

Raske karrierer eller harmoniske familieliv?

En tematisk analyse av førsteamanuensers verdier i et
kjønnsperspektiv

SYNNØVE MARIE FRONTH SANDSDALEN

VEILEDERE

Randi Edland Kroken og Tale Steen-Johnsen

Universitetet i Agder, 2021

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for Sosiologi og Sosialt Arbeid

Master

Forord

Det er med blandede følelser jeg leverer fra meg masteroppgaven. Det første som melder seg, er en slags tomhetsfølelse og et savn. Et savn av noe altoppslukende, viktig og berikende, som nå er over. Hva nå? Denne oppgaven reflekterer på mange måter det jeg synes er viktig i livet – det å studere verdier er komplisert arbeid, men også veldig givende, lærerikt og med mange åpenbaringer – hva er egentlig *mine* verdier? Hvorfor er det slik? Uten gode refleksive forelesninger og undervisningsopplegg med Randi Kroken og i tillegg Solveig Botnen Eide ved Sosialt Arbeid, hadde jeg manglet de verktøyene jeg nå opplever å ha fått, til å gripe temaer og forstå verden på en ny måte. Det *neste* som melder seg, er gleden over å nå kunne bruke ettermiddager og helger som jeg vil, og si ja, mer enn nei til venner og familie.

Takk til informantene som tok seg tid til å la seg intervjuer – det er deres perspektiver og sitater denne oppgaven er basert på.

Takk til mine to flotte veiledere, Randi Edland Kroken og Tale Steen-Johnsen som har vært dyktige inspirasjonskilder og rettesnorer, og med gode tilbakemeldinger gjennom hele prosessen.

Takk til min kjære mann Håvard som har bidratt med rettlesing, og vist forståelse for arbeidets omfang, og dermed tiden som har gått med de siste månedene - nå er det min tur til å lage middag!

Takk til familie og venner som har motivert meg, og vist stor forståelse denne tiden jeg har hatt hodet i en boble.

Takk til min akademiske og gode venn Aleksander som tok seg tid til å lese oppgaven med nye øyne helt mot sluttløpet.

Takk, alle som har heiet på meg!

«... (...) jeg er altfor interessert i mye mer enn bare jobben, og jeg er interessert i mye mer i livet enn bare jobben. Jeg kunne vært professor for 10 år siden, selvfølgelig kunne jeg det hvis jeg hadde tatt alle helgene, men i istedenfor har jeg en virkelig velfungerende familie og harmoniske barn. Mens jeg ser på andre, som jobber hver lørdag ... så klart jeg kunne gjort det før, men jeg har tydeligvis ikke den driven i meg da, til at det er så viktig for meg.»

Innhold

1.0 Innledning	8
1.1 Kjønnsubalanse i professorstillinger	8
1.2 En ‘norm’ basert på én målestokk	10
1.3 Problemstilling.....	12
1.4 Presentasjon av oppgavens oppbygging	12
1.5 Avgrensing.....	14
1.6 Akademiske titler.....	15
1.7 Relevans for Sosialt arbeid	16
2.0 Tidligere forskning	18
2.1 Lav andel kvinnelige professorer	18
2.2 Akademia, styringstrend og kjønnsbalanse	19
2.2.1 New Public Management som svar på ineffektivitet.....	19
2.2.2 Eksellens-verdi som internasjonal strategi	20
2.2.3 Når instituttene blir produksjonsenheter	21
2.2.4 Akademikerens motstand i det stille	22
2.2.5 Rekrutteringsstrategi med Matteus-effekt	24
2.3 Karrierer formet av styrende relasjoner	26
2.4 Gutter og regler, jenter og relasjoner	28
3.0 Teori	30
3.1 Valg av perspektiver på verdier og kjønn.....	31
3.1.1 Hva er kjønn?	31
3.1.2 Hva er verdier?	32
3.1.3 Når verdimeslige konflikter oppstår	33
3.1.4 Feminine og maskuline verdier	35
3.1.5 Kjønnede organisasjoner	36
3.1.6 Reproduksjon av stereotypisk kjønn arbeidsdeling.....	38
3.1.7 Manglende faglig selvtillit som selvoppfyllende profeti?	40
3.1.8 Verdierarbeid som «ekstraarbeid» og kjønnede eksellens idealer	41
3.1.9 Assimilering etter maskulin normen	43
4.0 Metode	44
4.1 Veiskillet: Hvordan oppgavens forskningsspørsmål ble til.....	44

4.2	Informantene.....	45
4.3	Metodevalg – Kvalitativ metode	46
4.4	Tematisk Analyse	47
4.4.1	Hva er et ‘tema’ og hvordan finner man det?.....	49
4.4.2	Ulike forutsetninger som spiller inn på å velge teknikker.....	50
4.5	Analyseprosessen.....	52
4.6	Kritikk – egen og andres påvirkning	54
4.7	Etikk.....	55
4.8	Utfordringer ved tema og problemstilling	57
4.8.1	Pandemi og unntakstilstand.....	57
4.8.2	Nærhet til forskningsmiljøet.....	58
4.8.3	Om å forske på forskere	58
4.8.4	Mangel på interseksuell tilnærming	59
5.0	Analyse.....	60
5.1	Undervisning – omsorg for andre.....	61
5.1.1	Motstand gjennom prioritering og overprestering	61
5.1.2	«I dødsskyggens dal»	64
5.1.3	Undervisning og veiledning som feminin verdikonflikt?	67
5.2	Professoroppykk - «Publiser eller dø»	70
5.2.1	Professoroppykk – Et spørsmål om å tørre?	73
5.3	Familieliv.....	75
5.3.1	Prioritering med en prislapp.....	75
5.3.2	Harmonisk familie eller selvrealisering - en verdikonflikt	80
6.0	Konklusjon og diskusjon	82
6.1	Verdiprioriteringer som utilsiktet atferd.....	82
6.2	Feilslått likestillingseffekt?.....	86
6.3	Når verdivalg gir akademisk død.....	87
6.4	Valgets kval - en ladet verdispenning.....	88
7.0	Litteratur.....	92

Sammendrag

Oppgaven tar først og fremst for seg hvilke verdier førsteamanuenser uttrykker til sitt eget arbeid, og eget liv. Utgangspunktet her er at færre kvinner enn menn blir professorer, som er det neste naturlige steget i karrieren for førsteamanuenser – i alle fall for noen. Med bakgrunn i denne ubalansen mellom kjønn i toppstillinger, har jeg valgt å peke på førsteamanuensenes verdier, og se på disse i et kjønnsperspektiv. Vil dette kanskje kunne gi noen forklaringer på hvorfor flere menn enn kvinner blir professorer – eller, hvorfor menn blir professorer i et raskere tempo enn kvinner?

Empirien er basert på fem intervjuer med tre kvinnelige førsteamanuenser, og to mannlige. Gjennom kvalitativ metode og tematisk analyse, ble førsteamanuensenes verdier om undervisning og veiledning, professoroppykk og karriere, og familieliv fremtredende i datamaterialet. Verdiene framstår som viktige, men lar seg ikke uten videre kombinere, og det oppstår verdimeslige konflikter. Verdikonfliktene ses i lys av strukturene de er omgitt av, som i stor grad er preget av nyliberalistisk tankegang, i tillegg til normene de formes etter og sammenlignes med. Mye tyder på at akademia opererer etter én målestokk, hvor kvinner er de som ofte blir avviket i forhold til målestokken, da det er *deres* karrierer som pekes på som *sakte*. Det er også dette oppgavens tittel er inspirert av – er det mulig at menns karrierer har en tendens til å være litt for raske? Et av hovedfunnene er at menn og kvinner med sterke familieverdier, som i denne oppgaven tolkes som feminine verdier, ikke har de samme sterke verdiene om karriere og professoroppykk som her tilhører de maskuline verdiene. Hvordan disse verdiene forstås i oppgaven, er også ment for å lage et poeng av at verdier *tilskrives* kjønn, og at man gjennom bevisstgjøring kanskje kan bidra til å endre dette. Spesielt kvinnene trekker fram at det ikke egentlig handler om ambisjoner, men at det er urealistisk, og at de aldri kommer til å bruke fritid, helger og ferier på å publisere artikler for å fremskynde et professoroppykk. Sier dette noe om kvinnenes ambisjoner om karriere, eller sier det noe om at man må velge mellom «harmoniske familier» og professoroppykket? Kanskje det også sier noe om menns prioritering av familien? Verdiprioriteringene som gjøres av førsteamanuensene kommer ikke alltid universitetets mål om likestilling og internasjonal eksellens til gode - men hvem sitt problem er egentlig det? I denne oppgaven slår jeg et slag for verdiene – dersom universitetene skal oppnå likestilling mellom kjønn i professorstillinger bør dette håndteres i tråd med førsteamanuensers verdier, og ikke ved å sette dem i en situasjon hvor de blir nødt til å velge mellom dem.

Abstract

This thesis mainly centers around associate professors and what they express to be their core personal values with respect to work and life, in general, where these values are discussed in a gender perspective. Fewer women, than men, reach professorship at universities, and men on average also achieve this academic goal faster than women. The relationship between this gender imbalance and the personal values is the focal point of the discussion.

The empirical evidence is based on five interviews with three female, and two male associate professors. Through qualitative methods and thematic analysis, the personal values such as teaching/supervising students, reaching professorship/career and family values appeared in the data material. As I would come to find, some of these values were difficult for the associate professors to combine and would give rise to a conflict of values between the values of the university and his/her own values. These conflicts must be considered within the context of neoliberal governance (new public management), in addition to being influenced by the standards they are compared to.

The careers of female academics seem to be compared to a standard, where their academic pace is judged “too slow”. This is also the inspiration behind the thesis title – could it be that their male counterparts are moving too fast through academic rank?

Comparing the contrasting values discovered through the interviews, we find that the career progress for family-oriented individuals is obstructed by the disadvantage of not being able (or willing) to work weekends, holidays and when on maternal/paternal leave. The different value prioritizations the associate professor does is not always aligned with the university’s goals with regards to excellence and international competition. Must the associate professor have to choose between family life and being a professor?

1.0 Innledning

Jeg har i flere år jobbet i store hierarkiske bedrifter, henholdsvis i Forsvaret og i oljebransjen, og har her ervervet erfaringer som har dannet en interesse for å forstå hvordan strenge strukturer og rutinepregede arbeidsmetodikker virker inn på menneskene som jobber der. I tillegg er jeg også interessert i å forstå likestillingsproblematikk, og hvordan dette opptrer i arbeidslivet. Da universitetene også framstår som slike store hierarkiske bedrifter jeg selv har erfaring fra, hvor jeg som student har tilknytning og også mulighet til å studere, ble det et naturlig valg å studere kjønnsbalansen her.

For å ramme inn for leseren hva slags utgangspunkt oppgaven bygger på, beskriver jeg helt innledningsvis, med hjelp fra blant andre Ulvestad (2016) og Næss (2018), den skjeve kjønnsbalansen på professornivå i akademia, og videre Tjora (2019), Rasmussen (2017, 2019), og Korke og Madsen (2016) om hvordan universitetene, og dermed akademikere, styres under ny offentlig styring, kjent som New Public Management. Her belyser jeg ved bruk av Locke, Lund & Wright (2021), Gilligan (2002) og Collinson og Hearn (1994) hvordan akademikere måles ut fra én målestokk, og hvilke konsekvenser dette får for de som regnes som 'avvik' fra denne. Deretter presenteres problemstillingen, etterfulgt av verdiene som har kommet til syne i empirien, og som danner utgangspunktet for oppgavens analyse og diskusjon.

