

Et kjønnnet rom for akademisk skriving

Den akademiske skrivingens sosiale organisering, sett fra ståstedet til kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Agder

A gendered space for academic writing

The social organization of academic writing, seen from the standpoint of female associate professors at the University of Agder, Norway

May-Linda Magnussen

Seniorforsker, Agderforskning/postdoktor, Universitetet i Agder
may-linda.magnussen@uia.no

Rebecca W. B. Lund

Postdoktor, Universitetet i Tampere
rebecca.lund@staff.uta.fi

Hege B. Wallevik

Førsteamanuensis, Universitetet i Agder
hege.wallevik@uia.no

SAMMENDRAG

I denne artikkelen bruker vi institusjonell etnografi til å utforske kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdager og forskningskarrierer ved Universitetet i Agder (UiA) og hvordan disse erfaringene er sosialt organiserte og kjønne. Vi retter særlig fokus mot en utbredt utfordring med å finne/skape rom for akademisk skriving. Vi viser hvordan kvinnenes «sakte karrierer» er et resultat av et vell av sosialt koordinert «virksomhet» (Smith 2005) som kan forstås som viktig og riktig, både for kvinnene og folk rundt dem, for UiA og for samfunnet for øvrig. Vi viser hvordan kjønne idealer som brukes lokalt ved UiA inngår i trans-lokale relasjoner. Disse idealene former kvinners hverdager og forskerkarrierer ved og bortenfor UiA. De former deres rom for akademisk skriving, men også nødvendigheten av å skaffe seg slikt rom.

Nøkkelord

Institusjonell etnografi, akademia, førsteamanuenser, kjønn, likestilling, excellence

ABSTRACT

In this article, we use institutional ethnography to explore the everyday work and research careers of female associate professors at the University of Agder (UiA), Norway, and how these experiences are socially organized and gendered. Our focus is particularly directed at the widespread challenge of finding/making space for academic writing. We show how the «slow careers» of the women are a result of a multitude of socially coordinated «work» (Smith 2005) which can be considered important and «the right thing to do», both for the women, the people around them, for UiA and for society in general. We unpack how gendered ideals used in the local context of UiA are part of trans-local relations. These ideals shape women's everyday work and academic careers within and beyond UiA. They shape their space for academic writing, but also the necessity of carving out such a space.

English key words:

Institutional ethnography, academia, associate professors, gender, gender equality, excellence

INNGANG

Jeg kommer inn på kontoret og tar bøkene ut av veska. Å ta dem med hjem er en vane fra da barna la seg tidligere og jeg kunne lese litt på kveldene. Da ga det en god følelse å ta med bøker hjem. Nå blir jeg nedstemt når jeg stadig tar dem ut igjen, fremdeles uleste. Listen over gjøremål ligger på pulten, den er lang og inneholder mye administrativt småplukk. Jeg trekker pusten og henter kaffe. Jeg svarer på mail og skriver en referanse for en tidligere student. Jeg skriver at han var en av dem som gikk i dialog med pensum i stedet for å bare gjengi det og som fikk meg som foreleser til å tenke gjennom ting to ganger. Jeg ser gjennom morgendagens forelesning før jeg går i møte om et av studiene. Mens møtedokumentene skrives ut bekrefter jeg familiens deltakelse på helgens fotballturnering. Etter møtet gyver jeg igjen løs på listen med gjøremål, og ser etter hvert at et punkt er å skrive dette notatet. Jeg begynner med å skrive det jeg ønsker: Faglige samtaler med kollegaer i forskningsgruppa, skrive videre på artikkelen jeg presenterte på konferansen noen måneder tilbake, fortsette arbeidet med å analysere data fra forrige intervjurunde, der det nå henger litt på å utforske en av de bøkene jeg bærer frem og tilbake til kontoret. Plutselig er det lunsj. På vei tilbake til kontoret går jeg forbi en av de mannlige forskerne, en av de som publiserer rikelig og på de rette stedene, som er forsker på riktig måte, uten at det ser ut som om han strever nevneverdig med det. I kjent stil hilser han ikke på meg. Den ulmende følelsen av at jeg egentlig ikke har noe i forskningsverdenen å gjøre blusser opp. Jeg går inn på toalettet og i speilet ser jeg en sliten og motløs dame. Jeg sier høyt til speilbildet mitt at det ikke er meg det er noe galt med. Tilbake på kontoret venter en mail fra en kollega som er trøtt av at alle samtalene på gangen handler om hva slags forskning som teller. «Tenk hvis forskning som teller hadde vært noe mer enn forskning som gir mest uttelling i form av publikasjonspoeng, noe som betyr noe et sted», skriver jeg tilbake. Jeg får et «you wish» og et smilefjes i retur. Jeg fortsetter på erfaringsnotatet, men merker at jeg gruer meg litt for å lese førsteutkastet til masteroppgave som ligger foran meg.

Jeg tror denne studenten trenger litt ekstra oppfølging av andre årsaker enn de rent akademiske. Etter enda et møte legger jeg oppgaven i veska sammen med bøkene jeg tok ut på morgenen. Jeg velger utgangen hvor det er minst folk. Jeg rekker akkurat teaterforestillingen og min datters stolte fjes. Når hun er i seng gjør jeg ferdig dette notatet og leser masteroppgaven. Bøkene blir liggende i veska.

Denne teksten er et erfaringsnotat fra en kvinnelig førsteamanuensis ved Universitetet i Agder (UiA) og gir innblikk i noen av hennes utfordringer knyttet til akademisk skriving og dermed fremtidig professoropptrykk. Erfaringen som kommer frem i notatet, og som deles av mange kvinnelige førsteamanuenser ved UiA som vi har intervjuet, er utgangspunktet for analysen i denne artikkelen. Kvinnene har blitt intervjuet som del av et prosjekt som skal øke andelen kvinnelige professorer og forskningsledere ved UiA, og som er finansiert av universitetet og av Norges forskningsråds (NFR) Balanseprogram. Balanseprogrammet har som *mål* å bidra til å løse det likestillingsproblemet den lave andelen kvinnelige professorer og forskningsledere i norsk academia utgjør. Flere kvinnelige professorer og forskningsledere omtales imidlertid også som et *middel* til å fremme forskningskvalitet, forskningens samfunnsmessige relevans og fagmiljøers konkurransedyktighet. Slik kjønnsbalanse skal i siste instans bidra til at norske forskningsmiljøer får mer internasjonale forskningsmidler, først og fremst fra EU.¹

Studien vi baserer denne artikkelen på skal få frem kvinnelige førsteamanuensers karriereutfordringer og utforske hvordan disse er «sosialt organiserte» (Smith 2005), det vil si formet av sosiale relasjoner.² I artikkelen står en utbredt utfordring med å finne/skape rom for akademisk skriving i fokus. Ifølge NFR har retorikken knyttet til lav andel kvinnelige professorer de siste årene endret seg fra et fokus på å «fikse kvinnene» til et fokus på å «fikse systemet».³ Vår analyse tar imidlertid fraspark i en måte å snakke og tenke på – en diskurs – som kommer frem i intervjuer vi har gjort ved UiA og som nettopp definerer kvinnelige førsteamanuenser som noen som må fikses. Rettere sagt så må de fikse sine egne feil og mangler for å bli professorer oftere og raskere. Det problemet deres «sakte karrierer» sies å utgjøre, defineres altså kun som institusjonelt i sine *konsekvenser*, ikke i sine *årsaker* eller i sine *løsninger*. Vår fremgangsmåte for forskning gir en helt annen forståelse av kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdager og karrierer. Vi viser hvordan disse er formet av sosiale – og kjønne – relasjoner de inngår eller har inngått i. Vi viser også hvordan kjønne idealer som brukes lokalt ved UiA, har sitt utspring utenfor universitetet. Disse idealene former *rommet* de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet har for akademisk skriving, men også *nødvendigheten* av å skaffe seg slikt rom.

1. Se Balanseprogrammets programplaner på www.forskningsradet.no.
2. Artikkelen omhandler funn fra ett av to delprosjekter som utgjør forskningskomponentene i UiAs Balanseprosjekt.
3. Se Balanseprogrammets nyeste programplan på www.forskningsradet.no.

