



AFF



Rapport

Varig økning av kvinneandelen i faste stillinger på SV-fakultetet ved UiO:

Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste stillinger?

Bergen/Oslo, 22.12.2022

AFF
+47 815 55 345
firmapost@aff.no
www.aff.no
Org.nr: 971 228 113

AFF Bergen
Norges Handelshøyskole
Helleveien 30
N-5045 Bergen

AFF Oslo
Drammensveien 44
Postboks 2569 Solli
N-0202 Oslo





Executive Summary

The Faculty of Social Sciences at the University of Oslo has long aimed to improve the gender balance among permanently employed personnel in higher and leading academics positions. However, the Faculty is experiencing a negative trend that they want to reverse. This report is part of a project to inform the implementation of a strategy to achieve this aim.

The report is based on examining and analyzing two data sources. First, we have examined where women become under-represented in the recruitment process towards a permanent position, based on archival data from ten years from 2012–2021. Next, we examined how to increase the proportion of women, based on interviews with temporarily employed female postdocs about their experiences and advice.

Based on the recruitment data, we found that at the faculty level, there was significantly fewer female (39%) than male applicants, and women dropped out already at the application stage. However, the percentage of women improved throughout the recruitment process. Nevertheless, some departments and centers at the faculty, contribute to gender imbalance to a greater extent. Several explanations may explain these patterns, including the history of recruitment at lower levels.

However, the interviews with the women in temporary postdoctoral positions complete the picture regarding explanations for the differences in gender balance. The women's experiences and advice regarding how female careers may be advanced help to shed light on how the faculty can contribute to increasing gender balance. Surprisingly, this advice came from women across departments and centers, indicating that female employees' careers are hindered and may be promoted in similar ways, and that several measures should be implemented across the faculty.

The women especially call for 1) more permanent positions to apply for, 2) compensation for statutory leaves and valid absences (e.g., parental leave), 3) more time for research and publication work, 4) less time doing additional and non-promotable work, 5) a greater degree of inclusion in the work environment and networking support, as well as 6) more support from leaders, mentors- and sponsors.

The findings indicate that measures to achieve gender balance must be anchored centrally and implemented across units, yet be enforced and followed up differently, depending on how unbalanced the proportion of women is at each department/center. The report provides recommendations for strategic plans and competence- and development programs for leaders at different levels and postdoctoral employees that are useful in informing choices about measures in subsequent phases of the project.



Sammendrag

Det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo har over tid hatt som mål å bedre kjønnsbalansen blant fast ansatte i høyere og ledende vitenskapelige stillinger. Fakultetet opplever imidlertid en negativ trend som de ønsker å snu. Denne rapporten er en del av et prosjekt so skal utarbeide en strategi for implementering knyttet til å nå dette målet.

Rapporten er basert på en undersøkelse og analyse av to datakilder. Først har vi undersøkt hvor kvinner blir underrepresentert i rekrutteringsprosessen mot fast stilling, basert på arkivdata fra ti år fra 2012-2021. Deretter undersøkte vi hvordan kvinneandelen kan økes, basert på intervjuer med midlertidig ansatte kvinnelige postdoktorer om deres erfaringer og råd.

Basert på rekrutteringsdataene fant vi at det på fakultetsnivå var betydelig færre kvinnelige (39 %) enn mannlige søkere, og at kvinner falt fra allerede på søknadsstadiet. Andelen kvinner ble imidlertid bedre gjennom hele rekrutteringsprosessen. Enkelte institutter og sentre ved fakultetet bidrar likevel i større grad til ubalanse mellom kjønnene. Flere forklaringer kan forklare disse mønstrene, inkludert historisk rekruttering på lavere nivåer.

Intervjuene med kvinnene i midlertidige postdoktorstillinger kompletterer imidlertid bildet når det gjelder forklaringer på forskjellene i kjønnsbalanse. Kvinnenes erfaringer og råd om hvordan kvinnelige karrierer kan fremmes, er med på å belyse hvordan fakultetet kan bidra til å bedre kjønnsbalansen. Overraskende nok er rådene fra kvinner på tvers av institutter og sentre like, noe som indikerer at kvinnelige ansattes karrierer hindres og kan fremmes på lignende måter, og at flere tiltak bør iverksettes på tvers av fakultetet.

Kvinnene etterlyser spesielt 1) flere faste stillinger å søke på, 2) kompensasjon for lovpålagte permisjoner og gyldig fravær (f.eks. foreldrepermisjon), 3) mer tid til forsknings- og publiseringsarbeid, 4) mindre tid til mer- og ikke-meritterende arbeid, 5) større grad av inkludering i arbeidsmiljøet og nettverksstøtte, samt 6) mer støtte fra ledere, mentorer - og sponsorer.

Funnene tyder på at tiltak for å oppnå kjønnsbalanse må forankres sentralt og implementeres på tvers av enheter, men likevel settes inn med ulik styrke og følges opp ulikt, avhengig av hvor ubalansert kvinneandelen er ved hver avdeling/senter. Rapporten gir anbefalinger til strategiske planer og kompetanse- og utviklingsprogrammer for ledere på ulike nivåer, samt for postdoktoransatte, som er nyttige for å informere valg av tiltak i påfølgende faser av prosjektet.



INNHOOLD

1. INNLEDNING: VARIG ØKNING AV KVINNEANDELEN FAST ANSATTE VED SV-FAKULTETET	5
2. KUNNSKAPSGRUNNLAG: KVINNER OG KJØNNSBALANSE I AKADEMIA	6
3. METODISK TILNÆRMING: DATAKILDER, GJENNOMFØRING, OG DATAANALYSE ...	9
Datasett 1 – Arkivdata: rekrutteringsdokumenter	9
Datasett 2 – Intervjuer OG FOKUSGRUPPEINTERVJUER	12
datalagring – GDPR, SAMTYKKE; konfidensialitet og etikk	14
4. FUNN: HVOR FALLER KVINNER FRA OG HVILKE ERFARINGER OG RÅD HAR KVINNER OM HVORDAN FAKULTETET KAN STØTTE DERES KARRIEREUTVIKLING TIL FASTE STILLINGER?	14
4.1 Delfunn 1a: Ti år med rekruttering – et overordnet blikk på fakultetet	14
Færre kvinner søker faste stillinger ved SV-fakultetet	14
Årlig UTVIKLING i kjønnsbalansen blant søkere og ansettelse	15
Kjønnsbalansen endrer seg utover i rekrutteringsprosessen	15
Færre kvinner enn menn trekker seg fra prosessen	16
Kvalitative funn fra datasett 1	17
4.2 Delfunn 1b: Ti år med rekruttering – stor variasjon på tvers av fakultetet	17
Kvinneandelen blant søkere og ansettelse ved hver enhet	17
Årlig utvikling i kvinneandelen søkere ved hver enhet	18
Kjønnsfordelingen gjennom seks rekrutteringssteg ved hvert institutt/SENTER	20
4.3 Delfunn 2a: Kvinners opplevelse av arbeidsmiljøet	22
Trivsel og arbeidsmiljø: Frihet og fleksibilitet, men også ensomhet og håpløshet	22
Arbeidsmiljø og kjønn: Miljø av og for menn – som ikke fremmer kvinners karriere	23
Arbeidsmiljø og jobb-privatliv- balanse: Går ikke opp når permisjon ikke kompenseres	24
4.4 Delfunn 2b: Kvinners opplevelse av identitet og støtte i rollen ved fakultetet	27
Identitet OG AMBISJONER: STore ambisjoner, men Motivasjon for en SV-STILLING synker over tid	27
IDENTITET OG ROLLE: Ikke-meritterende OG meritterende merarbeid som karrierehinder	28
Identitet og støtte i rollen: Mentorer, sponsorer og rollemodeller kan brukes mer	28
Identitet og risiko: Krevende å søke og ikke nå opp	29
4.5 DELFUNN 2c: Kvinners opplevelse av ledelse, kompetanse, og strukturelle forhold	32
Ledelse av midlertidig ansatte: Transparens i krav, rekrutterings- og utvalgsprosesser	32
Lederstøtte og kompetanse: Midtveisevaluering, tilrettelegging og støtte	32
Ledelse og strukturelle forhold: Flere stillinger å søke på eller alternative karriereveier	33
5. DISKUSJON: HVORDAN KAN SV-FAKULTETET BIDRA TIL KVINNER SØKER – OG FÅR – FAST STILLING?	36
5.1 Sentrale funn fra rekrutteringsdataene samt vurderinger og anbefalinger	36
del 1-funnene: Hvilke trender peker seg ut som sentrale på tvers og per institutt og senter?	36



Del 1-funnene: Hvor i rekrutteringsprosessen bør fakultetets innsats settes inn for at trenden skal snus?	37
5.2 Del 2- funnene: Sentrale funn fra intervjudataene samt vurderinger og anbefalinger fra disse	38
del 2-funnene: Hvorfor søker ikke kvinnene, og når de søker, hvorfor kommer de eventuelt ikke videre?	38
Del 2- funnene: Hvordan få kvinner til å trives, kvalifisere seg og søke?	39
5.3 Funnene sett under ett: Planer og tiltak for varig – og snarlig – økning av kvinneandelen på SV?	40
Handlingsplaner: FOKUS PÅ Strukturelle tiltak	41
Kompetanse- og utviklingsprogrammer: FOKUS PÅ Kulturelle og sammensatte tiltak	41
Forskjeller mellom hvor kraftfulle tiltakene bør være på ulike institutt/sentre	42
ULIKE TILNÆRINGER PÅ ULIKE NIVÅER	43
Kvalitet, robusthet og troverdighet samt mulige videre undersøkelser	44
Sluttord: Usikker vei i en sårbar fase	45
6. KONKLUSJON: HVOR GÅR VEIEN VIDERE?	45
7. REFERANSER	47
VEDLEGG A: INTERVJUGUIDE: Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste vitenskapelige stillinger?	



1. INNLEDNING: VARIG ØKNING AV KVINNEANDELEN FAST ANSATTE VED SV-FAKULTETET

Bakgrunnen for det aktuelle oppdraget er at samfunnsvitenskapelig (SV)-fakultet ved Universitetet i Oslo (UiO) har som mål å oppnå en varig økning i kvinner i toppstillinger og forskningsledelse ved fakultetet. Ved fakultetets forrige handlingsplan for likestilling ble det satt mål om kjønnsbalanse i førstestillinger innen 2020. Dette har man imidlertid ikke lykkes med. Faktisk viser SV-fakultetets tall at det i perioden 2015 til og med 2019 har vært en nedgang i kvinnelige årsverk og en økning av mannlige årsverk i førsteamanuensis- og professorstillinger ¹. Årsverksutviklingen for førstestillinger (både førsteamanuensis- og professorstillinger) i perioden 2012 til 2022 viser en økning på ca 21 årsverk for hele fakultetet. Denne årsverksøkningen har gitt beskjeden endring i kvinneandelen. Tabell 1 angir kvinneandel per enhet, samt samlet årlig kvinneandel for fakultetet i perioden.

Institutt/ Senter	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ISS	39,9	43,5	46,0	47,6	48,5	47,1	46,9	43,8	41,2	37,8	38,2
ISV	27,4	28,3	28,8	33,2	34,3	33,8	32,9	33,5	35,8	35,7	35,5
PSI	41,9	37,8	41,8	44,0	45,4	43,5	42,2	38,9	36,9	40,4	43,3
SAI	36,3	38,8	33,3	25,0	25,0	28,6	28,6	28,6	30,3	30,3	36,6
TIK	45,5	45,5	31,3	55,6	50,0	57,1	66,7	66,7	66,7	66,7	66,7
ØI	13,0	14,2	13,6	14,0	15,6	15,4	16,7	19,3	20,4	15,3	16,1
Kvinneandel SV	33,3	33,5	34,4	36,8	38,7	38,3	38,2	37,2	36,5	36,9	38,7

Tabell 1: Kvinneandel (angitt i prosent) for kvinner i førstestillinger

Det er nedsatt et prosjekt ved SV-fakultetet for å aktivt jobbe med denne problemstillingen. Fakultetet ønsker å: 1) få kunnskap om hva som gjør at flere menn enn kvinner ifølge deres egne tall blir ansatt i førsteamanuensisstillinger, 2) ta aktivt grep i rekrutteringen til førsteamanuensisstillinger, og 3) bidra til en kultur- og systemendring som fremmer kvinnes karriereløp ved fakultetet i fremtiden. Prosjektet ønsker å få mer kunnskap om hva som bidrar til den skjeve kjønnsbalansen i førstestillinger ved fakultetet. Dette grunnlagsarbeidet skal bidra til å informere og finstille tiltak for å øke kjønnsbalansen.

Prosjektet har noen delmål for planlagte tiltak ved fakultetet utover grunnlagsarbeidet. Kunnskap fra grunnlagsarbeidet vil bearbejdes og implementeres i disse delmålene:

1. Kunnskapsbasert kultur- og organisasjonsutvikling på fakultetet:
 - ▶ Endring av kulturelle og strukturelle prosesser som er til hinder for å oppnå kjønnsbalanse
 - ▶ Utvikling av en ny handlingsplan for likestilling med et tydelig ledelsesansvar
 - ▶ Kompetanseheving og operasjonalisering av tiltak i allerede etablerte strukturer

¹ <https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/sv/aktuelt/aktuelle-saker/2020/vil-ha-flere-kvinner.html>



2. Karrierestøtte og -program for forskere i tidlige karrierestadier med en egen del rettet mot kvinner i postdoktorstillinger

Formålet med det aktuelle oppdraget, utført av Administrativ forskningsfond (AFF), var å bistå fakultetet til en del av grunnlagsarbeidet. For oppdraget ble disse to problemstillingene formulert:

- 1) *Hvor i rekrutteringsprosessen faller kvinner fra i prosessen mot å få en fast vitenskapelig stilling?*
- 2) *Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste vitenskapelige stillinger?*

Oppdraget skulle løses gjennom tre aktiviteter:

1. Å hente ut opplysninger og innsikt knyttet til ansettelse til faste vitenskapelige stillinger over en 10-årsperiode med en kartlegging og vurdering av hvor i rekrutteringsprosessen kvinner faller fra
2. Å gjennomføre intervjuer med kvinnelige postdoktorer med fokus på deres erfaringer og eventuelle råd om hvordan fakultetet kan støtte kvinners karriereutvikling til faste vitenskapelige stillinger
3. Å formidle funnene fra analysene i en rapport til prosjektet

Oppdraget er utført av oppdragsleder/ seniorkonsulent Synnøve Nesse, konsulent Richard Havdahl, konsulent June Moghal Sandnes og seniorkonsulent Majken Askeland i AFF. Oppdragsgivere er seksjonssjef HR Jannicke Helen Monsen og dekan Anne Julie Semb på SV-fakultetet ved UiO.

2. KUNNSKAPSGRUNNLAG: KVINNER OG KJØNSBALANSE I AKADEMIA

Det finnes omfattende forskningsbasert kunnskap og praksis om kvinner og kjønnsbalanse i akademia (Brandser & Sümer, 2016, 2020; Frölich et al., 2019; Teigen et al., 2017). I de senere år har temaet blitt aktualisert i norsk akademia eksempelvis gjennom Norges forskningsråd (NFR) sitt BALANSE-program. Flere forskningsinstitusjoner, -sentre, og -prosjekter som NORDICORE og KIF-komiteen har satt søkelys på temaet, samt at det er iverksatt flere handlingsplaner og program for kjønnsbalanse ved norske universiteter og høyskoler. Rapporten skal ikke undersøke selve kunnskapsgrunnlaget, men nøkkelfunn og trender på feltet samt eksisterende råd og tiltak, er nyttig å kjenne til for å besvare problemstillingene i oppdraget.

Det har vært en historisk skjevdeling mellom kvinner og menn når det gjelder høyere stillinger i akademia (Aksnes et al., 2022; Brandser & Sümer, 2016, Owesen & Aarseth, 2022). Denne skjevdelingen vedvarer, men ser ut til å jevne seg langsomt ut over tid. Selv om andelen kvinner som tar doktorgrad har økt (og har lagt på 55% den siste tiårsperioden, og antall kvinnelige professorer ser ut til å øke i takt med dette, går utviklingen for langsomt (NFR, 2019, 2021). Dette sees særlig innen visse fagområder (Frölich et al., 2019). Det er flere hypoteser om hvorfor dette skjer som peker på ulike faktorer. Mens historiske, strukturelle og kulturelle forhold vektlegges på den ene siden, vektlegges forhold som identitet, rolle, motivasjon, ambisjoner og risikovilje på den andre siden (Brandser & Sümer, 2016, 2020; Owesen & Aarseth, 2022; Ulvestad, 2017). Historiske forhold ser ut til å være en sentral forklaring, men strukturelle og kulturelle forklaringer, som skjulte «glasstak» som hindrer kvinner i å nå høyere opp og «klistrete gulv» som holder kvinnene nede, kan ikke utelukkes (Owesen & Aarseth, 2022).

Samspeillet mellom faktorene beskrives videre som avgjørende for om kjønnsbalansen endres til det positive. «Matteus-effekten» (Merton, 1998; Nielsen, 2015) (at de som allerede



publiserer mye, som typisk er menn, får æren for andres arbeid) og «Mathilda» effekten (at kvinners arbeid ikke ansees like verdifullt som menns) (Fürst, 1998, 2012; Rossiter, 1993) kan for eksempel samspille, noe som refereres til som «Medusa-effekten» (Brandser & Sümer, 2020). Andre faktorer som nevnes er at kvinner er like ambisiøse, men ikke ansees for å være det, og får mindre anerkjennelse (Brandser & Sümer, 2016). Kvinner ansees videre som mindre risikovillige uten at de er det, selv om trives mindre i konkurranseutsatte situasjoner (Almås et al., 2016). Mens kvinnene opplever mer rollekonflikt og press i rollen, får de mindre støtte enn menn (Brandser & Sümer, 2016). De får også flere ikke-meritterende oppgaver og (Babcock et al., 2017), Når det gjelder identitet og støtte i rollen, har menn i større grad enn kvinner sponsorer, det vil si innflytelsesrike andre i nettverket sitt som fremmer deres karriere (Ibarra, 2019). Samspillfaktorer som dette har vært antatt å lede til «lekkasje» langs den akademiske karrierestigen for kvinner. Dette selv om det hevdes i en ny norsk empirisk studie at forskjellene i stor grad er historiske (Aksnes et al., 2022). Uansett ser det ut til at kvinner, selv når de når opp, bruker lengre tid enn menn (ibid).

Det er også noen nåtidige trender som kan påvirke utsiktene til å oppnå høyere kvinneandel i faste vitenskapelige stillinger (Brandser & Sümer, 2016). Både kvinner og menn har historisk sett vært rekruttert fra eget fakultet (60%) eller andre norske læresteder (totalt 80%) (Frölich et al., 2019). Det er imidlertid økt både intern og ekstern konkurranse, der flere midlertidige postdoktorstillinger lyses ut enn tidligere, uten at antall faste stillinger på høyere vitenskapelig nivå som førsteamanuensis og professor øker i tilsvarende takt (Brandser & Sümer, 2020; Frölich et al., 2019). Det skjer samtidig med økt konkurranse fra internasjonale søkere (ca 15% av søkermassen) (Gunnes et al., 2020), som selv om det ser ut til å bidra til økt kjønnsbalanse (Wendt et al., 2022), påvirker søkerens muligheter. Prestasjons- og kvalitetskravene til både forskning og undervisning har også økt, i tillegg til at andre oppgavekrav har tilkommet i stillingene (Brandser & Sümer, 2020). Kvinner har også i kvalifiseringsperioden typisk lengre lovfestede permisjoner som fødselspermisjoner, og økt fravær på grunn av barns sykdom, samt at de opplever balansen mellom jobb- og privatliv som mer krevende enn menn (Vabø et al., 2012). Det sees også at det tar lengre tid både for menn og kvinner å kvalifisere seg til en høyere stilling enn de to eller fire årene en midlertidig stilling typisk varer (Gunnes et al., 2020). Det kommer frem at bare 5 % er professorer, 15% er førsteamanuensiser, mens 45% er forsvunnet fra sektoren fem år etter postdoktorperioden er over (ibid). Det gis eksempler på at det å få fast stilling for kvinner tar 9 år eller mer², og krever at de får gjentatte midlertidige stillinger, selv om det er et politisk mål å unngå overdreven bruk av midlertidige stillinger (NRF, 2021) Disse aspektene påvirker veien mot å oppnå faste høyere vitenskapelige stillinger (Brandser & Sümer, 2020).

BALANSE-programmet (NFR, 2019) har på bakgrunn av kunnskapsgrunnlaget kommet med både råd og tiltak for å få fart i utviklingen. De oppsummerer seks råd som inkluderer større grad av 1) lederengasjement i form av at lederne tar ansvar, viser vilje og setter tydelige ambisjoner, 2) kartlegging og måltall, 3) åpenhet om utlysninger, karriereveier og krav samt hva som bedømmes og hvordan, 4) fleksibilitet i form av rom for flere måter å være forsker på, 5) karriereplanlegging og medarbeidersamtaler, samt 6) kunnskap og kompetanse om likestilling for å jobbe mer målrettet med bedring av kjønnsbalansen. Det foreslås videre seks tiltak, inkludert 1) analyse av lokale utfordringer for å vite hvor man skal iverksette tiltak for å undersøke de faktiske årsakene til manglende kjønnsbal, 2) gjennomføring av jevnlig opprykkskurs, med forhåndsvurdering av kompetanse for førsteamanuensis og professorstillinger, 3) bruk av mentorprogrammer for overføring av kunnskap og utvikling av rollen, 4) aktiv miljøbygging for å skape et inkluderende arbeidsmiljø som tar høyde for ulike behov i ulike livsfaser og jobb-privatlivsbalanse, 5) opprettelse av ordninger for

² <https://khrono.no/hun-har-vaert-postdoktor-i-ni-ar-du-ma-soke-soke-og-soke/708090>



publiseringsstøtte (som skriveverksted og ekstra tid og fokus på skriving) for å drive karrieren fremover, samt å 6) opprette egne komitéer for å finne og oppfordre kompetente kvinner til å søke på stillinger som lyses ut.