1.1 Kjønnsbalanse i professorstillinger

Kvinneandelen i professorstillinger har gått fra å utgjøre en femtedel i 2009, til nærmere en tredjedel i 2018, og veksten har vært sterkere i 2018 enn fem år tilbake. Likevel, som vi kan lese i sammendrag for Tilstandsrapport for høyere utdanning 2018, går utviklingen «for sakte», selv om det går riktig vei, og at det er store variasjoner mellom institusjoner og fagområder (Tilstandsrapport, 2018, s. 12). Over halvparten av de nye professorene, altså de som ikke har vært registrert som professor før, kommer fra en stilling som førsteamanuensis. For å oppnå jevn kjønnsbalanse med 50 prosent kvinnelige og mannlige professorer innen 2027, som er i tråd med Forskningsmeldingen (2013) hvor det påpekes at «en reell kjønnsbalanse innebærer at kvinner og menn er like godt representert i toppstillinger», må det

ifølge et arbeidsnotat fra NIFU tilsettes ytterligere 3 150 kvinner i professorstillinger, hvor omtrent 950 av disse vil bli rekruttert utenfra UoH-sektoren (Næss, Gunnes & Wendt, 2018, s. 7-9).

Sett opp mot det overordnede målet om jevn kjønnsbalanse med femti prosent kvinnelige og mannlige professorer innen 2027, eksisterer det en skjevhet i kjønnsfordelingen blant professorstillinger i Norge (Næss et al., 2018, s. 24). Som Ulvestad (2016) skriver, *lever vi i et land som har markert seg internasjonalt gjennom arbeid med likestilling og demokrati*, og at vi i dagens Norge *har vi forestillinger om at vi har relativt likestilte kjønnsrelasjoner og samfunnsforhold* (Ulvestad, 2016, s. 25). Hun trekker videre fram at kvinner er i flertall som studenter og i ph.d.-utdanninger, og at antall kvinnelige forskere på første nivå er like stort som antall menn. Likevel, til tross for alle etablerte mekanismer som overvåker og ivaretar målsettinger for likestilling, er det påfallende mange kvinner som faller ut når de nærmer seg toppen i det akademiske kompetanse- og karriereløpet (Ulvestad, 2016, s. 25-26), hvor professor er det høyeste nivået (Skoie, 2018). Hun skriver at Norge *ikke* kan vise til høyere andel kvinner i slike toppstillinger enn andre europeiske land (EuropeanCommision, 2012), selv om vi har satt likestilling i akademia på agendaen over flere tiår (Ulvestad, 2016, s. 25-26).

For å belyse og forstå betingelsene for hvordan universitetene drives, har jeg vurdert det som høyst aktuelt å trekke fram styringsformen New Public Management (NPM), som har ført akademia i retning av resultatorientering og målstyring, for å kunne belyse hvilke verdier som vektlegges i akademia, samt diskutere førsteamanuensenes verdier i lys av dette. Høyskole- og universitetssektoren (UoH) ble ved innføring av NPM, slått sammen til større enheter hvor det da oppsto et skifte fra direkte kollegial styring til mer *indirekte* styring (Kroken & Madsen, 2016, p. 12, Rasmussen, 2017, p. 427, B. Rasmussen, 2019, s. 81). Den indirekte styringen fører med seg en detaljstyring i form av et *timeregnskap* av hvor mange timer ansatte skal bruke på definerte arbeidsoppgaver, samtidig som den *usynliggjør* andre oppgaver som er minst like tidkrevende og – ikke minst – *viktige* (Svenkerud, Ballangrud, Drake & Ulvestad, 2019, s. 265). Rekrutteringsmetodene er blant det som har blitt formet til å handle i tråd med målstyring, hvor man blant annet prioriterer de som har publisert mest i et femårs-vindu, som fører til at de med fravær, i form av for eksempel foreldrepermisjon, ekskluderes i prosessen. Alle endringer føyer seg inn i universitetets ambisjoner om eksellens hvor konsekvensen er at

institutter blir produksjonsenheter av forskning, for å nå opp i den internasjonale konkurransen (Rasmussen, 2017, s. 429-430) hvor akademikere måles på resultater av det de *har produsert* (B. Rasmussen, Sætnan, Ann & Tøndel, Gunhild 2019, s. 132).

1.2 En 'norm' basert på én målestokk

I tillegg til disse strukturelle endingene, kan man se oppstandelsen av andre problematiske *interne forhold*, hvor *liten bedring i kjønnsbalansen* er én av dem (Tjora, 2019, s. 16). For å hankses med denne *kjønnsbalansen* som presentert innledningsvis, har det de siste tiårene blitt produsert, sammen med programmer som skal «fikse» problemet, mye *forskning* som peker mot at kvinner ikke gjør det «bra nok» karrieremessig (Locke, Lund & Wright, 2021, s. 14-15). I psykologisk faglitteratur ser man for eksempel at avstanden mellom kvinners erfaringer, og framstillingen av mennesket, blir tolket som et problem i *kvinnens utvikling*, fordi samfunnets målestokk er bygget på *menns fortolkninger av forskningsdata om menn* (Mc Clelland 1975 i Gilligan, 2002, s. 42). Psykologen Gilligan (2002) forklarer at psykologien på grunn av dette har gått ut fra menns atferd som 'norm', altså 'normalen', mens kvinners atferd blir sett på som et *avvik* fra det som er 'norm'. Videre at det er slik det ofte blir når ting enten er *bedre* eller *verre* i forhold til én 'norm' - én målestokk (Gilligan, 2002, s. 42). 'Mannen som norm' betyr da, slik denne i denne oppgaven baseres på, *det som er normalt*, og at mannens atferd da er det man måler annen atferd *ut ifra*. Atferd som ikke passer inn i denne 'normen', som for eksempel er at kvinner ikke har like (raske) karrierer som menn, vil bli oppfattet som et avvik. Slik Gilligan (2002) også skriver - *når kvinner ikke passer inn i det som er 'norm', blir konklusjonen ofte at det er kvinnen det er noe galt med* (Gilligan, 2002, s. 42).

For å kunne nå målet om kjønnsbalanse innen 2027 (Næss et al., 2018, s. 7-9), er det viktig å finne ut av hvilke mekanismer som forårsaker ubalansen. Denne oppgaven bidrar til å skape bevissthet og kunnskap rundt dette ved å se på verdiene akademia er tuftet på. Slik Collinson og Hearn (1994) skriver, har feministiske studier avslørt at de fleste organisasjoner er gjennomsyret med maskuline verdier, og dermed kan vi også si at de er grunnlagt på disse verdiene (Collinson & Hearn, 1994, s. 5). *Autoritet, paternalisme, entreprenørskap, og karriere* er ifølge Collinson og Hearn (1994) alle former for maskuline verdier som dominerer organisasjoner (Collinson & Hearn, 1994, s. 13). Mye av grunnen til dette er at når nyliberalistisk styring (NPM) gjorde inntog i akademia på 90-tallet (Lund, 2015, s. 7-8),

hadde litteratur og teorier om ledelse, fram til da, forsømt spørsmål om kjønn. Bøker om ledelse har for det meste blitt skrevet for, eller av, den mannlige lederen. En kan si at kjønn har ikke har vært «verdt» å utforske, ikke engang det faktum at ledelsesteorier oppigjennom har være utelukkende basert på maskulinitet har vært gjenstand for diskusjon – på samme måte som arbeidskulturer preget av maskuline verdier, ikke har blitt viet en tanke i kritiske studier av bedriftskulturer (Collinson & Hearn, 1994, s. 4). De feminine verdiene, som ofte handler om ulike former for omsorg (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6-7), kommer i min empiri i en verdimesig konflikt med de verdiene man er forventet å følge når man jobber i akademia – verdier som er basert ut ifra én målestokk basert på maskuline verdier som blant annet karriere og autoritet.

Jeg må her påpeke at verdiene som henholdsvis beskrives som feminine og maskuline, er ment som utgangspunkt for hvordan vi kan forstå verdier i *denne* oppgaven, og delvis også for å lage et poeng ut av at verdier tilskrives kjønn, noe man kanskje kan bidra til å endre ved å bevisstgjøre hvordan dette henger sammen og påvirker arbeid og liv.

Videre er spørsmålet om de verdiene jeg har nevnt, lar seg forene, eller om man må velge mellom dem. Når vi undersøker hvilke verdier akademia er bygget på, og hvilke verdier førsteamanuenser uttrykker i relasjon til sitt arbeide og sitt liv, oppdager vi også hvilke verdier som står i konflikt. Ved å snakke om verdier og bli klar over de verdimesige konfliktene, for slik å gjenkjenne kreftene som former måten vi kjenner og opplever verden på, kan både kvinnelige og mannlige lesere begynne å *demontere* disse sosiale kreftene som former dem (Jill, 2006, s. 334).

Med utgangspunkt i dette presenterer jeg oppgavens problemstilling og de fremtredende verdiene som gjorde seg gjeldende i analysen av datamaterialet.

1.3 Problemstilling

For å undersøke hva som kan være årsaken til at det fremdeles ikke er like mange kvinner som menn i professorstillinger, har jeg rettet studien mot førsteamanuensers verdier. Med utgangspunkt i at en stor andel av de som oppnår et professorat, tidligere har hatt stilling som førsteamanuensis, har jeg formulert følgende problemstilling:

«Hvilke verdier uttrykker førsteamanuenser i relasjon til eget arbeid og eget liv, og hvordan kan dette ses i et kjønnsperspektiv?»

Ved å undersøke verdiene førsteamanuensene er mest opptatt av og setter høyest i forhold til sitt profesjonelle og sitt private liv, kan vi i neste instans danne et bilde av hva som er viktig for dem, hva står på spill, og hva som (må) prioriteres. Målet med oppgaven er å skape en forståelse av hvor og hvordan det oppstår verdimeslige konflikter forbundet med verdiprioriteringen, hvordan dette er knyttet til kjønn, for deretter å kunne bruke denne kunnskapen til å demontere mekanismer som hindrer likestilling i professoratet.

De verdiene som da har gjort seg fremtredende i min empiri, og som er utgangspunktet for oppgavens analyse og diskusjon, er:

- Undervisning og veiledning av studenter
- Professoropprykk og karriere
- Prioritering av familielivet

I neste del vil jeg gi en beskrivelse av hvordan oppgaven er bygget opp for å besvare denne problemstillingen, hva leseren kan forvente å lese, hvilke teoretikere og referanser som i hovedsak er benyttet, og i hvilken rekkefølge kapitler og innhold presenteres.

1.4 Presentasjon av oppgavens oppbygging

Videre her i **kapittel 1 - Innledning**, vil jeg forklare kort hvordan oppgaven videre er bygget opp. Kapittelet fortsetter med en kort beskrivelse av oppgavens avgrensning, samt forklaring av akademiske titler, som kan være kjekt å ha med seg under lesingen. Deretter argumenterer jeg for oppgavens relevans for sosialt arbeid, og *det sosiale* i arbeidet.