INNRETNINGEN PÅ VÅR STUDIE

Ved inngangen til 2018 utgjorde kvinner 45 prosent av førsteamanuensene, men kun 29 prosent av professorene, ved UiA. Vi startet vår utforskning med nettopp kvinnelige førsteamanuenser ved UiA; med de som både universitetet og NFR vil at skal bli professorer oftere og fortere. Vårt hovedfokus er imidlertid ikke kvinnene selv, men deres erfaringer og hvordan disse er formet av sosiale relasjoner de inngår i. Dette passer godt med Balanseprogrammets systemfokus. Vi forstår imidlertid de «sosiale systemene» som NFR viser til som *praksis i sosiale relasjoner*. Vi bruker den sosiologiske fremgangsmåten institusjonell etnografi, som opprinnelig ble utviklet av Dorothy Smith for å få frem kvinners lite synlige arbeid i samfunnet (Smith 1987, 1999, 2005). Smith er veldig kritisk til at forskere tenker og skriver om sosiale fenomener som om de eksisterer utenfor menneskers praksis; til at vi «tingliggjør» dem. Begrepet «sosialt system» er et eksempel på slik tingliggjøring. Hvis vi bruker slike begreper, har vi rett og slett ikke forstått de sosiale prosessene vi studerer godt nok, mener hun. Sjansen er stor for at vi i stedet har blitt «fanget» av samfunnsvitenskapelige begreper eller av institusjonelle begreper og diskurser. Ifølge Smith tilslører samfunnsvitenskapelige begreper ofte mer enn de avdekker. Hun hevder også at folk som er tilknyttet institusjoner, ofte trekker på standardiserte fremgangsmåter og formelle arbeidsbeskrivelser når de skal beskrive det de gjør. Dette utelukker det som ikke passer inn i institusjonens diskurser, begreper og kategorier. Derfor vil deres beskrivelser av deres arbeidshverdag i realiteten ofte usynliggjøre mye av det de faktisk gjør. Som forskere må vi dermed gå frem på måter som åpner for at vi, sammen med våre informanter, kan «gå bak» slike institusjonelle diskurser⁴ og utforske hverdagslivets sosialt koordinerte praksiser. Slik kan vi unngå å reprodusere og øke makten til de som allerede har mye makt i institusjonene vi studerer (Widerberg 2015). I stedet kan vi bidra til å utvikle kunnskap som menneskene vi prøver å forstå kan bruke for å skaffe seg mer handlingsrom.

En institusjonell etnografisk studie starter ikke ut i begreper fra teori eller foreliggende forskning på et felt. I stedet starter den ut i en bestemt *virksomhet* til noen man ønsker å forstå og bidra til endring for. Folks virksomhet innebærer både fysisk, mentalt og emosjonelt «arbeid». Dette arbeidet er alltid sosialt koordinert, selv om vi ofte ikke er fullt ut bevisste på hvordan det skjer (Campbell og Gregor 2004). I det Smith kaller lokale relasjoner, altså relasjoner mellom mennesker som møter hverandre direkte, så er språket det fremste koordineringsverktøyet. Når menneskers handlinger skal koordineres også på tvers av tid og rom, noe som trengs i store institusjoner eller i institusjonelle komplekser (se neste avsnitt), så trengs andre koordineringsmetoder. Da er diskurser, men også materielle tekster, avgjørende. Relasjoner hvor der skjer styring på tvers av tid og rom, kaller Smith trans-lokale relasjoner eller styringsrelasjoner. Dette er hennes alternativ til systembegrepet.

Det endelige forskningsmålet i delprosjektet vi skriver om her, er nettopp å kunne vise hvordan erfaringer i livene til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet er formet av det som skjer i slike styrende relasjoner og hvordan også de selv bidrar til å (re)produsere dem. Slike relasjoner er ikke begrenset til én institusjon. Tvert om inngår både NFR og andre premissleverandører for norsk akademia i det «systemet», eller retttere sagt i det

4. Dette betyr ikke at vi tror at det er mulig å *fullstendig* «komme bak» slike diskurser.

institusjonelle eller funksjonelle komplekset⁵, virksomheten til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet skjer i. Kunnskapen i studien vi skriver om her, kan sette både kvinner og menn som gjenkjenner artikkelens innledende erfaringer i stand til å begynne å «demontere» de sosiale kreftene som former dem (Weigt 2006).

VÅR MÅTE Å FORSTÅ KJØNN PÅ

Institusjonell etnografi bygger på en forståelse av at vi alle ser, forstår og snakker om virkeligheten rundt oss fra et visst ståsted; fra en posisjon innenfor de sosiale relasjonene samfunnet består av.⁶ Sammenligner vi menns og kvinners samlede lønnede og ulønnede arbeid og deltakelse på samfunnets ulike arenaer, finner vi betydelige forskjeller. Disse handler om omfanget av ulike former for arbeid eller deltakelse, om hvilke relasjoner dette skjer i og om hvor mye makt man har. Vi forstår det altså slik at menn og kvinner ofte har noe ulike ståsteder. Likevel må vi ta høyde for stadige samfunnsendringer og stor variasjon innad i kjønnskategoriene, samtidig som også mange andre dimensjoner er med på å forme folks ståsteder. Den eventuelle betydningen av både kjønn og andre sosiale kategorier må derfor alltid være empiriske spørsmål.

Vi forstår også kjønn som potensielt «integrert» i folks ulike virksomhet. Det folk gjør er med andre ord ofte formet av kjønnsideal og med på å bekrefte dem som menn eller kvinner i de sosiale relasjonene de inngår i.⁷ Det kan også være formet av tilsynelatende kjønnsnøytrale idealer som ikke desto mindre er kjønnete i sin tilblivelse og i sine konsekvenser.

VÅRT CASE, UTVALG OG UTFORSKNINGSDESIGN

Universitetet i Agder er en av mange norske undervisnings- og praksisrettede høyskoler som ble akkrediterte som universiteter etter at Stortinget vedtok kriterier for universitetsopprykk i 2001. UiA fikk universitetsstatus i 2007. Både universitetets virksomhet og finansiering er likevel fremdeles i stor grad knyttet til profesjonsutdanninger. Forskning får imidlertid stadig mer fokus, og strategien fra 2016 sier at universitetet skal levere «globalt ledende forskning» og øke deltakelsen i internasjonale forskningsprosjekter og -programmer. Forskning på «høyt internasjonalt nivå» vil ifølge denne være nødvendig for å kunne tilby «fremragende utdanning» og for universitetets rolle som en «viktig samfunnsaktør».⁸ EUs vektlegging av kjønnsbalanse i forskningsprosjekter gjør at økt andel kvinnelige professorer kunne blitt sett som et middel for å nå universitetets mål. I nevnte strategi er det

5. Et institusjonelt eller funksjonelt kompleks betyr et *virksomhetsområde* hvor flere institusjoner spiller en rolle for det som skjer, som for eksempel høyere utdanning (Smith 2005).
6. For mer inngående forklaring av hva ståsted betyr i institusjonell etnografi, se Smith 2005 og Lund 2015.
7. Institusjonell etnografi bygger på en historisk materialistisk lesning av Karl Marx som gir mulighet for å forstå kjønn som både materielt og relasjonelt. Kjønn er materielt siden vi alle inngår i kjønnete institusjoner, ideologier og strukturer og relasjonelt siden vi alle er aktive i (re)produksjonen av og motstanden mot disse (Smith 2004, 2009). For mer inngående diskusjon om forståelser av kjønn i institusjonell etnografi, se Lund 2015.
8. Se www.uia.no.

imidlertid kun likestillingsutfordringer i universitetets omverden som nevnes. Universitetets indre liv skrives om som om det er kjønnsnøytralt.

Det viktigste datagrunnlaget for denne artikkelen er 54 personlige, semi-strukturerte kvalitative intervjuer med ansatte ved Universitetet i Agder, gjennomført mellom oktober 2015 og januar 2018.⁹ 29 av disse er gjort med kvinnelige førsteamanuenser ved UiA.¹⁰ Noen av disse kvinnene har i tillegg sendt oss erfaringsnotater som det vi innledet artikkelen med. Vi har gjennomført en workshop om karriereutfordringer for kvinnelige førsteamanuenser, og her bidro også mange kvinner som ikke har blitt intervjuet med sine erfaringer. I tillegg har vi gjort feltarbeid i form av deltakelse i ulike møter og arrangementer ved universitetet i perioden intervjuingen foregikk.

