



# KJØNN OG KARRIERE

En rapport om kvinners karriereutvikling  
med utgangspunkt i mentorprogrammet ved  
Universitetet i Oslo

Hege Elisabeth Løvbak og Øystein Gullvåg Holter



# **KJØNN OG KARRIERE**

**En rapport om kvinners karriereutvikling med  
utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo**

**Hege Elisabeth Løvbak og Øystein Gullvåg Holter**

Senter for tverrfaglig kjønnsforskning  
Universitetet i Oslo  
2012

© Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo 2012

Omslagsfoto: [www.colourbox.com](http://www.colourbox.com)

Omslag og layout: Akademika forlag  
Trykk: AIT Oslo AS

# Innhold

<b>Forord</b>	5
<b>Del 1 – Bakgrunn</b>	7
Bakgrunn og spørsmål	7
Illustrasjon «poster»	9
Mentorprogrammet	10
Karrieregapet	11
Perspektiver og hypoteser	13
En historisk modell	15
Utvalg	17
Metode	18
Intervjudesign	21
<b>Del 2 – Erfaringer med mentorordningen</b>	23
Mentorordningen flytter ikke fjell	29
Å organisere seg selv	30
Konklusjon og forslag	31
<b>Del 3 – Arbeidssituasjon og arbeidsmiljø</b>	35
Interne og eksterne forhold	35
Hovedtrekk ved arbeidssituasjonen	36
De positive sidene ved forskerjobben	37
Forventingene i akademia	41
Om forskerrollen	43
Ansettelsesforhold som forsker	47
Arbeidsmiljø, støtte og kolleger	48
Graviditet	49
Effektive arbeidsdager	50

«Alt etter boka»	51
Midlertidighet og usikkerhet	52
Ung og lovende	55
Karrierevei og karrieregap	55
Å velge fortelling	57
«Arbeidsforskyvning» og kjønnsdeling av oppgaver	58
Å lære seg å si nei	62
<b>Del 4 – Privatsituasjon og familie</b>	<b>63</b>
Hovedspørsmål og tidligere forskning	63
“Flinke kvinner og oppofrende menn”	65
«Kranglepunkter» og konflikter	67
Jobbtid, familietid og egentid	69
Foreldrepermisjon	70
Familie og klasse	72
Familien i sentrum	74
Konklusjon: Barrierer i arbeidsmiljøet – eller i hjemmet?	76
Kort oppsummert om informantene i konteksten arbeid og familie	79
<b>Del 5 – Konklusjon</b>	<b>81</b>
Hovedspor i studien	81
Hvilke hypoteser blir bekreftet?	83
«Systemsvikt» eller «diskursiv posisjonering»?	86
Mentorordningen	87
Arbeid og arbeidsmiljø	88
Arbeid og familie	91
Vurdering av likestillingseffekter	93
Utfordringer framover	95
<b>Vedlegg 1: Intervjuguide (kort versjon)</b>	<b>101</b>
<b>Vedlegg 2: Intervjuguide (lang versjon)</b>	<b>103</b>
Intervjuguide	103
<b>Referanser</b>	<b>109</b>

# Forord

Forskning er overraskende virksomhet. I dette tilfellet tar vi opp et «lite» emne, som viste seg å være «stort». Vi intervjuet travle karrieremennesker om et mentorprogram, og tok også opp arbeidssituasjon og forholdet til privatliv. Vi ble møtt med at dette er viktig, og fortjener tid og utforskning.

Vitenskapelig assistent og sosiolog Hege Løvbak har gjort hovedarbeidet med intervjuene og med transkribering, og er rapportens første forfatter, ut fra mest arbeid totalt sett for prosjektet. Annen forfatter, professor og sosiolog Øystein Gullvåg Holter har skrevet hoveddelen av rapportens tekst. Løvbak var i fødselspermisjon i siste fase av prosjektet.

Prosjektet ble forsinket fordi problemstillingen traff over forventning. Intervjumaterialet ble større enn ventet, studien ble mer innholdsrik. Løvbak fikk mye mer jobb med transkribering enn noen hadde ventet. Det hele gikk utover tidsrammen. Rapporten gir derfor en noe mer foreløpig analyse enn man kunne håpet på. STK bøtet på dette ved å legge inn mer senior forskertid (Holter) og dermed mer tekst som bl.a. inkluderer forslag om videre forskning.

Som forskere og forfattere har vi arbeidet med denne teksten ut fra en felles forståelse av materialet. Samtidig som vi har vært uenige her og der, har vi landet på de samme hovedkonklusjonene. Våre ulike synspunkter og uenigheter har vært produktive for prosjektet.

Vi vil varmt takke alle de 17 kvinnene som valgte å stille opp på intervjuer.

Vi takker også Universitetet i Oslos likestillingsutvalg og koordinatorene for godt samarbeid, og fagmiljø og administrasjon på Senter for tverrfaglig kjønnsforskning. Vi vil takke forskere og kolleger på senteret generelt og Gruppen for likestillingsforskning spesielt.

Særs kilt takk til Anne Bitsch, Ella Gosh, Anne Hege Grung, Oddrun Rangseter, Elisabet Rogg, Linda Rustad, Cecilie Thun og Jorunn Økland som har bidratt med gjennomlesning og kommentarer i siste runde.





# Del 1 – Bakgrunn

Våren 2011 gjennomførte vi en intervjustudie blant deltakerne på mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo 2002-10. Studien omfatter dybdeintervjuer med 17 kvinner.

Prosjektet hadde blitt godkjent ved tildelingen av likestillingsmidler for 2011. Prosjektet kombinerte et «anvendt» aspekt dvs. bidrag til evaluering av mentorprogrammet, med et forskningsaspekt med bredere relevans for utvikling av forskning om kjønnslikestilling i akademia.

Prosjektet ble gjennomført som del av arbeidet i Gruppen for likestillingsforskning (ledet av Holter) ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.

Intervjupersonene – som ofte hadde fortalt om dårlig tid, før intervjuet – viste seg å ha mer tid enn planlagt. De hadde mye å si om sin arbeids- og karrieresituasjon. De lengste intervjuene er på nesten to timer, utskrevet til omlag 30 tette A4-sider.

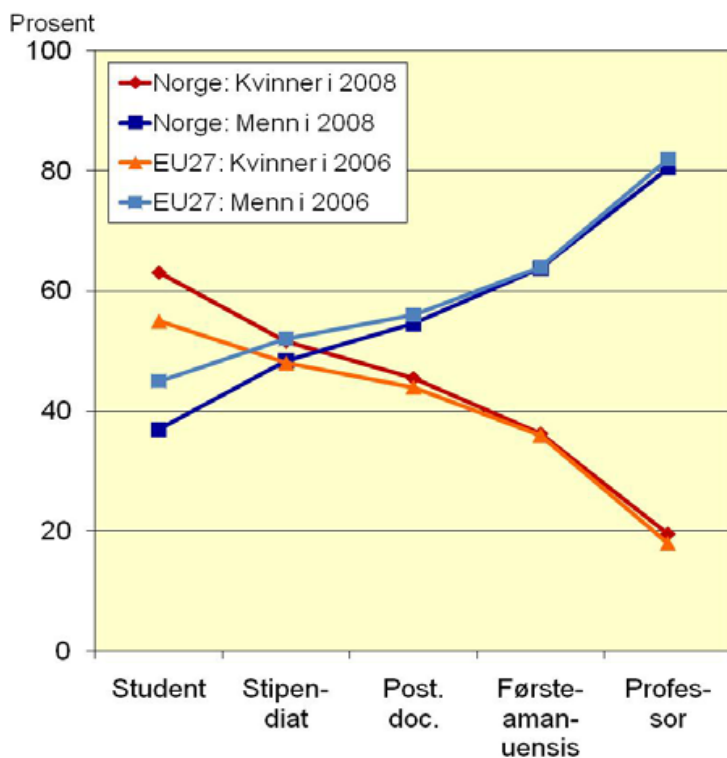
Studien tok opp en rekke forhold knyttet til kvinnenes karriere- og familie-situasjon. Den «anvendte» vinklingen, hvordan mentorprogrammet har fungert, ble utnyttet til bredere forskningsformål. Ved siden av selve programmet, ble intervjuene designet for å utforske særlig to områder – arbeidssituasjon/arbeidsmiljø, og familie/privatlivssituasjon – og sammenhenger mellom disse. Dette ble gjort både for å gi bredere belysning av mentorprogrammet i kontekst, og for å bidra til forskningsutvikling innen viktige områder i forskning om kjønn og likestilling.

Denne rapporten tar først opp selve studien og bakgrunn i tidligere forskning. Dernest presenterer vi studiens hovedfunn, først i forhold til mentorordningen, deretter i forhold til arbeidsplass og arbeidsmiljø, og til slutt i forhold til privatliv og familie.

## Bakgrunn og spørsmål

Andelen kvinnelige studenter har økt ved universitetene og høyskolene i Norge som i andre land, og gradvis flere fagområder har flere kvinnelige enn mannlige studenter. På samme tid ser man at det er færre kvinner enn menn som har sitt virke innen forskning. I 2008 utgjorde kvinnelige forskere 34 prosent av forskerpersonalet i Norge (Indikatorrapporten 2010: 74). Først og fremst er kvinner fraværende på høyere stillingsnivåer.

Figuren under viser andelen kvinner og menn på ulike nivåer i Universitets- og høyskolesektoren i 2006 og 2008.



Figur

1: Andelen kvinner og menn på ulike nivåer i karrierestigen i UoH-sektoren i Norge i 2008 og EU27 i 2006.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> En ny utgave av den norske indikatorrapporten (2011) viser en svak bedring av kjønnsbalansen på høyere nivå siden 2008, men samme hovedbilde. Jfr [http://www.forskningsradet.no/prognett-indikatorrapporten/Indikatorrapporten\\_2011/1253963896711](http://www.forskningsradet.no/prognett-indikatorrapporten/Indikatorrapporten_2011/1253963896711)

Selv om noe av dette mønsteret kan tolkes som «etterslep» – kvinneandelen endrer seg saktere på høyere nivåer – er dette neppe hele forklaringen (Henningsen 2002). Det skjer noe på kvinner og menns karrierestige etter endt doktorgrad, som skaper et stort gap i videre karriereutvikling.

Universitetet i Oslo ønsket en studie som kunne bidra til forståelse av hvordan karrieregapet mellom kvinner og menn kunne reduseres. Problemstillingen ble utviklet i prosjektsøknaden (og senere i dialog med oppdragsgiver) i retning av tre hovedspørsmål:

1. Hva skaper karrieregapet mellom kvinner og menn ved Universitetet i Oslo?  
Hvilke utfordringer og hindringer møter kvinnelige postdoktorer ved Universitetet i Oslo på sin videre karrierevei ved universitetet?
  - Trekk ved arbeidssituasjonen?
  - I kombinasjon med familiesituasjonen?
2. På hvilke måter har mentorprogrammet bidratt i kvinnes karriereutvikling?
3. Fungerer mentorprogrammet som et likestillingsverktøy?

Den grunnforskningmessige delen av studien hadde ikke et tilsvarende sett av klare hypoteser. Den var med hensikt lagt opp mer eksplorerende, med vekt på nye trekk i forhold til tidligere studier.

Studien hadde utspring blant annet i forskning om kjønn og utdanning. Hvorfor har kvinneandelen på lavere nivåer økt over lang tid i academia, mens den ikke øker tilsvarende på høyere nivåer? Og mer anvendt uttrykt – hvordan øke den lave kvinneandelen på høyere stillingsnivåer ved Universitetet i Oslo?

Andelen kvinner på professornivå ved Universitetet i Oslo var i 2010 på 25 %, og andelen i førsteamanuensisstillinger var på 42 % (UiO rapport: 2010). Det er flere kvinner i faste stillinger enn tidligere, men økningen går sakte og man ser fortsatt store skjevheter mellom fagmiljøene. Selv om kvinneandelen på studentnivå er høyere enn noen gang og flere fakulteter rapporterer positive endringer (f.eks. SV-fakultetet med 53 % kvinneandel i førsteamanuensisstillinger, jfr. Heidar 2011), er framgangen ujevn, og den økte kvinneandelen på lavere nivåer sikrer ikke automatisk bedre balanse på høyere nivåer.

## Illustrasjon «poster»

### **Hva:**

Kartlegge kvinnelige postdoktorer ved Universitetet i Oslo sin karrieresituasjon, og identifisere hvilke hindringer og utfordringer de møter, samt undersøke mentorprogrammet for kvinnelige postdoktorer som et likestillingstiltak.

### **Hvorfor:**

Til tross for at andelen kvinnelige studenter ved universitetet øker er det fortsatt en stor forskjell i andelen menn og kvinner i vitenskapelige stillinger ved universitetet. Universitetet i Oslo ønsker gjennom Handlingsplan for likestilling 2010-2012 å gjøre noe med denne forskjellen ved å sette søkelyset på kvinneandelen i vitenskapelige stillinger. Med en aktiv rekruttering og bevisste prosedyrer for utvelgelse og tilsetning skal universitetet sikre at fordelingen av kvinner og menn i vitenskapelige stillinger og lederstillinger i større grad gjenspeiler rekrutteringsgrunnlaget ved universitetet. Et av tiltakene som iverksettes er å tilby kvinnelige postdoktorer å delta på et mentorprogram hvor de får karriereveiledning av en mentor og deltar på fellessamlinger i regi av universitetet med hjelp fra eksterne aktører.

### **Formål:**

Formålet med undersøkelsen er å få bedre kunnskap om utfordringene ved kvinners karriereutvikling ved Universitetet i Oslo. Undersøkelsen skal bidra til evaluering av mentorordningen som et likestillingstiltak, gjennom å kartlegge sterke og svake punkter ved fellessamlingene og mentormøtene, samt kartlegge om adeptene har hatt nytte av programmet på sin videre karrierevei.

## Mentorprogrammet

I 2002 startet Universitetet i Oslo opp et mentor-/coachingprogram for kvinnelige stipendiater og postdoktorer («adepter»), og siden den gang er det i alt arrangert fire slike program. De siste årene er det kvinner i postdoktor- og førsteamanuensisstillinger som har fått nytte godt av tilbudet som er ett av de sentrale tiltakene for å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved universitetet.

Ordningen består av en mentor-adept del, der det avholdes møter omlag en gang i måneden, og en fellesdel i form av samlinger som har hatt som mål å gi faglig påfyll og grunnlag for nettverksbygging og erfaringsutveksling.

Hovedmålsettingen med programmet har vært å støtte kvinnelige forskere i deres kompetanse- og karriereutvikling. Programmet skal stimulere til refleksjon, bidra med kunnskap om organisatoriske og kulturelle forhold og gi innsikt i den faglige hverdags situasjonen for kvinner i forskerstillinger.

Det er foretatt tre kortfattede evalueringer av programmet, basert på korte spørreskjemaer med noen åpne spørsmål. Evalueringene tyder på at programmet i stor grad har vært opplevd som positivt. Innspill fra evalueringene har bidratt til forbedringer av programmet. Evalueringene sier imidlertid lite om effekten av programmet på sikt, og hvordan programmet har virket i forhold til andre viktige karriere- og familieutfordringer for deltakerne. Dette er en del av bakgrunnen for den foreliggende kvalitative studien.

## Karrieregapet

Forskning på feltet har i økende grad fokusert på forholdene som skaper det kjønnsmessige karrieregapet.

Rapporten *Kvinnens karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren* (Storvik 2009) peker på at kvinner er mangelvare på høyeste forskernivå og i lederstillinger, og at man med en bedre kjønnsbalanse ville kunne utnyttet forskertalentene bedre. Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning 2007–2010 ga i mars 2010 ut håndboken *Talenter på spill – eksempler på god forskningsledelse* som var myntet på at ledelsen i forskningsinstituttsektoren må ta utfordringene med kjønnsbalanse i forskning alvorlig.

Agnete Vabø og Inge Ramberg tar i rapporten *Arbeidsvilkår i norsk forskning* (2009) steget videre fra tidligere undersøkelser av rekruttering, mobilitet og karriereutvikling i akademia, til å se på forskningspraksis, ved å undersøke arbeidsvilkårene til vitenskapelig ansatte i norske forskningsinstitusjoner. De fant blant annet at kvinnelige forskere i mindre grad enn menn er integrert i uformelle og formelle nettverk som er viktige for å publisere og skaffe økonomiske og andre ressurser med betydning for forskerkarrieren (Vabø og Ramberg 2009: 47). Rapporten *Talent at stake* (KIF 2010) peker i samme retning.

Forholdet mellom arbeid og familie, inkludert graviditet og småbarnsfase, er viktig i dette bildet. Hva skjer når familien på to blir til tre? I en doktorgradsavhandling fra 2010 undersøkte Halrynjo hva som skjer med høyt utdannede kvinner og menns karriere og familietilpasning når de får barn. Kvinner og menn endte, til tross for samme utgangspunkt, med systematisk forskjellig arbeids- og familietilpasning (Halrynjo 2010: 50). Fedrene følger i større grad karrierelogikkens forventninger, mens kvinner tar i større grad hovedansvaret hjemme og setter karrieren på vent. Ny likestillingsforskning har på samme måte funnet at det underliggende «ansvarsnivået» er viktig å kartlegge (dvs. ikke bare holdninger til likestilling, og heller ikke bare oppgavefordelingen), for å forstå den enkeltes tilpasning og valg. Selv i hjem der omsorgs- og husarbeidsoppgaver deles nokså likt,

er det gjerne kvinnen som oppfattes som «hovedansvarlig» for familielivet (Holter, Svare og Egeland 2009).

En amerikansk studie av kvinners underrepresentasjon i forskning påpeker at man ikke lenger kan forklare kjønnsforskjellene i akademia ut i fra formell diskriminering, altså diskriminering ved ansettelse, publisering og tildeling av stipender. Det er andre forhold som er avgjørende, blant annet rollen kvinnen påtar seg i forhold familie og barneoppdragelse, samt kjønnete forventninger knyttet til livsstil og karrierevalg (Ceci og Williams 2010: 5). Noen viktige mønstre skapes i oppveksten og er både av bevisst og ubevisst karakter. Studien foreslår derfor at jenter må presenteres for realistisk informasjon om hva de kan bli, samt at gode rollemodeller er viktig. Innad i akademia kan tiltak som forlenget tid og stipend for de med barn, undervisningsfri for småbarnsforeldre og fleksible deltidsordninger være løsninger.

EU-rapporten «*Benchmarking policy measures for gender equality in science*» peker på noe av den samme problematikken, nemlig at det største hinderet for kvinners deltakelse i forskning har med ulikhet i husarbeid og omsorgsarbeid i familien å gjøre (von Tunzelmann, N et. al. 2008). Hva som er det største hinderet er imidlertid omstridt – både norske og europeiske studier kan tyde på at arbeidslivet fortsatt setter begrensninger (Puchert et.al 2005; Holter, Svare og Egeland 2009), og at det blir for enkelt å bare skylde på fordelingen i hjemmet. Vi ser også en tendens til at studier som går mer i detalj i forhold til kvinners jobb og arbeidsmiljø, finner tydeligere segregering og devaluering, selv om det ved første blick ikke er så synlig (Siemienska & Zimmer 2007).

EU har de siste ti årene satt likestilling i akademia på dagsorden, mens det i de nordiske landene har vært et prioritert område i flere tiår, i følge Liisa Husus rapport «*Mot mer jämställda universitet- en internationell översikt över strategier och åtgärder*». Det paradoksale er at de nordiske landene til tross for denne satsningen likevel ikke kan vise til høyere andel kvinner i forskning og blant professorer enn de andre europeiske landene (Aukland 2011). Et mål for vår undersøkelse var derfor å få fram informasjon som kan belyse dette fenomenet, og analysere mekanismene bak.

## Perspektiver og hypoteser

Den foreliggende undersøkelsen bygger på forskning fra flere viktige forskningstradisjoner, derunder arbeidsforskning, velferdsforskning og arbeid/familieforskning med et kjønns- og likestillingsperspektiv (se f. eks. Holter, Ø 1990; Holter & Aarseth 1993; Holter, Svare og Egeland 2009). Eksisterende

forskning viser et komplekst bilde av «karriereutvikling», der mange faktorer spiller inn, og vi bygde på viktige funn på disse områdene.

Metoden ble utformet med basis i et kvalitativt intervjudesign med noe bruk av «grounded theory» (se Scambor i Puchert, R et. al. 2005). Studien skulle både gi anvendbar informasjon til likestillingsarbeidet ved UiO, og forskningsmessig interessant informasjon for videre forskningsutvikling omkring likestilling og karriere.

Vi arbeidet med dette i første del av prosjektet ved å drøfte mulige perspektiver og hypoteser, i forhold til utformingen av en intervjuguide. Studien skulle mest mulig åpen for ulike muligheter og hypoteser. Vi formulerte en del hypoteser, slik:

#### *«Likestillingshypotesen»*

Lavere rekruttering av kvinner til høyere nivåer har å gjøre med manglende kjønnslikestilling.

- (a) Vi antar at manglende likestilling ofte vil være et spørsmål om kontekst eller situasjon, ikke bare holdning, og ha sammenheng også med den enkeltes livserfaring.
- (b) Har evt. manglende likestilling sammenheng både med arbeidsforhold og familieforhold?
- (c) Har mentorordningen vært «vellykket men begrenset»?

#### *«Skjevfordelt omsorg-hypotesen»*

- (a) Kvinner med barn bruker mer tid på barneomsorg enn sine mannlige kolleger i samme livssituasjon. Det gir mindre tid (og/eller press på tid) til forskning. Det blir også mindre tid til undervisning, verv og bedømmelsesarbeid, noe som igjen spiser av forskertiden. Til syvende og sist er det antall publiseringer som avgjør videre karrieremuligheter, derfor rykker mennene opp på karrierestigen. Vi antar ut fra tidligere forskning at dette henger sammen med kvinners større opplevelse av ansvar for familien, sammenliknet med menn.

- (b) Kvinner har avbrudd i sin faglige karriere i forbindelse med svangerskapspermisjon og henger derfor etter sine mannlige kolleger når det gjelder antall publiseringer.
  - Underspørsmål: tar ikke menn i akademia fødselspermisjon?

#### *«Usikkerhetshypotesen»*

- (a) Kvinner som ønsker barn/har barn eller kvinner generelt kvier seg for å jobbe i en arbeidssituasjon preget av usikkerhet ved at det tar lang tid (minst 4 år) å få fast ansettelse.
- (b) I de tidligere evalueringer av mentorprogrammet kom det fram at flere av deltakerne ønsket seg vekk fra akademia fordi de ikke så mulighetene for fast ansettelse i nær framtid, og at de ikke ønsket en slik livsstil.
- (c) Vi antar at usikkerhet for arbeidssituasjonen ikke nødvendigvis handler om hvorvidt man får fast jobb eller ikke, men også hvordan arbeidsplassen håndterer denne usikkerheten. Samme «objektive» grad av usikkerhet oppleves «subjektivt» meget forskjellig, avhengig av arbeidsmiljø, familiesituasjon, erfaring osv.

#### *«Arbeidsmiljøhypotesen»*

- (a) Et mangelfullt psykososialt arbeidsmiljø og dårlig oppgaveorganisering kan være viktige faktorer som hindrer fair «meritokratisk» behandling, mer eller mindre i takt med rådende holdninger og vurderinger på arbeidsplassen.
- (b) Skjev rekruttering ser ofte ut til å henge sammen med dårlig arbeidsmiljø og lav trivsel.
- (c) Vi antar at dårlig arbeidsmiljø bl.a. vil slå ut på manglende følelse av deltakelse og demokrati, og at dette igjen kan bidra til å svekke selvtillit og karrierelyst.



### *Underhypotese om «mannsmiljø» og homososiale mekanismer*

- (a) Forskjellene mellom kjønnene reproduseres kanskje på måter som devaluerer kvinner i deler av organisasjonen, f. eks. i ansettelseskomiteene. Ønske om at man er «like» i arbeidsmiljøet, og samtidig en reelt ulik verdsettelse av kunnskap, kan bidra til systematisk diskriminering.
  - a) Er kvinners kunnskap annerledes?
  - b) Er kvinners kunnskap dårligere?
  - c) Er homososiale mekanismer (dvs. preferanse for eget kjønn), hvis de kommer fram, mest en uintendert funksjon av hvordan arbeidsmiljø og organisasjon fungerer, eller et mer aktivt «lite likestillende» resultat?

### *«Behov for bekreftelse» hypotesen:*

- (a) Kvinner trenger ofte mer bekreftelse på at de kan klare en forskerkarriere enn menn gjør. Kanskje har det sammenheng med svakere ressurser generelt (og er delvis et mønster på tvers av kjønn), inkludert mindre likestilling og livskvalitet, sammen med mer usikker posisjon i forhold til jobben, bl.a. som følge av omsorgsforpliktelser.

### *«Uformell eksklusjon» hypotesen*

Bli menn oftere enn kvinner oppfordret eller anbefalt en videre forskerkarriere?

- (a) Ønsker kvinner å arbeide i et mannsdominert arbeidsmiljø? Er det noe ved arbeidsmiljøet som de skremmes av?

En kvalitativ undersøkelse kunne bidra til å belyse slike hypoteser, selv om den ikke kunne «besvare» spørsmålene fullt ut. Utsagnsevnen ville være begrenset. Men det å spesifisere begrensninger og ignoranse er også viktig for forskning (Merton, R 1987).

## **En historisk modell**

Historisk sett – for eksempel ut fra UiO's jubileumsseminarer i 2011 om kvinners inntog på universitetet – er det mulig å følge utviklingen fra «mannlig bastion» til et mer «kjønnsbalansert system».

Ett utgangspunkt er å skjelne mellom to hovedfaser, kampen for kvinners formelle rettigheter (A) og kampen for kvinners reelle rettigheter (B). En modell kan se slik ut:

A1 Kvinner ingen adgang

A2 Kvinner delvis adgang

B1 Kvinner i mindretall men ikke direkte utestengt

B2 Kvinner i mindretall ut fra mannlig norm

B3 Kvinner i mindretall ut fra nøytralisert mannlig norm – ?

I en første «fase A1» er utestengningen av kvinner total, i «fase A2» delvis. Etter hvert som formelle skranker for deltakelse forsvinner, skjer en overgang til «fase B1» der kvinner typisk sett er i mindretall men ikke lenger direkte utestengt.

Denne B1-fasen har vært beskrevet særlig i forskning om i tradisjonelt maskuline arbeidsorganisasjoner, der kvinnene møtte negativ oppmerksomhet og hersketeknikker. Sterk numerisk minoritet ble formulert som selvstendig problem (Kanter 1977). Dette kan også beskrives som en «direkte mannlig norm», kvinnen er OK hvis hun er «en av gutta».

I neste fase B2 er denne mannlige normen ikke lenger så direkte og tydelig. Det handler mer om at kvinnen må tilpasse seg en maskulin men offisielt kjønnsnøytral arbeidsordning og motivasjon (Acker 1990).

En mulig fase «B3» består i at ordningen ikke engang er så tydelig maskulin, den oppleves som en almen norm, selv om den fortsatt i tendens premierer menn og personer uten omsorgsforpliktelser.

Hvor godt denne modellen «treffer» vårt materiale, er et åpent spørsmål, men mye kan tolkes i retning av denne siste fasen. Det er mulig å tenke seg at utvalget i studien går i spissen i en slik utvikling der kjønn og makt er mindre assosiert enn før. Utvalget er «strategisk» i den forstand at det omfatter kvinner med begynnende akademisk karriere – uansett holdning til likestilling, klassebakgrunn, osv. Dette er kvinner som materielt sett har kommet seg fram i en karriereposisjon (beskrives videre i Del tre, avsnitt Familie og klasse).

Modellen er basert på tidligere forskning, bl.a. Hirdmans (1988) beskrivelse av den mannlige normen og et segregerende kjønnsystem, og Jonasdottirs (1991, 1994) forskning om omsorgsevne og omsorgsarbeidskraft.

Elisabeth Fürsts studie av kjønn og ansettelse ved Universitetet i Oslo på 1980-tallet var basert på statistikk over ansettelser og tekstanalyse av innstillinger, og skapte faglig debatt. Fürst fant et mønster der kvinnene var i de lengste køene i forhold til å få fast ansettelse, og der alder virket mer negativt for kvinnene enn for mennene. Hun fant også tendenser til en nokså åpent mannlig norm, for eksempel slik at spredning og dybde ble omtalt mer positivt for mannlige kandidater (variasjon, fordypelse) enn for kvinnelige kandidater (for spredt,

for snevert). Hun beskrev «en tendens til å overse, bortdefinere og undervurdere kvinners kvalifikasjoner med forbigåelse som resultat» (Først 1988:122). Studien kan tolkes som en beskrivelse av situasjonen i B2-fasen i modellen, mens intervjuene i vår studie beskriver litt andre forhold, mer i retning B3.

En dansk studie av rekruttering ved Københavns Universitet 1970-2001 (Henningsen 2002) fant at den lave kvinneandelen ikke bare kan forklares med etterslep, men er resultat av kompliserte faktorer som varierer lokalt mellom fagene. Utlysningsteksten kan bety mye, blant annet fordi stillingen kan spesifiseres så sterkt at den i realiteten er skreddersydd for en av kandidatene.

I en intervjustudie med doktorander og veiledere ved SV-fakultetene ved norske universiteter, fant Elisabet Rogg (2001) at kvinnene i mindre grad enn mennene ble trukket inn i internasjonale forskernettverk og med på utenlandsbesøk eller opphold. Veilederne mente også ofte at de kvinnelige doktorandene var for forsiktede, og ikke kastet seg frampå i like stor grad som mennene.

Dimensjonen A1 til B3 i modellen er sterkt assosiert med dimensjonen fra mannlige til balansert forsørgerkontrakt – et sentralt emne i kjønns- og likestillingsforskning. Forsørger / omsørger-kontrakten kan også omtales som arbeid / familie-balanse, eller (særlig i EU) rekonsiliering. Tankegangen er at bedre tilpasning mellom jobb og hjem kommer både samfunn og økonomi til gode. Et pågående EU-prosjekt, «The role of men in gender equality» (der Holter deltar), viser stor variasjon mellom ulike land – og innen hvert land. Svært ulike forsørgerkontrakter er også viktig i norsk materiale, og henger sammen med at Norge har et overraskende kjønnssegregert arbeidsliv, sammenliknet med landets posisjon når det gjelder likestilling. Noe av denne variasjonen kommer også fram i den foreliggende studien, samtidig som hovedvekten her ligger på en forholdsvise balansert kontrakt der både kvinnens og mannens karriere har prioritet.

## Utvalg

Utvalget består av 17 kvinner (15 intervjuer og 2 pilotintervjuer), som ble intervjuet vår/sommer 2011. De første to intervjuene ble gjennomført av Holter og Løvbak i fellesskap, resten av Løvbak.

Utvalget ble intervjuet én gang. Intervjuet tok vanligvis én til halvannen time. De fleste ble intervjuet på sitt arbeidssted, dvs. kontor. Intervjuene ble tatt opp på bånd, transkribert (av Løvbak) og sendt til intervjupersonene, som godkjente utskriften.

Utvalget er lite (7 prosent av deltakerne i mentorprogrammet), men tilfeldig trukket, ut fra en metode med spredning på fag og kurs ganger i perioden.

Det er liten grunn til å tro at utvalget er skjevselektert i forhold til deltakerne i mentorprogrammet.

Pilotintervjuene indikerte viktige temaer som ikke hadde vært godt nok dekket i tidligere evalueringer av programmet, og bekreftet at samtalepregete intervjuer får fram viktige nye sider av et tema.

Informantene er hentet fra alle de fire gjennomførte mentorprogrammene. Utvalget har stor spennvidde på fagområder, midlertidige og faste, og innbefatter 5 informanter som senere har sluttet på UiO. Intervjupersonene er anonymisert og har andre navn i denne rapporten.

