoktorstillinger (Frølich et al., 2019, s. 19). Førsteamanuensis- og professorstillinger kan søkes gjennom ansettelse eller opprykk. I tillegg til doktorgrad krever en professorstilling kompetanse på internasjonalt vitenskapelig forskningsnivå. Samt kriterier om dokumentasjon over kvalitetsutvikling i egen undervisning og veiledning, og deltakelse i utvikling av utdanningskvaliteten i fagfellesskapet (Forskrift om ansettelse og opprykk, 2006, § 1-2).

En fast stilling i academia innebærer å fylle mange roller. Oppgaver som undervisning, veiledning, forskning og meritterende publisering tar tid, og det kan bli lenge fra man starter prosjekter til man avslutter – meritterende resultater kan ta år å oppnå. Ved siden av forskning utføres diverse tjenester for både institusjonen og profesjonen, her kan nevnes diskusjoner, gruppearbeid, møter, opplæring, rapportering, kartlegging, evalueringer og så videre (Vabø et al., 2012, s. 29-30; Veiden, 2019, s. 61-62).

Ressurskrevende oppgaver kan ses i sammenheng med de mange initiativer til reformer i UH-sektoren. Diskusjoner angående utviklingsarbeid innen organisasjonen og nye studietilbud kan sluke både tid og ressurser. Stadig flere krav til de ansatte kan hevdes å kunne påvirke rekrutteringstilbudet. Rapporten *Doktorgradskandidater i Norge* fra 2017 viste at kun 3 av 10 doktorgradsstudenter ønsker seg til UH-sektoren. Av alle norske doktorgradskandidater tilhørende et doktorgradsprogram i 2016 fant studien at academia er minst populært blant naturviterne, teknologene, ingeniørene og matematikerne (Reymert et al., 2017, s. 9,66-67).

Er man ansatt som professor kan det ligge et implisitt krav om at kompetansenivået nå tilsier at man er ekspert. Innen avgrensede fagområder er det et eksplisitt formelt krav, og det ligger en forestilling om at man må prestere på høyt nivå over mange år. I tillegg til alle andre oppgaver og roller som skal utføres må man kunne svare på det meste av spørsmål, bevise at man er ekspert. En stor del av det psykologiske presset i academia kan sies å ligge i det å lykkes med meritterende publisering (Bailyn, 2003, s. 138-139; Vabø et al., 2012, s. 29-30). Forestillingen om «idealforskeren» underbygger historien om en som totalt hengir seg til den akademiske karrieren og tilsynelatende er helt uten

andre interesser og ansvar utenfor akademia. Samtidig kan utfordringene i akademia hevdes å være små sammenlignet med gevinsten som ligger i å få lov til å ha lidenskapen sin som jobb – om du bare vet hva du går til (Morgenbladet, 2020).

1.2 Formål og problemstilling

Bakgrunnen for denne studien var at jeg ønsket å undersøke kjønn i sammenheng med et karriereløp i akademia. Jeg ønsket å snakke med kvinnelige vitenskapelige akademiske ansatte innenfor et mannsdominert fagområde, som følgelig er analyseenheten i denne oppgaven. Jeg gjorde en tematisk avgrensning og valgte å kun intervju kvinner.

Data ble samlet inn via intervjuer med akademikere som allerede hadde tatt noen valg i sin yrkeskarriere, og hensikten var å sammenligne vitenskapelige akademiske kvinnelige ansatte som tilhører en institusjon eller fakultet hvor det eksisterer en overvekt av menn. Jeg ønsket å beskrive noe om strukturelle og kulturelle forhold i det norske akademiske systemet generelt. Oppgaven vil bidra empirisk til feltet ved å gi innsikt i hvordan akademias strukturer oppleves å virke og får betydning for enkeltpersoners karriere og opplevelse av egen arbeidssituasjon. I tillegg vil oppgaven medvirke til å videreutvikle teoretisering rundt hvilke personlige egenskaper og motivasjoner de akademiske systemkravene appellerer til.

Med følgende problemstilling ønsket jeg å få innsikt i hvordan en akademisk karriere beskrives av kvinner som allerede har tatt noen trinn på karrierestigen.

Hvordan opplever kvinner sine karriereløp i norsk akademia?

Problemstillingen kan stykkes opp i følgende delproblemstillinger (White, 2017, s. 42,57-58):

Hva motiverer kvinner for en akademisk karriere? Hvordan påvirker karrieren deres personlig måloppnåelse?

Hva har kvinnene opplevd som de største hindringene – ytre eller indre – for deres akademiske karriere?

I hvilken grad tenker kvinnene at hindringer og suksessfaktorer er knyttet til kjønn - og eventuelt på hvilke måter?

Hvilke strategier og valg opplever kvinnene som viktig for et akademisk karriereløp?

1.3 Oppgavens oppbygging

I kapittel to redegjør jeg for forskningsdesignet og metodevalgene som er gjort fra planlegging til gjennomføring. Jeg gjennomgår og diskuterer enkelte utfordringer som oppstod underveis i forskningsprosessen. I kapittel tre, fire og fem presenteres funn og analyser, og i alle kapitlene presenteres og diskuteres tidligere forskning på feltet. I kapittel tre tar jeg for meg motivasjonsfaktorer og personlige egenskaper som det akademiske systemet appellerer til. Akademiets systemkrav redegjøres for i kapittel fire. Kapittel fem er en analyse av kritiske ressurser som det akademiske systemet setter krav til. Oppgaven avsluttes med en diskusjon i kapittel seks, og noen avsluttende tanker og en konklusjon presenteres i kapittel syv. Forskningen undersøker om strukturelle kjønnsbarrierer er viktig for en akademisk karriere, og det er det som vektlegges i oppgaven.

2 Design og metode

2.1 Kvalitative intervjuer

Mitt utgangspunkt var et ønske om å undersøke vitenskapelige akademiske ansattes egne erfaringer med en karriere i et moderne akademisk miljø. Jeg ville diskutere deres erfaringer i lys av foreliggende litteratur om kjønnsforskningsfeltet. Hva kunne kvinnene fortelle om kjønnete strukturer innenfor akademisk miljø i motsetning til for ti, tjue og førti år siden?

En kvalitativ tilnærming kan være hensiktsmessig når man søker å beskrive sosiale mekanismer, intensjoner og meningssammenhenger (Bukve, 2016, s. 42-43). Oppgaven bygger dernest på en intervjuundersøkelse, og er både empiri- og teoriinformert. Med fokus på variasjoner mellom enhetene i utvalget, sammenlignet jeg likheter og forskjeller blant et lite, strategisk valgt utvalg. Etablert teori ble verktøyet for å best tolke data og sette de i sammenheng (Bukve, 2016, s. 88,118-119; Kvale & Brinkmann, 2015, s. 226-228).

Etter en vurdering av tidsperspektivet for å utføre en masteroppgave kom jeg frem til at det mest hensiktsmessige var å få tilgang til de akademiske ansatte selv. Jeg var ute etter å få en unik mulighet til å bli kjent med deres måte å tenke og resonnere på. Tidsmessig kan det ha blitt et mer krevende prosjekt, men tanken var at jeg ville få innsikt i og forståelse for de ansattes egne opplevelser av en akademisk karriere.

Det tar tid å transskribere intervjuer og analysere data, og i forhold til en masteroppgave vil man kanskje måtte forholde seg til færre kasus eller intervjuer enn man hadde sett for seg (White, 2017, s. 82-85). Som nevnt tidligere ble det tatt en avgjørelse på å intervju kvinnelige vitenskapelige ansatte for å kunne si noe om kvinnenes rolle i akademisk miljø. Tidsmessig ble det viktig å begrense antall intervjuer, her fra ti som var tenkt, til seks intervjuer. Jeg valgte ikke å ta opptak under intervjuene og dermed ble det ikke behov for å transskribere, men til gjengjeld større behov for å renskrive notatene grundig. Alle informantene ble tilbudt notater av intervjuet og flertallet bidro med å kommentere der de så det nødvendig, noe som kan ha styrket

materialets pålitelighet. Intervjuene ble anonymisert fortløpende underveis i intervjuene, og jeg lyttet, stilte spørsmål og noterte intervjupersonenes svar på best mulig måte innenfor avtalt tid (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 195).

2.2 Informantene

2.2.1 Utvalgsriterier

Jeg ønsket å intervju kvinner i vitenskapelige akademiske stillinger ansatt i et mannsdominert fagområde, dette for å forstå hvordan de forholder seg til et akademia i endring. Ville kvinnene utfordre forestillingen om Norden som mest likestilt i verden? Som nevnt i kapittel en, ønsket jeg å snakke med kvinner som har vært i det akademiske systemet en stund, men innså at på grunn av den lave andelen kvinnelige ansatte i disse fagområdene så kunne jeg ikke være så opptatt av kvinnenens alder. Et kriterium var at de var vitenskapelige ansatte ved et norsk universitet og at de holdt til i et fagområde med en overvekt av menn. Innledningsvis ønsket jeg å snakke med kvinnelige professorer og førsteamanuensiser. Tanken var å snakke med seks kvinner ved ett og samme institutt, men det viste seg å ikke være gjennomførbart.

2.2.2 Rekrutteringen

Jeg fikk først en oversikt over ansatte ved universiteter gjennom nettsider og via samtaler med servicekontorene. Jeg fant frem til de instituttene som hadde flest kvinnelige vitenskapelige ansatte innen mannsdominerte fagområder. Jeg tok kontakt med instituttledere som hjalp meg med å velge ut informanter jeg kunne ta kontakt med. Både instituttledere og servicekontorer anbefalte å sende en e-post for å oppnå kontakt. Etter å ha fått en oversikt over antall ansatte stilte jeg i første omgang opp med friskt mot ved ulike institutter, til tross for koronapandemien og smittevernstiltak. Jeg banket på kontordører fordi jeg ønsket å vise personlig interesse, presentere prosjektet og invitere til deltagelse. Denne fremgangsmåten viste seg å være lite fruktbar da jeg ikke fikk kontakt med noen informanter. Enten hadde de fri, var i utlandet eller var opptatt i møter og andre tilstelninger.

Jeg valgte til slutt å ringe informantene for en første kontakt for deretter å spørre om jeg kunne sende et informasjonsskriv og en invitasjon til deltakelse i prosjektet per e-post. På ett institutt oppnådde jeg i første omgang kontakt med tre av frem kvinner, men alle tre takket nei til å delta på prosjektet. På et annet institutt oppnådde jeg kontakt med fire kvinner. En kvinne falt fra, men tre kvinner takket ja til å delta på prosjektet. En av kvinnene presenterte meg for en av de andre, noe som kan ha styrket ønsket om å delta og gjort tilgangen lettere. Jeg fikk et tips fra en informant om en kvinne på et annet institutt. Et tredje institutt ble kontaktet, her fikk jeg kontakt med to kvinner som begge takket ja til å delta.

Alle rekrutterte informanter fikk informasjonsskrivet om prosjektet tilsendt på e-post i etterkant av en telefonsamtale. Her stod det informasjon om prosjektet og intervjuet, og beskjed om at de kunne ta kontakt med meg eller veileder per e-post eller telefon dersom det var noe de lurte på utover dette. Det er ingen informanter som kjenner meg direkte eller indirekte.

2.2.3 Utvalget

I metodelitteraturen kalles prosjektets utvalg for et strategisk tilgjengelighetsutvalg. Strategisk utvelgelse ble valgt ettersom informantene er typiske tilfeller fra en bestemt målgruppe og har de egenskapene som er strategiske for problemstillingen. Personene fra målgruppen er hensiktsmessig valgt ut ifra tilgjengelighet og ønske om å delta (Johannessen et al., 2016, s. 116-119).

Utvalget består av seks kvinnelige vitenskapelige akademiske ansatte i aldersgruppene 45-54 år, 55-64 år og 65-74 år. Gjennomsnittsalderen var 54 år. Alle seks kvinner var gift og fem av kvinnene hadde barn. Alle seks informanter hadde en mastergrad og fem av informantene en doktorgrad. To kvinner var ansatt som professorer, to kvinner som førsteamanuensiser, én kvinne som universitetslektor og én kvinne i lederposisjon. Fem informanter var ansatt i heltidsstillinger og én informant jobbet deltid på dette tidspunktet. Utvalget viste seg å være nokså homogent etter variablene ovenfor.

2.3 Intervjuene

2.3.1 Utarbeiding av intervjuguide

En hovedkilde til inspirasjon var, som nevnt i kapittel en, Elisabeth Fürsts (1988) bok; *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* Etter å ha lest om organisasjonskulturer og strukturelle trekk i akademia fikk jeg idéen til denne oppgavens problemstillingen. Mitt valg av intervju som metode ble påvirket av nyere studier av institusjonelle og kulturelle prosesser i akademia. Blant annet studien «Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blick for brytninger og nye muligheter» utført i forbindelse med forsknings- og utviklingsprosjektet Balanse-Bergen i 2017 (Brandser & Sümer, 2017).

Under utformingen av skisser til en intervjuguide reflekterte jeg rundt hvordan jeg skulle få kvinnene til å snakke om deres akademiske karrierer og hvordan de ble til. I Karin Widerbergs (2001) bok *Historien om et kvalitativt forskningsobjekt* lot jeg meg inspirere av fortellingen om Dorothy E. Smith og hennes tilnærming: «Vi bør spørre oss [...] – *hvordan* noe gjøres». I mitt tilfelle – hvilke strategier og valg har kvinnene tatt på sin karrierevei? Hvordan oppleves en akademisk karriere? Jeg lot meg videre inspirere av både norske, nordiske og internasjonale studier av likestillings- og kjønnsbalansefeltet. Med inspirasjonen kom idéer om temaer jeg ønsket å ta opp med de vitenskapelige kvinnene, og etter samtaler med veileder kom utformingen av intervjuguiden.

Det ble lagt en ramme for intervjuene med utvalgte temaer jeg ønsket at alle skulle snakke om. Jeg ønsket en åpen og fleksibel tilnærming i form av et semistrukturert intervju, dette for at samtalerne med informantene skulle flyte mer enn at de skulle svare på en rekke spørsmål. Innfallsvinkelen min ble – *hvordan oppleves og gjøres* en akademisk karriere? Jeg ønsket at temaer og spørsmål skulle få frem en fortelling - jeg ønsket å aktivt lytte til deres historie (Bourdieu, 1999, s. 609; Hammersley & Atkinson,

1983/1996, s. 178). En informant hadde engelsk som morsmål og intervjuguiden ble laget i en engelsk versjon.

Jeg startet intervjuene med en uformell samtale. Kvinnene ble bedt om å beskrive litt om hvor de kom fra og hvordan de har endt opp ved universitetet i dag. Innledningen ga en rammesetting som holdt intervjuet sammen og underveis kunne jeg stille spørsmålet – hvordan gjorde du det? Intervjuguiden bestod i tillegg av spørsmål om relevante temaer der kvinnene forholdt seg til å svare om både fortid og nåtid.

Ved å gjennomføre prøveintervjuer var hensikten å teste ut både rollen som intervjuer og intervjuguiden (Widerberg, 2001, s. 90). Imidlertid hadde jeg ikke vitenskapelige ansatte tilgjengelig for prøveintervju, men jeg testet intervjuet på noen jeg kjenner. I tillegg har jeg gjort egnethetsvurderinger av domfelte for straffegjennomføring i perioden, noe som ga erfaring med intervjurollen. Prøveintervjuer gjorde at jeg ble tryggere på min intervjuerrolle. En oversikt over alle spørsmålene kunne bidra til at ingen spørsmål eller tema ble glemt.

2.3.2 Gjennomføringen - å intervju vitenskapelige ansatte

Intervjuene ble gjennomført i løpet av høsten 2020. Grunnet informantenes tidsplaner og koronapandemiens påvirkning på samfunnet ble kun ett intervju utført ansikt-til-ansikt. Datainnsamlingen endte med seks intervjuer hvorav ett på Zoom, tre på Teams, ett per telefon og ett fysisk ansikt-til-ansikt. Det fysiske intervjuet foregikk i universitetets lokaler og de andre intervjuene over telefon eller digitale kommunikasjonsplattformer enten hjemmefra eller fra arbeidsplasser. I utgangspunktet ønsket jeg å intervju informantene på deres egen arbeidsplass da det hadde blitt minst mulig bry med å delta og man hadde unngått bakgrunnsstøy fra en kafé eller lignende.

Etter en presentasjon av meg selv og prosjektet – var det ikke vanskelig å få samtalen i gang med informantene. Widerberg (2001) peker på at informanter gjerne vil prate om seg selv i en intervjusituasjon. Sjansen til å få prate ønsket jeg å gi informantene fra

starten av i intervjuene. Alle intervjuene foregikk i rundt én time som var avtalt på forhånd, ett intervju varte noe kortere.

Informantene var eldre enn meg, og intervjuene foregikk i en profesjonell tone. De umiddelbare notatene ble utformet som en anonymisert beretning på to til fire sider. Å velge bort opptak av intervjuene gjorde jeg på bakgrunn av tiden til rådighet og troen på egen evne til å notere. Jeg gikk glipp av å høre meg selv på opptak som intervjuer, men svar, uttrykk og måter å snakke på ble notert fortløpende og umiddelbart etter intervjuene. Sammendraget ga et helhetsbilde av min tolkning av intervjuet og muligheten til å bruke det umiddelbart – og innbød til refleksjon (Widerberg, 2001, s. 99-103).

2.3.3 Forskereffekt

Sosiolog og antropolog Pierre Bourdieu (1999) påpekte at intervjueren i seg selv har en forskerrelasjon som kan ha effekt på resultatene man oppnår. Gjennom måten man presenterer seg selv på eller hvordan man oppmuntrer eller holder tilbake kan påvirke samtalen. Historiene skapes i relasjonen mellom intervjuer og informant, og intervjunøytralitet kan hevdes å være et misvisende begrep. Kjønn, posisjon og alder kan ha hatt innvirkning på hvordan informantene opplevde meg som intervjuer og hva de selv fortalte (Dahl, 2012, s. 14-15; Rapley, 2004, s. 19-20). Det er vanskelig å vite i hvilken grad jeg som intervjuer kan ha påvirket intervjuene eller hva og hvordan informantene fortalte meg ting (Hammersley & Atkinson, 1983/1996, s. 157). Det har vært viktig å reflektere over hvilken innvirkning jeg som intervjuer kan ha hatt for intervjusituasjonen og om tolkningene i analysen påvirkes av dette (Bourdieu, 1999, s. 608-609).

I forkant av intervjuene tenkte jeg på hvordan de vitenskapelige ansatte kvinnene ville oppfatte meg. Ønsket mitt var å fremstå så nøytral og profesjonell som mulig med tanke på blant annet sosial posisjon. Ved å dele informasjon om at jeg holdt på med en masteroppgave i samfunnsanalyse og at jeg har en tidligere bacheloroppgave i sosiologi, ønsket jeg å legge til rette for at informantene skulle åpne seg. Jeg ønsket å bli betraktet

som en samtalepartner med en forbindelse til akademia. Alle informantene ble tilbudt at jeg kunne møte opp på deres arbeidsplass for intervjuet - noe som kan ha bidratt til å styrke forbindelsen mellom oss. Kvinnene var alle eldre enn meg, men vi hadde kjønn og en relasjon til akademia til felles. Min opplevelse av intervjuene var at temaet om akademiske karriereveier førte til en distanse mellom meg og temaet, dermed var det lettere å stille «naive» spørsmål.

2.3.4 Analyse

Intervjuene ble notert ned fortløpende for å huske hva som ble sagt. Materialet ga begrenset mulighet for ordrette sitater utenom noen korte uttalelser. Alle intervjuene var innom temaene i intervjuguiden. Analysen er ifølge (Rapley 2004) en pågående prosess som starter allerede før første intervju.

Det første intervjuet ga en erfaring jeg kunne ta med meg videre til de neste intervjuene. Jeg ble bevisst på å få med alle temaene fra intervjuguiden. Jeg endte opp med seksten sider til sammen med beretninger fra intervjuene, men har også i etterkant notert ned tanker og inntrykk ved siden av (Rapley, 2004, s. 26-27). Med et overkommelig datamateriale fikk jeg raskt et godt kjennskap til det. Det første jeg gjorde med datamaterialet var å se etter sammenhenger, mønstre, språklige uttrykk og typetilfeller. Jeg ønsket å se etter variasjoner og sammenligne informantene og deres utsagn (Widerberg, 2001, s. 118). På bakgrunn av datamaterialet gjorde jeg en førstesortering hvor jeg sorterte etter temaer som stakk seg ut som sentrale. De ferdige kategoriserte intervjuene brukte jeg til å sammenligne informantenes utsagn om de ulike temaene. Analysen er temabasert, hovedtemaer og undertemaer ble benyttet for å sammenligne materiale fra alle informantene. Analysens temaer er forsøkt uttrykt gjennom informantenes fortellinger (Bukve, 2016, s. 68,135; Widerberg, 2001, s. 118,127).