Vi ønsket å utforske hvordan kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdager og forskerkarrierer forstås fra andre ståsteder ved universitetet¹¹ og også å kunne sammenligne erfaringene til de kvinnelige førsteamanuensene med mannlige førsteamanuensers og professorers erfaringer. Vi ønsket også å utforske hvorvidt, og i så fall hvordan, mannlige faglige ansatte i mannsdominerte miljøer bidrar til å opprettholde den kjønnsmessige status quo i disse miljøene.¹² Derfor er de resterende 25 intervjuene gjort med en del mannlige førsteamanuenser og professorer fra mannsdominerte miljøer, men hovedsakelig med mannlige og kvinnelige ledere og andre administrativt ansatte.¹³ I intervjuene med faglig ansatte var målet å få informantene til å italesette så mye som mulig av sitt daglige akademiske virke, så konkret som mulig. Målet var også å få dem til å sette ord på folk og institusjonelle tekster som former og har formet denne virksomheten. Analysen i institusjonelt etnografiske studier består av nettopp slik synliggjøring; en slags analytisk deskriptivitet (Widerberg 2015). Denne synliggjøringen fortsettes og utvides når intervjuene har blitt til transkripsjoner.¹⁴ Også intervjuene med ledere og andre administrativt ansatte har vært rettet mot å få frem den virksomheten deres egne arbeidshverdager består av. Her har vi imidlertid også vært ute etter å få frem deres forståelser av kvinnelige førsteamanuensers forskerkarrierer ved universitetet.

9. Trond S. Mydland, seniorforsker ved Agderforskning, har også bidratt til å produsere intervjudataene. Det samme gjelder Rachel Fishberg, masterstudent i utdanningsantropologi ved Universitetet i Aarhus.
10. Kvinnene har jobbet minst 2 år ved universitetet og er fysisk til stede ved universitetets lokasjoner i mesteparten av arbeidstiden sin. Vi har intervjuet kvinner ved alle universitetets fakulteter. De fleste av dem arbeider ved institutter med få kvinnelige førsteamanuenser og/eller professorer, siden vi primært har ønsket å få innblikk i særlig mannsdominerte miljøer. En god del av de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet arbeider imidlertid ved institutter med større kjønnsbalanse eller med kvinnedominans, slik at vi også har kunnet få et bredere bilde av kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdager og forskerkarrierer ved UiA. Blant oss forfattere er to ansatt ved Universitetet i Agder, og en er også førsteamanuensis ved UiA. For diskusjon om forskerståsted i institusjonell etnografisk forskning, se Lund 2015.
11. Se Campbell og Gregor (2004) for nærmere diskusjon av såkalte «first-entry-data» og «level-two-data».
12. Vi har brukt de 25 intervjuene til å identifisere diskursen om kvinnelige førsteamanuenser som bærere og løsere av problemet «sakte forskerkarrierer» som vi skriver om i artikkelen. Vi har også brukt intervjuene med mannlige professorer for å se etter eventuell diskrepans mellom idealene og kvalitetsmålingene i miljøene rundt mennene og deres egen praksis og ønsker. Dette skriver vi om mot slutten av artikkelen.
13. De mannlige førsteamanuensene og professorene vi har intervjuet, jobber ved institutter med få eller ingen kvinnelige professorer og/eller førsteamanuenser, siden vi primært har ønsket å få innblikk i særlig mannsdominerte miljøer. Intervjuene med ledere og administrativt ansatte har også omhandlet tiltakene i UiAs Balanseprosjekt, samt likestillingsarbeid i organisasjonen mer generelt.
14. Vi har gjort lydopptak og fått transkribert nesten alle intervjuene vi har gjennomført. Der lydopptak ikke har vært mulig, har vi skrevet intervjunotater i etterkant.

SOSIALT FORMEDE ARBEIDSHVERDAGER OG FORSKERKARRIERER

De norske sosiologene som startet med kvinneforskning på 1970-tallet, var motiverte av at kvinner frem til da hadde blitt forstått fra menns ståsteder og med begreper som var definert av menn mer enn av kvinner. De mente at dette førte til at kvinner ble sett og vurdert ved sine mangler, ved alt det de ikke gjorde, mens det de faktisk gjorde ble lite synlig og verdsatt (Wærness 1975; Sørensen 1977). Erfaringsnotatet vi innledet artikkelen med peker mot nettopp et gap mellom det som teller mest og får mest synlighet i miljøet kvinnen bak notatet jobber i og det hun selv gjør og synes er viktigst og riktigst. Notatet peker også mot sosiale relasjoner, på og utenfor jobb, som påvirker hennes arbeidshverdag og forskerkarriere. I våre intervjuer med ledere, administrativt ansatte og mannlige professorer ved universitetet fremstilles imidlertid *hun selv* ofte som bæreren og den potensielle løseren av problemet «kvinnelige førsteamanuensers sakte karrierer». I disse intervjuene spør flere hvorvidt kvinner, på grunn av biologi eller sosialisering, har det som kreves for å bli professor. Det stilles spørsmål ved hvorvidt kvinner er tøffe, mulighetsorienterte eller motiverte nok. En mann vi har intervjuet sier at folk som ikke publiserer «nok», og som i praksis er kvinner oftere enn menn, er «slappe». Flere bruker kjønnede skjevheter i arbeid og ansvar i familierelasjoner for å forklare kvinnelige førsteamanuensers «sakte karrierer». Noen bruker også kjønnede skjevheter i arbeid og ansvar i jobb-relasjoner. Hovedproblemet fremstilles likevel som at kvinner selv er «for snille» og «for plikttoppfyllende». Hovedløsningen er at kvinner selv «blir lurere», «sier mer nei» og «slutter å gjøre alt perfekt», men heller «gjør det godt nok».

Å utforske kvinnelige førsteamanuensers sosialt koordinerte virksomhet styrer forskerblikket bort fra den enkelte kvinne og over mot de sosiale relasjonene som former deres hverdager og virksomhet. En slik metodologi får frem et helt annet bilde enn det som tegnes i diskursen vi beskrev over. Når vi får frem det kvinnene gjør i relasjoner til studenter, kolleger og samarbeidspartnere utenfor universitetet så ser de ikke lite arbeidsomme ut. Tvert imot fremstår de som både hardtarbeidende og engasjerte på vegne av forskningen, undervisningen og samfunnsutviklingen de er involvert i. En slik metodologi synliggjør heller ikke kvinner som har kommet inn i akademia som bærere av «lav motivasjon», «lav mulighetsorientering» eller «lav selvtillit». Når kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet for eksempel uttrykker tvil knyttet til et professorløp, så kobler de dette til dårlige *betingelser* for å få dette til. Noen tviler også fordi de er usikre på om professoropprykk egentlig vil gi dem mer faglig innflytelse i miljøet rundt seg. Ikke minst tviler noen fordi de mener at fokus på professoropprykk og dagens opprykkskriterier kan bidra til å forme universitetets virksomhet på måter de mener er uheldige. De er bekymret for at fremtidens universitet vil handle mer om forskernes og universitetets konkurransevne enn om undervisning og andre bidrag til samfunnsutvikling.

Vår fremgangsmåte synliggjør at arbeidshverdagene og forskerkarrierene til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet *er* formet av relasjoner til familie og venner, slik ledere, administrative ansatte og mannlige professorer vi har intervjuet ofte legger stor vekt på. De fleste kvinnene vi har intervjuet har både barn, annen familie og et sosialt nettverk forøvrig som krever mye av dem og som de ønsker å bruke tid på. De fleste har partnere som også bruker mye tid på jobb, og nesten alle er den som gjør mest arbeid, har mest oversikt over og har mest ansvar i sine nærmeste familierelasjoner. Egeland og Berge-

nes kvantitative studie fra norsk universitets- og høyskolesektor viser at kvinnelige førsteamanuensers livspartnere jobber langt mer enn mannlige førsteamanuensers livspartnere (Egeland og Bergene 2012). Den viser også hvordan høy publiseringsaktivitet henger sammen med lang faktisk arbeidstid. Det betyr at mulighetene for å gjøre forskerkarriere også handler om det som skjer utenfor den såkalte normalarbeidsdagen (Egeland og Bergene 2012).