Undersøkelsen hadde en svarprosent på 55. Vi kjenner ikke de presise grunnene til frafallet, men for mange handlet det trolig om tidspress og at deres deltakelse i mentorprogrammet lå et godt stykke tilbake i tid – en del av informantene hadde problemer med å huske innholdet i programmet i detalj.

Informantene som ønsket å delta var positive til undersøkelsen og hadde mye på hjertet, noe som gjenspeilte seg i lengden på intervjuene, som gikk langt ut over tilmålt tid i en ellers opptatt kalender.

Et gjennomgående inntrykk er at vi møtte høyt kvalifiserte, flinke informanter, arbeidstakere som gir mye i forhold til forskning og samarbeid. Flere var også svært godt forberedte til intervjuene, med egen notatbok med spørsmål og vurderinger. En av informantene beskriver deltakerne på mentorordningen på følgende måte

«...en ting som var veldig åpenbart i den gruppa var at de var veldig ressurssterke damer...» Marianne

## Metode

Undersøkelsen ble utformet bl.a. ut fra den eksisterende kvantitative evalueringen av mentorordningen. En mer kvalitativ tilnærming trengtes for å gi mer dybdekunnskap. Dette kunne i neste omgang gi muligheter for bedre kvantitative studier. Undersøkelsen ble dermed utformet som et bidrag til senere evaluering, ikke som en evaluering i seg selv, men med mulige innspill til bedre evalueringsforskning.

Kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode var en del av den faglige bakgrunnen for studien, bl.a. ut fra erfaringer fra likestillingsforskning. En detaljsurvey om kjønnslikestilling Holter, Svare og Egeland 2009) ga behov for bedre kvalitativ belysning bl.a. av kvinner og karriere. Innen dette feltet er det

klart at kvantitativ forskning om kjønnslikestilling gir nye muligheter for bedre kvalitativ forskning, og omvendt, i en bredere utviklingsprosess. I første omgang handler derfor om bedre kartlegging av kvalitativ variasjon, blant annet for å undersøke om det som gjerne tolkes som kjønns mønstre henger sammen med andre typer sosiale mønstre som kanskje i og for seg har lite med kjønn å gjøre (Holter 2009). Analysen av «arbeidsforskyvning» i Del 3 er et eksempel på dette.

En metodekombinasjon med spørreskjemaer og intervjuer er velprøvd og anerkjent på mange områder. Situasjonen var at mentorordningen var kvantitativt vurdert, men ikke kvalitativt utforsket. Undersøkelsen fikk derfor et kvalitativt metodisk design med en liten gruppe informanter. I stedet for et kvantitativt opplegg i bredden, med mange informanter men med begrenset informasjon om hver enkelt, valgte vi et kvalitativt opplegg i dybden, med få informanter men mye informasjon om den enkelte.

Eksisterende målinger av erfaringer med mentorordningen fortalte en del om hva ordningen hadde betydd, slik respondentene vurderte dette, i slutten av kurset – men ikke nok om hvordan den faktisk hadde fungert, over tid. Informasjonen var begrenset til noen brede vurderinger gjennom et spørreskjema. Den sa lite om prosesser over tid, eller hva respondentene selv regnet som viktigst for egen karriere. Det er sannsynlig at mange informanter hadde erfaringer som var viktige, men som det ikke ble spurt om.

Undersøkelsen var knyttet til spørsmål om likestilling mellom kjønnene. Hvorfor er kvinner sterkt representert på lavere universitetsnivå, og etter hvert (innen mange fag) sterkere enn menn – men stadig så tydelig underrepresentert på høyt nivå? Vi antok at dette *kunne* ha med likestilling å gjøre, samtidig som vi åpnet for mange andre muligheter (se hypotese-listen, over, og intervjuguide). Intervjuene ble utformet ut fra et mål om en mest mulig åpen samtale, med rom for mange mulige forklaringer.

Å undersøke kjønnslikestilling er metodisk utfordrende. Likestilling er sensitivt, selv om det står såpass sterkt som norm (det man 'burde' gjøre), som i dagens Norge. Manglende likestilling kan tolkes som «problemet som ikke (vil) finnes» (Egeland 2001). Selv om det også, i vår studie – og kanskje mer enn før – er en standard man prøver å være reflektert og bevisst på.

Sammenliknet med andre studier, inneholder denne studien svært få direkte spørsmål om likestilling. Intervjuene siktet mot å skape et «nøytralt» diskursivt rom, der de som mente problemene hadde med kjønn eller kjønnslikestilling å gjøre, fikk like mye plass som de som mente det motsatte. Denne åpne problematiserende og debatterende innfallsvinkelen fungerte bra, og bidro til å trekke de intervjuete inn som selvstendig reflekterende samtalepartnere.

Mentorordningen dannet starten og det konkret fokuset i intervjuene, samtidig som ulike sider ved arbeid og karriere, utdanning og bakgrunn, og familiesituasjon, etterhvert ble tatt opp (se vedlegg: Intervjuguide). Intervjumetoden var innrettet mot kvalitativ belysning både av mentorordningen i seg selv, det vi kaller «interne forhold», og belysning av de «eksterne» forholdene rundt ordningen, dvs. arbeids- og familiesituasjon.

Intervjuene hadde for en stor del en samtalepreget form. Metoden legger vekt på at intervjupersonene kan uttale seg fritt, og har oppfølgende konkretiserende spørsmål (praksisperspektiv, erfaringsperspektiv). Den enkelte hadde erfaringer som var viktige for å forstå karriereløp og kjønnsrelatert karrieregap mer generelt. Metoden prøvde å få dette fram.

En slik kvalitativ studie forteller noe om forholdene hos en liten gruppe, men ikke nødvendigvis noe om hva som gjelder generelt i samfunnet. I vårt tilfelle antar vi at representativiteten er brukbar overfor deltakerne i mentorprogrammet, men det begrensede utvalget gjør det vanskelig å danne seg et helhetlig bilde innen hvert fag eller fakultet. Intervjuene forteller mer om enkeltpersoner, altså både om diskurs, narrativitet, holdninger, opplevelser, erfaringer osv., både kulturelle og sosiale forhold – enn direkte om miljøer, samtidig som miljøskildringer er med i materialet.

I beskrivelsen av funn, ofte illustrert med sitater, bruker vi ord som «én», «noen få», «en del», «mange», «ofte». Vi gir en viss ordinalnivå-vurdering (lite/noe/mye) av vårt materiale, ut fra hvor mange av de 17 det enkelte funnet gjelder. Disse uttrykkene bør tolkes med forsiktighet. Vi vet ikke om «få» i vårt materiale i virkeligheten er «ganske mange». Samtidig innebærer et spredt utvalg på 17 personer allerede en viss begrenset informasjonskilde.

For eksempel viser det seg at nesten alle 17 kvinner i vår studie er gift/samboende. Vi ser ingen tegn på at kvinnene i denne kategorien ofte er single eller har opplevd samlivsbrudd. Dette kan skyldes tilfeldigheter, og kanskje emnet ble for lite fokusert – men det gir ikke umiddelbart noen indikasjon i retning av en påstand om at kvinners karriere øker sjansen for skilsmisse. Mønsteret går heller i motsatt retning, selv om dette lille utvalget altså gir ytterst begrenset utsagnsmulighet.

Målet med en kvalitativ studie, som del av et bredere metodekonsept, er ikke å bevise om en faktor eller en annen veier tyngst, men å se nærmere på sammenhenger og forløp. Nye kjønnsrelaterte mønstre, og muligheter og hindringer i forhold til kjønnslikestilling, har ofte kommet fram i kvalitative studier, for dernest å bli videreført i kvantitative studier. I den foreliggende studien er det kvalitetene som utforskes. Et mer nyansert bilde som vil gi bedre muligheter til realistisk kvantitativ belysning i neste omgang.

## Intervjudesign

Intervjuguiden ble først utformet i to deler som tok opp hvert sitt hovedtema. Den første delen, arbeidssituasjon og privatsituasjon, skulle kartlegge kvinnes karrieresituasjon fram til i dag, og undersøke hvilke utfordringer og hindringer de føler/følte, de møter/møtte ved universitetet som arbeidsplass og i kombinasjon med hver enkelt familiesituasjon. Den andre delen, mentorordningen, skulle fokusere på mentorprogrammet som likestillingstiltak, og se nærmere på om denne ordningen hadde vært til hjelp i kvinnes karriereutvikling ved universitetet og øvrig karriereplanlegging.

Vi prøvde ut dette gjennom prøveintervjuer, og valgte etterhvert å endre rekkefølgen, og heller starte med mentorprogrammet som konkret utgangspunkt (se vedlegg intervjuguide).

Resultatene fra tidligere målinger, bl.a. svar på åpne spørsmål i spørreskjemaene i de tidligere evalueringene av programmet, bidro også til utformingen av intervjuguiden. Svarene omfatter en som forteller at hun har hoppet av fordi hun «ikke liker tanken på et liv som forsker». Ved at kvalitative intervjuer er eksplorative, åpne for samtale og fri assosiasjon, kan det komme opp momenter som ikke er godt dekket fra før, og man kan finne ut mer om sammenhenger i den enkeltes karriereutvikling, arbeid og privatliv. Metodeutfordringene omfatter å komme bakenfor «offisiell» eller «riktig» forståelse av situasjonen, mer innpå det reelle livet.

Det kan være viktig å se litt på hva en studie som denne *ikke* sier. Studiens styrke er den brede kvalitative kartleggingen, mens den har begrenset utsagnskraft når det gjelder hvilke sammenhenger som er vanlige og hvilke som er mindre vanlige. Derfor legger vi mest vekt på spor i vårt materiale som også støttes av funn i andre studier. Dette gjelder blant annet virkninger av mentorprogrammet. Bak tallene fra evalueringene ligger historier som ikke har kommet fram.

Studien utgjør dermed et bidrag til evaluering av mentorprogrammet, men er først og fremst et grunnlag for videre utforskning og evaluering.

Studien er ikke en komparativ studie av mannlige og kvinnelige postdoktoranders situasjon. Her er det kvinnes syn som kommer fram, selv om dette også omfatter bilder av menn og gjengivelse av menns synspunkter. Man skal imidlertid være klar over at menn og kvinner ofte gir nokså tilsvarende bilder av for eksempel forholdet arbeid/familie og arbeidsdelingen i hjemmet (se f.eks. Holter, Svare og Egeland 2009).

Vi har ikke intervjuet mentorene, og vet derfor lite om hvordan ordningen har blitt opplevd av dem. Indirekte – dvs. ut fra adeptenes rapporter – får vi inntrykk av at mentoroppgaven har vært opplevd som positiv av mange. Også

andre rapporter og evalueringer tyder på positivt læringsutbytte for mange av mentorene (f. eks. Bovim, G 2007).

Vi må også nevne at vi ikke har fått tilgang til kursplan eller agenda for fellessamlingene for de forskjellige programmene.



## Del 2 – Erfaringer med mentorordningen

«Jeg synes det var veldig nyttig, både de individuelle samtalene som jeg hadde med min mentor og også de fellesmøtene som var. (...) jeg fikk litt forskjellig utbytte av de to oppleggene. De fellesmøtene var litt mer sånn sosialt og litt gøy og man traff folk som var i samme situasjon som en selv. Mens de individuelle mentor-samtalene gikk mer på hva som er bra for min karriere og den type ting...» Berit

Samtlige informanter har *noe* positivt å si om mentorordningen, og de aller fleste er fornøyd med tilbudet og ordningen. De bruker ord som nyttig, interessant, viktig og relevant for å beskrive ordningen. En sier at ordningen viser at Universitetet i Oslo har tro på henne. En annen har anbefalt ordningen videre til alle hun kjenner. Flere utdypet at det var svært nyttig å delta i mentorordningen for å få innsikt i hvordan universitetet fungerer, og ikke minst får man mulighet til å møte mangfoldet av mennesker som jobber der. Tiril uttrykker det på følgende måte:

«(...) du får møte hele universitetet. Det er jo kjempe gøy å jobbe på et sted hvor det jobber så mye spennende folk. (...) Og du føler at du er en del av en sånn...den spennende arbeidsplassen.»

Mange av informantene har også kritiske merknader og forslag til forbedring. Det er ikke alle deler som har fungert like godt, eller har satt særlig tydelige spor.

Det som har hatt størst betydning for de fleste, er selve mentormøtene. En forteller at mentormøtene var en svært viktig erfaring.

«Selve mentormøtene var noe av det beste jeg har opplevd i min karriere. De samtalene var veldig nyttige.» Ingun

Mentorene beskrives som lyttende, engasjerte, ærlige, motiverende og «en å strekke seg etter» (Hilde). Noen så på mentor som en god sparringspartner og rollemodell. Spesielt det at det var en kvinnelig mentor, altså en med barn som kunne vise at det faktisk er mulig å kombinere akademisk liv og familie, sier

en av informantene. Utsagnet er i tråd med den amerikanske studien referert til tidligere som betoner betydningen av gode rollemodeller (Ceci og Williams 2010). For flere handlet det kanskje ikke så mye om rollemodellens kjønn, men mest det å kunne snakke én til én med en senior med mye erfaring.

«(...) ble betrygget av at han har den posisjonen han hadde. Han var professor og har hatt en lang karriere innenfor universitetet. At jeg stolte på hans dømmekraft. Når han sa: Hvorfor ikke søke et stipend? (...) Det er litt mer sanneling, at jeg ble betrygget av hans oppfordringer» Berit

Det at man kunne snakke åpent, siden vedkommende ikke kommer fra ens eget fagmiljø, ble også trukket fram som en vesentlig faktor. Mentorene har gitt konkrete råd til strukturering av arbeidsdagen, til jobbsøknader og utlysningstekster, tips til videre karriere og hatt rom for gode samtaler om mer private anliggende. For noen var det viktig at man kunne snakke om andre ting enn fag, som familie og utfordringer knyttet til dette. Det er i tråd med tidligere forskning, som viser vedvarende ulikhet mellom menn og kvinner på hjemmebane (Holter, Svare og Egeland 2009; Holter 1990).

Mentormøtene gikk dypere til verks enn fellessamlingene og ga mulighet til å spørre om ting som det ikke var plass til på fellessamlingene, forteller en av informantene. Møtene med mentoren ser ofte ut til å ha gitt god karriereveiledning, og har for mange vært lærerikt og nyttig i situasjonen, spesielt der og da. Sissel opplevde å få godt utbytte av møte med sin mentor:

«Han var veldig, veldig positiv og veldig støttende. Og kunne også si en del konkret om hva gjør man når man søker videre akademiske stillinger...og hva er det er man legger vekt på.»

For noen var ikke mentor en god match. Kanskje hadde vedkommende ikke fagkompetanse på informantens fagområde og manglet forståelse av fagspesifikke problemstillinger. Til tross for at målsetningen med mentormøtene ikke var faglig veiledning, var det noen som kunne tenkt seg mer av dette, i stedet for karriereplanlegging og deling av erfaringer med en senior. Andre gikk inn i mentorprogrammet med et håp om å få svar på hvorvidt et liv som forsker egentlig var noen for dem. For en mentor med lite eller ingen erfaring med det å strides mellom ønsket om å fortsette som forsker og behovet for en fast stilling, kunne nok denne problemstillingen være vanskelig. En av adeptene trekker spesielt fram at mentor ikke hadde kompetanse på hennes fagområde og at dette gjorde det problematisk å snakke hvilke muligheter som lå utenfor akademien.

Alt i alt har alle på ett eller annet vis fått noe ut av møtene med mentoren, og det er denne delen av ordningen som trekkes fram som mest positiv. Arbeidet med å matche mentor og adept har etter vårt skjønn vært vellykket. Det er bare et fåtall som ikke har vært fornøyd med mentoren de har fått tildelt. Dessverre har vi ikke hatt tilgang på hvordan de konkrete prosedyrene har vært i forhold til matchingen, men inntrykket er at det ble gjort en god jobb.

Hva slags faktorer var det som mest virket inn på hvor vellykket mentormøtene ble? Vi ser noen tydelige mønstre. Matching av adept og mentor var viktig, ved siden av innholdet i møtene. Det er noen få tilfeller i materialet der matchingen ikke falt godt ut, dels ut fra dårlig personlig kjemi, og dels fordi adepten følte at hun trengte noen med bedre kunnskap om fagfeltets særegne behov. På plussiden var det særlig konkrete oppgaver og «hjemmelekser» som ble framhevet av mange, for eksempel kartlegging av arbeidet, lage struktur, skape ryddighet, og dessuten mer indirekte faktorer inkludert mentor som rollemodell.

Inntrykket av fellessamlingene er mer blandet enn mentormøtene. Noen synes at samlingene var interessante, bevisstgjørende og fint organisert, og trekker fram at man lærte om kvinner i akademia, karriereproblematikk og fikk medietreningskurs, samt at man fikk trening i personutvikling og nettverksøvelser.

«(...) det var flere interessante foredrag..jeg husker det som at de samlingene var lurt å delta på. (...) Jeg tror på et vis foredragene var mye .. inspirasjon til det som skjedde i pausene og sammen med mentor (...) Og det var kanskje den snakken videre som man hadde mest nytte av.» Cecilie

Mange husker imidlertid lite av innholdet i samlingene, og noen synes de rett og slett var bortkastet. Noen opplevde budskapet som «for tradisjonelt» og stiller seg kritisk til at kvinners posisjon i akademia har å gjøre med dårlig selvtilit. Noen innslag på fellessamlingene, bl.a. om hvordan ha «impact», ble kritisert av flere av deltakerne for å ta med en god del kjønnsstereotypier.

En av grunnene til at samlingene gir et mer blandet inntrykk, er ganske enkelt at de ikke kunne tilpasses den enkelte på samme måte som mentormøtene, og at behovene blant adeptene var forskjellige. Dette omfattet også ulikheter i fagkultur og i forhold til alder. Noen ganger kom det fram at unge adepten og eldre mentorer kan tenke nokså forskjellig.

«På den første samlingen var det nesten litt komisk, for da var det en litt sånn artig løsning med at man skulle komme opp og bli kobla med mentoren sin. Det var litt morsomt det altså. Og da skulle adapterne si først hva de ønsket seg, så skulle mentoren si hva de syntes de kunne bidra med (humrer), og da

var det sånn at nesten alle adeptene sa litt sånn 'Jeg har veldig lyst til å være i akademia, men jeg føler at jeg må lære meg litt sånn strategi. Jeg må bli litt mer strategisk'. Og det er et skjellsord for hele den eldre generasjonen, så du så lik-som at mentorene ble blekere og blekere (latter). 'Strategi det vet jeg ingen ting om. Det skal jeg i hvert fall ikke....det kan jeg hvert fall ikke hjelpe til med'. Jeg tror at det er det ordet ['strategisk']. Når den tolvte adepten kom opp så hadde alle sluttet å si det ordet, og prøvde å si det på en annen måte da. Ha hjelp til å gjøre gode valg (latter). Men det er det alle mener...» Nina

Adeptene beskrives som en ressurssterk gruppe, men også en gruppe med varierende behov.

«En ting som var veldig åpenbart i den gruppa [av adepter] var det veldig ressurssterke damer...det var ikke en mammagruppe fra der jeg bor liksom. (..) Men nesten alle sleit med at de følte at de ikke gjorde nok. At de burde gjort mer.» Marianne

For noen handlet denne følelsen av å ikke strekke til mest om det faglige, og flere av disse hadde kritiske merknader til mer sosiale og støttende innslag på fellessamlingene – de trengte slett ikke hjelp til å styrke selvfølelsen, eller jobbe i team, mens slike innslag var viktige og positive for andre.

De tidlige evalueringene har, etter hva vi har skjønt, vært med på å forbedre fellessamlingene. Det kan se ut til at å gå fra heldags til halvdags seminarer har vært en god justering. Flere av informantene påpeker at det til tider har vært for lite luft i programmet til å kunne ta opp spørsmål eller diskutere. Det er også bemerket at noen av foredragsholderne nok ikke hadde så god kunnskap om universitetets organisering og struktur.

Det som nevnes oftest som positivt ved samlingene, er muligheten for å treffe og diskutere med andre i samme situasjon. Nesten alle informantene trekker fram møtet med de andre adeptene som svært viktig. Det var ofte i pausene at de beste diskusjonene fant sted, med rom for å lære av hverandres erfaringer og utfordringer.

«Det var de uformelle samtalene tror jeg..som var veldig nyttige. (...) man ser hvor godt man har det, fordi man ser at andre har det helt forferdelig på sitt institutt. Det er helt rart. Få satt seg litt mer i perspektiv. (...) For meg var det igjen det jeg fikk mest ut av. Snakke med folk om hvordan gjør dere det, ikke sant. Lære noe av dere.» Gro

Mange nevner også at det var nyttig å få innblikk i bredden på arbeidsplassen Universitetet i Oslo og organisasjonens virkemåte. En er særlig opptatt av at det var nyttig å få innblikk i det tverrfaglige ved universitetet, for å bli enda mer bevisst sitt eget fagfelt.

På spørsmålet om hvordan de ble informert om ordningen er flere usikre, men det typiske er at de har fått epost fra universitetet sentralt, og at de selv har meldt seg på. Noen få har fått anbefaling fra sin instituttbestyrer eller andre høyere opp i systemet.

Hva lærte deltakerne, og hvilken karrierebetydning har mentorordningen hatt for dem? Her er svarene også noe blandet, men intervjuene som helhet tyder på at de har lært mer enn det de direkte gir uttrykk for når spørsmålet stilles. En del hevder at karrierebetydning og utbyttet av ordningen gjaldt mer der og da, enn senere i karriereløpet. Janne trekker likevel fram at hun har hentet fram lærdom fra ordningen senere i karrieren, der det plutselig fikk en relevant betydning for henne.

«(...) altså det var et møtepunkt å snakke med andre fra andre fagfelt. (...) å bli kjent med universitetet som organisasjon utover eget institutt. (...) så var det bevisstgjørende gjennom de forelesningene som ble holdt og de innleggene og temaene som ble problematisert. (...) jeg tror vel også at de satt fokus på noen ting som ikke alltid var klar over at man sto oppi akkurat da, men som dukket opp to år senere og sånn (ler)». Janne

Flere nevner at de har forstått mer av universitetssystemet og kriteriene for å komme videre. De peker på at ordningen ga en «realitetsoppvåkning», mens noen bare fikk bekreftet det de allerede visste fra før. Konkret trekker noen fram at de begynte å undervise etter råd fra mentor om å ha flere bein å stå på. Flere sier at de lærte om ulike støtteordninger for kvinner – som likestillingsmidler og opprykksseminarer – og at mediekurset har vært av betydning senere i karrieren. For noen har det vært viktig å gi videre den støtten de selv fikk gjennom mentorordningen til yngre forskere. De legger vekt på at forbilder og oppmuntrende ord er spesielt betydningsfullt.

«(...) så jeg veileder dem og prøver å støtte... Og ut i fra min erfaring som både mor og stipendiat, og at de kan...og at de ikke skal gi seg...rett og slett. (...) Hege sier: Som en mentor rett og slett». Sissel

Kjønns- og likestillingsperspektiver nevnes av en del av informantene. Et eksempel:

«Jeg ble nok mer bevisst på og opptatt av dette med kjønnsperspektivet enn jeg hadde vært før (...) at her er det noe som handler om kjønn også.» Sissel

Likevel er ikke dette et så gjennomgående og viktig positivt moment i det som framheves ved mentorordningen, som man kunne ventet – ut fra bakgrunnen for ordningen. Noen innlegg som tok opp kjønn og likestilling blir nevnt som positive innslag på fellessamlingene, men det er også en del kritikk av at dette ble behandlet for overflatisk eller hadde for lite faglig tyngde.

Det kan se ut som ordningen mer har vært designet i forhold til likestilling som effekt, dvs. den objektive effekten av å få flere kvinner fram, enn som innhold eller faglig emne. Likestilling blir omtalt som en del av *målet* med ordningen – mens lite sies om likestilling som *metode*. Noen informanter beskriver at samarbeid på tvers av kjønn fungerer bra for arbeidsmiljøet, men dette står så å si for deres egen regning, de trekker ikke inn mentorordningen eller lærdommer derfra, på dette punktet. Selv om målet for ordningen ikke er å gjøre deltakerne til kjønnsforskere i sitt eget miljø, er det grunn til å spørre om den faglige innretningen i forhold til kjønn og likestilling bør styrkes. En del utsagn kan tolkes i retning av at begrunnelsen for et kvinnerettet tiltak ikke har vært god nok.

Flere nevnte at de hadde fått tall og fakta om kvinneandelen i academia på noen av samlingene, men var spørrende til om denne informasjonen var så nyttig for dem selv, «hva hjelper det». Noen var kanskje klar over forholdene fra før, mens andre fikk opplevelsen av å få ny informasjon, men til syvende og sist – hva hjelper vel det å vite tall og fakta for egen del?

12 av 17 informanter arbeidet fortsatt med forskning da de ble intervjuet, men ikke alle jobbet ved Universitetet i Oslo. Det er ulike grunner til at de som har valgt å hoppe av karriereløpet i academia, har tatt dette valget. Noen ble gravide og opplevde at dette ikke ble tatt hensyn til, og noen fikk høre at de kom til å falle utenfor. De som har sluttet, trekker fram at de ikke lenger orket «kjøret», eller som en beskriver det, «jeg orket ikke være med på rotteracet». Manglende samarbeid og for få publikasjoner nevnes også, men det er et fellestrekk at de har fått nok av usikkerheten knyttet til det å jobbe som midlertidig. Behovet for fast jobb avgjorde dermed karriereveien videre.

## Mentorordningen flytter ikke fjell

Hovedkritikken av ordningen, i intervjuene, er egentlig ikke så mye mot ordningen i seg selv, som det at den ikke skaper større forandring og karriereut-

vikling. Et typisk utsagn er at ordningen er bra, men UiO må gjøre noe med midlertidige ansettelser. Det kommer vi tilbake til i Del 3.

En mer personlig måte å si det på var at ordningen bedret min situasjon der og da, men jeg valgte likevel å takke farvel til en forskerkarriere til fordel for en fast jobb utenfor universitetet. For noen har det resultert i et savn etter noe de aldri kan vende tilbake til. Mange kvinner opplever også å bli nummer to eller tre ved innstillinger, de blir gående som «unge lovende» helt til de passerer til «eldre» (og dermed kanskje tendensielt mer oversett enn menn i samme alder). Flere trekker fram uttrykket «evig junior» til å beskrive hvordan det føles å jobbe i academia i 10 år som midlertidig. Det kommer vi tilbake til i delen om arbeid.

I slike beskrivelser ligger en frustrasjon over manglende anerkjennelse og belønning for arbeidet man har nedlagt. For noen handler det rett og slett om manglende tilbakemeldinger fra fagmiljøet – signaler som kunne motivert til videre innsats i en usikker arbeidssituasjon. Her blir det tydelig at forbedringspotensialer også i høy grad handler om lederansvar.

Selve arbeidssituasjonen som forsker er ulikt sammensatt, men for de fleste er det snakk om en kombinasjon av selvstendig arbeid og samarbeid. Informantene snakker ofte om forskning som en individuell virksomhet – for noen nesten et kall – men de legger nesten ennå mer vekt på samarbeid.

En av informantene trekker spesielt fram hvor godt det er å jobbe sammen som et team, der alle er med på å dra lasset og støtter hverandre. Denne «teamfølelsen» er kanskje spesielt viktig for midlertidig ansatte, og vi får klare tilbakemeldinger der den har vært fraværende. En av kvinnene omtaler sin posisjon på jobb som å sitte i en blindtarm, en annen føler at hun er helt alene med ansvaret for et stort prosjekt. En tredje hadde sendt e-post til alle på jobben da hun hadde fått inn en artikkel i et viktig tidsskrift – uten å motta ett eneste svar fra de andre. Nettverk og samarbeid er to nøkkelord. Nettverk til å hente støtte fra og tips om hvilke konferanser som er viktige å gå på og hvilke tidsskrifter det lønner seg å publisere i. Samarbeid for å få støtte, ta og gi tilbakemeldinger, og skape en følelse av å høre til. Dette er både et ledelsesansvar og noe mentoring kan være med på bidra til. Ledelsen kan tilrettelegge og mentorprogram kan tilby nettverk. Som vi foreslår i konklusjonen vil også et sentralt organisert nettverk for mentoringdeltakere være nyttig.

Informantene kom med en rekke forslag om hvordan mentorordningen kan bli mer effektiv, bedre faglig utviklet, mer målrettet på at deltakerne skal ha med seg en verktøykasse ut av kurset, og evne å bruke den. De viktigste forslagene er beskrevet i konklusjonen.

## Å organisere seg selv

Deltakere har hatt mer nytte av mentorordningen dersom deres egen «jeg-historie» har blitt godt oversatt til universitetets «vi-historie». Dette har hjulpet dem til å gjøre individuell innsats mer anerkjent og sosialt validert. Med andre ord, ordningen har fungert dersom den har «truffet den enkelte». Det kan bety, for eksempel, hjelp til å rydde og prioritere arbeidsoppgaver. Det kan begynne med at mentoren ber adepten kartlegge sin egen arbeidshverdag. Slike «praktiske» øvelser og arbeidsregler har vært viktige, iallfall målt «retrospektivt», altså, hva sitter igjen etter en del år. Denne kartleggingen forteller informantene om gjennom utsagn og småhistorier om hvordan de regulerer arbeidsdagen og forholdet til familie/privatliv. De sier som regel ikke at ordningen *skapte* denne planen, men de nevner ofte at den bidro.

Ordningen har dermed gitt deltakerne viktige verktøy for organisering av egen forskning og karrierevei. Intervjuene framhever ofte enkle hverdagslige ting:

«Jeg tror for meg så handlet det mer om...litt sånn hvordan man tar plassen, bare i enkle situasjoner, som i en møtesituasjon. Når er det du slutter å definere deg selv som junior som er underlagt andre seniorer, og begynner å opptre som senior selv.» Janne

For noen har slike lærdommer vært avgjørende for å komme noen skritt videre i karrieren, og flere fortellere at de har innlemmet dem i sin arbeidsmåte. Noen har til og med satt opp strenge tidskjemaer for forskningen, og i forhold til trefetid og tid med kolleger. En har for eksempel tatt på seg en ekstra stilling for å sette av tid til forskning, en dag i uken som hun verner om, selv om kolleger har ymtet frampå med negative kommentarer.

«(...) det jeg kommer til å gjøre er å verne om den dagen min på...den stillingen den verner jeg om. Når det kommer noe diskusjon opp...noe murring rundt det, så sier jeg at det er ikke noe jeg forhandler om en gang» Elin

Et annet aspekt av det å organisere seg selv er fleksibiliteten som Universitetet i Oslo som arbeidsplass gir. Flexibilitet og anledning til å styre tiden selv blir desto viktigere, dess mer travel hverdagen er, ikke minst for småbarnsforeldre.

Litt filosofisk kan man si at både jeg- og vi-historien må være tilstede, for å skape god tilpasning. Man må unngå både overinvestering og underinvestering i arbeidet. Det er viktig å ha andre mål i livet. For mange av kvinnene i utvalget – på linje med en del av mennene de forteller om – er «familie» et annet viktig



mål. Flere vektlegger at barna og familien er viktigst, noe vi kommer tilbake til i Del 4.

## Konklusjon og forslag

15 av de 17 informantene er positive til mentorordningen, mens to gir er mer blandet vurdering. I tillegg ser vi tegn til «objektiv effekt», at deltakerne jobber bedre, ikke bare knyttet til ordningen, men til denne i kombinasjon med andre ting. Behovet for en slik ordning kommer fram både direkte gjennom spørsmål til informantene, og indirekte gjennom hva de forteller om arbeids- og familiesituasjonen sin.

Vi har tre hovedforslag, med underpunkter.