Videre presenteres **kapittel 2 - Tidligere forskning** hvor jeg ved hjelp av Svenkerud, S. W., Ballangrud, B. B., Drake, I., & Ulvestad, J. (2019), og Frølich og Reiling (2019) presenterer forskning på akademia og kjønnsbalanse, deretter mer detaljert forklaring av ny offentlig styring (NPM) og hvordan dette påvirker akademia og kjønnsbalansen, da ved hjelp av Kroken og Madsen (2016), Rasmussen (2017) og Svenkerud (2019), og videre Jo Ese (2019) som skriver om hvordan akademikere gjør motstand mot denne styringen. Deretter presenteres studien til Magnussen, M.-L., Lund, R. W. B., & Wallevik, H. B. (2018) om et kjønnrom for akademisk skriving og hvordan kvinner styres av relasjonene de inngår i. Kapittelet avsluttes med Gilligan (2002) og Horner (1972) som skriver om hvordan historien har blitt preget av én stemme, og at kvinner «ikke passer inn» i forhold til denne 'normen'.

Innledningsvis i neste hovedkapittel, som da er **kapittel 3 - Teori**, presenterer jeg ved hjelp av Korsvik & Rustad (2018), Grelland (2014) og Nygaard og Løvaas (2019), valg av perspektiver på 'verdier' og 'kjønn', også inkludert teoretiske perspektiver om feminine og maskuline verdier ved bruk av Due Billig og Alvesson (2000) og Gillian (2002), og videre om hvordan vi kan se på organisasjoner som kjønnete, presentert ved hovedsakelig Collinson og Hearn (1994). Deretter belyser jeg hvordan 'kjønn' kan bli reproduisert gjennom narrativer, hvor jeg bruker Locke, K., Lund, R. W. B., & Wright, S. (2021), og Thun (2018) om hvordan lav faglig selvtillit trekkes fram som forklaring på kvinners «lave karriereambisjoner». Videre bruker jeg igjen Magnussen et.al. (2018) for å forklare hvordan viktig arbeid som ikke er skrivearbeid, ikke telles, og dermed synliggjør de kjønnete eksellens-idealene. Teorikapittelet avsluttes med Billing (2011) som skriver om hvordan kvinner blir «assimilert» til å passe inn i en kategori konstruert for menn.

I det påfølgende **kapittel 4 – Metode**, innleder jeg med å fortelle om hvordan forskningsspørsmålet ble til, hvor jeg også presenterer informantene, og videre tematisk analyse som valgt metode for oppgaven, med utgangspunkt hovedsakelig i Braun og Clarke (2006), og Ryan og Bernard (2003). Her går jeg også igjennom selve analyseprosessen. Tematisk analyse var en effektiv og systematisk metode for å kartlegge og finne verdier som kom fram i intervjuene. En slik kvalitativ metode gav dybde til empirien, og slik Thagaard (2013) sier, er nettopp målsetting med kvalitativ metode å oppnå en forståelse av sosiale fenomener, hvor da fortolkning har særlig stor betydning. Ved å rette blikket mot *hva de sier*

og hvordan de sier det, ble det tydelig hva som ble viktig for dem. I dette kapittelet presenteres også refleksjoner med kritikk til egen og andres påvirkning, etiske dilemmaer som oppsto og er tatt høye for, samt utfordringene jeg opplevde underveis. Metodekapittelet avsluttes ved å påpeke at oppgaven (dessverre) har et heteronormativt utgangspunkt og at 'kjønn' her kun forstås som menn og kvinner.

Videre, i **kapittel 5 - Analyse**, innleder jeg med et nytt gjensyn med problemstillingen og de verdiene som kom til uttrykk i datamaterialet, før disse verdiene presenteres systematisk hver for seg i underkapitler, hvor jeg analyserer verdiene sammen med, og i kontekst av, førsteamanuensenes sitater som synliggjør dem, og ved bruk av relevant teori fra teorikapittelet som underbygger og analyserer dem. Teorien brukes i tillegg til å støtte opp under informantenes perspektiver, til å kaste lys over andre perspektiver og sammenhenger. Verdiene blir også analysert *i forhold til hverandre*, hvor det blir her synlig at ikke alle verdier lar seg forene, men heller skaper konflikter og vanskelige verdivalg for førsteamanuensene.

I det avsluttende **kapittel 6 – Diskusjon og konklusjon**, vektlegger jeg det jeg anser som de viktigste funnene fra analysen, og løfter disse ytterligere fram i en diskusjon. Dette gjelder i hovedsak de spenningene som oppstår mellom verdiene, eller rettere sagt, som oppstår når førsteamanuensene opplever at de må velge mellom dem. Videre ses dette i sammenheng med tidligere teori, og i tillegg Vinge (2020) som tar utgangspunkt i Flyvbjerg (1991) og Foucaults teorier om makt og styring, for å belyse at noen sitter på makten over hva som er viktigst. Jeg bruker avslutningsvis Gilligan (2002) for å understreke viktigheten av bevisstgjøring som noe som muliggjør det å utfordre den omverdenen man er en del av.

1.5 Avgrensning

Forskningsfeltet for studien er offentlige utdanningsinstitusjoner i Norge, og studien omfatter førsteamanuenser i en undervisnings-, forsknings- og formidlingsstilling, som også *jobber med* undervisning, forskning og formidling på et universitet i Norge. I retrospekt kunne oppgaven omfavnet et mer internasjonalt perspektiv, selv om utviklingen i akademia i et norsk perspektiv er veldig lik resten av Europa og verden for øvrig, med tanke på hvordan alle mer eller mindre styres av konkurranse mot internasjonal eksellens, etter internasjonale standarder (Rasmussen, 2017, s. 426-429), (Tjora, 2019, s. 11-12 og 271-272). På en annen

side måtte man da tatt høyde for ulikheter mellom arbeidskulturer, og også ulikheter i forskjellige lands status på, og mål om, likestilling mellom kjønn. Selv om funnene i denne oppgaven er mest relevant i et norsk arbeidsliv-perspektiv, er det likevel nyttig å tenke over at akademikere i andre land er minst like omgitt og påvirket av de samme styrende strukturene, og at vi på denne måten kan si at denne studien likevel har en viss overføringsverdi.

Jeg har heller ikke tatt høyde for fagområders påvirkning, selv om dette kunne vært relevant da antall kvinner i professorstillinger varierer mellom ulike fagdisipliner og institutter (Tilstandsrapport, 2018, s. 12). Grunnen til at dette ikke er en del av oppgaven er for å kunne ivareta informantenes anonymitet, da de kommer fra ulike fagdisipliner og institusjoner. Det hadde etter min vurdering også tatt mye plass i oppgaven og dermed kunne det også kunne tatt fokuset bort fra hovedtemaet om verdivalg og kjønn, selv om valgt av fagdisiplin på en annen side kan være 'kjønnet'. Argumentet mitt her er at verdier, verdiprioriteringer og systemproblemer eksisterer og opererer likt, uansett hva slags fagområde det gjelder, fordi de alle er omgitt av de samme nyliberalistiske strukturene som former dem. Likevel tenker jeg absolutt at valg av fagområder er interessant for videre forskning for å belyse verdier og likestilling.

1.6 Akademiske titler

Da oppgaven vil ta for seg flere akademiske titler og stillinger i det hierarkiske systemet som akademia er, ser jeg det hensiktsmessig å innledningsvis forklare kort de jeg skal ta for meg, i tillegg til andre kjernebegreper som snakkes om i oppgaven.

Første 'formalnivå' i forskerstigen i akademia er å få stilling som **doktorgradsstipendiat**, som er en utdanningsstilling uten doktorgrad. For å kvalifisere til dette må man ha fullført mastergrad. En stipendiat er i sin bredeste forstand en person som har mottatt et stipend i form av penger, til et bestemt formål. Innen akademia er stipendiat en akademisk stilling for en person som arbeider med å ta en doktorgrad (Wikipedia, 2020, s. 152). Neste formalnivå er utdanningsstillinger *med* doktorgrad, hvor man får stilling som **postdoktor**, eller **post.dok.**. Dette er en mangetydig betegnelse på en midlertidig stilling for en forsker som har som formål å kvalifisere seg videre *etter avlagt doktorgrad*. Neste formalnivå er da **førsteamanuensisnivå**. En førsteamanuensis arbeider hovedsakelig med undervisning og forskning, og kan i tillegg ha administrative oppgaver ved instituttene, slik som planlegging

av studieopplegg og ansvar for gjennomføring av emner. Førsteamanuensisstillinger finnes innenfor alle typer fagfelt, og det er vanlig med spesialisering innen et eller flere områder av fagfeltet. Førsteamanuens blir i andre land kalt *associate professor* (Førsteamanuensis, 2019). Neste formalnivå er **professornivå**, hvor man kvalifiserer seg til **professor**, som er en *ekspert* på sitt fagfelt, ved å oppnå *professorkompetanse*. 'Professor' er en beskyttet tittel, og ansett som den høyeste stillingen du kan ha ved norske undervisning- og forskningsinstitusjoner. Vanligvis kreves det vitenskapelig arbeid som tilsvarer tre doktorgrader for å kvalifisere til et *professorat*, i tillegg til flere krav som varierer fra fakultet til fakultet. For å bli professor kan man enten søke opprykk fra stilling som førsteamanuens, eller man kan søke på en utlyst professorstilling.

1.7 Relevans for Sosialt arbeid

Oppgaven er vektet på både *det sosiale i arbeidet* og *sosialt arbeid*. Med bakgrunn i mål om tverrfaglig samarbeid i sosialt arbeid som profesjon, var det hovedvekt av studenter med bakgrunn fra andre fagdisipliner på masterstudiet sosialt arbeid, uten erfaring fra det relevante fagfeltet. Med utgangspunkt i egne erfaringer og interessefelt som forsker, om kjønn og verdier, har jeg da vektet oppgaven mot *det sosiale i arbeidet*, i større grad enn mot *sosialarbeid*. Når det er sagt, vil jeg påstå at det som diskuteres i oppgaven er vel så relevant for sosialarbeid, som andre fagfelt. De fremtredende verdiene førsteamanuensene uttrykker som viktige - familieliv, professoropptrykk og karriere, undervisning og veiledning - gjenspeiler verdier som å ta hensyn og ha tid til familie, verdier om selvrealisering, og også verdier om omsorg og ansvar overfor andre mennesker. Kanskje akademia aksentuerer disse verdiene spesielt, men de kan også overføres til andre virker hvor mennesker er involvert, hvor det kan oppstå verdimessige konflikter mellom disse verdiene.