Selv om erfaringene til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet viser at relasjoner til familie og venner former deres arbeidshverdager og forskerkarrierer, så tyder disse likevel på at *jobbrelasjoner* har en større formende effekt på deres virke som førsteamanuenser. Andre nordiske studier av kjønn i organisasjoner viser at mens menn ofte legger mest vekt på at kvinners karrierer begrenses av familierelasjoner, så legger kvinner selv ofte mest vekt på betydningen av relasjoner på jobb (Höök 2001; Wahl 2003). Flere av de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet legger vekt på betydningen av sin *inngang* i det komplekset av sosiale relasjoner som universitetet utgjør. Noen ble ansatt som høyskolelektorer og knytter sin egen dreining mot forskning og bygging av forskningskompetanse til arbeidsplassens dreining fra høyskole til universitet. Noen av disse forteller at de i etterkant har «dratt seg selv etter håret» for å skaffe seg forskerkompetanse, slik én informant beskriver det. De fikk lite hjelp til å skaffe seg slik kompetanse av personer som var kommet lenger i et forskerløp. Samtidig hjalp de selv mange som var kommet enda kortere i sine utdannings- og forskerløp. Noen kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet, forteller at de kom inn i universitetet som midlertidig ansatte og at jakten på fast stilling har bidratt til at «det å være et ja-menneske» har satt seg i kroppen og i omgivelsenes forventninger. Andre kom inn i organisasjonen som stipendiater og forteller at også «det å være student» kan sette seg i den enkeltes kropp. To kvinner omtaler disse dynamikkene slik:

Det skjer noe i den midlertidige stillingen, tror jeg, som gjør at noen ting bare låser seg litt fast. Det er ikke så lett å komme ut på den andre siden, hvis du er heldig etter 4-5 år og får en fast jobb, og så si «nå begynner jeg på nytt, nå skal jeg ikke være den personen som dere trodde jeg var, som bare sa ja til alt».

Det er nok ingen fordel å jobbe der en har vært student. Når en har vært stipendiat og kanskje også postdok samme sted så forblir du kanskje student for alltid. Det kan være vanskelig å tilkjempe seg en ny rolle, ikke nødvendigvis bare på grunn av mennesker rundt deg, men for deg selv. Så jeg tenker at det handler om en selv, at det kan være litt vanskelig å ta den autoriteten.

De kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet kom også inn i deler av universitetet med ulike betingelser for karriereutvikling. De har ulik forskningstid, også publisering tatt i betraktning. Noen jobber ved institutter som over lengre tid ikke har fokusert på forskning. Andre jobber ved institutter som har vært forskningsrettede over lengre tid og hvor der er mer konkurranse om forskningsstrategi, forskningssøknader og -midler. Ved flere av disse instituttene har enkelte professorer – ofte menn – stor innflytelse over hva som regnes som bra og viktig forskning, hvem som inkluderes og også over bruk av penger og andre ressurser. Den formende effekten dette har på forskerkarrierene til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet er antakelig mest synlig i det kvinnene *ikke* blir invitert inn i;

i såkalte «ikke-hendelser» (Husu 2005). Flere forteller for eksempel om nettverk og faglige satsninger som er relevante for dem, men som de ikke er invitert med i. Vektlegging av nærhet til et samfunns- og næringsliv utenfor universitetet, arbeidsplass og fokus på den enkeltes forskerkarriere varierer også institutter imellom. Ingen av kvinnene forteller at de jobber ved institutter hvor kjønns- og likestillingsperspektiver er systematisk integrert i instituttets virke, og en del jobber ved institutter hvor slike perspektiver aktivt motarbeides.¹⁵ Beretninger om trakassering, diskriminering og ekskludering av kvinner er utbredt i vårt materiale.

ET SOSIALT FORMET ROM FOR AKADEMISK SKRIVING

Mange kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet strever med å finne/skape rom for akademisk skriving. Annet arbeid enn skrivearbeid beskrives som å presse seg på og får ofte førsteprioritet i arbeidshverdagen, særlig hvis kvinnene befinner seg på campus på dagtid. Undervisning og veiledning av studenter og stipendiater beskrives ofte på en slik måte, og mange bruker langt mer tid på slikt arbeid enn det arbeidsplanene¹⁶ deres tilsier. En del kvinner forklarer denne situasjonen med at de underviser på kurs som er nye for dem eller som ligger langt fra det de forsker på. Noen forteller at de jakter på fast jobb eller at de jobber mye alene og dermed lærer lite av andre og vet lite om hvor de «legger lista». Kollegers sykdom er en annen årsak som oppgis, og noen forteller at sykmeldtes undervisning ofte fordeles på de som er fysisk til stede på instituttene idet «det brenner» eller på «de som ofte sier ja». «Det å kunne føle seg som et anstendig menneske», som én informant sier det, er også en sentral årsak til at mange bruker mer tid på oppfølging av studenter og stipendiater enn det arbeidsplanene deres tilsier. Til syvende og sist handler dette arbeidet om å være et medmenneske, slik også Egeland og Bergenes informanter er inne på (Egeland og Bergene 2012). Flere av de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet mener også at de gjør stadig *mer* slikt oppfølgingsarbeid. Dette knyttes til at studenter og stipendiater har fått økt innflytelse over universitetets virksomhet, blant annet via standardiserte evalueringer av forelesere og av studieprogrammer, men også til at studenter og stipendiater trenger stadig mer faglig og psykososial oppfølging.

De kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet gjør også et bredt spekter av arbeid overfor andre i og utenfor universitetet. Langt fra alt av dette kan enkelt sorteres i «publiseringsfremmende» og «ikke-publiseringsfremmende» arbeid. Det å vise omsorg og interesse overfor kolleger og andre man møter i forbindelse med jobben kan være en måte å «gjøre» anstendighet og medmenneskelighet på. Det kan imidlertid også være en investering i relasjoner som har eller kan få noe faglig ved seg. I store institusjonelle komplekser i endring kan det være vanskelig å se og forutse hvilke relasjoner som spiller og kan spille

15. Ikke minst viser kvinnes erfaringer store variasjoner mellom institutter når det kommer til instituttleders rolle og makt vis a vis andre nøkkelpersoner som for eksempel forskningsgruppeledere og PhD-koordinatorer. Det betyr at sosiale relasjoner som former kvinnes arbeidshverdager og forskerkarrierer, kan skjules med et ensidig instituttfokus.

16. Alle faglig ansatte ved UiA skal ha en arbeidsplan som viser hvor mye tid de har avsatt til ulike arbeidsoppgaver.

en rolle for ens forskerkarriere. Samtidig omtales «anstendighet» og det å kunne bidra til et arbeidsmiljø som favner flere relasjoner enn de mest publiseringsfremmende ofte som avgjørende for egen trivsel. Mange av kvinnene snakker om et behov for å være en del av noe større enn seg selv; om at egen karriere ikke er nok for dem og om at de motiveres av fellesskap, felles interesser og felles mål. De mener også at slikt fellesskap, i og utover universitetet, er avgjørende for at universitetet skal nå sine mål.

De kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet nevner også administrasjon og koordinering, møter, arrangementer, søknader om interne og eksterne FoU-midler og evaluering- og utviklingsprosesser ved universitetet som bidragende til å snevre inn rommet for akademisk skriving. Tiden som kan brukes til akademisk skriving er i tillegg ofte «oppstykket»; den består av små «tidslommer» i stedet for «sammenhengende tid». Dette er et utbredt problem i norsk akademia (Egeland og Bergene 2012). Mange av kvinnene opplever også at den totale arbeidsmengden deres er stadig økende, og også denne tendensen kommer frem i annen forskning på akademia (Bentley mfl. 2010). Disse forholdene bidrar til at kvinnes akademiske skriving presses over til tidspunkter utenfor normalarbeidsdagen, slik også studier fra andre land viser (Van den Brink og Benschop 2012a, 2012b; Lund 2015).

ENKEL OG UPROBLEMATISK UTVIDING AV ROMMET FOR AKADEMISK SKRIVING?