### 1. Ordningen bør videreføres med noen viktige endringer.

Mer faglig tyngde på noen hovedområder, særlig tre:

- Forsknings- og organisasjonskunnskap som er «UiO-nær». Hvordan fungerer systemet. Hva teller ved ansettelser. Hvordan kan postdoktorander bidra til gode forskningsmiljøer uten å bli spist opp av ikke-meritterende og sosiale oppgaver. Hva er strategisk viktig for UiO, og hvordan belønnes dette. Mer kunnskap om utenlandsopphold i praksis, særlig knyttet til familie.
- Kjønn- og likestillingskunnskap. Hvorfor er økt kjønnsbalanse et mål. Hvordan virker kjønnsproporsjonene på miljøet. Endringer i kjønnsdiskriminering. Hva er en likestillingskartlegging. Hvordan unngå arbeidsforskyvning.
- Videreutvikle pedagogikken. Det er umulig å treffe alle – heterogent utvalg – noen trenger selvtil-litskurs, andre ikke osv. Stikkord er derfor, å treffe den enkelte, og møte deltakernes læringspotensiale. Både «praktiske knep» og «tverrfaglig innsikt og refleksjonsevne». Skreddersøm og målretting av undervisning, grupper, veiledning etc. Mer luft og rom for diskusjon. Ordningen videreføres etter avslutning.
- Eksempel. Nettverk med UiO-administrasjon i startfasen (første år). Oppfølgende seminarer, med deltakere fra de ulike mentorprogrammene. Andre kvalitetsforbedringer inkluderer spesialtilpasning av mentor i noen tilfeller, og at man kan endre mentor hvis det ikke fungerer.

## 2. Ordningen videreføres sammen med utredning og forsøk med andre tiltak

Mange av deltakerne mener at også mannlige postdoktorander burde vært med på ordningen, samtidig som de også støtter den nåværende formen. Dette er noe av et tankekors. Det er aktuelt å se på hva UiO kan gjøre for andre i samme utsatte posisjon, særlig i gruppen midlertidig ansatte med omsorgsansvar. Slike tiltak bør imidlertid komme i tillegg, som eventuelt senere kan tas med i en utvidelse av ordningen.

Problemstillingen «bare for kvinner / for begge» betyr ikke at likestillingsaspektet er irrelevant, men at det gjelder begge kjønn. Begge kjønn med omsorgsansvar kan som nevnt i Del 3 (avsnitt om arbeidsforskyvning) rammes av «othering», dvs. en tendens til utstøting i forhold til de sentrale delene av jobben, samtidig som dette også er en kjønnet prosess, «mothering».

Andre tiltak handler bl.a. om å redusere effekten av slike mønstre, og om forbedring av arbeidsmiljøet. Det er aktuelt å se på mulige tiltak både overfor foreldre generelt og for mødre spesielt. Flere av dem som har sluttet, nevner kombinasjonen graviditet og midlertidighet som spesielt vanskelig. Hva som skjer med karrieresjansene til kvinner som blir gravide? Både fedre og mødre på foreldrepermisjon bør følges opp særskilt. Støtteordninger for familier til utenlandsopphold bør også vurderes.

## 3. Forskningen videreføres

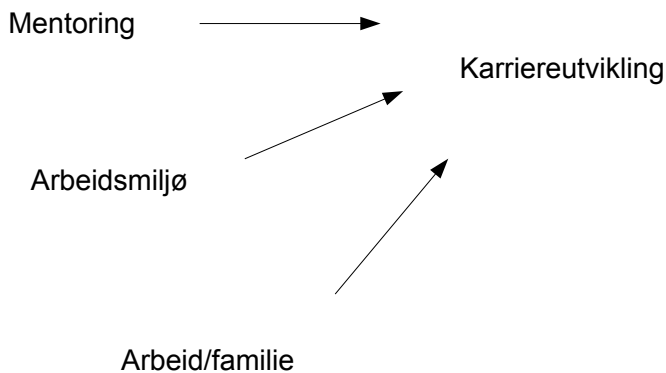
Materialet gir viktig ny informasjon om virkningen av et likestillings-tiltak for en gruppe kvinners karriereutvikling, sett i sammenheng med de andre hovedområdene i studien, arbeid og familie. Studien kartla kollegialitet, konkurranse, ansettelse/midlertidighet og arbeidsmiljø, og familie og omsorgsforhold med betydning for arbeidet. Materialet forteller om arbeidsmiljø, gode og dårlige forskningsgrupper, og om kombinasjoner av karriere og omsorg, «rekonsiliering». Et pluss er at studien kartlegger dette ikke bare gjennom almene utsagn, men konkret gjennom detaljspørsmål om hva tiltaket har betydd for deltakernes evne til organisering av hverdagen. Dette kan videreføres gjennom ny forskning som tar tilsvarende konkret utgangspunkt. Dette beskrives videre i Del 5.

# Del 3 – Arbeidssituasjon og arbeidsmiljø

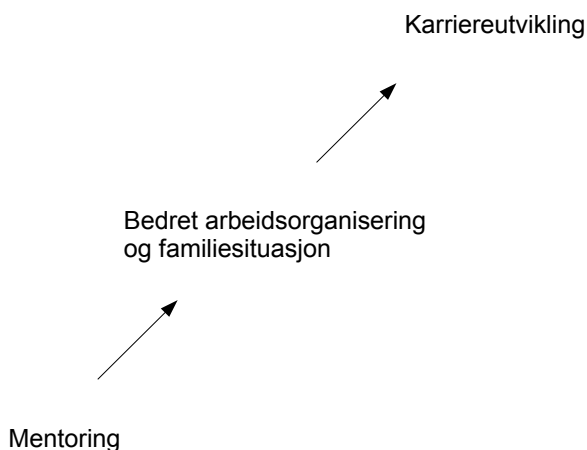
## Interne og eksterne forhold

Undersøkelsen tok som nevnt særlig opp to «eksterne» områder som kunne tenkes å ha effekt på kvinnes karriereutvikling i tillegg til «interne» forhold knyttet til mentorordningen – dvs. arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, og arbeid/familie-balanse.

Vi startet med en enkel modell:



Vi var imidlertid også interessert i å se på samspillet mellom disse faktorene, innbefattet indirekte effekter, som modellen under illustrerer:



Mentorordningen kan ha både direkte og indirekte virkninger på kvinnenes karriereutvikling. Den samlede effekten formes i et samspill med andre faktorer eller områder, som arbeidsmiljø og familiesituasjon. Ordningen har interne aspekter, hvor godt er den utformet osv., samtidig som den omgis av viktige eksterne forhold, begrensninger eller hindringer. Høy grad av midlertidighet og stor konkurranse om faste stillinger er sentrale trekk når det gjelder begrensninger. Mentorordningen i seg selv kan ikke løse problemene på eksterne forhold, men den skal bidra til å gjøre dem mindre. Arbeidsmiljøforskning viser generelt at trivsel og motivasjon varierer mye med miljø og organisering, selv innen en «gitt ramme» av usikkerhet, midlertidige prosjekter, osv.

## Hovedtrekk ved arbeidssituasjonen

Intervjuene ga mye informasjon om arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, selv om målet ikke var en systematisk kartlegging av dette. Hovedtrekk i materialet presenteres i de følgende avsnittene.

Generelt fortalte de aller fleste om forskerjobben som en spennende og engasjerende jobb – selv om de også hadde kritikk og beskrev problemer.

Dette gjaldt også de som hadde sluttet som forskere ved universitetet. Noen hadde gått til administrasjon, undervisning, forskerjobber eller andre jobber andre steder. De som hadde sluttet ved universitetet var som man kunne ventet noe mer negative i sin vurdering av arbeidsmiljøet, men forskjellene var ikke sterke.

Til tross for ulike erfaringer, enheter osv. fortalte de intervjuete i hovedsak omtrent samme historie om forskerrollen. Hovedlinjene er de samme, men med lokal variasjon blant annet ut fra fag. Materialet er mest «unisont enig» i beskrivelsen av de positive sidene ved forskerrollen (mens arbeidsmiljøet blir mer variabelt beskrevet), og vi starter derfor der.

«Hege: (...) hvis du hadde følt at det..muligheten for mer fast jobb i akademia.. hadde du ønsket deg det?

IO: Ja. Ja, det hadde jeg. (...) Det er det jeg hadde ønsket mest.» Hedda

## De positive sidene ved forskerjobben

Mange snakket om at de positive sidene ved å arbeide som forsker. En fortalte at hun elsket jobben sin, den er et kall. Faget er mer enn en jobb, det er noe man brenner for og som er spennende og meningsfylt i seg selv. For noen går dette så langt at det omtales som en livsstil eller som en del av personligheten eller identiteten deres.

«Det er en del av min personlighet. En del av min virkelighet. Jeg har også familie (ler litt) som jeg er veldig glad i. Jeg er ikke ren forsker. Jeg, altså den utfordringen som den gir meg er (kort pause) Altså jeg (ler) Jeg er sånn Petter Northug (ler). Jeg gjør det jeg kan.

Hege: (ler)

IO: Det er det som er utfordrende og interessant for meg.

Hege: Mm.

IO: Ehm..Jeg er ikke den flinkeste. Jeg er ikke den beste, men jeg jeg er kanskje den som er mest sånn (kort pause)..hva heter det? Dreven..nei, at jeg *vil*. Jeg vil så gjerne. Jeg synes det er så morsomt.» Ingun

Flere forteller om det å drive fram egne prosjekter og «kjenne på trøkket» som positive sider, men som også kan tippe over til det negative når konkurransen tar overhånd. En del forteller om en stor takknemlighet for mulighetene som

forskerlivet gir. Det å få fordype seg i noe grundig, på detaljnivå trekkes eksplisitt fram som en positiv side ved jobben. I det ligger det en mulighet som ikke så mange andre jobber kan by på. En negativ konsekvens av dette kan likevel være at man blir så oppslukt at man i perioder med innspurt, rett før frister eller i perioder hvor man har mer tid enn ellers til å jobbe, blir så oppslukt at alt annet glemmes. Jobben kan «magnetisk» (Holter og Aarseth 1993) eller «grådig» (Sørhaug 1995).

«Det er ikke sånn at på de skiturene at jeg bare tenker på trær og snø. Det hender jo faktisk (ler) at jeg har ett eller annet med meg som jeg kan tygge litt på mens jeg går. (...) Jeg føler ikke at det er bortkastet tid. Selv om det inni mellom bare er pause, men det hender at jeg kan tygge litt på mens jeg går.

Hege spør: Fundere på?

IO svarer: Kverne på mens jeg er ute.» Gro

Noen sier de da kan jobbe dag og natt, andre sier det hender de tar med seg stresset i hode hjem og har problemer med å skru bryteren helt av; En kommer med et eksempel på at hun i en ferie nylig hvor barnet var hos sin far kun levde på Fjordland ferdigmiddag fordi hun var så opptatt med å jobbe. De som ikke har barn skisserer et bilde av en mer fleksibel bruk av tiden, men også et bilde av en jobb som fort kan sluke alt og hvor man må øve seg på å bli flinkere til ikke snakke jobb hjemme eller ta med seg datamaskin på hytta. Fritid og egentid må planlegges inn, for ellers er det fort gjort at de jobber. De med barn må også planlegge egentiden, men da av helt andre grunner. Det kommer vi tilbake til i delen om arbeid og familie.

I noen tilfeller står denne takknemligheten i kontrast til usikkerheten som knyttes til å ha en midlertidig jobb og universitetets makt som ligger innebygget i systemets mekanismer og bestrevelse etter publiseringspoeng. Tiril uttrykker det slik:

«Så jeg opplevde at den midlertidigheten preger alle i ...alle midlertidige, og at det å ha en sånn mentoring var en sånn slags (...) ga deg noen tips i forhold til å håndtere en utfordrende arbeidssituasjon sånn sett... en pressa arbeidssituasjon er kanskje en bedre beskrivelse. (...) Den sårbarheten, ikke sant. Du får jo et mulighetsrom for å luften og diskutere den...og kan få innspill på hvordan man kan håndtere det. (...) For det blir også en arbeidsplass...man kan jo også formidlet i veldig sterk grad at man ikke er en som lykkes hvis man gjør noe

annet. Det er jo et slags maktmiddel en arbeidsplass kan ha for sine ansatte. Du må «jobb nå på»...«lever og lever og lever» Få de tellekantene, publiseringspoengene opp. Hvis ikke så...er du ikke en..

Hege sier: Mmm, ja for når man er i en sånn midlertidig posisjon, som du sier, så har man liksom ikke noe sikkerhetsnett.

Tiril svarer: Man kan ikke si nei»

Fleksibiliteten som ligger i forskerrollen når det gjelder prioritering av tid er et stort pluss, både i forhold til det å kombinere familie og jobb og mer generelt i forhold til å styre dagen sin selv og få en følelse av innflytelse. En annen side av denne fleksibiliteten er følelsen av å aldri ha helt fri, for det er alltid noe mer man kunne ha gjort. Man stempler aldri ut som forsker (jfr. Egeland og Bergene 2012:70).

Det er typisk at forskerjobbets positive sider trekkes fram av intervjupersonene sett i forhold til negative sider. Noe annet kunne man nok ikke ventet, i åpne intervjuer med forskere. Det negative formuleres ofte i retning av «for mye av det gode». Det handler om et engasjement som i seg selv er bra, men som til tider kan bli for kravstort.

Den klassiske «medisinen» i forhold til økte krav i arbeidslivet, i arbeidslivsforskningen fra 1970-tallet og videre er «innflytelse». Vi klarer å jobbe mer, dersom vi har mer innflytelse eller selvbestemmelse. Denne regelen er fortsatt sentral, ut fra materialet. Selvbestemmelsen «søter pillen».

En av intervjupersonene forteller muntert at hun står opp klokka fem om morgenen for å få unna arbeidet. For det er ikke å vaske gulv hun snakker om – men et arbeid der hun føler at *hun bestemmer* og utfolder seg kreativt. Som forsker er hun sin egen sjef, eller materialet er sjef. Det at forskning er upredikabel, at den nettopp *ikke* kan planlegges fullt ut på forhånd, er blant de positive momentene som trekkes fram her. Forskning har en viss likhet med kunst. Dette er positivt, spennende, selv om det kan være krevende.

Å ha selvbestemmelse og kontroll over egen forskning gir en form for innflytelse på jobben og oppleves av mange som svært positivt. Dette har også sine skyggesider, noe en del av informantene knytter til publiseringspress og annet press – som gjør at riktig prioritering blir viktig, men svært vanskelig. For eksempel når man har små barn, gis for mange andre oppgaver, mer å administrere, eller sosiale oppgaver man forventes å stille opp på.

Forskerrollen beskrives både som en glede og en utfordring. For de som har tredd ut av academia er det for noen uvant med mindre innflytelse over jobben

og arbeidstiden, men samtidig kan en mer normert arbeidstid virke befriende – det å stemple ut ved dagens slutt og ikke ta med jobben hjem, kan tolkes som en fordel. Andre har beholdt en fleksibel arbeidstid og anser dette som en viktig side ved jobben.

Det å samarbeide er en annen viktig side ved forskerrollen. Mange av dem vi intervjuet la vekt på at de trives med å samarbeide. Noen samarbeider fordi det faget de jobber innenfor er basert på sampubliseringer. Flere hevder at å samarbeide med begge kjønn er det som fungerer best (jfr. Holter, Svare og Egeland 2009:41). Det er også flere som trekker fram at det er et økt fokus på samarbeid ved UiO, og det på både godt og vondt. I utgangspunktet er dette mest positivt, men det er også negative sider knyttet til organiseringen av slike forskergrupper. Det henger også sammen med at forskerrollen har endret seg over tid, noe vi kommer tilbake til under avsnittet om forskerrollen. For det første er det snakk om hvordan fordele bruken av tid på ikke-meritterende arbeid. For det andre blir hvem man samarbeider med vesentlig for å sikre en rettferdig fordeling av dette arbeidet.

«Her tror jeg egentlig det... handler vel så mye om hvem som må gjøre hvilke type oppgaver. Hvem skjerner sin forskningstid og holder på med det, og hvem sitter med institusjonelle oppgaver og tar fellesskapsansvar. Der er det vel ennå en tendens til en kjønnskjevhet tenker jeg (ler). Uten at jeg har tall på det på bordet så..» Janne

Det kan være en fordel om man får frikjøpt tid via eksterne midler eller gjennom forskningsadministrasjonen, men det var et fåtall av intervjupersonene som hadde klart dette.

Likevel oppfattes både samarbeidet og arbeidet som forsker i hovedsak positivt. En viktig side ved dette er at forskergrupper og endring av forskerrollen gir en jobb som har varierte arbeidsoppgaver og sjelden er rutinepreget.

Godt arbeidsmiljø er for mange en svært viktig faktor. For noen er det en avgjørende faktor for å holde ut midlertidigheten, for andre er det en viktig side ved jobben som gjør at man trives i yrket. Andre trekker fram mentorprogrammet her som en arena der man virkelig får se hvilket fantastisk spennende miljø man er en del av.

Flere av kvinnene peker på at det er ikke kollegene ved universitetet det er noe feil med, men systemet.



«Jeg har jo ikke blitt dårlig behandlet av mennesker, men strukturene er ikke gode for folk, fordi de lar folk være i en slags eksamenssituasjon, en prøvesituasjon i årevis.» Kristine

Man kan tolkes slike utsagn i retning av arbeidsmiljø er viktig. Det blir viktig at forskerne, så å si universitetets proletariat, demper systemets problemer.

Kollegene får gjennomgående et godt skussmål i intervjuene, og i noen tilfeller framstilles kollegial støtte som helt avgjørende.

«Her føler jeg at jeg har utrolig gode forhold til mine kolleger. Selv om det er mye konflikter og sånne ting...så føler jeg at de setter pris på meg og det jeg kan bidra med. (...) Vi har vært en gjeng (...) kolleger av mitt kull som har støttet hverandre. Vi er veldig knyttet til hverandre. Hvert år så går vi på de samme konferansene og koser oss og har det så fint.» Ingun

Det er en del kritikk av «systemet» i intervjuene, og forslag om hva som kan gjøres bedre, særlig fra dem som opplever seg dårlig behandlet. Samtidig er det lite «systemkritikk» i den forstand at de kritiske foreslår et alternativt system som ville virket bedre. Ingen opponerer mot en i hovedsak «meritokratisk» modell for universiteter. Tellekanten virker kanskje feil, dette forteller mange om, men det er lite i retning av markering av at det i seg selv er galt å telle, og at man i stedet burde drevet universiteter på helt andre måter.

Følelsen av en usikker jobb, langvarig midlertidighet, og en følelse av å være alene og ikke bli sett eller anerkjent, er typiske temaer i kritikken av hvordan «systemet» kan virke negativt.

Flere trekker fram å ha et nettverk rundt seg som man kan spørre til råds. For noen er det nok også ispedd noe konkurransepreg, noe som gjør at man holder noen kort inntil brystet, mens for andre oppleves det som at de alle er i samme båt eller at de bevisst ikke gjør konkurransen til et element av arbeidshverdagen, men er klar over at «by the end of the day kommer vi alle til å søke på de samme stillingene» (Marianne).

## Forventingene i akademia

Kvinnene forteller om konkurransepregete miljøer, men for mange er det likevel et miljø med noen gode allierte. En forteller:

«Og også andre som man er i konkurranse med er veldig rause. Så det er folk.. der synes jeg nesten at systemet er uprofesjonelt og at kolleger som man egentlig er i konkurransesituasjon med er veldig profesjonelle og rause».

Noen trekker fram støttespillere som har hatt stor betydning for deres karriere. Et annet aspekt (også under forskerrollen kombinert med morsrollen) er likevel at det er mangel på gode rollemodeller som kan vise at det går an å kombinere en bra akademisk karriere med et godt familieliv.

«(...) det hadde vært nyttig å plukke ut fem-seks fremragende unge...professorer, kvinnelige professorer, som nettopp har fått opprykk og liksom hørt ... mandag til fredag hvordan er din virkelighet. Helt konkret: hva gjør du på mandag, hva gjør du på [tirsdag]...» Ingun

Det forventes at man kan håndtere mange baller i luften på en gang, for det er mye å administrere ved siden av forskningen, herunder undervisning, komitearbeid, prosjektledelse og så videre. Og man kan føle at alt skal mestres like godt. Spørsmål som stilles i den forbindelse er hvordan balansere tiden og arbeidsoppgavene bedre. Mange forteller at man ikke får anerkjennelse for alt «utenom-arbeidet», verken i academia eller i arbeidslivet generelt – arbeid som ikke direkte ender opp i publiseringspoeng (se avsnitt om Forskerrollen). Arbeidslivet har ofte for lite kunnskap om hva dagens forskerrolle innebærer, særlig når det gjelder mindre formaliserte oppgaver, for eksempel administrasjon og bidrag til prosjektledelse.

«Du skal håndtere ganske mange ulike oppgaver. Det er et bredt arbeidsfelt man opererer i. (..) Du skal lede prosjekter, både administrativt og ha peiling på regnskap og ha innsikt i hvordan budsjettene ser ut, hvordan pengebruken flyter. Kunne pendle mellom [ulike oppgaver]. Når du har gått fra et ordentlig dypdykk, så skal du plutselig være en sånn spretball...og du skal ikke variere i prestasjonene dine mellom dette (latter).» Tiril

Hva som kan lønne seg eller som kan gi en variert portefølje i forhold til å oppnå en god akademisk karriere går ikke nødvendigvis sammen med de formelle kravene som UiO setter til ansettelse (f.eks. nye regler knyttet til overtidsarbeid, jobb ved andre institutter).

«For etter bortfallet av B-tillegget på universitetet, så kan man ikke jobbe på tvers av institutter i noen særlig grad, eller det er i hvert fall veldig vanskelig, for du kan ikke jobbe mer enn 100 prosent stilling innenfor samme institusjon, ikke sant. (...) Jeg har nemlig tenkt at siden mitt eget felt er vanskelig tilgjengelig, så får jeg bygge meg et litt sånn bredere. (...) Men nå har jeg gått ned til 80 prosent på den stillingen, sånn at jeg kan ta andre ting utenfor. Men det er jo risky og, for nå har jeg bare fått innmari dårlig lønn i stedet (ler)» Nina

Flere forteller også at det man bør gjøre for å oppnå en god akademisk karriere, som det å være mye i utlandet og pleie internasjonale kontakter, som regel byr på utfordringer for familielivet, særlig på sikt. Må man for eksempel ha en selvoppofrende mann for å lykkes.

Materialet er blandet med hensyn til hva utenlandsoppholdene har resultert i, i forhold til fast ansettelse eller ikke. Noen har vært på mange utenlandsopphold uten at det har gitt dem fast jobb, mens andre har hatt få eller ingen utenlandsopphold men har klart å få fast jobb. Antall publiseringer framstår som en viktigere faktor.

## Om forskerrollen

Utvalget beskriver forskere som noen som er flinke til å stille spørsmål, til å undersøke dem, til å samarbeide og utveksle resultater. Denne positive forskerpersonen må få nok publiseringspoeng hvert år, og må dessuten være bra å samarbeide med, kunne administrere prosjekter, kunne undervise og takle media, og generelt delta positivt i miljøet.

Forskerrollen inneholder en rekke oppgaver, og bare noen av dem er direkte «forskerverdskapende» om man teller publiseringspoeng. En artikkel som gir poeng kan være resultat av flere års arbeid, involvere et større prosjekt, berøre mange forskningsmiljøer, osv. Det viktigste «funnet» eller nybrottsarbeidet i artikkelen ble kanskje unnfanget på fritiden, ikke på jobben. Intellektuelle prosesser er sjelden strømlinjeformete.

For at forskerrollen skal fungere, må de indirekte verdiskapende oppgavene og delene av rollen behandles noenlunde likeverdig med de direkte verdiskapende oppgavene. Asymmetrien må iallfall ikke bli *for* stor. Forskning krever ettertanke, ikke bare hektisk streving.

For å oppnå dette, må både forskeren selv og forskningsmiljøet utvikle det vi vil kalle «*aktiv balansering*», der det som kanskje ikke kaster noe av seg her og nå, likevel får betydelig prioritet, og ikke bare underlegges prestasjons- og

publikasjonskravene. En forsker må for eksempel være *nysgjerrig* og ikke bare «presterende», ellers fungerer det ikke – og dette krever tid, fred og ro. Ikke overraskende er det nettopp her at det største problemet kommer fram i arbeidsmiljøsurveyen fra universitets- og høyskolesektoren – man får for lite konsentrert tid til forskning (Egeland og Bergene 2012). Tilsvarende problemer har kommet fram i forhold til mer anvendt forskning (Holter, Karlsen og Salomon 1998).

Denne balanserende mekanismen kan minne litt om «arbeiderkollektivet» som Sverre Lysgaard (1967) beskrev i en annen tid. Denne gang er det ikke umettelig industrikapital man må verne seg mot, men snarere å forhindre urealistiske ambisjoner og dysfunksjonell bruk av «intellektuell kapital».

Balanseringen er delvis defensiv – den skal beskytte arbeidstakerne, på samme måte som arbeiderkollektivet hos Lysgaard. Men den er mer offensiv i dag, og mer individuell og kreativ. Det er diskutabelt om den intellektuelle arbeideren i vårt materiale er mer eller mindre «underlagt» jobben sin, enn Lysgaards industriarbeider var, om vi ser saken på lengre sikt, men det oppleves på en helt annen måte som selvstendigjørende, «inderlig» arbeid, del av en «livsstil» som noen av kvinnene sier. Samtidig bruker de ord som et «driv» og noe som på godt og vondt har noe maskulint eller «tøft» ved seg (som hos Lysgaard). Balanseringen skal til syvende og siste tjene forskningen, som del av samfunnet, ikke bare en poeng-karusell.

Denne balanserende forskerlogikken gjør det vanskelig med noe forutbestemt skille mellom «oss» og «dem»; et mulig akademisk klassesystem forsvinner inn i grader og prestasjoner. Derfor er det heller ikke slik at den balanseringen vi hører om i intervjuene, nødvendigvis er i kontrast til arbeidsgivers behov. Dagens universiteter vil framstå som «problemløser». Brede problemer skal løses, gjennom samarbeid om hovedoppgaver. Dette krever nye former for balansering som kan være vanskelig å få til, blant annet fordi samarbeid i praksis ofte ikke blir godt nok belønnet.

Balanseringen har en utsilingsmekanisme i seg. Enten klarer den enkelte å balansere kravene i den nye forskerrollen (egenskaper ved person, tilpasning, erfaring f.eks. fra mentorordning, frikjøpt tid osv.) – eller sjansen øker for at vedkommende er på vei ut. Samtidig er dette noe alle strever med å takle.

I en økonomisk analyse kan man si at den aktive balanseringen skal beskytte ressurser og tidsbruk som trolig vil bli viktige på lengre sikt, altså det man i arbeidslivet tradisjonelt har kalt *utviklingsoppgaver* i forhold til *driftsoppgaver*. Man skal bruke tid ikke bare på å løse arbeidsoppgavene her og nå, men også på å utforme dem bedre, for fremtiden. Dette er ikke mindre viktig når det gjelder akademisk arbeid, om vi tenker på publiseringspoeng som «drift».

I boka *Menns livssammenheng* beskriver Holter og Aarseth (1993) en mekanisme de kaller «jobbens magnetfelt». Jobben virker positivt på selvfølelsen, og gir livet en ny og større dimensjon. Denne tankegangen, utviklet for å forstå den mannlige hovedforsørgerrollen, er ut fra den foreliggende studien ganske relevant for akademisk arbeid generelt. De faktiske vilkårene for å oppfylle rollen som «hovedarbeider» i det akademiske systemet er riktignok strenge. I menns moderne identitetsprosjekter holder det holder ikke lenger å være «breadwinner» eller «bring home the bacon». Dagens arbeidsliv krever at man skal yte mer, år etter år. Det intellektuelle arbeidet kan bli ekstra «magnetisk» fordi det validerer selvfølelsen på en spesiell måte.

Forskerrollens ideal – ut fra demokratisk tenkning – er at alle skal delta på like vilkår og vise hva de er gode for. De skal vurderes «meritokratisk», etter sine meritter. Men hva teller, som meritter, i dette systemet? Ser man kritisk på det, slik en del av intervjupersonene gjør, blir meritokrati et prinsipp som tilpasses situasjonen.

Den akademiske forskerrollen er del av et rollesystem, der andre forskere er de primære «andre». Dette systemet utgjør en arbeidsorganisasjon, som – i likhet med annen arbeidsorganisasjon, har en tendens til differensiering. Alle oppgaver behandles ikke likt. Noen får prioritet, andre ikke. Noen får de mest prioriterte oppgavene, andre de mindre prioriterte. Dette skjer også i demokratisk og meritokratisk organisert forskning.

Et press mot «god forskning, uansett» kan sees som en viktig indre tendens i den globale forskningskonkurransen. Når omverdenen bidrar til en ny evalueringsmåte av forskersamfunnet, endres denne tendensens virkemåte.

I utvalget er det få som sier noe kritisk om tellekantsystemet i seg selv. Det en stor andel er kritiske til, er at dette systemet veier for ensidig inn, i forhold til den faktiske arbeidssituasjonen. De føler at de gjør mer og bidrar mer, enn det som telles i tellekanten. Dette gjelder blant annet eldre kvinnelige forskere som fortsatt er midlertidige, men det er en type klage som kommer nokså unisont fram fra forskere i ulike situasjoner.

Publiseringspoeng og tellekant kan tolkes som et negativt påheng til forskning, en fremmedgjørende vurderingsmåte, men også som en grei og rimelig ordning. Den har et betydelig «fagfelle-element», forskersamfunnet evaluerer om et artikkelutkast skal publiseres. Dette elementet ved tellekantsystemet er demokratisk viktig.

«Mange har vært urolige for at systemet i for stor grad brukes på individnivå, selv om dette aldri har vært hensikten» sier «arkitekten» bak tellekantsystemet, Gunnar Sivertsen (Solberg, P 2012:32). Vårt materiale gir støtte til at dette.

Hensikt eller ikke – systemet *oppfattes* iallfall ofte som et rent individuelt system blant de intervjuete.

Forskerrollen krever tid til fordypning, tid til å «få materialet i tale», og hjelp til å legge andre ting bort, og ikke la seg bli forstyrret av henvendelser (som stadig kommer). Samtidig krever den det motsatte – at man er med i en sosial sammenheng, at man *blir* forstyrret når det er grunn til det, osv. Forskning er både grubling og sosialt liv, og ut fra noen «deltakende» forståelser av forskere, er denne kombinasjonen en hovedsak. En forsker skal ikke bare ha tid til å drive forskning (pluss administrasjon etc.), men også til å reflektere over og bearbeide seg selv som sosialt subjekt i forhold til det som utforskes.

Verdsettingen i forskerrollen, gjennom «tellekantsystemet» der publikasjonspoeng er hovedsaken, kan altså sees på mange ulike måter. Beskrivelsene fra intervjuene i denne studien gir noe mer informasjon om hvordan ordningen virker. Det som blir tydelig mer generelt, er at verdsetting og realisering – i akademia som på andre arbeidsfelt – bare er en del av den totale prosessen, og at ulike balanserende og støttende mekanismer må til for å få helheten til å fungere noenlunde bra.

Forskerrollen har blitt både «demokratisert» og «kommersialisert», og dermed også mer usikker. En universitetsansatt forsker skal være med på å drive fram det som kritikere oppfatter som «masseuniversitet» og «undervisningsfabrikk». Man skal være 50 prosent forsker og 50 prosent andre ting – eller omtrent dette, med en hel ramse av oppgaver nedover «andre ting». Som selvstendig markedsaktør er man et enkeltpersonforetak, og skal administrere egen arbeidstid, møter, kalenderoppføringer, publikasjonslister, reiseregninger osv.

Kommersialiseringen omfatter både tendenser til at universiteter styres som kommersielle foretak, og tendenser til «indre» markedskonkurransen og nedbygging av andre hierarkier. Dette kan igjen oppfattes på ulike måter. Det innebærer mindre tradisjonell autoritet, men også mindre tradisjonell trygghet.