Informantenes karriere og opplevelser lignet på hverandre, men det lagt vekt på ulike motivasjoner for en akademisk karriere. Jeg valgte å ta utgangspunkt i tre idealtyper: *den som klatrer nivåer*, *den selvrealiserende* og *den meningssøkende*. Jeg noterte hvem

av informantene jeg trodde kunne tilhøre de ulike idealtypene. Idealtyper er konstruerte ved at man løfter frem essensen - det rendyrkede fra det virkelige liv (Widerberg, 2001, s. 123-124).

Jeg har forsøkt å være så refleksiv jeg kunne for hvordan noe ble fortalt gjennom hele prosessen. Informantenes fortellinger kan hevdes å være nyttige for analysen og gi et bilde på hva som oppfattes som motivasjoner, hindringer og suksessfaktorer for en akademisk karriere. Derav kan dataene si noe om hva informantene anså for å være sosialt akseptabelt i sitt arbeidsmiljø og familieliv. Informantene har gjort sin akademiske karriere på en måte som de aktet eller aspirerte til. Målet mitt er å ta del i deres forståelseshorisonter og innvendige forhold, og ikke overta de (Taylor, 1971, s. 5-7).

2.3.5 Presentasjon av data

Når jeg kom inn på temaet kjønn var det litt vanskelig å få informasjon ut av noen informanter. Temaet fremstod som noe sensitivt og kan ha sammenheng med at de enten opplevde kjønn som lite relevant eller også som relevant, men ikke ville snakke om det (Dahl, 2012, s. 23). Likevel ga samtlige informanter fortellinger som var innom alle temaene i intervjuguiden. Alle trakk frem situasjoner i akademia relevant til hinder, suksessfaktorer og kjønn i en eller annen forbindelse. Temaene som ble tatt opp var basert på en akademisk karriere og trekk hos det akademiske systemet generelt. For å få frem nyanser i tematikken har de blitt fulgt opp i mer teoretiske begreper.

2.3.6 Etske hensyn

Når man skal ha en tett relasjon til andre mennesker under observasjoner eller intervjuer er det viktig for forskeren å være var for situasjonen (Balsvik & Solli, 2011, s.20). Balsvik (2011) fremhevet tre grunnleggende etiske krav i metodelitteraturen: *unngå negative konsekvenser for informantene, informert samtykke og konfidensialitet.*

Å unngå skade og alvorlige belastninger for informantene er et viktig krav i forskerens risikovurdering. For at ikke informantene skal oppleve at deres fortellinger blir misbrukt, må forskeren reflektere over hvordan informantene fremstilles. For å beskytte informantene mot å føle seg stigmatisert eller få ryktet sitt skadet kan forskeren anonymisere personer og hendelser ved å omskrive detaljer (Balsvik, 2011, s. 242-244; Wikan, 2011, s. 38-39).

I mitt tilfelle har jeg valgt å anonymisere alle informantene i studien ved hjelp av pseudonymer (Johannessen et al., 2016, s. 91). Informanten i lederposisjon har fått pseudonymet Charlotte og universitetslektoren har fått pseudonymet Eirin. Førsteamanuensisene har fått pseudonym som starter på B - Beate og Birte, og professorene pseudonym som starter på A - Alma og Agnes. Ved å samle forbokstaver til posisjoner håper jeg at det kan bli lettere å skille de ulike informantene fra hverandre. Samtidig kan det på denne måten bli enklere å se deres refleksjoner i lys av hvilken akademisk posisjon de har. I noen tilfeller er det sett hensiktsmessig å bruke begrepet «kvinne» om informantene.

Institutter, fakulteter og universitetet hvor informantene tilhører er anonymisert. Siden flertallet av informantene har ønsket å lese oppgaven når den er ferdig, så håper jeg at de vil oppleve å kjenne seg igjen uten at deres identitet vil fremkomme. Likevel kan mine tolkninger skille seg fra informantenes egne forståelser (Wikan, 2011, s. 38-39).

Det andre etiske kravet handler om *informert samtykke* der informantenes frie bestemmelse over hvor mye de ønsker å delta i forskningsprosessen står i fokus. Informantene skal informeres om prosjektets formål, planen for prosjektet og hva deltagelsen vil innebære for dem. De står fritt til å avbryte sin deltagelse når de ønsker, uten at avgjørelsen får negative konsekvenser for dem (Balsvik, 2011, s. 244-245; Norsk senter for forskningsdata [NSD], 2021). Alle informantene i denne studien fikk som tidligere nevnt et informasjonsskriv tilsendt per e-post. Her ble prosjektets formål og plan beskrevet og informantene ble oppfordret til å ta kontakt med meg på telefon eller e-post dersom de hadde spørsmål til studien. Kontaktinformasjonen til min veileder og vårt personvernombud var også tilgjengelig for informantene.

Inntrykket jeg fikk av informantene var at de var erfarne akademikere som visste hva de stilte opp på. Likevel opplevde jeg at de var spente på hvilke spørsmål som skulle stilles. Ved enkelte intervjuer ga jeg ytterligere informasjon om at de ville bli anonymisert. Alle informantene ble spurt om de ville lese gjennom beretningene jeg hadde skrevet ned for å gi en kommentar. Flertallet av informantene kommenterte og ytret et ønske om å få lese oppgaven når den er ferdig.

Det tredje etiske kravet handler om at all informasjon informantene gir skal behandles *konfidensielt*. Opplysningenes integritet og tilgjengelighet skal beskyttes mot å bli offentliggjort ved at identifiserbare trekk anonymiseres (Balsvik, 2011, s. 246). Mitt informasjonsskriv fulgte NSDs krav til behandling av personopplysninger. Der ble det opplyst om at kun min veileder og jeg ville få tilgang til opplysningene og at anonymiseringen ville skje i løpet av ti dager etter intervjuet. Det ble også beskrevet hvordan datamaterialet ville behandles, lagres og oppbevares og at opplysningene ble behandlet i samsvar med personvernregelverket. Allerede den dagen intervjuene foregikk anonymiserte jeg informantene etter en tallrekke. I eget hode laget jeg et kodesystem hvor hver informant ble koblet til et nummer i tallrekken, for så å gi de pseudonymer i ettertid. I tillegg har jeg endret andre kjennetegn i teksten så ikke informantene kan gjenkjennes.

2.3.7 Kvalitetskrav

Et kvalitativt forskningsdesign møter ulike krav for vurdering av kvalitet;

Intern validitet handler om hvor gode argumentene våre er for å kunne si noe om samsvaret mellom datamateriale og teori (Bukve, 2016, s. 99-100; Vaus, 2001, s. 28).

Underveis i prosessen har jeg reflektert over at det er jeg som former analysestrukturen, og har derfor tydelig markert hva som er informantenes fremstillinger og hva som er mine tolkninger i analysen. Hvis informantene kjenner seg igjen i analysen kan det sies å bekrefte studiens gyldighet. En sammenligning med tidligere forskning kan gi muligheten til å si noe om hvilke tendenser man finner i

forhold til det teoretiske bidraget, dermed kan kvaliteten styrkes (White, 2017, s. 17-19). Jeg har trukket internasjonale studier inn i oppgaven, men de vil ikke nødvendigvis være en god beskrivelse av nordiske forhold. Det finnes store forskjeller mellom land på likestillingsfeltet som igjen kan påvirke den enkelte institusjon. Likevel kan tidligere litteratur på feltet ha gitt mine tolkninger støtte og på denne måten økt kvaliteten i oppgaven.

Begrepsvaliditet er et tredje kvalitetskrav. For å gjengi hva informantene beskriver er det viktig at de teoretiske begrepene som benyttes er treffende, at det oppnås språklig samsvar (Bukve, 2016, s. 28-29,99). Flertallet av informantene har selv lest gjennom beretningen etter intervjuet og kommentert der det var nødvendig. På denne måten opplever jeg å ha oppnådd et godt utgangspunkt for å operasjonalisere begreper. Underveis i intervjuet som foregikk på engelsk opplevde jeg at mine spørsmål ikke var like lett å forstå for informanten og det ble nødvendig å oppklare rundt enkelte spørsmål.

Reliabilitet viser til undersøkelsens pålitelighet (Bukve, 2016, s. 101; Vaus, 2001, s. 30). Jeg håper at min presisjon i notatskrivingen under intervjuet og sammenhengene i min oppgave fremstår som et troverdig prosjekt. Mitt forskningsdesign som ligger til grunn for utførelsen har jeg redegjort for i metodekapittelet, og mitt ønske er at det vil gi et pålitelig inntrykk.

Hvor representativt datamaterialet er viser til den *eksterne validiteten* i et forskningsdesign, om slutningene kan generaliseres til andre situasjoner (Bukve, 2016, s. 100). Utvalgsstørrelsen i denne oppgaven gir ikke grunnlag for statistisk generalisering, men den kan generere teoretiske hypoteser og begrepsutvikling. Jeg har prøvd å identifisere meningsfulle erfaringer og mønstre for hvordan kvinner opplever og gjør karriere i akademia, og i den forbindelse kan oppgaven informere en allmenn diskusjon om mønstre som trekker i ulike retninger (Bukve, 2016, s. 65-67).

I de neste kapitlene redegjør jeg for mitt datamateriale og analyser.

3 Motiverte og ressurssterke kvinner

3.1 Et akademisk system som innbyr til utfoldelse

3.1.1 Typologiu utvikling

Idealtypen er et nøkkelord i Max Webers sosiologiske arbeid. Metodologien refererer til at bestemte elementer av virkeligheten konstrueres. De abstrakte idealtypene beskriver «rene» fenomener og kan virke som et verktøy og bidra til en bedre forståelse av aktiviteter i virkeligheten. Vil man fange flere aspekter ved fenomenet kan man se på flere idealtyper på én gang (Collins, 1994, s. 85-86). Som tidligere nevnt, så jeg en rød tråd i starten av analysen som samlet informantene i tre idealtyper: *den som klatrer nivåer*, *den selvrealiserende* og *den meningssøkende*. Jeg ønsket å løfte frem denne typologien så de personlige historiene kan forstås på et dypere plan. Samtidig er ingen informanter kun preget av én idealtipe.

Jeg ville finne ut hvilke motivasjoner de akademiske kvinnene hadde til det akademiske systemet, og hva i academia som appellerer til akkurat deres personlige egenskaper. Birte påpekte at egen personlighet er viktig i seg selv for en akademisk karriere. Noen egenskaper pekte seg ut som verdifulle ressurser for å imøtekomme det akademiske karrieresystemet, samtidig som det akademiske systemet oppfylte ulike behov.

3.1.2 Selvrealisering

Mens tilhørighet anses som øverst på behovspyramiden i noen kulturer, så har tilhørighet blitt erstattet med selvrealisering stort sett i de fleste vestlige land (Halvorsen, 2014, s. 113). Å søke innsikt og utfordringer, samt ha mestringfølelse og være skapende var fremtredende motivasjoner hos informantene i denne studien. Med fokus på behov for selvutvikling - appellerer et moderne academia til personer som søker å realisere sitt menneskelige potensiale. Ved hjelp av levekårsundersøkelser har ulikheter mellom kvinner og menn blitt kartlagt, og hva som er «normale» verdier og normer for livskvalitet påvirkes av demokratiets utvikling (Halvorsen, 2014, s. 116,119).

Med bedre kjønnsbalanse og en mer rettferdig fordeling av muligheter mellom kvinner og menn, kan professorstillingen sies å ha blitt en bekreftelse på norske kvinners faglige utvikling.

Førsteamanuensis Beate sa hun opplevde det norske akademia som en god mulighet til å bygge seg opp med kunnskap og en karriere. En av grunnene til at hun søkte seg fra næringslivet til akademia er at hun så akademia som en arena hvor hun fikk brukt hele sitt potensiale. At karrierevalgene man tar skal kunne føre til at man er fornøyd med det man arbeider med ble fremhevet av informanten. Webers begrep, verdirasjonalitet, viser til hvordan den vitenskapelige prosedyren blir et mål i seg selv (Dillon, 2019, s. 129). Akademia oppleves som en arbeidsplass hvor faglig utvikling kan realiseres til det fulle. Det akademiske arbeidet kan bekrefte den faglige utviklingen og at man gjør noe man liker.

Flere informanter i studien la vekt på at akademia tiltrakk på grunn av den faglige utfordringen og det å lære på et mentalt plan. Charlotte ønsket en karriere hvor hun fikk reflektert over og tenkt mer rundt blant annet hvordan ulike sammenhenger eksisterer. Å være nysgjerrig, glad i å stille spørsmål og forstå sammenhenger er faktorer som spiller inn på motivasjonen hos flere av informantene. Professoren Alma fortalte at hun dro rett ut for å studere når mannen kom hjem og tok seg av barna når de var små. Kafébesøk og lignende ble valgt bort til fordel for egen interesse. Informantens karriere og forskning kan ses som en livsstil med selvutvikling i fokus. Selv om alle informantene flyter mellom de tre idealtypene, så stikker både Charlotte og Alma seg frem som selvrealiserende, med fokus på å skape og bringe fram noe nytt.

Alma fremhevet mestringsfølelsen som viktig for henne fra hun var liten. Det å først møte motstand for så å kunne løse utfordringene og sette to streker under svaret ga henne mestringsfølelse. Informanten opplevde å imøtekomme sin følelse av mestring i det akademiske systemet. Her er man mer opptatt av prosessen enn selve målet, selve handlingen og de akademiske normene har en egenverdi. Ved å stadig tilegne seg ny kunnskap kan selvrealiseringen nytes underveis på veien mot målet. Den akademiske karriereveien er lang og kan oppleves som krevende over tid. Personlige egenskaper

som utholdenhet og det å være organisert og strukturert ble trukket frem som sentrale ressurser for å imøtekomme akademias krav om individualitet og selvhevdelse. Samtidig er ikke disse egenskapene kun forbeholdt denne idealtypen, men medvirker både i det å være på søken etter mening og å klatre nivåer.

3.1.3 Meningssøking

Å være meningssøkende er en måte å realiseres seg selv på, vi søker ut over oss selv for å finne et formål med verdi for oss (Halvorsen, 2014, s. 115). Å lære bort og undervise studenter ble trukket frem som et viktig behov av samtlige informanter. Behovet for å utfolde seg selv og friheten til å velge å gjøre noe man verdsetter som individ kan sies å være det motsatte av utilitarismen - hvor målet er å maksimere nytten av handling for flest mulig mennesker (Collins, 1994, s. 123-125; Halvorsen, 2014, s. 115-116).

Motivasjonen kan ses i sammenheng med fokus på å gjøre noe samfunnsnyttig - oppgavene man utfører er viktige og bidrar til å løse utfordringer for flere. Alma forstod underveis i karriereløpet at en akademisk karriere har med verden der ute å gjøre. Det ga henne mening og sammenfalt også med hennes egne interesser. Å være lærer, formidle og veilede ble fremhevet som motivasjon for det akademiske karriereløpet. Det å få opp øynene til studentene ble beskrevet som en veldig god opplevelse.

Beate ønsket å utvikle seg i form av kunnskap og nå ut til og hjelpe andre med å løse gjenkjennelige utfordringer i praksis. Hun så at unge studenters fremtidsrettede blikk bidrar til fagets utvikling og påvirker igjen foreleserens egen læring. Å gjøre noe meningsfullt for seg selv kan bety helt forskjellige ting for mennesker, påpekte informanten.

For Eirin hadde det å være lærer, jobbe i skole og i academia alltid vært interessant. Som universitetslektor likte hun å se studentene utvikle seg fra den tiden de startet til de går ut igjen. Opplevelsen av studentenes reise underveis i studieløpet inspirerte, og Eirin syntes det er morsommere å undervise enn å skrive. Agnes sa at det å kunne samarbeide om det faglige med studenter, lærere og forelesere motiverte henne til å gjøre en akademisk karriere.

Alma trakk frem det å være et forbilde for andre, både kvinner og menn, som motiverende. Hun så hvordan synligheten en kvinne har i et mannsdominert miljø kan være en unik mulighet til å forme egen professorrolle. Alma så også at kvinnelige forelesere oftere kan tilføre «mykere» verdier enn menn. Alma fortalte om at hun hadde, på eget initiativ, tatt seg tid til å snakke med studenter på starten av en forelesning om universitetets tilgjengelige samtaleterapeuter. At de som ønsker å snakke med noen, enten man sliter fysisk eller psykisk, kunne få muligheten til bistand. I tråd med stereotypiske oppfatninger om «harde» og «myke» normer og verdier - ses kvinner og menn som forskjellige og kan tilføre akademia ulike verdier, som igjen kan påvirke utdanningskvaliteten.

Forventningene til en professorrolle kan sies å være i endring. Fra å handle om individuelle prestasjoner har det blitt mer fokus på samarbeid, veiledning og en form for mentorrolle. Uten forestillingen om tradisjonelle verdier som enten «harde» eller «myke» kan en akademisk stilling bidra til å ivareta både egne, men også andres behov for utvikling og være et forbilde (Svenkerud et al., 2019, s. 271). I tråd med Max Webers begrep, formålsrasjonalitet, kan professorstillingen sies å være et middel til å nå målet om å være nyttig for andre (Dillon, 2019, s. 130). Både Beate og Eirin kan plasseres som markante meningssøkere, undervisningen ble av informantene fremhevet som en avgjørende motivasjon for å gjøre en akademisk karriere. Samtidig kan formidlings- og samarbeidsevne sies å være essensielt for alle de tre idealtypene. Å samarbeide, formidle og veilede andre fremstår som viktige motivasjoner og vesentlig for å imøtekomme akademias krav til kvalitet både i undervisning og forskning.

3.1.4 Nivåklatring

Å klatre nivåer som motivasjon har fokus på informantenes behov for personlige måloppnåelser. En professorstilling ses her som et personlig mål og middelet er det akademiske systemet. Her er de formålsrasjonelle handlingene selvisk motivert, i motsetning til formålsrasjonaliteten hos de meningssøkende som er en altruistisk variant. For å nå opp på den akademiske karrierestigen vil barrierer være et kritisk

punkt som kan inntreffe på flere nivåer for klatreren. Allerede oppnådd kompetanse er motivasjon for å tilegne seg enda mer på neste nivå. For å klatre på karrierestigen blir tilgangen på ressurser sentralt. Birte så tiden i forhold til sin alder og kompetanse som viktige faktorer. Å finne nye veier var viktig for henne når tidligere kompetanse og utfordringer ble færre. Hun har alltid planlagt og sett etter andre alternativer, og samtidig vært gjesteforeleser i UH-sektoren over flere år før hun valgte å forfølge det akademiske karriereløpet.

Agnes sa hun etter å ha tatt stilling som førsteamanuensis ble raskt bevisst på tanken om å oppnå kompetanse til å søke en professorstilling. Tanken var med henne fra den gangen hun bestemte seg for å gå den akademiske veien. Til tross for at informanten gikk fra en ansvarsfull og godt betalt stilling i næringslivet til akademia, så hun akademia som en mulighet til å klatre på sin karrierestige. Jobben i akademia endte hun noe tilfeldig opp med og hun oppfattet den først som en jobb med et mer uklart mål. Likevel valgte hun å forfølge motivasjonen for å klatre og gjøre noe nytt fordi hun så fordelene ved en akademisk karriere som å ha interessante arbeidsoppgaver og innflytelse hos ledelsen. Selv om flere informanter var innom temaet, så kan Birte og Agnes sies å være fremtredende klatrere. De fortalte begge om hvordan de valgte akademia, enten tilfeldig eller planlagt, fordi det førte til muligheter for å opparbeide seg ny kompetanse og nye stillingsnivåer.