Det *spesielle* som diskuteres i denne oppgaven, kan altså være relevant i forhold til det *generelle* arbeidsliv, og ses i en universell sammenheng. For eksempel linkes mange av utfordringene til at det er for få kvinner i professorstillinger i akademia, til ny offentlig styring, kjent som New Public Management, hvor de standardiserte måtene å jobbe på også skaper en *ensidig* måte å jobbe på, som virker motiverende for noen, men svært begrensende for andre. Denne *ensidigheten* refererer til målstyring og resultatorientering med utgangspunkt i NMP - en type styring basert på én målestokk hvor 'mannen' er 'norm'. Ved måling av

resultater knyttet til de overordnede verdiene i akademien kommer mange kvinner ut som tapere fordi de ikke kan, eller vil, tilpasse seg denne idealakademikeren som har forskning som livsstil og som bruker mye tid på internasjonal reising – et ideal som på sin side er helt i tråd med akademias mål om internasjonal eksellens. Som det står i forordet til Aksel Tjoras ‘Universitetskamp’ (Tjora, 2019), opplever universitets- og høyskolesektoren store endringer i hele den vestlige verden, og at *en betydelig andel* av disse endringene skaper bekymring for de som brenner for forskningen sin, bekymring for studentene sine, for kollegene, eget arbeid og ideer, og en *bekymring for troen på at de bidrar positivt til kunnskap som kommer hele samfunnet til gode*. Videre også at de siste tiders reformer synes å ødelegge for nettopp disse tingene (Tjora, 2019, s. 11-12). Slike tendenser ser vi også i andre yrker, for eksempel i sosialomsorgen, hvor det sosiale rommet blir innsnevret som et resultat av detaljert styring og nyliberalistiske prinsipper, noe som også her går ut over de som skal hjelpe, men også *de som trenger hjelp*. Ved å studere hva som er satt som ‘norm’, altså hvilke idealer og verdier det er man styres av, kan vi kanskje avdekke *hvordan man står i fare for å bidra til at kvinner tilpasser seg en mannlig norm*, som er formet av menn i større grad enn kvinner (Magnussen, Lund & Wallevik, 2018, s. 100).

I neste kapittel presenteres tidligere forskning som danner bakgrunnen for oppgavens tema, og som jeg har vurdert som mest relevant for å svare på problemstillingen.

2.0 Tidligere forskning

I dette kapittelet vil jeg presentere tidligere forskning ved å innledningsvis ta for meg de formelle kravene som ligger til grunn for et professoropprykk, for å gi kontekst til videre henvisninger til opprykket. Deretter presenteres kjønnsulikheter på toppstillingsnivå i akademia (Svenkerud et al., 2019), (Frølich og Reiling, 2019), videre en mer detaljert innføring i New Public Management, samt bakgrunnen for styringsformens inntog i Norge (Kroken & Madsen 2016), (Rasmussen, 2017), og deretter hvordan dette også har opprinnelse fra en større, internasjonal sammenheng, hvor de overordnede målene om *internasjonal eksellens* gjør universitetene til *aktører i en global kunnskapsøkonomi* (Magnussen et al., 2018), (Lund, 2015). Videre hvordan akademikere gjør motstand mot denne styringen (Ese 2019), hva slags *konsekvenser* styringen får for universitetene, ved at den blant annet truer forskningsfrihet ved å gjøre institusjoner til produksjonsenheter, og også endrer rekrutteringsstrategier til å ekskludere noen grupper (Rasmussen, 2019). Kapittelet avsluttes med hvordan kvinner styres av relasjonene de inngår i (Magnussen et.al. 2018), og hvordan de vurderes utfra en maskulin norm (Gilligan, 2002), (Horner, 1972).

2.1 Lav andel kvinnelige professorer

Det er tre formelle krav som skal oppfylles for å få opprykk fra førsteamanuens, til professor.

- (1) *Vitenskapelig nivå i samsvar med etablerte internasjonale eller nasjonale standarder eller omfattende kunstnerisk virksomhet på høyeste nivå etter internasjonal standard*
- og (2) *relevant bredde og fordypning i faget eller disiplinen på høyeste nivå og*
- (3) *dokumentert relevant praktiskpedagogisk kompetanse på grunnlag av utdanning eller undervisning og veiledning* (Forskrift om ansettelse og opprykkopprykk, 2006).

Det er den enkelte institusjon som er ansvarlig for å utnevne komiteer som skal vurdere søkere for opprykk, og noen fag har også nasjonale fakultetsmøter som detaljerer kravene til opprykket. I tillegg kan institusjonene også fastsette stillingskrav utover de generelle kravene i forskriften. Kravene det er snakk om her kan for eksempel være antall vitenskapelige publiseringer, veiledning av studenter, eller undervisning (Svenkerud et al., 2019, s. 265). Gjennom det NPM-orienterte styringssystemet «timeregnskapet», defineres arbeidsoppgavene til de ansatte gjennom et gitt antall timer som skal brukes. Dette synliggjør noen oppgaver, som hvor mye tid som skal brukes på undervisning og forskning, men skjuler, og dermed

usynliggjør, andre oppgaver som også er viktige og tidkrevende, som for eksempel å lese artikkelutkast og forberede pensum til undervisning (Svenkerud et al., 2019, s. 265). Selv om Norge og de andre skandinaviske landene anses som noen av de *mest likestilte* i verden, er som nevnt innledningsvis, andelen kvinner i professorstillinger lav, og øker heller ikke i en imponerende fart (Seierstad & Healy, 2012, s. 306). I en artikkel fra Forskningsrådet om menn og kvinners muligheter i norsk og universitets- og høyskolesektor (UoH) (Frølich & Reiling 2019), trekkes det fram at begge kjønn har lik *sannsynlighet* for å klatre på karrierestigen når det tas hensyn til fagområde og arbeidssted, men at det finnes *unntak* på toppstillingsnivå. Her finner man forskjell i sannsynlighet for å passere overgang fra førsteamanuens til professor, i menns favør. Denne sannsynligheten må bli høyere for kvinner enn for menn, dersom en ønsker bedre kjønnsbalanse i sektoren raskere. Artikkelen beskriver at begge kjønn har relativt like *muligheter* til å gjøre karriere i UoH-sektoren, samtidig som de i ulik grad søker på ulike utlyste stillinger og fag. Det foreslås at det derfor er mest hensiktsmessig å rette tiltak for likestilling til *spesifikke deler* heller enn hele sektoren, spesielt da mot kvalifisering av flere kvinner til professorstillinger. Frølich og Reiling (2019) fastsetter at det er viktig og avgjørende at man identifiserer *hva* som ligger bak kjønnsforskjellene på toppstillingsnivå (Frølich & Reiling, 2019). Det er nettopp dette jeg ønsker å gjøre ved å studere førsteamanuensers *verdier* i et kjønnsperspektiv.

I neste del vil jeg presentere tidligere styringstrender og akademia, herunder NPM og verdier om eksellens. Deretter om forskning på kjønnsbalansen i akademia, hvordan disse former akademia og hvordan akademikere viser motstand mot styringen, og til slutt hvordan styringen leder til en ekskluderende rekrutteringspolitikk.

2.2 Akademia, styringstrend og kjønnsbalanse

2.2.1 New Public Management som svar på ineffektivitet

I perioden etter andre verdenskrig ble den norske velferdsstaten utformet med formålet om å etablere økonomiske og politiske ordninger som skulle hindre ødeleggende lavkonjunkturer, og sikre alle innbyggere en rimelig levestandard (Lysestøl, 2002, s. 103). Norge har på grunn av velstandsøkningen i tiårene etter krigen i 1945, siden da blitt regnet som en av verdens mest fremskredne velferdsstater. Men garantien for denne type sosialpolitikk, med universelle

ordninger til størstedelen av befolkningen, krever økonomisk vekst og politisk oppslutning rundt pengebruk som garanterer for velferdsstatens eksistens, og måtte finansieres som progressiv skattepolitikk. Disse sosiopolitiske ordningene ble innskrenket ved økonomiske nedgangstider, og i første halvdel av 1990-årene stagnerte disse sosiale utgiftene, og ytelsene ble vanskelig å finansiere. Den påfølgende økningen i arbeidsledighet og sosiale problemer gav feste til forestillinger om at offentlig sektor hadde behov for effektivisering og økonomisering av «ineffektive» og «utdaterte» byråkratformer (Kroken & Madsen, 2016, s. 12).

Kort fortalt er New Public Management *tuftet på nyliberalistisk tankegang om å begrense statens virksomhet ved å redusere offentlig sektor og innføre markedsløsninger for å gjøre tjenester mer effektive gjennom konkurranse, hvor ledelsen er ansvarlige for resultatet* (Rasmussen, 2017, s. 427). NPM tok med andre ord sikte på effektivisering av offentlig sektor ut fra nyliberalistiske prinsipper fra privat sektor. Dette innebar en styringsform hvor de profesjonelle forvalter ansvar på vegne av politikken, og vi fikk med dette et skifte fra direkte til indirekte styring (Grimen 2009 i Kroken & Madsen, 2016, s. 13). I tiårs-perioden mellom 2005 og 2015 gjennomgikk universitetene og høyskolene store strukturelle og organisatoriske endringer som alle føyer seg inn i NPM-tradisjonen, med økt sentral styring og samordning, incentivordninger og et kontroll- og rapporteringssystem (Hood, 1991, s. 9). Høyskolen og universiteter ble sammenslått til større enheter, noe som mest sannsynlig er den største endringen. Det ble også innført ny gradsstruktur og opprettet Nasjonalt Organ for kvalitet i utdanningen, og ekstern kvalitetssikring av utdanning ble satt i system (Svenkerud et al., 2019, s. 263). Når det kommer til sammenheng mellom NPM og kjønnsbalanse, kan man se at de nye organisasjonsprinsippene *ikke har vært særlig effektive for å rette opp i ubalansen mellom kjønn* (Lund 2015 i Svenkerud et al., 2019, s. 263).

I det følgende vil jeg presentere *verdien om eksellens*, som er inspirert av NPM, hvor akademia bruker ressursene strategisk for å skape internasjonal og fremragende forskning.

2.2.2 Eksellens-verdi som internasjonal strategi

Eksellens-verdier er tuftet på *forestillingen om eksellens*, som betyr å være fremragende etter bestemte målbare og objektive kriterium (Kilden Kjønnsforskning, 2015). For å bedre forstå hvordan disse verdiene har blomstret frem i akademia, er det viktig å se på hvor disse

kriteriene til «målbarhet» kommer fra, og hvordan de har oppstått – nemlig som et resultat av styringsreformen NPM. Opprinnelig kom standardiserte målinger av forskningskvalitet etter standardiserte kriterier fra amerikansk naturvitenskap i kjølvannet av andre verdenskrig og ble herfra spredt til andre fagfelt og disipliner mot slutten av 1990-tallet (Lund, 2015, s. 7-8). I Europa skjedde dette etter påtrykket fra *Organisasjon for økonomisk samarbeid og utvikling* (OECD) og EU som da hadde definert at forskning var den viktigste motoren i Europas fremtidige konkurranse- og innovasjonsevne. Her var det avgjørende å gjøre både forsknings- og utdanningskvalitet sammenlignbart for å gjøre universiteter og høyskoler til *aktører i en global kunnskapsøkonomi* – med andre ord skulle de konkurrere om studenter og forskningsmidler ved å høyne kvaliteten sin (Wright 2014; Hazelkorn 2015 i Magnussen et al., 2018, s. 99). Den økende globale populariteten til New Public Management og nyliberale ideologier, som ble brukt som et middel for å øke kvalitet og effektivitet, ble grunnlaget for *Organisasjon for økonomisk samarbeid og utviklings* (OECDs) internasjonale gjennomgang av høyere utdanning i medlemslandene (Lund, 2015, s. 8). OECD ble altså inspirert av styringsformen New Public Management til å fristille universitetene fra staten, for på den måten å overføre resultatansvaret til universitetsledelsen, for å få bedre resultater. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) var det første universitetet i Norge som grep muligheten for en slik fristilling, og startet arbeidet med strategisk styring av forskningen med mål om å bli et fremragende internasjonalt universitet (Rasmussen, 2017, s. 426).