Disse rådene og tiltakene omtales som viktige, men er kritisert for å ikke være kraftfulle nok når det gjelder å skape endring som kan oppheve strukturelle og kulturelle hindringer. Det krever forankring på toppen og effektive tiltak nedover i organisasjonen (Meyer & Stensaker, 2011). Universitetet i Bergen (UiB) sin handlingsplan for 2017–2023 fremheves som ett eksempel på kraftfulle tiltak, der man for å nå målet om 40% kvinner, åpner for kalling (ansettelse uten forutgående kunngjøring) av kvinner der andelen er under 40%, gir kvinner halv opptjeningstid til forskningstermin, samt startpakker og likestillingsmidler, og bruk av flere II-er-stillinger for kvinner³. Tilrettelegging for å kunne kompensere for belastninger knyttet til fødsel, omsorg for barn og sykdom, som tidligere kun omfattet for stipendiater, er fra 2017 utvidet til å gjelde postdoktorer. Dette begrunnes med at overgangen fra rekrutteringsstillinger til faste stillinger er en særlig sårbar fase.

Også ved UiO ble det i handlingsplanen for 2018–2020⁴ fremhevet flere satsingsområder for å øke kjønnsbalansen, inkludert rekrutteringsmål om 40% kvinneandel med økt lederinvolvering i ansettelser, bruk av kallelse og moderat kvotering, samt et eget satsingsområde rundt seksuell trakassering. Det samme gjelder handlingsplanen for 2021–2024⁵, der fakultetene fremheves som sentrale for utformingen av tiltak. Spesifikt ved SV-fakultetet blir det beskrevet i handlingsplanen for 2021–2023⁶ at postdoktorer skal få mer lederstøtte, mentorordninger og flere rollemodeller for eksempel gjennom gjesteforelesninger, gjesteprofessorat og II-er-stillinger for kvinner. De skal utrede muligheten for å ta i bruk kriterier for tilsetting og opprykk, for at kvinner som settes tilbake forskningsmessig grunnet barnefødsler/omsorgsansvar skal gis mulighet til å konkurrere på like vilkår med (der forslaget er å kompensere med 18 mnd. per barn).

Det er også gjennomført flere programmer for økt kjønnsbalanse som kan være nyttige å se til. Programmer som FiftyFifty (i næringslivet), Gender Act ved UiB og Mentoringprogram for kvinner ved Norges teknisk-vitenskapelige universitet (NTNU) er eksempler som peker på noen positive erfaringer fra praksis. Den generelt økte bevisstheten slike programmer gir øker når mange ansatte fra ulike nivåer deltar. Spesielt er tydelig lederengasjement, møteplasser for kvinner der de får informasjon om kjønnsbalanse, samt bruk av mentorordninger, aspekter som blir vurdert som verdifulle. Det gjenstår imidlertid i stor grad å måle effekten av endringer, handlingsplaner, tiltak og programmer å oppnå rettferdighet, representasjon og bedre nyttiggjøring av ressurser når det gjelder kvinner.

Der trenden når det gjelder kjønnsbalanse i academia er i ferd med å snu, i alle fall på lang sikt, om ikke på alle fagområder (Frölich et al., 2019), gjelder det imidlertid ikke for alle. SV-fakultetet erfarer en overordnet negativ trend de ønsker å snu⁷. Da er det relevant å se på om det er kjente forhold som spiller seg ut eller om det er andre, ukjente eller nye forhold eller sammenhenger det dreier seg om ved SV-fakultetet. Kunnskapsgrunnlaget hittil er nyttig for å undersøke hvilke eksisterende råd og tiltak som er tatt i bruk for eller kan tas i bruk, og hvilke

³https://ekstern.filer.uib.no/poa/Likestilling/handlingsplan_for_likestilling_mellom_kjonnene_policydokument.pdf

⁴<https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/tiltaksplaner/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf>

⁵ <https://www.uio.no/om/strategi/likestilling/tiltaksplaner/handlingsplan-mangfold-likestilling-inkludering-2021-2024.pdf>

⁶ https://www.sv.uio.no/om/strategi/planer-rapporter/handlingsplan-for-likestilling-2021-2023_sv.pdf

⁷ <https://www.uio.no/for-ansatte/enhetssider/sv/aktuelt/aktuelle-saker/2020/8-mars-om-rekruttering.html>



erfaringer de har gitt. Dette er spesielt viktig når trenden ved fakultetet går motsatt vei enn ønsket.

I arbeidet med oppdraget har AFFs konsulenter sett på det eksisterende kunnskapsgrunnlaget, og erfaringer med handlingsplaner og programmer der disse er evaluert, for å se om disse eller andre forhold kan forklare den uønskede utviklingen ved SV-fakultetet og bidra til å snu den. Dette har vi vektlagt både før undersøkelsen ble iverksatt samt i analysene og i diskusjonen av funnene. Samtidig har vi vært spesielt opptatt av å se hvilke særlige forhold som er viktige å lære om fra den aktuelle undersøkelsen når det gjelder rekruttering av internt ansatte i midlertidige postdoktorstillinger til faste stillinger.

3. METODISK TILNÆRMING: DATAKILDER, GJENNOMFØRING, OG DATAANALYSE

Dette er en utforskende undersøkelse omkring to problemstillinger. Den første, som gjelder hvor kvinner faller fra i rekrutteringsprosessen mot fast stilling, er undersøkt basert på uttrekk og analyser av arkivdata fra ved SV-fakultetets institutter og sentre i en tiårsperiode fra 2012–2021. (Datasett 1 – Arkivdata). Den andre gjelder hvordan kvinners karriereutvikling mot faste vitenskapelige stillinger kan støttes av fakultetet. Den baseres på intervjuer med et utvalg midlertidig ansatte kvinnelige postdoktorer ved SV-fakultetet om deres erfaringer og råd (Datasett 2 – Intervjuer). Dataene er analysert ved hjelp av kvantitative og kvalitative tilnærminger. I rapporten ser vi også på disseanalysene samlet.

DATASETT 1 – ARKIVDATA: REKRUTTERINGS-DOKUMENTER

Fakultetet ønsket å hente ut opplysninger og innsikt knyttet til ansettelse til faste vitenskapelige stillinger over en 10-årsperiode (2012–2022) med en kartlegging og vurdering av hvor i rekrutteringsprosessen kvinner faller fra. Dataene som vi mottok fra SV-fakultetet inneholdt 96 saker fra 2012 til 2022. Hver sak inneholdt omfattende informasjon om en gjennomført rekrutteringsprosess. Sakene kom fra 6 ulike institutter/sentre ved SV-fakultetet ved UiO inkludert Psykologisk Institutt (PSI), Institutt for statsvitenskap (ISV), Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi (ISS), Sosialantropologisk institutt (SAI) og Senter for teknologi, innovasjon og kultur (TIK) samt Økonomisk Institutt (ØI).

Stegene i rekrutteringsprosessen

To konsulenter fra AFF gjennomgikk og sorterte rekrutteringsdokumentene for å få en forståelse av hvilke data som var relevante, og som vi konsistent kunne trekke ut fra dokumentene. Rekrutteringsprosessen kan beskrives som følger: 1) Instituttet mottar søknader. 2) I de fleste tilfeller sorterer en komité ut de mest aktuelle kandidatene, ofte de 8–10 mest relevante kandidatene, men noen saker har bare 4 eller så mange som 19 kandidater. Sorteringskomitéen rangerer ikke, og utelukker ikke, noen kandidater for videre vurdering. 3) Kandidatene vurderes deretter av en sakkyndig komité som også rangerer de mest aktuelle kandidatene. 4) De høyest rangerte kandidatene gjennomfører prøveundervisning og blir intervjuet av en intervjukomité. 5) Basert på en helhetsvurdering innstiller instituttstyret normalt sett minimum 3 kandidater til ansettelsesutvalget som beslutter hvem som gis tilbud om ansettelse. 6) Dersom kandidaten takker ja til tilbudet får de en ansettelseskontrakt, og vi har regnet dette som en bekreftelse på at personen ble ansatt. Vi valgte dermed å trekke ut data



ved seks steg i rekrutteringsprosessen⁸: 1) Søknad, 2) Sortering, 3) Rangering, 4) Intervju, 5) Innstilling og ansettelsestilbud (heretter omtalt som «Tilbud») og 6) Ansettelse.

Datakilder, sortering og utvalg

Vi startet med å sortere de 96 sakene. Dokumentene i var ikke strukturert på forhånd, og et typisk dokument kunne ha 100 sider og ikke sjeldent over 300 sider. Dokumentene inkluderte for eksempel utvidet søkerliste, informasjon om de ulike komitéene underveis, rangeringsrapporter over kandidater, klagebrev, epost-kommunikasjon, samt ansettelseskontrakter. Vi gikk gjennom rekrutteringsdokumentene, trakk ut relevant data og fylte dette inn i et datasett. Ved hvert steg ble fordeling av antall kvinner og menn undersøkt. Noen dokumenter manglet informasjon om kjønnsfordeling blant kandidatene ved et eller flere steg. Vi valgte å slette saker som manglet informasjon om enten steg 1 (Søknad) eller steg 6 (Ansettelse). Til sammen 11 saker ble slettet. De slettede sakene kom fra ØI (2), ISV (2), TIK (1), ISS (1) og PSI (4). Alle tre saker fra 2022 var mangelfulle og var blant de slettede sakene.

Det endelige utvalget består av 85 saker og inkluderer totalt 3 111 søkere og 117 ansettelser fra 2012 – 2021. Det er store forskjeller i antall saker, søkere og ansettelser vi har data om fra hvert institutt/senter. PSI skiller seg eksempelvis ut som det instituttet som rekrutterer mest generelt. De har flest rekrutteringsprosesser (41) og antall ansettelser (46). Samtidig har de færrest søkere per prosess (12). På den andre siden har vi kun data om 6 rekrutteringsprosesser, 138 søkere og 6 ansettelser fra TIK (se tabell 2).

Institutt/ Senter	Antall saker	Antall søkere	Snitt antall søkere per sak	Antall ansettelser
PSI	41	503	12	46
ISV	15	1198	80	23
ISS	12	601	50	22
SAI	6	509	85	10
TIK	6	138	23	6
ØI* ⁹	5	162	32	10
TOTALT	85	3 111	37	117

Tabell 2: Antall saker, søkere og ansettelser per institutt/senter

⁸ I tillegg til at vi samlet inn data om de seks beskrevne stegene innhentet vi også data om antall og kjønnsfordeling blant medlemmene i de ulike rekrutteringskomitéene, om det stiltes krav til skandinavisk språk for å kunne søke, og om kandidater trakk seg underveis i rekrutteringsprosessene. Vi valgte å kun telle kandidater som trakk seg etter å ha blitt rangert av sakkyndig komitéen. Dette var av praktiske hensyn, og for å unngå å ta med kandidater som eksempelvis hadde søkt feil stilling eller åpenbart var uaktuelle for rollen.

⁹ * Data fra stillinger ved ØI har gitt en spesifikk utfordring ved hvordan vi teller søkere. Det beskrives at et høyt antall søkere har kommet inn gjennom «Econjobmarket», men det rapporteres ikke om kvinnefordeling. Det beskrives gjerne at et antall av søkerne ved Econjobmarket er blitt bedt om å sende søknad gjennom en norsk jobbportal, men antallet stemmer ikke alltid med den vedlagte statistikken på søkerne. Vi har forsøkt å følge samme prosedyre for saker ved ØI som ved andre institutt/senter, og dermed forholdt oss til vedlagt statistikk og søkerlister der kjønnsfordeling rapporteres eller er mulig å telle manuelt. I uttrekk av søknadsdata fra ØI har vi valgt å bruke de rapporterte tallene fra norsk jobbportal som inkluderer kjønnsfordeling. Dette tallet fremstår langt lavere enn antall søknader det rapporteres at ØI får gjennom den internasjonale portalen «Econjobmarket» (ofte flere hundre søknader per stilling).



Dataanalyser

Datauttrekk fra dokumentene i de 85 sakene er kvantifiserte i tråd med strategier for å analysere prosessdata (Langley, 1999) for å kunne indikere tallmessige forhold. Vi analyserte i utgangspunktet følgende:

1. Kvinneandel blant søkere og ansettelse
2. Kvinneandel ved seks steg i rekrutteringsprosessen (søknad, sortering, rangering, intervju og ansettelse)
3. Kvinneandel blant søkere og ansettelse per år
4. Kvinneandel blant kandidater som trekker seg fra rekrutteringsprosessen

Steg 1-3 er også gjennomført på institutt/senter-nivå. Alle analyser og produksjon av tabeller og figurer er gjennomført i Excel.

Det er også gjort noen kvalitative observasjoner og funn knyttet til datasett 1 når det gjelder bruk av lete- og søkekomiteer, sakkyndigkomiteer og intervjukomiteer og moderat kjønnskvoltering.

Funnene fra analysen er fremstilt i del 1 i rapportens funndel.

Avgrensninger og begrensninger i datasettet

Rekrutteringsdokumentene var svært omfattende og krevende å gjennomgå. Det manglet et system for hvordan dokumentene var bygd opp. Eksempelvis varierte det hvor i dokumentet man kunne finne informasjon om hvem som ble ansatt eller hvem som ble intervjuet. Som oftest manglet det informasjon om kjønnsfordeling blant søkerne slik at vi manuelt måtte telle antall kvinner og menn. I en del tilfeller er heller ikke den enkelte søkers kjønn beskrevet, og vi har måttet gjøre vurderinger basert på navn og bruk av pronomen i komitéenes vurderinger.

Kjønnsfordeling beskrives heller sjeldent i de videre stegene i prosessen (ved sortering, rangering, intervju og tilbud) og er hentet frem manuelt. Vi har gjennomført stikkprøver (og avdekket enkelte feil), men «menneskelig arbeid» med ustrukturerte data kan inneholde feil.

De kvantitative analysene bør derfor brukes for å forstå trender og tolkes med forsiktighet, særlig når det gjelder TIK, SAI og ØI der vi kun har data fra 5-6 saker (rekrutteringsprosesser) over en ti-årsperiode. Vi har likevel valgt å inkludere disse instituttene/senteret i videre beskrivelser for å gi et bilde ut fra tilgjengelige data.

I den opprinnelige oppdragsbeskrivelsen ønsket SV også en vurdering av hvordan utenlandske søkere påvirket hvor kvinner faller fra i rekrutteringsprosessen. Dessverre har dokumentene vært mangelfulle når det gjelder kandidatens nasjonalitet og/eller statsborgerskap. Vi begynte å samle inn data basert på kandidaters bosted, geografiske arbeidserfaring og utdanning, men ettersom dette var svært tidkrevende og metodisk problematisk har vi, i samråd med oppdragsgiver, valgt å gå bort fra dette i denne analysen. Fra de dataene vi samlet inn (19 saker med det som er antatt å være 240 internasjonale søkere) tegner seg imidlertid et bilde av at det er færre kvinner enn menn blant internasjonale søkere (28% kvinner).

I gjennomgang av rekrutteringsdokumentene var vår hensikt å trekke ut relevante kvantitative data. Likevel fikk vi et kvalitativt innblikk i rekrutteringsprosessene gjennom arbeidet med å se gjennom de tusenvis av sidene i materialet. Basert på dette har vi lagt til en beskrivelse av kvalitative funn i delfunn 1a.



DATASETT 2 – INTERVJUER OG FOKUSGRUPPEINTERVJUER

DataseTT 2 er basert på intervjuer med kvinnelige postdoktorer i midlertidige stillinger ved SV-fakultetet. Det er 52 midlertidig ansatte¹⁰ kvinnelige postdoktorer ved SV-fakultetet i andre halvår i 2022, der omtrent halvparten er norsk- versus engelsktalende (internasjonale). Det var ønskelig at alle institutter og sentre med unntak av ett som ikke har midlertidige ansatte postdoktorer, var representert i intervjudatasettet. Det var også ønskelig med representasjon fra både norsk- og engelskspråklige med en noenlunde lik fordeling. Videre var det også ønske om spredning ut ifra om deltakerne hadde kommet kort eller langt i ansettelsesforholdet. SV-fakultetet valgte ut hvem som skulle inviteres til intervju basert på disse vurderingene. Deltakelsen skulle være frivillig. Innenfor rammen av oppdraget ønsket SV-fakultet å intervjuer rundt 15 kvinnelige postdoktorer i midlertidige stillinger.

Utvalg og deltakelse

I første omgang ble 18 kvinner kontaktet. Syv kvinner meldte seg på til å bli intervjuet individuelt. Det var ingen påmeldte til det første oppsatte fokusgruppeintervjuet. Etter gjennomføringen av de første individuelle intervjuene utvidet man gruppen som fikk tilsendt invitasjon til deltagelse. Totalt ble 32 kvinnelige postdoktorer kontaktet i denne runden. I runde to tilkom ytterligere to kvinner til det individuelle intervjuene, og fire for å delta i et fokusgruppeintervju. Totalt ble 13 kvinnelige postdoktorer intervjuet, ni norske og fire utenlandske statsborgere.

Utforming av intervjuguide

SV-fakultetet utarbeidet en intervjuguide som konsulentene fikk komme med innspill på. Konsulentene ønsket å bearbeide denne for å kunne dekke eksisterende kunnskapsgrunnlag og aktuelle trender, samt for å kunne strukturere intervjuguiden i temaer for å underlette analysene. Det ble ut fra dette foreslått en inndeling i tre tematiske hovedområder (1) arbeidsmiljø og trivsel, (2) identitet og støtte i rollen og (3) ledelse, kompetanse og struktur. Denne strukturen og spørsmålene ble etter justeringer godkjent av SV-fakultetet. Intervjuguiden bestod av åpne og lukkede spørsmål (se vedlegg A), og den ble også oversatt til engelsk.

Gjennomføring av intervjuene

Kvinnene som ble invitert til å delta, fikk en invitasjon per epost fra SV-fakultetet med en påmeldingslenke fra AFF. Kandidatene kunne velge mellom å melde seg på et individuelt intervju, et fokusgruppeintervju, eller begge deler, samt angi språkpreferanse (norsk eller engelsk). I invitasjons-eposten ble formålet med intervjuet presentert, samt eksempler på intervju spørsmål fra hvert hovedtema. Intervjuene ble gjennomført på Teams og varte i 45-60 minutter for de individuelle intervjuene og 1,5 time for fokusgruppeintervju.

Da vi hadde intervjuet de første syv kvinnene vurderte vi i samråd med SV at det kunne være nyttig å utvide datasettet av flere grunner, eksempelvis for å sikre representasjon fra ulike institutter og sentre samt opplevelsene til så mange kvinner som mulig. Der et flertall av kvinnene rapporterte om mange liknende negative erfaringer, kom mindretallet med positive erfaringer med andre råd som vi ikke hadde et like stort datagrunnlag for.

Vi håpet at vi kunne få flere kvinner med positive erfaringer for å gi et mer helhetlig og kanskje også nyansert bilde av kvinnes opplevelser. Vi intervjuet dermed flere kvinner, men endte likevel med 13 deltakere, to færre enn det ønskede antallet på 15 deltakere. Erfaringene og rådene var i svært stor grad omforent med den første intervjurunden. Fokusgruppeintervjuet

¹⁰ Det også 52 ansatte mannlige ansatte så det er kjønnsbalanse blant midlertidig ansatte postdoktorer.



forsterket dette inntrykket. Vi vurderte dermed at deltakerantallet ikke påvirket funnene i særlig grad, at funnene var «mettet» og utvidet dermed ikke utvalget ytterligere, i tråd med metodiske råd (Braun & Clark, 2006). Det kan likevel være at kvinner som ønsket å formidle negative erfaringer også valgte å stille til intervju.

De intervjuende fortalte at de opplevde intervjuene som meningsfulle og interessante. De ønsket å takke fakultetet for at de har fokus på kvinners karrierevei mot en fast stilling ved SV-fakultetet. De ønsker også at vi skulle viderebringe at de gjerne ville høre om resultatene fra undersøkelsen i etterkant.

Dataanalyse

Intervjudataene bestod av videoinnspilte intervjuer auto-transkriberte i Teams (noe som genererte 431 sider totalt). Disse ble klargjort for tematisk analyse i seks trinn i tråd med kvalitativ metode (Braun & Clark, 2006; Langley, 1999). To eller tre konsulenter, hvorav to har forskerkompetanse, deltok i fortolkning av data for å sikre kvalitet og troverdighet i prosessen (Braun & Clark, 2006). Stegene var som følger:

- 1) Intervjunærhet: Gjennomlesing av autotranskriberte intervjuer og notater samt sammendrag av hvert intervju/fokusgruppeintervju
- 2) Summering av individuelle intervjuer samt på tvers av datasettet med to konsulenter: Svar fra hver respondent samt på tvers i tråd med hvert tematisk område og spørsmål intervjuguiden ble nedtegnet i Excel-dokument
- 3) Tematiske mønstre som springer ut av data: To konsulentene satt sammen og listet opp og vurderte mulige tematiske funn sammenlignet med forhåndsdefinerte tematikker, samt vurdering av om antall kategorier skal økes eller minskes
- 4) Beskrivelse av tematiske funn og mulige mønstre mellom kategorier og over tid og gjennomgang av disse med innspill fra en tredje konsulent: Sammenstilling av over- og underordnede tema som fanger essensen i innholdet, og vurdering av disse samt mulige relasjoner på tvers av og innenfor ulike temaer
- 5) Kritisk vurdering av funn med tre konsulenter: Gjengir de tematiske funnene et godt bilde av datamaterialet som kan gi innblikk i relevante sammenhenger, og er disse funnene robuste og troverdige?
- 6) Oppsummering og skriving av rapporten som illustrerer funn innen ulike temaer og undertema på en nyansert måte, samt kritisk evaluering av funnene.