På tross av informantenes atypiske karrierevalg innen mannsdominerte MNT-fag, så fremkom det av deres beskrivelser at de i mindre grad var opptatte av kjønn som kategori. Informantene var mer opptatt av fordelene og mulighetene ved en akademisk karriere enn eventuelle barrierer relatert til kjønn. Beate fortalte at hun tidlig i livet hadde en doktorgrad i tankene, til tross for at hun den gang levde i en tid hvor samfunnet var påvirket av økonomisk lavkonjunktur. Skepsisen mot å ta en doktorgrad var stor da man ikke trodde man ville få en jobb i ettertid. Informanten kan sies å ha vært mer opptatt av fordelene med en akademisk karriere enn ytre barrierer, og lot seg ikke påvirke av datidens meningsoppfatninger.

Alma fortalte at hun som ung gikk til veileder på skolen for å snakke om utdanningsvalg og det ble foreslått å bli professor allerede den gang. Hun så ikke selv da at en professor hadde med verden der ute å gjøre. Selv om hun ikke hadde som mål å bli professor så hadde hun en doktorgrad i tankene i nokså ung alder. Informanten fikk tidlig bekreftet at en akademisk karriere bød på muligheter og var til fordel både for hennes egne personlige interesser og for å klatre i systemet. Hun så ikke hele det akademiske karriereløpet for seg fra starten av, men forstod senere at en professor har med verden der ute å gjøre. Vitenskapelig forskning kunne endre verden ved hjelp av både gammel og ny kunnskap, og dermed ønsket hun å klatre dette nivået også.

Det mest kritiske for en akademisk klatrer kan sies å være at man mister troen på seg selv og sitt arbeid. Blir man hengende etter med forskningsarbeid kan det ta lang tid å opparbeide seg gode resultater for å konkurrere om forskningsmidler. Kravet til selvhevdelse, i form av publiseringslister og siteringer, fremstår som et kritisk punkt for å avansere videre i systemet. Alma påpekte at man kan ende opp med å forkaste arbeid man har lagt mye energi i over tid. Å tåle kritikk og motgang kan oppleves tungt til tider, men kan bidra til å bygge opp den akademiske selvtiliten og kan ses i sammenheng med tilgangen på forskningsmidler, kompetansetilegnelse og ta et steg videre på karrierestigen. I tillegg kan arbeidsvilje, selvstendighet og selvorganisering hevdes å være essensielle egenskaper for et individualisert karriereløp. Troen på seg selv kan hevdes å spille en vesentlig rolle for videre akademisk avansement – enten det gjelder å klatre, realisere seg selv eller søke mening fra nederste til øverste trinn på karrierestigen.

Med disse ulike motivasjonene ønsket kvinnene å påvirke, klatre og utvikle seg selv i møtet med det akademiske systemet. Et system som stiller en del krav til de som ønsker å bli ansatt og stige i gradene. Jeg vil i det neste kapittelet ta for meg akademias systemkrav mer inngående i lys av de siste tiårs reformer.

4 Akademiske systemkrav

Norsk UH-sektor skal tilby høyere utdanning, utføre forskning på internasjonalt nivå, ivareta faglig og kunstnerisk utviklingsarbeid, bidra til innovasjon og formidle forskningsresultater til allmennheten (Tjora, 2019, s. 15; Universitets- og høyskoleloven, 2005, § 1-3). UH-sektoren har vært i endring i store deler av Europa siden 1999 i forbindelse med Bologna-prosessen. Et internasjonalt samarbeid innen høyere utdanning ble innledet i Italia og omfatter i dag 49 land (European Higher Education Area, 2021). Reformhistorien har i stor grad handlet om endringer i organisering og økt styringstrykk. Noen viktige endringer er blant annet innføringen av resultatbasert finansiering som styringsinstrument, enhetlig ledelse og etableringen av Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen som skal føre tilsyn med kvaliteten i høyere utdanning (Lyby et al., 2020, s. 18; Studiekvalitetsforskriften, 2010, § 1-2 og § 1-3).

Utviklingen de siste årene har vært preget av omorganisering, sammenslåinger og derav større utdanningsinstitusjoner. Blant annet har læresteder fusjonert og institutter blitt sammenslått. Enhetlig ledelse endrer sammensetningen av styringsorganer og måten man rekrutterer ledere på. I tillegg har det vært en økning i utbredelsen av mål- og resultatstyring og bruken av konkurranse, en dreining fra fokus på innsats til fokus på resultater (Lyby et al., 2020, s. 53). De siste to tiårene har dermed den statlige styringen av offentlig sektor blitt mer og mer integrert i høyere utdanning, og blant annet har tellekantsystemer og formalisering av krav har gjort sin entré (Lyby et al., 2020, s. 18-19).

4.1 Meritokratiet

Forestillingen om kjønnsnøytralitet i akademia og at de beste talentene fortjener suksess er et utbredt syn blant akademikere. Den amerikanske sosiologen Robert K. Mertons begrep om «universalism» viser til at alle skal stille likt til vitenskapelige karrierer, uavhengig av kjønn, rase, sosial bakgrunn og religion. Begrepet inngår som et av grunnbegrepene i vitenskapens grunnleggende normative etos. Det meritokratiske systemet styres etter universelle kriterier for faglig kvalitet (Merton, 1973, s. 270).

Meritokrati kan sies å være et prinsipp for ulik fordeling, og innebærer at belønninger som posisjoner og stillinger fordeles etter evner og innsats, uavhengig av blant annet kjønn, alder, rase og familiesituasjon. Sosiologen Michael Young fra Storbritannia lanserte begrepet meritokrati allerede for første gang i 1958 i sin satiriske forestilling om et meritbasert samfunn (Hansen, 2020, s. 398; Young, 1958, s. 19-22).

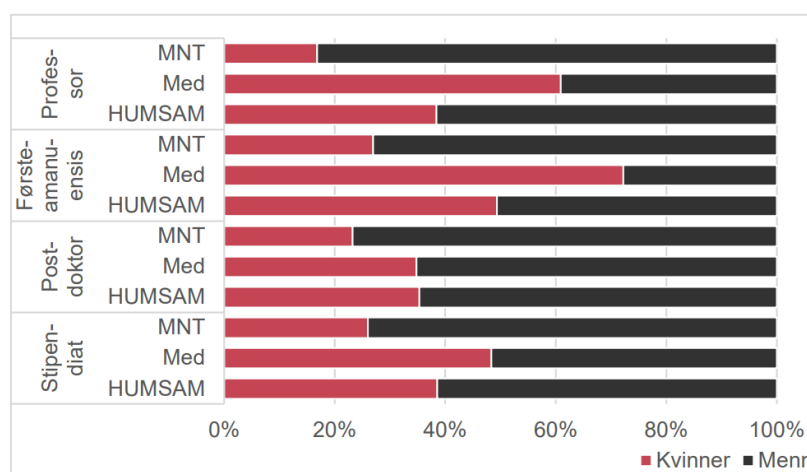
Flertallet av informantene i denne undersøkelsen betoner at meritokratiet fremstår som et kjønnsnøytralt system. Førsteamanuensis Beate fortalte at hun gikk inn i en postdoktorstilling da hun allerede var gjesteforeleser ved institusjonen og hadde kontakter i næringslivet. Stillingen ble hun invitert inn i på tross av stor internasjonal konkurranse, det var henne de ønsket på grunn av hennes bakgrunn og ferdigheter.

Eirin fortalte at hun ble ansatt selv om hun var gravid, i kontrast til en skandinavisk studie fra 2012 som fant at kvinner møtes av tradisjonelle forventninger om barn og permisjon ved ansettelse mens menn favoriseres (Healy & Seierstad, 2012, s. 306-307). Charlotte trodde ikke enkeltindivider og diskriminering er det beskrivende for akademiske karrierer. Flertallet av informantene fortalte at de ikke har opplevd å bli diskriminert i forbindelse med søknader på akademiske stillinger. Det uttrykkes en betydelig tillit til systemets kjønnsnøytralitet blant informantene.

Andre funn bekrefter at forskere og forskningsledere preges av troen på academia som et rettferdig og kjønnsnøytralt system (Nielsen, 2016, s. 387). Undersøkelser har vist at kvinner og menn synes å være enige i at de i praksis har like muligheter til å gjøre en forskerkarriere. Flertallet er uenige i at kvinner blir diskriminert ved deres institusjon. Samtidig eksisterer det en tendens til ulike erfaringer og virkelighetsoppfatninger og kvinner kan sies å bedre kjenne til diskrimineringsproblemet (Vabø & Ramberg, 2009, s. 3,74-75). En alternativ forklaring på diskriminering av kvinner kan være at det offentlige fokuset på Norges unike likestillingsposisjon i verden kan lede folk til å tro at vi er et ferdigstilt likestillingsland (Vabø & Ramberg, 2009, s. 3,76).

Makt- og demokratiutredningens eliteundersøkelse fant for 18 år siden at flertallet trodde at det er for få kvinner som søker seg til toppstillinger, men det var flere menn enn kvinner som støttet denne forklaringen. Flere kvinner enn menn trodde at rekruttering skjer via uformelle nettverk, som kunne være indirekte og uintentert diskriminering. Diskriminering er her ment som systematisk forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Hvis diskrimineringsforklaringen blir ekskludert og ikke tatt på alvor på ledelsesnivå kan det bidra til at subtile diskrimineringspraksiser blir tilslørt ved å ikke bli tatt opp i diskusjoner (Rogstad & Midtbøen, 2010, 42; Skjeie og Teigen, 2003, s. 122-124).

Figur 2. Kvinneandel blant søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe.



Note. Fra «Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren,» av Frølich et al., 2019,

(<https://khrono.no/files/2019/08/15/NIFUrapport2019-10-karriere.pdf>). CC BY-NC 4.0.

I NIFUs (2019) rapport *Attraktive akademiske karrierer?* fant de at lavest andel kvinnelige søkere til alle stillinger var innenfor MNT-fag. I perioden 2016 til våren 2018 var det kun 17 prosent kvinner som søkte på utlyste professorstillinger innenfor MNT-fagene (Frølich et al., 2019, s. 24,27; SSB, 2020). Det er stor kontrast mellom MNT- og MED-fag, men også mellom rekrutterings- og professornivået. Blant søkere til stipendiatstillinger innen MED-fag lå kvinneandelen på 50 prosent, mens den lå på kun 25 prosent innen MNT-fag og på 40 prosent innen samfunnsvitenskapene (HUMSAM-

fag). På professornivå lå andelen kvinnelige søkere til MED-fag på over 60 prosent mot MNT-fagenes skarve 17 prosent.

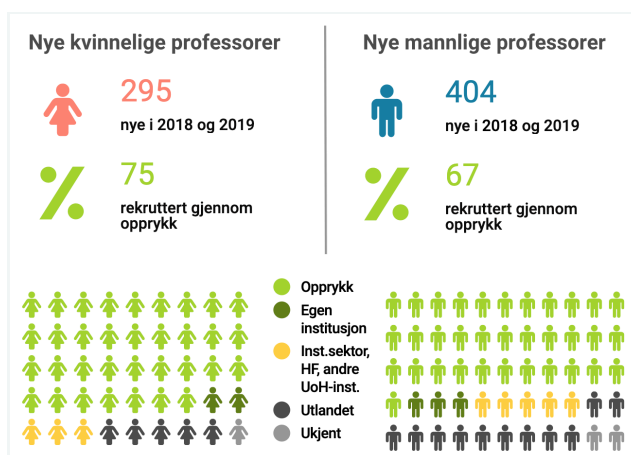
Kvinner søker seg i mindre grad enn menn til toppstillinger – og klatreviljen er svakest innen MNT-fag. Ser vi en form for selvseleksjon (Frølich et al., 2019, s. 130-131)? En viktig presisjon er at flere kvinner enn menn rekrutteres til professorstillinger gjennom opprykksordninger (Norges Forskningsråd, 2020a). Opprykksordninger og kvalifisering av kvinner kan sies å fortsatt ha et behov for oppmerksomhet. Figur 2 viser i midlertidig til skjevheter når det gjelder inngangene til de ulike fagområdene, og det kan stilles spørsmål om det er behov for flere lokale reguleringer og målrettede virkemidler for de ulike fagområdene (Frølich et al., 2019, s. 130). Innen MNT-fag lå andelen kvinnelige tilsatte stipendiater i 2019 på 38 prosent (NIFU, 2021b).

Ser man på andelen søkere til HUMSAM- og MED-fag ser kjønnsbarrieren ut til å ligge ved inngangen til karrieren. Innen MED-fag stiger så og si kvinneandelen søkere gjennom karriereløpet, men den holder seg noenlunde lik innen HUMSAM-fag. Kjønnsbarrieren ser også ut til å ligge ved inngangen til karrieren innen MNT-fag, men i tillegg i karriereløpet. Av 1266 tilsatte professorer i 2019 innen MNT-fag var andelen kvinner 230, en prosentandel på 18 prosent (NIFU, 2021b). Kvinneandelen søkere innen MNT-fag synker ytterligere til professorstillingene og kan skyldes en generasjonseffekt, som vil si at for få kvinner har rukket å kvalifisere seg til å søke. En annen forklaring kan være at kvinner faller fra underveis i karriereløpet.

Beate trakk frem rekrutteringsprosessen og trodde at menn oftere enn kvinner søker på stillinger uten å oppfylle alle nødvendige krav. Informanten sa at kvinner kan la det indre stoppe dem i stedet for å «Go for it!» på lik linje med menn. Menn tar sjanser og søker uansett, og ifølge figur 2 ser kjønnsforskjellen i søkere ut til å ligge ved inngangen til stipendiatstillingene. Informanten viste til en stereotypisk oppfatning om at kvinner kan mangle den selvtilliten som oftere ses hos menn. Kvinner tror ikke de har nok kompetanse og når opp selv om de faktisk kan det. En forklaring på at kvinner ikke søker kan være at kvinners søknadsstrategier påvirkes av opprykksprogrammene.

En annen forklaring kan være at akademikere med professorkompetanse først søker stilling som førsteamanuensis for deretter å søke direkte opprykk.

Figur 3. Nye professorer i 2018 og 2019¹ etter kjønn og hvor de er rekruttert fra.²



¹ Foreløpige tall.

² Opprykk innebærer her at man kommer fra stilling som førsteamanuensis ved samme institusjon som man er ny professor ved. Egen institusjon omfatter nye professorer som kommer fra andre stillinger enn førsteamanuensis, for eksempel forsker eller postdoktor. Ukjent omfatter her primært norsk næringsliv og norsk offentlig sektor, se faktaboks om internasjonal sektorinndeling i kapittel 2.1.

Note. Fra «Indikatorrapporten. Det norske forskning- og innovasjonssystemet. Statistikk og indikatorer 2020,» av Norges forskningsråd, 2020a, (<https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/menneskelige-ressurser/kjonnbalanse-blant-forskere/>). Copyright 2020 ved Norges forskningsråd.

For 25 år siden fant en undersøkelse fra Sverige at kvinnelige søkere til postdoktorstipend måtte produsere mer enn menn for å bli vurdert til å ha samme kompetanse (Wennerås & Wold, 1997, s. 341-343). En nyere studie fra Nederland fant i 2011 at forskjellige normer og vurderinger for hva som er faglig kvalitet kan få betydning i evalueringen av professoratkandidater. Det kan hevdes at det moderne meritokratiske systemet kan gi utslag for kjønn i rekrutteringsprosessen (Van den Brink

& Benschop, 2011, s. 507-508). Med kjønn som tolkningsramme problematiserte noen av informantene i denne studien hvorvidt idealet om meritokrati alltid fungerer i praksis.

Charlotte i lederposisjon trodde at hindringer knyttet til kjønn i det akademiske systemet kunne i større grad være strukturelle enn individuelle. Hun trakk frem at det er lettere for en mann å få opparbeidet seg en publiseringsliste enn for en kvinne når man ser på tidsbruk, familieliv og jobb. Sosiologen Merton har forklart hvordan et system som virker etter sin hensikt kan få uintenderte konsekvenser (Collins, 1994, s. 198-200). På en side kan strukturelle forhold føre til at ikke alle har like forutsetninger for å prestere i systemet, for eksempel ved barnefødsler og mangel på likestilling i hjemmet. I tillegg kan sterkere konkurranse og høyere krav til meritterende oppgaver også bidra til å fortsatt opprettholde en arbeidsforskyvning etter et delvis kjønnmønster (Løvbak & Holter, 2012, s. 79-80). Det er på den annen side mulig at meritokratiet kan lide av svikt og forskjellsbehandle ved å stille høye krav til noen på bakgrunn av for eksempel kjønn, rase eller religion.

Oppfattelsen av akademia som rene meritokratier kan tilsløre at relasjonelle forhold, som beskyttelse og allianser med innflytelsesrike personer kan ha betydning for karrieren (Brandser & Sümer, 2017, s. 27). Førsteamanuensis Birte sa at om det finnes et «glasstak» så kan det være at toppledere velger å ansette de som ligner på dem selv. Begrepet homososialitet kan kobles til ubevisst kjønnsdiskriminering på tradisjonelt mannsdominerte arbeidsplasser. Menns samhold styrker deres sosiale tilhørighet, derigjennom ansetter menn i lederstillinger menn som ligner dem selv, og kvinner ekskluderes. Blant etablerte forskere i det moderne akademia har det vært hevdet å være snakk om «arvtakere» som opprettholdes via institusjonaliserte praksiser eller en type diskriminering som forsvinner når nye generasjoner etablerer seg (Brandser & Sümer, 2017, s. 32-34). Samtidig viser figur 2 at det finnes utfordringer allerede på rekrutteringsnivået. Den lave andelen kvinnelige søkere til stipendiatstillinger innen MNT-fag og delvis i HUMSAM-fag kan, i motsetning til MED-fag, sies å opptre mer som et «glasstak».

Endringsprosessene i UH-sektoren behøver ikke å betraktes som kun hindre, men en plattform og en mulighet for økt likestilling. Man må spørre seg selv; «kan endringer brukes til å forbedre og fornye organisasjonen» (Mesna, 2016)? I snart 20 år har Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF) hatt rekruttering av kvinnelige professorer i søkelyset. Anbefalinger og tiltak som kan bedre kjønnsbalansen i forskning jobbet også Norges forskningsråd med i 2019. Ledere ble oppfordret til blant annet åpenhet om stillingsutlysninger og krav, tilrettelegging for karriereutvikling og fleksibilitet for ulike måter å være forsker på. Tiltakene som ble anbefalt var å analysere utfordringene, gjennomføre opprykkskurs samt forvurdering av kompetanse, bruke mentorordninger, bygge et inkluderende arbeidsmiljø og fagfellesskap som tar hensyn til ulike livsfaser, opprette publiseringsstøtte og oppfordre kompetente kvinner til å søke på aktuelle stillinger. Over flere år har Norges forskningsråd praktisert moderat kjønnskvoltering i søknadsbehandlingen. Basert på *BALANSE-programplan (2017-2022)* rapporteres det at anbefalingene og tiltakene har en klar positiv effekt, men det er ikke ordnet over natten (Norges forskningsråd, 2017, 2019).

Opprykksordningen på slutten av 1980-tallet bidro til å øke andelen kvinnelige professorer ved Universitetet i Oslo fra rundt 4 prosent til rundt 10 prosent, men ble klaget inn for diskriminering og avsluttet i 2003. Samme året ble kjønnskvoltering med minimum 40 prosent av begge kjønn i offentlige styrever vedtatt. På 2000-tallet ble det en dreining fra like muligheter til resultatlikhet (Danielsen et al., 2013, s. 361-362,366). Moderat kjønnskvoltering av det underrepresenterte kjønn er tillatt ved ansettelse i dagens UH-sektor. I statsansatteloven er det nedfelt om kvalifikasjonsprinsippet hvis det melder seg flere søkere med tilnærmet like kvalifikasjoner. Ved ledige stillinger i staten skal det kjønn som har mindre enn 40 prosent av de tilsatte i den aktuelle gruppen ha fortrinnsrett til stillingen (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, § 11 a-c; Statsansatteloven, 2020, § 3).

Figur 2 viser at kjønnskjevheten i første rekke ser ut til å oppstå på stipendiatnivå, bortsett fra i MNT-fag hvor skjevheten også øker over tid. Samtidig finnes en rekke tiltak for rekruttering til faste stillinger i UH-sektoren. Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har kompetansehevingsprogrammer som første- og toppstillingsprogram som oppfordrer

særlig kvinner til å søke. Søkerne bedømmes for sin kompetanse og ferdigheter (USN, 2017, s. 4; USN, 2020/2021, s. 36-37; USN, 2021). Andre tiltak i UH-sektoren for kvalifisering til professor er lete- og finne-komitéer hvor potensielle kvinnelige søkere identifiseres før stillingsutlysning. Kvalifiseringsstipend kan brukes av kvinnene til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver til fordel for egen publisering.

