

Kjønn og karriere: en foreløpig rapport om mentoringprogrammet for kvinnelige postdoktorer ved Universitetet i Oslo

*Øystein Gullvåg Holter og Hege Elisabeth Løvbak
Senter for tverrfaglig kjønnsforskning
Desember 2011*

Innledning

Våren 2011 gjennomførte STK ved Holter og Løvbak en intervjustudie blant deltagerne på mentoringprogrammet, på oppdrag fra UiO. Studien tok opp en rekke forhold knyttet til kvinnes karriere- og familiesituasjon. Denne teksten er en foreløpig rapport med fokus på selve mentoringprogrammet. Prosjektets sluttrapport vil foreligge første kvartal 2012.

Bakgrunn og tidligere forskning

Hvordan øke den lave kvinneandelen på høyere stilingsnivåer 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, en 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 fremgangen ujevn, og den økte kvinneandelen på lavere nivåer sikrer ikke automatisk bedre balanse på høyere nivåer.

I 2002 startet Universitetet i Oslo opp et mentoring-/coachingprogram for kvinnelige stipendiater og postdoktorer, og siden den gang er det i alt arrangert fire slike program. De siste årene er det kvinnelige postdoktor- og førsteamanuensisstillinger som har fått nytte godt av tilbudet som er et av de sentrale tiltakene for å øke kvinneandelen i vitenskapelige stillinger ved universitetet. Ordningen består av en mentor-adept del, der det avholdes møter ca 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 hverdagssituasjonen for kvinner i forskerstillinger.

Det er foretatt tre tidligere kortfattede evalueringer basert på 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 deltagerne. Dette er en del av bakgrunnen for den foreliggende kvalitative studien.

Forskning på feltet har i økende grad fokusert på forholdene som skaper det kjønnsmessige karrieregapet. Her kan vi bare gi noen eksempler. 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 academia, 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, og særlig graviditet og småbarnsfase, er også viktig i dette bildet. Hva skjer når familien på to blir til tre? I sin doktorgradsavhandling fra 2010 undersøkte Sigtona Halrynjo hva som skjer med høyt utdannede kvinner og menns karriere og familietilpasning når de får barn. Kvinner og menn endte, tiltross for samme utgangspunkt, med systematisk forskjellig arbeids- og familietilpasning (Halrynjo 2010: 50). Fedrene følger i større grad karriereloggikkens forventinger, 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 (ikke bare holdningsnivå, eller praksisnivå), for å forstå den enkeltes tilpasning og valg. Selv i hjem der omsorg og husarbeid 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 academia ut i fra formell diskriminering, altså diskriminering ved ansettelser, publisering og tildeling av stipender. Det er andre forhold som er avgjørende, blant annet familie, barneoppdragelse, forventinger knyttet til kjønn, 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 academia 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 deltagelse i forskning har med ulikhet husarbeid og omsorgs arbeid i familien (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 ikke kan vise til høyere andel kvinner i forskning og blant professorer enn de andre europeiske landene (Aukland 2011).

Undersøkelsen

Den nye undersøkelsen har et kvalitativt metodisk design med 17 informanter og 2 pilotintervjuer. Informantene er hentet fra alle de fire gjennomførte mentoringprogrammene. Utvalget har stor spennvidde på fagområder, midlertidige og faste, og innbefatter 5 informanter som senere har sluttet på UiO. Undersøkelsen hadde 55 prosent svar. Vi kjenner ikke de presise grunnene til frafallet, men for mange handlet det trolig om tidspress og at deltagelsen lå et godt stykke tilbake i tid - en del av de intervjuete hadde problemer med å huske innholdet i programmet i detalj.

Informantene var positive til å delta i undersøkelsen og hadde mye på hjertet, noe som gjenspeilte seg i lengden på intervjuene som gikk langt ut over tilmålt tid i en ellers så opptatt kalender. Et gjennomgående inntrykk er at vi møtte høyt kvalifiserte, flinke respondenter, 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.