Videre skal vi se på hvordan denne statlige fristillingen og resultatorienteringen påvirker universitetene.

2.2.3 Når instituttene blir produksjonsenheter

Samfunnsviter Bente Rasmussen skriver i 'Tidsskrift for Samfunnsforskning' om hvordan ansattes forskningsfrihet blir truet av denne strategiske styringen, fordi det kreves at man søker finansiering av forskningen *eksternt*, og at ressursene da blir styrt mot sentrale strategiske forskningsområder og mulige fremragende forskergrupper (Rasmussen, 2017, s. 426). Hun har brukt NTNU som utgangspunkt for forskningen, og der hvor 'universitetet' er nevnt i hennes forskning, er det altså NTNU som er forskningsobjektet. Det har blitt introdusert flere strategier for å håndtere de ulike forventingene som ledelsen og de ansatte har blitt møtt med gjennom NPM- reformen, og noen fellestrekk blant disse er fokuset på en sterk institusjonell ledelse, og en antakelse om at universiteter for høyere utdanning ikke har

råd til den tradisjonelle kollegiale prosedyrebaserte akademiske ledelsen (Askling & Stensaker, 2002, s. 115). Med denne type tankegang skriver Rasmussen (2017) at universiteter kan ses på som organisasjoner som blir styrt for å nå mål, som virkeliggjøres gjennom lederens handlinger. På en annen side er universitetet en institusjon som er basert på vitenskapelige ansattes ekspertkunnskap, hvor det er de ansatte som sitter på kunnskapen på sine felt. Med dette argumenterer hun for at kunnskap er lokalisert nederst i hierarkiet, hvor kunnskap utvikles i institusjonene, og hvor forskning og undervisning forvaltes, og ikke øverst, i ledelsen. Rasmussen mener her at Universitetets mål om å bli *fremragende* kan derfor ikke styres fra ledelsen, men nedenfra: jakten på *fremragende forskning* avgjøres gjennom vitenskapelig prøving blant faglige kollegaer, som er avhengige av faglig autonomi og internasjonale kolleger, for å utvikle god forskning (Rasmussen, 2017, s. 427). Skiftet fra det kollegiale styret til et hierarkisk ledelseshierarki, som følge av universitetets fristilling fra staten, med universitetets høye ambisjoner om eksellens, har endret instituttene til *produksjonsenheter* som må levere de nødvendige resultatene, som publikasjoner og forskningsmidler, og hevde seg i utdanningsmarkedet (Rasmussen, 2017, s. 429-430). Ifølge Winter (2009) har denne kollegiale styringsmodellen blitt endret av «managerialism». Han mener akademikere fremdeles har noe innflytelse i institusjonene sine, men bare gjennom å bli akademiske ledere og dermed tilpasse seg bedriftens virksomhet og lederskap (Winter, 2009, s. 126).

Temaet om «Managerialisme», som er nært beslektet NPM, kommer jeg nærmere inn på i den neste delen hvor jeg trekker inn Jo Ese, som i sin doktorgradsavhandling har forsket på hvordan akademikere gjør oppgjør mot det standardiserte måle-systemet som skal gjøre universitetene konkurransedyktige, og at akademikere stort sett har de samme målene som ledelsen, men at uenigheten handler om *hvordan* man oppnår dem.

2.2.4 Akademikerens motstand i det stille

Jo Ese søker i sin doktorgrad 'Defending the University' å identifisere og forklare akademiske *reaksjoner* på den økende påvirkningen han omtaler som «managerialism» (Ese, 2019, s. 6). Som en artikkel fra Høgskolen i Østfold beskriver, bidrar avhandlingen til å *systematisere og beskrive konflikten mellom ledelse/styresett/administrasjon og undervisning/forskning innen universitets- og høgskoleuniverset, hva den består i og hvordan den gir seg til uttrykk* (Knowles, 2019). Teorier om «managerialism» er tett knyttet opp mot teorier om NPM, men

det betyr ikke helt det samme – mens er NPM et sett av prinsipper, metoder og verktøy for ledelsen i offentlig sektor, er «managerialism» mer et *tankesett*. Ese foreslår likevel at vi kan se på det slik at «managerialism» er *ideologien bak NPM* (Ese, 2019, s. 51).

Ese (2019) beskriver hvordan akademikere gjør motstand mot «Managerialisme» - som vi på godt norsk kan kalle *ledelse*. Han beskriver at motstanden tar form gjennom for eksempel at akademikere gir blaffen og later som de ikke forstår reglene, og at de presterer *mer* enn det er forventet, for eksempel ved at de bruker *mer* tid på studenter enn det fastsatte timeantallet (Knowles, 2019). *Overpresteringen* han trekker fram, oppstår når en akademiker bruker mer tid på å oppnå bedre resultater på en arbeidsoppgave, enn ledelsen ønsker at de skal. Likevel mener han at *overprestering* kanskje er det mest tydelige eksempelet på hvordan *akademisk motstand* er ulik andre former for motstand og «dårlig oppførsel». I klassisk litteratur om motstand er fenomenet kjent som *begrensning* av arbeidsinnsats - en form for motstand der arbeiderne *med vilje* begrenser arbeidsinnsatsen ved å gjøre mindre enn det som er forventet. *Overprestering* er altså motstand gjennom å *intensivere arbeidsinnsatsen* framfor å begrense den. Han mener akademisk motstand kommer tydeligst fram ved *overprestering*, selv om de andre formene for motstand også har dette elementet av *intensivering av arbeidsinnsatsen*, som for eksempel når de later som de er «dumme» og «ikke forstår reglene» for å gjøre studieprogrammene så gode som mulige fra at akademisk ståsted - de ignorerer ledelsens krav for å få tid til forskning og undervisning (Ese, 2019, s. 127-128).

Ese argumenterer for at «konflikten» som her oppstår mellom akademikene og ledelsen, ikke handler om uenigheten om *hvor* de skal ende opp, men *hvordan* de skal komme dit, og at det finnes en underliggende stor ulikhet mellom akademikene og lederne når det kommer til *hvordan* akademisk arbeid skal organiseres (Ese, 2019, s. 132). At organisasjonens mål *deles* av både akademikere og lederne deres, men at de hos ledelsen kommer i en annen forkledning: For eksempel vil deltakelse i forskningsprosjekter generere poeng på «NPM-resultattavlene» for departementer og offentlige etater, og publikasjoner i anerkjente tidsskifter vil utløse insentiver knyttet til kvalitet og en økning i finansiering. Videre vil det å ha ansatte med ærestitler tiltrekke andre produktive ansatte som konsekvent vil score høyt på «resultattavlen», og kan tas med i den årlige rapporten. Dersom det overnevnte leveres «som det skal» vil det utad vitne om en godt administrert utdanningsinstitusjon med gjennomtenkte strategier, effektive strukturer samt kvalitetskultur når det gjelder forskning og undervisning (Ese, 2019, s. 133).

I neste del presenterer jeg hvordan NPM-styring påvirker måten universitetene rekrutterer på i beste eksellens-ånd, for å få tak i de beste forskerne, og hvordan dette i sin tur er med på bremse målene om likestilling – og dermed kanskje er en del av problemet.

2.2.5 Rekrutteringsstrategi med Matteus-effekt

Her vil jeg ta for meg hvordan konsekvensene av et produksjons-drevet akademia begynner å bli synlig etablerte i flere ledd, hvor rekruttering er en av disse. Her presenteres, ved hjelp av Rasmussen (2017, 2019), på hvilken måte rekrutteringsprosessen er formet slik at de som har opphold fra arbeidsliv - og dermed publisering, blir tapere i rekrutteringsprosessen. Jeg vil også si noe om kvinners faglige selvtilit i forhold til publisering, og hvordan *forestillinger* og narrativer om lav faglig selvtilit kan bli en selvoppfyllende profeti. Dette belyser hvordan styring og måling med utgangspunkt i en bestemt type verdier, kan påvirke kvinners karriere, og igjen målet om opprykk til professorstilling.

I kapittelet «To skritt fram og ett tilbake» i Tjoras (2019) ‘Universitetskamp’, beskriver Rasmussen (2019) hvordan innføringen av økonomisk resultatstyring basert på produksjon, endret universitetet fra det kollegiale styret til et strategisk styrt foretak, og hva denne strategiske styringen for å oppnå eksellens betyr for kvinners muligheter til akademisk karriere (Rasmussen, 2019 i Tjora, 2019, s. 80-81). Hun trekker fram at endringene i rekrutteringspolitikken som følge av at strategisk ledelse ble innført på alle nivå, viste at fakultetets standardtekst for stillingsutlysninger, størst vektla antall internasjonale publiseringer *de siste fem årene* (Rasmussen 2019 i Tjora, 2019, s. 85). Den nye strategiske ledelsen må jobbe med å posisjonere universitetet der det kan bli best, og her blir rekruttering brukt som strategisk virkemiddel for å tiltrekke seg flinke studenter, ansatte med potensial, og ph.d.-kandidater. Sorteringen med et fem-års vindu gjorde blant annet at kandidater som på grunn av foreldrepermisjon hadde publisert over lengre tid, ble utdefinert. Rasmussen (2017) skriver at det ble tydelig at indikatorer på eksellens var internasjonalisering operasjonalisert som internasjonale (felles) publikasjoner, internasjonalt nettverk, og opphold i fremragende forskermiljø i utlandet (Rasmussen, 2017, s. 430). Eksellens-ambisjonene har ført til at flere søker eksterne midler for å få tak i ressurser til forskningen sin, i tillegg til at ledelsen har blitt opptatt av å rekruttere talenter som blir plassert i midlertidige stillinger som kalles, eller ble kalt, ‘Stjerneforsker’ og ‘Toppforsker’, og på denne måten stimulere etablering av

internasjonale forskningsgrupper. Ved at også disse midlertidige stillingene får redusert undervisningsplikt, får man en stab med fast ansatte som underviser, og midlertidig ansatte som forsker. Disse midlertidige stillingene får ekstra midler for å stimulere til eksellens (Rasmussen, 2017, s. 429). Konsekvensene av økonomisk tenkning er ifølge Rasmussen at man heller velger en rimelig lektor med større undervisningsbyrde, enn en dyrere førsteamanuens med dyrere forskningstid, og at denne politikken slik undergraver enheten mellom undervisning og forskning, som universitetet kjennetegnes ved. I tillegg blir det konkurranse internasjonalt om midlertidige posisjoner, hvor de som kvalifiserer seg ikke får muligheten til å bidra til å gjøre universitetet fremragende over tid, og at denne politikken er dårlig taktikk for universitetene på lang sikt (Rasmussen, 2017, s. 434).