Noen av de intervjuete har arbeidet mye alene som forskere, samtidig som materialet viser endringer i retning av økt vekt på samarbeid og teamarbeid, ofte fler- eller tverrfaglig.

«Jeg tror at nyere generasjoner av professorer de vil ha et helt annet ...[de vil være] vant til både tverrfaglighet og samarbeid på en annen måte. I dag er det ingen som kan være en produktiv forsker og sitte på sitt lille kontor. For det er... all god forskning er teamarbeid innen mitt fagområde» Elin

Vi beskrev tidligere det kulturelle gapet mellom «eldre» og «yngre» i forhold til uttrykk som «å være strategisk». Det nye universitetssystemet kan oppleves som

ennå mer konkurrerende og markedsorientert, men er *også* mer preget av krav til samarbeid, tverrfaglighet og gruppeinnsats – noe informantene framhever som positivt og viktig.

## Ansettelsesforhold som forsker

Materialet bærer preg av at kravene til forskerrollen, som stort sett blir positivt formidlet, står i betydelig kontrast til beskrivelsene av forskerorganiseringen, slik den er utformet ved et universitet. Her er intervjupersonene mer blandete i sine oppfatninger, og mange er kritiske. Det viktigste momentet i denne kritikken er midlertidighet, og langvarig usikkerhet knyttet til dette.

Økt midlertidighet er ikke noe universitetene er alene om. Instituttsektoren er preget av samme tendens. Et eksempel er Arbeidsforskningsinstituttet, som gikk fra å være et arbeidssted med faste stillinger til et arbeidssted med prosjekt-avhengige stillinger.

Kommersialisering av forskerrollen betyr at både ekstern og intern konkurranse øker, og i dette ligger en økende grad av stillingsmessig utrygghet. Forholdene blir mer «fleksible». Om dette er til fordel for arbeidstaker eller arbeidsgiver, er som regel et åpent spørsmål.

Ønsket om fast stilling var stort blant dem vi intervjuet som var i midlertidig stilling. For de fleste handler dette om et ønske om sikkerhet, og oppvurdering av hva de har bidratt med, i forhold til at arbeidsplassen skal fungere. De vet hva de vil – å forske, men de ønsker å kunne gjøre dette uten å bekymre seg i ennå flere perioder, for om de har jobb i nærmeste framtid eller ikke.

(...) begynte å føle at det..snart førte år fortsatt ikke fast jobb. Begynte å få en del forpliktelser (kort pause). Sånn at det derre ubehaget med å liksom ikke vite om jeg har lønn.» Frøydis

Erfaringer med midlertidighet gjør også at de som har fått fast stilling ved å gå ut av academia, er lite innstilt på å gå tilbake til en mer usikker situasjon. Dette beskrives videre i punktet om midlertidighet (se under).

«Det er ikke aktuelt å slutte helt sånn uten å ha noe å gå til. (...) Ja, så jeg merker at det er litt godt å ha en fast jobb.» Hilde

## Arbeidsmiljø, støtte og kolleger

Mange av de intervjuete kommer inn på at de ikke blir sett, eller føler at de ikke får full anerkjennelse i jobben de gjør ved UiO. Det beskriver usynlig arbeid som er viktig for det sosiale og kollegiale fellesskapet og arbeid som må til for at hjulene skal gå rundt, men som ikke er av meritterende karakter. Dette gjelder for eksempel sosiale aktiviteter på jobb, formidling, nettverksbygging/ arbeid og avisartikler. Mange forteller også at enkelte arbeidsoppgaver, som undervisning, kan ta mer tid enn det man får betalt for. Man har aldri helt fri fra jobben som forsker.

En av de intervjuete forteller at hun har opplevd at andre har tatt anerkjennelse for en jobb hun har gjort, og en annen forteller om å ikke bli rimelig kreditert ved sampublikasjoner.

Noen har opplevd miljøer med stor numerisk mannsdominans (bl.a. innen enkelte realfag) – og at dette har blitt opplevd som strevsomt. For eksempel:

«IO: Jeg jobbet på en veldig mannsdominert arbeidsplass (..) der var det nesten bare menn. Alle faste ansatte var menn (..) Det var ikke noen kvinnelig post dok da, så jeg var den eneste. (..)

Hege: Hvordan opplevde du det?

IO: Jeg opplevde det som veldig tungt.» Mina

Arbeidsmiljøene som beskrives er preget av sterke forventninger til heltid (eller overtid) blant forskerne som deltar. Det finnes knapt en deltidmodell for dette arbeidet. Mange framhever at det er svært vanskelig å jobbe i en redusert stilling som forsker. For det første går dette dårlig sammen med forventningene om å være i forskningsfronten, «følge med» og «være tilstede», særlig i forhold til å produsere nok. For det andre er deltid problematisk fordi det er vanskelig, eller tilmed umulig, å finne ut presis hvor mye en 80 prosent stilling reelt sett er. Det «delvise» ved deltid, blir raskt regnet som et minus.

«Så synes jeg på en måte at det er unfair at jeg skal gå ned til 80, og likevel jobbe like mye. Har like mye oppgaver. Og så det... hvis jeg skulle hatt mindre oppgaver så ville det på en måte... jeg vet nesten ikke hvordan jeg skulle ha fått det til, ikke sant. (...) Jeg ser liksom ikke helt hva jeg skulle ha kuttet I den typen jobb jeg har og fått en reel 80 prosent. For hva er 80 prosent som forsker?» Marianne



Noen mener at universitetet som arbeidsmiljø er lite raust i forhold til de ansatte. Det er lite synlig tilbakemelding. Dette kan også gjelde kollegene.

«Jeg fikk inn en artikkel og sendte rundt til kollegaene mine og fikk ikke ett svar. Følte meg som en svær idiot!» Litt senere sier hun «man trenger jo gjerne litt feedback fra folk litt rundt seg, og diskutere fag og...» Hilde

Men det typiske er at kollegene beskrives positivt, delvis i kontrast til universitetet som system. Flere av kvinnene uttrykte seg i retning av at kollegene var «profesjonelle» og «rause», og noen stilte dette i kontrast til manglende profesjonalitet ved universitetet som system, særlig i forbindelse med behandlingen av de midlertidige, «systemet er uprofesjonelt».

Arbeidsmiljøene preges av både tradisjonelle og nye krav til forskerrollen, og må også forholde seg til endringer og prioriteringer hos en ny generasjon forskere. Alle disse elementene innebærer store ledelsesutfordringer. Intervjuene gir inntrykk av at mye kan gjøres på dette punktet. Viktige utfordringer omfatter bedre samarbeid, bedre tilbakemeldinger og mer bevissthet om betydningen av langsiktig innsats for å bedre arbeidsmiljøet.

## Graviditet

Omtrent halvparten av intervjupersonene hadde fått barn i doktorgradsperioden. Intervjuene forteller at det å være en gravid forsker ikke alltid er enkelt. For noen ble det ikke tatt hensyn til graviditeten i det hele tatt, noe som er viktig ikke minst for de som jobber på laboratorium. Flere opplevde å bli behandlet dårlig, samtidig som dette kan være vanskelig å snakke om.

«Jeg ble gravid der, og det gjorde jo at jeg fikk en litt annen..hva skal jeg si.. arbeidssituasjon. Av prioriteringer, men også en annen ehm ... jeg opplevde vel kanskje at man ble litt dårlig behandla. Og det må man finne en måte å takle på. Det var ikke mye hensyn som ble tatt til det. « Silje

For noen var opplevelsen av å være gravid forsker helt avgjørende for de videre karrierevalgene. De forteller at hvis man ikke er tilbake raskt i jobb, vil man komme for langt etter, eller falle utenfor det gode selskap. Flere har møtt holdninger om at man som gravid ikke blir fokusert nok, eller rett og slett «litt dum i hodet» (jfr. Hovdhaugen 2004:61). Slike forhold, kombinert med økte

forpliktelser i forhold til familiesituasjonen, gjorde midlertidigheten vanskeligere å takle, og bidro til at enkelte valgte å slutte ved UiO.

Både innenfor forskning og i arbeidslivet generelt er det en klar tendens til at kjønnsgapet i yrkesaktivitet og karriere øker i perioden der kvinner får barn (Vabø 2011, Halrynjo 2010, Hovdhaugen 2004). Dette mønsteret kommer fram i vår studie, samtidig som materialet er for lite til å trekke konklusjoner.

## Effektive arbeidsdager

Intervjuene handlet i stor grad om hvordan arbeidssituasjonen kunne forbedres, og mange la vekt på struktur og tidsbruk. For eksempel:

- (a) Gode, effektive og strukturerte arbeidsdager med strenge prioriteringer (f.eks.: 1.forskning, 2. studenter, 3. Annet, eller forskning på dagtid, administrativt på kveldstid)
- (b) Bevisste valg (står opp klokka fem, spiser ikke lunsj med kollegaer, passer på å samarbeide med folk som også tar i et tak,)
- (c) Gjør det de skal og helst litt til, er mye tiltede, slik at ingen stiller spørsmål om arbeidstid

«Jeg prioriterer alltid forskning. (...) Det lærte jeg veldig tidlig for å overleve. Hvis jeg hart tre ting jeg må gjøre, så tar jeg alltid det som har med forskningen min først. Og hvis jeg får tid til...altså da er det undervisning, for det er jo studentene vi er her for å...det er derfor vi er her. Og så er det de andre etterpå. Så jeg er veldig bevisst på det.» Ingun

Slike råd og rutiner hører vi særlig om blant de som har lyktes med å publisere og videreføre karrieren. Det presenteres som løsningen og en av hovedgrunnene til at de fortsatt er i akademien.

Planlegging er alfa og omega. Planlegging betyr både å planlegge oppgavene i forbindelse med jobben (tenke langsiktig i forhold til publikasjoner og andre gjøremål), og oppgavene i forhold til familie og privatliv (ukeplaner, google kalender, logistikken, egentid osv).

Hva defineres som arbeid? Som nevnt er det sider ved forskerrollen som ikke kan defineres strengt som jobb ettersom det ikke direkte kulminerer i tekst, men som likevel er en del av arbeidet. Dette inkluderer de mer indirekte eller lang-

siktige «verdskapende» elementene i forskerrollen, sett i forhold til læring og innovasjon (Holter 2007). Det kan framstå som hobbypreget virksomhet, eller «grubling» som ikke kan tidfestes.

Intervjupersonene formidler dette bl.a. ved å kommunisere at de likevel ikke bare tenker på jobben i form av publiseringspoeng. Selv om de tenker på jobb-spørsmål også i fritida. De kan også beskrive deler av jobben som en slags hobby, litt privat og derfor ekstra fristende, på grunn av interessen som ligger til grunn for selve forskningen. De forteller om mange oppgaver som ikke direkte gir gevinst, for eksempel lesing av artikler, arbeid med nettverk, fintenking og kladding. Noen synes det er vanskelig å sette timer på tankearbeid, lesing av artikler og arbeidet man for eksempel gjør på reiseveien som pendler.

Intervjupersonene forteller om en vanskelig balansegang mellom forskning, undervisning og administrativt arbeid. Én løsning kan være å få frikjøpt tid til forskning. En annen er å bli flinkere til å si nei, eller prioritere forskning beinhardt.

## «Alt etter boka»

De fleste av de intervjuete uttrykker både stor selvtillit og tro på et liv som forsker (de som har tvilt mest på dette punktet jobber som regel ikke lenger i akademia). De utformer likevel forskerrollen noe forskjellig.

En del har «gjort alt etter boka», men føler at de ikke får eller fikk anerkjennelse for det. De kan henvise til ulike typer hindringer – overordna strukturer i akademia, makt i systemet, ansettelsesforhold eller ledelsesproblemer. De beskriver ofte et arbeidsmiljø som ikke ser sine ansatte. For noen handler det rett og slett om å ikke orke mer av presset og konkurransen («tatt seg vann over hodet»). Dette kan også henge sammen med manglende eller dårlig tilbakemelding, som ikke har gitt en følelse av å mestre og lykkes i arbeidet man gjør. Det kan for noen være en ensom jobb som forsker. Også her ser vi at opplevd støtte – eller manglende støtte – er en viktig dimensjon tvers gjennom materialet, som påvirker mulighetene for å lykkes.

På samme måte er det viktig å være målbevisst og ha et sterkt fokus på forskning for å lykkes som forsker eller i det minste for å kunne nå opp i konkurransen om de faste stillingene. En del av informantene hadde klare planer, som konkrete lister over hva de skal publisere framover, med tanke på videre karriere. De presset seg til å ha et høyt publiseringsnivå og fokus på å få inne nye prosjekter. Det ble av flere også uttrykt at de var innforstått med at skulle de ha sjans til å oppnå en akademisk karriere måtte de ha fokus på publisering og sette seg langsiktige mål.

«Jeg vet jo at hvis det jeg skal publisere i år, det må være ute før påske. For det tar så pass lang tid bare referee ordningen, som tar mange måneder. Og så tar det mange måneder før ting er på trykk. Så produksjonen må være ute innen påske. (...) Og etter påske begynner da produksjonen for neste år igjen. Jeg tenker litt sånn vår kolleksjon og host kolleksjon ett år I forveien (ler).» Elin

Det er snakk om å ha god selvdisiplin og arbeidsdisiplin – og at man i overgangperioder er nødt til å gi litt ekstra. Dessuten må kvinnene lære seg til å si nei til ikke-meritterende oppgaver og prioritere arbeidsoppgavene riktig.

For mange er utenlandsopphold en viktig del av det å «følge boka», og noe man har prioritert selv om det har bydd på utfordringer. For en av kvinnene gikk dette så langt at familien tok opp ekstra lån for å få det til:

«Så finansiering spiller jo en rolle. Sist gang så matte vi ta opp litt ekstra lån, faktisk. Hege spør: Personlig lån? Io svarer: Ja, så da betyr det at man kan ikke være så opptatt av penger – det er jo litt sånn karriereting da. Vi sponsa det med privat lån (ler). Det er jo litt spesielt.» Tiril

Den økte betydningen av utenlandsopphold er en del av endringene i forskerrollen, og kommer fram på mange punkter i materialet.

## Midlertidighet og usikkerhet

Midlertidighet over lengre tid er det viktigste klagepunktet i vårt materiale. Mentorordningen har bidratt til å gjøre denne situasjonen noe lettere, blant annet gjennom bedre kommunikasjon mellom unge forskere som er i samme situasjon, men har ikke løst selve problemet.

UiO står framfor et generasjonsskifte, der mange seniorer vil gå av med pensjon. Dette kommer fram i intervjuene, samtidig som flere forteller at stillingene fryses, med få eller ingen ansettelse.

For en del var det nettopp denne muligheten til å komme inn i en fast stilling, som gjorde det mulig å tilpasse seg langvarig midlertidighet – en tilpasning som krever at man «ser lys i enden av tunnelen». Noen forteller at dette håpet ble slukket da stillingene ble frosset, og mulighetene forsvant. Situasjonen kan bli desto mer akutt etterhvert som lang tids midlertidighet også virker negativt inn på mulighetene på arbeidsmarkedet, på grunn av alder og «overkvalifisering».

«Nok er nok. Dette var kanskje min siste mulighet til å få en jobb utenfor akademia. Da hadde jeg søkt ganske mange jobber, og du får ikke uten videre jobb når du har doktorgrad og er kvinne på 45 år. Hege sier: Ja, man blir vurdert til å være overkvalifisert til en rekke type jobber. IO svarer: Ja, ja.» Kristine

Hos en del av intervjupersonene er det aksept for at forskerlivet innebærer usikkerhet over lang tid, men disse har ofte en god plan i bunnen og gode støttespillere rundt seg, som oppfordrer dem til å fortsette med forskning.

Som nevnt over under punktet om de positive sidene ved forskerjobben, «elsker» mange jobben sin; jobben betyr svært mye for dem – derfor aksepterer man å leve med en midlertidig jobb. Men det er grenser for hvor langt strikken kan tøyes. For noen begynner dette å bli merkbart – de sier blant annet at «familien er tross alt viktigst». De har begynt å tenke på alternativer, men med en viss tilbakeholdenhet, fordi det vil oppleves som et nederlag å ikke forske.

Satt på spissen kan man si at midlertidigheten kan bli så langvarig at den presser folk til å velge mellom karrieren de helst ønsker seg, og familien. Noen av kvinnene forteller om midlertidighet og opplevd usikkerhet som har bidratt til at de har tatt karrierevalg mer ut fra hensyn til familien enn etter eget ønske eller behov. Ut fra de faktisk eksisterende kjønnsforholdene, blir effekten av lang midlertidighet – som i og for seg er kjønnsnøytral – også kjønnnet. Lang midlertidighet virker negativt særlig for kvinnene, på samme måte som deltid generelt i arbeidslivet.

Arbeidslivsforskning viser generelt at arbeidstakernes styring med egen tid og oversikt over kalender fremover er svært viktige for et godt arbeidsmiljø. Arbeidstakere som settes inn på kort varsel («tilsigelsesarbeidskraft») og ikke har oversikt over kalenderen framover får negative belastninger som følge av dette (Holter, Karlsen og Salomon 1998). Når det gjelder adeptene i vår undersøkelse, er denne avmaktfølelsen først og fremst knyttet til kalenderen på lengre sikt.

De negative sidene ved langvarig midlertidighet som framheves i intervjuene omfatter for eksempel:

- At man sjelden kan planlegge i lang tid framover. Det gjelder på flere fronter, både privat og som lønnstaker.
- Et konstant preg av usikkerhet. Får jeg videre jobb her, går prosjektet inn, må jeg begynne å lete etter en ny jobb eller søke på enda et prosjekt er noen av spørsmålene.

Noen av de intervjuete forteller også at de midlertidige kan få høre at de ikke er gode nok:

«At man bare vil ha tak i høypresterende internasjonale forskere og formidler uten blygsel at norske forskere ikke er det. I hvert fall ikke de som kommer etter [en selv] (latter). Det blir jo litt absurd å sitte og høre på (latter). 'Sitter jeg her og hører på dette?' 'Mener du det?' (...) Du må klare å håndtere det...du må tre ut av situasjonen for å håndtere det. Du kan ikke emosjonelt gå inn i det som en midlertidig.» Tiril

En del trekker også fram at mange ordninger for ansatte ved UiO er knyttet til fast ansettelse, som for eksempel det å søke om reisestøtte. Dette gjør at man som midlertidig blir avhengig av en professor som en kan dele midler eller søke sammen med deg, noe som gi stor makt til enkeltpersoner. Sjansespillet om det blir søkt innenfor egen fagspesialisering kan oppfattes som svært tilfeldig og urettferdig, eller sagt på en annen måte, som en form for favorisering av arvtagere (eller «kameraderi», jfr. Egeland & Bergene 2012:80).

Studien viser at mønster der midlertidighet, særlig langvarig midlertidighet, virker demotiverende, samtidig som dette i noen grad kan oppveies av andre faktorer, som god evne til organisering og planlegging (trass i usikkerhet), og samarbeid og følelse av å bli sett og anerkjent i arbeidsmiljøet.

Som man kunne ventet, slår usikkerheten i forbindelse med midlertidighet sterkest inn i situasjoner der balansen mellom familie og arbeid blir satt på prøve, særlig når forskerne får barn. Det å få flere barn er heller ikke så lett som midlertidig i og med at man ikke kan planlegge for lang tid framover og man ikke vet hva som venter bak neste sving. Det er ikke alle som ser mulighetene for fast jobb i akademia og med det gir de også opp «drømmen».

Inntekt og materielle resurser spiller inn her, og for en del er realiteten at det går å være midlertidig over lengre tid, fordi mannen tjener såpass godt og har en sikker jobbposisjon. Midlertidigheten kan dermed bidra til å vektlegge den mannlige hovedforsørgerkontrakten.

## Ung og lovende

Noen dikotomier i akademia skaper skiller mellom de ansatte, for eksempel fast ansatt og midlertidig, ung og gammel, kvinne og mann. Dette er konstruksjoner som går på tvers av hverandre og som kan skape motsetningsforhold. Å fortsatt bli omtalt som ung og lovende som førtiåring, eller evig junior, er en

problematikk som går igjen i vårt materiale, og som skaper en maktubalanse særlig mellom faste ansatte og midlertidige ved UiO. Retorikken som brukes er en form for maktspråk, som igjen henger sammen med organiseringen og strukturen ved universitetet.

«Men det var også den der 'kvinne veldig ung' (ler). To og førti år.» Hilde

Det kan dessuten sammenlignes med å være i en posisjon som det er vanskelig og til tider problematisk å opponere mot.

«Det er veldig utilsørt maktbruk, da. (...) For det første er du ikke i en posisjon hvor du kan ta igjen eller gå inn i en debatt som midlertidig, en evig junior. Så da må du jo tre ut av det og se på det med et annet blikk for ikke å bli rammet av det. For det er jo ment å ramme.» Tiril

## Karrierevei og karrieregap

En historie mange deler er at de grep mulighetene som dukket opp underveis i karrieren. En del har «tenkt og valgt med hjertet» underveis, noe som ikke nødvendigvis alltid har vært så smart karrieremessig, men som for noen likevel har fungert godt, ispedd litt flaks. Andre har jobbet målrettet hele veien og har hatt stort fokus på publisering med tanke på framtiden.

Materialet viser en god del variasjon i hvordan karriereveien blir utformet, noe som delvis henger sammen med ulike fagmiljøer og krav. En del av kvinnene hevder at noen karrierevalg har vært ubevisste, kanskje for å understreke at de ikke bare lar seg styre av tellekant og poeng. Dette kan sees i forhold til den «aktive balanseringen» vi beskrev i forbindelse med forskerrollen, et mønster også blant kvinner som i intervjuene jevnt over framsto som svært dyktige og bevisste i forhold til denne rollen.

Mentorordningen har bidratt til mer bevisste karrierevalg. Intervjupersonene nevner blant annet det å åpne skuffen med uferdige arbeider, begynne å undervise og ta lederkurs. Andre fikk en realitetsorientering på hvor vanskelig det er å få fast stilling i akademia.

Noen har etter en årrekke med midlertidighet kommet til et veiskille hvor de har måttet ta et valg; fortsette karriereløpet (elementer som trekkes fram er ofte konkurranse, utenlandsopphold) eller velge familie/ fritid (alternativer og momenter som nevnes her, omfatter å ikke få barn, å bli skilt, å ikke ha tid til

å gjøre det man vil, og «payback time» fra ektemannens side). Alder og andre jobbmuligheter spiller inn. Noen nevner at man kan risikere å bli sett på som en «overkvalifisert gammel smart dame» i arbeidslivet. De som har valgt å skifte jobb, begrunner dette delvis med familiehensyn, eller med at det er «mer i livet enn bare jobb» og at andre ting er viktigere.

De som har sluttet er også klare på at veien tilbake til akademia er rimelig håpløs. Flere ser rett og slett ikke den muligheten, mens en fortsatt følger med på hva som lyses ut. De fleste var bevisste på at det ikke var noe vei tilbake, da de tok valget om å slutte.

Hvor lang og vanskelig veien til en fast stilling er, varierer med fag og miljø. En av de intervjuete forteller om dette. Generelt er det flere som tar doktorgrad i dag, noe som fører til et trangere nåløye for å gå videre.

«Åtte stykker (venninner), syv av oss har fullført doktorgraden. Det er bare en, altså en som for så vidt er fortsatt på Blindern i en type undervisningsstilling. Hun driver med noe forskning på si, men er primært i undervisning. En fast stilling der og en som fortsatt driver forskning. Og ellers er alle ute.» Frøydís

Mange forteller at karriereveien har tatt lengre tid enn planlagt fordi man har fått barn underveis, noen har til og med fått tre barn i løpet av doktorgraden, andre har prioritert barna framfor alt og innrømmer at det har ført til at de har brukt lengre tid på karrieren.

Intervjupersonene forteller om hvordan ulike hensyn og omstendigheter bidro til at de tok alternative karriereveier. Hos en del tok karrieren mer tid på grunn av mannens karriere, og/eller fordi man prioriterte annet pliktarbeid framfor publisering. I noen tilfeller har kvinnen vært sammen med en mann med en svært krevende toppkarriere, slik at det ble vanskelig å prioritere hennes karriere. Antakelig betyr hensynet til mannens karriere mer enn det som direkte uttrykkes i intervjuene – det ligger som implisitt premisse når kvinnen forteller om nødvendigheten av at hun prioriterer barn og familie. Alle disse hensynene bidrar at mange jobber særs effektivt – eller «beinhardt» – i den tiden de har til rådighet.

Å velge et alternativt løp for å bli forsker blir ikke nødvendigvis like anerkjent i akademia som det å gå gradene der. Det kan likevel lønne seg for noen. En av kvinnene har brukt lang tid på å bygge opp sin akademiske portefolje fordi hun bevisst har prioritert barna og fordi hun har kjørt et faglig dobbeltspor for å få bredde i forskningsfeltet sitt. En annen forteller at hun forsker på egne premisser, fordi hun ikke orket presset og konkurransen. Det vil si hun jobber i en annen jobb ved universitetet som gir mulighet for noen prosent forskningstid.



Mye stress og lite støtte er stikkord for når karriereveien oppleves som tyngst. Noen sier at de ikke orket ikke være en del av «rotteracet» lenger, det ble for mye press og stress. I ett eksempel forteller intervjupersonen om å stå på labben med ungen i bæremeis for å få ferdig noe. Tilslutt er grensen nådd for hvor langt man er villig til å strekke seg. Dette kan også være en kombinasjon av at de definerer seg selv som at de ikke er dedikerte nok, og at arbeidspresset er høyt. Flere trekker fram at det var de selv som ikke orket mer, og at de hadde trengt mer drahjelp for å lykkes. En av kvinnene omtaler det som at hun ikke har hatt spisse nok albuer, en annen sier rett ut at hun ikke ønsket det sterkt nok. En tredje ble gravid og følte med det at det ble for vanskelig å være midlertidig, samtidig som hun også innrømmer at hun ofte underselger seg og ikke er den som roper højest.

## Å velge fortelling

Som nevnt viser resultatene et mønster der deltakerne i mentorprogrammet har hatt mer utbytte av deltakelsen, dersom deres egen «jeg-historie» blir knyttet til en bredere «vi-historie». Dette sosialpsykologiske eller diskursive poenget gjelder mer generelt. Mange av intervjupersonene legger stor vekt «hvordan man tar det» (ikke bare «hvordan man har det»), og forteller om hvordan de har bearbeidet sin egen forståelse og hva slags fortelling er hovedhistorie de velger, som ramme for karriereløpet.

Dette momentet kommer som man kunne ventet særlig tydelig fram blant de som har gått ut av forskerkarrieren, som forsøker å unngå å gjøre dette til en negativ eller nederlagspreget historie. Men det er også et moment som kommer mer generelt fram i intervjuene.

En av de som har sluttet forteller at hun har følt seg såret og bitter etter å ha blitt forbigått. Hun har opplevd seg som undertrykt eller skjøvet ut i kulden etter så mange år som trofast og hardt arbeidende. Hun har investert mye, men fått lite tilbake – dette er følelsen hun sitter igjen med. Det har vært mange tomme ord og løfter underveis som ikke har kulminert ut i fast jobb. Dette gir en følelse av å bli lur. Men også her er det andre og mer positive sider ved historien. Hun forteller også om takknemlighet for å ha blitt valgt og ha fått muligheten til å forske en stund. Og hun understreker at man «må man velge historie» for å kunne leve videre med seg selv og sine valg for ikke å ende opp som bitter. Men hun vil likevel ikke stikke under en stol at hun har opplevd en sorg.

Av de som av ulike årsaker har valgt å gå ut av akademia, kommer de fleste inn på at de nok aller helst skulle ha sett at de fortsatt var en del av systemet. Men de har hatt sine grunner til å gjøre noe annet. Med dette følger også et valg av fortelling og selvforståelse. Dette er nødvendig også for å kunne gjøre en bra jobb på et nytt annet sted. Flere følger med på utlysninger av forskerstillinger, men som tidligere nevnt innser de at sjansene for å komme tilbake er små. En av begrunnelsene for dette, er at de ikke vil det nok eller at de har blitt for kresne til å ta risikoen det innebærer. Med andre ord tar de ofte hele skylden selv.

Det å velge fortelling, eller å unngå å gå inn på minussiden av midlertidigheten, nevnes også som et viktig moment for å overvinne usikkerheten i denne situasjonen.

## «Arbeidsforskyvning» og kjønnsdeling av oppgaver

«Jeg mener selv jeg hadde god og variert bakgrunn og kompetanse i forhold til hva universitetet trenger av sine ansatte. (..) Jeg har også mye medieerfaring og har drevet forskningsformidling og publisert mye i formater som ikke teller når det kommer til ansettelse, viser det seg. Jeg fikk mye og stort ansvar for undervisning og jobbet mye med den digitale læringsplattformen. (..) Jeg er god til å sette meg inn i sanne ting, og jeg skjønner at de syntes at det var ekstremt nyttig. Men det viser seg å ikke ha noen betydning når det kommer til professorkompetanse. Jeg har brydd meg lite om hva som skal til for å få professorkompetanse, men det er det man må gjøre for å få fast jobb. (..) Jeg gjorde dessuten mye som man ikke trenger doktorgrad for å gjøre, men som noen faktisk må ta seg av. Dette avlaster de fast ansatte.» Kristine

Vi ser en tendens til «arbeidsforskyvning» blant informantene, der tiden til direkte meritterende arbeid blir redusert som følge av andre arbeidsoppgaver, blant annet mer sosiale og miljøbyggende oppgaver. Det skjer en forskyvning fra arbeid som gir publiseringspoeng, til arbeid som ikke gjør det. Vi lanserer begrepet arbeidsforskyvning for få fram mer av dette mønsteret.

I utgangspunktet er to trekk tydelige i materialet. Mange av informantene beskriver denne arbeidsforskyvningen, uten at det er så klart hva den skyldes. Vi får høre om effektene, snarere enn hva slags mekanismer som ligger bak. Dessuten er det ikke så klart at dette er et «kjønnet» mønster, selv om noen nevner dette. En informant kan ha lite å si om kjønnskjøvheter på arbeidsplassen, men likevel beskrive arbeidsforskyvning. Tendensen beskrives som regel i en kontekst av «praktisk logikk», «det bare ble slik», man strekker seg litt for å imøtekomme

arbeidsplassens behov, og er «eager to please». Disse andre oppgavene har også sine lyse sider, de kan gi nyttige erfaringer og uformell anerkjennelse – men de gir ikke publikasjonspoeng.

«Bare si nei. Jeg fikk kjempe pepper når jeg sa at jeg ikke ville brette servietter i festkomiteen. Ville ikke være med på det. Så sier jeg at jeg skal si ja til faglige ting, men jeg har sittet i..jeg har brettet nok servietter som stipendiat.» Elin

Ut fra forskning om kjønn og arbeidsdeling kan man definere arbeidsforskyvning som et mønster som medfører at kvinner i større grad enn menn får «reproduktive» oppgaver i arbeidsmiljøet. Dette kan ha tradisjonelle og synlige former, kvinnene bretter servietter og ordner julefest, men først og fremst har det mer nøytrale former. Det kan virke inn overfor begge kjønn, men er tydeligst blant kvinner.

Dette mønsteret har kommet fram i flere kvantitative studier. Vabø og Ramberg (2011) finner at kvinner i vitenskapelige stillinger publiserer noe mindre enn menn, på tvers av fag, er mindre mobile, og har en større tendens til å få administrative oppgaver og undervisningsoppgaver. En ny studie av tidsbruk i universitets- og høyskolesektoren viser at kvinner sjeldnere er fornøyd med fordelingen av arbeidstid mellom undervisning og forskning, dvs. 45 prosent mot 56 prosent blant menn. Hele 85 prosent av kvinnene mente at de brukte mer tid på undervisning, administrasjon og andre oppgaver enn de fikk uttelling for, mot 65 prosent blant menn. Forskerne viser også til en undersøkelse fra Forskerforbundet i 2009, der 58 prosent av kvinnene sa at de brukte mer tid enn de fikk uttelling for, mot 39 prosent blant menn. «Vi ser altså et bilde avtegne seg hvor kvinner opplever at de bruker mindre tid på meritterende aktiviteter enn menn» (Egeland og Bergene 2012:98-99). Kvinner opplevde dessuten sjeldnere å ha kontroll over egen tidsbruk, 52 prosent mot 65 prosent blant menn. Mønsteret omfattet både pliktarbeid og mer sosiale og uformelle oppgaver. Fordeling av pliktarbeid ble ofte opplevd som urettferdig, systemet er lite transparent (Egeland og Bergene 2012:12).