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.

Undersøkelsen er altså innrettet mot kvalitativ belysning både av mentoringordningen i seg selv, det vi kaller «interne forhold», og belysning av de «eksterne» forholdene rundt ordningen. Dette gjelder særlig adeptenes karriereutvikling, arbeidsmiljø og situasjon i forhold til omsorg og balanse arbeid/familie. Studiens styrke er denne brede kvalitative kartleggingen, og hva den kan si om *sammenhenger* mellom ordningen og de andre studerte områdene. Dette beskrives nærmere i prosjektrapporten som kommer i første kvartal av 2012. Det er i hovedsak det som direkte angår ordningen som omtales her, selv om vi også nevner noen eksterne forhold.

Noen *viktige begrensninger* ved studien og ved denne første tilbakereporteringen må understrekes. 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 har ikke med direkte sitater fra intervjuene i denne omgang. De vil komme i prosjektets sluttrapport, ut fra avtale om at informantene skal kunne gjennomlese og godkjenne bruken av sitater. Vi må også nevne at vi ikke har fått tilgang til kursplan eller agenda for fellessamlingene for de forskjellige programmene.

Hovedfunn

Samtlige informanter har *noe* positivt å si om mentoringordningen, 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 utdyper at det var svært nyttig å delta i mentoringordningen for å få innsikt i hvordan universitetet fungerer.

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 er noe av det beste hun har opplevd i sin karriere. Mentorene beskrives som lyttende, engasjerte, ærlige og motiverende. 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, i tråd med den amerikanske studien referert til tidligere som betoner betydningen av gode rollemodeller. 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. Det at man kunne snakke åpent, siden vedkommende ikke kommer fra ens eget fagmiljø, ble også trukket frem 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 at 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. 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 mentoringprogrammet 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 frem at mentor ikke hadde kompetanse på hennes fagområde og at dette gjorde det problematisk å snakke hvilke muligheter som lå utenfor akademia.

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 frem 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 fremhevet 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 frem at man lærte om kvinner i academia, karriereproblematikk og fikk medietreningskurs, samt at man fikk trening i personutvikling og nettverksøvelser. 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 academia har å gjøre med dårlig selvtillit. Noen innslag på fellessamlingene, bl.a. om hvordan ha ”impact”, ble kritisert av flere av deltagerne for å ta med en god del kjønnsstereotyper.

De tidligere evalueringene har, etter hva vi har skjønnet, 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 frem 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. 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.

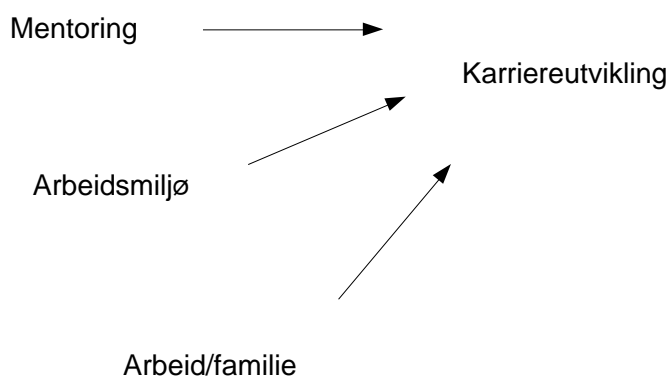
På spørsmålet om hvordan de ble informert om ordningen er flere usikre, men det typiske er at de har fått epost fra universitetet sentralt, og at de selv har meldt seg på. Noen få har fått anbefaling fra sin instituttbestyrer eller andre høyere opp i systemet.

Hva lærte deltagerne, og hvilken karrierebetydning har mentoringordningen 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. Dette kommer vi tilbake til under. En del hevder at karrierebetydning og utbyttet av ordningen gjaldt mer der og da, enn senere i karriereløpet. En trekker likevel frem at hun har hentet frem lærdom fra ordningen senere i karrieren, der det plutselig fikk en relevant betydning for henne. 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 frem 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 mentoringordningen til yngre forskere. De legger vekt på at forbilder og oppmuntrende ord er spesielt viktig.