Selv om forskningen over er tatt med utgangspunkt i NTNU, ser vi de samme endringstrekkene for andre universiteter i Norge og resten av Europa. Endringene kan oppsummeres i tre trekk: Det ene er internasjonaliseringsstrategien, som gjør at universitetene har gått fra å være lokalt orientert, til globalt orientert da de skal konkurrere internasjonalt om prosjekter og forskningsmidler, og lokalt om skriving og undervisning på engelsk. Det andre trekket er at universiteter har gått fra å være beskyttet til å måtte konkurrere om midlene gjennom produksjon og forskning, da de nå måles på resultater av dette, noe som får betydning for budsjettene. Det tredje trekket er endringer knyttet til fordelingen av ressurser til ansatte, hvor ressurser tildeles med utgangspunkt i forskernes tidligere produksjon. Rasmussen et.al. kaller dette for *Matteus-effekten*: Når et system som tildeler ressurser som tid, driftsmidler og stipend på grunnlag av tidligere publikasjoner, gir grunnlag for *flere publikasjoner* (B. Rasmussen, Sætnan, Ann & Tøndel, Gunhild 2019, s. 132). «*For den som har han skal få, og det i overflod. Men den som ikke har, han skal missa jamvel det han har*» (Matt 25, 29). Jeg kommer tilbake til dette i analysen og i diskusjonen, hvor det blir tydelig hvordan nettopp det å forske «lite» gjør det vanskelig å faktisk forske mer.

I neste del, belyser jeg med utgangspunkt i Magnussen et.al. (2018) som har forsket på kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdager og forskningskarrierer, ulike konkrete utfordringer kvinner står ovenfor i karrieresammenheng, og hvordan det hersker ulike oppfatninger om hvordan disse har «oppstått», og hvordan man kan løse dem.

2.3 Karrierer formet av styrende relasjoner

En artikkel om kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdager og forskningskarrierer som undersøker hvordan erfaringene er sosialt organiserte og kjønnede, er en del av et prosjekt som skal øke andelen kvinnelige professorer og forskningsledere, og er finansiert av blant annet Norges forskningsråds (NFR) Balanseprogram. Programmets mål er å løse likestillingsproblemet med den lave andelen kvinnelige professorer, men omtales imidlertid også som *middel for å fremme forskningskvalitet, forskningens samfunnsmessige relevans og fagmiljøers konkurransedyktighet*. Denne balansen skal bidra til at norske forskningsmiljøer får mer internasjonale forskningsmidler (Magnussen et al., 2018, s. 87). Artikkelen er basert på en studie som utforsker hvordan kvinnelige førsteamanuensers karriereutfordringer er formet av sosiale relasjoner, og er fokusert på utfordringen med å finne rom til akademisk skriving. Ifølge NFR har retorikken tilknyttet den lave kvinneandelen i professorstillinger endret seg fra et fokus om å ‘fikse kvinnene’ til å ‘fikse systemet’¹, mens denne artikkelens fokus tar utgangspunkt i *hvordan man snakker og tenker*, hvor diskursen avslører at nettopp kvinnelige førsteamanuensers *egne feil og mangler* må fikses for å bli professor raskere. Magnussen et.al. (2018) viser hvordan kvinnelige førsteamanuensers karrierer og arbeidshverdag er formet av de sosiale- og kjønnede relasjoner de inngår i, hvordan kjønnede idealer har utspring fra utenfor universitetet, og at kvinner former dette rommet for akademisk skriving, samt at de påpeker nødvendigheten av å skaffe seg et slikt rom (Magnussen et al., 2018, s. 87). Denne institusjonelle etnografiske studien har som endelig forskningsmål å kunne vise hvordan erfaringene i livene til de kvinnelige førsteamanuensene er formet av «styrende relasjoner», som er relasjoner hvor det er styring på tvers av tid og rom, og hvordan de selv bidrar med å reproducere dem.

I intervjuene med ledere og mannlige professorer ved universitetet, er det *hun selv* som er både bærer og løseren av problemet «kvinnelige førsteamanuensers sakte karrierer». Noen stiller spørsmålstegn ved om kvinner er *tøffe, mulighetsorienterte* eller *motiverte nok*. Andre forklarer problemet med kjønnede skjevheter i arbeid og ansvar i familierelasjoner, eller i jobbreelasjoner. Men det er det at kvinner er for *snille og pliktoppfyllende*, som fremstilles som hovedproblemet i forhold til ‘sakte karrierer’, hvor løsningen er at kvinner må slutte å fokusere på at det skal være *perfekt*, si mer nei, og heller bare gjøre det *godt nok*.

¹ Se Balanseprogrammets nyeste programplan på www.forskningsradet.no

I intervjuene med kvinnene framstår de derimot som både hardtarbeidende og engasjerte på vegne av forskningen, undervisning og samfunnsutviklingen, når de ser på det kvinner gjør i relasjoner til for eksempel studenter, kolleger og samarbeidspartnere utenfor universitetet. Magnussen et al (2018) understreker at dette synliggjør at kvinner i akademia hverken har lav selvtillit, lav mulighetsorientering eller lav motivasjon. De finner heller at tvilen kvinnene føler er knyttet til *dårlige betingelser* for å få det til, eller fordi de er usikre på om opprykk egentlig vil gi mer faglig innflytelse. I tillegg mener noen av dem også at fokuset og kriteriene som knyttes til professoropptrykk kan bidra til å *utvikle universitetet i en uheldig retning* på den måten at framtidens universitet først og fremst kommer til å handle om forskning og konkurranse, mer enn undervisning og samfunnsutvikling (Magnussen et al., 2018, s. 91). Det trekkes her frem at jobbreasjoner påvirker de kvinnelige førsteamanuensenes arbeidshverdag mer det enn relasjonene til familie gjør (Magnussen et al., 2018, s. 92).

Artikkelen fremhever også sitater som illustrerer at kvinnelige førsteamanuenser har mer omsorg overfor studenter enn sine mannlige kollegaer, og at de selv mener det er *riktig* å yte omsorgen de yter, samtidig som det ligger en forventning til at de skal gjøre mer omsorgsarbeid enn menn. Jeg velger her å trekke inn noen av sitatene fra artikkelen for å synliggjøre dette:

«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».

«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.»

(Magnussen et al., 2018, s. 96).

I denne siste delen av ‘Tidligere forskning’ vil jeg trekke inn psykologen Gilligan (2002) og også Horner (1972), som skriver om blant annet hvordan psykologisk utvikling er basert utfra én målestokk, og at handling og atferd utenfor målestokken derfor blir sett på som «avvik».

2.4 Gutter og regler, jenter og relasjoner

Som Martina Horner (1972) fant i sine studier at det som var «galt» med kvinner var angsten de viste rundt konkurransepregede situasjoner tilknyttet prestasjoner. Angsten var tilknyttet det å *frykte suksess*, som så ut til å opprinne fra motsetningene *femininitet og suksess* (Horner, 1972 i Gilligan, 2002, s. 42). Horner mente frykten eksisterer fordi de kvinnene som forutser at de går seirende ut av konkurransen, særlig blant menn, også forutser negative konsekvenser – som trussel om sosial utstøting og «tap av kvinnelighet» (Horner 1968 s.125 i Gilligan, 2002, s. 43). Sassen (1980) mente heller at et slikt fokus på «medaljens bakside», heller er en indikasjon på den underliggende følelsen av at *noe er galt i måten suksess defineres på*» (Sassen 1980, i Gilligan, 2002, s. 43). Gilligan stiller spørsmålstegn ved hvorfor kvinner oppfyller konkurransesituasjoner så konfliktfylte, mens menn på sin side *er så raske til å slutte opp om et så snevert syn på suksess*. Hun trekker her frem at gutter er opptatt av regler i «leken», mens jenter er opptatt av relasjoner – ofte på *bekostning av selve leken*, og at menn er orientert mot posisjoner, mens kvinner er orientert mot personer (Gilligan, 2002, s. 44). Når man i nyere tid streber mot å avskaffe diskriminering mellom kjønn for å oppnå sosial likhet og rettferdighet, skriver psykologen at samfunnsvitenskapene setter nytt søkelys på forskjellene mellom kjønnene. Gilligan (2002) mener dette skjer fordi de teoriene man tidligere anså som kjønnsnøytrale, viser seg å gjenspeile skjevheter mellom kjønn. Videre at psykologiteoretikere har ofte gått i «fellen» å forme kvinnen utfra et maskulint materiale, gjennom å bruke mannen som ‘norm’. Dette kan spores tilbake til historien om Adam og Eva, som forteller om hvor galt det kan gå, når man lager en kvinne ut av en mann (mannens ribben). Også Freud (1905) er blant utviklingsteoretikerne som *projiserte en maskulint bilde som virker fremmedgjørende på kvinner* (Gilligan, 2002, s. 34).

Gilligan (2002) skriver at samfunnets målestokk er bygget på *menns fortolkninger av forskningsdata om menn*, og at psykologien på dette grunnlaget har gått ut fra menns atferd som ‘norm’, og kvinners atferd som et avvik fra denne normen (Gilligan, 2002, s. 42). Når modeller har blitt konstruert utfra fra én målestokk, blir det ofte slik at ting enten er *bedre* eller *verre* i forhold til denne målestokken, når man her snakker om ulikhetene mellom kjønn.

Når kvinner ikke passer inn i standarden for hva som er norm, og hva man forventer fra et psykologisk utgangspunkt, blir konklusjonene ofte at det er kvinnen det er noe galt med (Gilligan, 2002, s. 42). Det at kvinner har «vansker med å tilpasse seg» disse modellene for menneskelig utvikling, kan også handle om måten vi fremstiller mennesket på – *en unnløstelse av visse sannheter om livet* (Gilligan, 2002, s. 29). Gilligan (2002) skriver også at å *innskrenke stemmen*, altså å la være å si ifra om noe, ofte er motivert av hensyn til andre menneskers følelser og livssituasjon, og at det slik opprettholdes et samfunn som er preget av den mannlige stemme (Gilligan, 2002, s. 9), noe vi kan beskue som ‘hvem som forteller historien’.

Med dette presenterer jeg neste kapittel som utgjør oppgavens teoretiske innramming. Teorikapittelet tar for seg å forklare *kjønn og verdier*, herunder maskuline og feminine verdier - samt verdier om eksellens, og hvordan disse kan forstås i konteksten av hverandre og de strukturene de omgis med. Kapittelet starter med å presentere teorier og referanser som hovedsakelig er benyttet.

3.0 Teori

I første del av teorikapittelet presenterer jeg mine valg av perspektiver på kjønn og verdier. Jeg innleder ved hjelp av Korsvik og Rustad (2018) med å først gjøre rede for hvilke begreper som brukes når man snakker om kjønn. Deretter tar jeg for meg begrepet 'verdier', hvor jeg har jeg brukt Grelland (2014) som sier noe om hvordan vi kan definere verdier, Aadland og Askeland (2017) som forklarer hvordan det kan oppstå konflikter mellom verdiene, og også Nygaard og Løvaas (2019) om verdier i organisasjoner og verdibevisst ledelse.

Videre kobler jeg sammen 'kjønn' og 'verdier' for å se hvordan ulike verdier i litteraturen er tilskrevet ulike kjønn, slik feminine og maskuline verdier er, med utgangspunkt i hovedsakelig Wolf (1993), Gilligan (2002), og også Due Billing og Alvesson (2000), som blant annet kritiserer hvordan det forventes at strukturelle endringer omtrent skjer av seg selv ved å ansette kvinner som ledere på grunn av forventingene til 'feminine lederskap'. Ved å forstå hva verdier og kjønn er og kan være, i tillegg til hva de betyr i ulike kontekster, skapes det et godt grunnlag for å forstå og diskutere førsteamanuensenes verdier i et kjønnsperspektiv, og på denne måten være rustet til å svare på problemstillingen.