Mentorprogrammet gir ansatte på doktorgrads-, postdoktorgrads- og førsteamanuensisnivå muligheten til å få faglig råd om karriereutvikling fra en erfaren forsker. Opprykk viser til samlinger og kurs for å øke andelen kvinner i toppstillinger og tiltak for karriere og familieliv handler om balanse mellom arbeid og familieliv (KIF, 2021a).

USN har også tiltak rettet mot studenter og kjønnsbalanse. Bildebruk, digitale flater og materiell til potensielle studenter skal appellere til studenter av begge kjønn. Jentedag på Fakultet for teknologi, naturvitenskap og maritime fag, samt en studentmentorordning og et nyere prosjekt med foreninger for faglig og sosialt samvær blant studenter. Andre universiteter og høyskoler bruker kjønnspoeng til studier med skjev kjønnsbalanse, opptakspoeng til det underrepresenterte kjønn og noen gjør turné med informasjon til ungdomsskoleelever eller teknologidager for jenter på videregående skole (KIF, 2021b; USN, 2020/2021, s. 15). Studiebarometeret undersøker studentenes oppfatning om kvalitet i norsk UH-sektor og kan styrke kvalitetsutviklingen (Studiebarometeret, 2021).

Kjønnsnøytrale tiltak kan være at ansatte i foreldrepermisjon over seks måneder får muligheten til å søke om fritak fra undervisning og administrasjonsoppgaver i en gitt periode (Hellstrand & Aure, 2017). Charlotte pekte på «tidsklemma» som en utfordring i forhold til å få til en akademisk karriere. Å få tiden til å strekke til når det kommer til å balansere familieliv og jobb. Hun fortalte at hun tidligere jobbet som personalleder og at hun var opptatt av at de som ble ansatt rett fra doktorgrader, som også var småbarnsforeldre, skulle få en arbeidsplan som i starten var tilpasset både barn og karriere.

Sirkulerende myter om kvinnen som faglig annenrangs i det akademiske meritokratiske systemet fant førsteamanuensis Jorun Ulvestad i en studie (Ulvestad, 2016, s. 31). Kjønnskvoterings dilemma kan sies å være at den på en side er ment å styrke kjønnsbalansen, men på den annen side gir uttrykk for at kvinner «hjelpes» inn i akademia (Henningsen & Liestøl, 2013, s. 352,357). Alma fortalte om den gangen hun selv var på et intervju og det ble nevnt at det å være kvinne talte til hennes fordel. Umiddelbart sa hun at hun ikke ville ha stillingen fordi hun er kvinne, men på grunnlag av kunnskap og erfaring. Det ble i tillegg intervjuet åtte menn. Når hun senere tok sin doktorgradstilling ble hun innstilt som nummer to bak en mann som takket nei, derav spurte hun om det hadde å gjøre med det at hun er kvinne, men det hadde det ikke. Kjønnskvoteringsystemene kan sies å vise hvor vanskelig det er å utpeke bestemte årsakssammenhenger som forklaringer på en lav andel kvinnelige professorer (Healy & Seierstad, 2012, s. 307). Samtidig viser figur 2 at inngangen til karriereløpet ser ut til å være viktigste kilde til kjønnskjevheten.

4.2 Konkurransen

Det er knyttet prestisje til de forskningsarbeidene som kan si noe nytt om resultater eller idéer, men i moderne akademia kan det hevdes at publiseringspoeng og antall siteringer har overtatt fokuset. Professor emeritus Knut Bjørlykke (2018) viser til at konkurransen om hvem som er best kan overskygge andre idéer fordi akademia oftere blir sett på «[...] som en idrettsgren hvor konkurranse har kommet i sentrum».

Konkurranseskraft er et overordnet mål for kunnskapsdepartementet, og som en følge har universiteter og høyskoler gjennomgått både sammenslåinger av institusjoner og fusjoner av institutter. Strukturendringene i UH-sektoren er ment å føre til færre, men sterkere fagmiljøer, større bredde av kompetanse og konkurranse om ressursene som kan bidra til å heve kvalitetsutviklingen. Økt internasjonal konkurranse legger også press på kvalitetsutviklingen ved den norske UH-sektoren (Meld. St. 16 (2016-2017), s. 15,19-20,86). Ikke alle fagmiljøer er enige i den politiske retorikken om hva som bidrar til økt kvalitet i det akademiske systemet. Sosiolog Arve Hjelseth ytret i artikkelen ««Absurd teater»: Meiner universiteta blir utsette for språkleg imperialisme» i Khrono tidligere i

år: «På universitetene er vi ganske gode på å late som om vi gjør det styresmaktene i sin naivitet tror vi gjør. Men vi gjør noe annet». Han viste til forskeres autonomi og at det er vanskelig for staten å styre hvilke konferanser forskeren vil gå på, hvilke tidsskrifter man vil publisere i, hvilke bøker man ønsker å skrive og når og hvordan man ønsker å jobbe (Svendsen, 2021).

Avansement i det akademiske systemet dreier seg om det Sigtona Halrynjo beskrev som «karrierelogikkens spilleregler». Hvilke egenskaper og ressurser må til for å gjøre en akademisk karriere (Halrynjo, 2010, s. 6)? Endringer på det internasjonale markedet har ført til en økning i utlysningstekster på engelsk og en økt spredning av stillingsutlysninger internasjonalt (Frølich et al., 2019, s. 132). Innen matematikk- og naturfag er nesten 90 prosent av søkerne til stipendiat- og postdoktorstillinger fra utlandet. For førsteamanuensisstillinger gjelder det omtrent 50 prosent og til professorater er to av tre av søkere fra utlandet (Frølich et al., 2019, s. 28-29,138-139).

Akademia kjennetegnes av konkurranse om delta i prestisjefylte prosjekter og finansiering. Forskere blir rangert på grunnlag av antall artikler, hvor mange ganger de er sitert og hvor de er publisert. Basert på rangeringen bestemmes det hvem som skal få midler til nye prosjekter. Konkurransen kan i tillegg sies å bli styrket av institusjonenes stadige økte avhengighet av egne resultater. Mobilisering og publisering internasjonalt kan bidra til både nettverkstilganger og prestisje. De sistnevnte krav og kriteriet i det akademiske tellekantsystemet kan hevdes å implisere at idealforskeren er uten barn og uten ansvar for annet enn å vie seg fullt og helt til jobben (Orning, 2016, s. 91,99-100).

Forestillingen om idealforskeren kan ses i lys av Lotte Bailyns (2003) funn i sin studie om kvinners karrieremuligheter ved Massachusetts Institute of Technology i USA. Intervjuundersøkelsen viste at de fleste kvinnene i utvalget ikke var gift og fant det vanskelig å få barn samtidig som de skulle gjøre en akademisk karriere (Bailyn, 2003, s. 139). Her må det påpekes at Norge har et generøst finansieringssystem for doktorgradskandidater sammenlignet med både Storbritannia og USA hvor

institusjonene har blitt mer avhengig av skolepenger (Senter for internasjonalisering av utdanning, 2016, s. 12-14).

Funn i internasjonale studier viser ikke nødvendigvis til en god beskrivelse av de nordiske landenes forhold. Som en motpol til Baily's funn tilbake i 2003 så er alle kvinnene i denne studien gift, og både Charlotte og Birte jobbet med doktorgraden samtidig som de fikk barn og Alma fikk barn under mastergraden.

Foreldrepermisjonsreglene varierer mellom land og for en norsk doktorgradsstudent kan det utgjøre en forskjell når det kommer til å fullføre en akademisk karriere. En undersøkelse i 2016 ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning hos Universitetet i Oslo fant at omsorgsansvar har blitt mer vanlig i norsk academia. Likestilte omsorgspersoner gjør det lettere for kvinner med barn å forfølge en akademisk karriere (Orning, 2016, s. 95). Muligheten til delt foreldrepermisjon ble betonet av informantene som viktig for å gjøre en akademisk karriere – noe som tyder på at karrieren og ulike livsfaser ikke nødvendigvis kræsjer, spesielt om man kan benytte norske velferdsgoder. Stjerneparet May-Britt Moser og Edvard Moser har for eksempel integrert familielivet med sine to døtre i sine akademiske karrierer i Norge (Lillealtern & Alvestad, 2014).

Det er nødvendig å presisere at konteksten for utenlandske og norske akademikere kan være svært forskjellige, og man må være forsiktige med å basere konklusjoner om kjønnsforskjeller på internasjonale studier (Fekjær & Røthing, 2019). En internasjonal studie kartla kjønnsforskjeller på tvers av 83 land og fant at, når de kontrollerte for karrierelengde, at kvinner og menn er like produktive når det kommer til meritterende publiseringer og siteringer. På den annen side fant de også en økende tendens til at kvinner forlater forskningsverdenen før menn innenfor naturvitenskapelige disipliner. Om kvinner jobber deltid eller tar mest ansvar på hjemmefronten i perioder vil en kortere forskningskarriere generer færre publiseringer og mindre siteringer (Huang et al., 2020, s. 4609, 4613; Schei, 2020). Det kan likevel hevdes at fenomenet «Leaky pipeline» ikke er beskrivende for norske forhold. Begrepet viser til at kvinner faller fra i karriereløpet fra mastergrad til professor, men i Norge finnes en rekke tiltak som skal tette hullene (Enberg, 2021).

Gjennomsnittsalderen for førsteamanuensiser i UH-sektoren i 2020 var 48 år, og for professorer var den 56 år (Database for statistikk for høgre utdanning [DBH], 2021b). Det er derfor ikke så overraskende at Birte fortalte at hun ble kalt ung og lovende som ny akademiker i femtiårene. I tillegg til å konkurrere om få faste stillinger så tar det tid før man har oppnådd toppstillingskompetanse (Frølich et al., 2019, s. 21). Det er vanlig å være godt opp i årene når man tiltrer en fast stilling, flere av informantene i denne studien har tatt fast stilling i 40- og 50-årene. En av informantene tok fast stilling allerede i 30-årene. Flere informanter uttrykte at de kunne nådd lenger hvis de blant annet var yngre når de startet på sin stipendiatstilling, i tillegg kan flere av informantenes karriere ses i forbindelse med å ha hatt lang fartstid i næringslivet før de entret academia.

4.3 Individualitet

En akademisk karriere kan beskrives som et intensivt og i høy grad individuelt løp over flere år. Akademiske ansatte er forfattere og eier selv rettighetene til eget arbeid (Åndsverkloven, 2018). Meritterende publisering kan skape press for den enkelte akademiker. De ansatte konkurrerer individuelt både på nasjonalt og internasjonalt nivå, og ønsket om å fremme egen karriere møtes av sterk konkurranse på mange fagområder.

Agnes fortalte om et foredrag hun var på angående hvordan det er å bli professor. Det ble tegnet et bilde av en person som først låser seg inne på kontoret i lang tid før hun må gå ut av kontoret når hun blir professor. Historien var et bilde på den akademiske karrieren og at det i stor grad handler om individualitet. Informanten opplevde selv denne individualiteten som klønete da hun gikk inn i academia fra næringslivet - hvor samarbeid var en viktig faktor.

Å arbeide mye alene kan bli ensomt om man ikke er tilknyttet en prosjektgruppe, hvor man kan sparre med kollegaer. Samarbeid i faste organiserte forskergrupper kan bidra til at man ikke opplever å være isolert i for stor grad. Likevel fant en studie at kun en tredjedel i den norske UH-sektoren oppgir at de i stor grad utfører forskningen sin i

sammenheng med gruppen de opprinnelig er tilknyttet. Det kan ha sammenheng med at man med hensikt tilknytter seg andre mer dynamiske grupper, som i mindre grad er tilpasset de opprinnelige utlysningskravene. En tredjedel av stipendiatene oppga at de som regel arbeider alene og enda færre at de utfører forskning internasjonalt eller med andre kollegaer (Kyvik et al., 2015, s. 18-19; Reymert et al., 2017, s. 43). Det var flere i humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag som arbeidet helt alene uten prosjektgruppe enn i medisin og helsefag, og matematiske og naturvitenskapelige fag (Reymert et al., 2017, s. 8,52; Kyvik et al., 2015, s. 8, 18-19).

Forskningssamarbeid kan føre til en positiv spiral for trivsel på arbeidsplassen og meritterende publiseringer (Hovdhaugen et al., 2004, s. 46-47). En rapport gjennomført av NIFU i 2009 viste imidlertid til at norske kvinnelige forskere deltar mindre i internasjonalt forskningssamarbeid og fagfellevurderinger sammenlignet med mannlige forskere. Det er hevdet at flere menn enn kvinner opplever å tilhøre et inkluderende arbeidsmiljø ved egen institusjon på bakgrunn av at kvinnelige forskere i mindre grad er integrert i formelle og uformelle nettverk (Vabø & Ramberg, 2009, s.26-28,76).

Professor Silje Bringsrud Fekjær viste til «bedragersyndromet» i Forskerforum i 2019. Fenomenet peker på opplevelsen av å tro at man ikke er god nok, for eksempel underveis i doktorgraden, selv om man har talent. Redselen for at suksessen man har oppnådd skal avsløres som falsk gjør mennesker usikre på dem selv (Svarstad, 2019; Vaughn et al. 2019, s. 781-783). De siste tiårene har massemedier og helsemyndigheter hatt økt fokus på det psykososiale miljøet og psykiske plager (Elstad, 2010, s. 270-271, 277).

Flere informanter i denne undersøkelsen fremhevet det individuelle karriereløpet, og at med lange dager på arbeid kreves god selvorganisering og utholdenhet. Agnes tok opp at hun opplever at ansatte i akademia står mer individuelt enn i næringslivet. Hun påpekte at det å ta en doktorgrad kan for noen være psykisk slitsomt. Når man jobber alene over lang tid uten støtte og ingen å sammenligne seg med, så kan det føre til at man opplever å kjempe mot seg selv. En stipendiatstilling dreier seg i hovedsak om å drive selvstendig forskningsarbeid, foruten tilgang til veiledere og eventuelle

prosjektgrupper. En nyere studie viste at over 30 prosent av doktorgradsstudentene opplevde å føle seg dårlig sosialt inkludert, mens 30 prosent opplevde å være dårlig faglig integrert (Reymert et al., 2017, s. 21-24,62-63).

Agnes kom fra et næringsliv med et godt synlig overtall av menn da hun gikk inn i akademia. Hun opplevde at hun nå hadde fått mange kvinnelige medarbeidere - selv om hun i realiteten jobbet blant få kvinner i et mannsdominert fagområde. Hun uttrykte at hun synes menn oftere sitter inne på kontorene sine, og at kvinner oppleves mer utadvendte enn menn i akademia. Selv om ikke alle kvinner og menn passer til de bestemte særpregene, så antydes det at menn er mer individuelle enn kvinner når det kommer til deres akademiske karrieremuligheter, se også Kantola (2008) om kjønnete prosesser i akademia. Til gjengjeld er kvinner kollektive og utadvendte, men det kan nettopp være snakk om variasjoner i personligheter om «kjønnsbrillen» tas av.

Å dedikere seg i arbeid og karriere innebærer investering av tid og følelser, dermed kan det bli mindre tid til å involvere seg med barn og familieansvar. Den dårlige samvittigheten kommer snikende når akademikeren må bruke kveldene i ensomhet med søknadsskriving og ikke får brukt tiden på familien (Morgenbladet, 2020). Av 1.744 personer som startet på en doktorgrad i perioden oktober 2014 og oktober 2015 så hadde over 20 prosent avbrutt i 2019. 40 prosent fullførte innen fem år og kun 14 prosent innen normert tid (SSB, 2020). Muligheten for å levere avhandlingen på normert tid oppleves som dårlig hos 3 av 10 postdoktorkandidater, og innen teknologi og ingeniørfag har de minst tro på å levere innen tre år (Reymert et al., 2017, s. 51-53).

Det koster tid og energi å søke om forskningsmidler og få med seg samarbeidspartnere, og dette kan oppleves som et hinder underveis i karriereløpet, ifølge Alma. Har man for eksempel jobbet med programmering og et regnestykke i over tre måneder og man ender opp med å forkaste det fordi det viser seg å være én feil i regnestykket så kan det oppleves tungt fortalte hun. Den personlige forpliktelsen til å etterstrebe kvalitet i det akademiske systemet utgjør en kostnad for den selvstendige akademikeren, og henger sammen med UH-sektorens karrierelogikker (Vabø et. al., 2012, s. 26).

4.4 Selvhevdelse

Å være med i teten innen forskning er en viktig faktor for å lykkes i det akademiske karriereløpet. Meritterende forskning på et høyt internasjonalt faglig nivå kan gi akademisk suksess. Tid til publiseringer i fremtredende tidsskrifter og forlag, både nasjonalt og internasjonalt, kreves for å nå frem i konkurransen om forskningsmidler og faste stillinger (Meld. St. 16 (2016-2017), s. 63-67; Sivertsen, 2009, s. 12,35-36). Samtidig kan økte publiseringskrav og begrenset tilgang på forskningsmidler føre til en negativ spiral av mer konflikt om knappe ressurser, tette nettverk og mindre deling av faglig kunnskap. Konkurransen kan sies å tilspisse seg og det å hevde seg kan bli en utfordring (Brandser & Sümer, 2017, s. 33).

Charlotte påpekte at akademia er et meritterende system hvor antall publiseringspoeng avgjør om man er best kvalifisert. Her bekreftes den meritokratiske diskursen som individbasert - det er kvantitet som gjelder. Økt vekt på det tellelige kan ses i sammenheng med hvordan ansatte tenker om hva som lønner seg for å oppnå akademisk suksess. Tellekantsystemet oppfattes som et mål på antall publikasjoner på individnivå (Orning, 2016, s. 99; Tjora, 2019, s. 20).

Spredningen av målstyringssystemene kan ses i sammenheng med den kvantifiserte konkurransen i det akademiske systemet. Siden 1980-tallet har en reformbølge påvirket den offentlige sektor, og omkring 1990 oppstod det økte fokuset på markedstenkning i sammenheng med *New Public Management*. Prestisje kan sies å bli stadig oftere assosiert med tall og rankinger – dermed øker presset på studie- og publikasjonspoeng (Tjora, 2019, s. 15,21-22). Tidligere kunne én artikkel av god kvalitet i et anerkjent tidsskrift føre til at man ledet an ved neste jobbintervju, i dag har de kvantitative kriteriene delvis fortrenget de kvalitative.

Meritterende forskning kan ses i sammenheng med intern rivalisering og insentivsystemer som favoriserer forskere som har mer tid til publisering, som igjen bidrar til at disse forblir premissleverandører (Brandser & Sümer, 2017, s. 26,35). Robert K. Mertons teori om «Matteus-effekten» beskrev hvordan kjente vitenskapsmenn på 60-tallet ble tillagt deres mindre kjente kollegaers resultater.

Konsekvensen av effekten er at den som har mye prestisje skal få enda mer (Merton, 1968, s. 56-62). I løpet av de siste tiårene har det blant annet kommet retningslinjer for å ivareta forfatterskap, og det kan hevdes at det ikke lenger er en like beskrivende teori for det moderne akademia. Vancouver-reglene angir normen for krav og god skikk for medforfatterskap (Hillesøy, 2015).

På den annen side fordeles forskningsmidler i dag til de som publiserer mest, som igjen leder til mer publisering. Over tid kan det dermed hevdes å danne tydelige A- og B-lag, i tråd med «Matteus-effekten» (Smeplass, 2019). For omtrent 30 år siden postulerte Margaret W. Rossiter en motpol til «Matteus-effekten», «Matilda-effekten» er oppkalt etter feministen og rettighetsaktivisten Matilda Joslyn Gage. Den beskrev hvordan kvinners forskningsbidrag den gangen ble systematisk marginalisert og bidro til at den som hadde lite fikk enda mindre (Rossiter, 1993, s. 325,335,337). På en side blir det brukt store summer på å gi forskningstid til ansatte som ikke produserer resultater. På den annen side kan det bli tøft å dra seg ut av hengemyra når man har produsert lite over tid (Bjørlykke, 2018).