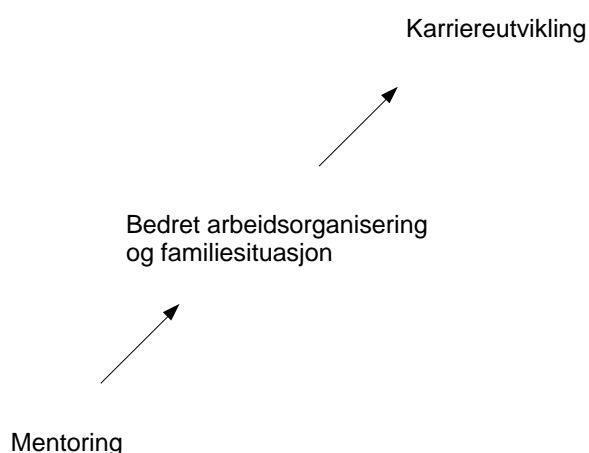
12 av 17 informanter arbeidet fortsatt med forskning da de ble intervjuet, men ikke alle jobbet ved Universitetet i Oslo. Det er ulike grunner til at de som har valgt å hoppe av karriereløpet i akademia, har tatt dette valget. Noen ble gravide og opplevde at dette ikke ble tatt hensyn til, og noen fikk høre at de kom til å falle utenfor. De som har sluttet, trekker frem 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.

Mentoringordningen i kontekst

Undersøkelsen tar opp særlig tre områder som kan tenkes å ha effekt på kvinnenes karriereutvikling, dvs. mentorordningen, arbeidsmiljøet og arbeid/familie-balansen. 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:



Mentoringordningen 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, «constraints» og

strukturer. Høy grad av midlertidighet og stor konkurranse om faste stillinger er sentrale trekk når det gjelder «constraints». Mentoringordningen 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.

«Arbeidsforskyvning»

Vi ser en tendens til ”arbeidsforskyvning” blant informantene, der man både gjør miljøbyggende arbeid, og poenggivende eller direkte meriterende arbeid. Dette er et begrep vi lanserer for å forstå ulikestillende mekanismer ikke bare ut fra beskrivelser og historier, men også reelle effekter. En respondent kan ha lite å si om mannsdominans, men likevel beskrive arbeidsforskyvning.

”Arbeidsforskyvning” i ulike former medfører at kvinner i litt større grad enn menn, varierende ut fra ulike miljøer, 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 er samme tendens som Vabø (2011) finner i et større kvantitativt materiale – 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.

Det er viktig å se på konteksten, i forhold til denne forskyvningen av arbeidsoppgavene. Dersom en organisasjon preges av en nøytral men maskulint sentrert norm, og dette belønnes særlig i lederskapet, øker sjansen for at andre «ekspressive» eller «sosiale» oppgaver blir skjøvet nedover i hierarkiet.

Vi ser tendenser til arbeidsforskyvning så å si på tvers av kartet. Det blir ikke sagt at kvinner skal ta seg av sosiale oppgaver, men de ender opp som litt mer sosiale 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 «nedlasting» av slike oppgaver er riktig, men kvinnene virker ekstra utsatt. Dette mønsteret har også kommet frem i europeiske studier, blant annet i form av at kvinnelige forskere blir overrepresentert innen 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 trolig ikke en hypotese om «sterk segregering» av forskningsmiljøer, men litt mer indirekte tendenser beskrives.

Det ser ut til at ordningen til en viss grad har avdempet denne tendensen til forskyvning av arbeidsoppgavene. Her ligger 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.

En annen tendens, delvis knyttet til dette, 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).

Økende hjemmestøtte?