Deretter presenteres Collinson og Hearn (1994) som beskriver organisasjoner som 'kjønnede' og hvor menns makt i organisasjoner stammer fra, samt hvordan litteratur og teori om ledelse er dominert av maskuline verdier hvor 'kjønn' ikke har blitt viet mye forskning.

Deretter bruker jeg Due Billing og Alvesson (2000) og Locke et al., (2021) og Morley og Lund (2021) til å synliggjøre hvordan oppfatninger rundt kjønn blir reproduisert gjennom narrativer. Videre presenteres Thun (2018) som belyser spørsmålet om fravær av faglig selvtillit hos kvinner, og selvopfyllende profeti som mulig konsekvens av dette, etterfulgt av Magnussen et.al. (2018) som belyser hvordan kvinners verdiprioriteringer ikke verdsettes ved at mye av arbeidet uteblir fra *tellingen*, og heller anses som «ekstraarbeid» som kvinner «må slutte med» for å få «raskere» karrierer. Kapittelet avrundes med Due Billing (2011) om hvordan kvinner nettopp må tilpasse seg denne maskuline normen som i academia fortone seg som «rask karriere», og hvordan kvinner slik blir assimilert til å passe inn i en kategori konstruert for menn.

3.1 Valg av perspektiver på verdier og kjønn

3.1.1 Hva er kjønn?

På Norsk snakker vi om kjønn både i biologisk og sosial sammenheng, og på engelsk som «sex» og «gender». Disse uttrykkene ble introdusert på 1960- og 70-tallet for å ta avstand fra hvordan biologiske kjønnsforskjeller ble brukt til å legitimere kvinners underordning, som for eksempel forestillingen om at livmoren hemmet kvinners evne til rasjonell tenkning, og at de derfor burde holde seg unna intellektuelt og politisk arbeid (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6).

Biologisk kjønn (sex) viser altså til anatomiske forskjeller som reproduktive organer, gener, hormonnivå, hjernestruktur og muskelmasse, mens **sosialt kjønn** (gender), eller **kjønnsroller**, viser til *sosialt og kulturelt skapte normer, verdier og forventinger* knyttet til det å være kvinne eller mann. Sosialt kjønn omhandler også holdninger og handlinger knyttet til hva som blir ansett som kvinnelig eller mannlig, feminint eller maskulint. Dette er ofte ubevisst og varierer over tid mellom ulike kulturer, men en del kulturelt skapte kjønnsforskjeller oppfattes likevel som «naturlige», for eksempel at jenter er mer omsorgsfulle enn gutter, og at det er «unaturlig» for gutter å gå i kjole (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6-7).

Vi kan forstå kjønn på ulike måter ved å for eksempel *skille kategorisk* mellom kvinner og menn, jenter og gutter. Vi kan også *fordele* i grupper, for eksempel som at menn som gruppe har høyere sannsynlighet for å bli professorer enn kvinner, og at kvinner som gruppe i snitt har «saktere karrierer» enn menn. Vi kan også forstå kjønn som kulturelle forestillinger, som ofte kan blandes sammen med kjønnsfordeling om hva kjønn *er*, hvor vi framstiller noe som karakteriserer kvinner som «kvinnelig», og det som karakteriserer menn som «mannlig», selv om mange kvinner og menn ikke passer de framstilte karakteristikkene. Dette kan bidra til reprodusering av kjønnsstereotyper som overser sosiale variasjoner, og ikke minst variasjoner mellom kvinner og menn i gruppene, og kalles *kjønnsbias* (Korsvik & Rustad, 2018, s. 8).

Kjønnspektivet innebærer å stille kritiske spørsmål om stereotype forestillinger om kjønn, og samtidig undersøke begge kjønns behov, holdninger og handlinger, da hensikten er at forskningen skal ha relevans for samfunnet (Korsvik & Rustad, 2018, s. 10-11).

Kjønnsforskere studerer forestillinger om at kjønn og kjønnsrelasjoner i samfunnet og kulturen blir konstruert, opprettholdt og endret, og bruker kjønn som analytisk utgangspunkt, hvor de ofte ser sammenhengen mellom dette og maktforhold. For eksempel kan maktforhold

og økonomisk status påvirke helsen og behovet for helsetjenester. Dersom vi ser på det politiske målet om at pårørende i større grad skal ta ansvar for eldreomsorg og rehabilitering i hjemmet, viser studier samtidig at helsetjenester og lignende tjenesteytere *forventer mer av kvinnelige pårørende, enn mannlige, og at kvinnelige pårørende også forventer mer av seg selv*. Her var menn tydelige på at ansvaret skulle ligge hos tjenesteyteren, og tjenesteyteren gav også mannen mer skryt og ros for sin innsats, enn til kvinnen, hvor innsatsen ble sett på som selvsagt (Winsnes Rødland 2018, Breimo 2014, Sandnes 2015 i Korsvik & Rustad, 2018, s. 17-18). En kvantitativ undersøkelse viser også at hjelpetrengende kvinner mottar 25 prosent mer støtte fra det offentlige dersom de har en sønn, enn de som har en datter (Berge et al 2014; Jakobsson i Korsvik & Rustad, 2018, s. 18). Denne typen kjønnsdiskriminering har den samfunnsøkonomiske konsekvensen at kvinner går ned i stilling eller blir sykemeldte på grunn av ansvaret de påtar seg, der hvor menn oftere skylder på at jobben begrenser hva de kan gjøre (Korsvik & Rustad, 2018, s. 18).

I neste del skal vi ta for oss hva verdier er, et viktig utgangspunkt for å kunne forstå og diskutere førsteamanuensers verdier i et kjønnsperspektiv.

3.1.2 Hva er verdier?

«Verdier er det som i siste instans motiverer all menneskelig aktivitet og alle menneskelige relasjoner» (Grelland, 2014). Professor i kvantekjemi, Hans Herlof Grelland, som også underviser i filosofi, skriver i *Samarbeidets Filosofi* at ting og hendelser kan bli betydningsfulle gjennom våre følelser, om vi må stille oss selv spørsmålene om hva følelsesmessige reaksjoner handler om, og hva disse følelsene *spesifikt* bringer inn i et samarbeid. Grelland mener svaret her er *verdier*, og at verdier og følelser er elementer i all fysisk aktivitet, selv om de også kan være kilde til problemer (Grelland, 2014, s. 164). Om hva en *verdi er*, skriver han at man som utgangspunkt kan skille mellom fakta og verdi, som filosofen David Humes har gjort oss oppmerksom på - at vi strengt tatt aldri kan utlede utsagn om hva vi *bør*, utfra hvordan ting *er*, at hva vi bør eller ikke bør, følger våre verdier. Grelland utdyper at alle vurderinger med dikotome valg, som hva vi bør gjøre og ikke gjøre, hva vi liker og ikke liker, handler om verdier, og at det er hva vi *bør* som styrer handlingslivet vårt (Grelland, 2014, s. 164). Svaret på hva verdier er, kan enklere forklart også være det man svarer om *hva som er viktig*, og at verdiene angir det som er *ønskelig* for både individer og for organisasjoner (Aadland & Askeland, 2017). Nygaard og Løvaas (2019) skriver at verdier

uttrykker de mest grunnleggende prioriteringene i menneskers liv – på den måten kan vi si at verdiene blir synlige gjennom det man prioriterer. Verdier kan komme til uttrykk som *stabile mål, idealer og prioriteringer*, gjennom verbale uttrykk eller handlingsmønstre, men kan også endres over tid (Meglino & Ravlin, 1998, s. 355), (Ostling & Løvaas, 2018, s. 164). For å belyse dette forholdet mellom verdier og arbeid i akademia, kan vi tenke at det er førsteamanuensenes personlige verdier som bringes inn i samarbeidet med de andre i organisasjonen, og verdiene som er viktigst for dem kommer til uttrykk gjennom hvilke mål, idealer og prioriteringer de tilføyer dette samarbeidet gjennom det de gjør og det de sier. Dersom ledelse og kolleger har ulike verdier og verdiprioriteringer kan ulikhetene også lede til problemer (Grelland, 2014, s. 164).

Jeg vil i neste del presentere hvordan verdimeslige konflikter kan ta form.

3.1.3 Når verdimeslige konflikter oppstår

Verdiene som ivaretar en organisasjon og en arbeidsplass, ivaretar ikke nødvendigvis den ansatte, og man kan få verdikonflikter. Et eksempel på dette kan være fokuset på eksellens-verdiene i akademia. I analysen kommer jeg nærmere inn på hvordan disse eksellens-verdiene kommer i konflikt med førsteamanuensers verdier. Krav til eksellens og vektning av bedriftsverdier, gjenspeiler ikke nødvendigvis de samme verdiene som de ansatte har. Strand (2001) skriver at ideer om virksomhetsstrategi fra 1970-tallet har vært knyttet til forestillinger om felleskap gjennom virksomhetens kultur – først og fremst *uttrykt i de såkalte verdiene* som skal ligge til grunn – for strategiske visjoner så vel som den daglige atferden. Forutsetningen for gode virksomhetsstrategier er da at disse bygger på en *felles forståelse og felles verdibaserte holdninger*, at hele systemet er i samklang både når det gjelder struktur, systemer, typer av personale og strategi, for å nevne noen (Strand & Fatland, 2001, s. 512). Hvis vi utfra dette tar utgangspunkt i at det foreligger en verdimeslig konflikt mellom eksellens-verdiene og de verdiene førsteamanuensene har (eller kanskje akademikere generelt?), kan vi si at forutsetningen for den overordnede strategien er fraværende, og at alt annet dermed står i fare for å «rase sammen». Slik Grelland (2014) skriver, er det i mange situasjoner ikke tydelig hva verdiaspektet er. Mange handlemåter er begrunnet i hva som er lov, hva stillingsinstruksen sier, eller hvilke spilleregler som gjelder av sosial og kulturell karakter. Likevel, skriver Grelland (2014), er det verdiene som er forutsetning her også, da disse ligger til grunn når målet med loven for eksempel er å realisere samfunnsmessige

verdier. Han mener det ligger verdier i alle regler, uten at disse trenger å være hverken moralsk gode eller høyverdige, og at *verdi* som begrep omfattes av alle verdier, også de negative og egoistiske som fremmes på andres bekostning (Grelland, 2014, s. 165).

Grelland (2014) påpeker at man ikke alltid er oppmerksom på hvilke verdier et motiv er uttrykk for, selv om det stort sett er akseptert at motiver og motivasjon er viktig i et samarbeidsprosjekt.. Hvis en ansatt mister motivasjonen, kan dette være et uttrykk for at det som kanskje var verdifullt en gang, har mistet sin verdi og betydning. Motivasjon skapes gjennom belønninger som lønn eller avansement i jobben, og mange er motivert for å gjøre en innsats for å nå et slikt mål uten at det trenger å være engasjerende i seg selv, men fordi det bringer noe annet som er verdifullt (Grelland, 2014, s. 167). Han mener at verdier er ikke noe i seg selv, men heller en *kvalitet* ved fenomenene i verden *ved at det er fenomenene som har en positiv eller negativ verdi*, og at *kvalitet er noe som noen tillegger fenomenet noe* - som en verdivurdering (Grelland, 2014, s. 167).