Arbeidsforskyvning kan sees som et kjønnnet mønster, men også som en kjønnsnøytral (eller tilsynelatende kjønnsnøytral) mekanisme som knytter an til eksisterende kjønnsroller og forventninger.

Dersom en organisasjon eller lokal enhet preges av en nøytral men maskulin sentrert norm, og dette belønnes særlig i ledelsen, øker sjansen for at andre «ekspresive» eller «sosiale» oppgaver blir skjøvet nedover i hierarkiet. Det kan oppstå konkurranse om meritterende tid, som i tendens premierer de mest «instrumentelle» deltakerne – omtrent som konkurransen om de beste nyhetene

blant journalister. I et hierarkisk system vil det være en tendens til at ikke-meritterende tidsbruk skyves nedover, og blir mer vanlig blant dem med lav rang eller usikker tilknytning, for eksempel midlertidig ansatte.

I vår studie ser vi tendenser til arbeidsforskyvning i mange sammenhenger. Det blir ikke sagt at kvinner skal ta seg av sosiale oppgaver, men de ender ofte opp med mer sosiale oppgaver likevel. De bidrar trolig noe mer til den sosiale opprettholdelsen av gode forskningsmiljøer, enn menn i samme situasjon gjør. Her kan vi ikke si noe sikkert, siden vi ikke har et sammenliknbart utvalg av menn i samme situasjon. Trolig gjør disse også en god del ekstra sosialt arbeid, om vår analyse av systemets «nedflytting» av slike oppgaver er riktig, men kvinnene virker ekstra utsatt – vi hører mer om kvinner enn menn som bretter servietter. Et mønster der kvinner får mindre meritterende oppgaver har også kommet fram i europeiske studier, blant annet i form av at kvinnelige forskere blir overrepresentert i undervisnings- og administrasjonsoppgaver (Siemienska & Zimmer 2007).

Arbeidsforskyvningen kan finne sted med svært ulike begrunnelser avhengig av miljø og kontekst. Det ser ut til at vår studie gjenspeiler en statistisk tendens, som delvis går på tvers av fag og miljøer. Studien bekrefter ikke en hypotese om sterk kjønnssegregering av forskningsmiljøer, men litt mer indirekte tendenser beskrives.

Arbeidsforskyvningen beskrives ofte som en utfordring i forbindelse med mentorordningen. Ordningen har hjulpet mange av adeptene til å bli flinkere til å prioritere meritterende oppgaver og organisere sin egen arbeidsdag ut fra dette. Dette beskriver vi i kapitlet om ordningen.

På ett vis kan det virke merkelig at høyt kvalifiserte og ressurssterke mennesker blir såpass takknemlige for å få råd – ofte ganske enkle råd – om hvordan arbeidsdagen skal organiseres. Men dette er ikke bare et spørsmål om «objektiv» tidsbruk på oppgaver og fordelingen av dette. Det handler også om ulike krav og forventninger som adeptene stadig opplever, som samlet sett kan gå utover hva det er mulig å få gjort innen forholdsvis normal arbeidstid. Adeptene står i et *krysspress* mellom hva som kreves for merittering, og hva jobben faktisk forventer. Dette er bare delvis overlappende krav.

Derfor legger mange av intervjupersonene sterk vekt på behovet for «opp-rydding» i egen arbeidsdag, og er takknemlige både for mentorprogrammet og andre råd og erfaringer som har bidratt til at de kan verne seg mot ikke-meritterende oppgaver. Man si at mentorordningen til en viss grad har avdempet tendensen til forskyvning av oppgaver.

Her ligger imidlertid samtidig et paradoks. Det blir et dilemma dersom jobben *bare* skal handle om individuelle poeng og «spisse albuer». Mange av dem som har sluttet, nevner at det var dette aspektet de mislikte sterkest. De bru-

ker negative begreper. De ønsker ikke å presentere en negativ fortelling, eller framstå som bitre, og flere nevner at dette er noe det har jobbet med – ingen er tjent med en negativ historie. Men de bruker samtidig ord som «rotterace» for å beskrive denne siden ved miljøet.

De to systemene som virker inn, er svært ulike. På den ene siden står meriteringskravene, som i hovedsak er tydelige og formaliserte. På den andre siden står jobbkravene, inkludert hva som faktisk forventes i arbeidsmiljøet, som er mer utydelige og uformelle «saker».

Dette beskrives delvis som spesielle tilfeller eller behov som oppsto ut fra den lokale situasjonen. Sakene følger en slags «praktisk logikk» som er kjent både ut fra arbeidslivsstudier og familiestudier (f.eks. Haavind, H 1982). Effektene av de uformelle jobbkravene beskrives også mer generelt, «den eneste uttellingen jeg fikk var flere arbeidstimer» (jfr. Egeland og Bergene 2012: 84). Igjen er det effektene som generaliseres, mens årsakene er vanskeligere å beskrive generelt. Disse framstår i stedet som et lappeteppes av lokale og individuelle forhold. De er, som Egeland og Bergene (2012:17) påpeker, «vevd sammen med lokale, kulturelle konstruksjoner av tidsbevissthet». Det henger også sammen med manglende system og metode for fordeling av oppgaver lokalt – det skjer ofte «vil-kårlig», «there is no method», og fordelingen kan påvirkes av bl.a. kameraderi. «De ansatte som er flinke til å undervise og som tar på seg oppgavene sakker akterut i publikasjonsracet». En av informantene i denne studien hevdet at «det er åpenbart at yngre kvinner faller utenfor i denne sektoren» (op.cit. 81, 87).

Arbeidsforysning kan tolkes i forhold til kunnskapsarbeid som «forførende» og «grådig», men også mer konkret i forhold til hvordan faktiske jobbkrav og behov blir formulert. Et system med sterk formalisering på den ene siden, men lite formell regulering på den andre siden, vil lettere kunne oppleves som skjævt og uryddig. Det blir noe man delvis må verne seg mot, og en viktig positiv effekt av mentorordningen hos våre informanter er opplæring i forhold til dette.

## Å lære seg å si nei

«Å lære seg å si nei» er ett av uttrykkene om dette. Igjen kan man lure på hvorfor det å si nei er såpass vanskelig å lære. Svaret er at det ikke eksisterer noen fasit eller gylden regel som kan anvendes i alle situasjoner. En del oppgaver er «kanskje meritterende» eller vil kanskje kunne munne ut i publikasjonspoeng på sikt. Noen ting er man pliktig til å ta på seg, uansett. Og noe *bør* man gjøre, for å imøtekomme jobbkravene på en rimelig måte og passe inn i miljøet. Dette

blir i praksis en balansekunst som krever stadig revurdering. Det er ikke et dilemma som kan løses en gang for alle.

Denne tolkningen styrkes av at det både i vår og andre undersøkelser er typer av arbeidsoppgaver, mer enn det totale omfanget, som skaper kritikk. De ansatte «klager i liten grad over lange arbeidsdager» blant annet fordi de opplever en god del fleksibilitet, eller det man kan kalle «tidsvelferd», til tross for lang tid totalt sett (Egeland og Bergene 2012:83). For lite konsentrert tid til forskning var en mer typisk klage.

En annen tendens, delvis knyttet til arbeidsforskyvning, kan kalles «usynliggjøring» eller «andregjøring» (othering). Arbeidslivsforskere har beskrevet en bevegelse fra «othering» til «mothering» i norske karrieremiljøer (Lyng 2010). Dette kan tolkes som en tostegs prosess, først et system som generelt sier nei takk til omsorgsoppgaver, og som dernest skyver omsorgen over på kvinnene. Det grunnleggende er «othering», som dernest kjønnnes til «mothering». Også fedre som er aktive omsorgspersoner, kan møte denne tendensen (Puchert et al 2005).

En sosial mekanisme som belønner arbeid framfor omsorg, og meritterende arbeid framfor mer sosialt arbeid, er kjønnsnøytral i den forstand at begge kjønn kan rammes av den («andre-gjøring»). Den spør i og for seg ikke etter kjønn. Men den *impliserer* kjønn, iallfall i et samfunn og en kultur der omsorg fortsatt i hovedsak er knyttet til kvinner. Derfor er det ikke så overraskende at denne i og for seg nøytrale mekanismen i praksis *blir* kjønnnet eller knytter an til eksisterende kjønnsmønstre i arbeidsmiljøet.

Universitetet skiller seg fra mange karrieremiljøer ved at kravene til merittering er sterkt formaliserte og på et vis skal virke «på siden» av arbeidsmiljøet. Derfor kan «andregjøring» også bety «indregjøring» i forhold til miljøet, og ikke nødvendigvis usynliggjøring der og da. Tvert om, man blir kanskje mer sentral og i «inngrep» med den faktiske arbeidsprosessen i enheten. Oppgavene kan så og si være sosialt fristende. De er også ofte enklere, og kan slik sett oppleves som positive pauseoppgaver i forhold til meget krevende forsknings- og skriveid. Usynliggjøringen kommer bare på et senere tidspunkt, når publiseringspoengene telles opp.

## Del 4 – Privatsituasjon og familie

«Vi stiller opp på litt forskjellige måter, det er definitivt i forhold til kjønn, hvis du tenker på det. Så jeg er den som koordinerer. Det er nokså kjønntypisk at koordineringsansvaret, det tar jeg. Jeg er dyktigst til det, best til det. Jeg klarer å se utfordringene som kommer på en mye bredere måte. Men når det gjelder å gjøre unna husarbeidet, da deler vi mer likt. Mannen min gjør mer grovarbeid, mens jeg gjør mer koordineringsarbeid.» Tiril

Dette kapitlet tar opp forholdet mellom arbeid og privatliv. Dette var emnet i siste del av intervjuguiden, og det kom også ofte opp tidligere i intervjuet.

At arbeidssituasjon og privatsituasjon virker inn på hverandre blir mer tydelig, når tradisjonelle barrierer mellom den profesjonelle og private sfæren reduseres, slik det skjer i et mer informasjonsbasert arbeidsliv (Holter 1990).

I dette kapitlet tar vi først opp hovedspørsmål i studien, på bakgrunn av tidligere forskning om tilpasninger mellom arbeid og familie, og den store betydningen denne tilpasningen har, for likestilling både i arbeidsliv og i familieliv.

Vi møter «flinke kvinner og oppofrende menn», og tar opp endringer i forhold til hva forskningen viste tidligere. «Mer likestilling» er et stikkord, men i denne studien som i andre, er det fortsatt slik at likestilling fortsatt handler om et mål som bare delvis er oppnådd. Mange av intervjupersonene var opptatt av dette, for eksempel slik at de veide sin egen og mannens innsats i forhold til en vel utviklet «vekt», og prøvde å være realistiske på dette punktet. Også i familier der arbeidsdelingen er ganske likeverdig, finner vi imidlertid en tendens til at «ansvaret» likevel i hovedsak er kvinnens.

### Hovedspørsmål og tidligere forskning

Undersøkelsen tok opp forholdet mellom arbeid og familie, ut fra følgende hovedspørsmål: *i hvilken grad «fremmer eller hemmer» familieforholdene kvinnenes karriereutvikling?*

Familiesituasjonen i materialet kan i tråd med tidligere forskning deles i tre hovedtyper: «tradisjonell», «likestilt», og «omvendt».

I den «tradisjonelle» typen er det fortsatt mannens karriere som har vært viktigst, og kvinnen som har hovedansvar i forhold til familie og barn, selv om



mannen ofte bidrar en god del også i disse tilfellene. I den «likestilte» typen bidrar begge omtrent like mye hjemme, selv om tendensen stadig er at hun har hovedansvaret. I den «omvendte» typen er det slik at kvinnens karriere har gått foran mannens, og mannen har hatt hovedansvar for hjem og barn. I vårt materiale finner vi eksempler på alle de tre typene. De fleste av de familiene vi får høre om, plasserer seg et sted mellom «tradisjonell» og «likestilt», slik at «delvis likestilt» er et mer treffende begrep.

Inntrykket er, samlet sett, at støtten på hjemmebane i forhold til kvinners jobb og karriere er vesentlig større enn det bildet norsk familieforskning ga på 1980- og 90-tallet (se f.eks. Haavind 1982, Borchgrevink & Holter 1995), selv om vi ikke har direkte komparative studier å bygge på. UiO-forskere har beskrevet slike endringer i norske familier (Haavind 2006).

Tidsbruksdata fra 1990–2000 viser at menns andel av innsatsen i hjemmet økte på grunn av kvinnens reduserte innsats i denne perioden. Senere studier tyder på at andelen har økt på 2000-tallet også ut fra en mer selvstendig økning i menns husholdsarbeidstid målt i timer og minutter (Holter, Svare og Egeland 2009).

Nye tall for tidsbruk 2010–11 (både i Norge og Sverige, men ennå bare delvis offentliggjort) bekrefter dette bildet – det har vært en viss økning i menns husholdsinnsats også målt i minutter, i det siste tiåret (Vaage 2012). Dette rimer med tendensen i vår studie. Vi ser fler «likestilte» og «omvendte» familiemønstre enn det typiske i kvalitative studier for tyve-tredve år siden.

Forskning fra 1970-tallet til i dag viser at likestilling i hjemmet gradvis har stått sterkere som norm og ideal – noe som også kommer fram i den foreliggende studien. Som vi skal se er det imidlertid ikke uten videre slik at likestilling som ideal betyr likestilling i praksis. Særlig når det gjelder ansvaret for den daglige organiseringen av familien, er det fortsatt store kjønnsforskjeller, selv i de fleste av de familiene som beskrives som forholdsvis likestilte.

Familieforskning har framhevet (post-)moderne familieliv som en mer «re-fleksiv» prosess, med større individualisme, økende valgmuligheter, flere familieformer osv. Dette er ett trekk også i vår studie, men det avhenger også av øyet som ser og måten man spør på. At familieliv blir presentert litt «arbeidsaktig» i intervjuer som i stor grad handler om jobb og karriere, er ikke overraskende.

En del av materialet har likheter med det «familieprosjekt»-mønsteret som bl.a. Aarseth (2008) har beskrevet, dvs. øvre middelklasse-par som organiserer familieliv som en slags «mottiltak» mot grådige jobber – paradoksalt nok ved å innføre noe av det samme prosjektregimet også på hjemmebane, f.eks. gjennom oppussingsprosjekter eller byggeprosjekter.

Vi finner også en tilsvarende tendens til «kjønnsnøytralisering» av dette mønsteret, eller en «avkjønning» av oppgavene i hjemmet, sammenliknet med



typiske funn fra noen årtier tilbake. Den symbolske kjønningen av husholdsoppgaver, eller «produksjonen av kjønn» gjennom husholdsorganisering og husarbeid, som var et hovedtema i forskningen den gang (Berk 1985) er mindre tydelig – selv om tendensen fortsatt finnes.

Ettersom *oppgavene*, både i denne studien og i andre nyere studier, er mindre kjønnsdelt enn før, mens *ansvaret* stadig er tydelig kjønnnet, slik at kvinnene gjennomgående forteller at de har hovedansvar for familien, kan man kanskje snakke om at «oppgaveproduksjon» av kjønn har endret seg til «ansvarsproduksjon».

Vår studie er ikke en inngående undersøkelse av familiers samhandlingslogikk, samtidig som materialet gir klare signaler om at både «prosjekttenkingen» eller «kontrakttenkingen» og tanken om kjønnsnøytralisering har sine begrensninger. Mange av kvinnene beskriver som vi skal se familien som et slags sentrum som er noe vesentlig mer enn bare et prosjektfellesskap eller en samhandlingskontrakt. Dette er litt dempet i intervjuene, både ut fra studiens vinkling og ut fra norsk familiekultur – man bruker ord som «glad i», ikke «elske» eller «kjærlighet». Det å være venner, støtte hverandre, og kunne snakke sammen nevnes ofte som sentralt viktig, her som i andre studier.

Mange forteller at (lønns)arbeidet delvis gjøres hjemmefra, noe som kanskje er i tråd med et bilde av «grådige jobber» i akademisk sektor, men dette er som vi skal se en sak med flere sider, og ikke uten videre en «invasjon av hjemmesfæren». Mange av kvinnene forteller som vi har sett at arbeidet er svært viktig for dem (og her kan også ord som «elske» tas i bruk – «jeg elsker jobben min»), men vi ser få tegn til at hjemmet blir følelsesmessig «kaldt» mens jobben blir «varm», slik man har hevdet i bl.a. amerikansk forskning (Hochschild 2003).

Familielivet framstår ikke som rent refleksivt, rent prosjektaktig, eller bare en jobblignende kontrakt – men heller ikke som en «ren sentimentalisert motsats». Det beskrives nøkternt og vennskapelig, krangler og konflikter nevnes også, og det at man legger vekt på oppgaver, og beskriver familie som arbeidsdeling, ting som skal ordnes, kan tolkes både som litt «på overflaten» (gjentatte intervjuer ville trolig gjort at flere sider hadde kommet fram), og – som nevnt – ut fra hvordan de intervjuete tolket formålet med intervjuet.

## «Flinke kvinner og oppofrende menn»

En gjennomgående tendens er at mange av de «flinke kvinnene» er avhengige, mer enn før, av «oppofrende menn». Menn som velvillig har satt jobben i Norge på vent og vært med på utenlandsopphold. Menn som gjør mye på hjemmebane,

og har tatt hovedansvaret i innspurtsfaser og kommet med oppbyggende støtte og dytt underveis i kvinnenes karriere.

«Mannen min har alltid vært sønn, hva skal jeg si, motiverende. Stått på side-  
linjen og heiet meg fram, men jeg har jo måttet hoppet en del ganger på hans  
initiativ. På godt og vondt. (...) Han har alltid støtta meg. « Frøydis

Flere beskriver en mann som har vært alene med barna mens hun har skrevet, det være seg i ferier, i helger eller når hun har vært bortreist i lengre perioder for å skrive. Han er forståelsesfull og støttende. Et par har for eksempel en uskreven avtale seg i mellom om at hvis det nærmer seg en frist eller at hun er svært oppslukt av jobben sin, er det bedre at hun får jobbe noen timer senere på ettermiddagen enn at hun kommer hjem og drar med seg stresset til middagsbordet.

Men det er ikke alltid så rosenrødt. En del av kvinnene forteller at deres karriere har preget samliv og familieliv mye, og dermed føler nå mennene at det er på tide med en justering, eller det noen kaller «pay-back time». Nå er det mannens tur til å få prioritert ønskene sine som å skrive bok eller ikke lenger behøve å være hovedforsørger. En av kvinnene forteller at mannen har tatt familieansvar i perioder, og støttet hennes karriere mye – men at dette også kan bli et problem. Det er ikke noe som nødvendigvis «blomstrer opp forholdet».

«Det var mange ferier hvor han dro alene med barna (...) og det var også en  
juleferie (...) Han har stilt opp mye. Han har det. Nå er det på en måte «pay-  
back time». Nå er det hans arbeid som må prioriteres.» Kristine

Det er ingen enkel sak å kombinere to karrierer hvorav den ene karrieren i perioder krever full isolasjon eller opphold i utlandet over lengre tid. Det fordrer på mange måter en familie som stiller opp på godt og vondt. Som sitatet over beskriver utgjør en slik fordeling et ømt punkt i parforholdet, «det er også et problem, kan være». Kanskje blir det vanskelig for mannen å følge opp sin karriere når jobbkontinuiteten uteblir, kanskje synes barna det er vanskelig å nok en gang reise fra venner og kjente for en periode, eller kanskje det rett og slett blir ubalanse i parforholdet ved at den ene parten føler at den drar det tyngste lasset? Kristine fra sitatet over går så langt i sin beskrivelse av forholdets investering i hennes karriere, det være seg gjennom utenlandsopphold med og uten familie og ferier og helger hvor han har måttet være alenefar, til å hevde at «(...) det kostet kanskje mer..kostet kanskje for mye, egentlig i...nær sagt etterarbeid, altså».

Norske kvinner i akademia skiller seg fra kolleger i andre land bl.a. ved oftere å ha en partner som jobber full tid og ved å få flere barn (Vabø 2011). Utfordringene ved utenlandsopphold kan dermed bli desto større, noe vi kommer tilbake til i rapportens konklusjon.

## «Kranglepunkter» og konflikter

Fordeling av husarbeid og omsorgsarbeid i kombinasjon med ønske om å gjøre akademisk karriere er for mange av parene et kranglepunkt. For eksempel skulle alt bli så annerledes etter disputas, men fristene og usikkerheten var fortsatt der, slik at det ble aldri hans tur eller det roet seg aldri så mye som man hadde trodd, arbeidspresset var fortsatt der. Ei trekker fram at hun noen ganger er langt borte i jobbtanker og at partneren synes at det er slitsomt, fordi hun da ikke er helt tilstede selv om hun er hjemme. Bruken av tid blir lett til noe de krangler om. Trolig er ikke dette et spesielt trekk ved våre informanter eller ved akademia som arbeidsplass, men noe som preger de fleste tokarrierefamilier.

Noen forteller at mannens oppofring og støtte har kan være problematisk over tid, både for mannen selv, og for kvinnen.

«Det er også et problem, eller kan være det. Så ... særlig fordi han også er en meget begavet og talentfull flink fyr. Som gjerne skulle ha utretta mer. (...) Han rammes av en husmorssyndrom-aktig ting hvor selvfølelsen går ned og støvet på hjernen opp og aggresjonen også.» Kristine

Det er mindretallet som har en oppofrende mann å skilte med, og for mange er man kanskje ikke så likestilt som man gjerne ville. At mannen tar hovedansvaret på hjemmebane blir av en del av kvinnene beskrevet som et periodebasert unntakstilfelle, som skiller seg fra hvordan de løser oppgavene i hverdagen ellers. For noen har det som sagt gått til det punktet at tiden for «payback» har kommet, der det er mannens tur til å gjøre karriere eller tjene mer penger.

Historiene er med andre ord av blandet karakter. Noen ganger gir de et bilde av en mann som har gitt kvinnen forkjørsrett, andre ganger virker det mer som å «komme tilbake til (den mannlige) normalen».

Ofte er det mannen som har stått for størstedelen av husholdsinntekten, og i flere tilfeller impliseres det at han nok tenker mer tradisjonelt enn henne, og dermed blir det til at de deler på oppgavene etter et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Tiril ble sitert innledningsvis: «mannen min gjør mer grovarbeid, mens jeg gjør mer koordineringsarbeid». Samtidig kan materialet tolkes i retning av

at de er kjønnsstradisjonelle på hver sin måte, og på hvert sitt felt, henholdsvis forsørgerrolle og omsørgerrolle. De fleste skisserer, som Tiril, et bilde av at det er kvinnen som administrerer familien. Selv om de deler så å si likt på mange av oppgavene, er det slitsomt å sitte med hovedansvaret. Dette ansvaret synes kanskje ikke like godt i den store sammenhengen, men det er helt nødvendig for å få hverdagen til å gå rundt så smidig som mulig.

I noen tilfeller handler det også kanskje om å slippe mannen mer til på den hjemlige arena. Ikke bare gjøre det selv fordi de har ulik standard for rydding og renhold, eller fordi hun liker så godt å lage middag. Det typiske bilde er at informantene føler seg likestilte i forhold til meninger og maktforhold, men at noen arbeidsoppgaver i hjemmet fortsatt henger igjen i tradisjonelle mønstre og preges av den oppdragelsen man har fått hjemme. Marianne beskriver sin hjemmesituasjon med to eksempler fra TV:

«Den ene er Christine Koht serien hvor hun var hjemme hos ulike familier. Så beskrev hun at trebarnsmoren er en person som alltid har noe i henda (...). Det betyr ikke at han ikke tar sin del han (...) Jeg har overblikket på en måte.» Og den andre er «den Puls-reportasjen for et par uker siden der et par ble intervjuet om rydding i hjemmet. De er begge akademikere. (...) Han blir intervjuet da, så sitter han hjemme i sofaen. Og så..så er der helt åpenbart, synes jeg da, at kona står i rommet (...) Som han sier da: «det tok noen år før jeg skjønnte hvordan hun ville ha det når de skulle ha gjester» (...). Ja, man kjenner seg igjen i det, ikke sant?» Marianne

For noen par har forskjeller i tidsbruk sammenheng med større uenighet om valg av livsstil.

«Min mann har valgt jobb bevisst for å kunne styre selv. Han skulle være selvstendig næringsdrivende. Nettopp for å kutte ned på arbeidsmengden og kunne styre sitt eget liv og ikke være en del av rotteracet og alt det der. Så han er veldig bevisst på å leve et enkelt liv og så skjønner ikke han at jeg brenner for det jeg gjør. At jeg elsker det. At jeg synes det er så morsomt og sånne ting. Så han ser på mitt yrke som en slags trussel fordi det representere andre verdier enn det han har hele tiden satset på. Det er en slags filosofisk eller ideologisk grunnleggende forskjell på hvordan vi ser på tingene. Og det er ikke bare fordi jeg jobber så hardt. Det er mer det at jeg føler at det å være forsker rett og slett er et slags kall, mens han jobber bare akkurat nok til å berge seg økonomisk. Så det har vi kranglet mye om.» Ingun

En viss skepsis fra mennenes side mot partnerens karriere kommer fram i noen av intervjuene, men bare unntaksvis blir det til en mer generell motsetning, som her. De fleste gir inntrykk av at de som ektefeller eller partnere stort sett deler samme oppfatning.

## Jobbtid, familietid og egentid

For flere av kvinnene kommer det fram mellom linjene at det er de som har båret den tyngste børa når det kommer til husarbeid og omsorg for barna. De sier ting som at «Når de (barna) er syke så vil jeg gjerne være hjemme» (Elin), eller at jobben deres er såpass fleksibel at de kan gjøre den i helger eller på kvelden hvis det skulle knipe.

«Jeg tok mesteparten av ansvaret for å bringe og hente i barnehagen og være fleksibel, hvis han måtte jobbe overtid så var alltid jeg der. jeg kunne gjøre det når som helst på grunn av min fleksible arbeidstid» (Sissel)

Med andre ord tar de igjen jobbtid i fritiden. Det er ikke bare i forhold til mannen at det prioriteres slik, men også i forhold til jobb. Er barna syke passer de for eksempel på at de ikke er hjemme de dagene de underviser, og i så måte går det kun utover deres egen tid og forskningstiden. Oppsummert kan man si at det er de fleste kvinnene som tar prisen det koster å være småbarnsfamilie gjennom å jobbe ettermiddager, helger, ferier, og ved at de har lite eller ingen egentid.

Inntrykket er at om man skal få litt egentid må dette som alt annet planlegges inn i en ellers hektisk hverdag – planlegge trening, eller planlegge å ikke ta med laptopen på hytta. Det samme gjelder parforholdet og romantikk. Alt må planlegges. Dette er imidlertid ikke nødvendigvis noe som er særegent for akademia, men noe som kjennetegner en småbarnsfamilies liv og den berømte tidsklemma.

Og bruk av tid er essensielt. Forskerjobbens fleksible arbeidstid gjør det i større grad mulig å kombinere jobb og familie ettersom rammene for når arbeidet må gjøres sjelden er fastlåst til bestemte tider. En fleksibilitet alle informantene, som tidligere beskrevet i delen om arbeid, setter veldig høyt. Ingun uttrykker det på denne måten: «Vi hadde ikke overlevd som familie uten den fleksibiliteten(..)».

En annen side av det å ha barn er for flere at man tvinges til å slå av en ellers krevende jobb når man kommer hjem. Med andre ord krever barna plass til mer enn bare jobb. For en av våre informanter som ikke har barn, er nettopp det å

alltid ha mulighet til å jobbe, noe som har gjort henne mer bevisst på at jobben kan sluke all tid. Hun sier selv hun må bestemme seg for å legge igjen laptopen hjemme når hun drar på ferie, ellers blir det bare til at hun jobber.

Det finnes også andre løsninger på hverdagslivets kabal. For noen er det å ha hushjelp med på å lette på trykket i parforholdet og forenkle hverdagen. Andre har besteforeldre som stepper inn og bidrar i hverdagen eller for å gi frirom til kjærestetid. Normalen for mange av kvinnene er som nevnt at mye arbeid gjøres etter at barna har lagt seg, i helger og ferier. Denne prioriteringen må for enkelte sies å være en kombinasjon av det å rekke over alle oppgavene som skal gjøres både privat og på jobb, og et brennende ønsket om å gjøre akademisk karriere, hvor publisering er det som teller for veien går videre.

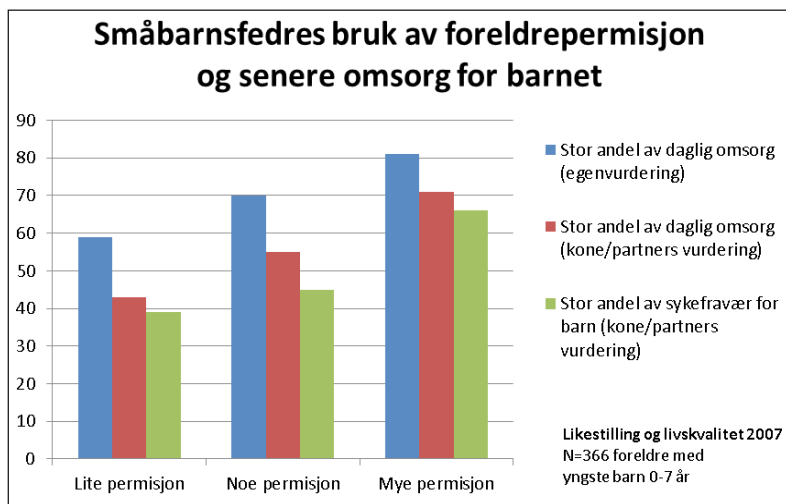
«Jeg tar av helgene. Hver helg. Hver kveld. Når ungene har lagt seg så..jeg ser jo ikke på tv. Så tar jeg ferier. Jobber i alle ferier, og jeg tar aldri ut all ferie» Elin.

Men dette er for mange også lystbetont, eller delvis lystbetont. De omtaler slike valg som del av en livsstil, ikke bare en jobb, som beskrevet i kapitlet om arbeidsforhold.

«Om jeg leser en dårlig kjærlighetsroman eller jeg leser en fagbok I ferien...så kan ikke det spille noen rolle for han. Eller om jeg på kvelden sitter og ser på en dårlig film i sofaen eller jeg sitter foran pc`n min og gjør noe som jeg føler er meningsfullt, så tenker jeg at fritiden vår må vi faktisk få bestemme over selv.» Elin

## Foreldrepermisjon

En del av informantene beskriver at mennene tok ut fedredelen av foreldrepermisjon (eller mer) og senere stilte opp for barn og familie. Materialet gir støtte til at delingen av permisjonstiden har betydning for arbeidsfordelingen i småbarnsfamilien, slik annen forskning har vist (Holter, Svare og Egeland 2009).



Figuren viser samme mønster på tre indikatorer for småbarnsfedres involvering i omsorg. Lengre permisjonstid er assosiert med mer omsorg for barnet senere.

Dette mønsteret kommer fram i den foreliggende studien både i beskrivelser av ektemenn og samboere som har stilt opp over tid – det vi kalte «de oppfrende» – og av menn som har involvert seg forholdsvis lite, ut fra bl.a. økonomiske prioriteringer som også kvinnen har vært med på.