Sara E. S. Ornings studie av stipendiater og veilederes opplevelser av å kombinere barn og en akademisk karriere fant en retorikk om å være best og sikte mot å bli en «stjerneforsker» med høy publisering (Orning, 2016, s. 99-100). Som en motsats til stjerneforskeren og kvantitetsdiskursen pekte Orning på nobelprisvinnerne May-Britt Moser og Edvard Moser ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet [NTNU], som i 2014 vant prisen innen medisin og fysiologi. «Å publisere mest mulig data er uforenlig med å publisere så bra som mulig», ifølge Edvard Moser. Her settes det fokus på kvalitetsarbeid fremfor antall publikasjoner (Time, 2015; Orning, 2016, s. 100). Magnus Aronsen og Guro Lind ved Akademiet for yngre forskere viste til at kortsiktige forskningssykluser kan bidra til at forskning basert på svake eller få datagrunnlag produseres, i stedet for forskning av høy kvalitet. En prioritering av politiske tiltak som stimulerer til økt kvalitet fremfor kvantitet i forskning mener de kan gi andre insentiver til vitenskapelige ansatte som velger bort forskning på høyeste nivå (Akademiet for yngre forskere, 2017; Aronsen & Lind, 2018).

Flere informanter i denne undersøkelsen trakk frem samarbeid og det å fungere godt i fellesskap som viktige faktorer for å lykkes i en akademisk karriere. Tverrfaglig samarbeid kan bidra positivt til å oppnå både selvhevdelse og samfunnsutvikling, både på individuelt og kollektivt nivå (Aronsen & Lind, 2018). Begge førsteamanuensisene i denne studien påpekte viktigheten av å bruke tid på å knytte nettverk både nasjonalt og internasjonalt. Deltakelse på frivillige kurs i næringslivet, workshops, frivillig arbeid, være gjesteforeleser eller ha eget firma ved siden av trekkes frem som gode muligheter for å inviteres inn i nettverk. Nettverk knytter også nødvendige bånd for å etablere konkurransedyktige forskergrupper og forfatter-team. Informantene uttrykte viktigheten av det som May-Britt Moser gjorde når hun fremhevet sitt kollektive samarbeid og konkurransedyktige team i forbindelse med nobelprisen de mottok. Flere støttepartnere og medarbeidere ble nevnt i forbindelse med nobelprisen (NTNU, 2014, 3:17).

4.5 Betydningen av kjønn

Siden 1970-tallet har usynlige barrierer for kvinners vertikale karrieremobilitet vært gjenstand for debatt, også kalt «glasstaket» (Brandser & Sümer, 2017, s. 25-26; Fürst, 1988, s. 13; Kanter, 1977). She Figures-rapporten publisert av EU-kommisjonen viste at snittet for andelen kvinnelige professorer i Norge, Finland og Sverige ligger over EU-gjennomsnittet på 24 prosent (Oksholen, 2019; European Commission, 2019, s. 125). Fra å plassere ansvaret for likestillingen på kvinnene selv har det i flere land blitt mer fokus på organisasjonskulturer og «usynlige» strukturelle trekk ved det akademiske karrieresystemet (Bergman & Rustad, 2013, s. 41; Kanter, 1977, s. 245-249).

Som nevnt i kapittel én ligger andelen kvinnelige professorer totalt i norsk UH-sektor i 2019 på 30 prosent. For å gi en riktig fremstilling av andelen kvinnelige professorer er det viktig å bruke presise tall, ifølge Silje Fekjær (Fekjær, 2017; DBH, 2021a). Rekrutteringsprosenter gir et riktigere bilde av nå-situasjonen enn stillingsprosenter, fordi sistnevnte har etterslep på mange år. Hvis man sammenligner doktorandkohortene som dagens professorer faktisk er rekruttert fra, som lå på omtrent 31 prosent kvinner, så vil andelen på 30 prosent ikke virke så lav i forhold til

hva vi kan forvente i dag (DBH, 2021a). Samtidig finnes det store forskjeller mellom fagområdene.

For 35 år siden avdekket Elisabeth Fürsts studie at kvinner i norsk akademia var utsatt for indirekte former for diskriminering når de søkte faste stillinger (Fürst, 1988, s. 13). Hun fant på den tiden at forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn skapte hindringer for kvinners akademiske karrieremuligheter. Forklaringer på dette var både en utbredt mannskultur og at menn ofte var i flertall i sakkyndige komitéer. Kjønn ble en taus tolkningsramme for ulike subjektive omtaler, skjønn og vurderinger av kvinner og menn (Fürst, 1988, s. 99,122). Det har gått mange år siden studien skapte debatt om kritiske forhold ved akademia (Fürst, 2012). Siden den gang har andelen kvinnelige professorer økt og et mangfold av strukturelle endringer og tiltak har fått innpass i akademia. Figur 2 viser at kjønnskjevheten skjer i inngangen til akademia, men også i karriereløpet. Fokuset de siste årene kan sies å ha ligget på blant annet opprykksordninger og faste stillinger (Norges forskningsråd, 2019; Frølich et al., 2019, s. 8).

4.5.1 Å bevise at man kan

En norsk undersøkelse fra 2018 fant at det innebærer en ekstra byrde å måtte «bære» sitt kjønn ved å måtte bevise at man er faglig god. Å «bære» sitt kjønn kan ses i sammenheng med at kvinner er i mindretall og ses av andre i relasjon til deres kjønn og ikke deres fagområde. Gjennom intervjuer med kvinnelige vitenskapelige ansatte i UH-sektoren fant studien at kvinner ikke oppfattes kun som forskere, men kvinnelig forskere, denne synligheten kan legge et ekstra faglig press på akademikeren (Thun, 2018, s. 125-127).

I forbindelse med spørsmål knyttet til kjønn, barrierer og suksess reflekterte Alma rundt temaene med «kjønnsbrillen» på. Kjønnsstereotypiske tolkninger viser hvordan kjønnsrelasjoner struktureres i samfunnet og hvordan de lever videre. Hun fortalte at hun opplevde å måtte bevise sin faglige kunnskap i forhold til menn oftere som ung, men over tid ligger det en annen tyngde bak kompetansen og ferdighetene.

Informanten fortalte om en forelesning hun hadde hatt hvor flertallet var jevngamle mannlige studenter som ikke turte stille henne spørsmål. Den samme utfordringen oppstod ikke når hennes mann hadde hatt samme forelesning. Etter noen dager viste hun en utfordrende oppgave på tavlen - dermed løsnet det mer og mer etter som dagene gikk. Alternativt kan det være snakk om ulike væremåter og det kan ta tid før den enkelte har opparbeidet seg kunnskap og faglig selvtillit.

Når Alma har presentert forskningsprosjekter har hun i etterkant blitt stilt spørsmål av personer som er mer interesserte i at hun er kvinne enn selve forskningen. Hun har opplevd at kjønnet noen ganger kan stå i veien og andre ganger være en fordel. Synligheten og det å være feminin kan oppleves som en barriere i løpet av karrieren og kan hindre selvhevdelse og videre avansement. Motsatt kan kvinners synlighet i form av kjønn og sine atypiske utdannings- og karrierevalg oppleves å føre til en positiv effekt. Agnes fortalte at hun etter å ha blitt professor oftere har blitt spurt og hørt. Menn og kvinner fra noen utland hører på henne oftere nå og spør henne mer enn før.

4.5.2 Å flytte grenser

Forskjeller mellom land når det kommer til likestilling og kultur kan påvirke oppfattelsen av det kvinnelige og mannlige. Et eksempel på hvordan kvinners synlighet kan bli en byrde er når regjeringen i Ungarn i 2018 planla å legge ned og forby kjønnsstudier. Kjønnsforskning bidrar til teori- og metodeutvikling og et forbud kan få konsekvenser for likestillingen og kvinners frihet (Rustad & Høiskar, 2020). Forskjellene på likestillingsområdet kan påvirke studenters og ansattes valg når det kommer til å ønske å studere eller jobbe i enkelte utland.

Hvis «sterke stemmer» får definisjonsmakten i eget fagmiljø kan det være vanskelig å påvirke forskningstemaer, og konsekvensen kan bli mangel på tildeling av forskningsmidler, i tråd med Rossiters «Matilda-effekt». En studie i 2017 gjennomførte intervjuer blant kvinnelige ansatte ved Universitetet i Bergen, Høgskolen i Bergen og Havforskningsinstituttet. De fant at kvinnelige seniorforskere erfarte faglig rivalisering og utestengelse som førte til at noen kvinners faglige bidrag ble marginalisert (Brandser

& Sümer, 2017, s. 23,26,29,32,34-35). Kvinnelige professorer som etablerte seg som faste ansatte møtte subtil sanksjonering i form av hersketeknikker, noe de ikke opplevde som unge rekrutter. I tradisjonelt mannsdominerte yrker opplevde kvinnene at menn fikk behov for å markere seg på grunn av uklare grenser som igjen kunne påvirke arbeidsmiljøet. Blant annet ble fellesskapets ressurser og informasjon tilbakeholdt, uformelle nettverk utelukket kvinner, samt at det forekom ignorering og manglende henvisninger og sitering av publikasjoner. Mekanismen viser til en type «Medusa-effekt» hvor kvinner utsettes for lettere stigmatisering og oppfattes som «vanskelige». De stereotypiske tolkningene kan legge tause føringer og påvirke kvinners karriereløp, men i andre tilfeller kan det handle om intern rivalisering kombinert med økt konkurranse om knappe ressurser (Brandser & Sümer, 2017, s. 26-27,32,35). For øvrig fremhevet Sigrid Sollund i boken, «Hersketeknikker. Nyttige og nådeløse», at hersketeknikkeren kan være oss alle uavhengig av kjønn (2017, s. 100-104).

Medusa er en figur fra gresk mytologi, et monster med kvinneansikt og giftig slangehår som kunne, med sitt blikk, forvandle mennesker til stein (Wilk, 2000, s. 21). To av informantene i denne studien bruker både en kjønnsstereotypisk og konfliktteoretisk tolkningsramme. Birte pekte på at når noen alfahanner i kamp prøver å få sitt syn og sin sak frem på arbeidsplassen, så kan kvinner bevisst bruke strategier for å finne andre utveier og bakdører for å fremme sitt syn. Som en motpol til Medusa-effekten fant Birte andre inngangsporter - andre måter å takle de ulike personlighetene man møter på for å fremme egne forslag til sak og tema. Ved å være bevisst og ambisiøs kan kvinnen ta makten og dra nytte av å være aktive og synlige. En tolkning her kan være at i stedet for å bli sosialisert inn i en maskulin kultur, så er kvinnen bevisst på sin egen og andres væremåte og bidrar dermed derigjennom å fremme nye forskningstemaer og saker til diskusjon. Eirin viste til at det kan være en fordel å være kvinne i et mannsdominert miljø, men at man må være klar for å parere mot hersketeknikker og ta igjen når menn prøver seg med kommentarer eller lignende.

4.5.3 Maktmisbruk

Siden #metoo-bevegelsen har det oppstått en diskurs om seksuell trakassering i arbeidslivet. Et skred av anklager har kommet frem i norske og utenlandske medier, samtidig som nye rutiner om trakassering og ulike opprop har sett dagens lys. Nyhetsbildet har vært preget av seksualisert maktmisbruk i sammenheng med flere tradisjonelt mannsdominerte institusjoner (Bazaz & Tennøy, 2021; Jakobsen & Johnsen, 2018; Lindblad, 2017). Strukturelle forhold som underrepresentasjon av kvinner i toppstillinger ved universitetene kan ha gjort maktmisbruk lettere å utføre og skjule (Jakobsen & Johnsen, 2018). #Metoobevegelsen og sosiale mediers ringvirkninger har gitt stemme til et maktkritisk samfunn. Overtramp skjer fortsatt, men får også konsekvenser for personer i maktposisjoner. Seksuelle predatorer i maktposisjoner kan ikke lenger ta seg den friheten de kunne tidligere - maktforholdet i samfunnet er i endring.

På spørsmål om hindringer knyttet til kjønn i en akademisk karriere, ble temaet om seksuell trakassering uoppfordret tatt opp av noen av informantene. Bevissthet rundt egen fremtreden som kvinne har ført til at en av informantene har unngått å kle seg feminint - for eksempel å gå i skjørt i jobbsammenheng. Tidligere erfaringer i arbeidslivet om seksuelle bemerkninger og bli tatt på rumpa ble nevnt som årsaker til at hun unngår å pynte seg på en feministisk måte. Det finnes spor av maskulinitet i det akademiske systemet og av den grunn har kvinnen, i fare for å sende feil signaler, fått sitt frihetsrom begrenset (Brandser & Sümer, 2017; Fürst, 1988.) Utøvelse av makt som hersketeknikker i organisasjonskulturer kan fungere som barrierer for kvinner, og tar vi konsekvensene for gitt og som «naturlige», så er de lett å overse (Rogstad & Midtbøen, 2010, s. 45; Ås, 1981).

Eirin fortalte at det ved kommentarer eller lignende har vært viktig å si i fra tidlig, men hun har aldri hatt behov for å gå til instituttlederen for å snakke om noe relatert til kjønn. Hun opplevde å få respekt og føle seg jevnbyrdig av alle kollegaer. Likevel kan det sies at professorers maktposisjoner kan ha stor betydning for unge ansattes fremtidige karrierer. Overordnede kollegaer kan på en side påvirke studenter og ansatte positivt ved å gi gode råd og anbefalinger. På den annen side kan makten misbrukes ved å

trakassere eller ødelegge for karrierene til studenter fordi de for eksempel har avvist tidligere tilnærmelser. Hvis man ikke ønsker å utsette seg for påkjeningen med å varsle om saken eller ikke tror det nytter, så kan konsekvensene bli at man må slutte eller flytte for å unngå problemet (Ipsos, 2019, s. 34; Jakobsen & Johnsen, 2018; Korsvik, 2017, s. 51). Omfanget av problemet med seksuell trakassering er fortsatt ukjent, og vil være et viktig tema for fremtidige systematiske undersøkelser (Korsvik, 2017, s. 53).

I informantenes beskrivelser finnes det spor av fortidens maskulinitet. Samtidig kan det hevdes at det har skjedd enorme endringer på likestillingsområdet siden 1970-tallet. Norsk historie kan vise til flere «likestillingsbølger» hvor kvinnefrigjøring og demokratisk medinnflytelse stod sentralt. Videre kom kjønnsdiskriminering og mangfold i fokus, samt likelønn og likestillingsloven av 1978. I senere tid har moderat kjønnskvotering og opprykksordninger blitt vedtatt (Danielsen et al., 2013, s. 19-20,282-284). Grenser har blitt flyttet gjennom offentlige maktkritikker, og #metoo kan sies å være et sterkt uttrykk for endret maktbalanse.

Charlotte påpekte at hun har opplevd å få respekt i yrket sitt. Mannlige kollegaer i arbeidslivet opplever hun som redelige, saklige og ærlige, samt at arbeidsmiljøet oppleves som godt. Eirin har kun møtt hyggelige og reale menn og opplever å bli behandlet rettferdig. En informant sa hun opplevde å bli tatt godt imot på instituttet og akademia generelt når hun underveis i forskningsstillingen ble gravid, noe som ikke var helt planlagt. Arbeidsmiljøet opplevdes som fritt og åpent.

Det akademiske systemet kan sies å stille høye krav til de akademisk interesserte og spor av maskulinitet finnes fortsatt. Informantene trekker frem flere kritiske ressurser de mener kan bidra til suksess i et akademisk karriereløp. I det neste kapittelet redegjør jeg for de ressursene som utpekte seg i datamaterialet.

5 Kritiske ressurser for karriereløpet

5.1 Verdien av finansiering

Både forskningsprosjekter og undervisning ble fremhevet som en viktig prosess på veien mot en professorstilling av flere av informantene. Nasjonalt og internasjonalt samarbeid generer tilgang til fordeler som invitasjoner til å publisere, til sampublisering og forskningsmidler (Vabø & Ramberg 2009, s.26). Lykkes man i konkurransen om forskningsmidler har man mulighet til å avansere til fast stilling. Et større fokus på målstyring og publiseringskvantitet kan i midlertidig legge større press på akademikerens tilgang på forskningsmidler. Den akademiske karrieren kan være avhengig av den private livssituasjonen og en god privatøkonomi. En av kvinnene påpeker at privatøkonomi er viktig for å kunne velge seg inn i academia når man er i 30-40-årene. Partnerens økonomi var viktig i perioder da flere av informantene selv var hjemme med barn og samtidig jobbet med doktorgraden.

Å ha økonomi til å velge en akademisk karriere som er dårligere betalt enn en stilling i næringslivet ble trukket frem. Inntrykket til flere av informantene i denne studien var at det norske academia har et altfor lavt lønnsnivå. Overgangen fra næringslivet til en akademisk stilling ble forbundet med en partner hjemme som kan kompensere økonomisk i nødvendige perioder. Den lave lønnen under en stipendiatstilling ble trukket frem som en periode hvor det var viktig at partneren bidro mer til fellesutgiftene. Den private økonomien kan fungere som en barriere mot å gjøre ferdig forskningsarbeid når stipendbeløpene utløper.

I motsetning til store forskningsnasjoner som USA er Norge mer avhengig av internasjonalt forskningssamarbeid. Flere informanter viste til at nettverk og kunnskap om hvordan næringslivet ønsker å gjøre ting kan skape gode samarbeid. At flertallet av kvinnene i denne undersøkelsen har hatt med seg nettverk fra næringslivet inn i academia kan ses som en positiv spiral for samarbeid og tilgang på forskningsmidler. Norges forskningsråd (2020b) fant i perioden 2016 til 2018 at omtrent 10 prosent av forskningssøknadene ble innvilget. Det betyr at omtrent 90 prosent fikk avslag. Fordi søknadsskriving er ressurskrevende så kan en konsekvens av mangel på gjennomslag på

søknader om forskningsmidler være færre publiseringer og internasjonale samarbeidspartnere. Dessuten kan mangel på nettverk føre til at man blir mindre attraktiv for utenlandske studenter som gir muligheten til å bygge broer for internasjonale samarbeid (Lin, 2004; Vabø et al., 2012, s. 16). Mangel på forskningsmidler og stipender kan lede til en negativ spiral med mindre sosiale nettverk, færre publiseringsmuligheter og mindre synliggjøring (Ledin et al., 2007, s. 982; Vabø et al., 2012, s. 15-16).

Å søke forskningsmidler koster tidsmessig for den enkelte forsker, internasjonal meritterende forskning trekkes frem som krav for å nå opp i akademiske toppstillinger. Likevel kan en professor i studien fortelle at hun har prioritert bedrifter som ligger i nærmiljøet fordi hun da både kan være et tilskudd i nærmiljøet og være nær familien. Hun har vært på mange konferanser og reist mye rundt nasjonalt til fylkeskommuner, statlige etater, bedrifter og organisasjoner. Her åpner det seg en mulighet for å gjøre en akademisk karriere ved å kombinere arbeid og familieliv uten å føle presset for å mobilisere seg utenlands eller ha kun fokus på kun internasjonale publiseringer.

5.2 Tidsbruk

For å lykkes i møte med den akademiske karrierelogikkens spilleregler handler det om antallet timer du nedlegger i uka på arbeid (Egeland & Tømte, 2016, s. 28-29). I tråd med «Matteus-effekten» påpekte Alma at et av kravene en akademisk karriere stiller er at man må bruke mye tid på arbeid. En akademisk karriere er ofte ikke en 8-16 jobb og tankene kan kverne rundt hele døgnet. Man kan føle seg presset på tid og det kan være vanskelig å legge fra seg arbeidet når man drar hjem. Å posisjonere seg i academia tar tid og ifølge tidsbruksundersøkelsen fra 2012 er det menn uten barn som har de lengste arbeidsukene (Vabø et al., 2012, s.29). Det kan være viktig å lære seg å si nei til ulike invitasjoner og oppgaver man egentlig ikke har tid til under karriereløpet, ifølge en informant. Skal man lykkes må man tørre å si nei. Alma fortalte at hun først trodde å si nei betydde å fremstå i et negativt lys, helt til hun sluttet å si ja til «alt». Ved å lære seg å si nei oppdaget hun i stedet å få mer respekt enn tidligere.

Når det gjelder vitenskapelige publiseringer og kompetanse så pekte Charlotte på at menn allerede ligger foran og har et forsprang på kvinnene. En NIFU-undersøkelse fra 2004 pekte på at kvinner og menn i academia arbeidet omtrent like mye per uke. Likevel brukte kvinner noe mer tid på undervisning, publiserte mindre og fikk mindre eksterne forskningsmidler. I tillegg hadde kvinner en tendens til å ha mange verv og utføre mye bedømmelsesarbeid. Menn derimot deltok mer i forskningssamarbeid som ga en positiv sirkel av internasjonale publiseringer og eksterne forskningsmidler (Hovdhaugen et al., 2004, s. 72-73).