I hvilken grad ”fremmer eller hemmer” hjemmeforholdene kvinnenes karriereutvikling? Denne delen av materialet er ikke ferdig analysert ennå, og vi nevner bare noen typiske mønstre her. Familiesituasjonen kan grovt sett 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 mannen ofte bidrar en god del også i disse tilfellene. I den likestilte typen bidrar begge omtrent like mye, 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.

En gjennomgående tendens er at mange av de «flinke kvinnene» er avhengige, mer enn før, av «oppofrende menn». En del av kvinnene forteller at deres karriere har preget samliv og familieliv mye, og at mennene nå føler at det er «payback time». 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».

Inntrykket er, samlet sett, at støtten på hjemmebane er vesentlig større enn på 1980- og 90-tallet, ut fra norsk familieforskning, 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 norske studier tyder på at andelen har økt på 2000-tallet også ut fra en mer selvstendig økning i menns husholdsarbeidstid i timer og minutter (Holter, Svare og Egeland 2009). Sverige har offentliggjort tidsnyttingstall fra 2010/11 – ennå ikke offentliggjort i Norge – som viser at menns husholdsinnsats har økt, målt i minutter. Dette rimer med bildet i vår studie. At menn involveres mer som omsorgspersoner betyr, for eksempel, også at menns forutsetninger for å kunne delta i kvinners utenlandsopphold settes på prøve.

Barrierer i arbeidsmiljøet – eller i hjemmet?

Hos flere ser vi en tendens til *overinvestering* i arbeidet (arbeid tvers gjennom ferier, helger osv.), som bl.a. kan ramme familien. Samtidig har ordningen 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 for tidlig å konkludere, men analysene hittil tyder på at arbeid og arbeidsbelastning spiller en vesentlig rolle, og kanskje hovedrollen. Dette er noe paradoksalt, ut fra at svært lite i materialet handler om «direkte» mannsdominans eller kjønnsdiskriminering, i forhold til arbeidsplassen, det er mer «sporadisk» og «diffust».

Materialet viser at ulike familier og hjem, og ulike fag og arbeidsmiljøer, 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 ulikestilling.

For eksempel, når man ser på beskrivelsen av hjemmene, er det noen av kvinnene som klart fremstiller seg selv som hjemmets hovedansvarlige. De har måttet ta hensyn til en mannlig hovedkarriere hele veien, mer eller mindre blandet 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 mentoringordningen i sin kontekst, inkludert organisatoriske, institusjonelle og kulturelle forhold knyttet til selve arbeidet og arbeidsplassen, de ulike fagmiljøene osv.

Mentoringordningen 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 karriereutvikling. Et typisk utsagn er at ordningen er bra, men UiO må gjøre noe med midlertidigheten. Eller, mer personlig, 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, 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 frem uttrykket ”evig junior” til å beskrive hvordan det føles å jobbe i academia i 10 år som midlertidig.

I slike beskrivelser ligger en frustrasjon over manglende anerkjennelse og belønning for alt arbeidet man har nedlagt. For noen handler det rett og slett om manglende tilbakemeldinger fra fagmiljøet – signaler som 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 ennå mer vekt på samarbeid. En av informantene trekker spesielt frem hvor godt det er å jobbe sammen som et team, der alle er med på å dra lasset og støtter hverandre. Denne ”team-følelsen” 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 mentoringprogram kan tilby nettverk. Som vi foreslår i konklusjonen vil også et sentralt organisert nettverk for mentoringdeltagere være nyttig.

Informantene kom med en rekke forslag om hvordan mentoringordningen kan bli mer effektiv, bedre faglig utviklet, mer målrettet på at deltagerne 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

Alle deltagerne har hatt mer nytte av mentoringordningen 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 deltagerne viktige verktøy for organisering av egen forskning og karrierevei. For noen har dette vært avgjørende for å komme noen skritt videre i karriere, og flere fortellere at de har innlemmet det i sin arbeidsmåte. Noen har til og med satt opp strenge tidskjemaer for forskningen, og i forhold til treffetid og tid med kollegare. 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 kollegaer har ymtet frempå med negative kommentarer.