Det felles analysearbeidet foregikk på Teamsmøter med unntak av ett møte der to konsulenter var i samme rom og en deltok på Teams. Funnene er rapportert i del 2 i funndelen av rapporten.

Avgrensinger og begrensninger i datasettet

Det er foretatt noen avgrensinger i utvalget som kan være relevante å være oppmerksom på, og som kan utgjøre begrensninger i tolkningen av dataene. Utvalget er avgrenset til et mindre utvalg av kvinner i postdoktorstillinger ved SV-fakultetet. De intervjuede kvinnene er fordelt på fem av de syv grunnenhetene. Det er også begrenset hva rapporten kan si om menns erfaringer og om erfaringene (utelukkende) handler om kjønn. Vi vet heller ikke noe ut fra dataene verken om kvinner som har sluttet eller kvinner som har oppnådd fast stilling som førsteamanuensis eller professor ved SV-fakultetet sine erfaringer og råd. Til sist begrenser funnene seg til erfaringene til interne midlertidig ansatte, mens eksterne og internasjonale (både mannlige og kvinnelige) søkere også tar del i disse rekrutteringsprosessene.



DATALAGRING – GDPR, SAMTYKKE; KONFIDENSIALITET OG ETIKK

Dataene fra begge datasettene er behandlet i henhold til gjeldende GDPR- og databehandlervilkår i avtalen mellom AFF og UiO. I tillegg er det innhentet samtykke fra alle deltakerne om å bli intervjuet, til innspilling med auto-transkribering, samt til bruk av dataene. Konfidensialitet er sikret i den grad dette er mulig med et begrenset utvalg respondenter. Intervjuene er aidentifisert når det gjelder navn og institutt/senter. Det kan likevel ikke utelukkes at det i noen tilfeller kan være mulig å gjenkjenne hvem respondenten er, noe de er gjort kjent med og har godkjent. Av etiske hensyn bør ytterligere aidentifisering vurderes av prosjektgruppen, dersom rapporten skal deles med flere grupper ved hvert delingstilfelle. Deltakerne bør få funnene presentert på et tidspunkt i et egnet format.

4. FUNN: HVOR FALLER KVINNER FRA OG HVILKE ERFARINGER OG RÅD HAR KVINNER OM HVORDAN FAKULTETET KAN STØTTE DERES KARRIEREUTVIKLING TIL FASTE STILLINGER?

Funnene fra analysene presenteres i to deler. I del 1 presenteres funn knyttet til problemstillingen om å undersøke hvor kvinner faller fra i rekrutteringsprosessen mot å få en fast vitenskapelig stilling. Basert på analysene fra Datasett 1 – Arkivdata gis et historisk overblikk over kjønnsfordeling i de ulike stegene i rekrutteringsprosessen på fakultetsnivå i tiårsperioden, og på hvordan det utvikler seg over tid, samt om fordelingen endrer seg ved ulike steg i rekrutteringen. Vi ser deretter på tallene knyttet til kjønn i de ulike stegene på institutt- og senternivå. Figurer og tabeller illustrerer funnene.

I del 2 presenteres funn knyttet til problemstillingen om hvordan fakultetet kan støtte kvinners karriereutvikling til faste vitenskapelige stillinger basert på erfaringer og råd fra kvinner i midlertidige postdoktorstillinger. Denne delen er basert på analysene av Datasett 2 – Intervjudata. Del 2 er inndelt i følgende tematiske områder: a) arbeidsmiljø, b) identitet og rolle, og c) ledelse, kompetanse og struktur. Funnene for hvert tema ble samlet i undertemaer med titler som beskriver sentrale funn. Sitater og tabeller illustrerer funnene.

4.1 Delfunn 1a: Ti år med rekruttering – et overordnet blikk på fakultetet

FÆRRE KVINNER SØKER FASTE STILLINGER VED SV-FAKULTETET

Ser vi på SV-fakultetet overordnet er svaret på spørsmålet om hvor kvinner faller fra forholdsvis kort og enkelt: Kvinner har allerede falt fra når søknadene telles opp. Flere menn enn kvinner søker faste vitenskapelige stillinger ved SV-fakultetet. Våre data fra ti år med rekruttering ved SV-fakultetet (2012–2021) inkluderer 3 111 søknader, hvor 1 913 er menn og 1 198 kvinner. Det gir en kvinneandel på 39% av søkerne.

	Antall søkere	Andel søkere
Kvinner	1 198	39%
Menn	1 913	61%
TOTALT	3 111	100%

Tabell 3: Kvinneandel blant søkere i rekruttering til SV

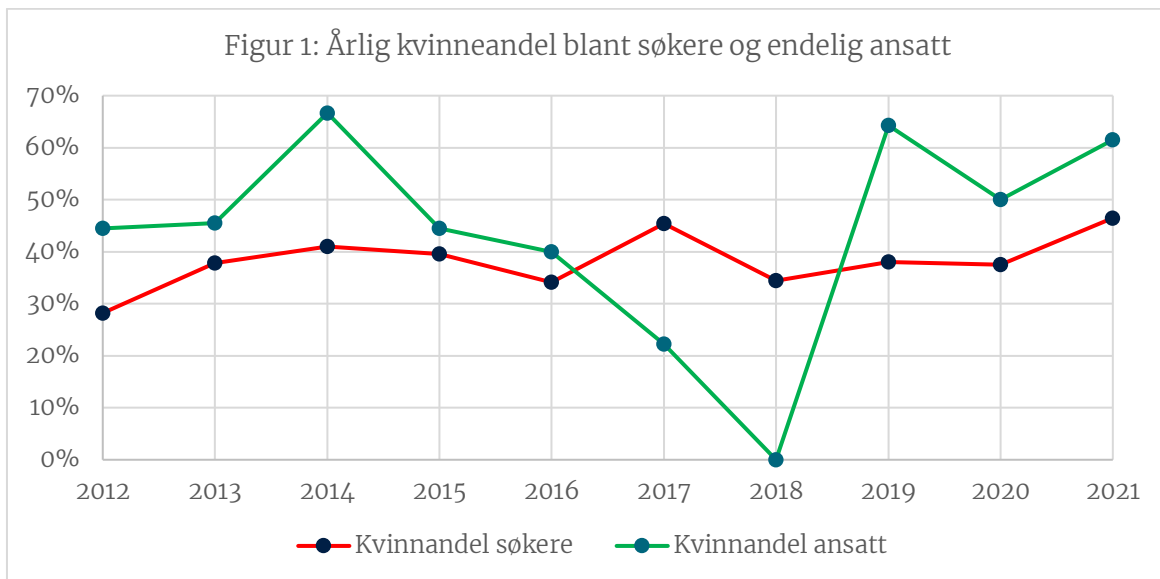


ÅRLIG UTVIKLING I KJØNNBALANSEN BLANT SØKERE OG ANSETTELSE

Utgangspunktet for dette prosjektet var at SV over lang tid har hatt en ambisjon om å øke kvinneandelen fast vitenskapelig ansatte, uten å lykkes. Da vi skulle undersøke 10 år med rekrutteringsdata ble det dermed et viktig spørsmål å undersøke følgende: Hvordan har kjønnsbalansen blant søkere og de som blir ansatt utviklet seg over tid? For å undersøke dette sorterte vi alle rekrutteringsdata basert på årstall, fra 2012 til 2021. For hvert år fant vi kjønnsbalansen blant søkerne og ansettelsene.

Resultatene viser en svak positiv trend i kvinneandelen blant søkerne, fra 28% av søkerne i 2012 til 47% av søkerne i 2021. Trenden er likevel preget av en spesielt lav kvinneandel i 2012 og en spesielt høy kvinneandel i 2021. Ser man bort fra disse to årene ser kvinneandelen blant søkerne ut til å holde seg noenlunde stabil i de åtte årene fra 2013 til og med 2020. Året 2017 skiller seg dog positivt ut med en kvinneandel på 45%.

Kvinneandelen blant ansettelsene ved SV-fakultetet varierer i stor grad fra år til år. Den høyeste kvinneandelen var i 2014, da 67% av de som ble ansatt var kvinner (8 av 12 ansettelser). Den laveste kvinneandelen var i 2018, da 12 menn og ingen kvinner ble ansatt. En positiv trend er likevel at de siste tre årene (2019–2021) har det vært en kvinneandel på minimum 50% av de ansatte (se figur 2).

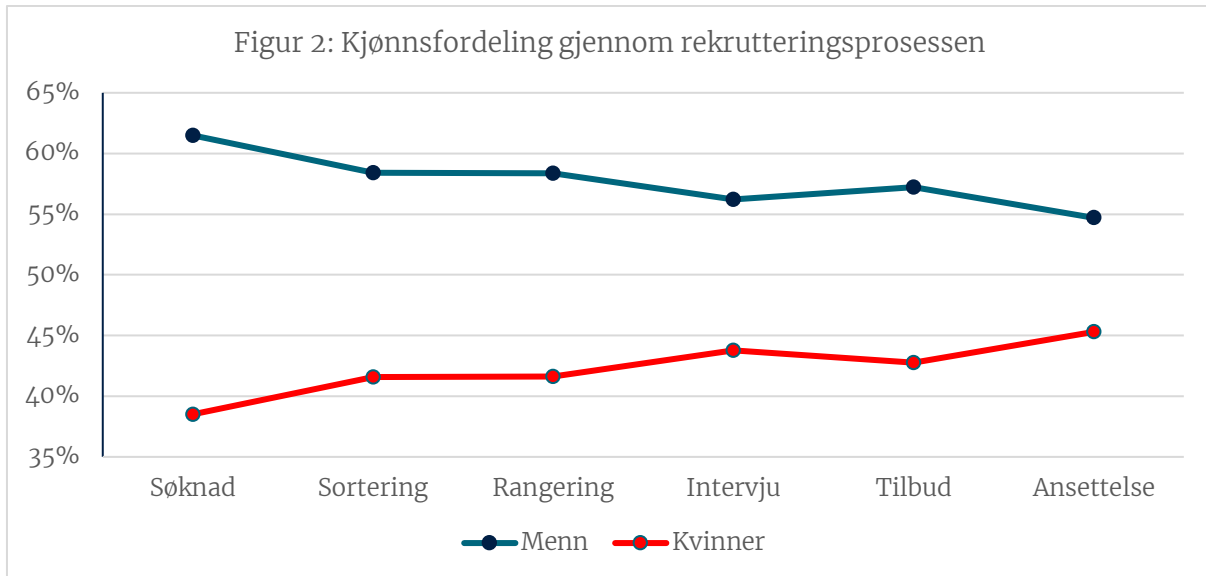


KJØNNBALANSEN ENDRER SEG UTOVER I REKRUTTERINGSPROSESSEN

Når søkerne selekteres videre gjennom sortering, rangering, intervju, tilbud og ansettelse øker kvinneandelen gradvis. Det ser altså ikke ut som om kvinner faller ytterligere fra senere i rekrutteringsprosessen, men snarere kommer til mer og mer (se tabell 4 og figur 1).

	Søknad	Sortering	Rangering	Intervju	Tilbud	Ansettelse
Antall	3111	546	406	313	138	117
Kvinner	1198	227	169	137	59	53
Menn	1913	319	237	176	79	64
% kvinner	39%	42%	42%	44%	43%	45%

Tabell 4: Kjønnfordeling gjennom rekrutteringsprosessen



Det er ved sortering (42% kvinner), intervju (44% kvinner) og ansettelse (45%) at kvinneandelen øker.

Det er viktig å understreke at de ulike instituttene har ulik påvirkning på den overordnede trenden ved SV-fakultetet. PSI står for 16% av de totalt 3 111 søkerne ved SV, men hele 39% av de totalt 117 ansettelsene. PSI påvirker derfor i større grad de overordnede ansettelsestallene enn søkertallene. Tar man med at PSI også blant instituttene med høyest kvinneandel blant både søkere og ansettelse, så ser man at de overordnede trendene i søker- og ansettelsestall kan forklares til dels med instituttens ulike påvirkning på tallene. Utviklingen er altså ikke verken lik eller jevn, og det er variasjon både over tid og på tvers av lavere nivåer.

FÆRRE KVINNER ENN MENN TREKKER SEG FRA PROSESSEN

Tidlig i prosjektet diskuterte vi en hypotese med UiO om at flere kvinner enn menn takker nei til tilbud om faste vitenskapelige roller med oppdragsgiverne. For mange innebærer slike stillinger at man må flytte og ha med seg familie, kanskje også over landegrensene, og en kan se for seg at kvinner får mindre støtte og har mindre ønske om dette. Derfor ønsket vi å undersøke om kvinner trakk seg fra prosessen i større grad enn menn i vårt datasett.

Vi undersøkte kun hvilke kandidater som trakk seg fra prosessene etter å ha blitt rangert av en sakkyndig komité. Dermed kan vi anse dette som relevante kandidater for den aktuelle stillingen. Av de totalt 406 kandidatene (169 kvinner) som har blitt rangert, har 66 kandidater trukket sin søknad. Av disse er 46 menn og 20 kvinner. Det gir en kvinneandel på 30%. Noen av de disse rangerte kandidatene trakk sin søknad før de fikk noe jobbtilbud fra SV-fakultetet. Andre takket nei etter å ha fått et konkret jobbtilbud.

En kan tenke seg at det er forskjell på kandidater som trekker seg før og etter å ha fått jobbtilbud. Er man rangert som nummer 4 eller 5 ser man kanskje sjansene som dårlig. Man ønsker kanskje ikke bruke tid og krefter på et eventuelt intervju eller prøveforelesning når sjansene uansett er dårlige. Har man fått et konkret jobbtilbud derimot, så må det være andre grunner til å trekke seg. Vi undersøkte om derfor om det var forskjell mellom kandidater som trakk seg før og etter å ha fått jobbtilbud fra SV-fakultetet.

Totalt 45 rangerte kandidater (31 menn og 14 kvinner) trakk seg fra rekrutteringsprosesser før de fikk et jobbtilbud. Kvinneandelen var 31%.



Totalt 21 rangerte kandidater (15 menn og 6 kvinner) trakk seg etter å ha fått et jobbtilbud. Kvinneandelen var 29%.

En grunn til at kvinner er mindretall blant rangerte kandidater som trekker seg kan være at kvinner allerede er i mindretall blant rangerte kandidater. Vi undersøkte derfor hvor mange kvinner (og menn) som trakk seg relativt til antall rangerte kvinner (og menn).

Av totalt 169 kvinner som ble rangert av sakkyndige komitéer, valgte 20 (12%) av dem å trekke seg underveis i rekrutteringsprosessene.¹¹ Tilsvarende ble totalt 237 menn rangert av sakkyndige komitéer, hvorav 46 (19%) menn trakk seg.

Her finner vi altså samme mønster som tidligere; færre kvinner enn menn trekker seg fra prosessen underveis.

KVALITATIVE FUNN FRA DATASETT 1

I gjennomgang av rekrutteringsdokumentene skulle vi trekke ut relevante data og gjøre kvantitative analyser på disse. Ved å se gjennom de tusenvis av sidene i materialet fikk vi imidlertid i tillegg et innblikk i andre aspekter i rekrutteringsprosessene ved SV-fakultetet. I dette avsnittet peker vi på noen av disse.

Det finnes flere eksempler på at det settes opp lete- og søkekomitéer med ansvar for å identifisere relevante kvinnelige kandidater og oppmuntre disse til å søke. Det er gjerne ved instituttene med lav kvinneandel dokumentene indikerer at disse søkekomitéene settes opp. Ved ØI spesifikt er det blitt beskrevet hvor vanskelig det er å få kvinnelige søkere fordi de er få og svært ettertraktet. Det beskrives i noen tilfeller at disse komitéene gir resultater ved at noen av kontaktede kandidatene velger å søke.

Vi har også sett flere eksempler på at sakkyndigkomitéer og intervjukomitéer påminnes om ambisjonen om bedre kjønnsbalanse når de skal vurdere kandidatene. Det er også eksempler på at kjønnsbalanse benyttes som et argument for å ansette kvinnelige kandidater.

På den andre siden har vi også sett minst et tilfelle hvor det kunne blitt benyttet moderat kvønnskotering uten at dette ble tatt opp som en mulighet. I dette tilfellet var en mannlig og en kvinnelig kandidat vurdert som like gode, og det ble diskutert fordeler og ulemper ved hver kandidat, uten at kjønn inngikk i diskusjonen.

4.2 Delfunn 1b: Ti år med rekruttering – stor variasjon på tvers av fakultetet

KVINNEANDELEN BLANT SØKERE OG ANSETTELSENER VED HVER ENHET

Det er store forskjeller på tvers av institutt/senter når det gjelder kjønnsfordeling blant søkere og de som ble ansatt (se tabell 5). Det er for eksempel kun ved et institutt (PSI) at kvinner er like mange som menn blant søkerne. Ved de fem andre enhetene er kvinner i mindretall. Kvinnelige søkere er spesielt i mindretall ved ØI (25%) og ISV (29%). På motsatt ende av skalaen har ØI ikke bare lavest kvinneandel blant søkerne (23%), men skiller seg ut med klart lavest kvinneandel blant de som blir ansatt (10%; en kvinne og ni menn ble ansatt i de fem

¹¹ Dette inkluderer både kandidater som trakk seg før og etter de fikk et eventuelt jobbtilbud fra SV-fakultetet.



sakene vi har gjennomgått ved ØI). Utviklingen ved ØI står altså i kontrast til den overordnede trenden ved SV-fakultetet om en bedring av kjønnsbalansen utover i rekrutteringsprosessen.

For spesifikke tall fra institutt og sentre, se tabell 5.

Institutt/senter	Antall kvinner blant søkerne	Kvinneandel blant søkerne	Antall kvinner ansatt	Kvinneandel blant ansettelser
PSI	251	50%	26	57%
ISV	351	29%	8	35%
ISS	227	40%	8	38%
SAI	252	50%	6	60%
TIK	62	45%	4	67%
ØI	37	23%	1	10%

Under 30%
Under 40%
Over 50%

Tabell 6: Kvinneandel blant søkere og ansettelser per institutt samt prosentandel kvinner under 30%, og 40% samt under 50%

Tre institutt/senter (PSI, SAI og TIK) har over 50% kvinneandel blant ansettelser. Felles for disse tre enhetene er at kvinneandelen øker fra søknad (steg 1) til ansettelse (steg 6). Denne trenden deler også ISV selv om kvinneandelen der er langt lavere både for søkere (29%) og ansettelser (35%). ISS og ØI er de eneste instituttene som opplever en nedgang i kvinneandelen fra søknad (steg 1) til ansettelse (steg seks).

Til nå har vi beskrevet forskjeller mellom institutt/senter på gjennomsnittsnivå, med ti års rekruttering som grunnlag. I neste seksjon av rapporten vil vi utforske den årlige utviklingen ved hver enhet.

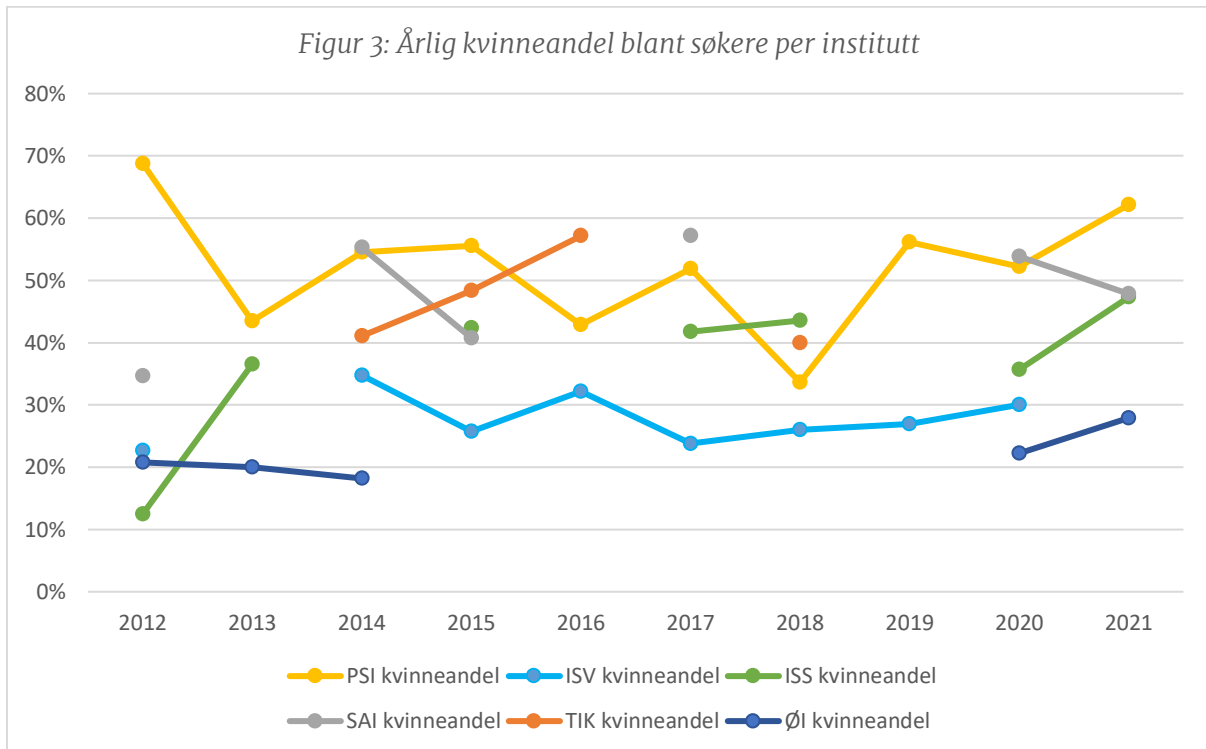
ÅRLIG UTVIKLING I KVINNEANDELEN SØKERE VED HVER ENHET

For SV-fakultetet så vi at den årlige utviklingen i kvinneandelen søkere viste en svak positiv utvikling fra 2012 til 2021. Figur 4 viser den årlige utviklingen i kvinneandelen søkere ved hvert institutt/senter.