Undersøkelsen fra NIFU (2004) fant også at mellom kvinner og menn med barn over 10 år var det kun mindre forskjeller når det kom til publiseringer (Hovdhaugen et al., 2004, s. 59,72). Det kan være utfordrende å kombinere barneomsorg med en karriere, samtidig som tellekantsystemet og kravet om meritterende publiseringer påvirker forskningstiden (Thun, 2018, s. 123). Karriereavbrudd på grunn av graviditeter og omsorg med små barn kan vise til en «Matilda-effekt» hvor kvinner i en periode kan få mindre tid til meritterende forskning. En annen barriere er når det velges å gå lederløpet i stedet for professorløpet i academia, ifølge to av informantene. Til tross for at ungene har vokst opp så kan en stilling som instituttleder ta så mye av tiden at man nødvendigvis ikke oppnår meritterende publisering for en professorstilling senere i livet.

God organisering av familieliv og arbeid derimot kan gi bedre tid til forskning og vitenskapelige publiseringer. Alma sa at en av grunnene til at hun valgte seg inn i academia er at det er familievennlig. Flere av informantene har fått barn i løpet av utdanningen. Alma fortalte at de fikk barna under mastergradsskrivingen hvor hun og partneren valgte bort permisjon til fordel for å skrive mastergradene sine i et saktere tempo over forlenget tid. Birte viste til at hun samtidig med å være i foreldrepermisjon også jobbet med doktorgraden som hun anså at ga ett ekstra år på doktorgraden. To av informantene trakk frem fleksibiliteten i det akademiske systemet i forhold til både graviditet og arbeid. En viktig faktor for Birte var at det fantes rom for å styre egen tid og tempo, dermed kunne tiden effektivt strekke til for å velge både barn og en akademisk karriere. Stipendiatperioden kan hevdes å være fleksibel og kan forlenges om man har foreldrepermisjon, omsorgspermisjon eller er sykemeldt. På den annen

side kan det hevdes at stipendiatene møter hardere konkurranse etter avlagt doktorgrad når de møter både nasjonal og internasjonal konkurranse om få stillinger (Orning, 2016, s. 8).

Forskningsarbeid styrer man i større grad selv og ses som mer fleksibelt enn undervisning, dermed er også forskningsarbeidet lettere å prioritere bort for eksempel ved forsørgeransvar (Gunnes, 2018, s. 42-44; Svenkerud et al., 2019, s. 268). Flere informanter viser til at faktorer som å jobbe strukturert og organisere tid til både forskning, undervisning, administrativt arbeid, kurs, frivillig arbeid, ulike nettverksmøter osv. er viktig for en akademisk karriere. På en side kan fleksibiliteten til å styre egen tid og tempo bidra til at man rekker å utføre flere oppgaver. På den annen side kan fleksibiliteten føre til tidspress og at man opplever å måtte velge bort forskningstid. Charlotte fikk barn under doktorgraden og påpeker at med små barn følger sykdom og våkenetter som stjal tid i forhold til forskning og skriving.

Ved ytre påvirkning som økonomiske konjunkturer eller kronisk sykdom kan karrieren påvirkes ved at man ikke nødvendigvis oppnår den stillingsgraden man så for seg. En av informantene sa at en økonomisk lavkonjunktur påvirket hennes fremtidige karriere. Dårlig råd i fakultetet førte til at hennes forskning på fagfeltet ble for dyr, og hun selv hadde ikke tid til å bruke av sin egen fritid. Hun valgte å bruke tiden på undervisning som hun liker, samt administrative oppgaver. Hun forteller at da hennes partner hadde en lederposisjon på denne tiden opplevdes valget hun tok som mer håndterbart. Hun fortalte at det gikk seks år etter at hun tok sin doktorgrad før hun igjen kom tilbake til akademia.

Koronapandemien kan også hevdes å føre til «Matteus- og Matilda-effekter» innen forskningsverden. Uten å kunne forutsi noe om norske forhold fant en australsk rapport i 2020 at det er kvinnene i usikre ansettelser som er de første til å miste jobbene under pandemien, særlig innen naturvitenskap, teknologi, ingeniørfag og matematikk. I tillegg utfører kvinner mer av omsorgsarbeid i hjemmet i en hverdag preget av hjemmekontor og digital undervisning. Flere artikler påpeker at vi etter hvert kan vente et større kjønnsgap i publiserte tidsskriftsartikler og forskningsresultater, noe som kan gi

tilbakeslag for kvinnelige forskere (Australian Academy of Science, 2020; Løkeland-Stai, 2020a; Løkeland-Stai, 2020b). Videre forskning på koronapandemifeltet i samspill med kjønnsforsknings- og likestillingsfeltet blir interessant å følge de neste årene både nasjonalt og internasjonalt.

5.3 Personlige egenskaper

For 35 år siden fant Fürst at kvinners kvalifikasjoner ved vitenskapelige ansettelser hos Universitetet i Oslo gjerne ble forbundet med å være «snevre», dermed ble de oversett og undervurdert, noe som førte til at menn ble foretrukket. Motsatt ble menn tillagt både «bredde» og «genialitet» (Fürst, 1988, s. 99,122). Kvinners biologiske og sosiale kjennetegn hemmet deres vitenskapelige karriere, i motsetning til menn som ble hevdet å egne seg spesielt godt eller være spesielt lovende (Fürst, 1988, s. 123-124).

De kulturelle forestillingene vi har i dag om hva som er kvinnelig og mannlig er ikke lenger så selvsagt som det var tidligere. Andelen fedre som tar foreldrepermisjon har økt og omsorgsarbeid er ikke kun oppfattet som kvinnelig lenger (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6-7). For over 40 år siden begynte endringene i kjønnsroller å sette sitt avtrykk på det moderne samfunnet både i Norden og andre vestlige land. Forventningene til gutter og jenters atferd har endret seg og kvinner står friere og er mer likestilt i dag. Likevel påvirker fortsatt kjønnsroller og stereotypiske forestillinger våre liv, og Charlotte pekte på tidligere forskning, det horisontale kjønnsdelte arbeidsmarkedet og mulige kjønnsbetingede valg. At kvinner oftere velger undervisningsbaserte fagområder enn menn syntes hun er et spennende tema.

Pierre Bourdieus teori om maskulin dominans fant at reproduksjon av sosial ulikhet skjer som *doxa*, ulikheten oppfattes som «naturlig» og noe vi tar for gitt. Bourdieu ville vise at maskulin dominans og dens symbolske makt stadig er til stede i vår tid og ikke kun i primitive samfunn (Bourdieu, 1998/2000, s. 31,42,68-69; Wilken, 2006/2008, s. 68-69). I kontrast til denne teorien kan det hevdes at maktforholdene har endret seg drastisk i Norge – kvinner har valgt mindre tradisjonelt jo større mulighetsrom de har

fått. En rapport fra 2019 fant at oppfattelsen av tradisjonelle maskuline egenskaper som «dominant, kompetent, og individualistisk» er i endring, selv om dette ikke ser ut til å bli bekreftet av alle informantene i denne studien. Kjønnstereotyper knyttet til realfag har blitt svakere over tid, samtidig som kvinners inntog i utdanning og arbeid har økt. Feminine egenskaper som «familieorientert, sosial og hjelpsom» ser derimot i større grad ut til å bestå som kjønnsforskjeller. Det har blitt hevdet at kvinner endrer seg mer enn menn og blir likere menn over tid. De siste 40 år har kvinner i større grad gått over til tradisjonelt maskuline utdannings- og yrkesvalg som informantene i denne studien, enn hva menn har gjort til tradisjonelt feminine fagområder som helse- og medisin (Reisel et al., 2019, s. 33-34; Schei, 2019).

Ifølge Korsvik og Rustads håndbok i hva kjønnsperspektiver er - oppfattes hva som er kvinnelig eller mannlig ofte ubevisst. Kulturelt skapte kjønnsforskjeller fra fortiden kan fortsatt oppfattes som «naturlig» i dag (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6). Alma kan sies å bruke kjønn aktivt som tolkningsramme for å gi mening til sine observasjoner. Hun brukte uttrykket å snakke «mannsk» om den endringen usikre kvinner og menn kan gjøre for å bli mer sikre på seg selv og for å kunne hevde seg. Informanten påpekte at hun ikke tenker at denne endringen er noe negativt, men en positiv måte å endre sin væremåte på og slutte å unnskyldes seg. Det ble vist til en gang informanten søkte på en stilling og de spurte henne om hun hadde erfaring om et bestemt tema. Hun svarte at det hadde hun ikke vært borti før, men da hun kom hjem til partneren og fortalte om episoden sa han at det tema har hun jo hatt et helt emne om.

Måten man både tenker og snakker på kan ifølge Alma være en nødvendig endringsprosess for noen. Hun sier at selv om det ikke gjelder alle så kan det finnes en tendens til ulike væremåter mellom kjønnene. Væremåter kan ses i forbindelse med Pierre Bourdieus begrep, *habitus*, som er bindeleddet mellom individet og de sosiale strukturene. Gjennom sosialisering tilegnes mentale disposisjoner som internaliseres. Tilegnelsen blir glemt, derav er væremåter i stor grad forankret kroppslig. Normer internaliseres primært ubevisst og omsettes fra en generell forforståelse til praktisk handling, så vi vet hva vi med rimelighet kan forvente. Ulikhet aksepteres og tas for gitt via *habitus*, som igjen bekreftes og reproduseres via sekundærsosialisering i

institusjonene (Wilken, 2006/2008, s. 36-38). Når informantens erfaringer tolkes gjennom et kjønnsperspektiv så kan de her implisere at kvinnen oppfattes å mangle de egenskaper som er best tilpasset en akademisk karriere, hun er i en viss grad forventet å være «det annet kjønn» (Beauvoir, 1949/2000, s. 698-703). Mannen derimot mangler ikke de akademiske egenskapene. Her kan det påpekes at kvinner ikke er mindre usikre enn menn, men at det å snakke «mannsk» omhandler en utviklingsprosess og begrensede personlige egenskaper som gjelder begge kjønn.

Alma opplevde også at jenter kan være mer forbeholdne i motsetning til mer bastante gutter. Informanten selv sier hun har lært seg å ta plass og utvise selvsikkerhet. Både måten man sier ting på og hvordan man sier det trekkes frem. Hun gir et eksempel på hvordan en mann og en kvinne kan legge frem forskningsresultater med ulike konsekvenser. En kvinne kan legge frem resultatene og presentere de med de forbeholdene som følger, men jo mer som forklares jo mer tvil blir det rundt forbeholdene. En mann kan presentere resultatene uten å nevne forbeholdene. Han er mer direkte og forteller om resultatene, dermed er det ingen forbehold å henge seg opp i. Informantens kjønnsstereotypiske fortolkning kan i så måte implisere at kjønn ikke stiller likt og at kvinner er mer redelige enn menn (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6).

Til tross for kjønnsstereotypiske oppfattelser i endring, syntes Alma at jenter oftere har fokus på hva de *ikke* får til. Hun viste til videregående skole og et eksempel hvor gutter oftere sier at de *kan* matematikk når de får karakteren 4. Jenter kan få karakteren 5 og likevel ha fokus på at man *ikke* kan. Hun opplevde likevel at jenter har bedre selvtillit i dag enn tidligere. Gutter oppleves som mer «knust» og har dårligere selvtillit enn de hadde tidligere. Almas forestillinger om kjønn viser til hvordan forestillinger kan være konstruert og hvordan de opprettholdes, men også endrer seg over tid (Korsvik & Rustad, 2018, s. 10). I og med at 60 prosent av studentene i UH-sektoren i dag er kvinner, kan det være interessant å undersøke hvordan kjønn spiller inn på menns utdannings- og karrieremuligheter i Norge.

Utholdenhet og troen på seg selv var personlige egenskaper som ble trukket frem av informantene som sentrale. Alma påpekte at for å lykkes i det akademiske systemet

kreves det en god porsjon stahet og tro på seg selv. Flertallet av informantene i denne undersøkelsen tok fast vitenskapelig stilling i 50-årene. Birte tenkte: «Skal jeg gjøre det – må jeg gjøre det nå!». En akademisk karriere krever at man må gå ut av egen komfortsone, ifølge Alma. Her ses et fokus på det å ta en sjans – og at kvinner på lik linje med menn kan velge å utnytte den valgfriheten som academia tilbyr. Videre er utholdenhet en viktig faktor og det gjelder å ikke gi opp. Utholdenhet kan ses i forbindelse med å være organisert og jobbe strukturert. Agnes fortalte at hun i starten av karrieren dro i gang flere ulike prosjekter, derav roet hun seg ned igjen for å kunne fullføre prosjektene, for så å kunne starte på nye prosjekter igjen.

Nysgjerrighet ble trukket frem av to informanter som verdifullt. Å være ny i et arbeidsmiljø ble beskrevet av Birte som en prosess. Mennesker har ulike personligheter og som ny kan man møtes med belæring og vurderinger av en selv som krever tolkning. Samtidig kan man som ny stille mange spørsmål som kan lede til kunnskap og fremgang. Ved to anledninger opplevde Charlotte å ikke få en lederstilling og begge gangene kom mannlige professorer foran henne. Hun spurte en som hadde oppfordret henne til å søke stillingene og fikk tips om hvordan hun kunne bedre sine kvalifikasjoner for å nå frem i konkurransen. Hun søkte igjen ved en senere anledning med hevet kompetansenivå og endte til slutt opp i en lederstilling. Charlotte poengterte at hun ikke ville sisset på dette intervjuet i dag om ikke hun hadde spurt. Nysgjerrighet og interesse kan gi positive effekter for karrieren.

Å søke og få støtte fra noen rundt seg uttrykkes i datamaterialet som en viktig faktor for å lykkes i academia. Flere av informantene hadde selv opplevd å ha støtte i sin partner når det gjaldt delt omsorgsansvar og økonomisk støtte i perioder. En informant trakk frem styrken i å ha en partner som jobber innenfor samme fagområde, som gjorde det lettere å kunne korrekturlese hverandres arbeid. Støtte og oppmuntring i en partner kan bidra til å både få barn, fullføre utdanningen og forfølge den akademiske karriereveien, i hvert fall i norsk kontekst.

6 Diskusjon

Fremgangen av kvinners reelle kamp i vestlig kultur kan sies å vise seg som en sterk kontrast til et uforanderlig og tilstivnet livsløp. Livssjanser og kjønnsrollemønster viser ikke lenger til et varig dominansforhold og standardbiografier (Beck & Beck-Gernsheim, 2001, s.27-28; Bourdieu, 1998/2000, s. 103-104). Endring i kjønnsroller og væremåter skjer ikke som en konsekvens av krisesituasjoner, men skjer mer som en rutine i det norske samfunn hvor Norge kan vise til flere «likestillingsbølger» (Nilsen, 2016, s. 196). Til tross for heftelser, som treg barnehageutbygging og ulik makt- og ansvarsfordeling i hjemmet, kan det likevel hevdes at vi i dag har kommet langt på vei når det gjelder likestillingen og målet om kjønnsbalanse, det kan hevdes å ha blitt en norsk merkevare (Danielsen et al., 2013, s. 368,370-373).

Det er lenge siden idealforskeren var en mann uten barn og ansvar for annet enn sitt arbeid, og kvinnens plass var i hjemmet. Blir maktforholdet mellom kjønnene sett på som et null-sum-spill så har noen mye makt mens andre har mindre, dermed blir det vanskelig å forklare endring og variasjon. Det «naturlige» er ikke så naturlig lenger - og et strukturalistisk ovenfra-ned perspektiv kan hevdes å vise til kun én type samfunn hvor ulikhet og dominans råder (Nilsen, 2016, s. 193,195). Individenes selvstendighet og evne til nytenkning i møte med nye situasjoner kommer ikke frem på makronivå. I likhet med Bourdieu så John Goldthorpe reproduksjonens dimensjon. Fokuset på mannens yrke har ført til at hans yrkesmodell ofte har blitt debattert. Med utgangspunkt i arbeids- og servicekontrakter viste han til hvordan kvinner oftest endte opp i rutiniserte funksjonærstillinger, mens menn inntok mer prestisjefylte lederstillinger (Erikson & Goldthorpe, 1992, s. 242-244). Med fokus på varige dominansforhold følger en form for nedprioritering av endringer og normer om likhet og samhold (Nilsen, 2016, s. 194,196).

Ifølge Nilsen har kvinner og menn blitt mer kritisk-refleksive og diskuterer i dag i større grad lover og regler. Med vår demokratiske modell og stemmeretten har vi sammen skapt et samfunn med flere normer enn noen gang før, som er mer i tråd med Émile Durkheims organiske solidaritet (Giddens, 1990/1997, s. 35; Nilsen, 2016, s. 194,196). I et nedenfra-opp perspektiv ser vi hvordan kvinnebevegelsen har handlet kollektivt og tatt i bruk demokratiet som opplyste og refleksive individer (Aakvaag, 2013, s. 125-127).

Fordi grunnlaget for demokratiet er blitt analysert og undersøkt kritisk har kvinner i Norge, spesielt etter 1970-tallet, inntatt høyere utdanning, yrkeslivet og politikken (Beck, 1986/1997, s. 239-240). Makt kan ses mer som et pluss-sum-spill; et samfunn med høy sosial kapital er gunstig for mange, og ikke kun for noen få privilegerte (Nilsen, 2016, s. 194). Selv om reformprosesser kan ses som komplekse og åpne for flere ulike tolkninger, så har vi blant annet fått til en sammenpresset lønnsstruktur og en arbeidslinje som står som en overordnet verdi. Det ytes i arbeidslivet før det nytes av velferdsgodene, et uttrykk for en type «asketisk etikk» som gir oss mening (Kautto, 2010, s. 599-600; Weber, 1904-1905/1995, s. 30-32,35-37).

De kvinnelige akademiske ansatte i denne studien motbeviser at de verken mangler midler eller motivasjon. Ved å integrere både familieliv og en akademisk karriere så har de skapt mening og sammenheng i sine liv. For det første viste studien at toppstillingen som professor kunne ha verdien av å være et mål i seg selv, være et middel til å inspirere og veilede andre, samt å være et mål for selvrealisering underveis i prosessen. For det andre oppfylte informantenes personlige egenskaper noen fremtredende ressurskrav som en akademisk karriere stiller. Troen på seg selv, selvstendighet og evne til å takle motgang fremstår som viktig i møte med konkurransen om forskningsmidler og for å avansere på karrierestigen. Utholdenhet og være strukturert er kritiske ressurser for å gjennomføre et intensivt og individuelt karriereløp over flere år, og god formidlings- og samarbeidsevne kan styrke akademias krav om kvalitet i både undervisning og forskning. UH-sektoren er en arena som har gitt nysgjerrige, individuelle og selvsikre kvinner muligheten til til å klatre nivåer, realisere seg selv og søke mening i sine karrierer.

Ytre påvirkning som kronisk sykdom, økonomisk lavkonjunktur og koronapandemien kan gi konsekvenser man i mindre grad rår over. Strukturelle betingelser som graviditet og omsorgsoppgaver i hjemmet kan i tillegg oppleves som utfordrende å kombinere med arbeid i perioder, til tross for generøse foreldrepermisjoner og integrering av likestillingshensyn. Selv om tiltak som lete- og finne komitéer og opprykks- og mentorprogrammer kan bedre kjønnsbalansen, så kan kjønnskvolteringer samtidig sies å redusere status i meritokratiske systemer. Tiltaket kan slå tilbake på kvinner ved at det

stilles spørsmål ved deres kompetanse og ferdigheter (Henningsen & Liestøl, 2013, s. 352,357).