Et annet aspekt av det å organisere seg selv er fleksibiliteten som Universitetet i Oslo som arbeidsplass gir. Fleksibilitet 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 kvinnene i utvalget – på linje med menn der begge kjønn er med – er «familie» et annet viktig mål. Flere vektlegger til og med at barna, familien er viktigst.

Mer om effekter på likestilling

Ordningen ser altså ut til å ha betydd ganske mye for kvinnenes evne til å «stå i løpet» og jobbe videre for å oppnå fast ansettelse. Den har hatt positiv effekt på likestilling, definert som kvinners evne til å gjøre karriere (i denne spesifikke konteksten), iallfall i vårt utvalg. Kvinnene forteller særlig om bidrag til bedre arbeidsorganisering, inkludert bedre refleksjon og orientering i og overfor arbeidet. Selv om det ikke alltid er så lett å knytte dette direkte til mentoringordningen, nevnes det ofte i den forbindelse.

Derfor er det paradoksalt at det subjektive utbyttet av ordningen når det gjelder likestilling er mindre enn det faktiske resultatet, slik vi tolker det. Kvinnenes 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. Det kan også ha sammenheng med at kvinnene sjelden opplever kjønnsdiskriminering som et systematisk og gjennomgående mønster. Det er mer snakk om «enkelte tilfeller» og det som, samlet sett, likner på «statistisk diskriminering». Studien har mye interessant materiale om den historisk endrete karakteren av kjønnsdiskriminering, som vi ennå ikke har analysert ferdig. Men dersom kvinnene hadde opplevd universitetet som en tradisjonell mannsbastion, hadde nok også likestillingsaspektet blitt mer fremhevet i intervjuene.

En tredje grunn til at ikke likestilling er mer fremme, har å gjøre med selve mentoringordningen. Ordningen har i hovedsak vært utformet med likestilling som *mål*, og det blir viktig å få dette mer inn også som *middel*, og emne for refleksjon. Vi tror at denne delen av det faglige innholdet kan forbedres. Dersom det blir for lite sammenheng mellom mål og middel, kan resultatet bli, organisatorisk sett, omtrent som å vandre med «føttene først» snarere enn «hodet først». En del av informantene nevner gode bidrag fra bl.a. kjønnsforskere på samlingene, samtidig som flere mener at kjønnspektivet på en del av samlingene var for tradisjonelt.

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 forskningstradisjoner som fortsatt preget av en maskulin norm der kvinnene blir perifere (Holter 2008). Det er derfor ikke slik at likestillingskunnskap har blitt mindre viktig – men heller et spørsmål om hvordan den formidles og hvorvidt deltagerne får hjelp til å utvikle selve perspektivet. Økt likestilling er en refleksiv prosess. Det handler om å gi deltagerne bedre kunnskap om kjønnslikestilling ikke bare som et mål i det fjerne, men noe de kan bruke både i sin egen hverdag, arbeidstilpasning og forskningsutvikling.

Vi ser en tendens til at begrunnelser for å forlate karriereveien i akademia «klumper seg sammen». Det handler for eksempel om at ordningen hjalp noe – men ikke nok. Og om midlertidighet og prestasjonspress, som nevnes ofte. Familieforhold nevnes av noen, særlig graviditet. Men ingen sier at de sluttet ut fra graviditet alene. Det var samspillet mellom flere faktorer som fikk dem til å ta denne avgjørelsen.