Det er flere enheter vi ikke har rekrutteringsdata fra ved flere år. Dermed mangler figur 4 informasjon for disse enhetene/årene. Med relativt lite data per institutt per år bør en være forsiktig med å tolke trender i figuren. Ett år med særlig høy eller lav kvinneandel kan ha stor innvirkning for hva slags bilde som tegnes av den generelle utvikling (se eksempelvis hvordan 2012 har stor innvirkning på en tilsynelatende trend ved ISS). Likevel kan figuren være et nyttig utgangspunkt for å sammenlikne kjønnsbalansens årlige utvikling ved de ulike enhetene.



Under figur 3 beskrives den årlige utviklingen ved hver enhet.



PSI har hatt en relativt stabilt god kjønnsbalanse blant søkerne sine de siste ti årene, med svingninger både over og under 50% fra år til år. Året 2018 hadde instituttet en uvanlig lav kvinneandel blant søkerne på 34%. Den høyeste andelen kvinnelige søkere (69%) hadde de i 2012. De siste tre årene har kvinneandelen blant søkerne vært over 50%.

Data fra ISV viser at de over 10 år har en stabil utfordring med å få kvinnelige søkere. Den beste kjønnsbalansen opplevde de i 2014 da 35% av søkerne var kvinner. Den laveste andelen kvinnelige søkere (23%) hadde de i 2012. Siden 2017 har ISV sett en økende trend i andelen kvinnelige søkere, fra 24% i 2017 til 30% i 2020 (vi har ikke data fra ISV i 2021).

ISS har den tydeligste positive trenden i andelen kvinnelige søkere, selv om denne er preget av et særlig negativt år i 2012 hvor kun 13% av søkerne var kvinner. Siden dette har kvinneandelen aldri vært lavere enn 35%, og var i 2021 på det høyeste med 48% kvinnelige søkere.

Ved SAI er det også en positiv trend i kvinneandelen søkere siden 2012, da 35% av søkerne var kvinner. Ved de tre siste årene med tilgjengelig data (2017, 2020 og 2021) har kvinneandelen søkere vært henholdsvis 57%, 54% og 48%.

Vi har rekrutteringsdata fra TIK ved fire årstall (2014, 2015, 2016 og 2018), og kvinneandelen søkere har variert mellom 40% og 57%. Det var en markant oppgang i andelen kvinnelige søkere fra 2014-2016, før det i 2018 var falt til opprinnelig nivå.

Ved ØI må vi basere oss på kun fem rekrutteringsprosesser ved fem ulike år. Kvinneandelen blant søkerne har vært relativt stabil rundt 20% med et positivt unntak i 2021 hvor 28% av søkerne var kvinner.

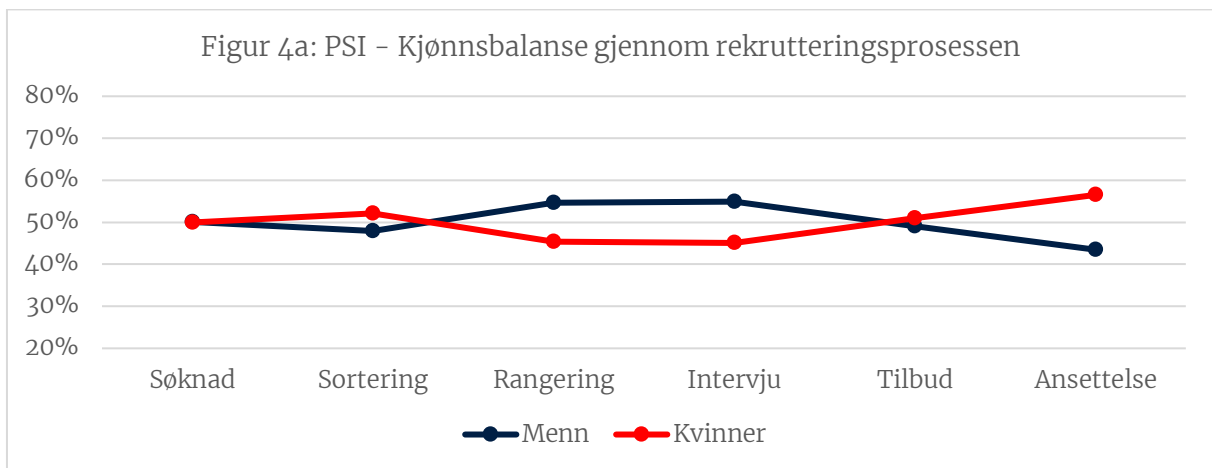


KJØNNSFORDELINGEN GJENNOM SEKS REKRUTTERINGSSTEG VED HVERT INSTITUTT/SENTER

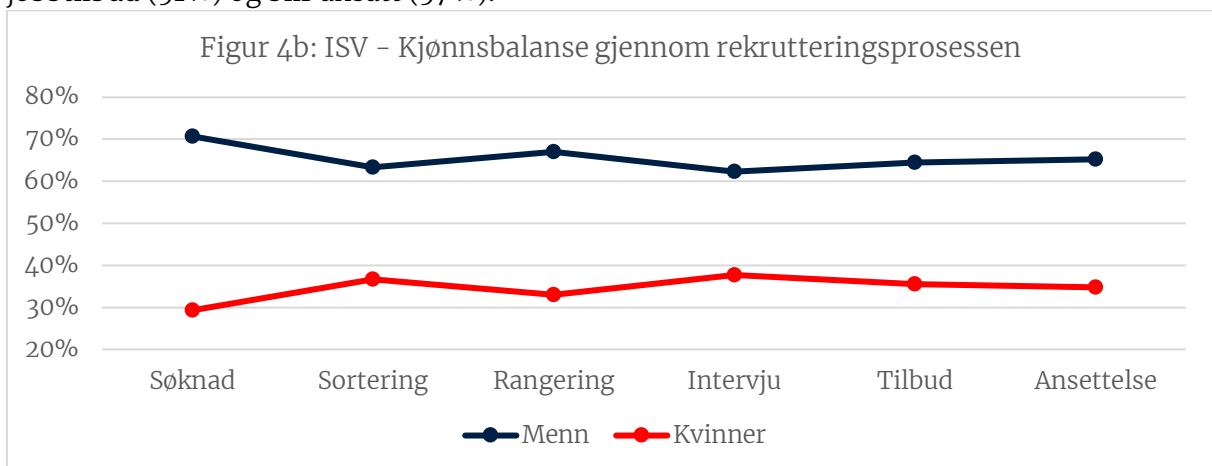
Overordnet for SV-fakultetet fant vi at kvinneandelen økte utover i rekrutteringsprosessen, fra søknad til ansettelse. Det samme finner vi ved fire av seks enheter: PSI, ISV, SAI og TIK. Ved ISS faller kvinneandelen med noen få prosent fra søknadspunktet (40% kvinner) til ansettelse (38% kvinner). Ved ØI skjer det imidlertid et markant fall i kvinneandelen fra søknadstidspunktet (23% kvinner) til ansettelse (10% kvinner).

Ved fem av seks enheter øker kvinneandelen fra søknad (steg 1) til sortering av de mest relevante søkerne (steg 2). Unntaket er ved ISS hvor kvinneandelen reduseres med 3 prosent.

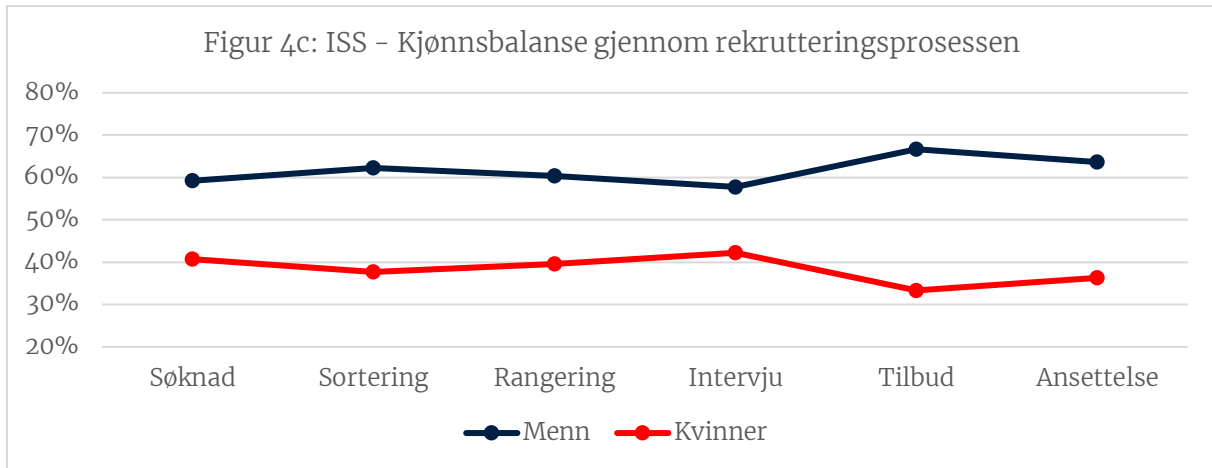
Figur 3a-f viser hvordan kvinneandelen utvikler seg gjennom rekrutteringsprosessens seks steg ved hvert institutt/senter.



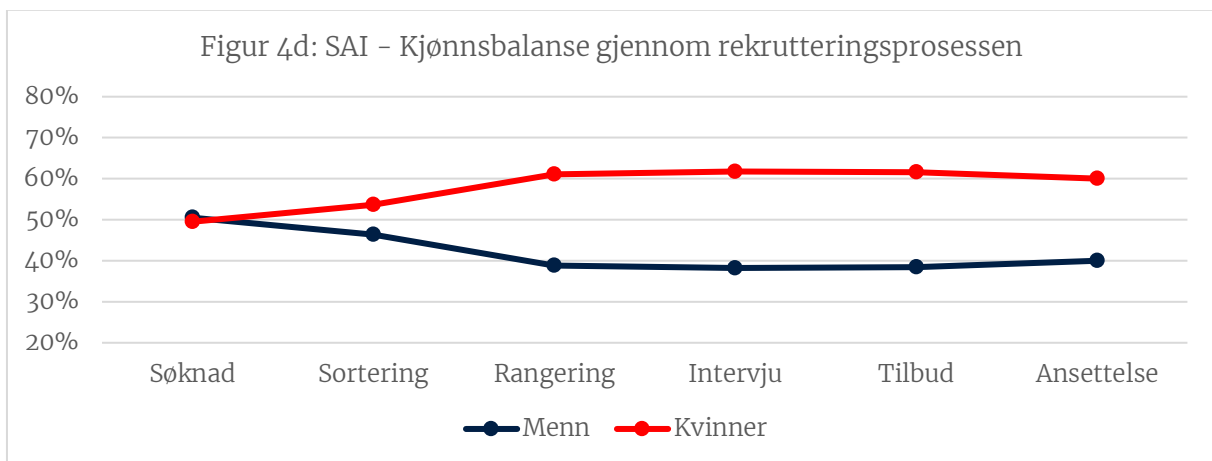
Ved PSI er det balanse mellom kvinnelige og mannlige søkere (50%). Kjønnfordelingen holder seg relativt stabil, men noen færre kvinner enn menn rangeres (45%) av sakkyndig komité og intervjues (45%). Til gjengjeld er kvinneandelen høyere blant de som får jobbtilbud (51%) og blir ansatt (57%).



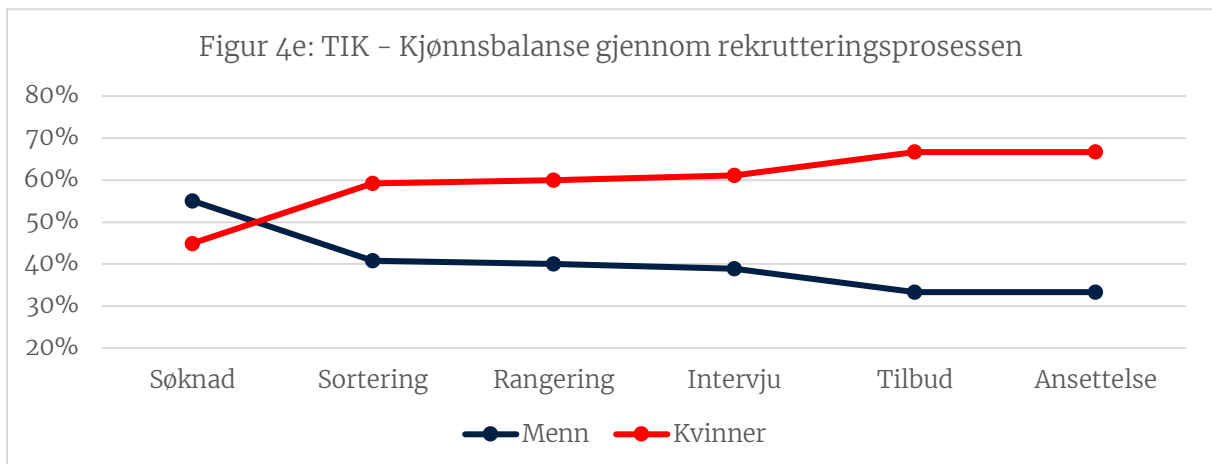
Ved ISV er kvinnene i klart mindretall blant søkerne (29% vs 71%). Andelen øker til 37% når de mest relevante søkerne sorteres ut, og denne kjønnfordelingen holder seg relativt stabil gjennom resten av rekrutteringsstegene.



Ved ISS er kjønnsfordelingen relativt stabil fra søknadstidspunkt, sortering, rangering og intervju, med mellom 38-42% kvinneandel. Andelen synker noe etter dette da kun 33% av kandidatene som får jobbtilbud er kvinner. Blant de som endelig ansettes er 36% kvinner.



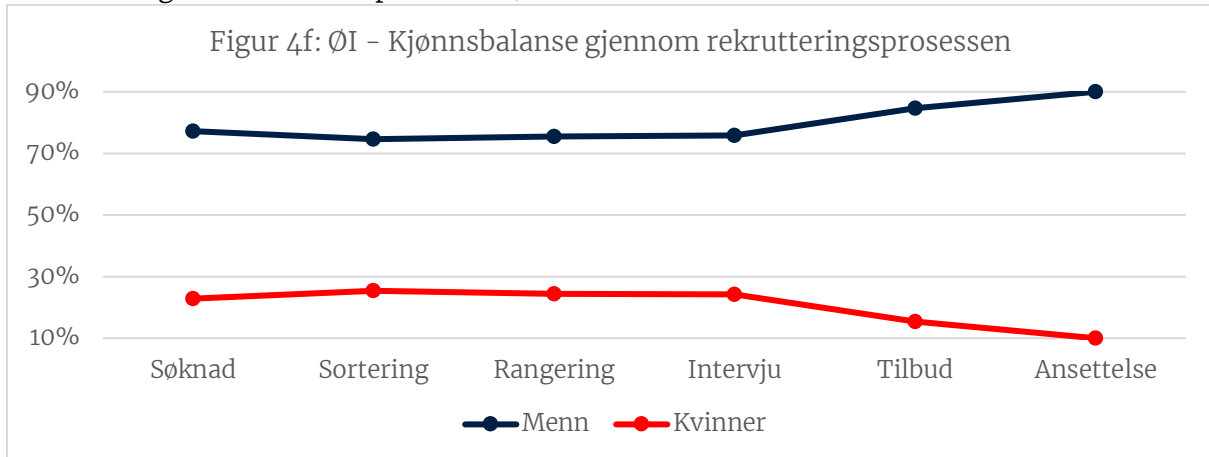
Ved SAI er det god kjønnsbalanse ved søknadstidspunkt (50%), før en større andel av kvinner blir med videre i prosessen når de mest relevante kandidatene sorteres ut og rangeres av sakkyndig komitéen. På dette rangeringstidspunktet er 61% av kandidatene kvinner, og denne andelen holder seg stabilt videre i rekrutteringsprosessen.



Rekrutteringsdataene fra TIK følger samme mønster som SAI; det er en relativt god kjønnsbalanse ved søknadstidspunktet (45% kvinner) før kvinneandelen øker markant ved



sorteringen av de mest relevante søkerne (59% kvinner). Denne høye kvinneandelen øker også ved tilbud og ansettelsestidspunkt til 67% kvinner.



Rekrutteringsdataene ved ØI skiller seg tydelig fra de fleste andre institutt i vår analyse, med en tydelig reduksjon i kvinneandel fra søknadstidspunkt (23% kvinner) til ansettelsestidspunkt (10%). Kvinneandelen holder seg relativt stabil fra søknadstidspunkt til intervju, før den faller i tilbud- og ansettelsesstegene. Som nevnt tidligere har vi få rekrutteringssaker fra ØI i vårt datamateriale og resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

I neste del av rapporten ser vi på funnene fra intervjuer med kvinnelige post doktorer ved SV-fakultetet.

4.3 Delfunn 2a: Kvinners opplevelse av arbeidsmiljøet

TRIVSEL OG ARBEIDSMILJØ: FRIHET OG FLEKSIBILITET, MEN OGSÅ ENSOMHET OG HÅPLØSHET

I intervjuene med kvinnene i midlertidige postdoktorstillinger ved SV-fakultetet forteller de at den akademiske friheten til å fordype seg innenfor sitt fagfelt, arbeidsoppgavene (både forskning og undervisning), samt fleksibilitet rundt hvordan de løser arbeidsoppgavene, bidrar mest til at de trives i jobben. Dette beskrives av alle de intervjuede postdoktorkvinnene. Fagmiljøene ved UiO og på SV-fakultetet beskrives videre som stimulerende, og noe som bidrar til kvinnes trivsel. De opplever å jobbe på et universitet med gode og sterke fagmiljøer, også i internasjonal sammenheng, et arbeidsmiljø de er stolte over å tilhøre og representere.

Alle beskriver arbeidsmiljøet som viktig for egen trivsel. Samtidig beskriver de arbeidsmiljøet som vanskelig å komme inn i, og at dette har endret seg i negativ retning over tid. Dette forklarer de spesielt med at det har vært en pandemi samt at SV-fakultetet har vært under ombygging de siste årene, noe som har medført utstrakt bruk av hjemmekontor og midlertidige kontorer. Dette har bidratt til en følelse av mangel på sosialt samhold på instituttene og sentrene.

De nyansatte sier at de føler seg godt mottatt i arbeidsmiljøet. Dette inntrykket deles imidlertid ofte ikke av de som har vært ansatt lengre, der det positive førsteinntrykket avtar med tiden. Ensomhet er en gjennomgående sterk følelse hos alle de intervjuede med unntak av to. Det knyttes delvis til det å forske og tilbringe mange timer alene med krevende intellektuelt arbeid, som de også stimuleres av. Men det knyttes også til å være i et arbeidsmiljø der de føler seg usynlige fordi miljøet ikke ser nytten av å inkludere dem som er i kategorien «midlertidig ansatte». De som er tilknyttet en forskergruppe eller et



forskningsmiljø der flere jobber med samme tematikk, opplever større trivsel enn de som er ansatt i åpne stillinger.

De opplever videre en økt konkurranse fra flere hold, med færre stillinger å søke på enn før. De forklarer også den økte konkurransen med flere internasjonale søkere, både kvinner og menn. De opplever imidlertid at særlig disse i større grad «lever for å jobbe», og at det er vanskelig å lykkes om man «jobber for å leve», selv om det også gjelder norske konkurrenter. De ønsker imidlertid de internasjonale kvinnene velkommen, fordi de mener at de bidrar til å øke kvinneandelen. Den økte konkurransen, og færre stillinger å søke på, gir imidlertid en følelse av håpløshet knyttet til å lykkes med å få fast stilling innenfor 4-årsperioden.

Oppsummert forteller kvinnene at de samtidig med stolthet, frihet og fleksibilitet, kjenner på ensomhet knyttet til manglende tilhørighet og inkludering. De kjenner også på håpløshet knyttet til krav om å jobbe mye mer enn de kan og vil for å nå opp i konkurransen, noe de fleste ikke tror de vil lykkes med innenfor stillingens varighet. De negative aspektene påvirker trivselen, spesielt over tid.

ARBEIDSMILJØ OG KJØNN: MILJØ AV OG FOR MENN - SOM IKKE FREMMER KVINNERS KARRIERE

Kvinnene opplever arbeidsmiljøet som «kjønnet» i form av at det er skapt av og for menn. Dette gjør seg særlig gjeldende på institutter og sentre som tradisjonelt har vært mannsdominert, men tas opp av alle kvinnene. Dette forklarer de med at mye av den uformelle sosialiseringen – som de beskriver som svært viktig i akademia – skjer på arenaer utenfor arbeidsplassen, for eksempel i form av «øldriking på puben» eller på fotballkamp eller andre arenaer som passer for en «tradisjonell mann uten andre forpliktelser».

Kvinnene forteller at den uformelle sosialiseringen ikke passer for kvinnene, og samsvarer ikke med kvinners måter å sosialisere på. Disse arenaene fungerer uansett ikke for de fleste av kvinnene når det gjelder karriereutvikling, fordi mennene, selv om kvinnene er med, likevel bare snakker med hverandre. Som en forteller: «til syvende og sist» er det likevel tre menn som søker om felles midler til et forskningsprosjekt eller ender opp med å skrive en forskningsartikkel sammen.

Ikke minst må kvinnene tilpasse seg på de uformelle sosialiseringsarenaene. De forteller at de må passe på seg selv og andre for å unngå uønsket kjønn eller seksuell oppmerksomhet og trakassering. De opplever dette tar mye (både bevisst og ubevisst) energi å forholde seg til. Noen av kvinnene tror videre ikke de ville fått støtte dersom de varslet om uønskede opplevelser og forhold. De to som rapporterer at de har erfart seksuell trakassering og varslet om dette, opplevde at det ikke ble tatt på alvor eller gjort reelle endringer, og en forteller at hun ble bedt om å ordne opp selv. Eksemplene ligger tilbake i tid, men setter spor. Noen av kvinnene forteller at de gjerne unngår de uformelle arenaene for å ikke skape et problem som gjør at de mister både lysten til å gå på jobb og tiltroen til systemet.