Den oftest foreskrevne «medisinen» på kvinners sakte forskerkarrierer ved universitetet, nemlig at kvinnene selv skal redusere arbeid som ikke er eller fremstår som det mest meriterende, bygger som nevnt på en forståelse om at kvinner selv gjør feil og må fikse disse. Denne forståelsen er ikke bare altfor snever. Den dreier også fokus bort fra organisasjonens kjønnethet og fra organisatoriske løsninger på kjønnsbalanse. En kvinnelig førsteamanuensis vi har intervjuet forklarer dette slik:

På universitetet er det ikke måte på hvor mye kjønnsbalanse det skal være. Men jeg ser at fokuset vris mot hvordan vi skal få flere kvinner til å søke, hvordan vi skal booste selvtilliten hos kvinner. «Nei, nå må vi hjelpe disse kvinnene» liksom. Og så gjøres det egentlig til et kvinneproblem. Det er vi som har problemet. Men det handler ikke om det i det hele tatt. Det er et strukturelt problem. Makten ligger i hvordan vi organiserer universitetet. Universitetet er organisert av menn og det er organisert på en sånn måte... Altså, i begynnelsen var professoren og han var en mann, og direktøren var mann, og rektor var mann, og instituttlederen var mann og så kom kvinnene etter hvert. De kom som studenter, etter hvert som stipendiater og så videre. Men når de fikk undervisningsstillinger så var det veldig mange som ikke hadde førstekompetanse og da fikk de stillinger som gjør det umulig å kvalifisere seg videre, fordi du blir en potet som blir spredt og skal gjøre så mye og det var det ingen som så, og det er fortsatt ingen som ser det. Kvinner trenger ikke selvutviklingskurs. Ledelsen trenger et kjønnsperspektiv og trenger å forstå hvordan de må organisere undervisningen annerledes, forskningen annerledes, instituttene kanskje, fakultetene kanskje, på en annen måte.

Nevnte «medisin» baserer seg også på en forståelse av at meritterende og ikke-meritterende arbeid er lett å skille fra hverandre. Som vi har vist, så er det ikke alltid det. Flere kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet mener også at for hard prioritering av de mest meritterende aktivitetene på kort sikt vil kunne skade deres forskning og forskningsmiljøer på lengre sikt. Korteste vei til opprykk vil for mange være å skape seg størst mulig skriverom; «å bare stenge døra og skrive», slik én informant beskriver det. Slik håndtering vil imidlertid for eksempel kunne gå på bekostning av forskningssamarbeid. Kvinnenes undervisning, veiledning og involvering i utviklingsprosesser ser likevel ut til å ville rammes fortest og hardest. Mange bidrar til organisasjons- og samfunnsutvikling som handler om å ta samfunnsansvar mer enn å bygge egen og universitetets konkurranseevne.

Den oftest foreskrevne løsningen på kvinnelige førsteamanuensers sakte forskerkarrierer bygger også på en forståelse av at kvinnene gjør mye unødvendig arbeid eller arbeid andre kan gjøre like godt, bedre eller «godt nok». Vårt materiale viser imidlertid at de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet ofte *ikke* er erstattbare. Tvert om innebærer mindre arbeid fra kvinnenes side ofte risiko for at noen de vil hjelpe, ofte studenter og stipendiater, ikke får den hjelpen de trenger. Deres «nei» og arbeid av lav kvalitet baserer seg også på at kolleger fortsetter å si «ja» og gjøre godt arbeid. Sjansen er stor for at arbeid kvinnene skulle avslå eller ikke gjøre godt nok, dyttes videre til andre. Sjansen er også stor for at det dyttes videre til noen som har dårligere betingelser for eller har kommet kortere i karrierene sine enn det kvinnene selv har, slik andre studier peker mot (Winslow 2010).

INNSNEVRING AV KVINNERS ROM FOR AKADEMISK SKRIVING: HVERDAGENS MANØVRERING

For mange kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet har det tatt tid å begynne å se hvordan deres arbeidshverdag formes av jobbrelasjoner. Å få øye på at disse relasjonene også har kjønnete aspekter, ser ut til å ha krevd enda lenger tid eller flere ståsteder.¹⁷ Det å ha hatt ulike stillinger eller roller ved universitetet eller å få tilgang til andre kvinners erfaringer er måter å få tilgang til slike flere ståsteder på. Flere forteller at mannlige faglige ansatte samlet sett ser ut til å ha en «faglig makt» som er større enn hva deres antall skulle tilsi, slik vi allerede har vært inne på. Den høye andelen menn blant professorer, forskningsgruppelidere og involverte i toppforskningssentre ved universitetet støtter opp under denne opplevelsen.¹⁸ Flere forteller også at mannlige førsteamanuenser, sammenlignet med dem selv og andre kvinner i samme kategori, ser ut til å manøvrere det arbeidskomplekset universitetet utgjør på måter som gir mer rom til akademisk skriving og annen karrierefremming, samt til å synliggjøre dette. Flere studier viser et slikt mønster (Vabø og Ramberg 2009; Egeland og Bergene 2012; Heijstra mfl. 2017). Sitatene under viser eksempler på tre kvinnelige førsteamanuensers erfaringer med kjønnsforskjeller i slik manøvrering:

17. Der er likevel en del kvinnelige førsteamanuenser som på intervjutidspunktet ikke kan se at kjønn spiller noen rolle for deres arbeidshverdager og forskerkarrierer.

18. Se www.uia.no. Da vi telte forskningsgruppelidere april 2016, var 37 % av disse lederne kvinner. Lederne av UiAs etablerte eller planlagte toppforskningssentre er alle menn.

Jeg synes det er så mye enklere å samarbeide med kvinner. Jeg vil ikke la meg bli tråkket på, og jeg har rett og slett følt meg så utnyttet av litt eldre menn. Som på en måte gjør dårlig arbeid og stoler på at jeg gjør det grundig og retter opp.

Jeg har i alle år veiledet veldig svake masterstudenter og lurt på hvorfor. Og det er jo fordi menn som har vært involvert direkte på masterprogrammene har tatt de beste studentene.

Det er ingen tvil om at kvinner her har flere studenter på kontoret, sikkert fordi vi snakker litt med dem etter timen og de oppfatter at en er åpen for henvendelser, og så får vi ting som er mer av sånn psykososial karakter. Der kan jo våre mannlige kollegaer si at «ja, det ante meg at det var noe der, så jeg forfulgte ikke det noe videre, men bare avsluttet samtalen og gikk».

Studenter som ikke klarer å forholde seg til de mannlige kollegaene mine bruker meg gjerne som mellomledd inn til dem. Av og til tror jeg det handler om at de ikke får gehør eller respons hos de mannlige kollegaene mine, de blir bare sånn «nei, dette her er deres problem».

De to siste sitatene illustrerer kvinnelige førsteamanuensers erfaring med å gjøre mer omsorg overfor studenter enn det mannlige førsteamanuenser rundt dem gjør. Også sitatene under, fra to kvinnelige førsteamanuenser, synliggjør denne erfaringen. De viser hvordan kvinnene vi har intervjuet ofte mener det er *riktig* å yte den omsorgen de yter, men også *forventes* å gjøre mer omsorgsarbeid enn menn de kan sammenligne seg med:

Masterkoordinatoren prøver etter beste evne å fordele masterstudenter, men som hun sier: «Alle skal jo ha en veileder». «De skal jo gjennom». Og noen er jo veldig klare på at de blir så utålmodige hvis de har dårlige studenter. Da er det kanskje lettere å gå til en snill dame med disse.

En kollega sa at hun opplevde at studentene oppfattet henne som en mor, at hun skulle ta vare på dem og hjelpe dem. Da forventes det kanskje at en skal være enda mer imøtekommende enn en litt mutt mannlig foreleser. Kanskje har også studentene blitt mye mer kravstore, for jeg får utrolig mange rare henvendelser som setter meg litt ut.

Jeg og kvinnelige kolleger har blitt sauset inn i store vanskelige saker med studenter, fordi vi kanskje ikke klarer å si at «nei, dette er virkelig ikke min jobb». Og jeg tror det handler om... Hvem er det som tar vare på følelsene til folk hjemme hos deg, for eksempel? Og hvor mye arbeid ligger det ikke i det? Og vi er jo bare mennesker, så en tar det jo med seg. Det er ikke sånn «nå er jeg på jobb, da har jeg ikke på den radaren».