Likevel forteller de fleste av mødrene i utvalget at de har tatt mesteparten av foreldrepermisjonen selv, bare et fåtall har delt likt med partner. Det er flere grunner til dette. For noen av informantene henger det rett og slett sammen med endringene i regelverket for foreldrepenge og pappapermrettigheter før og nå. Andre grunner som ble trukket fram var at kvinnen var arbeidsledig eller at mannen jobbet som selvstendig næringsdrivende og at det dermed ble økonomisk vanskelig å dele. Noen av mennene hadde ikke noe ønske om å ta permisjon, mens for mange passet det godt overens med å ta et utenlandsopphold, altså to fluer i ett smekk. Et pluss for hennes karriere, samt at far fikk tid med barnet. For et fåtall var delingen av foreldrepermisjonen en prinsipp sak:

«Jeg var så opptatt av at vi skulle dele den 50/50 på rent..av rent..på prinsipielt grunnlag (...) Han hadde akkurat fått fast jobb da. Han måtte si opp jobben. Vi hadde ingen inntekt, for at han skulle være hjemme et halvt år, fordi det var jeg så opptatt av at han skulle ha. Så det...så ja vi delte det... (ler) permisjonen.»  
Nina

Dette er unntak, de fleste har delt mer tradisjonelt, men uttrykker seg samtidig positivt i forhold til at fedrene har tatt del.

## Familie og klasse

Familier kan sees som reproducenter av sosiale klasseskiller (Stefansen 2011). Klasseforhold omtales som regel indirekte i intervjuene, for eksempel i termer av livsstil, og dette var ikke noe undersøkelsen satte særskilt fokus på. Slike forhold kommer likevel fram mer spontant og direkte, særlig i forbindelse med bakgrunnsspørsmålene – noen beskriver en «klassereise», mens andre har vokst opp i en akademikerfamilie. Klasse i form av utdanningsnivå kommer ofte fram, både i og mellom linjene. Har man en mann som «bare» er lærer, kan det være viktig å få sagt at han også har et bokprosjekt på gang. Hvem man «er» henger sammen med hvilket nivå man har kommet på – og kan få nok publiseringspoeng til å komme til. Et annet aspekt ved klasse, inntekt og materiell velstand, er vesentlig mer nedtonet, ganske sikkert både fordi det oppleves som mindre akutt viktig, og fordi en akademikerkarriere sjelden er en hovedvei til rikdom.

I diskusjonen om familie, klasse og kjønn – som har lange tradisjoner i norsk forskning (se f.eks. Holter, H m.fl. 1976; Borchgrevink og Holter 1995) – blir likestilling noen ganger framstilt som et «middelklasseprosjekt», eller noe arbeiderklassen ikke er interessert i. Våre informanter sier lite i denne retningen, det virker ikke som de opplever seg som «spesielle» i forhold til andre grupper, selv om dette ikke ble systematisk undersøkt i intervjuene. De snakker mer om utfordringer som gjelder småbarnsfamilier og jobbtilpasning generelt.

Andre studier toner ned forestillingen om at likestilling er sterkt knyttet til (middel)klasse, blant annet detaljsurveyen om likestilling (Holter, Svare og Egeland 2009). Den viste at det ikke var noen stor forskjell på graden av likestilling i praksis, målt ut fra lik deling av beslutninger, omsorgsarbeid og husarbeid blant gifte og samboende, ut fra utdanningsnivå. Blant kvinnene med høyt utdanningsnivå fortalte omtrent ti prosent fler om likestilte hjem, sammenliknet med kvinner med lavt utdanningsnivå. Sammenhengen var imidlertid kurvilinear – andelen var størst blant de med nest høyeste utdanningsnivå, ikke blant de med høyeste nivå (lang universitetsutdanning). Blant menn betydde utdanningsnivå lite. Kvinnenes inntektsnivå hadde noe større innvirkning, men denne effekten var liten, kontrollert for fordelingen av inntekt i paret. Kvinnens inntektsandel er viktigere enn hennes inntektsnivå, for hvordan hjemmearbeidet fordeles. I denne studien var det mulig å lage bredere multivariate analyser med mange variable, for å se hva som virker inn på likestillingen hjemme. Tendensen



var at fordelingen av inntekt og andre ressurser i paret betydde mye, sammen med andre trekk (holdninger til likestilling, likestilling i oppvekst og bakgrunn, jobbforhold mv.), mens utdanningsnivå som sådan betydde nokså lite, og inntektsnivå ennå mindre. Studien støttet dermed ikke hypotesen om at likestilling i Norge bare er et «middelklasseprosjekt», men ga imidlertid en god del støtte til en hypotese om at den *oppfattes* slik, på et ideologisk nivå (for eksempel, en sak «for de vellykte», noe som mest handler om karrierkvinner, mv).

Denne og andre studier viser en mer «familistisk» tendens eller større «familieorientering» i arbeiderklassen, uten at dette i seg selv skal tolkes som mindre likestilling. Et klassisk spørsmål i meningsmålinger, nemlig om små barn tar skade av å ha mødre i jobb, har forholdsvis marginal andel ja-svar i dagens Norge, og dessuten består ja-gruppen ikke bare av de kjønnstradisjonelle, men også av de «jobbskeptiske» (som også ofte svarer ja på om små barn tar skade av at fedrene jobber mye). Familieorientering er ikke det samme som morsorientering, selv om dette tradisjonelt har vært overlappende mønstre. Man skal også være forsiktig med å anta at dette handler om sterke normer eller ideologisk orientering. At arbeiderklassepar, typisk sett, framstår som mer «familistiske» kan handle om praktiske forhold, for eksempel at familie vurderes forskjellig relativt til jobb, avhengig av hva slags jobb det dreier seg om – en jobb i kassa på supermarkedet er ikke helt det samme som en postdoc.

Intervjumaterialet kan som nevnt tolkes som et innblikk i et samfunnsskikt som samlet sett er «oppovermobilt». Dette er personer med sjanse til en akademisk karriere, eller høyere posisjoner ellers i arbeidslivet. De skårer ganske sikkert i snitt høyere på en sosial klasse-skala enn foreldrene deres gjorde, uten at vi kan si noe detaljert om dette. Dette skiktets situasjon belyses av kvinnes utsagn. Ser vi en tendens til at mennene som deltar i dette oppovermobile kvinneprosjektet, får større problemer enn andre menn, eller selv blir tapere? Dette er ikke noe tydelig spor, tvert om, de fleste beskriver samliv med gode jobber for begge parer. Samtidig ser vi mange spor i retning av at denne balanseringen fortsatt er en krevende utfordring, som bl.a. dukker opp i konflikter i parene. Vi ser indikasjoner på at en del menn kan *oppleve* den «vannrette» endringen der mannen tar mer av tradisjonelle kvinneoppgaver, som en potensiell «loddrett» endring i retning nedover, altså det maskulinitetsforskning har omtalt som et «fall» eller en «redsel for å falle» (Holter 2007b). Denne tendensen finnes, samtidig som den ikke er gjennomgående i materialet.

## Familien i sentrum

De aller fleste informantene har barn, kun tre informanter har ikke det, slik at når vi tok opp hvordan de kombinerte privatlivet med jobb ble det mye snakk om barn og familieforhold. En gjennomgående tendens er at når alt kommer til alt, er familien viktigst. Det er stas å være flink og få det til i jobben sin, men familien vil alltid være viktigst: «Så hvis jeg må velge så velger jeg jo de på en måte», sier Marianne.

For mange kommer dette fram ikke bare direkte i det de sier eller historiene de forteller, men også indirekte gjennom hvilke valg de har tatt underveis i karriereløpet. Sissel har for eksempel ønsket en bredde i sin fagkompetanse og har kjørt et faglig dobbelt løp.

«Jeg har ikke hatt masse hobbyer og sånt, fordi at hvis jeg skulle kjøre dette løpet og gjøre sånn at det var okei for ungene mine og mannen min, og at vi skulle ha et annet liv også. Så var det liksom å få til jobben og det godt, samtidig som familien hadde det bra. Ganske mye, egentlig. Barnas behov og følge dem (...). Men jeg har brukt langt tid hvis du ser på tidsperspektivet, og det har vært på grunn av barna.» Sissel

For med barn kommer også noen nye prioriteringer i forhold til jobb. Som nevnt i Del 3 jobber de aller fleste forholdsvis moderate dager og kommer hjem til middagstid, og jobber heller kvelder, helger og ferier. Men å ha familie resulterer også i færre reiser og konferanser, samt at utenlandsopphold og konferanser ikke er mulig eller i beste fall vanskelig å få til. Ingun går på en konferanse i året sammen med tidligere kolleger og det er «(...) årets høydepunkt for meg». Elin tviholder på sine to uker med forskningstermin i utlandet, men innrømmer at «nå er det mange færre konferanser enn da jeg var stipendiat, da reiste jeg masse. (...) Men det gjør jeg ikke nå, på grunn av barna».

De som har prioritert å ha med familien på utenlandsopphold har ofte valgt å reise til steder som passer best for familien, selv om dette kanskje ikke ga det beste forskningsmiljøet i forhold til deres fagfelt. Mange av informantene som har tatt med familien på utenlandsopphold har prioritert å bruke mannens del av foreldrepermisjonstiden til å dra utenlands.

En del av kvinnene som har hatt menn og barn med på utenlandsopphold, beskriver en mannsrolle som fortonte seg som temmelig eksotisk, i landet de var i.

En av kvinnene forteller at mannen var med på hennes utenlandsopphold, han var hjemme med barna og med i en «mother and toddler group». Folk de ble kjent med i utlandet «skjønnte ingen ting» av pappapermisjon.

«De turte ikke å spørre, heller, og tenkte sikkert stakkars han er arbeidsledig, det er synd på ham. Veldig hyggelig fyr, men litt synd på ham (ler)». Marianne

At menn involveres mer som omsorgspersoner betyr også at menns forutsetninger for å kunne delta i kvinners utenlandsopphold settes på prøve.

Ønsket om å være en god mor som prioriterer barna er en gjennomgående tendens. Idealet om den perfekte mor som baker boller og har et skinnende rent hus hentet rett ut fra en interiørkatalog, og som samtidig gjør karriere, er nok snarere et glansbilde, og flere informanter påpeker at man må fire på noe og senke lista. Å ha vaskehjelp, kjøpe ferdig kake og få fritidsaktiviteter til barna er nevnt. På samme tid framheves det av flere hvor viktig tiden sammen med familien er. De drar på turer til bondegårder, svømmehaller og skitrekk, og bildet av en tilstedeværende mor og jobbende mor smeltes sammen i ett.

«De er liksom oppdratt i en sånn forstand at jeg vil også på jobb, sånn som at de skal på skolen. Jeg liker å gå på jobben og sånn. Og det synes jeg egentlig er en positiv ting å formidle for dem (...). Men jeg kommer også hjem på ettermiddagen sånn at jeg rekker å både lage middag til dem eller spise hvis Ola har lagd mat, og være med ut på fritidsaktiviteter og gjøre ting og lekser og alt som følger med, ikke sant». Marianne

Det blir med andre ord viktig å vise barna at det er mulig å gjøre begge deler, og at begge deler er viktige sider av kvinnen som person.

Herunder kommer også behovet for gode rollemodeller inn. Flere trekker fram at det hadde vært nyttig med kvinnelige rollemodeller som kan vise at det går å kombinere de to sidene på en vellykket måte.

«Sterke kvinneskikkelser som... som greier det uten å være sånn jerdamer. For det er ikke det du vil. Man vil være mor, man vil være god kone» Elin

Slike rollemodeller kan vise at det ene ikke utelukker det andre. Her kommer mentorprogrammet inn som en viktig bidragsyter, og man har gjennom en slik ordning mulighet til å forenkle veien for framtidige forskere ved å dele erfaringer, slik vi har beskrevet i delen om mentorordningen ved Universitetet i Oslo.

«Det er en god ordning i forhold til den sårbare yrkessituasjonen (..) du får et behov for å se hva slags løp andre før deg har hatt, og hvordan de har løst sine yrkeskarrierer.» Tiril

Et annet aspekt ved rollemodellene er antall barn. Finnes det en grense for mange barn en kvinne kan ha, før drømmen om akademisk gjøres vanskelig? «Med bare en unge så går det greit» svarer Hilde på spørsmålet om det å kombinere forskning og barn. En annen uttrykker det slik:

«Må ha rollemodeller som har mange barn. Jeg har jo fått høre på universitetet at det er greit nok at du har to barn, men finner du på å få et tredje barn da! Nei. Det finnes grenser for hvor mange barn du kan få» Elin

Selv om familielivet som regel framstilles som ganske likestilt, er denne problematikken noe som tas opp på ganske kjønnsstradisjonelt vis – antall barn beskrives som et potensielt problem for mødre, ikke for fedre.

Dette halvveis skjulte kjønnsmønsteret kan komme opp når saken settes på spissen – i omvendt form. En av kvinnene forteller om en innleder på en av mentoring-samlingene som hadde gjort inntrykk ved å sette kjønnsrollemønsteret på spissen, i forbindelse med utenlandsopphold.

«Det gjorde inntrykk...for han var så tøff. Han sa: 'hadde dere vært menn, hadde dere fått ektefellen til å innse at...altså, enten fortsetter jeg å være gift med deg og så blir du med på mitt karrierekjør, ellers så er det ut med deg.» Sissel

## Konklusjon: Barrierer i arbeidsmiljøet – eller i hjemmet?

Alle de intervjuete legger stor vekt på jobb og karriere, og hos en del ser vi en tendens til *overinøvestering* i arbeidet (arbeid tvers gjennom ferier, helger, kveldsarbeid osv.), som bl.a. kan ramme familien. Samtidig har mentorordningen virket positivt i retning av *bedre organisering* av en travel hverdag, og synliggjøring av hva man faktisk har oppnådd. Vi ser også at midlertidighet oppleves forskjellig, avhengig av andre forhold. Samarbeid, gode kolleger og en følelse av å bli sett, er gjennomgående viktig. Arbeider man mye alene, blir det vanskeligere.

Er det kvinners hjemmebelastninger, eller deres jobbelastninger, som er hovedfaktoren bak kvinners «fracfall» eller «utestengning» – deres *fravær*, uansett mekanismen bak – på høyere akademiske nivåer?

Det er helt klart at arbeidsvilkår og arbeidsbelastninger spiller en vesentlig rolle i dette bildet. Samtidig har vi sett at det likestilte familielivet som mange av informantene i utgangspunktet forteller om, i praksis likner mer på «likestilling light», slik at kvinnene får eller tar mer av familieansvaret enn mennene deres. Selv om mange av mennene har «stilt opp mye» som kvinnene sier, er ordene som brukes om mannens innsats, for eksempel at han er «oppofrende», fortsatt preget av at dette ikke er et kjønnsnøytralt område.

Snarere enn å vekte hva som betyr mest, jobb eller hjem, er det viktig å se de to arenaene i sammenheng. I begge arenaer ser vi en flytende overgang fra det man prinsipielt tilslutter seg, til det man faktisk praktiserer. Det er denne helheten som skaper kvinnes fracfall og fravær på høyere nivåer. Dette kan beskrives som en underliggende tendens som ofte bare framstår som vag eller utydelig, men som blir mer tydelig og akutt i pressete situasjoner – lang midlertidighet, lite støtte i arbeidsmiljøet, oppgaveforskyvning og forsinkelser i forhold til forskning og publisering, pluss – ofte – en mann som føler han har stilt opp nok, at det nå er hans tur, eller lignende (eller bare, ennå et barn).

Det er betegnende at svært lite av materialet handler om mannsdominans eller kjønnsdiskriminering i tradisjonell forstand, mønsteret er mer «sporadisk» og «diffust». Samtidig er *effektene* fortsatt til stede, slik at kvinner i høyere grad enn menn forlater den akademiske karrieren.

Forskjellene i materialet er betydelige på disse punktene, og dette er i seg selv et viktig poeng. Intervjuene beskriver ulike familier og hjem, og ulike fag og arbeidsmiljøer, som begge er preget av *variasjon* i grader av likestilling. Dette er som ventet ut fra likestillingsteori og empiriske studier. Dette henger også sammen med ulike *former* for kjønnsstratifisering eller likestilling.

For eksempel, når man ser på beskrivelsen av hjemmene, er det noen av kvinnene som klart framstiller seg selv som hjemmets hovedansvarlige. De har måttet ta hensyn til en mannlig hovedkarriere hele veien, mer eller mindre blandedt med egne ønsker om å ha en generell omsorgsrolle i hjemmet. De fleste av kvinnene beskriver imidlertid denne tendensen i en mer begrenset utgave. De har fortsatt en hovedrolle i forhold til omsorg, men de prøver å sette grenser. De kaller det for eksempel «kalenderansvaret i familien». Hos andre er det som nevnt nokså lik fordeling, og hos noen er forholdene «omvendt» slik at mannen har blitt involvert som hovedomsorgsperson i større perioder. «Normaltendensen» i dette lille utvalget synes å ligge et sted mellom «et mer begrenset kvinnelig hovedansvar» og «mer mannlig innsats», mens «omvendt form» der mannen

er hovedomsorgsperson fortsatt er i mindretall, selv om dette ikke lenger bare hører til unntakene. Disse resultatene rimer med nye tall om arbeidsdelingen i norske hjem, som viser at kvinners økte utdanningsnivå er en ganske sterk og selvstendig faktor i retning av økt likedeling (Hansen & Slagsvold 2011).

Selv om det ikke er klart hva som «objektivt» sett har virket sterkest, jobb eller hjem, er det «subjektive» bildet klart. Det er problemer knyttet til jobbsituasjonen som nevnes klart og gjennomgående i intervjuene – ikke problemer knyttet til hjemmet eller mannens manglende innsats. Selv med fratrekk for en viss underkommunikasjon omkring familie og privatliv er denne tendensen tydelig. Midlertidigheten er vanskeligere enn ektemannen, for å si det enkelt. Dernest kommer problemer med arbeidspress, prestasjonskrav, og – hos noen – dårlig arbeidsmiljø. Det er klart at hjemmeforholdene er viktige, men å legge vekt på dette som selve «hovedforklaringen» på hvorfor kvinner faller fra, ville være en bortforklaring. Da er det viktigere å se på mentorordningen i sin kontekst, inkludert organisatoriske, institusjonelle og kulturelle forhold knyttet til selve arbeidet og arbeidsplassen, de ulike fagmiljøene osv.

En viktig grunn til at belastninger både hjemme og på jobb kommer fram som et litt uklart eller diffust mønster, er at begge deler også er lystbetont. Det handler ikke om «tvang», men er også selvvalgt.

Noen av informantene problematiserer dette, i forbindelse med problemer med det å kombinere små barn og jobb, og utfordringene dette innebærer.

«Å gi slipp [på familieansvaret] ... det er liksom vanskelig. Det er kanskje det som er vanskeligst å gjøre noe med selv da, for jeg tror mange kvinner sliter litt med det. Å gi slipp. At det ikke bare er mennene som ikke gjør...at ikke tar ansvar liksom. Jeg synes jeg har sett det veldig mye rundt meg at det...altså at sånne...ja mødre, ambisiøse mødre som tar utrolig mye plass hjemme. (..) De har så sterke ideer om hvordan ting skal gjøres på hjemmebane. Jeg har jo det selv jeg også, men akkurat der...jeg vil si at det var annerledes når datteren vår var liten altså. Det må jeg si. Jeg synes det var lettere å gi slipp når hun var liten, men nå når hun er tenåring og..så mye følelser og...nå blir jeg litt beskyttende igjen. At guda meg han skjønner jo ingenting, nå må jeg liksom...nå må jeg være litt mere hjemme – tilstede.

Intervjuer: Mm...litt forskjellige faser på det.

Ja så...Men men...det er evige utfordringer føler jeg faktisk at det fortsatt er altså, å ikke være...å være god nok mor.» Nina

På samme måte legger kvinnene vekt på at når de jobber så mye, er det ikke bare fordi de må, eller føler seg tvunget. Det er også fordi de liker det.

## Kort oppsummert om informantene i konteksten arbeid og familie

For å oppsummere litt tilslutt kan informantene deles inn i fire typer ut i fra noen viktige forhold som har pekt retning i denne rapporten; arbeidsforhold og familieforhold.

### *Kvinne 1*

- Fortsatt i akademia, men ikke 100 % sikker på framtiden
- Har familie
  - Hun gjør mest hjemme, men snart er det «payback time»
    - Karrieren har private kostnader (for ens egenskyld, vanskelig parliv)
  - De deler på det meste hjemme, likestilte
    - Hennes karriere har gått foran.
  - De deler på omsorgsarbeidet i mer eller mindre grad
    - Hun velger bevisst familien og barnas behov framfor jobben
  - Hun gjør mest hjemme
    - Hun bærer alle kostnader i forhold til å gjøre karriere og ha et familieliv. Barna prioriteres høyest.

### *Kvinne 2*

- Fast jobb ved UiO
- Har ikke barn
  - Står friere til å styre egentiden
- Har barn
  - Likestilte partnere

### *Kvinne 3*

- Jobber ikke som forsker lenger
  - Måtte ta et valg
    - Paybacktime fra mannens side
    - Orket ikke konkurranse kjøret
    - Dårlig erfaring med akademia og/eller arbeidsmiljøet
    - Ville ha mer tid til familie

### *Kvinne 4*

- Jobber ikke ved UiO, men jobber som forsker
  - Tok et valg
    - Trivdes ikke ved UiO
    - Ønsket fast jobb
    - Fikk tilbud om fast jobb



# Del 5 – Konklusjon

## Hovedspor i studien

Utgangspunktet for denne studien var mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo, og dets innvirkning i forhold til kvinnelige adeptenes karriereutvikling. De fleste av de 17 intervjuete kvinnene var meget positive til programmet, og la særlig vekt på at det hadde bidratt til bedre arbeidsorganisering, planlegging og mestring av forskerrollen.

Den positive effekten lar seg ikke måle eksakt i en kvalitativ studie, men den var tydelig og konsistent i forhold til konkrete og praktiske oppfølgingsspørsmål. Særlig hadde møtene med mentoren og de praktiske oppfølgingsoppgavene vært viktige for mange.

De intervjuete hadde også kritiske merknader. Hovedproblemet med programmet var at det var begrenset, det løste ikke i seg selv problemene adeptene hadde. Her var det midlertidig ansettelse, og særlig langvarig midlertidighet, som mest ble trukket mest fram.

Mønstre av frafall på det undersøkte postdoknivået kan tolkes bedre ut fra studiens nye resultater. Effekten av mentorprogrammet varierte noe med innholdet i det enkelte programmet, men først og fremst varierte den med postdoktorens / adeptens arbeidssituasjon, arbeidsmiljø og arbeid/familie-tilpasning. En situasjon med midlertidighet ble opplevd forskjellig, avhengig av støtte og anerkjennelse i arbeidsmiljøet, og andre forhold. Det å bli sett og føle seg som del et «vi», ble ofte trukket fram.

Mentorprogrammet hjalp mange til å organisere arbeidstiden sin bedre, i retning «forskning først», og evne å si nei til andre oppgaver. Dette bidro til det vi kalte evne til aktiv balansering av forskerrollen, og tilpasning til skiftende forskningsmiljøer.

Disse ulike miljøene, slik de glimtvis presenteres i materialet, er svært forskjellige, noe som gjør det vanskeligere å utforme et mentorprogram så det passer for alle. Samtidig kommer viktige felles tendenser fram. Forskningsmiljøene er tilpasset en forskningsstruktur som prioriterer klart meritterende oppgaver framfor andre oppgaver. Kravet om publiseringspoeng står sterkere enn før, og tolkes ofte på individuelt nivå, selv om dette ikke har vært hensikten ved telle-

kantsystemet (Solberg, P 2012). Strukturen kan bidra til en vedvarende tendens til «arbeidsforskyvning» der de mindre klart meritterende oppgaver skyves nedover i rekkene i forhold til de klart meritterende oppgavene. Sjansen øker for at de med svakere posisjon i miljøet blir overrepresentert i forhold til de mindre meritterende oppgavene.

Denne forskyvningen, for eksempel slik at «juniorer» gjør mye av det empiriske arbeidet mens «seniorer» dominerer som artikkelforfattere, er ikke en ny tendens, og kan historisk sett trolig heller tolkes som et mønster som gradvis svekkes, til fordel for mer demokratisk og likestilt samarbeid i forskningsgrupper. Dette gjelder også i det historiske perspektivet på kjønn og makt i akademia, som vi skisserte i form av ulike faser i en utvikling fra et mannsdominert til et likestilt universitet. Vår studie bekrefter forskning som tyder på at arbeidsforskyvning fortsatt delvis er et kjønnmønster, selv om også dette aspektet antakelig historisk sett er i tilbakegang.

Tendensen til arbeidsforskyvning opprettholdes av trekk ved «den nye forskerrollen». De intervjuete forteller om mange nye oppgaver, og svært stor spredning i hva man forventes å gjøre i løpet av en arbeidsdag – fra de mer dypsende forskningsoppgavene, til krevende presentasjon og undervisning, til svært enkle men tidkrevende rutineoppgaver, samt økende krav til administrasjon. Det å klare disse oppgavene på en samlet og god måte, som samtidig lar seg kombinere med barn og familieliv, er en stor utfordring, særlig for de som er nye i systemet. De kan få inntrykk av at man ikke bare «skal klare alt», men også at «alt skal klares like godt». I denne situasjonen har mentorprogrammet vært til betydelig hjelp, særlig i forhold til å rydde opp og prioritere oppgaver, sette grenser, og få mer mestringsfølelse i forhold til forskerrollen.

Vi har drøftet mentorprogrammets innflytelse på karriereutvikling med vekt på et arbeidsforskningsperspektiv der oppgaveløsning, samarbeid og medvirkning er viktige aspekter. Denne tilnærmingen legger vekt på arbeidsmiljøet, og intervjuene bekrefter at dette er en nyttig og viktig vinkling. Dermed blir det også tydelig at den akademiske arbeidsorganisasjonen her har store uløste oppgaver, ikke minst i forhold til den nye forskerrollen. Standardene for arbeidsmiljø, og bedring av samarbeid og mestring, er riktignok noe man arbeider med, i de fleste av forskningsmiljøene som beskrives, men dette arbeidet er mindre tydelig og bevisst enn arbeidet i forhold til meritteringssystemet, ut fra hva postdoktorandene i vår studie forteller. Alle er opptatt av tellekanten for publisering, mens det ikke finnes noen tilsvarende forståelig, forpliktende og tydelig «tellekant for arbeidsmiljøet». Her kommer det også fram viktige forbedringspotensialer omkring fordeling av arbeidsoppgaver i de enkelte prosjektene og forskergruppene, slik at prosessene blir mer rettferdige, åpne og demokratiske.

## Hvilke hypoteser blir bekreftet?

En kvalitativ studie som denne er ikke utformet for å teste hypoteser i kvantitativ betydning, men kan fortelle om et mønster kommer fram, eller ikke. Det å lage tydelige hypoteser på forhånd, kan være nyttig også i forhold til en eksplorerende studie. Her gir vi derfor en oversikt over hypotesene som ble presentert i Del 1, bredt vurdert i forhold til intervjumaterialet. «*Bekreftet*» betyr at et mønster kommer fram ganske ofte, «*delvis bekreftet*» at det kommer fram noen ganger, «*ikke klart bekreftet*» at det kanskje dukker opp, men sporadisk eller usikkert.

### «*Likestillingshypotesen*»

Lavere rekruttering av kvinner til høyere nivåer har å gjøre med manglende kjønnslikestilling. Vi antar at manglende likestilling ofte vil være et spørsmål om kontekst eller situasjon, ikke bare holdning, og ha sammenheng også med den enkeltes livserfaring. *Stort sett bekreftet.*

Har evt. manglende likestilling sammenheng både med arbeidsforhold og familieforhold? *Bekreftet.*

Har mentorordning vært «vellykket men begrenset»? *Bekreftet.*

### «*Skjevfordelt omsorg-hypotesen*»

Kvinner med barn bruker mer tid på barneomsorg enn sine mannlige kolleger i samme livssituasjon. Det gir mindre tid (og/eller press på tid) til forskning. Det blir også mindre tid til undervisning, verv og bedømmelsesarbeid, noe som igjen spiser av forskertiden. Til syvende og sist er det antall publiseringer som avgjør videre karrieremuligheter, derfor rykker mennene opp på karrierestigen. Vi antar ut fra tidligere forskning at dette henger sammen med kvinners større opplevelse av ansvar for familien, sammenliknet med menn. *I hovedsak bekreftet.*

Kvinner har avbrudd i sin faglige karriere i forbindelse med svangerskapspermisjon og kommer derfor etter sine mannlige kolleger når det gjelder antall publiseringer. *I hovedsak bekreftet.*

Underspørsmål: tar ikke menn i akademia fødselspermisjon? *Uklart.*

*«Usikkerhetshypotesen»:*

Kvinner som ønsker barn/har barn eller kvinner generelt kvier seg for å jobbe i en arbeidssituasjon preget av usikkerhet ved at det tar lang tid (minst 4 år) å få fast ansettelse. *Ikke klart bekreftet.*

I de tidligere evalueringer av mentorprogrammet kom det fram at flere av deltakerne ønsket seg vekk fra akademia fordi de ikke så mulighetene for fast ansettelse i nær framtid, og at de ikke ønsket en slik livsstil. *Delvis bekreftet.*

Vi antar at usikkerhet for arbeidssituasjonen ikke nødvendigvis handler om hvorvidt man får fast jobb eller ikke, men også hvordan arbeidsplassen håndterer denne usikkerheten. Samme «objektive» grad av usikkerhet oppleves «subjektivt» meget forskjellig, avhengig av arbeidsmiljø, familiesituasjon, erfaring osv. *Bekreftet.*

*«Arbeidsmiljøhypotesen»*

Et mangelfullt psykososialt arbeidsmiljø og dårlig oppgaveorganisering kan være viktige faktorer som hindrer fair «meritokratisk» behandling, mer eller mindre i takt med rådende holdninger og vurderinger på arbeidsplassen. *Bekreftet.*

Skjev rekruttering ser ofte ut til å henge sammen med dårlig arbeidsmiljø og lav trivsel. *Uklart, sannsynlig.*

Vi antar at dårlig arbeidsmiljø bl.a. vil slå ut på manglende følelse av deltakelse og demokrati, og at dette igjen kan bidra til å svekke selvtillit og karrierelyst. *Bekreftet.*

Underhypoteser om «mannsmiljø» og homososiale mekanismer:

Forskjellene mellom kjønnene reproduseres kanskje på måter som devaluerer kvinner i deler av organisasjonen, f. eks. i ansettelseskomiteene. Et ønske om at man er «like» i arbeidsmiljøet, og samtidig en reelt ulik verdsettelse av kunnskap, kan bidra til systematisk diskriminering. *Uklart.*

Kvinnerens kunnskap ansett som «annerledes»? *Ikke klart bekreftet.*

Kvinnerens kunnskap regnet som «dårligere kunnskap»? *Kanskje, men ikke klart bekreftet.*

Er homososiale mekanismer, hvis de kommer fram, mest en uintendert funksjon av hvordan arbeidsmiljø og organisasjon fungerer, eller et mer aktivt «lite likestillende» resultat? *Noen ganger, uklart.*

### «Behov for bekreftelse»-hypotesen.

Kvinner trenger ofte mer bekreftelse på at de kan klare en forskerkarriere enn menn gjør. Kanskje har det sammenheng med svakere ressurser generelt (og er delvis et mønster på tvers av kjønn), inkludert mindre likestilling og livskvalitet, sammen med mer usikker posisjon i forhold til jobben, bl.a. som følge av omsorgsforpliktelser. *Ikke klart bekreftet.*

### «Uformell eksklusjon»-hypotesen

Bli menn oftere enn kvinner oppfordret eller anbefalt en videre forskerkarriere? *Kanskje, uklart.*

Ønsker kvinner å arbeide i et mannsdominert arbeidsmiljø? Er det noe ved arbeidsmiljøet som de skremmes av? *Delvis bekreftet (noen miljøer).*

Alt dette er, som nevnt, inntrykk som må tolkes med forsiktighet. Dette er ikke en hypotesetestende studie, utvalget er lite, osv. Men det gir likevel et ganske klart bilde, som også er internt konsistent.