De beskriver også de mer formelle arenaene for sosialisering, som workshops eller konferanser, som nettverksbyggende arenaer som ikke passer med kvinnenes behov. Det innebærer for eksempel reising i inn- og utland, eller aktiviteter på ettermiddag eller kveld, noe kvinnene ofte verken kan eller vil prioritere

Kvinnene beskriver også at menn har mer tilgang til de daglige sosialiseringsarenaene. Det forklares med at menn i større grad er ansatt i prosjekter i stedet for i åpne stillinger, slik at de sosialiseres «automatisk» i naturlige, innflytelsesrike nettverk rundt dem, som gir synlighet, anseelse, midler og publiseringsmuligheter for eksempel som medforfatter.

Kvinnene har ulike oppfatninger omkring inkludering i arbeidsmiljøet på kvinners premisser. Noen opplever at det er bevissthet rundt utfordringene kvinnene har med å passe inn og at det



tilrettelegges for dette i noen grad. Det forteller de imidlertid at de er ambivalente til for de vil ikke bli «curlet» heller, eller tas spesielt hensyn til fordi de er kvinner. De vil at miljøet skal tilpasses både menn og kvinner, slik at de ikke skal måtte oppleve at de «særbehandles» i miljøet, i stedet for å være en naturlig del av det.

To informanter beskriver to helt ulike veier for å passe inn sosialt og faglig. En forsker i et fellesskap av kvinner, der problemene knyttet til et mannsdominert miljø ikke finnes, og er en del av en kollektiv bevissthet rundt kjønn og undertrykkelse. Den andre sier hun har både tilpasset seg og som person «kanskje er mer breial», glad i «øl-kulturen» og lik mennene, når det gjelder hvordan hun trives med å sosialisere seg.

De to som trives svært godt både faglig og sosialt forklarer også at de i mye større grad bidrar til å skape et miljø å trives i, og at dette tas godt imot av ledende forskere på instituttet. To av de med erfaringer fra arbeidsmiljø i andre land og sier at disse er «mye verre» for kvinner, men i disse landene har de gjort mer for kvinner nettopp fordi de har større problemer.

Oppsummert ser det ut til at kjønn har stor betydning for opplevelse av arbeidsmiljøet. Kvinnene opplever arenaene for både formell og uformell sosialisering som «kjønnede». De finner ofte ikke arenaer som passer for kvinner i arbeidstiden. Noen opplever også å bli utestengt selv om de deltar på mannens premisser. Flere unngår også slike arenaer fordi det tar tid, energi og innebærer risiko for eksempel for seksuell trakassering. De vil samtidig ikke særbehandles, men være i et arbeidsmiljø der de naturlig passer inn, der de faktisk kan delta og konkurrere på like vilkår.

ARBEIDSMILJØ OG JOBB-PRIVATLIV- BALANSE: GÅR IKKE OPP NÅR PERMISJON IKKE KOMPENSERES

Kvinnene forteller at det er vanskelig å få jobb-privatliv-balansen til å gå opp. De opplever at dette er vanskelig også når de ikke har barn, men utfordringene øker når de får barn. De beskriver spesielt at ordningene rundt permisjon og sykefravær er for dårlig, og at dette særlig påvirker kvinner. Mest utfordrende er det at i forbindelse med lovfestede permisjoner, som foreldrepermisjon som ofte er mer langvarig for kvinner, ikke leder til kompensasjon for tapt tid i form av en forlengelse av postdoktorperioden. Det gjør at de ikke konkurrerer på like vilkår som menn når de skal søke på faste stillinger.

Når de skal være borte fra jobb en lengre periode, påvirkes de ikke bare av at selve fraværet ikke kompenseres. De får for eksempel ikke vært med på planleggingen av nye publikasjoner eller prosjekter fordi de ikke kan følge opp dette på lang tid. Når de kommer tilbake, forsvinner heller ikke merbelastningene ved å ha barn. I forbindelse med barnehagestart tar kvinnene permisjonsdager for å være hjemme med sykt barn, noe som gjør at de ikke kommer skikkelig inn igjen i arbeidsoppgavene. Tiden på jobb oppleves også å måtte disponeres slik at de får mindre forskningstid. En beskriver dette slik: «Jeg hadde første barnehagehøst, og på grunn av sykt barn fikk jeg ikke forsket overhodet. Jeg måtte bruke all min tilgjengelige tid på jobb til undervisning». Dette kjenner de andre kvinnene med barn seg igjen i.

Kvinnene opplever også at fleksibiliteten reduseres når de får barn, for de må være hjemme med barna til bestemte tider, og har en rekke oppgaver som må gjøres på hjemmebane etter at barna har lagt seg. Dersom kvinnene får flere barn, forsterkes dette mønsteret, men det avtar noe når barna blir større. De som har fått barn tidlig, opplever å ha fått jobb-privatliv-balansen bedre til, enn de som får barn senere. For de sistnevnte skal «alt skje samtidig» og tilpasningen har ikke «fått gått seg til», som gjør at de mister mye av den fleksibiliteten de tidligere har hatt.

Kvinnene opplever barnehagetilbud gjennom UiO som svært positivt. De fleste har partnere som stiller opp hjemme, selv om flere sier at de «nok tar det tredje skiftet» selv. De tror imidlertid dette er i endring, og at menn etter hvert vil oppleve de samme utfordringen som



de selv har. Likevel vil de oppleve tapet i mindre grad fordi de har kortere permisjonstid og står friere til å utforme rollen som «forelder med karriere» enn kvinnene som har «arvet» rollen og fortsatt balanserer gamle og nye krav.

De kvinnene som ikke har barn, har andre omsorgsoppgaver enn de knyttet til barn (for eksempel partner eller foreldre med omsorgsbehov), eller ønsker en bedre jobb-fritids-balanse fordi de vil ivareta relasjoner utenfor jobb som forhold eller vennskap. De opplever dette som vanskelig å kombinere med jobbkravene. De er usikre på om de vil «ofre» andre behov, og jobbe så mye, for å få en fast stilling. De utenlandske postdoktorene oppleves å være villige til å jobbe mye mer for å få en fast stilling. En utenlandsk postdoktor sier imidlertid at deres norske kollegaer jobber langt mer enn hun hadde forventet, og at dette ser ut til å være nødvendig for å lykkes.

Oppsummert forteller kvinnene om et jobb-privatliv-regnestykke som ikke går opp. Det mest utfordrende er at de ikke får kompensert tiden de må være borte ved lovfestede permisjoner som foreldrepermisjon. Dette rammer kvinner mer enn menn fordi de er lengre borte fra jobb, og fordi det å få barn påvirker dem også etter permisjonstiden er over. Også kvinner uten barn opplever at jobb-privatliv-balansen er vanskelig å oppnå. Kvinnenes erfaring og råd knyttet til arbeidsmiljø kan sees i tabell 6.



Tema	Erfaringer	Råd
Trivsel	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkjent fagmiljø, frihet og fleksibilitet bidrar til stolthet og trivsel • Opplever som midlertidig ansatte at de ikke tilhørighet i arbeidsmiljøet svekker trivsel • • Krevende arbeid og manglende inkludering skaper ensomhet og svekker trivsel • Økt konkurranse påvirker trivsel gjennom at de føler at de må jobbe mer, men likevel opplever det håpløst å få fast stilling 	<ul style="list-style-type: none"> • Anerkjennelse midlertidig ansattes tilhørighet og bidrag til utviklingen anerkjente fagmiljøer • Øke tilstedeværelse og sosialisering samt inkludering i forskergrupper og miljøer • Støtte til å håndtere den økte konkurransen uten å måtte jobbe flere timer, dvs. innenfor arbeidstiden
Kjønnmiljø	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsmiljøet oppleves som kjønnnet, skapt av og for menn, premisser som ikke passer med kvinnenes sosialiseringbehov og oppleves som energikrevende fordi kvinnene må tilpasse seg mennene • De formelle og uformelle nettverksarenaene er unyttige for kvinner fordi de ikke inkluderes i karrierefremmende aktiviteter som publisering likevel, og det stjeler tid fra kvinnenes privatliv • Uformelle nettverksarenaer medfører risiko for seksuell trakassering som potensielt ikke håndteres med reelle konsekvenser for utøveren når det skjer 	<ul style="list-style-type: none"> • Skape et arbeidsmiljø som er mindre kjønnnet, der kvinner kan være seg selv og deres behov inkluderes i utformingen av sosiale tiltak • Muliggjøre nettverking i arbeidstiden, for eksempel gjennom at nettverk kan skapes i arbeidstiden, med tilrettelegging for relasjonsbygging, mindre reising/ bruk av digitale plattformer • Forebygge at kvinnene utsettes for seksuell trakassering, samt sikre tillit til oppfølging med reelle konsekvenser
Jobb- og privatlivsbalanse	<ul style="list-style-type: none"> • Kvinnene får ikke kompensert for fravær knyttet til lovfestede permisjoner (som foreldrepermisjon) og sykefravær • Kvinner opplever at fleksibiliteten i arbeidshverdagen reduseres når de får barn, noe som gir mindre tid spesielt til forskning • Balanse mellom jobb og privatliv er vanskelig for kvinnene fordi de har behov for å ivareta ansvarsoppgaver og relasjoner utenfor jobb 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensere lovfestede permisjoner med mer tid og større fokus på forskning og publisering, samt inkludering i pågående og fremtidige prosjekter før/under/etter fraværet • Pålegge kvinnene mindre undervisning og ikke-meritterende arbeidsoppgaver i arbeidstiden • Anerkjennelse og støtte behovet for å ivareta private ansvarsoppgaver og relasjoner

Tabell 6: Oppsummering av kvinners erfaringer og råd knyttet til arbeidsmiljø



4.4 Delfunn 2b: Kvinners opplevelse av identitet og støtte i rollen ved fakultetet

IDENTITET OG AMBISJONER: STORE AMBISJONER, MEN MOTIVASJON FOR EN SV-STILLING SYNKER OVER TID

Alle kvinnene er svært motiverte for å få en fast ansettelse fra starten av, og de beskriver sine akademiske ambisjoner som (like) store (som menns) og SV og UiO som en svært attraktiv arbeidsplass. Tiltroen til de kan få fast stilling, synker imidlertid over tid. Mens alle ønsker fast stilling når de starter, mister over halvparten (8 av de intervjuede) over tid både tiltro til at de vil få fast stilling, og motivasjonen for å oppnå denne. De gir imidlertid ikke opp ønsket om å få en fast vitenskapelig stilling og har en identitet som forsker og underviser. I stedet er det SV-fakultetet som blir mindre attraktivt for dem, blant annet fordi ansettelse ansees som nærmest uoppnåelig, mens de vil søke fast stilling andre steder. Flere av de øvrige har ikke gitt opp, men «er på vei til å gi opp», mens de nyansatte ikke har kjent så mye på dette. Det er to som er sterkt motivert for en fast stilling ved fakultetet.

De kvinnene som ikke lengre er motivert for en stilling ved UiO forklarer dette med flere forhold, som også trekkes frem som utfordrende for de øvrige kvinnene. Den viktigste faktoren er, som nevnt over, at de opplever at det er sterk konkurranse og for få stillinger å søke på, slik at de mister troen på å nå opp i konkurransen om fast ansettelse, noe som påvirker motivasjonen for å søke. De opplever imidlertid også at menns måter å forske på favoriseres, mens kvinnene ikke får anerkjennelse for å vektlegge andre aspekter ved forskning som større kreativitet, mer kvalitative studier, mer relasjonelt fokus, og tid til fremstilling og formidling av funn som en viktig del av prosessen. Flere beskriver også at de etter hvert har «oppdaget» at de bare ansettes for å være «arbeidshester» og at de føler at de aldri var tiltenkt å få noen fast stilling, og de føler seg derfor utnyttet av et system som trenger den midlertidige arbeidskraften deres. Flere nevner at de opplever postdoktorstillingen som en «karrieremessig blindvei», enten fordi de er utenfor prosjekter eller fordi de forsker på et relativt smalt område som gjør dem til mindre attraktive søkere.

Når de sammenligner seg med menn sier de at de opplever at menn i større grad «får lov til» å søke på eksterne midler, og dermed over tid kvalifiserer seg til en fast stilling gjennom å få gjentatte midlertidige ansettelsesforhold, noe de kaller «en uønsket karrierevei», mens kvinner holder seg til oppfordringen om å unngå dette. De søker dermed ikke på midler som kan muliggjøre dette. Menn, mener de, er også mer mobile og kan søke flere post-doc stillinger på ulike universiteter og høyskoler, frem til de er kvalifisert for en fast stilling ved SV på UiO. I tillegg får ikke kvinnene forlenget eller kompensert arbeidstid for lovfestede permisjoner. Dette gjør at de ikke rekker å publisere forskningsartikler og kvalifisere seg i løpet av den 4-årige postdoktorperioden (noen har heller ikke 4 år men 2, da uten undervisning). Dermed utkonkurreres kvinnene på denne måten.

Oppsummert tegner det seg et bilde av at et flertall mister tiltroen til at de vil lykkes ved UiO fordi de forventer å utkonkurreres av menn, som konkurrerer på andre vilkår, og med flere mulige karriereveier enn dem. I tillegg opplever mange det å være midlertidig ansatt som en karrieremessig blindvei fordi det ikke finnes stillinger å søke på eller fordi kandidater med helt andre kvalifikasjoner velges. Da mister de motivasjonen for å jobbe på SV, men ikke ambisjonene sine om å lykkes i academia.



IDENTITET OG ROLLE: IKKE-MERITTERENDE OG MERITTERENDE MERARBEID SOM KARRIEREHINDER

Det rapporteres om flere kjønnsforskjeller knyttet til arbeidsforhold og karriere som ikke handler om jobb-privatliv-balanse, men om at forventningene til kvinner i academia oppleves som annerledes enn forventningene til menn. Kvinnene opplever motstridende og normative rollekrav som de mener kan komme både fra dem selv og andre. Dette er forventninger de i økende grad møtes med utover i karriereløpet samtidig med at presset på å prestere øker.

Det de oftest opplever er at de i tillegg til meritterende oppgaver, må utføre mange oppgaver som ikke er karrierefremmende, og at de må gjøre mer av det de omtaler som «akademisk husarbeid» enn menn. Det kan innebære at de sørger for ulike arrangementer, tar imot nye kollegaer, eller deltar i lete- og søkekomitéer. Det kan også innebære at de opplever å bli pålagt eller ikke kan si nei til å gjøre oppgaver som skulle vært meritterende, men blir av større omfang enn at det får en positiv effekt. Et eksempel er å ta en større andel undervisning når de blir spurt. Flere av kvinnene synes det er vanskelig å si «nei» til slike oppgaver

De er også usikre på hva konsekvensene av å si nei til ikke-meritterende oppgaver ville være for en fremtidig karriere ved instituttet (damned if you do, damned if you don't). De intervjuede som er relativt nye er overrasket over at de som har jobbet lengre oppfatter slike oppgaver som negative, fordi de selv bare har fått skryt når de har påtatt seg slike oppgaver fra over- og sideordnede. De setter pris på at de advares om den negative effekten det kan ha. De mer erfarne kvinnene er imidlertid tydelige på at dette gjør at de får mindre tid til forskning. En nevner også at hun får tid til forskning, men ikke til undervisning, selv om hun trenger mer av dette, altså det motsatte. Begge deler er lite motiverende og oppleves som karrierehemmende.

Kvinnene er usikre på om det å påta seg andre oppgaver enn forskning og (mer) undervisning er udelt negativt, for det gir dem muligheter også. For eksempel kan de bli kjent med et bredere fagfelt ved å ta på seg mer undervisning, bli synlige, bli kjent med rekrutteringsprosessen, eller bli kjent med nye kollegaer. Det gir dem likevel mindre forskningstid og tid til å publisere, som på tross av at det sies at undervisning er viktig, viser seg å være avgjørende for å få fast stilling.

Mange av de ikke-meritterende eller andre tilleggsoppgavene de ender opp med å påta seg må skje innenfor vanlig arbeidstid til faste tider, som undervisning, slik at de ikke får forsket innenfor normal arbeidstid og når de er mest produktive. Det påvirker også muligheten for å organisere arbeidshverdagen på en fleksibel måte.

Oppsummert tegnes et bilde av at kvinnene opplever en krevende situasjon og rollekonflikt rundt forventningene om å kvalifisere seg til fast stilling, og samtidig bidra til ulike ikke-meritterende oppgaver for fellesskapet. Det gir et rolle- og identitetspress i praksis som kvinnene sier de er lite bevisste på når de starter, og som de ikke vet hvordan de skal håndtere når de oppdager dem, og allerede utfører dem på bekostning av mer karrierefremmende oppgaver.

IDENTITET OG STØTTE I ROLLEN: MENTORER, SPONSORER OG ROLLEMODELLER KAN BRUKES MER

De fleste kvinnene kjenner til at mentorordninger ansees å være karrierefremmende. De fleste har erfaring med å ha mentor, med unntak av de sist ansatte, som har fått tilbud om mentorordning fra sentralt hold på UiO. De som har erfaring med dette opplever mentoren som en personlig og faglig støtte (eks som en faglig veilederrolle), men ikke som et tiltak som



bidrar til å fremme deres karriere. En av kvinnene opplevde relasjonen med en mentor gjennom UiOs mentorprogram som negativ og derfor ikke nyttig.

Det store flertallet har imidlertid ønske om å få tilbud om en mentor og tror at dette kan være nyttig for dem, om ikke karrierefremmende, så i det minste en opplevelse av å være sett, og føle at noen bryr seg, det vil kanskje si en relasjon som gjør det mindre ensomt å være midlertidig ansatt. Da må imidlertid mentoren kjenne mer til det aktuelle instituttet eller senteret.

De fleste har ikke erfaring med å ha en eller flere relasjoner der den andre bruker sin innflytelse for å fremme deres karrierevei på ulike måter («sponsor»). En er urolig for at en slik ordning ville føre til nepotisme, og hun tenker at menn i større grad får nytte av slike relasjoner og at dette skaper en urettmessig fordel. Imidlertid sier de to som har sterk tiltro til at de vil få en fast stilling ved fakultetet at viktige andre har brukt sin innflytelse for å fremme deres karrierevei. Disse to skiller seg også fra de øvrige ved at de publiserer sammen med sponsorene, og den ene har medvirket til å skape et forskningssenter og opplever at det gir henne anseelse, innflytelse og nettverk.

Flere av kvinnene oppgir å ha gode kvinnelige rollemodeller, særlig i sine tidligere veiledere, som ofte blir mentorer som involverer dem i sine forskningsprosjekter videre. Mentorene har imidlertid ikke innflytelse på instituttet eller senteret. Andre kvinner er også gode rollemodeller for dem, selv om det «tynnes i rekkene». Det er få kvinnelige professorer og dermed få rollemodeller på dette nivået. Disse rollemodellene er også ofte lite til stede i arbeidsmiljøet. Slik tror de disse kvinnene har klart å unngå ikke-meritterende oppgaver, slik at de har oppnådd karrieremålene sine. De tror også disse kvinnene har satt karriere fremfor alt, og prioritert bort familielivet eller utsette å få barn. Derfor blir de nevnte andre rollemodellene bare delvis noen de kan se til hvis de ønsker å bidra til arbeidsmiljøet og kombinere jobb- og privatliv.

Oppsummert viser funnene at kvinnene ønsker mentorer som er tettere på deres egen hverdag, viktige andre («sponsorer») som kan hjelpe dem å få innflytelse, og rollemodeller som lykkes med både familie- og arbeidsliv for å få støtte og inspirasjon til hvordan de kan navigere oppover i sin karrierevei.

IDENTITET OG RISIKO: KREVENDE Å SØKE OG IKKE NÅ OPP

De fleste opplever at det å søke en fast stilling er en arbeidskrevende prosess som innebærer stor risiko for å få avslag på grunn av stor konkurranse. De erfarer at det tar mye tid, men at det er små utsikter til at det bærer noe positivt med seg å søke. De opplever også at det er uklart hva som kreves, eller at de som avgjør hvem som velges gjør det ut ifra andre krav enn de kravene de selv trodde de skulle bli vurdert ut ifra. De som har kommet halvveis eller lengre opplever det også som umulig å innfri kravene på 4 år. Det hjelper kanskje ikke å nå målene heller, forteller kvinnene. En sier at «de som får stillingen har kvalifikasjoner jeg ikke kan få i min post doc».

Det å søke oppleves som en risiko av flere andre grunner. Kvinnene mener at de ikke vurderes på relevante meritter, og at det ikke tas hensyn til at de har hatt langvarige lovfestede permisjoner (foreldrepermisjon) i evalueringen av søknadene deres. De har forslag til hvordan dette kan gjøres, for eksempel ønsker de at progresjon vurderes ut fra faktisk arbeidstid, og at kvalitet og potensial vurderes i større grad enn antall publikasjoner for eksempel ved å se på kvalitet på undervisning og (foreløpig upublisert) forskning. Kvinnene motiveres heller ikke av muligheten til å få en vurdering av egne kvalifikasjoner fra komiteen, som kan bidra til å bli kjent med hvilke krav de må fokusere på å innfri for å nå opp dersom de skulle få avslag denne



gang. Å bli kontaktet av en lete- og søkekomite oppleves imidlertid som positivt, og kan tenkes å øke sjansene for at de søker uten at dette bekreftes. Det øker uansett kvinnes opplevelse av at det er muligheter for dem, og at en fast stilling er innenfor rekkevidde.

Flere forteller at deltakelse i rekrutteringsprosesser virker avskrekkende. Prosessene oppleves tidkrevende og dårlige, preget av hemmelighet og forhandlinger på bakrommet. De vil heller ikke vil at kollegaer skal bruke tid på å vurdere deres søknad og kanskje tenker at de «åpenbart ikke er gode nok», noe en selv også sier at hun gjør når hun sammenligner seg selv med dem hun har vært med å vurdere. En beskriver det også som «illojalt» mot de i komiteen å søke nå, fordi hun mener hun ikke er godt nok kvalifisert og ikke vil at andre skal måtte bruke tid på gjennom hennes søknad. Det å søke utsettes dermed ytterligere.