Når det er snakk om fellesoppgaver, om det er instituttlederstilling eller koordinatorstilling, fagforeningsrepresentant, da blir det typisk damene som blir oppfordret, for de er så flinke. Men når jeg spør menn om det samme så er det sånn «jeg har ikke tid, og jeg har et løp og det passer ikke helt inn». Og folk er så sultne på å bli sett og få anerkjennelse, og det tror jeg kanskje ligger litt lettere for damer, å vise oppmerksomhet.

Noen av sitatene over viser også til at kvinnes virke som førsteamanuenser formes av deres eget arbeid i familien; et arbeid som gir dem en særlig sensitivitet overfor andres behov. Det at kvinnelige faglige ansatte forventes å oppføre seg «moderlig» overfor studenter og kolleger tyder dessuten på at det akademiske virket til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet påvirkes av *andre* kvinners omsorgsarbeid, i familien, ved universitetet og i samfunnet for øvrig. Omfattende forskning underbygger dette (Kanter 1977; Johnson 1997; Katila og Meriläinen 1999, 2002; Alvesson og Due Billing 2009; Aarseth 2013; Lund 2015).

Sitatene under, fra to kvinner, gir enda flere illustrasjoner på kvinnelige førsteamanuensers erfaring av kjønnsforskjeller i manøvrering av de sosiale relasjonene universitetet består av. I tillegg tydeliggjør de at *menns faglige virksomhet*, men også deres *fremstilling* av denne, samt *omgivelsenes forståelse* av denne fremstillingen, er med på å gi menn mer manøvreringsrom:

Det har aldri slått meg at det er mulig å la være å gjøre ting som du er satt til, men det er det veldig mange som gjør. Menn er flinkere til å ta kjappe løsninger. Og ikke bare ta kjappe løsninger, men få det til å se veldig flott ut. Noen av dem utretter liksom så mye og så leverer de ikke i det hele tatt.

Noen menn tillater seg å være i en sånn boble, være litt distre, glemme å komme på møter og komme på møter en halvtime for sent, og det er helt ok. «Det er litt sånn det er i akademien» og «jeg er litt sånn distre professor-type». «Jaja, de er jo bare sånn, de bryr seg ikke om sånne ting, de har bare ikke de sosiale antennene». Og så har de allikevel kred. Pluss at du er så faglig god på noe. Så det er ingen som kan ta deg på det. Men hvis du da er en sånn allrounder, så kan du ikke si at «jaja, men hun er jo flink da». Det er sjeldent en hører «jaja, men hun er så flink».

Noen er veldig flinke til å si at de har det så utrolig travelt, de kan ikke snakke med deg eller komme på møte. Men de har det jo egentlig travelt med å få være i fred og holde på med sine ting. Det er ikke alltid de som løper fortest og har mest vind i håret som gjør mest, men det blir sånn at folk sier «vi kan ikke spørre han eller hun, fordi de har det så travelt. Så vi ordner dette her». Jeg kjenner noen få kvinner som klarer å skape en aura rundt seg om at de er utilnærmelige. Men de må være litt bitchy. Da får du den auraen, men da har du ikke så mange venner.

Det andre av sitatene over peker mot de kjønnsforskjellene i faglig makt som vi allerede har vært inne på, og som blant annet knyttes til at kvinner oftere enn menn kan defineres som «poteter» eller «allroundere» i organisasjonen. «Faglig kred», som i vårt materiale også kobles opp mot å for eksempel være «teoretisk flink» eller å «ha hanket inn noen store navn» i universitetets virke, gjør at man kan gjøre seg «utilnærmelig». Man kan med andre ord gjøre seg til en person som i liten grad spørres om å gjøre ikke-meritterende arbeid. Å fremvise travelhet er som vi ser også en måte å gjøre seg utilnærmelig på.

Vårt datamateriale peker altså mot at personer som defineres som «allroundere» har mindre mulighet til å skjerme seg fra ikke-meritterende arbeid på måtene vi beskriver over. Sitatene over viser imidlertid at også kjønnede forestillinger snevrer inn dette mulighetsrommet. Mens menn har mulighet til å «bare mangle sosiale antenner», forventes kvinner å være andre-orienterte og blir fort og ofte oppfattet som «bitchy» hvis de ikke er det. Andre organisasjonsstudier finner samme tendens (Ellingsæter 2002; Lund 2015). Lund

finner at også selvskryting, som blir stadig viktigere for å gjøre akademisk karriere, fungerer bedre for menn enn for kvinner. Selvskrytende kvinner oppfattes oftere som «try-hards», som skrytere og som nettopp «bitchy» (Lund 2015). Dermed er antakeligvis også det å «ta kjappe løsninger og få det til å se veldig flott ut», slik formuleringen lød i et sitat tidligere i artikkelen, vanskeligere for kvinner enn for menn. Også annen forskning sannsynliggjør at kvinner ikke bare gjør mer «fellesoppgaver» enn menn fordi de mener det er *viktig og riktig*, men også fordi det er mer *risikabelt* for dem å ikke gjøre dette (Egeland og Bergene 2012; Almås, Doppelhofer og Moe Hansen 2017).

Erfaringene som kommer frem i dette avsnittet, maler et bilde av universitetet som en organisasjon som i stor grad baserer seg på at faglig ansatte kvinner gjør mye arbeid som ser ut til å synke i synlighet og status og som er lite karrierefremmende, for å nå sine mål og sikre finansiering. Likevel omtales altså kvinnene som å gjøre ting feil når de gjør *for mye* av dette arbeidet, samtidig som de også gjør feil dersom de gjør *for lite* av det. Denne situasjonen, hvor kvinner straffes hvis de *utfordrer* kjønne forventninger om at kvinner samarbeider og er orienterte mot andres behov, men også dersom de *ikke utfordrer* disse forventningene, kalles gjerne «the double bind» (Gherardi 1994; Katila og Erikson 2013). Den riktige balansen er nærmest umulig å finne, noe som skaper usikkerhet om hvordan man skal «gjøre karriere».

INNSNEVRING AV KVINNERS AKADEMISKE ROM: KJØNN OG EKSELLENS SOM STYRINGSRELASJONER

Innledningsvis skrev vi at Dorothy Smith erstatter det mye brukte systembegrepet i sosiologien med begrepet styringsrelasjoner og at hun forstår slike relasjoner som relasjoner som former folks virksomhet på tvers av tid og rom. Vårt materiale viser at kjønne måter å tenke, føle og handle på bidrar til å forme hverdagene til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet. Dette gjør de på tvers av familie- og nære relasjoner og jobbreasjoner, på tvers av ulike deler av universitetet og på tvers av kvinnenes livs- og yrkesløp. Betydelig forskning underbygger at slike måter å forstå og gjøre kjønn på er særlig utbredt i agderfylkene, men at lignende forståelser og gjøremåter samtidig former kvinners liv på tvers av også de fleste andre grenser.¹⁹ For de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet innsnevrer denne kjønne virksomheten deres rom til akademisk skriving; den gjør dette rommet til et kjønn rom.

Samtidig formes kvinnenes arbeidshverdager og forskerkarrierer av styringsrelasjoner som kan se kjønnsnøytrale ut, men som ikke er det. De kjønne dynamikkene vi har gitt innblikk i sannsynliggjør for eksempel at økt studentstyring og fokus på studiekvalitet og studentgjennomstrømming vil ha kjønne konsekvenser. Vi kan anta at denne utviklingen særlig snevrer inn *kvinnens* rom til akademisk skriving. Erfaringsnotatet vi innledet artikkelen med viser også spor av en annen styring det er verdt å forfølge. Kvinnen bak

19. Se Magnussen 2015 for gjennomgang av forskning som omhandler kjønnsidealene i agderfylkene, men også i Norge, i Europa og i Vesten generelt.

notatet lengter nemlig ikke først og fremst etter mer rom for akademisk skriving. Hun lengter aller mest etter at *det som teller* i organisasjonen hun jobber i favner bredere og rommer større diversitet enn i dag. Hun, og mange andre kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet, ønsker særlig mer rom til å «gjøre noe som betyr noe et sted». Mannlige professorer vi har intervjuet italesetter *ikke* slik diskrepans mellom det de selv gjør, synes er bra og viktig og som motiverer dem, og det organisasjonen rundt dem anerkjenner, støtter opp om og belønner. De peker ei heller mot problematiske sider ved en trans-lokal eksellensdiskurs²⁰ (Lund 2015) som ser ut til å virke stadig mer formende på universitetets virksomhet.²¹ Denne teller og måler forskningskvalitet ved hjelp av publiseringspoeng og impact. Den knytter også slik kvalitet til visse typer internasjonal mobilitet og internasjonalt samarbeid, samt til visse typer forskningsfinansiering.²² I stedet setter en av de mannlige professorene vi har intervjuet likhetstegn mellom god forskning og internasjonalt publisert forskning, aller helst i «topptidsskrifter». En annen motiveres av impact-målinger og bruker sosiale medier til å systematisk synliggjøre egen forskning og derigjennom øke sin impact. En tredje snakker som om kolleger som ikke vil være med på å bygge et toppforskningscenter ikke er opptatt av forskningskvalitet. Alle fremstiller også «toppforskeren» som en «eksellent nomade» (Lindgren mfl. 2016) som har forskning som livsstil og som bruker mye tid på internasjonal reising.