Spor av maskulinitet og «usynlige» strukturer i det akademiske systemet ble belyst av informantene i denne undersøkelsen. Maktforholdet mellom kjønn opplevdes av noen informanter å fortsatt prege kvinners valgfrihet og har ført til bruk av ulike strategier for å «nøytralisere» kjønn. Kjønnstereotypiske tolkninger hos informantene synliggjorde at maktforholdet fortsatt påvirker deres oppfatninger. Birte har bevisst valgt å ikke gå i skjørt på jobb i akademia som en konsekvens av tidligere opplevelser av seksuell trakassering og bemerkninger i mannsdominerte arbeidsmiljøer. Birte viste også til at noen alfahanner kan ta stor plass og bidro til at hun som kvinne fant andre veier og løsninger for å synliggjøre egne saker og syn. Eirin viste til at man må være klar for å parere mot kommentarer og lignede fra noen mannlige kollegaer. Alma har endret sin væremåte ved å lære seg å «snakke mannsk» og derigjennom bli mer selvsikker. På en annen side fremhevet flertallet av informantene at deres arbeidsmiljø opplevdes som godt og uttrykte at dette var viktig å få frem. Charlotte opplevde sine kollegaer som redelige, saklige og ærlige. Eirin har kun møtt hyggelige og reale menn. Det kan hevdes at jo større andel kvinnelige toppledere i UH-sektoren, jo vanskeligere er det for menn å utføre og skjule maktmisbruk (Jakobsen & Johnsen, 2018).

Forventningene til jenter og gutters atferd har endret seg mye de siste 40 årene, likevel påvirker fortsatt kjønnsroller oss, ofte ubevisst. Med kjønn som fortolkningsrammer blir forestillinger reproduisert i daglige interaksjoner blant både kvinner og menn, og ble også benyttet av informantene i denne studien. Noen situasjoner ble gitt mening ved å forklare handlinger etter gamle kjønnstereotyper, for eksempel at kvinner er mer usikre, i mindre grad individuelle og har dårligere selvtillit enn menn. Alma så tendenser til ulike væremåter hos jenter og gutter, men påpekte også at de er i endring. Kjønn er ikke et statisk fenomen, men formes av den verden vi konstruerer og lever i. Hvis antagelser om kvinners mangel på akademisk selvtillit skal møtes med motforestillinger og utfordres, så kan det kreve bevisstgjøring i organisasjonen på alle plan (Thun, 2018, s. 134).

Når det gjelder den påfallende skjevheten i inngangen til karriereløpet kan det hevdes at det er behov for tiltak som adresserer de ulike fagområdene (Frølich et al., 2019, s. 128). Det eksisterer allerede en mengde tiltak myntet på å få kvinner i faste akademiske stillinger (Norges forskningsråd, 2017, 2019). Samtidig viser figur 2 at mangelen på stipendiatsøkere er flaskehalsen på den akademiske karrierestigen, og innen MNT-fag synker kvinneandelen ytterligere i selve karriereløpet. Begynner man med studentene og stipendiatene så kan det påvirke kjønnsbalansen i toppstillingene.

Til tross for at begge kjønn har fått tilnærmet like muligheter i dag, så er vi ikke i mål. Både den vertikale og horisontale kjønnssegregeringen vedvarer. I likhet med Aakvaag åpnet Charlotte opp for kjønnsbetingede valg og preferanseforklaringer (Aakvaag, 2013, s. 357-358).

7 Konklusjon

Denne studien har identifisert et norsk akademia som oppleves av kvinner som en åpen arena - hvor deres potensiale kan utnyttes og motivasjoner imøtekommes. Til tross for en verden preget av politisk polarisering og økende sosial ulikhet ses det ikke tydelige tegn på tilbakeslag for individualiseringen. I et moderne Norge er likestillingen en verdi de aller fleste er enige om og tilhørigheten til sosiale klasser og lag spiller en mindre rolle enn tidligere. Ved å bygge ut det norske utdanningssystemet, arbeidsmarkedet og velferdsrettighetene har vi fått et differensiert samfunn hvor vi kan skape og forstå våre egne sosiale liv – også om vi mislykkes (Beck, 1986/1997, s. 11,189-190).

Samtidig har likestillingsmotstanden gjort sitt fremstøt i Europa og Nord- og Sør-Amerika. Nasjonalpopulistiske partier har fått økt oppslutning, kjønnsstradisjonelle verdier har tiltatt og motstanden mot abort har økt. Den polariserende virkningen gjør at folk står gjenstridige mot hverandre (Jakobsen & Dæhlen, 2020). Tendenser til en forsterkning av populistiske partier og konservative idéer kan føre til strengere krav til vitenskapen og ledelse og dermed bidra til økte karrierekostnader for kvinner (Rustad & Høiskar, 2020). Dersom diskrimineringsproblemet ikke blir oppfattet som politisk viktig vil det kunne fortsette ukontrollert. Fremstillingen av Norge som «ferdigstilt» likestillingsland kan forsterke følelsen av at ingenting nytter også her. Taushet som ringvirkning kan føre til at problemet ikke erkjennes og dernest følger ingen interesse for å løse det, det oppleves som «naturlig» i tråd med Bourdieu (Aakvaag, 2013, s. 194,209).

Kvinner og menn har like muligheter til å klatre på den norske akademiske karrierestigen, men hva med skjevheten i inngangen til akademia (Frølich et al., 2019, s. 26-28,97-98)? Det blir en utfordring å få til kjønnsbalanse på professornivå med kjønnskjevheten i rekrutteringsgrunnlaget. Den laveste andelen kvinner som søker seg til stipendiatstillinger fant vi innen MNT-fag og det motsatte innen MED-fag. Til tross for de allerede eksisterende tiltakene rettet mot studenter, kan det hevdes at det må rettes mer press mot instituttene med svakest utvikling, spesifikt mot MNT-fag. Et internasjonalt arbeidsmarked gir i tillegg MNT-fag en svært høy andel søkere til både stipendiat- og postdoktorstillinger fra utlandet. Kan instituttene som gjør det bra lære

oss noe av overføringsverdi når det kommer til utfordringer og suksesser (Enberg, 2021; Frølich et al., 2019, s.28-29)?

Aktiviteten på kvinnedagen 8. mars har økt de siste årene. Sosiologen Grete Brochmann sa i en artikkel i Morgenbladet: «Metoo [...] er en massiv manifestasjon av hvor kort kjønnsrevolusjonen like fullt har kommet» (Brochmann, 2018). Det kan motsatt hevdes at #metoo viser nettopp hvor langt vi er kommet. Endrede sosiale strukturer har ført til at menn i tradisjonelle maktposisjoner ikke lenger kommer unna uten å møte både uformelle og formelle konsekvenser. #Metoo kan sies å være et tegn på både en treg fordomsfull habitus og samtidig en kritisk-refleksiv oppvåkning i en moderne verden. Kjønn er et dynamisk fenomen som binder oss til de endrede sosiale strukturene, men ifølge informantenes utsagn i denne oppgaven gjør kjønnsstereotypiske forestillinger seg stadig gjeldende. Der gamle stereotyper fortsatt oppfattes som «naturlig» kan likevel fokus på maktforholdet mellom kjønnene bidra både til bevisstgjøring og holdningsendring.

Selv om kvinner er selvsikre, har viljestyrke, planlegger tid til arbeid, har en god privatøkonomi og finansiering av forskningsmidler så har demografien en iboende treghet - jevn kjønnsfordeling kan ta rundt 30 år å oppnå (Enberg, 2021). Gitt at overvekten av kvinner i høyere utdanning ligger på 60 prosent kan vektskåla med tiden tippe andre veien. Med «kjønnsbrille» på kan utdannings- og arbeidsmarkedsmønster og tilhørende tiltak for menn vektlegges. Fokuset på hvem som er vinnere og tapere og hva som er årsaker kan hevdes å være av betydning for fremtidig forskning. I tillegg er det viktig å se på andre faktorer som spiller inn for mangfold som etnisitet, legning, religion og funksjonsnedsettelse (Almli, 2021; Enberg, 2021). Samtidig kan det påpekes at hvis likestilling, inkludering og mangfold snakkes om i ett og samme åndedrag, så kan det ta fokuset vekk fra ønsket måloppnåelse. Kvinners inntog i arbeidslivet har vist seg lønnsomt for samfunnsutviklingen, men likestilling mellom kjønn kan komme under press og er derfor fortsatt viktig.

Det gjenstår å se om de positive holdningene til likestilling vil opprettholdes i Norge og de andre skandinaviske landene, og om subtil diskriminering fortsatt vil utfordres. En

frisetting av kvinner og menn fra tidligere verdihierarkiske normer og sosiale posisjoner knyttet til kjønn - kan hevdes å fremme både likeverd og formell likestilling (Likestillings- og diskrimineringsloven, 2018, §1). Vil husholdnings- og omsorgsoppgavene fortsette å bli mer likedelte i tiden som kommer? Blir det en mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter for begge kjønn i akademia? Får vi se en raskere vekst i andelen kvinnelige stipendiater innen MNT- og HUMSAM-fag de neste tiårene?

8 Litteraturliste

- Akademiet for yngre forskere. (2017, 17. juni). Kvalitetsparadokset i den norske forskningspolitikken. *Khrono*. <https://bit.ly/3fF3uF9>
- Allern, E. H., Karlsen, R. & Narud, H. M. (2019). Kvinnerepresentasjon og parlamentariske posisjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. 42(3), s. 230-245. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-03-07>
- Almli, M. (2021). Vi må snakke om menn. *Nationen*. <https://www.nationen.no/motkultur/vi-ma-snakke-om-menn/>
- Aronsen, M. & Lind, G. (2018, 28. februar). Norsk akademia presterer middels. *Khrono*. <https://bit.ly/3yBrgKT>
- Australian Academy of Science. (2020, 17. mai). *The impact of COVID-19 on women in the STEM workforce* (Rapid Research Information Forum, s. 1-14). <https://www.science.org.au/covid19/women-stem-workforce>
- Bailyn, L. (2003). Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT. *Gender, Work and Organization*, 10(2), s. 137-153. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00008>
- Balsvik, E. (2011). Forskningsetikk for samfunnsvitenskapene – en oversikt. I E. Balsvik & S. M. Solli (Red.), *Introduksjon til samfunnsvitenskapene*. (2. utg., bd. 2, s. 231-252). Universitetsforlaget.
- Balsvik, E. & Solli, S. M. (2011). Introduksjon. I E. Balsvik & S. M. Solli (Red.), *Introduksjon til samfunnsvitenskapene*. (2. utg., bd. 2, s. 17-21). Universitetsforlaget.
- Bazaz, R. & Tennøy, S.-L. (2021, 14. januar). Seksuell trakassering i politiet: Ny undersøkelse ryster ledelsen. *NRK*. <https://bit.ly/3wq2GdZ>

- Beauvoir, S. de. (2000). *Det annet kjønn*. (B. Christensen, Overs.). Pax. (Opprinnelig utgitt 1949)
- Beck, U. (1997). *Risiko og frihet*. (A. Eriksen, Overs.). Fagbokforlaget. (Opprinnelig utgitt 1986)
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (2001). *Individualization: Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. Sage.
- Bergman, S. & Rustad, L. M. (2013). *Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning? Fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre kjønnsbalansen blant forskere i akademia* (TemaNord 2013:513).
<http://norden.divaportal.org/smash/get/diva2:700587/FULLTEXT01.pdf>
- Birkelund, Gunn E. & Petersen, Trond. (2012). Det norske likestillingsparadokset – Kjønn og arbeid i velferdssamfunnet. I I. Frønes & L. Kjølsvold (Red.), *Det norske samfunn*. (s. 144-163). (6.utg.). Gyldendal.
- Bjørlykke, K. (2018, 8. juli). Forskning og konkurranse: Kan konkurransen bli destruktiv? *Forskningsspolitikk*. <https://bit.ly/2QMdkfZ>
- Bourdieu, P., Accardo, A., Balazs, G., Beaud, S., Bonvin, F., Bourdieu, E., Bourgois, P., Broccolichi, S., Champagne, E., Christin, R., Faguer, J.-P., Garcia, S., Lenoir, R., Œuvrard, F., Pialoux, M., Pinto, S. Podalydès., Sayad, A., Soulié, C. & Wacquant, L. J. D. (1999). Understanding. I P. Bourdieu et al., *The Weight of the World : social suffering in contemporary society*. (P. P. Ferguson, S. Emanuel, J. Johnson & S. T. Waryn, Overs.). (s. 607-626). Polity Press. (Opprinnelig utgitt 1993)
- Bourdieu, Pierre. (2000). *Den maskuline dominans*. (K. Stene-Johansen, Overs.). Pax. (Opprinnelig utgitt 1998)

- Brandser, G. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), s. 22-38.
<https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Brochmann, G. (2018, 26. januar). Det tafsefrie samfunn er neppe innen rekkevidde. *Morgenbladet*. <https://bit.ly/3uf89CM>
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare, forandre. Om design av samfunnsvitenskaplege forskingsprosjekt*. Universitetsforlaget.
- Collins, R. (1994). *Four Sociological Traditions*. (2. utg.). Oxford University Press.
- Dahl, S. L. (2012). Sensitive tema og hårsåre informanter som metodologiske utfordringer i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 20(1), s. 7-26.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2012-01-02>
- Danielsen, H., Larsen, E. & Owesen, I. W. (2013). *Norsk Likestillingshistorie 1814-2013*. Fagbokforlaget.
- Database for statistikk om høgre utdanning. (u.å.-a). *Avlagte doktorgrader*. Norsk senter for forskningsdata. Hentet 14. januar 2021 fra <https://bit.ly/348D49r>
- Database for statistikk om høgre utdanning. (u.å.-b). *Gjennomsnittsalder tilsatte*. Norsk senter for forskningsdata. Hentet 28. mars 2021 fra <https://bit.ly/3vkdUka>
- Dillon, M. (2014). *Introduction to Sociological Theory : Theorists, Concepts, and Their Applicability to the Twenty-First Century* (2. utg.). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Egeland, C. & Tømte, C. (2016). Kjønnbalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 39(1), s. 24-44.
<https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03>

- Elstad, J. I. (2010). Helse. I I. Frønes & L. Kjølsvold (Red.), *Det norske samfunn*. (s. 261-283). Gyldendal.
- Enberg, K. (2021, 10. mars). Likestilling: Like muligheter, men treg kjønnsbalanse? *Khrono*. <https://bit.ly/3fgIAOC>
- Erikson, R. & Goldthorpe, J. H. (1992). *The constant flux: a study of class mobility in industrial societies*. Clarendon Press.
- European Commission. (u.å.). *She Figures 2018. Publications Office of the European Union*. Hentet 23. mai 2021 fra <https://bit.ly/34aJDbI>
- European Higher Education Area. (u.å.). *European Higher Education Area and Bologna Process*. Hentet 13. januar 2021 fra <https://ehea.info/>
- Fekjær, S. B. & Røthing, Å. (2019, 9. desember). Kvinner i akademia. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/kvinner-i-akademia/>
- Fekjær, S. B. (2017, 30. november). Upresise tall om likestilling. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/upresise-tall-om-likestilling/>
- Forskrift om ansettelse og opprykk. (2006). *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* (FOR-2006-02-09-129). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-02-09-129>
- Frølich, N., Reiling, R. B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L. & Larsen, E. H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søknings, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (NIFU rapport 2019:10). <https://khrono.no/files/2019/08/15/NIFUrapport2019-10-karriere.pdf>
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* Forlagsproduksjon.

- Fürst, E. L. (2012). «Kvinner i Akademia» (1988) – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 36(2), s. 159-165. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2012-02-07>
- Giddens, A. (1997). *Modernitetens konsekvenser*. (A. Eriksen, Overs.). Pax. (Opprinnelig utgitt 1990)
- Gunnes, H. (2018). *Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler. En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte i 2016* (NIFU. Arbeidsnotat 2018:2). <https://www.nifu.no/publications/1583834/>
- Gunnes, H. (2020). Flertallet av norske professorer er fortsatt menn. *Forskningspolitikk*. <https://www.fpol.no/kjonnbalanse/>
- Halvorsen, K. (2014). *Velferd. Fra idé til politikk for et godt samfunn*. Cappelen Damm.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1996). (T. M. Anderssen & A. Sjøbu, Overs.). *Feltmetodikk – grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*, (2. rev. utg., s. 151-181). Ad Notam Gyldendal. (Opprinnelig utgitt 1983)
- Hansen, M. N. (2020). Rettferdiggjøring av ulikhet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61(4), s. 397-402. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-04-06>
- Halrynjo, S. (2010). *Mødre og fedre i møte med karriereloggikkens spilleregler* (Doktorgradsavhandling). Universitetet i Oslo. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-25326>
- Healy, G. & Seierstad, C. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream? *Work, Employment & Society*, 26(2), s. 296-313. <https://doi.org/10.1177/0950017011432918>

- Hellstrand, I. & Aure, M. (2017, 29. oktober). Fem utfordringer for likestilling i akademia. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/trenger-nye-likestillingstiltak/>
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 03(4), s. 348-361. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08>
- Hillesøy, P. G. (2015, 30. desember). *Medforfatterskap og etikk. Tidsskriftsartikler, mastergradsoppgaver og doktorgradsavhandlinger*. Universitetet i Bergen. <https://www.uib.no/foransatte/74279/medforfatterskap-og-etikk>
- Hovdhaugen, E., Kyvik, S. & Olsen, T. B. (2004). *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia* (Skriftserie 25/2004). <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/handle/11250/280731>
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R. & Barabási, A.-L. (2020). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Social sciences. Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, PNAS*, 117(9), s. 1-8. <https://doi.org/10.1073/pnas.1914221117>
- Ipsos. (2019). *Nasjonal rapport. Mobbing og Trakassering i Universitetets- og Høgskolesektoren*. Universitetet i Agder. <https://www.uia.no/om-uia/rapport-fra-nasjonal-kartlegging-av-mobbing-og-trakassering>
- Jakobsen, H. Ø. & Johnsen, M. K. (2018, 23. februar). 20 historier og 661 signaturer. *Morgenbladet*. <https://morgenbladet.no/aktuelt/2018/02/20-historier-og-661-underskrifter>
- Jakobsen, S. E. & Dæhlen, M. (2020, 8. februar). Er Norge i ferd med å bli et polarisert land? *Forskning*. <https://forskning.no/samfunnsvitenskap/er-norge-i-ferd-med-a-bli-et-polarisert-land/1635506>

- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Abstrakt Forlag.
- Kautto, M. (2010). The Nordic Countries. I F. G. Castles, S. Leibfried, J. Lewis, H. Obinger & C. Pierson (Red.), *The Oxford Handbook of the Welfare State*. (s. 586-600). Oxford University Press.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Kantola, J. (2008). "Why Do All the Women Disappear?" Gendering Processes in a Political Science Department. *Gender, Work and Organization*, 15(2), s. 202-225. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. (u. .-a). *Kvalifisering til professor og dosent*. Kifinfo. Hentet 2. mars 2021 fra <http://kifinfo.no/nb/kvalifisering-til-professor-og-dosent#Karriere%20og%20familieliv>
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning. (u. .-b). *Tiltak for studenter*. Kifinfo. Hentet 18. mai 2021 fra <https://kifinfo.no/nb/studenter>
- Korsvik, T. R. (2017). Kvinnelige jurister i akademien: ikke lenger «inntrengere i en mannskultur»? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), s. 39-54. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-04>
- Korsvik, T. R. & Rustad, L. (2018). *Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler fra tverrfaglige forskningsområder*. Kilden kjønnsforskning. <https://kifinfo.no/nb/content/litteraturliste>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. (3. utg.). Gyldendal.

Kyvik, S., Reymert, I., Vabø, A. & Alvsvåg, A. (2015). *Forskergrupper i universitets- og høyskolesektoren* (NIFU, Arbeidsnotat 2/2015).

<https://www.nifu.no/publications/1234418/>

Ledin, A., Bornmann, L., Gannon, F. & Wallon, G. (2007). A Persistent Problem. Traditional gender roles hold back female scientists. *EMBO reports*, 8(11), s. 982-987. <https://www.embopress.org/doi/epdf/10.1038/sj.embor.7401109>

Likestillings- og diskrimineringsloven. (2018). *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* (LOV-2017-06-16-51). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51/KAPITTEL_2#%C2%A711

Lillealtern, R. & Alvestad, P. O. (2014, 9. oktober). Kjærester og kolleger fra dag én. *NRK*. <https://www.nrk.no/viten/kjaerester-og-kolleger-fra-dag-en-1.11976801>

Lin, A. C. (2004). Are Foreign Scientists Good for the US Scientific Workforce? *BioScience*. 54(10), s. 892. Oxford University Press.