Den midlertidige stillingen de har oppleves, paradoksalt nok, dermed også for flere som en karriererisiko, fordi instituttet/senteret søker etter en annen kompetanse når de lyser ut stillinger enn den kvinnene har utviklet i postdoktorperioden. Unntaket her gjelder de to kvinnene som er sterkt motivert og har tiltro til at de vil klare det.

Oppsummert presenteres et bilde av at kvinnene ikke vil søke når de opplever at de ikke er kvalifiserte, eller ikke vil regnes som kvalifiserte av andre, og tenker at det er åpenbart at de ikke vil velges. De opplever heller ikke å bli vurdert på vilkår som bygger på deres kvalifikasjoner eller tar hensyn til lovfestede permisjoner. Tilliten til prosessen er også lav. Risikoen med å søke er for krevende å ta både med tanke på tiden det tar, opplevelsen av å få avslag, og det å måtte møte kollegaer som har vurdert dem negativt etterpå. Dette fastholder de selv om det ville gi dem erfaring med å søke. Se tabell 7 for oversikt over kvinnes erfaring og råd knyttet til identitet og rolle.



Tema	Erfaringer	Råd
Ambisjoner	<ul style="list-style-type: none"> Ambisiøse, men tiltro og motivasjon daler over tid på grunn av sterk konkurranse, ikke sjans å kvalifisere seg i tide Kvinner må forske på anerkjennes ikke, ansettes utenfor prosjekter/ er «arbeidshester» på karrieremessig blindvei Menn «får lov» til å konkurrere på andre vilkår enn kvinner, som flere midlertidige stillinger, større mobilitet, og færre permisjoner, og utkonkurrerer kvinner 	<ul style="list-style-type: none"> Skape tiltro til og motivasjon gjennom hjelp til å skape nettverk for publiseringssamarbeid samt direkte faste ansettelser Anerkjenne kvinner sin forskning sin kvalitet og bidrag, samt sørge for at de forsker innen instituttet og senterets kjerneområder Støtte flere måter å kvalifisere seg på, som å søke midler, være mobile (uten flytting), over lengre tid/med kompensasjon for tapt tid
Ikke-meritterende og meritterende merarbeid	<ul style="list-style-type: none"> Forventes å gjøre flere ikke-meritterende oppgaver, vanskelig å si nei selv når det hindrer dem i å nå karrieremålene sine Forventes å utføre meritterende undervisning i større omfang enn forskning og publisering Krysspress mellom å bidra til fellesskapet og egen karriere 	<ul style="list-style-type: none"> Støtte til å forhandle og si nei til ikke-meritterende oppgaver gjennom hele postdoktorforløpet Støtte til å ikke påta seg meritterende merarbeid, slik at de får mer tid til forskning og publisering Støtte til å balansere «akademisk husarbeid» for fellesskapet og egne karrieremål
Mentorer, sponsorer og rollemodeller	<ul style="list-style-type: none"> Blandet erfaringer med sentral mentorordning, relasjonen oppleves som støttende, men bidrar ikke til karrieren Sponsorer oppleves som karrierefremmende, frykter nepotisme Flere gode men lite tilstedeværende rollemodeller, det tynnes i rekkene - få kvinnelige professorer 	<ul style="list-style-type: none"> Mentorordningen bør forsterkes og forankres på instituttene og sentrene og fokusere mer på karriereutvikling Sponsorordninger er ukjent for de fleste, bør brukes i større omfang, men formaliseres og ikke foregå i det skjulte Større tilgang på rollemodeller i arbeidsmiljøet, flere kvinnelige rollemodeller på professornivå
Risiko	<ul style="list-style-type: none"> Krav oppleves umulige å oppnå i 4-årsperioden, og misforhold mellom hvem som får fast stilling og kravene de forespeiles Deltakelse i lete- og søkekomité gir innsikt i hva som kreves, men reduserer sjansene for at de søker, samtidig som oppfordring om å søke oppleves positivt Den midlertidige stillingen oppleves som en karriererisiko for å få faste stillinger i og utenfor akademien 	<ul style="list-style-type: none"> Sikre større måloppnåelse ved kompensasjon for permisjon og mer tid til forskning og publisering, samt bedre samsvar mellom uttalte og reelle krav Støre kjennskap til og bedre prosesser, samt hyppigere oppfordring om å søke Karriereveiledning rundt forsknings- og undervisningskompetansens relevans i ulike stillinger i arbeidslivet

Tabell 7: Oppsummering av kvinners erfaringer og råd knyttet til identitet og støtte i rollen



4.5 DELFUNN 2c: Kvinners opplevelse av ledelse, kompetanse, og strukturelle forhold

LEDELSE AV MIDLERTIDIG ANSATTE: TRANSPARENS I KRAV, REKRUTTERINGS- OG UTVALGSPROSESSER

Selv om flere av de intervjuede kvinnene sier at de kjenner til kravene for en postdoktorstilling, erfarer de at kravene for å få en fast stilling i realiteten annerledes enn forespeilet. Det er felles for alle kvinnene, med unntak av to. Det vil si, de kjenner sånn noenlunde kravene til om hva de bør gjøre i postdoktorstillingen, men opplever at de som ansettes, ansettes basert på andre krav. De ønsker seg dermed tydeligere krav og retningslinjer for hvordan ulike krav vektas, og om det finnes andre krav de bør være oppmerksomme på i sitt eget utviklingsarbeid for å oppnå kravene.

Kvinnene ønsker seg videre bedre rekrutterings- og utvalgsporsesser. Å bli kontaktet av en lete- og søkekomité oppleves som noe som gir selvtillit. Dette mener kvinnene bør skje oftere og tidligere slik at man opplever å være aktuell for slike stillinger over tid og orienterer seg mot å følge med på slike prosesser. De føler at de må være med «på innsiden» i slike komiteer for å forstå hvordan dette fungerer, men samtidig så stjeler dette dyrebar forsknings- og undervisningstid fra dem. På institutter og sentre der det er få faste stillinger, og kandidater med helt andre forutsetninger velges, kan deltakelsen i slike komiteer avskrekkende og medvirkende til at kvinnene ikke søker fast stilling. De skulle gjerne fått blitt kjent med en slik prosess på andre måte, som for eksempel at de gis eksempler på hvordan dette har skjedd gjennom innblikk i flere saker.

Når det gjelder selve innstillingen av en kandidat til en fast stilling, ønsker kvinnene seg mer transparente prosesser rundt utvelgelsen av kandidater. De ønsker seg også bedre samsvar mellom det man sier er kravene til en fast stilling og det komiteene velger kandidater ut ifra. De ønsker seg mer kompetente komiteemedlemmer, eksempelvis når det gjelder fagfeltens normer, metodekrav og publiseringsformer, og mer bevisste komiteer når det gjelder f. eks bias mot kjønn, metode, og ulike fagfelts relevans og kvalitetskrav. Flere påpeker at komiteene ofte består av utenlandske komiteemedlemmer med lite forståelse for hva instituttet eller senteret trenger og har av kompetanse.

Sett under ett ønsker kvinnene seg at ledelsen ved instituttene og sentrene er tydeligere på hvilke ulike krav som er meritterende, og hvordan de balanserer disse. De ønsker også at ledelsen sørger for bedre strategisk samsvar mellom hvem de ansetter i midlertidige stillinger, og hvem de setter til å velge ut og innstille kandidater, og hvem de til slutt velger, slik at dette henger sammen.

LEDERSTØTTE OG KOMPETANSE: MIDTVEISEVALUERING, TILRETTELEGGING OG STØTTE

Kvinnene sier at de ikke har noen spesiell leder som følger dem opp, og at de fleste aldri har hatt medarbeidersamtale underveis, noe de kunne ønsket se. En forteller at hun har hatt medarbeidersamtale- men at den ikke satt noen særlig spor. En annen fortalte at hun ikke fikk ha medarbeidersamtale med sin egentlige leder fordi hun ikke «var verdig» som midlertidig ansatt. Hun fikk likevel medarbeidersamtale, men med assistenten/underordnet til sin egentlige leder. De opplever videre at de i løpet av perioden i en postdoktorstilling ikke vet hvordan de ligger an eller hvordan de kan påvirke sin egen utvikling for å oppnå en fast stilling. Kvinnene svarer at de i varierende grad ved hvor de finner utlysninger, karriereveier og krav til faste stillinger. De har ikke fått tilbud om publiseringsstøtte, for eksempel i form av skriveverksted eller ekstra tid og fokus på skriving. De etterlyser også mer støtte fra lederne i form av karriereveiledning knyttet til hvordan de kan kvalifisere seg for en fast stilling på SV spesifikt i eget løp og hjelp til å lukke egne gap. De vil ha evaluering av hvordan de ligger an i



forhold til det å få en fast stilling underveis, og flere nevner at de ikke har fått en midtveisevaluering og kunne tenkt seg dette.

Kvinnene opplever ikke at lederne har kompetanse på kvinners hindringer for å lykkes som forskere, men de ønsker heller ikke å særbehandles som kvinner. En forteller om en mannlig leder som sier han er opptatt av kvinners vilkår, og vet at kvinners menstruasjonssyklus påvirker deres prestasjoner og bør hensyntas uten å si noe om hvordan det jobbes med dette. Andre ledere gjør lite annet enn å vise til at kvinner oppfordres til å søke og forteller at de gjerne vil at kvinnene skal nå opp, men at kvinnene må gjøre jobben selv. Slik støtte oppleves ikke som relevant av kvinnene.

De ønsker at lederne skal få økt kompetanse om hvordan de tilrettelegger for et arbeidsmiljø som er mer orientert mot og skapt av og for også kvinner – ikke bare menn. Flere opplever at postdoktorer, både kvinner og menn, «behandles dårligere fordi vi er midlertidige» og ønsker at lederne får mer kompetanse om hvordan de kan inkluderes på arbeidsplassen. Ledelsen kan også sørge for å formalisere nettverking, se til at det kan skje i arbeidstiden, hjelpe kvinnene med å etablere nettverk, og redusere forekomsten av arenaer der det for eksempel er alkoholservering slik at kvinner i mindre grad opplever fare for seksuell trakassering, og de kan sørge for å følge opp slik atferd med reelle konsekvenser når det skjer.

De ønsker særlig at ledelsen skal bidra til å håndtere hindringer som kommer i veien for deres karrierevei ved å bidra til at kvinner (og menn) får kompensert for som lovfestet permisjoner og fravær. De vil også støttes og inkluderes mer før, under og etter slike perioder. Ledelsen bør også tilrettelegge for at kvinnene får færre ikke-meritterende oppgaver, mer tid til forskning og publisering, og mer informasjon om hvordan de kan nå opp i søkeprosesser.

De kan også øke sin forståelse av kvinners opplevelse av risiko i søkeprosessen, ta kontakt med kvinnene og oppfordre dem til å søke på ledige stillinger tidligere i post-doc forløpet og støtte dem i prosessen slik at det oppleves mindre risikabelt. Lederne kan også bidra til at mentorordninger, sponsorer og rollemodeller knyttes til den spesifikke arbeidsplassen kvinnene jobber på.

Oppsummert indikerer kvinnene at de ønsker mer lederstøtte og oppfølging i form av medarbeidersamtaler og midtveisevaluering, mer kompetanse om kvinners arbeidssituasjon og arbeidsmiljø, samt støtte til å hindringer for kvinner knyttet til lovfestet fravær, der mer tid til forskning og publisering fremheves, samt større forståelse for risiko knyttet til å søke og tydelig oppfordring om å søke. Mentor-, sponsorordninger og rollemodeller må knyttes til arbeidsplassen.

LEDELSE OG STRUKTURELLE FORHOLD: FLERE STILLINGER Å SØKE PÅ ELLER ALTERNATIVE KARRIEREVEIER

Den største strukturelle utfordringen slik de intervjuede kvinnene ser det, er at det er for få faste stillinger å søke på. Det gjør at den midlertidige postdoktorstillingen for et flertall av dem oppleves som en «karrieremessig blindvei» når det gjelder å få fast stilling ved SV-fakultetet. Noen sier at dette med midlertidige ansettelse er en bevisst prosess for å få billig arbeidskraft, mens andre ser på det som en rå seleksjonsprosess der de selv potensielt ikke når opp. Kvinnene mener uansett at dette ikke er en holdbar situasjon for dem.

Det å ha en midlertidig stilling som mest sannsynlig ikke leder til en fast stilling skaper en usikkerhet som særlig rammer kvinner, fordi de for eksempel har ønske om barn og familie, og trenger rammene en (fremtidig) fast stilling gir. Kvinnene mener at dette må håndteres på et strukturelt plan slik at det ikke blir de midlertidig ansatte selv som må bære byrden ved at de mest sannsynlig ikke får en slik stilling. De foreslår to primære løsninger: enten at SV-fakultetet i fremtiden lyser ut færre midlertidige postdoktorstillinger eller at de øker antall faste stillinger å søke på.



Kvinnene foreslår alternativt at det før ansettelsen starter skilles mellom ulike typer arbeidskraft slik at man vet hvilken type post doc stilling man får og hvilken type kandidat man ansees som. Det foreslås at man i større grad bør være tydeligere på hvem som ansettes fordi de er spesielt talentfulle, der målet er at de skal kvalifisere seg til en fast stilling ved SV-fakultetet. Disse kan kanskje også få en fast stilling allerede som postdoktor, med klare krav til hva som kreves for å få opprykk til førsteamanuensis slik at de får en tryggere karrierevei.

Da åpner man også for at det finnes en annen type post doktorstillinger av en midlertidig art som ikke er tiltenkt å lede til en fast stilling ved SV-fakultetet. Dette henger sammen med at flere opplever å ansettes som «arbeidshester» i et system der de aldri var tiltenkt å få en fast stilling. Dermed inkluderes de ikke i de faste ansattes arbeidsmiljø, og der de får oppgaver som ikke bidrar til deres karrierevei videre. Denne «midlertidig»-type stilling kan dermed bli en karrieremessig blindvei, ikke bare på SV-fakultetet, men også andre steder i og utenfor akademia.

Dersom de har en slik karrierevei, ser de for seg to muligheter. Den første er at de får mer karriereveiledning underveis om andre muligheter for å fortsette en forsknings- og undervisningskarriere utenfor SV-fakultetet. Den andre er at de får mer karriereveiledning om muligheter for en karriere utenfor akademia (eksempelvis i det offentlige eller i næringslivet) der forsknings- og undervisningskompetansen er relevant.

Noen av kvinnene illustrerer hvor sterkt ønsket om en fast stilling ved SV-fakultetet er ved å foreslå ytterligere to veier for å oppnå dette. For de som fortsatt ønsker seg en fast stilling, men enten ikke ser en ledig stilling å søke på, eller ikke opplever å være kvalifisert for å søke på den, har flere av kvinnene ønske om større aksept for å tenke og agere annerledes for å lykkes med sin karrierevei på SV-fakultetet. En slik vei kan være å jobbe i flere typer midlertidige stillinger til de er kvalifiserte for en fast stilling, for eksempel gjennom å skaffe forskningsmidler gjennom prosjekter. Kvinnene forteller at dette i dag kalles «en uønsket karrierevei» og at dette er knyttet til et politisk mål om å redusere antallet slike stillinger. En annen slik vei handler om å få midlertidige stillinger ved andre universiteter og høyskoler frem til de er kvalifisert for en stilling ved SV-fakultetet. Her er de mer usikre på hvordan dette oppfattes av ledelsen, og de har også egne betenkeligheter med dette. De vil heller klare det på raskere tid.

Oppsummert ønsker kvinnene primært flere stillinger å søke på, ansettelse direkte i fast stilling, eller tydeligere signaler om hvilken type kandidat de er å anse som når det gjelder utsikter til å få en fast stilling. De ønsker også mer karriereveiledning med tanke på ulike veier til en karriere i eller utenfor SV-fakultetet og akademia. De ønsker seg spesielt tydeligere forståelse av alternative karriereveier for å oppnå fast stilling ved fakultetet på lengre sikt dersom de ikke finner ledige stillinger eller er kvalifiserte ennå. Kvinnes erfaringer og råd knyttet til ledelse, kompetanse og struktur er oppsummert i tabell 8.



Tema	Erfaringer	Råd
Transparente krav og prosesser	<ul style="list-style-type: none"> • De reelle kravene for å få fast stilling er/ eller vektet annerledes enn de uttalte • Rekrutterings- og utvalgsprosessene oppleves som lite transparente, tidkrevende og vanskelige å forstå fra utsiden, samt at kvinner velges bort fordi de forsker på andre temaer og med andre metoder enn menn • Misforhold mellom hvem instituttene/sentrene rekrutterer av postdoktorer og hvem de ansetter i faste stillinger 	<ul style="list-style-type: none"> • Tydeligere krav og retningslinjer om relativ vektning av ulike oppgaver (forskning/publisering vs undervisning) • Mer transparente rekrutterings- og utvalgsprosesser samt bedre kompetanse og bevissthet i komiteene når det gjelder hvem som ansettes i faste stillinger • Bedre samsvar rekrutteringsstrategi før og etter postdoktor
Lederoppfølging og -kompetanse	<ul style="list-style-type: none"> • De får ikke lederoppfølging, karriereveiledning og midtveisevaluering • De opplever ikke at ledelsen har relevant kompetanse om kjønnsrelaterte utfordringer og behov for støtte og tilrettelegging • Mangel på kompetanse om hindringer og behov for tilrettelegging for å lykkes 	<ul style="list-style-type: none"> • Mer lederoppfølging, midtveisevaluering og karriereveiledning • Økt kompetanse om utfordringer og tilrettelegging for kvinners behov når det gjelder miljø, inkludering, seksuell trakassering, og behov for kompensert tid og involvering i forbindelse med permisjoner • Støtte til mer tid til forsknings- og publisering, fjerne ikke-meritterende oppgaver merundervisning, oppmuntring og støtte i søkeprosesser, mentor- og sponsorordninger som virker, samt flere rollemodeller
Strukturelle forhold	<ul style="list-style-type: none"> • Det er for å stillinger å søke på • De vil vite om de er tiltenkt en fast stilling, eller bare et midlertidig engasjement som «arbeidshester» på karrieremessig blindvei • De er usikre på hvilke alternative karriereveier som er mulige, ønskede eller «uønskede» for å oppnå fast stilling (frem i tid) 	<ul style="list-style-type: none"> • Opprette flere faste stillinger å søke på, eller redusere antallet midlertidige postdoktorstillinger • Ærlighet om stillingstype og mulighet for avansering, samt karriereveiledning om eksterne muligheter dersom fast stilling er usannsynlig • Veiledning og aksept for til ulike karriereveier, direkte/tidligere faste stillinger eller flere midlertidige stillingskategorier for å kvalifisere seg til fast stilling over tid

Tabell 8: Oppsummering av kvinners erfaringer og råd knyttet til ledelse, kompetanse og struktur



5. DISKUSJON: Hvordan kan SV-fakultetet bidra til kvinner søker – og får – fast stilling?

Vi ser i diskusjonsdelen først på funnene, samt vurderinger og forklaringer knyttet til disse, og deretter på hvilke tilnærminger som kan se ut til å være sentrale og avgjørende for å skape endring i ønsket retning på ulike nivåer på SV-fakultetet.

5.1 Sentrale funn fra rekrutteringsdataene samt vurderinger og anbefalinger

DEL 1-FUNNENE: HVILKE TRENDER PEKER SEG UT SOM SENTRALE PÅ TVERS OG PER INSTITUTT OG SENTER?

Undersøkelsen av hvor kvinner faller fra i rekrutteringsprosessen viser at det primært skjer i forkant av at stillingsannonseene i det hele tatt publiseres. Allerede blant søkere (steg 1) er kvinner i mindretall på fakultetsnivå. Videre i rekrutteringsprosessen ser det ikke ut til at kvinner faller ytterligere fra, men heller kommer mer og mer til. Kvinneandelen øker gradvis fra søknadstidspunkt til ansettelsestidspunkt, når vi ser hele SV-fakultetet under ett. Tallene skiller seg imidlertid fra hverandre på institutt- og senternivå.

Sees hvert institutt/senter for seg opplever fem av seks institutt en økt kvinneandel fra søknad (steg 1) til sortering (steg 2) i rekrutteringsprosessen. Unntaket er ISS som ser en nedgang på 3%. Sorteringssteget handler om å identifisere søkere som er relevante for den aktuelle stillingen, og sile ut de som ikke har den nødvendige kompetansen. Det er ved dette steget flest kandidater faller fra i rekrutteringen ved SV-fakultetet.

Etter sorteringssteget kommer ulikhetene ved hvert institutt enda mer frem. Ved PSI, ISS og ISV kan utviklingen beskrives som stabil med noen svingninger opp og ned i kvinneandelen. Ved SAI og TIK er det en stor økning i kvinneandelen utover i rekrutteringsprosessen. En stadig større andel kvinner inviteres videre, og ved begge enheter går mer enn 60% av ansettelsene til kvinner. Ved ØI er imidlertid trenden motsatt; kvinneandelen reduseres utover i rekrutteringsprosessen, og særlig ved de siste stegene for tilbud (15%) og ansettelse (10%).

Det er altså ulikt hvordan kvinneandelen utvikler seg gjennom rekrutteringsprosessen – på tvers av ulike enheter ved SV. De viktigste forskjellene ligger likevel i andelen kvinner som søker og blir ansatt. Her er det betydelige forskjeller mellom enhetene. PSI og SAI er de eneste enhetene som mottar omtrent like mange kvinnelige som mannlige søkere. ISV og ØI har størst utfordring med å få nok kvinnelige søkere (henholdsvis 29% og 23% kvinneandel). Dette er også de to enhetene som ansetter færrest kvinner (35% og 10%).