Mange kvinnelige førsteamanuenser vi har intervjuet kan ikke eller vil ikke leve opp til «idealarbeidstakeren» (Acker 1990) og «idealakademikeren» (Lund 2015) disse mennene skisserer. De er opptatt av forskning og forskningskvalitet, men vet at verken deres forskningskvalitet eller samfunnspåvirkning kan måles. Flere erfarer også at eksellens-idealene *minsker* deres muligheter til å drive med det *de* mener er god forskning, god undervisning og god veiledning. De minsker også deres mulighet til å bidra til samfunnet de inngår i, til tross for hva deres eventuelle «impact» skulle tilsi. Disse erfaringene synliggjør at idealene disse

20. Standardiserte målinger av forskningskvalitet etter standardiserte kriterier kom opprinnelig fra amerikansk naturvitenskap i tiden etter andre verdenskrig og ble spredd til andre felt og disipliner mot slutten av 1990-tallet (Lund 2015). I Europa skjedde dette etter påtrykk fra OECD og EU, som på denne tiden hadde definert forskning som den viktigste motoren i Europas økonomi og derigjennom som avgjørende for Europas fremtidige konkurranse- og innovasjonsevne. Forsøk på å gjøre både forsknings- og utdanningskvalitet sammenlignbart var avgjørende i å gjøre universiteter og høyskoler til aktører i en global kunnskapsøkonomi. Universiteter og høyskoler skulle med andre ord konkurrere om studenter og forskningsmidler ved å høyne sin kvalitet (Wright 2014; Hazelkorn 2015), og dette har bidratt til å gjøre eksellens-diskursen dominerende (Lund 2015). Denne utviklingen er tydelig i norsk akademia fra rundt år 2000 og fremover (Egeland og Bergene 2012; Rasmussen 2015, 2017).
21. Flere kvinnelige førsteamanuenser forteller for eksempel om at rekrutteringsprosesser har utviklet seg til å bli «rene telleprosesser», og mener at omfattende nyansettelser, økende antall søkere til stillinger og få avsatte timer til vurdering av søkerne også bidrar til denne utviklingen. Kvinner som inngår i utviklingsprosesser i det globale Sør forteller hvordan deres internasjonale aktivitet får stadig synkende status og støtte i universitetet, fordi den ikke øker organisasjonens konkurransevne. Andre forteller at impact-målinger har blitt brukt til å identifisere personer til utforming av toppsattersatsninger. Mange nevner hvordan forskningen nå organiseres i forskningsgrupper, grupper hvorav majoriteten har mannlige ledere. Noen har hatt problemer med å få etablere forskningsgrupper fordi de ikke er professorer, samtidig som det nå nettopp kun er slike grupper som kan søke om interne strategiske midler.
22. «Store», eksternt finansierte prosjekter og det å ha ledet slike prosjekter ser ut til å få økende betydning for «faglig kred» ved UiA.

kvinnene måles mot og måtene de måles på, er rotfestet i ståsteder og erfaringer som skiller seg vesentlig fra deres egne. Idealene og målingene innsnevrer forsker- og forskningsidealer uten hensyn til individers ulike muligheter til eller ønske om å nå dem. De virker med andre ord generaliserende og ulikhetsskapende på tvers av tid og rom, og de bidrar blant annet til å skape og forsterke ulikhet mellom kvinner og menn som grupper. Eksellens-idealene er med andre ord (blant annet) kjønnete, slik også annen forskning peker mot (Sandström mfl. 2010; Henningsen og Liestøl 2012; Lund 2015; Rasmussen 2015).

LIKESTILLING SOM KVINNERS TILPASNING TIL MANNLIG NORM?

Denne artikkelen synliggjør at når kvinnen bak erfaringsnotatet vi innledet med forsøker å overbevise seg selv om at det ikke er henne selv det er noe galt med, så yter hun motstand mot kjønnete idealer som har sitt utspring langt utenfor hennes arbeidshverdag. Den tydeliggjør også hvordan utforskning av kvinnelige førsteamanuensers gjøremål, følelser og tanker, og særlig de som sjaltes ut eller skyggelegges av dominerende diskurser i det institusjonelle komplekset de arbeider i, åpner for andre og nye forståelser av deres arbeidshverdager og forskerkarrierer. En slik fremgangsmåte har gjort at vi forskere ikke bare har prøvd å forstå og bidra til å utvide kvinnelige førsteamanuensers rom til akademisk skriving. Denne fremgangsmåten har gjort at vi også har prøvd å forstå *hvorfor* slikt rom er så viktig, *hvem* som aller mest kan og vil skaffe seg slikt rom og *hvem* som tjener mest på at publiseringspoeng og impact har blitt så viktig. Kunnskap som kan svare på slike spørsmål er sjeldent etterspurt eller ønsket av mennesker som har mye makt i et institusjonelt kompleks. De som har mest å tjene på visse idealer og kvalitetsvurderinger, har også mest å tjene på at deres tilblivelse og ulikhetsskapende konsekvenser forblir lite synlige (Smith 1990, 2005). Slik kan de fremstå som utenfor menneskers handlinger og som nøytrale; som historieløse, ståstedsløse og erfaringsløse.

Å gjøre institusjonell etnografi reduserer sjansen for at forskere «fanges» i institusjonelle eller faglige diskurser som bidrar til å reprodusere eller styrke makten til mennesker som allerede har mye makt i samfunnet. Vår studie demonstrerer forhåpentligvis hvordan man, også i det godes – i likestillingens – tjeneste, står i fare for å bidra til at kvinner tilpasser seg en mannlig norm. Med det mener vi en norm som er *formet* av menn mer enn av kvinner. Bidrar vi til dette, risikerer vi å gjøre akademia mindre attraktiv for kvinner, og særlig for noen grupper av kvinner. Vi risikerer også å gjøre akademia mindre attraktiv for menn som kjenner seg igjen i det innledende erfaringsnotatet, og som vi også har møtt gjennom intervjuene vi har gjort. Dette er antakeligvis menn som er eller kan være allierte i arbeid for et mer likestilt og mangfoldig akademia – ikke bare tallmessig, men også «innholdsmessig».

Hvorvidt kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Agder eller i andre deler av akademia bør endre seg i retning av gjøremåter som er menns mer enn kvinners, eller om det snarere bør være tvert om, handler selvfølgelig om sektorens mål. Dersom økt andel kvinnelige professorer aller mest er et middel mot et mål om mer internasjonal forskningsfinansiering, så kan det at kvinner «sier nei» og senker kvaliteten på deler av sitt arbeid for å bli professorer så fort som mulig være korteste vei til dette målet. Er målet derimot noe annet eller noe mer, og noe som handler om en fremtid som favner mer enn akademia,

så kan erfaringene til de kvinnelige førsteamanuensene vi har intervjuet være en inngang til viktige refleksjoner over utviklingstrekk i norsk academia. Mange av kvinnene erfarer, som vi har sett, at den pågående innsnevringen av deres egen og universitetets virksomhet bringer med seg flere ulemper enn fordeler.