Samlet ser vi at de mer konkrete hypotesene om mentorprogrammet stort sett ble bekreftet, og at hypotesene om arbeidsmiljø og omsorg/familie også oftest ble bekreftet.

Hypotesene om kvinners usikkerhet eller behov for bekreftelse ble imidlertid ikke tydelig bekreftet, og hypotesene om eksklusjon og mannsdominans ble også bare sporadisk bekreftet. Begge gjelder antakelig i noen miljøer, men ikke generelt.

Hypotesetesting som dette har som nevnt en viss, men begrenset verdi, ut fra studiens metode og materiale. Styrken ved materialet er det rikt sammensatte kvalitative bildet av enkelttilfeller, som bl.a. viser at ulike forhold eller faktorer virker sammen. For å kunne tolke dette, har vi sett på mønstre som kommer fram i materialet både på diskursivt og praktisk nivå, hva slags «fortelling» intervjupersonen legger vekt på, hva slags «praksis» det fortelles konkret om, og hva som impliseres men kanskje ikke nevnes.

Studien viser nye mønstre som vi ikke hadde med blant hypotesene. Disse er knyttet til endringene i forskerrollen, som aktiv «balansering» og forsøk på å motvirke «arbeidsforskyvning» (se under). Vi beskrev et paradoks der den nye forskeren både skal være mer konkurrerende og kunnskapsmarkeds-orientert enn noen gang, og samtidig samarbeide mer, med oppgaver mer på tvers av rang og status. Vi tolket dette i lys av to langsiktige tendenser – økt demokratisering og økt kommersialisering av forskning.

## «Systemsvikt» eller «diskursiv posisjonering»?

Det er mulig å tenke seg at studien må tolkes ekstra forsiktig nettopp ut fra den sentrale betydning av «flinkhet» og akademisk dyktighet blant respondene. Har vi egentlig å gjøre med «racere» og «tapere», samtidig som dette blir underkommunisert, i tråd med norsk egalitær kultur? Møtte vi mye diskursiv posisjonering og projisering på «systemet», særlig blant taperne?

Vi tror imidlertid at svaret er nei, denne projiseringsfaktoren er forholdsvis liten. Intervjuene forteller om mye av det samme, uavhengig av om intervjupersonen fortsatt er i det akademiske karriereløpet, eller ikke. Intervjuene har riktignok mer kritisk betoning i de siste tilfellene, men mønstrene er gjennomgående og gjenkjennelige, uansett om intervjupersonen er en lysende stjerne eller ikke. De samme hovedsakene for eksempel kostnadene ved langvarig midlertidighet, går igjen, både i taps- og suksessfortellingene.

Alt i alt er vår vurdering derfor at intervjupersonene gjennomgående har prøvd å gi et *realistisk* bilde. Vi har derfor liten tro på en svært skeptisk eller overdrevent diskurskritisk tolkning, der man antar at intervjupersonene projiserer egne svakheter til feil ved systemet. Det er heller tvert om – tendensen til systemkritikk er for liten og for lite utviklet, man tar det hele selv, personlig og privat. Mer konstruktiv systemkritikk, for eksempel forslag til bedre utforming av «tellekanten», hadde antakelig vært mer nyttig enn murring i krokene, som vi har en god del av.

Samtidig er det klart at kvinnene, uansett plassering, jobber med og ikke oppfatte seg som «offer» for (eller «brikke i») systemet. De jobber med en «vi-historie» som inkluderer dem selv, et ego som velger fritt, som et aktivt og ansvarlig subjekt. De jobber med sosial validering, ikke bare publiseringspoeng. Dess lengre oppe man er i systemet, dess lettere er denne delen av balanseringen av forskerrollen. Man er allerede «godtatt». Man trenger ikke lenger å bevise så mye, eller stadig være i en slags evig eksamenssituasjon.

De som har avsluttet den akademiske delen av karrieren, har som regel gått til gode jobber utenfor akademia. De understreker at de «sitter ikke og gråter», de reagerer ikke bare passivt, denne historien er noe de bevisst jobber med, de vil ikke være «bitre». Samtidig som de har et sår og et savn, slik noen av kvinnene i denne gruppen beskriver det.

Selv om utvalget er heterogent når det gjelder akademisk karriereutvikling, er det store flertallet på vei videre. I stedet for å legge stor vekt på de interne forskjellene i materialet kan det ofte være relevant å tolke materialet generelt.

Vi har å gjøre med et «oppovermobilt» lag av kvinner, og en del av denne mobiliteten kan kvinnene takke mentorordningen for.

Disse kvinnene setter i praksis nye standarder, som blant annet involverer nye krav til arbeidsmiljøet, og nye krav til partnere eller ektefellers innsats i familien.

De utgjør et nytt og bedre utdannet «ekspertlag», uansett hvilken jobb de havner i, som arbeidsliv og samfunn må tilpasse seg – ikke bare motsatt.

Økonomisk sett kan man se mentorprogrammet som investering i tilpassningsdyktig akademisk arbeidskraft – ny kapital i utdanningssektoren. Lykkes dette? Ja, trolig i høy grad, ut fra vår studie, selv om vi ikke kan tallfeste dette. Det blir tydelig at et likestillingsvinklet program for kvinner, i realiteten også fyller et behov på tvers av kjønn.

Utvalget står for «innovasjon» i økonomiske termer – en type kapital (utdanningskapital, særlig hos kvinner) som fortsatt blir devaluert i dagens samfunn, ut fra tilgjengelig statistikk, men som her i tendens blir noe mindre devaluert, noe mer hjulpet fram. Hjelper dette? Ja, men med begrensninger. Utnyttingen av denne nye «kapitalen» er subjektiv, ikke bare objektiv. At arbeidstakerens faktiske bidrag til kapitaløkning avhenger av arbeidstakeren som subjekt, ikke bare objekt, er et sentralt poeng med kapitalisme til forskjell fra føydalisme eller slaveri, og det demokratiske aspektet er gjennomgående viktig i intervjuene.

To typer «diskursmakt» er tydelig i materialet, nokså gjennomgående og på tvers av ulike kasus – det å være en god arbeidstaker, og det å være en god mor. Når intervjupersonene kommer inn på disse sentrale normene, blir intervjuene mer fyldige – her vil man gjerne begrunne og utdype. Dette er som ventet, og reduserer bare i begrenset grad «realisme» som hovedtendens i intervjuene.

## Mentorordningen

Mentorordningen ble som nevnt positivt beskrevet av de aller fleste av deltakerne. Den hadde gitt dem både praktiske, faglige og sosiale lærdommer som var nyttige. I Del 2 om erfaringene med ordningen beskrev vi dette i detalj. Vi konkluderte vi med tre viktige punkter for videreutvikling.

For det første, mer forsknings- og organisasjonskunnskap som er «UiO-nær», derunder mer om hvordan systemet fungerer systemet, hva som teller ved ansettelser, hvordan kan postdoktorander bidra til gode forskningsmiljøer uten å bli spist opp av ikke-meritterende og sosiale oppgaver, hva er strategisk viktig for UiO, og hvordan belønnes dette.

For det andre, bedre kjønns- og likestillingskunnskap, derunder, hvorfor er økt kjønnsbalanse et mål, hvordan virker kjønnsproporsjonene på miljøet, his-

torisk forståelse av endringer i kjønnsdiskriminering, hva er en likestillingskartlegging, hvordan unngå arbeidsforskyvning.

For det tredje, videreutvikle pedagogikken, slik at den bedre treffer den enkelte (gitt et heterogent utvalg), og møter deltakernes læringspotensiale – stikkord, både «praktiske knep» og «tverrfaglig innsikt og refleksjonsevne», skreddersøm og målretting av undervisning, grupper, veiledning etc., mer luft og rom for diskusjon. Vi anbefalte at ordningen videreføres for hvert kull etter avslutning, for eksempel gjennom nettverk.

Vi tok opp diskusjonen om ordningen bør omfatte begge kjønn og siktes inn bedre mot alle med omsorgsoppgaver, og anbefalte videre utredning og forsøk. Problemstillingen «bare for kvinner / for begge» betyr ikke at likestillingsaspektet er irrelevant, men at det gjelder begge kjønn. Vi anbefalte derfor også videre forskning. Det å ta opp virkningene av et konkret tiltak, gir en god innfallspport til nytt materiale om mer generelle forhold. Vi antok at virkningene av mentorordningen hang sammen både med «interne» og «eksterne» faktorer, noe som ble bekreftet.

## Arbeid og arbeidsmiljø

Vi undersøkte to «eksterne» faktorer som betydde mye for effektene av mentorprogrammet, dvs. arbeidssituasjon/arbeidsmiljø og privatsituasjon/familie.

Midlertidig ansettelse var ikke i seg selv et hovedtema i undersøkelsen, men virkningene av midlertidighet, særlig langvarig midlertidighet, ble ofte tatt opp av dem vi intervjuet. Midlertidigheten bidro til en usikkerhetsfølelse som – hos noen – betydde at de hadde gått over i annet arbeid, eller vurderte å gjøre det.

Hovedelementene i beskrivelsen av arbeidssituasjonen kan tolkes i lys av endringer i forskerrolle og forskningsmiljø. Vi poengterer at både konkurranse og samarbeid blir viktigere i den nye forskerrollen. Begge deler ble inngående beskrevet i intervjuene, med positive og negative sider, samtidig som samarbeid og en opplevelse av å bli sett og verdsatt som forsker framsto som sentralt viktig. Selv om «tellekanten» er ment å virke på institusjonsnivå, opplevde mange av de intervjuete den på et individuelt nivå. De beskrev forskjellige former for *balansering av forskerrollen* for å sikre at også langsiktige oppgaver («utviklingsoppgaver» framfor «driftsoppgaver») fikk plass på dagsordenen. Materialet bekrefter andre studier som viser at sammenhengende tid til forskning og konsentrasjon ofte oppleves som mangelvare.

Informantene fortalte imidlertid også om en annen form for balansering, i forhold til det vi kalte *arbeidsforskyvning*. Denne mekanismen går ut på at me-



ritterende oppgaver i tendens skyves oppover i et hierarkisk system, mens mindre meritterende oppgaver i tendens skyves nedover. Dette er i og for seg ikke en kjønnet mekanisme, men den *blir* kjønnet, i et vekselspill mellom arbeidsmiljø og arbeid/familie-balanse. Den er et eksempel på en mer «nøytralisert» form for ulikestilling. En viktig lærdom fra mentorprogrammet var derfor å «lære seg å si nei» og prioritere meritterende oppgaver «beinhardt» – samtidig som dette delvis sto i motstrid til hva kvinnene mente ville fungere best for arbeidsmiljøet. Mange av kvinnene var opptatt av å *bli sett* eller anerkjent som fagpersoner – utvilsomt et svært vanlig trekk i doktorgradsfasen – men betingelsene for å *se andre* var ikke alltid de beste.

Vi utviklet altså to modeller ut fra hypotesene vi først utformet i prosjektet, etterhvert i analysen av materialet – «balansering» og «arbeidsforskyvning». Vi inkluderte «grounded theory» i metodeutviklingen i prosjektet, noe som ble viktig etterhvert. Forskningsmiljøene som beskrives varierer mye, og modellene treffer noen bedre enn andre, men de har generell støtte i materialet.

Vi nevnte at modellene kan tolkes som kjente sosiale mekanismer i nye former. For eksempel, en tendens til at instrumentelle oppgaver prioriteres framfor ekspressive oppgaver i profesjonelle og hierarkiske organisasjoner, og en tendens til at de ansatte iallfall fra midtsjiktet og nedover har en tendens til å verne eller forskanse seg – som ett element i balanseringen av forskerrollen.

En del av intervjuene forteller om lokale arbeidsmiljøer der fordelingen av oppgaver og muligheter kunne være lite transparent og ble opplevd som urettferdig. Samtidig forteller de, indirekte, at det kan være vanskelig å «styre» slike prosesser, man er avhengig av fleksibilitet og avgjørelser som også har å gjøre med personlige forhold og vilkår som kan endre seg raskt, slik at faste systemer for styring kan være vanskelig å få til. Men selv med slike forbehold, blir det tydelig at mye kan gjøres for å forbedre dette lokale styringsnivået.

Intervjuene tyder på at tellekanten er mer i fokus, enn arbeidsmiljøet, slik postdoktorandene opplevde det. Noe av grunnen til at intervjuene gikk utover tidsrammen, var at de var opptatt av det vi kalte *den nye forskerrollen* – uten at de hadde så mange begreper om dette, og i stedet ga oss en rekke illustrerende erfaringer og opplevelser (som tok sin tid). Tematisering av den nye forskerrollen, og *det nye arbeidsmiljøet* som kreves for at den skal fungere, var noe av det mentorprogrammet hadde bidratt til, samtidig som utfordringene ble tydelige. At en del av arbeidstakerne går gjennom et kurs, er i så måte bare en begynnelse.

Ingen av informantene lanserte en systematisk kritikk av tellekantsystemet, men mange fortalte – direkte eller indirekte – om utilsiktede virkninger av systemet. Noen fortalte om overarbeid, noen om engstelse og usikkerhet, og noen om overdreven vekt på den enkelte, samtidig som mange var inne på en form

for selvopptatthet omkring publiseringspoeng som ikke alltid fungerer bra for miljøet. Det som blir klart gjennom de ulike miljøskildringene, er at arbeidsmiljøet er svært viktig, at det er i forandring, at det har en tendens til å komme i skyggen av tellekanten, og at det peker seg ut som et viktig område for videre forskning og utvikling.

Selv om informantenes posisjon har vanskeligheter og begrensninger, og selv om mentorordningen bare til en viss grad kunne bedre situasjonen, viser undersøkelsen også store *potensialer* i forhold til arbeidsmiljøet. Kollegial støtte og rause kolleger var ett viktig tema, men også ledere som var støttende – eller evnet å innrømme feil.

Det å «bedre arbeidsmiljøet» handler ikke bare om å oppfylle eksisterende normer og krav – det er også en forskningsoppgave. Det arbeidsmiljøet som beskrives, er i sterk endring, og det å skape bedre systemer, krever forståelse av den nye forskerrollen. Kjønnsperspektivet er én vei inn i denne problematikken.

Studiens resultater peker i retning av å legge mer vekt på helhetlig innsats i teamarbeid og forskningsutvikling, og ikke overvurdere tellekanten, iallfall ikke før den er bedre utformet og innarbeidet som en *de facto* standard.

Vi beskrev hvordan en del av kvinnene hadde gjort «alt etter boka» – men likevel ikke hadde fast jobb. Noen beskrev dette med bitterhet, og mange i denne gruppen hadde fokus på usikkerhet. En annen undergruppe i materialet kan betegnes som «superflinke». De kan for eksempel presentere semesterets «kolleksjon» av publiserte artikler på instituttseminaret. Denne gruppen la mindre vekt på usikkerhet og likte konkurransen bedre. Det er mulig at tellekantsystemet i samspill med arbeidsmiljøet kan bidra til en form for *konformitet* som i lengden hverken gavner forskningen eller den enkelte. Dette vet vi ikke, men en tendens til «*flink pike*» som har gjort alt etter boka, kommer fram. Den fortjener videre utforskning.

Selvbestemmelse og demokrati på arbeidsplassen er en annen viktig tråd i materialet. Dess bedre opplevelsen av dette er, dess mer «utholdende» blir den enkelte, gitt en situasjon med langsiktig usikkerhet. Dette kommer fram også når det gjelder tidsbruk. Tendensen til overarbeid (eller at mye arbeid oppleves negativt) motvirkes av selvbestemmelse og oversikt over kalenderen. Den nye forskerrollen er – i vår tolkning – både mer demokratisk og mer kommersiell. Derfor er det ikke så underlig at også 70-tallske spørsmål som «demokrati i hverdagen» blir viktige. Dess mer ting forandrer seg, dess mer er de de samme. Mer individualisme betyr ikke mindre behov for kollektive ordninger, snarere tvert om.

## Arbeid og familie

Studien viser betydelig endringer i privatsituasjonen, sammenliknet med det typiske bildet i norsk forskning om arbeid og privatliv for to-tre tiår siden. Forholdene i hjemmet er mer likestilte og menn stiller mer opp enn før. Dette bekreftes av andre studier. En del av kvinnene fortalte om menn som ikke bare stilte opp på likestilt basis, men også – iallfall i perioder – tok hovedansvar for barn og hushold.

Samtidig viser nærmere analyse at hva som er «likestilt balanse» i hjemmet er påvirket av ulike standarder. En mann som stiller opp er (trolig) mer «oppofrende» enn en kvinne i tilsvarende situasjon. Når mannen stilte opp i lange perioder, var det viktig – men som regel stadig et unntak i forhold til en «normalsituasjon» der kvinnen er den som har hovedansvaret for barn og familie. Det var spesielt i forhold til en «hovedvirkelighet», for å bruke Tian Sørhaugs uttrykk, der kvinnen er den familieansvarlige.

Flexibilitet og selvbestemt tidsbruk var de viktigste positive egenskapene ved jobben i forhold til familielivet. Selv om karrieren krevde mye, kunne inn-satsen tilpasses etter familiens behov. I vår som i andre studier betydde dette at kvinnen «egentid» ble begrenset – samtidig som en del av kvinnene som hadde klart seg bra i karriereløpet la vekt på dette, blant annet i forhold til venner. Balanseringen i den nye forskerrollen innebærer også en balansering av familiebehov og personlige behov.

Man kunne kanskje tenkt seg at et utvalg på 17 kvinner i et karriereløp som beskrives som «tøft» hadde blitt preget av samlivsproblemer. Er «oppovermobile» kvinner som vier mye tid til karriere og jobb, mindre attraktive på kjønnsmarkedet? Sliter de med ensomhet i privatlivet? Vår studie er for liten til å svare særlig fyllestgjørende på dette, men tendensen går motsatt vei. I stedet for å være enslige, er de aller fleste i parforhold. De har en svært travel og svært sosial hverdag, og har lite til felles med en forestilling om «akademiske enker» eller flinke kvinner som ender opp uten menn. Noen forteller om problemer i samlivet, men tendensen er trolig heller svakere enn hva man hadde fått i en tilsvarende studie i mange andre yrker.

Bildet av mennene bekreftes av annen ny forskning. Kvinnene forteller om «forsørgerkontrakter» i et spenn fra at mannen er hovedforsørger, til at de deler nokså likt, og videre til at kvinnens karriere går foran mannens (det som ofte kalles en «omvendt» situasjon). Dette er en sentral dimensjon for å forstå likestillingsutviklingen, eller mangelen på utvikling, i dagens samfunn. De fleste familier befinner seg et sted på denne skalaen mellom «mannens jobb betyr mer» og «mannens og kvinnens jobb betyr like mye». Det spesielle ved vårt utvalg

er at kvinnens jobb eller karriere *noe oftere* betyr mer enn mannens jobb – men kanskje ikke så ofte som man kunne ventet. Det som er sikkert, er at betydningen av at *begge* får nytte av utdanningen sin og bidrar til husholdets inntekt, har steget sammenliknet med studier for noen tiår siden. Dette har blitt mer normalisert, mer del av hovedvirkeligheten, ut fra intervjuene.

Det sies lite i retning av devaluering av kvinnens karriere eller forskningsambisjon fra mannens side, men en del om at mennene kan føle at det hele kan bli litt vel mye, og noe om konflikt og kringling i forhold til prioriteringen av kvinnens og mannens jobb-behov og karrierer.

Vi har pekt på at både arbeidstilpasningen og familietilpasningen er delvis «lystbetont». Man kan «elske» jobben sin, og samtidig sette familien først. Mange av kvinnene er opptatt av at jobben ikke skal gå utover familien. Mange beskriver også et ansvarsområde-valg – der kvinnen «normalt» er den som har hovedansvaret for familien. Andre er opptatt av å endre dette, og sette en mer likedelt standard, der mannen bidrar mer, for eksempel ved å kreve at foreldrepermisjonen deles likt. Studien støtter resultater i annen forskning, blant annet at «konkurrerende dedikasjoner» virker inn, «glidende kjønnsarbeidsdeling hvor fedres karriereambisjoner prioriteres på bekostning av mødres til tross for likestilte holdninger og karrierepreferanser» (Egeland og Bergene 2012:97; jfr. Halrynjo og Lyng 2010).

Noen surveystudier finner at kvinner ofte rangerer omsorgsårsaker nokså lavt, på lister med ulike grunner til at man arbeider deltid og ikke heltid. Hovdhaugen (2004:61) nevner at det fra 1982 til 2001 var færre kvinner som oppga at privat omsorgsarbeid skapte store problemer i forhold til forskning. Dette kan tolkes som at kvinnene ikke er så forpliktet i forhold til familie og omsorg. Vår studie tyder på at man skal være forsiktige med en slik tolkning. Kvinner vil ikke framstå som «styrte» av omsorg. Dette er trolig en viktig grunn til lav svarandel på slike spørsmål. Det betyr ikke at omsorgsbehov har blitt mindre viktige i kvinners daglige planlegging, viktigere – som regel – enn for menn. At kvinner som er mødre også vil være «gode mødre», er som før nevnt et sentralt tema i intervjuene. Behovet for å bli regnet som «god arbeidstaker» og «god mor» er deler av den diskursive posisjoneringen. Spør man ikke etter denne «konkurrerende dedikasjonen» vil resultatene neppe bli utfyllende. Dette perspektivet forsterkes av at kvinner i forbindelse med fødselspermisjon og omsorgsarbeid i småbarnsfasen har større problemer enn menn når det gjelder publisering (Hovdhaugen 2004:65).

Materielle rammer betyr en god del for familienes prioriteringer, og kommer særlig fram blant kvinnene som forteller at mannen har hatt en godt betalt jobb, eller at mannens karriere har hatt forrang. Dette er noe av bakgrunnen for

at en del av kvinnene går inn i en rolle som familiens hovedansvarlige, selv om mange i utgangspunktet hadde tenkt seg at forholdet skulle vært likestilt. Disse kvinnene understøtter ofte at de ikke har opplevd barn som en byrde, men som en stor glede. De legger vekt på at deres mer fleksible arbeidsordning og lavere lønn, sammenliknet med mannen, gjorde at de tok mer familieoppgaver. En av kvinnene forteller at mannen ofte har sagt at han skulle ønske at han kunne hatt mer tid og vært mer fleksibel, men rent økonomisk måtte han sørge for størstedelen av inntektene til familien, ut fra at hun hadde en lav stipendiatlønn. Igjen utfyller disse resultatene funn i andre studier. Dersom mannen tjener vesentlig mer enn kvinnen, øker sjansen sterkt for at arbeidsdelingen i familien er kjønns-tradisjonell (Holter, Svare og Egeland 2009).

## Vurdering av likestillingseffekter

Mentorordningen har betydd mye for kvinnes evne til å «stå i løpet» og jobbe videre for å oppnå fast ansettelse. Den har hatt positiv effekt på likestilling, ved å gi drahjelp til det underrepresenterte kjønn. Undersøkelsen er som før nevnt ikke egnet til å måle denne effekten presist, men den viser en lang rad direkte og indirekte positive virkninger særlig knyttet til deltakernes arbeidsorganisering og mestringsfølelse. Ordningen har bidratt til at deltakerne har kunnet identifisere og kompensere for negative barrierer som kvinnelige forskere møter.

Derfor er det paradoksal at det subjektive utbyttet av ordningen når det gjelder likestilling er mindre enn det faktiske resultatet, slik vi tolker det. Kvinnes konkrete fortellinger om arbeidsorganisering handler i høy grad om «empowerment» eller mestring. At de ikke knytter dette så tydelig kjønn og likestilling, kan ha å gjøre med klimaet for denne typen betraktninger. De vil ikke likne på det negative bildet av «sure feminist». Det kan også ha sammenheng med at kvinnene sjelden opplever kjønnsdiskriminering som et systematisk og gjennomgående mønster. Det er mer snakk om «enkelte tilfeller», iallfall på overflaten, og det som, samlet sett, likner på «statistisk diskriminering». Det at kvinnene ikke legger så mye vekt på likestilling i evalueringen av ordningen, kan også ha sammenheng med hvordan selve ordningen har vært utformet – med hovedvekt på likestilling som *mål*, og mindre vekt på hva det betyr som *middel*, og emne for refleksjon.

Når kvinnene intervjues om arbeids- og livssituasjon, forteller de gjennomgående at likestillingskunnskap er relevant både i forhold til arbeidsmiljø og i forhold til familiesituasjon – slik vi tolker dem. De forteller for eksempel ofte

om en viss drakamp i forholdet, hvilken karriere skal telle mest, hans eller hennes. Mange nevner «payback time» dersom mannen har stilt opp for kvinnens karriere. Noen forteller om mannsdominans i arbeidsmiljøet, eller forsknings-tradisjoner som fortsatt preges av en maskulin norm der kvinnene blir perifer (Holter 2008). Det er derfor ikke slik at likestillingskunnskap har blitt mindre viktig – men heller et spørsmål om hvordan den utformes og formidles, og hvorvidt deltakerne får hjelp til å utvikle tilnærming og perspektiv. Økt likestillingsforståelse kan sees som en refleksiv prosess. Det handler om å gi deltakerne bedre kunnskap om kjønnslikestilling ikke bare som et generelt spørsmål, men noe de kan bruke både i sin egen hverdag, arbeidstilpasning og forskningsutvikling.

Hva med den historiske modellen, som beskrev utviklingen i kampen for kvinners formelle og reelle rettigheter? Vi skjelnet mellom to faser, fase (A) med hovedvekt på formelle rettigheter, og fase (B) mer større vekt på reelle rettigheter. Dette ble beskrevet i mer detalj – fase (A1) «Kvinner ingen adgang», (A2) «Kvinner delvis adgang», (B1) «Kvinner i mindretall men ikke direkte utestengt», (B2) «Kvinner i mindretall ut fra mannlig norm» og (B3) «Kvinner i mindretall ut fra nøytralisert mannlig norm». Vi fant en del støtte for denne siste varianten (B3) i materialet, selv om modellen bare var bredt eksplorerende. En tydelig mannlig norm (B2) var tydelig i noen av de forskermiljøene som ble beskrevet, men ikke gjennomgående – den mer «nøytraliserte» varianten (B3) var vanligere. Vi drøftet dette særlig i forbindelse med arbeidsforskyvning, som i konsekvens kan bli en kjønnet mekanisme, selv om den i utgangspunktet ikke er det.

Våre funn likner resultater fra en ny komparativ undersøkelse som ble publisert rett før avslutningen av denne rapporten. Ut fra intervjuer med 240 kvinner i academia i de skandinaviske landene, finner Seierstad & Healy (2012) fortsatte diskrimineringsmønstre, bl.a. et uformelt system som fortsatt er tilpasset menn, tradisjonelle forventninger til at kvinner har familieansvar og har mindre tid til karriere, og at menn i praksis ofte fikk forrang ved ansettelse. Forskerne legger vekt på betydningen av å dele foreldrepermisjonen, for å hindre at kvinnene blir skjøvet over på sidelinjen. Inntrykket av diskriminering er noe sterkere enn i vår studie, samtidig som forskerne finner at dette er tydeligst i de svenske og danske intervjuene, sammenliknet med de norske. Alt i alt opprettholder academia i Skandinavia fortsatt et «glasstak». De norske kvinnene vi har intervjuet, uttalte seg stort sett forsiktig om mulige diskrimineringsmekanismer, og det er mulig at det skandinaviske resultatet har å gjøre med at deres danske og svenske kolleger var noe mer frittalende og kritiske, eller litt mindre preget av «fink pike»-syndromet.

## Utfordringer framover

Avslutningsvis vil vi peke på tre utfordringer – å vekke nysgjerrighet, å utvikle bedre og bredere studier, og å sikre bedre oppfølging.

### 1

*Nysgjerrighet* er et første kjernepunkt. Det kan virke litt overraskende å starte her (hva med rettferdighet?). Bakgrunnen er at forskningsmessig nysgjerrighet er et hovedmiddel for å skape god forskning, og at dette er et sentralt tema, dersom man skal få til *egenforandring* i en forskningsorganisasjon. Man må få forskningen, nysgjerrigheten, med på laget.

Dette kan bety, for eksempel, at UiO ikke bare følger opp lover og regler på dette området, men selv går i spissen for å utvikle demokratiske, ikke-diskriminerende og ekte meritterende arbeidsmiljøer, med nye organisasjonsformer som er tilpasset nye forskningskrav. Mentorordningen er utformet som del av en organisasjons forsøk på å endre sin egen virkemåte, og dette er det viktig å videreutvikle.

Dermed blir det viktig å drøfte velkjente myter som hindrer forskernysgjerrigheten på dette området, og blant annet reduserer mannlige forskeres involvering. Noen slike myter er:

- (a) Spørsmål om kjønn er bare for kvinner, og kanskje noen spesielt interesserte blant menn, litt på utkanten av faget.
- (b) Man kan ikke forske på likestilling siden feltet er så politisk. Studier på dette området kan ikke tas seriøst, de blir for subjektive og for påvirket av politikk etc.
- (c) Det er ikke mer igjen å forske på – litt paradoksalt ut fra B – vi «vet alt» om likestilling allerede.

Ingen av mytene er riktige. Det er mye vi *ikke* vet, blant annet fordi formene for likestilling og ulikestilling endrer seg, fordi menn har vært underrepresentert på forskningsfeltet, fordi vi vet for lite om hvordan kjønnslikestilling virker sammen med andre typer likestilling (jfr. debatten om interseksjonalitet), og av andre grunner. Forskning om likestilling er ennå et lite forskningsområde.

Derfor er det viktig å framheve det gåtefulle i at skjevseleksjon vedvarer, i et system som ideelt sett skal fungere meritokratisk, med full utnyttelse av alle



individuers ressurser. Feministisk kritikk av meritokrati som et mannssentrert prinsipp går som regel ikke ut på at man skal avskaffe selve prinsippet, men snarere få det til å virke på en likestilt måte i praksis.

Så hvorfor skjer ikke dette? Hvorfor er frafall og skjevseleksjon fortsatt såpass tydelig? Når jenter stort sett gjør det bedre enn gutter i skoleverket, blir det desto mer påfallende at de ramler ut midtveis i akademien. Vi framhever dette som et interessant forskningsproblem, ikke bare et rettferdighetsspørsmål eller politisk problem.

Nysgjerrighet har også å gjøre med *ømtålelighet*. Dette er et tema som berører fordommer, tabuer og skam. Mange studier har vist at likestillingsnormer står sterkt og at manglende likestilling er et ømtålig emne i dagens Norge. De vi intervjuet var preget av ønsker om likestilling – og kanskje ennå mer, et ønske om at manglende likestilling ikke lenger burde være et problem. Problemet er ømtålig. Det «burde» ikke være der.

Vi har drøftet den diskursive posisjonen i intervjuene, og derunder muligheten av at noen informanter projiserer egen tapsfølelse over på det akademiske systemet. Stort sett er imidlertid tendensen heller den motsatte.

Det gjelder å *ikke* framstå som offer, som bitter eller avvist. Intervjuene er sterkt preget av en *mestringsstrategi*, blant annet fortalte mange om et bevisst forhold til å «velge historie» og ikke dvele ved nederlag.

Dette kan være et utmerket akademisk overlevelsesprinsipp, men det kan også medføre at ubehagelige erfaringer og konflikter tones ned.

Dersom en informant forteller om kjønnsdiskriminering, er det i vårt materiale stor sjanse for at hun, kort etter, gir eksempler der det *ikke* var kjønnsdiskriminering. Eller, dersom hun har fortalt om en lite likestilt mann, at hun dernest nevner en likestilt mann.