Den årlige utviklingen viser at tre enheter (PSI, SAI og TIK) ser ut til å ha oppnådd en relativt stabil og god kjønnsbalanse blant søkerne. ISS har den tydeligste positive trenden i andelen kvinnelige søkere, og vil kunne stabilisere seg på et nivå sammen med de tre førstnevnte, dersom trenden opprettholdes. ISV og ØI har hatt en vedvarende utfordring med å få nok kvinnelige søkere, selv om de har sett en økning de siste årene.

Samlet sett er trenden at PSI og SAI har en god kjønnsbalanse blant søkerne, mens ØI og ISV har store utfordringer med å få nok kvinnelige søkere. Samme mønster gjelder for kvinneandelen ansettelse, hvor PSI og SAI ansetter flere kvinner enn menn, og ØI og ISV motsatt. Ved ØI faller andelen kvinner fra antall søkere til antall ansettelse. En trend som står i kontrast til SV-fakultetet overordnet.



DEL 1-FUNNENE: HVOR I REKRUTTERINGSPROSESSEN BØR FAKULTETETS INNSATS SETTES INN FOR AT TRENDEN SKAL SNUS?

Basert på undersøkelsen vurderer vi at de største utfordringene med kjønnsbalansen ligger forut for at den formelle rekrutteringsprosessen settes i gang. Det synes dermed avgjørende å vurdere hvilke forhold som kan påvirke den lave kvinneandelen blant søkerne. De overordnede trendene ved fakultetet må imidlertid sees på sammen med viktige forskjeller på institutt/senter-nivå. Eksempelvis kan den lave kvinneandelen ved søkesteget til dels handle om at færre kvinner tar høyere utdanning, doktorgrad og post doc innenfor noen fagområder, og at rekrutteringsmassen derfor er mindre, og gir færre kvinnelige søkere. Det kan også være andre forklarende faktorer. Eksempelvis kan det være at kvinner opplever av seg selv og andre som mindre kvalifiserte, vurderingskriteriene som uklare, eller at komiteene ikke vil vurdere dem som kvalifiserte. Det kan gjøre dem mindre motiverte og sjeldnere oppfordret til å søke. Datasetset i seg selv kan ikke bidra til å forklare dette. Da må vi se nærmere på de kvalitative dataene, slik vi gjør nedenfor.

Ser vi på de senere stegene i rekrutteringsprosessen er noen tendenser spesielt fra søke- til sorteringssteget interessant. Vi antar at det kan være flere grunner til at kvinner i større grad «overlever» fra søknad til sortering. For eksempel har fakultetet en ambisjon om å øke kvinneandelen, noe som kan bidra til en positiv promotering og inkludering av kvinner i sorteringssteget. Vi har noen eksempler på at dette er oppfordret til dette i rekrutteringsdokumentene. Det kan også være at kvinner er mer selektive når de velger hvilke stillinger de søker; det vil si at de kun velger å søke dersom de «vet» de er kvalifisert og har en god mulighet for å få stillingen. Det kan gjøre at de i større grad sorteres som kvalifiserte, og at de er mer motiverte, når de først søker. Dette kan også være med å forklare hvorfor færre kvinner trekker seg underveis i rekrutteringsprosessen.

Ulikheter ved hvert institutt og senter kommer i større grad frem etter sorteringssteget. Her er det også i større grad mulighet for å gjøre valg som promoterer kvinner. Slike trender kan indikere en systematisk promotering av kvinner på noen institutter og sentre, mens andre enheter i noen tilfeller ikke ser ut til å bruke denne muligheten, selv om den er til stede. Vi understreker at en bør være forsiktig i tolkningen av dette, ettersom tallene baserer seg på relativt lite data, og promotering bare er beskrevet i begrenset grad.

Det er interessant at det ved PSI, SAI, og til en viss grad TIK og ISS, er flere kvinnelige kandidater som både søker, vurderes og får en fast stilling. Her er det etter vår vurdering ikke indikasjoner på at kvinner hindres i å nå opp, spesielt ved de enhetene hvor kvinneandelen øker ved ansettelse.

Både ISV og ØI¹² har hatt en vedvarende utfordring med å få nok kvinnelige søkere. På den positive siden har de har sett en liten økning i andelen kvinnelige søkere de seneste årene, men kjønnsbalansen er fortsatt svært skjev. Vi vurderer at disse to enhetene skiller seg markant fra resten av SV-fakultetet når det kommer til utfordringer med kjønnsbalansen blant søkere til faste vitenskapelige stillinger, og dette bør undersøkes i mer detalj for å få bukt med utfordringene. Ved ØI og ISV virker det som større tiltak må gjennomføres for å øke antallet kvinnelige søkere, og for ØI også i prosessen mellom søkesteget og ansettelsessteget.

Når SV-fakultetet nå skal igangsette tiltak for å øke kvinneandelen vil det være hensiktsmessig å tilpasse noen av disse til de ulike enhetenes utfordringer. Det at enhetene ved SV i noen tilfeller nærmest har motsatte utfordringer når det kommer til kjønnsbalansen blant søkerne er spesielt nyttig å vurdere videre når det gjelder hvordan trenden kan snus. Ikke

¹² Selv om vi har basert oss på relativt lite data fra ØI bør denne uheldige utviklingen i rekrutteringsprosessene undersøkes nærmere.



minst bør innsatsen og kraften i tiltakene økes der det er størst behov (ØI og ISV). For å øke andelen kvinner er det derfor svært viktig å forstå bedre hvilke forhold som utfordrer, motiverer og hjelper (eller hindrer) kvinner på veien mot en fast vitenskapelig stilling. Dette ser vi nærmere på nå.

5.2 Del 2- funnene: Sentrale funn fra intervjudataene samt vurderinger og anbefalinger fra disse

DEL 2-FUNNENE: HVORFOR SØKER IKKE KVINNENE, OG NÅR DE SØKER, HVORFOR KOMMER DE EVENTUELT IKKE VIDERE?

I intervjuene med kvinnene spurte vi dem om deres opplevelser og erfaringer i rollen. Vi fant overordnet at kvinnene opplevde overgangen fra postdoktor til fast stilling som preget av at det er høy konkurranse, få stillinger å søke på og vanskelig (umulig, håpløst) å kvalifisere seg i postdoktorperioden, samt at over halvparten sa at de hadde mistet tiltro til og motivasjon for å få en jobb ved fakultetet på veien, men ikke ambisjonen om en fast stilling. Kvinnene jobbet likevel hardt for å kvalifisere seg, men opplevde at de hindres av en rekke utfordringer knyttet til temaene arbeidsmiljø, identitet og støtte i rollen, samt ledelse, kompetanse og struktur, der flere av de samme forholdene går igjen på tvers av kategorier. Disse vurderer vi som svært betydningsfulle å se nærmere på.

Når det gjelder arbeidsmiljøet fortalte kvinnene at de var stolte av å jobbe i et internasjonalt anerkjent miljø med stor frihet og fleksibilitet. De kjente imidlertid også på ensomhet og håpløshet knyttet til stor konkurranse, manglende inkludering i det sosiale miljøet som midlertidig ansatte, og mangel på involvering i nettverk. Videre opplevde mange arbeidsmiljøet som «kjønnet», skapt av og for menn, der de ble holdt utenfor eller måtte tilpasse seg. De var også urolige for seksuell trakassering, særlig på uformelle arenaer. Videre savnet de arenaer for deltakelse på dagtid, å kunne unngå reising og å være borte hjemmefra mye. Det er også verdt å merke seg at de som opplevde å bli inkludert i forskergrupper og være en del av innflytelsesrike nettverk, trivdes bedre, enten fordi de selv hadde tilpasset seg, passet bedre inn i et mannsmiljø, eller var i et mindre kjønnet miljø.

Når det gjelder identitet og rollekrav, fant vi at kvinnene var ambisiøse, og jobber mye, men at deres forskning ikke alltid ble anerkjent, spesielt i de mest mannsdominerte miljøene, med mindre forskningen var tradisjonell og målbar i tellekantsystemet. De havnet videre ofte i krysspress. De opplevde det for eksempel som krevende å si nei til meritterende merarbeid og ikke-meritterende arbeid, noe som påvirket mulighetene og tiden til å forske og publisere. De opplevde det videre som urettferdig å ikke få kompensert for lovfestede fødselspermisjoner permisjoner og sykefravær når de får barn. De opplevde det spesielt som utfordrende å få jobb- og privatlivsbalansen til å gå opp, særlig når fikk barn fordi de mistet fleksibilitet, men også fordi de hadde andre relasjoner utenfor jobb å ivareta. Flere har fått tilbud og mentor og har gode tidligere veiledere rundt seg, og selv om det ikke hjalp med karrieren, så betydde det noe for trivsel, særlig for de med mentor på egen enhet. Bare et fåtall hadde sponsorer som brukte sin innflytelse på å hjelpe dem, men de beskrev dette, opplevde det som svært karrierefremmende. Inspirerende rollemodeller som er til stede, var et savn.

De beskrev også utfordringer knyttet til lederstøtte, -kompetanse og struktur det er verdt å trekke frem. Kvinnene pekte på usikkerhet om krav, mangel på transparens, og andre reelle krav enn de forespeiles som viktige forklaringer på hvorfor de ikke søker og når opp i søkeprosesser. Det å ikke vite om man er kvalifisert fordi man ikke vet hvordan man vurderes, og bruke tid på å søke på stillinger når man likevel ikke antas å nå opp, var en forklaring på at risikoen ved å søke utsettes for mange. De beskrev spesielt utrygghet rundt komiteenes kompetanse og bias som avskrekkende. Lederne opplevdes videre å ikke ha nok kompetanse



når det gjelder kvinners situasjon og tilpasningsbehov, for eksempel i forbindelse med permisjoner. Lederstøtte for å følge opp progresjon fungerte ikke godt nok for de fleste, med mangel på oppstartssamtale, midtveisevaluering, medarbeidersamtale og karriereveiledning. De beskrev til sist at det ikke er nok stillinger å søke på i forhold til konkurransen, og flere følte seg som arbeidshester på en karrieremessig – og dermed risikabel – blindvei. Det stod i kontrast til de som opplevde å bli sett på som utvalgte talenter. De beskrev det også en mindre sårbar overgang til høyere stillinger dersom de fikk fast- eller innrykks-stilling fra starten av, eller opplevde å ha gode utsikter til fast stilling. Kvinnene lurte også på om det er ønsket å ta alternative, og potensielt lengre, karriereveier gjennom flere midlertidige ansettelse for å kvalifisere seg.

Oppsummert vurderes det at kvinnene savner et arbeidsmiljø som ivaretar deres faglige og sosiale interesser og passer for kvinner. Det å oppleve å være en del av det produktive miljøet har sannsynligvis stor betydning for å kunne kvalifisere seg, og søke, men også for å ønske å bli en fast ansatt i miljøet. Når det gjelder identitet og rolle, ser det å bli anerkjent for egen forskning og publikasjoner, samt å få støtte, tid og inspirasjon til å forske og publisere, ut å påvirke både utsiktene til å bli kvalifisert, og motivasjonen for å satse på en akademisk karriere. Veien frem til rekrutteringsprosessen fremstår ikke som tilstrekkelig transparent, støttende, tilpasset og fleksibel nok for kvinnene. Opplevelsen av å ikke få nok eller mer tid til å kvalifisere seg, for eksempel i forbindelse med permisjoner, ser også ut til å være en risiko på karriereveien. Dermed vurderes det at karriereveien oppleves som risikabel, hvor en stor (og potensielt uforholdsmessig) grad av risikoen plasseres hos kvinnene. Intervjuene peker dermed på sammensatte forklaringer til hvorfor de ikke søker like ofte som menn, utsetter å søke, samt hvorfor de ikke kommer videre. Vi ser videre at kvinnene, på tross av stor variasjon i kvinneandel på tvers av institutter og sentre (se funndel 1), har lignende erfaringer, og ikke minst, gir sammenfallende råd, som vi ser på nedenfor.

DEL 2 - FUNNENE: HVORDAN FÅ KVINNER TIL Å TRIVES, KVALIFISERE SEG OG SØKE?

Det er flere råd fra intervjuene med kvinnene som fremstår som sentrale for å forstå hvordan fakultetet kan få kvinner til å trives, kvalifisere seg og søke faste stillinger. Vi ser først på kvinnenes innspill innenfor og på tvers av temaene, før vi vurderer disse og anbefaler hvilke som bør prioriteres.

Når det gjelder temaet arbeidsmiljø og trivsel ønsker kvinnene større grad av sosialisering med andre, og å bli regnet som en del av et anerkjent forskingsmiljø selv om de er i midlertidige stillinger. Kvinnene opplever videre arbeidsmiljøet som «kjønnet», og oppfordrer til at miljøet på arbeidsplassen utvikles mer på kvinners premisser. De peker spesielt på at det trengs mer involvering i faglige nettverk på formelle arenaer. De ønsker eksempelvis at nettverking skal skje i arbeidstiden, og kreve mindre reising, eksempelvis ved mer bruk av digitale sosiale plattformer, samt at de ønsker seg hjelp til å koble seg på andre i karrierefremmende relasjoner. De ønsker seg særlig tiltak rettet mot diskriminering og å bli holdt utenfor eksempelvis at de tas med i prosjektsøknader og skriving av forskningsartikler. De ønsker seg også tiltak mot seksuell diskriminering.

Når det gjelder kvinners identitet og støtte i rollen ønsker de i større grad anerkjennelse for sin forskning, og ulike måter å forske på når det gjelder temaer, metoder, publiseringsform/rate og måter å formidle på. De ønsker også støtte til å balansere ulike jobbkrav, særlig mellom forskning og undervisning der de ofte opplever å få mye merarbeid knyttet til undervisning samt mer ikke-meritterende akademisk husarbeid. De ønsker også støtte til å jobb-privatlivsbalansere. De ønsker seg videre mentorordninger med mentorer med sponsorlignende innflytelse på eget institutt/ senter, samt flere kvinnelige rollemodeller (særlig professorer) som er til stede i arbeidsmiljøet.

Til sist rapporterer de om at det trengs tiltak når det gjelder ledelse, kompetanse og struktur. De ønsker seg mer transparente og tydeligere krav, og bedre samsvar mellom kompetanse



knyttet til rekruttering til postdoktorstillinger og hvem som ansettes. Her peker de også på at komiteene bør få økt kompetanse om kvinners forskning og situasjon (herunder hvordan lovfestede permisjoner påvirker progresjon og hvordan dette kan kompenseres/vurderes) samt innsikt i hvordan bias om kvinner og menn kan påvirke bedømming av kandidater. De ønsker seg videre økt lederstøtte i form av medarbeidersamtale/utviklingssamtale, midtveisevaluering, og karriereveiledning, samt mentor- og sponsorordninger på egen enhet. Dersom det fortsetter å være få stillinger, eller de ikke er tiltenkt faste roller, ønsker de seg færre postdoktorstillinger eller karriereveiledning rundt andre karriereveier. Avslutningsvis peker de på strukturelle muligheter for andre og alternative veier til faste stillinger, som direkte fast ansettelse, alternativt lengre kvalifiseringstid i flere midlertidige roller.

Vi ser at særlig at kvinnene gir flere råd som går på tvers av temaene. Alle kvinnene gir sterkt uttrykk for at de ønsker seg 1) flere faste stillinger å søke på, 2) kompensert for lovfestede permisjoner og gyldig fravær, 3) mer tid til forskning og publisering, 4) mindre merarbeid og ikke-meritterende arbeid, samt 5) større grad av inkludering i arbeidsmiljøet og støtte til nettverksbygging, samt 6) mer lederstøtte (inkludert mentoring og sponsoring). Disse forholdene nevnes som det som har størst betydning for at kvinne vil kunne kvalifisere seg til stillingene, og ikke minst ha stillinger å søke på, samt oppleve dette som en prosess det er meningsfullt å bruke krefter på. Det er også interessant at kvinnene, som ser ut til å være svært motiverte, ambisiøse og utholdende når det gjelder å lykkes med en karriere i akademia, også er villige til å vurdere andre alternative veier til en fast stilling. De ønsker seg eksempelvis flere alternative karriereveier, med flere midlertidige stillinger, slik at de kan kvalifisere seg.

5.3 Funnene sett under ett: Planer og tiltak for varig – og snarlig – økning av kvinneandelen på SV?

Selv om historien går i riktig retning i universitets- og høyskolesektoren (Aksnes et al., 2022), ser det annerledes ut på SV-fakultetet ved UiO. Ser vi på funnene fra rekrutteringsdataene, gir de inntrykk av at det er mest sentralt og virkningsfullt å rette tiltakene særlig mot enkelte institutt- og sentre for å få til en snarlig endring i kvinneandelen¹³. Det samme inntrykket gir imidlertid ikke intervjudataene, fordi mange av erfaringene og rådene gjelder på tvers av fakultetet. Det ser derfor ut til at tiltak på tvers må til for å skape varig endring. Det støttes også av forskning som viser at det er avgjørende at endringsprosesser forankres på høyere nivå hvis de skal lykkes nedover i organisasjonen (Meyer & Stensaker, 2011).

Våre funn peker imidlertid på et behov for ulike tilnærminger – på fakultets- versus institutt/senternivå. Der snarlig endring kan kreve overordnet forankrede, og kraftfulle tiltak, på noen institutt og sentre, ser varig endring ut til å være noe som bør sees på for fakultetet som helhet. Vi anbefaler at slike endringstiltak forankres i handlingsplaner, og støttes gjennom kompetanse- og utviklingsprogrammer både på fakultets- og enhetsnivå.

Ser vi på kunnskapsgrunnlaget spiller ulike forhold som historiske, strukturelle forhold en rolle for hvordan utviklingen har vært (Aksnes et al., 2022; Brändser & Sumer, 2020), men også for hvordan endring kan påvirkes i ønsket retning. Strukturelle tiltak kan bidra til både snarlig og varig endring, men er spesielt effektive for å oppnå snarlig endring. Kulturelle og sammensatte tiltak vil i tillegg være viktig for å skape varig endring.

¹³ Per i dag er det like mange kvinnelige (52) postdoktorer som menn ved SV. Det betyr at kvinneandelen som får fast stilling bør være på 50% (eller mer) fremover hvis hypotesen om at historiske forhold er det som avgjør (Aksnes et al., 2022) på fakultetsnivå. Det er imidlertid ikke sikkert historien rettes opp på instituttnivå, for disse 52 kvinnelige postdoktorene er ikke slik fordelt på instituttene at det vil skje «av seg selv» hvis tiden går.



HANDLINGSPLANER: FOKUS PÅ STRUKTURELLE TILTAK

Strukturelle tiltak bør inngå i handlingsplaner som gjelder på tvers av fakultetet for å sikre forankring og oppfølging fra et høyere ledelsesnivå, selv om de implementeres på lavere nivåer. Hvilke tiltak kan dette være? Det vises til erfaringer fra ulike institusjoner. Listen er ikke uttømmende, men er basert på kildene i kunnskapsgrunnlaget i kapittel 2.

Man har for eksempel i disse handlingsplanene vektlagt 1) kalling innen fagområder med under 30% kvinnelige professorer, 2) moderat kjønnskvolterering der kvinneandelen søkere og ansettelser under 30 eller 40%), 3) økt kompensasjon for lovfestede permisjoner og fravær (mer skjønnsmessig vurdert utover selve permisjonstiden, eller alternativt 18 måneder per barn), 3) modifiserte kvalifiseringsvilkår for kvinner samt halv opptjeningstid for å oppnå forskningstermin, og 4) kjønnskvolterering og promotering og markedsføring av og for kvinner når det gjelder rekruttering på lavere nivåer.

Vi har ikke søkt opp studier som ser på og sammenligner slike tiltak og effekten av dem innenfor rammen av denne undersøkelsen, men slike kilder bør oppsøkes. Det anbefales også erfaringsutveksling med andre institusjoner både i og utenfor Norge.

I tillegg bør det, ut fra kvinne i denne undersøkelsens erfaringer, vurderes å opprette flere stillinger, samt omgjøre flere postdoktor-stillinger til faste stillinger, eller innstegsstillinger, for kvinner.

Hvilke grep det er mulig å ta eksempelvis økonomisk når det gjelder ansettelser og opprettelse av stillinger, eller juridisk, både ut fra nasjonale og internasjonale forskrifter og lovgiving (eks ESA), må også vurderes for hvert tiltak, noe vi ikke har gjort her.

Økning av kjønnsbalansen ser dermed ut til å kreve felles forankrede tilnærminger der noen er knyttet til snarlig endring og noen er knyttet til varig endring.

KOMPETANSE- OG UTVIKLINGSPROGRAMMER: FOKUS PÅ KULTURELLE OG SAMMENSATTE TILTAK

For å oppnå ikke bare snarlig, men også varig endring, bør man også se på kulturelle og sammensatte årsaker og tiltak innen de tre tematiske områdene 1) arbeidsmiljø og trivsel, 2) identitet- og rollestøtte, samt 3) ledelse-, kompetanse og -støtte og struktur.

Basert på kvinnenes erfaringer og råd listet vi disse opp i prioritert rekkefølge over, inkludert 1) flere faste stillinger å søke på, 2) kompensert for lovfestede permisjoner og gyldig fravær, 3) mer tid til forskning og publisering, 4) mindre merarbeid og ikke-meritterende arbeid, samt 5) større grad av inkludering i arbeidsmiljøet og støtte til nettverksbygging, samt 6) mer lederstøtte (inkludert mentoring og sponsoring).

Når det gjelder kvinnes spørsmål om hvorvidt alternative karriereveier er en vei å gå, ser disse ut til å gi et lengre kvalifiseringsforløp. Det virker det, etter vår vurdering, risikabelt å satse på, både for kvinnene og fakultetet. Dette fordi lengre kvalifiseringsløp trolig vil øke sjansene for at kvinner faller fra når behovet for mer stabile arbeidsforhold melder seg, som for eksempel når kvinner planlegger å få, eller får, barn. Vi vurderer at dermed at tiltak som tar utgangspunkt i de seks rådene, er de mest aktuelle for å gjøre det mulig for kvinner å lykkes med å kvalifisere seg for å få en fast stilling innenfor fireårsperioden.