I sin policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon argumenterer Norges forskningsråd for viktigheten av kjønnslikestilling i academia ved å vise til at økt kjønnsbalanse vil bringe inn noe andre perspektiver og erfaringer enn de som allerede er representert der.²³ Er dette så viktig som planene tyder på, så kan annerledesheten og mangfoldet ikke kun være et middel for å øke sjansene til å nå dagens – eller i praksis fortidens – mål. De nye og andre erfaringene må også kunne bidra til å endre målene. Hvis ikke blir «likestilling» og «mangfold» begreper som glatter over en virkelighet som ser ut til å bli stadig mindre likestilt og mangfoldig.

LITTERATUR

- Acker, Joan 1990. «Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of Gendered Organizations». *Gender & Society* 4:2.
- Almås, Ingvild, Gernot Doppelhofer og Ole-Petter Moe Hansen 2017. «From individual to group predictions». I: Moe Hansen, Ole-Petter 2017. *Essays in Empirical Economics*. Norges Handelshøyskole, PhD thesis.
- Alvesson, Mats og Yvonne Due Billing 2009. *Understanding Gender and Organizations*. London, Sage. DOI: <https://doi.org/10.1017/s0950017098220277>
- Bentley, Peter, Svein Kyvik, Agnete Vabø og Erica Waagene 2012. *Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv: en undersøkelse av 7 land*. NIFU, Oslo.
- Campbell, Marie og Frances Gregor 2004. *Mapping Social Relations. A Primer in Doing Institutional Ethnography*. Lanham, AltaMira Press.
- Egeland, Cathrine og Ann Cecilie Bergene 2012. *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren*. AFI-rapport 1/2012. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Ellingsæter, Anne Lise 2002. «Postindustrielle tidskontrakter: fra tidsdisiplin til tidssuverenitet?» I: Ellingsæter, Anne Lise og Jorun Solheim (red.): *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv*. Oslo, Gyldendal Akademisk.
- Gherardi, Silvi 1994. «The Gender we Think, The Gender we do in everyday organizational lives». *Human Relations*, 47: 187-291.
- Hazelkorn, Ellen 2015. *Rankings and the Reshaping of Higher Education*. Basingstoke, Palgrave Macmillan. DOI: <https://doi.org/10.1057/9781137446671>
- Heijstra, Thamar M., Þorgerður Einarsdóttir, Gyða M. Pétursdóttir og Finnborg Steinþórsdóttir 2017. «Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top?» *European Educational Research Journal*, 2017, Vol. 16(2-3) 200-214. DOI: <https://doi.org/10.1177/1474904116668884>
- Henningsen, Inge og Knut Liestøl 2012. «Likestilling i academia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?» *Tidsskrift for kjønnsforskning*, nr. 3-4.

23. Se www.forskningsradet.no.

- Husu, Liisa 2005. *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt*. Stockholm: Högskoleverket.
- Höök, Pia 2001. *Stridspilotar i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Stockholm, EFI.
- Johnson, Allan G. 1997. *The Gender Knot. Unraveling our Patriarchal Legacy*. Philadelphia, Temple University Press.
- Katila, Saija og Susan Meriläinen 1999. «A serious researcher or just another nice girl? Doing gender in a male dominated scientific community». *Gender, Work and Organization*. Volume 6, issue 3: 163-173. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00079>
- Katila, Saija og Susan Meriläinen 2002. «Metamorphosis: From ‘Nice girls’ to ‘Nice Bitches’: Resisting Patriarchal Articulations of Professional Identity». *Gender, Work and Organization*. Volume 9, issue 3: 336-354. DOI: <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00163>
- Katila, Saija og Päivi Eriksson 2013. «He is a firm, strong-minded and empowering leader, but is she? Gendered positioning of female and male CEOs». *Gender, Work and Organization*. 20(1), pp. 71-84. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00570>
- Lindgren, Gerd, Ulrika Jansson, Annika Jonsson og Tina Mattson 2016. *Nördar, nomader och duktiga flickor – kön och jämställdhet i excellenta miljöer*. Stockholm: Högskoleverket.
- Lund, Rebecca 2015. *Doing the Ideal Academic. Gender, Excellence and Changing Academia*. Doctoral dissertation, Department of Management Studies, Aalto University.
- Magnussen, May-Linda 2015. *Familieforsørgelse i menns hverdag*. Avhandling for PhD-graden, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.
- Kanter, Rosabeth Moss 1977. *Women and Men of the Corporation*. Basic Books.
- Rasmussen, Bente 2015. «From Collegial Organization to Strategic Management of Resources: Changes in Recruitment in a Norwegian University». *Sage Open*. vol. 5 (3). DOI: <https://doi.org/10.1177/2158244015603904>
- Rasmussen, Bente 2017. «Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademien». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 04/2017 (58):426-435. DOI: <https://doi.org/10.18261/ISSN.1504-291X-2017-04-04>
- Sandström, Ulf, Agnes Wold, Birgitta Jordansson, Björn Ohlsson og Åsa Smedberg 2010. *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på sterke forskningsmiljøer*. Stockholm, Delegationen for jämställdhet i högskolan.
- Smith, Dorothy Edith 1987. *The Everyday World as Problematic. A Feminist Sociology*. Boston, Northeastern University Press.
- Smith, Dorothy Edith 1990. *The Conceptual Practices of Power: A feminist sociology of knowledge*. Toronto: University of Toronto Press.
- Smith, Dorothy Edith 1999. *Writing the Social*. Toronto, University of Toronto Press.
- Smith, Dorothy Edith 2004. Ideology, Science and Social Relations A Reinterpretation of Marx's Epistemology. *European Journal of Social Theory* 7(4): 445–462.
- Smith, Dorothy Edith 2005. *Institutional Ethnography. A Sociology for People*. Lanham, Md., AltaMira.
- Smith, Dorothy Edith 2009. Categories are not enough. *Gender & Society*, Volume 23, issue 1: 76-80. Article first published online: February 1, 2009; Issue published: February 1, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243208327081>
- Sørensen, Bjørg Aase 1977. «Arbeidskvinner og verdighet». I: Berg, Anne Mari., Åse Berge, Annemor Kalleberg og Arnlaug Leira (red.): *I kvinners bilde. Bidrag til en kvinnesosiologi*. Oslo, Pax Forlag.

- Vabø, Agnete og Inge Ramberg 2009. *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Oslo, NIFU STEP.
- Van den Brink, Marieke og Yvonne Benschop 2012a. «Gendered Practices in the Construction of Excellence: Sheep with Five Legs». *Organization*, Volume 19, issue 4: 507-524. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Van den Brink, Marieke og Yvonne Benschop 2012b. «Slaying the seven-headed dragon: Quest for gender change in academia». *Gender, work and organization*, Volume 19, issue 1: 71-92. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2011.00566.x>
- Wahl, Anna 2003. Sammanfattande kommentarer. *Mannsdominans i förändring. Om ledningsgrupper och styrelser. (SOU 2003:16)*. Stockholm, Fritzes.
- Weigt, Jill 2006. «Compromises to Carework: The Social Organization of Mothers' Experiences in the Low-Wage Labor Market after Welfare Reform». *Social Problems*, Vol. 53, No. 3: 332-351. DOI: <https://doi.org/10.1525/sp.2006.53.3.332>
- Widerberg, Karin 2015. «En invitasjon til institusjonell etnografi». I: Widerberg, Karin (red.): *I hjertet av velferdsstaten. En invitasjon til institusjonell etnografi*. Oslo, Cappelen Damm akademisk.
- Winslow, Sarah 2010. «Gender Inequality and Time Allocations Among Academic Faculty». *Gender & Society*, Vol. 24, No. 6: 769-793. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243210386728>
- Wright, Susan 2014. «Knowledge That Counts: Points Systems and the Governance of Danish Universities». I: Smith, Dorothy Edith og Alison Griffith (red.): *Under New Public Management: Institutional Ethnographies of Changing Front-Line Work*. Toronto: University of Toronto Press.
- Wærness, Kari 1975. *Kvinnens omsorgsarbeid i den ulønnete produksjon*. Bergen, Levekårsundersøkelsen.
- Aarset, Helene 2013. «De nye barneorienterte fedrene». I: Brandth, Berit og Elin Kvanne (red.): *Fedrekvoten og den farsvennlige velferdsstaten*. Oslo, Universitetsforlaget.