Denne drøftingen er viktig i forhold til spørsmålet om hva som skaper karrieregapet mellom kvinner og menn, og vi vil behandle dette nærmere i rapporten. Dette vil også gi anledning til grundigere analyse og mer teoretisk refleksjon. Hva slags mønstre kommer frem, under en overflate av kjønnsnøytralitet og enkeltstående tilfeller av mannlig dominans, arbeidsforskyvning eller usynliggjøring av kvinner? Her vil vi bl.a. trekke veksel på teorier om endring av formene for sosial rangering eller stratifisering knyttet til kjønn. Historisk sett - og ut fra UiO's jubileumseminarer om kvinners inntog på universitetet - er det mulig å følge utviklingen fra "mannlig bastion" til et mer "kjønnsbalansert system". I en første «fase A1» er utestengningen av kvinner total, eller i «fase A2» delvis. Etter hvert som formelle skranker for deltagelse forsvinner, skjer en overgang til «fase B1» der kvinner typisk sett er i mindretall men ikke lenger direkte utestengt. Denne fasen har vært beskrevet særlig i forskning om i tradisjonelt maskuline arbeidsorganisasjoner, der kvinnene møtte negativ oppmerksomhet og herskerteknikker. 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 som mennene, eller – som det heter i industrien – «en av gutta». I den 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 omsorgforpliktelser. Vi vet ikke hvor godt denne modellen «treffer» vårt materiale, selv om den har en del støtte, men den kan brukes i analyse av de enkelte historiene og erfaringene som kommer frem i intervjuene.

Konklusjon og forslag

Hovedbildet er klart positivt. 15 av de 17 informantene er positive til mentoringordningen, 2 er blandet. I tillegg ser vi tegn til «objektiv effekt», at deltagerne jobber bedre, ikke bare knyttet til ordningen, men til denne i kombinasjon med andre ting. Behovet for en slik ordning kommer frem både direkte gjennom spørsmål til informantene, og indirekte gjennom hva de forteller om arbeids- og familiesituasjonen sin.

Vi har tre hovedforslag, med underpunkter.

I 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-meriterende og sosiale oppgaver. Hva er strategisk viktig for UiO, og hvordan belønnes dette.

- 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 selvtilitskurs, andre ikke osv. Stikkord er derfor, å treffe den enkelte, og møte deltagerens 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 deltagere fra de ulike mentoringprogrammene.

Andre kvalitetsforbedringer inkluderer spesialtilpasning av mentor i noen tilfeller, og at man kan endre mentor hvis det ikke fungerer. Mer kunnskap om utenlandsopphold i praksis, særlig knyttet til familie.

2 Ordningen videreføres sammen med utredning og forsøk med andre tiltak

Mange av deltagerne mener at også mannlige postdoktorander burde vært med på ordningen, samtidig som de også støtter den nåværende formen. Dette er noe av et tankekor. Det er aktuelt å se på hva UiO kan gjøre for andre i samme utsatte posisjon, særlig i gruppen midlertidige 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 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, og med både fedre og mødre på foreldrepermisjon, bør følges opp særskilt. Støtteordninger for familier i forhold til utenlandsopphold bør også vurderes.

3 Forskningen videreføres

Materialet gir viktig ny informasjon om virkningen av et likestillingstiltak 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 deltagerens evne til organisering av hverdagen. Forskningsdesignet har lyktes, og vi har fått mye interessant ny informasjon. Studien er liten og begrenset, men utgjør et «kvalitativt dypdykk» der sammenhenger mellom ulike områder og trekk kommer frem. Designet la vekt på en viktig tradisjon i norsk samfunnsforskning, forholdet mellom arbeid og familie – og det har fungert.

Referanser

Acker, Joan 1990: Hierachies, 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>

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.

Hansen, Thomas; Slagsvold, Britt, red. 2011: *Likestilling hjemme*. Nova rapport x/2011 (i trykk), 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.

Heidar, Knut 2011: Trenger vi en tiltaksplan for likestilling? (Leder) I: For ansatte – Det samfunnsvitenskapelige fakultet, 10.11.2011

Holter, Øystein Gullvåg 1990: *Arbeid og familie - en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget, Oslo

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; 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

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

Puchert, Ralf et al 2005: *Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms*. Barbara Budrich Publishers, Opladen.

Siemienska, Renata; Zimmer, Annette, eds 2007: *Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warsaw

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. <http://www.uio.no/for-ansatte/ansatt/likestilling/rapport-handlingsplan-likestilling-2010.pdf>

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>