Lindblad, K. E. (2017, 29. desember). Weinsteins fall. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/spesial/metoo/>

Lyby, L., Huisman, J., Blaker, S., Danielsen, Å. & Waaler, J. (2020). *Styring av universiteter og høyskoler i Norge: En undersøkelse av styringsinstrumenter og styringsaktører i UH-sektoren* (NIFU, Rapport: 2020:25). <https://hdl.handle.net/11250/2683464>

Løkeland-Stai. (2020a, 24. april). Tidsskrifter rapporterer om større mannsdominans. *Khrono*. <https://khrono.no/tidsskrifter-rapporterter-om-storre-mannsdominans/482382>

Løkeland-Stai. (2020b, 29. mai). Koronaeffekt kan gi tilbake-slag for kvinnelige forskere. *Khrono*. <https://khrono.no/koronaeffekt-kan-gi-tilbake-slag-for-kvinnelige-forskere/491629>

- Løvbak, H. E. & Holter Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved universitetet i Oslo*. Universitetet i Oslo.
<https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2012/mentoringrapport.html>
- Meld. St. 16 (2016-2017). *Kultur for kvalitet for høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/>
- Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in Science. The reward and communication systems of science are considered. *Science*. 159(3810), s. 56-63.
<https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>
- Merton, R. K. (Red.). (1973). *The Sociology of Science. Theoretical and Empirical Investigations*. The University of Chicago Press.
- Mesna, M. (2016). *Organisasjoner kan fornyes, selv om menn har vært der lengst*. Kifinfo. <https://kifinfo.no/nb/2016/08/organisasjoner-kan-fornyes>
- Morgenbladet. (2020, 13. oktober). Anbefaler dere andre å bli forskere?
<https://morgenbladet.no/aktuelt/2020/10/anbefaler-dere-andre-bli-forskere>
- Nickelsen, T. (2012, 14. november). *Kvinnelige professorer i hundre år*. Universitetet i Oslo, Apollon. <https://www.apollon.uio.no/artikler/2012/4-kvinnlige-professorer.html>
- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), s. 386–399.
<https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>

Nilsen, R. Å. (2008). Hva kjennetegner vår egen tid? Innledning om sosiologiske samtidsdiagnoser. *Sosiologi i dag*, 38(3), s. 3-6.

<http://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/947>

Nilsen, R. Å. (2016). Kap. 8. Getting to Norway. I M. H. Jacobsen (Red.), *Beyond Bauman. Critical engagements and creative excursions*, (s. 182-200). Routledge, Classical and Contemporary Social Theory.

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. (2021a, 2. mars). *FoU-statistikkbanken. Avlagte doktorgrader, fagområde, kjønn*.

<https://bit.ly/3oJLPQx>

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. (2021b, 30. mai). *FoU-statistikkbanken. FoU-personale, fagområde, stilling og kjønn*.

<http://www.foustatistikkbanken.no/nifu/?language=no>

Norges forskningsråd. (2017). *Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE. Programplan 2017-2022*. <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/balanse/>

Norges forskningsråd. (2019). *Anbefalinger og tiltak for bedre kjønnsbalanse i akademien*. <https://bit.ly/3oKfWHx>

Norges forskningsråd. (2020a). *Indikatorrapporten. Det norske forskning- og innovasjonssystemet. Statistikk og indikatorer 2020*.

<https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/indikatorrapporten-dokument/menneskelige-ressurser/kjonnsbalanse-blant-forskere/>

Norges forskningsråd. (2020b, 31. mars). *Søknadsresultater for*

forskerprosjektutlysningene med frist 25. mai 2020. <https://bit.ly/3fJ8Pej>

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. (2014, 7. oktober). *May-Britt Moser snakker om å vinne nobelprisen*. [Videoklipp]. Youtube.
<https://www.youtube.com/watch?v=RAHzRjvSK0g&t=110s>

Norsk senter for forskningsdata. (2021, 11.mars). *Samtykke og andre behandlingsgrunnlag*. <https://www.nsd.no/personverntjenester/oppslagsverk-for-personvern-i-forskning/samtykke-og-andre-behandlingsgrunnlag/>

Oksholen, T. (2019, 28. februar). Andelen kvinnelige professorer øker. *Uniform*.
<https://www.uniform.uio.no/nyheter/2019/02/andelen-kvinnelige-professorer-okker.html?vrtx=tags>

Orning, S. E. S. (2016). *Kjønn; Veiledning og Omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Universitet i Oslo, Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.
<http://urn.nb.no/URN:NBN:no-56861>

Rapley, T. (2004). Interviews. I C. Seal, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (Red.). *Qualitative research practice*, (s. 15-33). Sage.

Reisel, L., Skorge, Ø. S. & Uvaag, S. (2019). *Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg. En kunnskapsoppsummering* (Rapport 2019:6).
<http://hdl.handle.net/11250/2592572>

Reymert, I., Nesje, K. & Thune, T. (2017). *Doktorgradskandidater i Norge. Forskeropplæring, arbeidsvilkår og karriereforventninger* (Rapport 2017:10).
<http://hdl.handle.net/11250/2445865>

Rogstad, J. & Midtbøen, A. H. (2010). Den utdannede, den etterlatte og den drepte: mot en ny forståelse av rasisme og diskriminering. *Sosiologisk tidsskrift* 18(1), s. 31-52. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2010-01-03>

- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science. *Social Studies of Science* 23(2), s. 325-341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Rustad, L. M. & Høiskar, S. F. (2020, 14. april). Når sannheten forbys. Angrep på kjønnsforskeres akademiske frihet kan få fatale konsekvenser. *Dagsavisen*. <https://www.dagsavisen.no/debatt/2020/04/14/nar-sannheten-forbys/>
- Sarpebakken, B. & Steine, F. S. (2020). *Stabile doktorgradstall i 2019 – så vidt ny årsrekord* (NIFU Innsikt 2020:2). <https://www.nifu.no/publications/1804262/>
- Schei, A. (2019, 4. april). Samfunnsforsker: Kvinner endrer seg mer enn menn, og over tid blir de likere menn. *Khrono*. <https://bit.ly/3hPUnDZ>
- Schei, A. (2020, 6. april). Kvinnelige forskere har kortere karrierer enn menn. *Khrono*. <https://khrono.no/kvinnelige-forskere-har-kortere-karrierer-enn-menn/476120>
- Senter for internasjonalisering av utdanning. (2016). *Til hvilken pris? Om norske gradsstudenter i utlandet* (Direktoratet for internasjonalisering og kvalitetsutvikling i høyere utdanning). <https://diku.no/diku/search/?query=publikasjoner+til+hvilken+pris>
- Sivertsen, G. (2009). Publiseringssindikatoren. Formålet – resultatene – diskusjonen. I Ø. Østerud (Red.), *Hvordan måle vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder* (Det Norske Vitenskaps-Akademi, s. 11-38). Novus.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. (Makt- og demokratiutredningen 1998-2003). Gyldendal.
- Smeplass, E. (2019, 22. november). Når forskere tvinges til å være strategiske. *Universitetsavisa*. <https://www.universitetsavisa.no/gjesteskrubenten/nar-forskere-tvinges-til-a-vaere-strategiske/115838>

Sollund, S. (2017). *Hersketeknikker. Nyttige og nådeløse*. Kagge

Statistisk sentralbyrå. (2020, 11. februar). *Gode skoleresultater – liten endring i yrkesvalg*. <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/gode-skoleresultater-liten-endring-i-yrkesvalg>

Statistisk sentralbyrå. (2021, 25. mars). *Studenter i høyere utdanning*. <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utuvh>

Statsansatteloven. (2020). *Lov om statens ansatte mv.* (LOV-2017-06-16-67). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_2#%C2%A73

Studiebarometeret. (2021). *Om Studiebarometeret. Nettportalen. Spørreundersøkelsen*. <https://www.studiebarometeret.no/no/artikkel/2>

Studiekvalitetsforskriften. (2010). *Forskrift om kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i høyere utdanning og fagskoleutdanning* (LOV-2010-02-01-96). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2010-02-01-96?q=f%C3%B8rsteamanuensis>

Svarstad, J. (2019, 28. februar). «Bedragersyndromet»: -Skulle jeg gjort én ting annerledes i akademia, er det å bruke mindre tid på å lure på om jeg er god nok. *Forskerforum*. <https://www.forskerforum.no/skulle-jeg-gjort-en-ting-annerledes-er-det-a-bruke-mindre-tid-pa-a-lure-pa-om-jeg-er-god-nok/>

Svendsen, N. J. (2021, 2. mars). «Absurd teater»: Meiner universiteta blir utsette for språkleg imperialisme. *Khrono*. <https://bit.ly/3wtkbtN>

Svenkerud, W. S., Ballangrud, B. B., Drake, I. & Ulvestad, J. (2019). Kvinnelige forskeres forventninger til professorrollen. *Tidsskrift for universitets- og*

høgskolepedagogikk, 42(3), s. 262-273. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2019-03-03>

Taylor, C. (1971). Interpretation and the Sciences of Man. *The Review of Metaphysics*, 25(1), s. 3-51.

Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1-2), s. 120-136.
<https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>

Time, J. K. (2015, 19. mars). Drukner i halvferdig forskning. *Morgenbladet*.
<https://bit.ly/3bPdquI>

Tjora, A. (2019). Nødvendigheten av en universitetskamp. I A. Tjora (Red.), *Universitetskamp* (s. 15-44). Spartacus; Scandinavian Academic Press.

Ulvestad, J. (2016). Myter i omløp. Det annet kjønn i academia. *Uniped*, 39(1), s. 24-36.
<https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03>

Universitetet i Sørøst-Norge. (2017-2021). *Handlingsplan for likestilling og inkludering ved Universitetet i Sørøst-Norge for perioden 2017 – 2021*.
<https://www.usn.no/om-usn/organisering/rad-utvalg-og-ombud/likestilling-og-inkluderingsutvalget/>

Universitetet i Sørøst-Norge. (2020/2021). *USN Årsrapport 2020-2021*.
<https://www.usn.no/om-usn/rapporter-og-dokumenter/arsrapport>

Universitetet i Sørøst-Norge. (2021, 17. januar). *Vurdering av utdanningsfaglig kompetanse ved ansettelse og opprykk til stilling*. <https://bit.ly/3woHcOo>

- Universitets- og høyskoleloven. (2005). *Lov om universiteter og høyskoler*. (LOV-2005-04-01-15). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15?q=universitet>
- Vabø, A. & Ramberg, I. (2009). *Arbeidsvilkår i norsk forskning* (Rapport 9/2009). <https://www.nifu.no/publications/970266/>
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning. En tilstandsrapport* (NIFU rapport;2012-9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), s. 507-524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vaughn, A. R., Taasobshirazi, G. & Johnson, M. L. (2019). Impostor phenomenon and motivation: women in higher education. *Studies in Higher Education*, 45(4), s. 780-795. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1568976>
- Vaus, D. A. de. (2001). *Research Design in Social Research*. Sage.
- Veiden, P. (2019). Et rikt indre liv? Strategier i et tvangsironisk felt. I A. Tjora (Red.), *Universitetskamp* (s. 59-78). Spartacus; Scandinavian Academic Press.
- Weber, M. (1995). *Den protestantiske etikk og kapitalismens ånd*. (S. Dahl, Overs.). Pax. (Opprinnelig utgitt 1904-1905)
- Weber, M. (2000). *Makt og byråkrati*. (D. Østerberg, Overs.). (3. utgave). Gyldendal. (Opprinnelig utgitt 1922)

Wennerås, Christine & Wold, Agnes. (1997). Nepotism and sexism in peer-review.

Nature International journal of science. 387, s. 341-343.

<https://doi.org/10.1038/387341a0>

Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Universitetsforlaget.

Wikan, U. (2011). Fattigdom som opplevelse og livskontekst. I E. Balsvik & S. M. Solli

(Red.), *Introduksjon til samfunnsvitenskapene*. (2. utg., bind 2, s. 22-40).

Universitetsforlaget.

White, P. (2017). *Developing Research Questions*, (2. utg). Palgrave, Macmillan.

Wilk, S. R. (2000). *Medusa: Solving the Mystery of the Gorgon*. Oxford University Press.

Wilken, Lianne. (2008). *Pierre Bourdieu*. (V. F. Andreassen, Overs.). Fagbokforlaget

(Opprinnelig utgitt 2006).

Young, M. (1958). *The Rise of the Meritocracy 1870–2033: An Essay on Education and*

Equality. Thames and Hudson.

Aakvaag, G. C. (2006). Den samtidsdiagnostiske sosiologiens forjettelse. *Sosiologi i dag*,

36(4), s. 6-33. <http://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/898>

Aakvaag, G. C. (2013). *Frihet. Et essay om å leve sitt eget liv*. Universitetsforlaget.

Åndsverkloven. (2018). *Lov om opphavsrett til åndsverk mv.* (LOV-2018-12-20-120).

Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2018-06-15-40>

Ås, B. (1981). *Kvinner i alle land... Håndbok i frigjøring*. Aschehoug.

9 Oversikt over figurer

Figur 1. Andel kvinner blant professorer og dosenter etter fagområde. 1977–2018

Figur 2. Kvinneandel blant søkere til stilling som professor, førsteamanuensis, postdoktor og stipendiat etter faggruppe.

Figur 3. Nye professorer i 2018 og 2019¹ etter kjønn og hvor de er rekruttert fra.²

10 Vedlegg

10.1 Vedlegg 1 - Informasjonsskriv til deltakerne

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

«Karriereveier i academia»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i en studie for mastergraden - hvor formålet er å undersøke hva som kan forklare de ulike karrierevalgene som gjøres blant kvinner og menn i academia. Prosjektet gjennomføres av studenten Linda Andersen i forbindelse med en mastergrad i samfunnsanalyse ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN). Prof. Stig S. Gezelius ved USN er veileder. I dette skrevet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Jeg ønsker å sammenligne kvinner som tilhører en institusjon hvor det eksisterer en overvekt av menn. Data samles inn via intervjuer med akademikere som allerede har tatt noen valg i sin yrkeskarriere, derfor henvender jeg meg til deg. Jeg håper du kan tenke deg å delta for å dele dine erfaringer og synspunkter. Prosjektet planlegges slutført i 2021.

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det for deg at du deltar på et forskningsintervju som vil vare omkring én times tid. Tid og sted avtales nærmere. Opplysningene du gir vil registreres via fortløpende notater. Intervjuet vil inneholde spørsmål om erfaringer og valg av betydning for yrkeskarrieren.

Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Kun student Linda Andersen og veileder professor Stig Strandli Gezelius vil få tilgang til disse opplysningene. Personopplysninger vil anonymiseres i løpet av 10 dager etter intervjuet. Datamaterialet behandles, lagres og oppbevares elektronisk bak brannmur på passordbeskyttet PC eller nedlåst. Det benyttes en anonymisert fremstilling i masteroppgaven. Prosjektet vil etter planen avsluttes i løpet av 2021.

Det er frivillig å delta i prosjektet. I løpet av intervjuet kan du trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til innsyn, få en kopi, få begrenset, rettet opp eller slettet personopplysninger eller du kan sende en klage til Datatilsynet.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dersom du har spørsmål til studien kan du ta kontakt med Linda Andersen – telefon: 98 85 65 21 / e-post: frklindaandersen@gmail.com eller veileder professor Stig Strandli Gezelius – telefon: 31 00 96 18 / e-post: Stig.Gezelius@usn.no. Vårt personvernombud: Paal Are Solberg telefon: 35 57 50 53 / 91 86 00 41 / e-post: Paal.A.Solberg@usn.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Linda Andersen
(Student)

Stig Strandli Gezelius
(Veileder)

10.2 Vedlegg 2 - Informasjonsskriv, engelsk versjon

Request for participation in the research project

«Career paths in academia»

This is a question for you to participate in a study for the master's degree - where the purpose is to investigate what can explain the different career choices made among women and men in academia. The project is carried out by student Linda Andersen in connection with a master's degree in social analysis at the University of Southeast Norway (USN). Prof. Stig S. Gezelius at USN is the supervisor. In this letter, I give you information about the goals of the project and what participation will mean for you.

I want to compare women who belong to a department or faculty where there is a predominance of men. Data is collected through interviews with academics who have already made some choices in their careers, so I turn to you. I hope you would like to participate to share your experiences and views. The project is planned to be completed in 2021.

If you choose to participate in the project, it means for you that you participate in a research interview that will last about one hour. Time and place are agreed in more detail. The information you provide will be recorded via continuous notes. The interview will include questions about experiences and choices of significance for the professional career.

I treat the information confidentially and in accordance with the privacy regulations. Only student Linda Andersen and supervisor Professor Stig Strandli Gezelius will have access to this information. Personal information will be anonymised within 10 days after the interview. The data material is processed, stored and stored electronically behind a firewall on a password-protected PC or locked down. An anonymised presentation is used in the master's thesis. The project is scheduled to be completed during 2021.

It is voluntary to participate in the project. During the interview, you can withdraw your consent without giving any reason. As long as you can be identified in the data material, you have the right to access, obtain a copy, have limited, corrected or deleted personal information or you can send a complaint to the Data Inspectorate.

On behalf of the University of Southeast Norway, NSD - Norwegian Center for Research Data AS has assessed that the processing of personal data in this project is in accordance with the privacy regulations.

If you have questions about the study, you can contact Linda Andersen - phone: 98 85 65 21 / e-mail: frklindaandersen@gmail.com or supervisor Professor Stig Strandli Gezelius - phone: 31 00 96 18 / e-mail: Stig.Gezelius@usn.no. Our privacy representative: Paal Are Solberg phone: 35 57 50 53/91 86 00 41 / e-mail: Paal.A.Solberg@usn.no.

If you have questions related to NSD's assessment of the project, you can contact: NSD - Norwegian Center for Research Data AS by email (personvern@nsd.no) or by phone: 55 58 21 17.

With best regards

Linda Andersen
(Student)

Stig Strandli Gezelius
(Veileder)

10.3 Vedlegg 3 - Intervjuguide

Skisse for intervjuguide ved forskningsprosjektet

«Karriereveier i akademia»

Individuelt semistrukturert intervju med akademikere. Prosjektleder avholder intervjuet.

Tema: Om erfaringer og valg for yrkeskarrieren.

Problemstilling: Hva kan forklare de ulike karrierevalgene som gjøres blant kvinner og menn i akademia?

Oversikt over intervjuet og informantens erfaringer:

Innledning og rammesetting:

- 1) Kan du fortelle litt om hele ditt utdannings- og karriereløp? Uformell samtale angående bakgrunn og formål.
- 2) Hvor kommer du fra? Bakgrunnsinformasjon fra informant (alder, utdanning, institutt-tilknytning, fagområde, yrke, familie)

Hoveddel:

- 3) Hva gjorde du på instituttet da du startet der? Hva gjør du på instituttet i dag? Noen endringer? Fortell om oppgavene dine og hvordan de har utviklet seg.
- 4) Hva motiverer deg for en akademisk karriere? Hvilke ulemper opplever du med en slik karriere? Hvordan påvirker karrieren din i forhold til personlig måloppnåelse? Hvilke målsettinger har du?
- 5) a) Hva har du opplevd som de største hindringene – ytre eller indre – for din akademiske karriere?
b) Hva har du opplevd som de viktigste faktorene for å lykkes i en akademisk karriere?
c) I hvilken grad er hindringer og suksessfaktorer knyttet til kjønn, og eventuelt på hvilke måter?

Avslutning:

- 6) Har du noen tanker omkring tema og problemstilling?

Har du noe å tilføye – om noe som jeg ikke har spurt om?

10.4 Vedlegg 4 – Intervjuguide, engelsk versjon

Sketch for interview guide for the research project

«Career paths in academia»

Individually semi-structured interview with academics. The project manager holds the interview.

Theme: About experiences and choices for the professional career.

Issue: What can explain the different career choices that are made among women and men in academia?

Overview of the interview and the informant's experiences:

Introduction and framing:

- 1) Can you tell us a little about your entire education and career? Informal conversation regarding background and purpose.
- 2) Where do you come from? Background information from informant (age, education, department affiliation, subject area, occupation, family)

Main section:

- 3) What did you do at the department when you started there? What are you doing at the department today? Any changes? Tell about your tasks and how they have developed.
- 4) What motivates you for an academic career? What disadvantages do you experience with such a career? How does your career affect personal goal achievement? What are your goals?
- 5) a) What have you experienced as the biggest obstacles - external or internal - to your academic career?
b) What have you experienced as the most important factors for success in an academic career?
c) To what extent are obstacles and success factors related to gender, and possibly in what ways?

End:

- 6) Do you have any other thoughts on the topic and issue?

Do you have something to add - about something I have not asked about?

Antall ord i oppgaven: 20 810