De to første tiltakene basert på rådene fra intervjuene med kvinnene (se råd 1 og 2), bør primært inngå i handlingsplaner på både fakultets- og enhetsnivå, som angitt over under



«Handlingsplaner: Fokus på strukturelle tiltak», men også være i fokus på karrierestøtte- og program for kvinnene:

- ▶ Basert på råd 1 bør det tas opp om det er tilstrekkelig med faste stillinger å søke på, og om noe kan gjøres for å enten øke antall faste stillinger å søke på stillinger, eller redusere antall post-doc stillinger, eventuelt at det gis karriereveiledning rundt alternative, ønskede, karriereveier i og utenfor akademia.
- ▶ Basert på råd 2 bør det adresseres hvordan permisjonstid påvirker kvinner, og hvilke muligheter det finnes for forlengelse, kompensasjon og inkludering før, under og etter permisjonstiden.

De fire siste tiltakene basert på kvinnenes råd, bør inkluderes i handlingsplaner, men særlig adresseres i kompetanse- og utviklingsprogrammer for ulike ledermålgrupper, samt i karrierestøtte- og program for kvinnene.

- ▶ Basert på råd 3 bør kvinnene gis mer tid til forskning og publisering. Her anbefaler vi at det vurderes, normeres, og følges opp hvor mye tid som skal settes av til forskning og publisering, og at dette følges opp av leder og medarbeider, samt at det gjennomføres av skrive- og publiseringskurs.
- ▶ Basert på råd 4 bør kvinnene få mindre merarbeid og mindre ikke-meritterende arbeid (se råd 4). Det bør lages en tydeligere fordelingsstruktur arbeidsbyrden mellom kjønn og ansattgrupper. Bevissthet om hvem som påtar seg slike oppgaver, og hvorfor, bør også styrkes, samt at kvinnene støttes i å avvise å påta seg slike oppgaver, når det er rimelig med hensyn til deres karriereutvikling. Hva som er meritterende av ulike typer forskning og formidling, bør også tas opp.
- ▶ Basert på råd 5, om større grad av inkludering i arbeidsmiljøet og støtte til nettverksbygging (se råd 5), kreves det bevisstgjøring på og utfordring av eksisterende kultur. Når det gjelder sosialisering, bør arenaene utformes slik at de samsvarer med kvinners interesser, og reduserer sjansene for uønsket seksuell oppmerksomhet. Når det gjelder inkludering bør kvinnene få hjelp til innpass og deltakelse i forskningsmiljøer og -prosjekter, å bygge nettverk i arbeidstiden, også internasjonalt, for eksempel ved hjelp av sosiale/digitale plattformer, samt anerkjennes ved for eksempel å bli valgt inn i ulike fagfora og støttet/valgt til å formidle sin forskning ved interne og eksterne forespørsler om innlegg basert på ekspertise på et område.
- ▶ Basert på råd 6, om lederstøtte, mentoring og sponsoring, bør lederne få mer kompetanse om hva kvinner trenger for å lykkes i akademia, samt at det gjennomføres oppstartssamtale, midveisevaluering, og karriereveiledning. Det bør brukes mentorordninger der disse er sponsorlignede (Ibarra, 2019), det vil si en «utvidet» mentorrolle der mentor hjelper postdoktoren med å prioritere karrierefremmende oppgaver, og brukes sin innflytelse for å bidra til at postdoktoren gis muligheter for synlighet, status og opprykk.

FORSKJELLER MELLOM HVOR KRAFTFULLE TILTAKENE BØR VÆRE PÅ ULIKE INSTITUTT/SENTRER

Samtidig med en handlingsplan og programmer på fakultetsnivå bør det lages handlingsplaner og program på instituttene og sentrene som er mer spesifikt rettet mot deres utfordringer.

På noen institutter/sentre ser den *historiske* skjevdelingen ut til å spille en større rolle, der denne også ser ut til å forplante seg i *strukturelle, kulturelle forhold og skape sammensatte* utfordringer (eksempelvis på ØI, ISV og ISS), mens det på andre ser ut til at historiske forhold har blitt redusert av endrede strukturelle forhold, og at disse samt kulturelle endringer hatt (til dels sterk) positiv effekt (PSI, SAI og TIK).



På de førstnevnte (særlig ØI og ISV) ser det ut til at det er et større behov for snarlig endring for å sikre en bedre trend når det gjelder kjønnsbalanse, mens på de sistnevnte (PSI, SAI og TIK) ser ut til at kulturelle tiltak er viktigst for å sikre varig endring – og at tiltak kanskje eventuelt må rettes mot at det ikke blir motsatt skjevdeling.

ØI troner høyest på listen med både for få kvinnelige søkere og enda færre kvinnelige ansettelser. Det gjelder til dels også ISV der de har for få søkere, og antall kvinner som ansattes går i svak positiv retning. ISS, har en av disse utfordringene, der tallet på søkere er lavt, men antallet kvinner som ansettes øker relativt til antall søkere.

Særlig for de to første vil det kreves tiltak som retter opp i historiske, strukturelle, kulturelle og sammensatte faktorer, der strukturelle tiltak vil være de mest kraftfulle for snarlig endring. Samtidig må flere kulturelle og sammensatte tiltak trolig iverksettes her. Se rådene i forrige seksjon, men en gjennomgang av alle rådene i tabell 6–8 er også relevant for å velge tiltak.

For de som har best utvikling i trender, som PSI, hvor tallet på kvinnelige søkere er høyt og ansatte enda høyere, og SAI, hvor tallet på søkere høyt, og tallet på kvinner som blir ansatte enda er høyere), samt for TIK, hvor tallet på søkere noe lavere, men andelen ansatte er høyere enn søkere, vil kanskje felles strukturelle tiltak samt lokale kulturelle tiltak for å fremme videre karriereutvikling til professor trolig være viktig.

ULIKE TILNÆRINGER PÅ ULIKE NIVÅER

Vi har over foreslått at endring bør skje gjennom handlingsplaner og programmer. Slike evalueres ofte ikke, og dermed kjenner man ikke effekten av hva som virker best.

For å sikre både snarlig og varig endringer en evaluering av ulike måleparametere viktig å gjøre mer systematisk i tiden som kommer.

For en oversikt over forslag til ulike tilnæringer på ulike nivåer når det gjelder handlingsplaner, kompetanse- og utviklingsprogrammer for ledere og karrierestøtte- og program for postdoktorer, se tabell 9.

HANDLINGSPLANER OG PROGRAMMER

Handlingsplaner med tiltak rettes mot felles strukturelle, kulturelle og sammensatte/andre utfordringer på to nivåer:

- Handlingsplan for fakultetet som fastsetter felles krav (som kompensasjon for lovfestet permisjon) med krav om tilpassede tiltak til de ulike instituttene og sentrene der utfordringene er ulike
- Handlingsplan for institutter og sentre med rettede tiltak der ØI, ISV og ISS bør få krav om mer ambisiøse og kraftfulle (og særlig strukturelle) og øvrige kan satse på moderate kulturelle tiltak

Kompetanse- og utviklingsprogram på fakultets- samt institutt/senter for å sikre at målene som settes i verk for å løse utfordringene gjennomføres:

- Synliggjøring av forskjeller, erfaringsdeling og støtte samt forskningsbasert kompetanseheving for:
 - Instituttens øverste ledere/HR på tvers
 - Internt på institutter og sentre for ulike ledere (instituttledere, forskningsledere, administrative ledere, råd/utvalg og komiteer)



HANDLINGSPLANER OG PROGRAMMER

- Mentorer/sponsorer/ kvinnelige rollemodeller

Karrierestøtte- og program for postdoktorer bør forankres på fakultetets toppledernivå, men tilpasses forskjeller på instituttene og sentrene:

- Forankret på fakultets- og instituttnivå med synlig toppledelse
- Lederstøtte på eget institutt/senter som påser at det gis oppstartssamtale, midtveisevaluering og karriereveiledning
- Mentorordninger på eget institutt med mentorer med sponsorlignendene innflytelse
- Samlinger med forskningsbasert kompetanseheving og erfaringsdeling fra praksis fra kvinnelige rollemodeller

Evaluering av handlingsplaner, tiltak og programmer

- Det bør evalueres om planer/tiltak/programmer har effekt på relevante måleparametere.

Tabell 9: Ulike tilnærminger på ulike nivåer: Handlingsplaner, kompetanse- og utviklingsprogrammer for ledere og karrierestøtte- og program for postdoktorer

KVALITET, ROBUSTHET OG TROVERDIGHET SAMT MULIGE VIDERE UNDERSØKELSER

De første datasettet basert på arkivdata var stort, uoversiktlig og usortert med mangelfulle data i noen saker, samt en viss fare for menneskelige feil i uttrekk som feilkilder. Det vil si at det er varierende kvalitet og robusthet i datasettet, der trender og mønstre må tolkes med noe forsiktighet selv om de fremstår som troverdige. Det er flere muligheter for videre undersøkelser med utgangspunkt i disse dataene og -analysene. Eksempelvis kan variasjon i søkeprosessen analyseres i mer detalj per institutt/senter, samt at rekrutteringsdokumentene kan gå gjennom kvalitativt med henblikk på benyttede tiltak i ulike steg. Dataene kan videre ytterligere bearbeides (korrelasjons- og regresjonsanalyser). De ulike utfordringene hvert institutt/senter står ovenfor blir tydeliggjort gjennom data. Vi vil derfor anbefale SV-fakultetet å fortsette arbeidet med å føre tilsvarende statistikk for fremtidige rekrutteringsprosesser. Slik kan fakultetet holde seg oppdatert på utviklingen i kjønnsbalansen ikke bare blant ansatte, men også ved de ulike stegene i en rekrutteringsprosess. Det vil være hensiktsmessig å innhente data mer systematisk ved fremtidige rekrutteringsprosesser for å følge utviklingen i tid.

Det andre datasettet med intervjuede består av et begrenset antall intervjuede, der representativitet kan påvirke funn og tolkninger er gjenstand for subjektivitet, men vurderes å være både av høy kvalitet og robusthet. Trender og mønstre virker troverdige innenfor begrensninger/avgrensninger i datasettet. Det er flere muligheter for videre undersøkelser med utgangspunkt i disse dataene og -analysene. Først ville det være interessant å se nærmere på intervjuene med de kvinnene som har tiltro til at de vil få og er motivert for fast stilling for



å forstå hvordan de vurderer erfaringer og råd ulikt fra øvrige. Det kan videre intervjues flere kvinner/kvinner fra institutter/sentre som ikke er representert, samt andre relevante kategorier: menn/kvinner, har sluttet, har fått fast stilling, stipendiat, førsteamanuensis, professor, ledere, administrative for å se på andre mulige forhold. Trolig vil en spørreundersøkelse være en effektiv måte å hente ut data med større utvalg for å følge opp det vi finner i denne undersøkelsen.

Samlet sett vurderes funnene å ha relativt høy kvalitet, robusthet og troverdighet når det gjelder problemstillingene. Disse bør undersøkes ytterligere og sammenlignes med kunnskapsgrunnlaget, samt praktiske erfaringer og evalueringer dr for å forsterke forståelsen for mulige endringer som kan bidra til å øke kvinneandelen ved fakultetet.

SLUTTORD: USIKKER VEI I EN SÅRBAR FASE

Funnene fra rekrutteringsdataene og intervjuene med kvinnene gjør det tydelig at veien mot en fast stilling på SV-fakultetet for mange er en sårbar og usikker vei. Det pekes på flere forhold som forårsaker dette og hvordan de kan rettes opp. Det meste av dette gjenkjennelig når vi ser på kunnskapsgrunnlaget fra tidligere forskning/teori og empiri samt erfaringer fra ulike universiteter og høyskoler.

Samtidig får vi et unikt innblikk i hvor utfordringene er størst, for hvilke institutter det er utfordringer hvor i prosessen, samt hvordan kvinnene selv opplever dette og hvilke råd de opplever som de mest sentrale. Våre vurderinger ser funnene under ett og setter dem i perspektiv og foreslår ulike fremgangsmåter. SV-fakultetet kan gjøre mer for å sikre rettferdighet, representasjon og for å få nyttiggjort seg kvinners ressurser.

Det å få til endring, bør ikke bare handle om å få flere kvinnelige faste, høyere akademiske stillinger, men også om å skape en sikrere karrierevei for kvinnene i den sårbare overgangen til en meningsfull og varig karriere i academia. Muligheten er her for å starte med dette snarlig – for de kvinnene som står i denne sårbare fasen – nå. Samtidig må det gjøres et langsiktig arbeid for å skape varig endring

6. KONKLUSJON: Hvor går veien videre?

SV-fakultetet ved UiO har satt som mål å øke kvinneandelen blant fast ansatte i høyere og ledende vitenskapelige stillinger, men opplever i stedet en negativ trend som de ønsker å snu. De har nedsatt et prosjekt for å jobbe med dette. Denne undersøkelsen er en del av grunnarbeidet til prosjektet. Vi har først undersøkt på hvor i rekrutteringsprosessen faller fra basert på arkivdata fra en tiårsperiode fra 2012–2021. Dernest har vi undersøkt hvordan kvinneandelen kan økes, gjennom å intervjuet et utvalg på 13 midlertidig ansatte kvinnelige postdoktorer om deres erfaringer og råd. Vi finner at det på fakultetsnivå er færre kvinnelige enn mannlige søkere og kvinner faller dermed fra allerede i søkesteget. Det bedrer imidlertid seg utover i prosessen. Det er likevel store forskjeller på ulike institutt og sentre. Intervjuene med kvinnene i midlertidige postdoktorstillinger kompletterer bildet og peker på ulike erfaringer og råd med det å være postdoktor. Disse bidrar til å belyse hvilke utfordringer kvinner opplever, og hva de ser for seg kan bidra til å øke mulighetene for kjønnsbalanse. Funnene på SV-fakultetet overordnet sammenlignet med institutt-/senternivå peker på at kraftfulle og mer moderate tiltak må forankres sentralt, men rettes mot og følges opp ulikt. Ulike tiltak rettet mot disse forholdene bør settes inn for å få både varig og snarlig endring i andel kvinner i høyere stillinger på SV-fakultetet. Veien videre er det opp til fakultetsledelsen og prosjektet å vurdere, men samlet sett gir funnene innspill til handlingsplaner, kompetanse- og utviklingsprogrammer for ledere som kan tas med videre i prosessen. Forslag til endring og utvikling må sees opp mot ressursbilde og potensiell effekt. Denne

undersøkelsen har vært en viktig del av grunnarbeidet, men flere undersøkelser kan komplettere bildet. Funnene angir trender og mønstre der arkivdata kanskje må tolkes med noe mer forsiktighet enn intervjudata, men de gir ulik og kompletterende informasjon som fremstår av høy kvalitet, robusthet og troverdighet samlet sett.





7. REFERANSER

- Aksnes, D. W., Kahn, S., Reiling, R. B., & Ulvestad, M. E. S. (2022). *Longitudinal evidence on Norwegian PhDs suggests slower progression for women academics but not a leaky pipeline*. <https://doi.org/10.31235/osf.io/pvx8q>
- Almås, Ingvild, Alexander W. Cappelen, Kjell G. Salvanes, Erik Ø. Sørensen, and Bertil Tungodden. "Willingness to compete: Family matters." *Management Science* 62, no. 8 (2016): 2149–2162.
- Babcock, L., Recalde, M. P., Vesterlund, L., & Weingart, L. (2017). *Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability*. *American Economic Review*, 107(3), 714–47.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2016). *Farefull ferd mot toppen. Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings og utdanningsinstitusjoner i Bergen*. UNI Research Rokkansenetret. 2016:3
- Brandser, G., & Sümer, S. (2020). Gender and Academic Citizenship Practices: The Norwegian Case. In *Gendered Academic Citizenship* (pp.103–129). Palgrave Macmillan, Cham.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77–101. doi:10.1191/1478088706qp0630a
- Frølich, N., Reiling, R.B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M. E. S., Østbakken, K. M., Lyby, L., Larsen, E. H. *Attraktive akademiske karrierer? Søking, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). 2019:10.
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i akademia: inntrengere i en mannskultur?: om ansettelsesprosessen ved universitet og distrikthøgskoler*. NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Fürst, Elisabeth 2012. «Kvinner i akademia» 1988 – tilbakeblikk og refleksjoner. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 36 (2):159–165.
- Gunnes, H., Madsen, A. Å., Ulvestad, M. E., Wendt, K., & Langfeldt, L. (2020). *Kartlegging av postdoktorstillingen: Mål, praksis og erfaringer*. NIFU: 2020:31
- Ibarra, H. (2019). A lack of sponsorship is keeping women from advancing into leadership. *Harvard Business Review*, (August 19), 2019.
- Langley, A. (1999). Strategies for theorizing from process data. *Academy of Management review*, 24(4), 691–710.
- Merton, R. (1968). «The Matthew Effect in Science». *Science* 159 (3810):56–63.
- Meyer, C. B., & Stensaker, I. G. (2011). *Endringskapasitet*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Norges forskningsråd (NFR) (2021). *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer. INDIKATORRAPPORTEN 2021*. (hentet 20.12.2022 fra <https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/2021/indikatorrapporten-2021.pdf>)
- Owesen, I og Aarseth, H. (red.) (2022) *Kjønn og akademia: På vei mot BALANSE?* Fagbokforlaget.
- Rossiter, Margaret W. 1993. «The Matilda Effect in Science». *Social Studies of Science* 23 (2):325–341.
- Teigen, Mari & Reisel, Liza (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv*. Rapport - Institutt for samfunnsforskning. 2017:11.
- Ulvestad, J. (2017). Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 5–21.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C., & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport*. NIFU: 2012:9.
- Wendt, K., Gunnes, H. & Aksnes, D.W. (2021) International migration of researchers and gender imbalance in academia—the case of Norway. *Scientometrics* 127, 7575–7591 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04365-y>



VEDLEGG A. INTERVJUGUIDE: Hvordan kan fakultetet støtte kvinners karriereutvikling til faste vitenskapelige stillinger?

Innledning:

Vi snakker med kvinnelige post-doktorer for å forstå bedre hva som gjøres riktig, og hva som kan gjøres bedre, for å bidra til flere kvinnelige kvalifiserte søkere til faste vitenskapelige stillinger ved SV. Intervjuene vil struktureres rundt tre temaområder: 1) Trivsel/Miljø, 2) Identitet/Rolle, 3) Ledelse/Kompetanse. Hvis du har andre innspill, råd eller temaer du ønsker å belyse ønsker vi gjerne å høre om dette også!

TRIVSEL/MILJØ

1. Hvordan opplever du det å være post-doktor ved SV-fakultetet (trivsel, sosialt, kollegialt)?
2. Hvordan er det med work-life balance; familielivets innvirkning på jobb og vice versa?
3. Opplever du at det er rom for flere måter å være forsker på – slik at dine behov lar seg kombinere med arbeidets/ arbeidsgivers krav?
4. Hvordan opplever du at kjønn har betydning for din vei mot en fast vitenskapelig stilling?
 - Har du positive opplevelser og erfaringer ved det å være kvinne på fakultetet?
 - Har du opplevd noen form for diskriminering, mobbing, utestengning, trakassering, seksuell trakassering eller annen uønsket seksuell/kjønnrelatert oppmerksomhet?
 - Har du opplevd å bli holdt «passivt» utenfor, ikke føle at du er inkludert, eller ikke er med i en «inn-gruppe» (fordi du er kvinne)?
5. Hvordan opplever du i så fall at dette har blitt/eller ville blitt håndtert om du ikke har opplevd det, og hvordan påvirker det motivasjonen din for å søke fast stilling?

IDENTITET/ROLLE

1. Hva tenker du om rollen som fast vitenskapelig ansatte ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet? Hvor sterk er motivasjonen din for å få en slik rolle – og hva skal til for at du blir enda mer motivert?
2. Mentorordninger er en vel dokumentert metode for utvikling i rollen som kommende førsteamanuensis/professor. Har du en mentor? En som er kunnskapsrik, deler kunnskapen med deg og bruker tid med deg? Opplever du å få annen type støtte?
3. Finnes det en eller flere kvinnelige rollemodeller for deg?
4. Hvordan påvirker konkurranse og risiko ved å søke fast stilling deg?
5. Kan arbeidsgiver bidra til at du tør å ta risiko – og utvikle en «prøv igjen/tørre å feile»-kultur i prosessen frem mot å kvalifisere seg for en fast stilling?

LEDELSE /KOMPETANSE

1. Hvordan opplever du at fakultetet og instituttet/senteret bidrar til din karriereutvikling mot en fast vitenskapelig stilling?
2. Hvilke muligheter, hindringer eller utfordringer opplever du for at du skal søke og få en fast vitenskapelig stilling ved SV-fakultetet?
3. Hva kan fakultetets gjøre for å bedre utsikten til at du når målene innenfor 4-årsperioden og i hvilken grad er det tydelig for deg hva som kreves for å få en slik stilling?
 - Vet du hvor du finner utlysninger, karriereveier og krav, hva skal til og hva bedømmes hvordan?
 - Har du blitt kontaktet av en lete-/søkekomite?
 - Har du fått tilbud om publiseringstøtte (for eksempel skriveverksted, eller ekstra tid og fokus på skriving?)
 - Tas karriere opp i en medarbeidersamtale eller andre samtaler med leder?
 - Har du andre forslag til hvordan fakultet eller din leder kan hjelpe deg og andre til å nå målene?
4. Opplever du at fakultetet/din leder har kompetanse på kvinner og likestilling?
5. Hvordan fremstår SV som en arbeidsplass i fremtiden – ønsker du fast stilling her – hvorfor/hvorfor ikke?

Avslutningsvis:

Har du andre innspill eller kommentarer til oss?
Hvordan opplevde du intervjuet?

Takk for at vi fikk snakke med deg!