Ett av uttrykkene vi brukte om dette, var flink pike-syndromet. Vi beskrev hvordan kvinnene var bevisste på å komme på toppen, så å si, i sin egen historie, uansett om de ikke hadde gjort det reelt sett, i tellekanter og vurderinger. De jobbet bevisst med at den personlige historien ikke skulle bli beheftet med nederlag. Derfor ble det – for eksempel – viktig å markere at dersom man hadde valgt seg bort fra UiO, så hadde dette også sine positive grunner, man hadde fått gode jobber andre steder.

Det er neppe riktig å påstå at kvinnene aktivt «retusjerte bort» diskriminerings erfaringer i intervjuene, eller – i Haavinds (1982) ord – at de aktivt anstrengte seg for å få det ulikestilte til å framstå som likestilt. De var som nevnt trolig først og fremst *realistisk orienterte*. Men *tendensen* til å nedtone det som ble oppfattet som ubehagelig og ømtålig, var til stede. Kvinnene var gjennomgående *svært forsiktige* i forhold til kjønnsdiskriminering og manglende likestilling. De



ville så og si «gi systemet en sjanse» selv når de fortalte om enkelttilfeller, slik at mulige mønstre ble til enkelttilfeller. Dersom likestilling og lokal likestillingsanalyse hadde vært en viktigere del av dagsordenen i mentoringprogrammene, hadde informantene trolig også kunnet reflektere mer om dette.

Den «arbeidsforskyvningen» vi beskrev i organisasjonen, hadde dermed en viss diskursiv og psykologisk parallell – noe skyves opp og fram, noe annet skyves ned og bort.

Det å motvirke slike tendenser, og få det vanskelige og ubehagelige tydeligere fram, er en viktig utfordring, ikke minst metodisk, for videre studier.

En strategi for å oppnå dette, er altså nysgjerrighet, å legge vekt på det gåtefulle, at problemene er interessante og uløste – til forskjell fra bare å stemple noe som «galt», eller urettferdig, eller bare mobilisere fordømmelse.

## 2

Et annet hovedpunkt er *bredde* – dvs. studier som kan bidra til et forskningsfelt som er bredt orientert, som ikke bare handler om kvinner og utdanning, men kjønn og karriere i et bredere perspektiv, og tar opp arbeidsmiljø, arbeid og familie, og andre viktige temaer.

Vår undersøkelse handlet ikke «bare» om kjønn, eller «bare» om mentorordningen. Når man skal se på det «kjønnete», blir det også viktig å se på det «nøytrale». Den kjønnete relasjonen mellom «han» og «hun» henger sammen med en relasjon eller motsetning mellom det nøytrale og det kjønnete. Denne relasjonen er fortsatt ofte asymmetrisk – «han» representerer nøytralitet og normalitet i forhold til «hun» som avvik eller særegenhet (Holter, Ø 1997).

Studien var derfor utformet som en slags bro mellom kjønn og nøytralitet, med likestilling og mentoring på den ene siden, og arbeidsmiljø, familie og andre eksterne områder på den andre siden. Dette forskningsdesignet fungerte bra, og bekreftet verdien av å ha en konkret praksis og læringserfaring i sentrum, samtidig som det ga rom for mer avanserte problemstillinger knyttet til kjønnslikestilling.

Det å fokusere på kjønn er fortsatt en viktig forskningsstrategi, ut fra denne erfaringen. Man kan «komme under huden» på organisasjonen og institusjonen. Det som kommer opp med tilknytning til kjønn, viser ofte også nye viktige trekk ved samhandling generelt. Det kan danne en slags varsellys, tidlige meldinger om pågående endring. Den nye forskerrollen og nye krav til forskerorganisering er sentralt i dette bildet. Det er mulig å utforme studier som både tar fatt i konkrete og anvendte problemstillinger knyttet til kjønn og likestilling, og går derfra til å adressere mer generelle utfordringer, for eksempel hvordan

utvikle bedre forskersamarbeid med mer trivsel og mindre sjanse for usikkerhet, ambivalens og konflikt.

Dette spørsmålet om bredde er viktig også metodisk. Kvalitative studier med små utvalg, som den foreliggende studien, kan gi bedre kunnskap. Kvantitative studier kan bidra fra sin kant. Kulturstudier kan gjøre noe. Men framover blir det viktig å *kombinere* ulike tilnærminger. Noen av utfordringene kommer bare til syne gjennom kvantitative undersøkelser med mange informanter, de blir borte – eller glemmes bort – i små studier. Andre ting, derimot, blir bare synlige i kvalitative studier, eller kulturstudier. Det som blir tydelig framover, er at det trengs en bredere, mer mangfoldig og mer systematisk satsing både på metodeutvikling og teoriutvikling, på området kjønn, utdanning, og akademisk arbeidsliv.

Hvordan kan slike forskersamarbeid utformes? En av mulighetene er å ta utgangspunkt i den nye forskerrollen, og i brede historiske endringstrekk i forskningens oppgaver og organisering. Det blir viktig å fokusere på materielle kriterier og praksis, ikke bare diskurs og holdning. Man kan nærme seg dette bl.a. gjennom det litt gammeldagse begrepet «rolle». En rolle er delvis en arbeidsrolle knyttet til en materiell posisjon, men også en erfaringsverden, et verdisett og en tenkemåte. Rollebegrepet er nyttig fordi det kan brukes av ulike fag og kan tolkes både i forhold til aktør og struktur. Det kan gjøre sosiale mønstre mer tydelige og begripelige. Et eksempel, i intervjumaterialet, er uttrykket «flink pike», som ofte ble brukt av intervjupersonene i betydningen rolle. Rollebegrepet kan bli vagt og forenkende, men kan være nyttig som et hjelpemiddel, en slags skisse.

Dette gjelder også «*kjønnsrolle*», som nå ofte vurderes som en utdatert kategori innen kjønnsforskning, eller i beste fall bare ett moment innen ulike skiftende posisjoneringer og diskursive samhandlingsprosesser. Personen og den materielle posisjonen er, ganske riktig, begge «mer» enn rollen. Sosiologisk rolleteori har mange svakheter. Samtidig er det klart at rollen er en måte å nærme seg helheten på.

Det er ikke slik, for eksempel, at *ettersom* kjønnsforskningen har satset på performativitet og diskurs, *så* har behovet for å forstå aktører og strukturer gjennom sammenbindende begreper som rolle, blitt mindre. Snarere tvert om.

### 3

En tredje utfordring gjelder *oppfølging*.

Vår undersøkelse er en av flere som viser fortsatte diskrimineringsmønstre i akademisk arbeidsliv.

Det er en klar ledelsesoppgave å se på forskningsresultatene, analysere forbedringsmuligheter, og prøve ut tiltak og reorganisering av arbeidet som kan redusere skjevseleksjon og diskriminering.

Det å motvirke diskriminering knyttet til kjønn og andre kriterier, er samtidig et bredt medarbeideransvar. Det handler både om demokratiske rettigheter, om fri informasjon, og om bedre forskning. En forskningsorganisasjon som motvirker diskriminering, vil etter vårt syn trolig kunne gjøre det bedre, fordi den kan bruke ressursene mer optimalt.

Vi har foreslått konkrete tiltak, inkludert bedring av mentorordningen selv. Dette omfatter ledelsesoppfølging, tiltak i forhold til arbeidsorganisering, og spesielle tiltak rettet mot arbeid/familie-balanse og særskilt oppfølging av arbeidstakere med omsorgsansvar (se s.24-25) . Mer lik deling av foreldrepermisjon er ett sentralt moment. Akademisk arbeid bør kunne kombineres med familieliv, for både menn og kvinner.

Hva med selve mentorordningen? Bør den tilrettelegges for begge kjønn, med omsorgsansvar? Vårt forslag, i første omgang, er å følge opp ordningen som den er. Ordningen bør imidlertid etterhvert utvides slik at også menn med omsorgsansvar kan søke, selv om man beholder en hovedinnretning mot kvinner. Gjennom mer kjønnsnøytrale regler unngår man bl.a. en uheldig signaleffekt om at kvinner er de som «rent naturlig» har familiehensyn og omsorgsforpliktelser, og derfor «må» trenge ekstra oppbakking. Ordningen skal gi økt kjønnsbalanse og rekruttering av kvinner, samtidig som dette henger sammen med bedre arbeid/familie-balanse.

I utformingen av mentoringordningen er det derfor mange hensyn å ta. Ordningen skal bidra til å fremme resultatlikhet. Men dette trenger ikke nødvendigvis å knyttes så sterkt til likestilling, innad i ordningen. Man behøver ikke være bevisst en likestillingsanalyse av eget karriereløp for å få drahjelp gjennom et mentorprogram. På den annen side er deltakerne forskere, de er nysgjerrige, og har lyst til å vite mer. Dette taler for å legge vekt på likestillingsanalyse. Likestillingsanalyse gjelder også praktiske behov. Hvordan gjenkjenner man et kjønnsdiskriminerende mønster, ikke bare etterpå, ved ettertanke, klok av skade – men i forkant? Hva slags forslag og avtaler sier man ja eller nei til? Hvordan bli raskt klar over gode og mindre gode forhandlingsmønstre?

De kvinnene som tydeligst er preget av reell mestring og karriereframgang i materialet (til forskjell fra bare «mestringsfølelse») er også som regel de som er mest positive i forhold til likestillingsanalyse. De mestrer gjerne dette – også. På den annen side er det ofte kvinnene som *ikke* klarer denne mestringen så godt, som har mest å si, substansielt sett, om kjønnsdiskriminerende mønstre.

Det er mulig å utforme mentoringordningen slik at den gir resultater i forhold til flere typer behov, som imøtekommer deltakere på ulike nivåer og i ulike posisjoner. Dette kan omfatte både praktisk drahjelp, og bevisstgjøring og forskningsrefleksjon.

Sjansen for positive resultater øker dersom dette utvikles i samband med andre ordninger og forsøk som bedrer arbeidsmiljøet. Dette kan gjelde tiltak som øker den praktiske forståelsen av anti-diskriminering, tiltak som bedrer tilpasningen arbeid/familie, og tiltak som bedrer trivselen i forskningsgrupper og forskningsarbeid generelt.

Det er et klart ledelsesansvar å utnytte mulighetene og skape bedre kunnskap om akademisk arbeidskultur og uformell organisering av forskning i forhold til kjønn og likestilling. Den nye forskerrollen trenger ny forskningsledelse, og ny forskningsledelse krever bedre forståelse ikke bare av forskningen og det formelle ved arbeidsrollen, men også av arbeidsmiljø, kultur og uformell organisering. Kompetanseheving, ikke minst i forhold til mer skjulte og «ubeviste» former for diskriminering, er relevant.

Helt til slutt vil vi understreke behovet for *fri forskning* – og hvor viktig dette er for akademiske organisasjoner.

Universitetet i Oslo, som oppdragsgiver, har i vårt tilfelle imøtekommet dette kravet på en utmerket måte. Man har kommentert og diskutert underveis, og samtidig gjort det helt klart at forskerne selv (og STK som forskningsenhet) avgjør saken. Det har ikke vært noe forsøk på å «påvirke» forskere til å gi et glansbilde av organisasjonen, eller tvinge fram noen annen form for «anvendt» overflatiskhet.

Dette er sentralt, dersom akademiske organisasjoner ønsker å utvikle sin egen læringskurve og handlingsevne. Det er velkjent at det å forske på seg selv kan være en blandet affære. Noe er ubehagelig. Medarbeidere, arbeidsgivere og fagforeninger må kanskje tåle å høre på forskere som blottlegger og fokuserer på dårlig arbeidsmiljø eller arbeidsorganisasjon. Samtidig er kritisk forskning og bevisstgjøring viktige elementer, dersom man vil skape forandring innenfra, som gir varige resultater.

Bedre kunnskap om kjønn, likestilling og akademisk arbeidsliv er viktig dersom dagens akademiske organisasjoner skal kunne redusere segregering og diskriminering. Vi håper at den foreliggende rapporten vil bli lest, tolket og videreutviklet som et bidrag til denne svært nødvendige forskningsutviklingen.

# Vedlegg 1: Intervjuguide (kort versjon)

I de fleste av intervjuene benyttet vi bare denne korte versjonen av intervjuguiden. Vi startet med en lang versjon, som ble utformet ut fra pilotintervjuer (se under).

## Sosial bakgrunn

- Alder
- Bosted
- Sivilstatus
- Utdanning (deg, partner, bakgrunn: mor og far)
- Barn (antall, alder)
- Jobb (deg, partner)

## Mentorordningen

- Når (info?)
- Påmelding (hvem, hvordan)
- Hva synes du om ordningen? (hvordan var: fellessamlingene, mentormøtene-tema?)
- Lærte du noe du har tatt med videre i din karriere?  
Karriereplanlegging?
- Hvorfor tror du bare kvinnelige postdoktorer får dette tilbudet?

## Arbeidssituasjonen

- Hva betyr jobben for deg?
- Hva er en normalarbeidsdag for deg?
- Hvilken grad av innflytelse har du på jobben din? Spørre tilrådes?
- Samarbeider du med andre (av motsatt kjønn på samme nivå, finansiering)?
- Trives du/er du i et godt arbeidsmiljø? Ekskludering? Kvinner dårlig selvtillit?
- Fordeler/ulempes ved jobben? Arbeidsmengde-forskning og andre plikter?
- Hva er din karriereplan framover? (faststilling?)

- Hva må til for å nå målene dine? (ofre, finansiering uten i fra)
- Når du tenker på et liv som forsker hva tenker du da?

De som IKKE er ved UiO lenger får disse tilleggsspørsmålene:

- Hvorfor valgte du å gå ut av akademiet? Hva kunne fått deg til å velge å bli ved UiO?

#### Privatsituasjon

- Hvordan opplever du å kombinere ditt familieliv og jobben?
- Får du tid til egenomsorg/«meg-tid»?
- Hvordan organiserer du og din partner dagliglivet? (henter binger, matlagning, handling, planlegging osv)
- Kan du komme på et typisk eksempel på at din/din partners jobb kommer i konflikt med familielivet? Løsningen?
- Beskriv gårdsdagen fra du sto opp (jobb og hjemme).
  - Hvilke forventninger opplever du stilles til deg som mor? Barn + karriere= ? Deltid?
  - Din holdning til svangerskapspermisjon (partners, kollegaers)
  - Hvordan delte dere permisjonene?
  - Hva tenker du er konsekvensene av å ta ut svangerskapspermisjon i forhold til din karriere på kort og lang sikt?

Tilslutt: Er det noe du vil ta opp eller føler vi burde snakket om? Hvordan føler du intervjuet gikk?

# Vedlegg 2: Intervjuguide (lang versjon)

## Intervjuguide

Denne intervjuguiden er vesentlig lengre enn hva den endelige versjon av intervjuguiden vil være. Intervjuene vil være samtalepreget.

### *Introduksjon*

Presentasjon av meg og min bakgrunn  
Hensikten med dette intervjuet og prosjektet  
Forespørsel om diktafon

- For å sikre mest mulig riktig gjengivelse av samtalen
- Intervjuet vil skrives ut på bakgrunn av notater og diktafon. Kopi vil sendes til deg senest 1 uke etter intervjuet for gjennomlesning og redigering. Etter dette vil tapen slettes.

### Anonymitet

- Vi garanterer full anonymitet av organisasjon og person ved analyse av undersøkelsens resultater og i vår evalueringsrapport.

### Intervjuets form

- Intervjuet vil være samtalepreget og vare i ca en time.

I løpet av samtalen vil vi stille spørsmål rundt følgende temaer:

- Mentorprogrammet ved UiO
- Arbeid og familie

Har informanten noen spørsmål før vi starter?

## *Sosial bakgrunn*

Alder?

Hvor vokste du opp?

Hvor bor du?

Hva er mors og fars høyeste avsluttede utdanning?

Hva er din høyeste avsluttede utdanning?

Hva er din sivile status?

Hva jobber din partner med?

Hvordan er din familiesituasjon?

- Har du barn?
- Hvor mange?
- Hva er barnas alder?

Hvor jobber du i dag? (Gjenta at det blir anonymisert)

## *Om mentorprogrammet*

### Bakgrunnsspørsmål:

Når deltok du på mentorprogrammet?

Hvordan fikk du høre om ordningen?

Hvem meldte deg på?

### Programmet generelt:

Hva synes du om ordningen i sin helhet?

Hva fikk du mest ut av ved å delta på programmet?

### Fellessamlingene:

Hva synes du om fellessamlingene?

Kan du si litt om hva du lærte eller fikk informasjon om som du ikke visste fra før?

Hva kunne etter din mening vært gjort annerledes?

### Mentormøtene:

Hva synes du om møtene med mentor?

Kan du fortelle litt om hva dere snakket om?

Var det noen temaer som var vanskelig å snakke om med din mentor?

På hvilken måte bidro mentormøtene til din karriereplanlegging?



### Effekten:

Føler du at du har fått brukt noe av det du lærte gjennom programmet videre i din jobbkarriere?

Hvorfor tror du det så viktig at bare kvinnelige postdoktorer (og ev. stipendia-ter) får dette tilbudet?

Tror du at en slik mentorordning kan fungere som et tiltak for å bedre likestil-lingen mellom kjønnene ved UiO?

Hva legger du i ordet likestilling?

Har vi oppnådd likestilling i Norge?

Hva synes du om disse utsagnene:

- «Jeg har fått bekreftelse på at jeg har de kvalifikasjoner og personlig evner som skal til for å lykkes innen akademia, men jeg orker ikke leve den livsstilen som en forskerkarriere innebærer.»
- «Fellessamlingene burde tatt bedre opp hvordan vitenskap og forskning kan være kjønnnet. For eksempel at vitenskapsmannen står som ideal på den ene siden og kvinner på den andre siden utsettes for kjønns- stereotypisering og sexpress.»

Før vi går videre til neste temaområde, er det noe mer du har lyst til å si om mentorordningen, noe jeg ikke har spurt om kanskje?

### *Arbeidssituasjonen*

#### Nåværende jobb:

Hva betyr jobben for deg?

Hvilke forhold må ligge til rette for at du føler at du gjør en god jobb?

- Hvor viktig for deg er det å ha en fast stilling?

Hvordan ble du rekruttert inn i den stillingen du har nå?

Fortell om en vanlig dag på jobb.

I hvilken grad har du innflytelse på beslutninger som angår jobben din?

- Kan du legge opp forskningsarbeidet ditt selv?

Hva skjer vis man ikke når de målene som forventes av en?

Hvilke fordeler/ulemper vil du si er ved din jobbsituasjon?

Hvor mange menn og kvinner er det på din arbeidsplass?

Har du noen du kan spørre til råds dersom du står overfor en vanskelig oppgave eller situasjon?

Har du noen gang opplevd å føle deg ekskludert?

- Tror du andre kan føle seg ekskludert?

Møter du kollegaer på fritiden?

I hvilken grad må du samarbeide med andre for å kunne utføre arbeidsoppgavene dine?

Hva er ditt forhold til finansiering uten i fra? (Hvis aktuelt på din arbeidsplass)

### Framtid og utfordringer:

Hva må til for å avansere her?

- Hvilke egenskaper ved deg tror du vil oppfattes som verdifulle ved videre avansement?

Hva er dine karriereplaner framover?

Er det noe som «ofres» /nedprioriteres /velges bort for å kunne realisere planene dine?

Når du tenker på et liv som forsker – hva tenker du da?

### Hva synes du om disse utsagnene:

- «Kvinnelige postdoktorer (stipendiater) har for dårlig akademisk-selvtillit, og trenger oppmuntring for å velge en videre forskerkarriere.»
- «Kvinnelige postdoktorer har ikke et nettverk å lene seg på slik mennene har.»
- «Problemet med en lang fartstid i midlertidige stillinger i akademia er at man diskvalifiserer seg fra mange andre jobber i samfunnet. Ingen vil ha «gamle» damer som kan for mye»

Dersom du ikke jobber ved UiO lenger kommer disse tilleggsspørsmålene:

Hvilke forestillinger hadde du om din egen kompetanse før du startet i denne jobben etter å ha jobbet ved UiO?

Hvorfor valgte du å gå ut av akademia?

Kan du peke på noen sider ved å jobbe ved UiO som måtte vært på plass for at du hadde valgt å fortsette en karriere der?

Før vi går videre til neste temaområde, er det noe mer du har lyst til å si om din arbeidssituasjon som jeg ikke har spurt om?

### *Privatsituasjon*

#### Generelt:

Hva gjør du på fritiden?

Beskriv dagen din fra du står opp?

### I forhold til jobb:

Hva er normal arbeidstid for deg?

- Hender det at du tar med deg jobben hjem eller jobber overtid?
  - Hva er den viktigste grunnen til det?
- Hva slags holdninger til overtidarbeid tror du dine kollegaer har?

Hvordan opplever du det å kombinere familie og jobb?

Hvilke krav stiller jobben din til ditt familieliv/privatliv?

Hvilke krav stiller ditt familieliv til jobben?

### I forhold til partner og jobb:

Hvordan vil du beskrive likestillingen hjemme hos deg?

Hvordan organiserer du og din partner dagliglivet?

- Daglig omsorg for barna
- Henting – bringing i barnehage?
- Stell og legging?
- Kjøring til fritidsaktiviteter?
- Rydde?
- Vaske?
- Vaske klær?
- Lage mat?
- Betale felles regninger?
- Vedlikehold, oppussing og reparasjoner?
- Planlegging?
  - av ferie
  - av middager
  - av store innkjøp (bil eller til hus)
- Handling av mat og klær?

Hvordan gjør dere det når barnet er sykt og må være hjemme fra barnehagen?

Kan du gi meg et typisk eksempel på at din jobbsituasjon kommer i konflikt med familielivet?

- Kan du gi meg et typisk eksempel på at din partners jobbsituasjon kommer i konflikt med familielivet?
- Hvordan løser dere slike situasjoner?

Finnes det gode omsorgsordninger du og din kan benytte dere av?

Hvilke ordninger har du eller benytter du?

### Forventninger og holdninger:

Hvilke forventninger opplever du stilles til deg som mor?

Hva er din holdning til delinga av svangerskapspermisjon?

- Hva er din partners holdning?
- Hva slags holdninger tror du at dine kollegaer har til deling av svangerskapspermisjon?
- Hva tenker du om konsekvensene av å ta ut svangerskapspermisjon i forhold til din karriere på kort og lang sikt?
- Hvor lang permisjon tok du/dere?

Har du vurdert å jobbe deltid?

### Hva synes du om disse utsagnene:

- «Jeg synes det er vanskelig å balansere tiden mellom arbeid og familieliv og får ofte dårlig samvittighet. Det er alltid en avveining i forhold til hva som må ofres for hva.»
- «Min partner har en jobb som krever mer enn 100 % arbeidsinnsats og det preger vår familiesituasjon»

### *Til slutt:*

Er det noe du føler vi har glemt å snakke om eller burde snakke om?

Hvordan føler du at intervjuet gikk?

# Referanser

- Acker, Joan 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organization. *Gender and Society* 4, 2, 131-58
- Aukland, Kristin 2011: Mer likestilling internasjonalt. KIF nettsider, <http://kifinfo.no/nyhet/vis.html?tid=75140>
- Borchgrevink, Tordis; Holter, Øystein Gullvåg, eds. 1995: *Labour of Love – Beyond the Self-Evidence of Everyday Life*. Avebury, Aldershot
- Bovim, Gunnar 2007: Hektet på mentorskap (intervju). *Universitetsavisa*, NTNU, jfr. \*\*
- Ceci, Stephen; Williams, Wendy 2010: Understanding current causes of women's underrepresentation in science. Cf. <http://www.pnas.org/content/early/2011/02/02/1014871108.full.pdf+html>
- Egeland, Cathrine 1999: Problemet som ikke (vil) finnes. *Kvinneforskning* nr.1 1999, Kilden, Oslo.
- Egeland, Cathrine; Bergene, Ann Cecilie 2012: Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren. AFI rapport 1/2012, Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo
- Fürst, Elisabeth 1988: *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Oslo
- Haavind, Hanne 1982: Makt og kjærlighet i ekteskapet. I Haukaa, R et al red.: *Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori*. Universitetsforlaget, Oslo
- Haavind, Hanne 2006: Midt i tredje akt. Fedres deltakelse i det omsorgsfulle foreldreskap. *Tidsskrift for norsk psykologforening* 43, 683-93
- Halrynjo, Sigtona 2010: «Mødre og ferde i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares?», Institutt for sosiologi og samfunnsforskning, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Hansen, Thomas; Slagsvold, Britt, red. 2011: *Likestilling hjemme*. Nova rapport x/2011 (i trykk), Oslo
- Heidar, Knut 2011: Trenger vi en tiltaksplan for likestilling? (Leder) I: For ansatte – Det samfunnsvitenskapelige fakultet, 10.11.2011
- Henningsen, Inge 2002: 30 års march på stedet? Kønprofilen blandt de videnskabeligt ansatte på Københavns Universitet 1970-2001. Køn i den

- akademiske organisation, Arbejdsrapport nr. 13, Inst. For stadsvidenskab, Københavns Universitet
- Hirdman, Yvonne 1988: Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Kvinnovetenskapligt Tidskrift* 3, 49-63
- Hochschild, Arlie Russell 2003: *The Commercialization of Intimate Life: Notes from Home and Work*. Berkeley, Calif: University of California Press.
- Holter, Harriet; Ve, Hildur; Gjertsen, Arild; Hjort, Haldis 1976: *Familien i klasesamfunnet*. Pax, Oslo
- Holter, Øystein Gullvåg 1990: *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget, Oslo
- Holter, Øystein Gullvåg 2007: Sosial innovasjon, velferd og ny maskulinitet, i: Holter, Ø.G. (Red). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag (Sverige)
- Holter, Øystein Gullvåg 2007b. Kjønn som innovasjon og 'det nye pappasporet'. I: Kvande, Elin; Rasmussen, Bente, red.: *Arbeidslivets klemmer – det nye arbeidslivets paradokser*. Fagbokforlaget, Bergen (s 249-272).
- Holter, Øystein Gullvåg 2008: Gender and action research. I: Berg, Anne Marie; Eikeland, Olav (eds): *Action Research and Organization Theory*. Peter Lang, Bern
- Holter, Øystein Gullvåg 2009: Power and structure in studies of men and masculinities. *NORMA* 4, 2, 132-150
- Holter, Øystein Gullvåg; Karlsen, Beate; Salomon, Robert 1998: *Omstillinger i arbeidslivet*. Skrevet i samarbeid med Tori Norheim Larsen og Tian Sørhaug. Utgitt av Arbeidsforskningsinstituttet, Oslo, Skriftserie nr. 3
- Holter, Øystein Gullvåg; Svare, Helge & Egeland, Cathrine 2009: *Gender Equality and Quality of Life – A Norwegian Perspective*. NIKK (Nordic Gender Institute), Oslo. Jfr. [http://www.universitetsavisa.no/ua\\_lesmer.php?kategori=nyheter&dokid=46303c9daac0d9.56412564](http://www.universitetsavisa.no/ua_lesmer.php?kategori=nyheter&dokid=46303c9daac0d9.56412564)
- Holter, Øystein Gullvåg; Aarseth, Helene 1993: *Menns livssammenheng*. Gyldendal, Oslo
- Hovdhaugen, Elisabeth m.fl. 2004: *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia*. NIFU-STEP skriftserie 25/2004, Oslo
- <http://www.uio.no/for-ansatte/ansatt/likestilling/rapport-handlingsplan-likestilling-2010.pdf>

- Husu, Liisa 2010: *Mot mer jämställda universitet? En internationell översikt över strategier och åtgärder*. Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 6:2010, Stockholm.
- Haavind, Hanne 1982: *Makt og kjærlighet i ekteskapet*. I Haukaa, R et al red.: *Kvinneforskning: bidrag til samfunnsteori*. Universitetsforlaget, Oslo
- Jonasdóttir, Anna 1994: *Why Women Are Oppressed*. Temple University Press, Philadelphia
- Jonasdóttir, Anna G 1991: *Love Power and Political Interest*. Ørebro Studies 7, Ørebro
- Kanter, Rosabeth Moss 1977: Some effects of proportions in group life. *American Journal of Sociology* 82, 965-90
- KIF 2010: *Talent at stake*. Jfr. <http://kifinfo.no/binfil/download.php?did=7312>
- Lyng, Selma Therese 2010: «Mothered» and othered. (In)visibility of care responsibility and gender in the processes of excluding women from Norwegian law firms. In Lewis, P. and Simpson, R. (eds.): *Revealing and Concealing Gender: Issues of Visibility in Organizations*, Palgrave
- Lysgaard, Sverre 1967: *Arbeiderkollektivet*. Oslo
- Merton, Robert 1987: Three fragments from a sociologist's notebooks: establishing the phenomenon, specified ignorance, and strategic materials. *Annual Review of Sociology* 13, 1-28
- Puchert, Ralf et al 2005: *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Barbara Budrich Publishers, Opladen.
- Rogg, Elisabet 2001: Passion and Pain in Academia. *NORA* .9, 3, 154-161
- Salomon, Robert; Wathne, Christin Thea; Holter, Øystein Gullvåg 2003: *Omstillinger og sluttvederlag i staten. Erfaringer fra et forprosjekt*. AFI Notat 1/03, Oslo
- Seierstad, Cathrine; Healy, Geraldine 2012: Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream? *Work Employment Society* 26, 2, 296-313
- Siemienska, Renata; Zimmer, Annette, eds 2007: *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warsaw
- Solberg, Per Olav 2012: Alt blir klart og (u)betydelig (intervjureportasje om tellekantsystemet).. *Prosa* 2, 2012, 28-33

- Sørhaug, Tian 1995: Makt, kon och arbetsorganisering. I: Sluttbetankande av Utredningen om instser for kvinno och jamstalldhetsforskning, Utbildningsdepartementet, Stockholm
- Stefansen, Kari 2011: *Foreldreskap i småbarnsfamilien. Klassekultur og sosial reproduksjon*. NOVA rapport 24/2011, Oslo
- Storvik, Aagoth Elise 2009: «*Kvinnens karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren*», Institutt for samfunnsforskning, Oslo.
- UiO 2010: Rapport fra arbeid med oppfølging av Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010. Jfr.
- Vabø, Agnete 2011: Arbeidsvilkår i norsk forskning – innspill til debatt. Innledning på seminaret *Kvalitet – et spørsmål om (s)kjønn?* Arrangert av Senter for tverrfaglig kjønnsforskning og Komiteen for kjønnsbalanse i forskning, Universitetet i Oslo 30.11.2011
- Vabø, Agnete og Ramberg, Inge 2009: «*Arbeidsvilkår i norsk forskning*», NIFU STEP, Oslo.
- von Tunzelmann, N et al 2008: Benchmarking policy measures for gender equality in science. EU rapport, jfr. <http://www.employment-studies.co.uk/pubs/report.php?id=eur23314>
- Vaage, Odd Frank: Tidene skifter: tidsbruk 1971-2010. Statistiske analyser 125, Statistisk sentralbyrå, Oslo
- Aarseth, Helene 2008: *Hjemskapingens moderne magi*. Dr. polit.-avhandling, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo





Hege Elisabeth Løvbak og Øystein Gullvåg Holter

## KJØNN OG KARRIERE

En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo

Hvorfor er kvinner i flertall på lavere nivåer i akademia – men i mindretall på toppen? Er det organiseringen, arbeidsmiljøet eller familien som hemmer kvinnene? Hjelper det med særskilte tiltak?

Mentoringprogrammet ved Universitetet i Oslo er et ledd i universitetets handlingsplan for likestilling. Målet er å gi veiledning og hjelp til å utvikle kvinnelige forskeres karriere og kompetanse.

Denne rapporten beskriver kvinners erfaringer med programmet og videre karriereutvikling og er basert på en intervjuundersøkelse med 17 kvinnelige forskere på ulike fag og fakulteter. Noen av forskerne hadde opplevd framgang, andre sto på stedet hvil og noen hadde forlatt akademia. Utvalget ble intervjuet både om virkningene av programmet og mer generelt om utfordringene i forhold til karriereutvikling.

Rapporten er et bidrag til forskningsfeltet kjønn, karriere og akademisk arbeidsmiljø.