Ifølge Nygaard og Løvaas (2019) har *verdibasert* ledelse blitt møtt med forforståtte tolkninger om hva dette faktisk innebærer i praksis, hvor den største feilslutningen er at *klargjøring av kjerneverdier* i organisasjonen vil føre til bedre praksis og økt lønnsomhet: Dette sier ingenting om *verdibevisstheten*, som er å foretrekke da *bevisstgjøring* og *begrunnelse* i praksis er det som høyner kvaliteten i virksomheten. Gjennom *bevisstgjøring* reflekterer man over intensjoner og mulige verdifortolkninger i organisasjonens hverdagspraksis, og ved *begrunnelse* redegjør man for eksempel for hvordan man tar beslutninger og hvilke verdier som støtter valget. De mener at verdibevist ledelse ligger i det allmenne ønsket om mening og sammenheng, og at ledere og medarbeidere som internasjonale vesener har et grunnleggende ønske om å skape «et gode» - ikke bare for seg selv, men for en helhet i tilværelsen. Denne *verdibevisstheten* medfører meningsavklaring, eller «sensemaking» på engelsk, av hva dette «godet» kan være, motivasjon til å også gjøre det i praksis og i tillegg mobilisering av energi og ressurser (Nygaard & Løvaas, 2019, s. 15-16).

Nå som vi har sett på hvordan vi kan forklare og oppdage verdier, og også hvordan våre verdier kan komme i konflikt med overordnede verdier, vil jeg ta for meg verdier tilknyttet femininitet og maskulinitet. Vi skal se på hvordan verdier i academia er mer orientert mot maskuline verdier enn feminine, som Grelland (2014) poengterer får implikasjoner for

verdiene ved at *verdiene som ivaretar organisasjonen ikke alltid ivaretar den ansatte* – og det oppstår verdimeslige konflikter.

3.1.4 Feminine og maskuline verdier

«*Det er åpenbart at kvinners verdier svært ofte skiller seg fra verdiene til det motsatte kjønn. Det er de maskuline verdiene som dominerer*» (Woolf & Barrett, 1993, s. 76).

Virginia Wolf, forfatter, litteraturkritiker og feministisk tenker, kritiserer kvinner i boken 'A room of ones own', fordi de tar *hensyn* til andre, og det at de er *usikre*. Wolf trekker her inn kvinners moralske svakheter og moralske styrker, hvor hun beskriver at svakheten handler om en uklar og rådvill vurderingsevne, og at styrken ligger i kvinners interesse for forhold og forpliktelser. Mens kvinner vever et nettverk av forhold og forbindelser, og har i mannens livssyklus hatt en rolle som sørget for sympati og oppfostring, har menn på sin side ofte tatt denne håndstrekningen *for gitt*, eller nedvurdert den (Miller 1976, i Gilligan, 2002, s. 45). Denne betydningen av forhold og omsorg, *som middelaldrende menn nå har oppdaget og hyller, er noe kvinner alltid har visst* (Gilligan, 2002, s. 45).

Fokuset på jevnere fordeling av kvinner og menn i professorstillinger, som er ønskelig ut fra et likestillingsperspektiv, er også en del av en mangfoldstankegang hvor kvinner skal tilføye '*noe annet*' til et mannsdominert felt, som professoryrket er (Svenkerud et al., 2019, s. 263). Blant annet er argumentet at forskningen vil bli *annerledes* når kvinner legger premissene for forskningsprosjekter og det faglige fokuset (Moore & Anderson, 2013). Men at det er så enkelt som at kvinner skal endre strukturene ved å simpelthen bare være til stede, og at 'feminine' lederskapsstiler vil blomstre fram i mannsdominerte organisasjoner bare man ansetter flere kvinner, mener Billing og Alvesson er idéer som er bygd på tvilsomme antakelser. De kritiserer at den feminine lederstilen assosieres med kropp, og at framfor å knytte konsepter til enten den feminine eller maskuline kroppen, burde man knytte det til former for subjektivitet, som for eksempel hvordan man tenker, føler og verdsetter, som de mener er tilstede hos alle mennesker i en eller annen grad, uansett kjønn (Billing & Alvesson, 2000, s. 152). For det første betyr antakelsen om at kvinners tilstedeværelse «tilføyer noe», at kvinner ses på som en homogen gruppe. For det andre ligger det også en antakelse om en felles oppfattelse av hva som er sanne identiteter og talenter, og for det tredje at disse talentene vil blomstre uten å bli påvirket eller formet av miljøet og omgivelsene de er i (Billing & Alvesson, 2000, s. 149). Billing og Alvesson (2000) mener det er gode grunner til å

være skeptisk til at de samme karakteristikkene som tidligere ble brukt for å diskvalifisere kvinner fra lederstillinger, nå er karakteristikkene som gjør at kvinner *får* tilgang til disse stillingene. Litteraturen som tidligere påsto at kvinner og menn er like, og brukte dette som argument for å få kvinner til å bli ledere, har nå endret seg til å handle om at kvinner er ulike fra menn, og derfor egner seg bedre som ledere. Dette skriver de gir et inntrykk av at kvinner både blir *konstruert og rekonstruert* for å gjøres til passende kandidater for lederstillinger. Noen av argumentene for hvorfor det foreligger noen fundamentale problemer i forestillingen rundt kvinnelig ledelse, er at det styrker stereotypier av kjønn, og overvurderer relevans og overførbarhet til ferdigheter og orientering fra familiearbeid, til det å jobbe i en bedrift. I tillegg tilbyr også dette en standard for kvinnelige ledere som kan fungere begrensende på mulighetene deres gjennom å indikere hvordan de normalt skal være (Billing & Alvesson, 2000, s. 154-155).

I den følgende delen presenteres hvordan organisasjoner er bygd opp, og hvordan 'kjønn' historisk sett ikke er tatt med i beregningen i organisasjoner og ledelsesteori.

3.1.5 Kjønnede organisasjoner

Konseptet rundt kjønnede organisasjoner betyr vanligvis at man retter oppmerksomheten til hvordan de organisatoriske strukturene og prosessene er dominert av en kultur av maskulin betydning. 'Maskulinitet' som konsept betyr i denne konteksten et sett med verdier, erfaringer og meninger som er kulturelt betinget som maskuline og som ofte er naturlig å tilskrive menn framfor kvinner. På samme måte er 'femininitet' definert utfra verdier og erfaringer som oftest tilskrives kvinner framfor menn (Alvesson, 2009, s. 3). Collinson and Hearn (1994) identifiserer blant annet autoritet, gründer, paternalisme og karriere som former for maskulinitet (Collinson & Hearn, 1994, s. 13). Selv om kvinner etter hvert blir gitt like muligheter, og likestilling er prioritert på agendaen som aldri før, er det menns makt og de maskuline verdiene som fortsetter å gjelde i moderne organisasjoner ved å gjennomsyre alle aspekter ved arbeidet, men ofte på måter man tar for gitt. Det skriver de ofte handler om at mange menn ikke gjenkjenner sine handlinger som uttrykk for menns makt og identitet – hvor menn ser humor, erting, kameratskap og styrke, ser kvinner ofte grov, maskulin aggresjon, konkurranse, trakassering og kvinnehat. Collinson og Hearn (1994) skriver at menn faktisk ofte virker både ekstremt uvitende om, og til og med *antagonistiske*, til kritiske vurderinger av

kjønnsmessige handlinger og konsekvensene av disse, og at mange virker *motvillige til å reflektere over maskulinitet og måten det kan forme deres forhold, deres tanker og deres handlinger* (Collinson & Hearn, 1994, s. 3).

Nå skal det tas i mente at denne forskningen er fra en tid hvor funnene nok var mer reelle enn i dag. Holdninger har endret seg, og det er flere kvinner i akademia nå enn for over 20 år siden, også i professorstillinger – likevel er det viktig å forstå hvor disse holdningene kommer fra, og hvordan de har bidratt til kjønnsdiskriminering i arbeidslivet opp igjennom, for å forstå dagens holdninger – de kommer fra et sted. Teori om ledelse har gjennom det tjuende århundre, altså fram til år 2000, forsømt spørsmål og utfordringer rundt kjønn, noe man kan se i utviklingen av blant annet vitenskapelig ledelse², organisasjonspsykologi, motivasjonsteorier og så videre. Litteratur og veiledningsbøker for ledere har for det meste blitt skrevet for eller om den mannlige lederen, og har en tendens til å omtale leder-funksjoner på en aseksuell måte. Denne forsømmelsen av kjønn i litteratur om ledelse, og sammenflettingen av menn og maskulinitet med ledelse og autoritet, illustreres ved nettopp manglende litteratur om kjønn i ledelsesteorier, som betyr at ledelse blir synonymt med 'menn' og at kjønn på en måte "ikke har vært verdt å utforske». Samtidig blir denne iboende maskuliniteten i ledelsesteori, sjelden behandlet i litteraturen. På samme måte blir mange arbeidskulturer som bærer preg av maskuline verdier som individualisme, aggresjon, konkurranse, sport og drikking, ofte neglisjert, til og med ved kritiske studier av bedriftskultur (Alvesson 1988, i Collinson & Hearn, 1994, s. 4).

Collinson og Hearn (1994) skriver at feministiske-studier av organisasjoner har vært spesielt verdifulle i avsløringen av måten de fleste organisasjoner er gjennomsyret med maskuline verdier (Collinson & Hearn, 1994, s. 5). De trekker inn flere etnografiske studier som har fremhevet de integrerte maskuline verdiene i organisasjoners struktur, kultur og praksis. I kritisk analyse av *sentraliteten denne maskuline modellen har for livet, heltidsarbeid, og som familieforsørger*, har studiene understreket viktigheten av den kjønnede karakteren av maktforhold i samtidsorganisasjoner. Studiene har også avslørt viktighetene av *betalt arbeid som en sentral kilde til maskulin identitet, status og spesielt makt*. De mener at det kan virke som menns kjønnede identitet er konstruert og sammenlignes og evalueres av seg selv og

² Vitenskapelig ledelse, på engelsk Scientific management, er også kalt Taylorism etter Fredrick Taylor (Korsnes, 2008, s. 311)

andre i henhold til de kriterier som indikerer personlig suksess, og at disse målene for suksess reflekterer tilbake på menns oppfatning av maskulinitet (Collinson & Hearn, 1994, s. 6).

I neste del trekker jeg inn mer moderne litteratur fra blant andre Locke, Lund & Wright (2021), og Morley & Lund (2021) om hvordan noen kvinner har, og ikke har klart, å kjempe seg fram i dette nyliberalistiske maskuline organisasjonsterrenget, om hvordan forventninger til kjønn gjør at man bare «reproduserer» strukturene – med oppfordring til å heller gjøre motstand gjennom å ha et *kritisk håp* om endring, framfor å se på de nyliberalistiske verdiene som sannheter.

3.1.6 Reproduksjon av stereotypisk kjønn arbeidsdeling

Locke et.al. (Locke et al., 2021) understreker at det har vært stor opphoping av forskning de siste tiårene som underbygger nettopp det at kvinner ikke gjør det bra nok karrieremessig i akademien. Parallelt med denne forskningen finnes det en lang historie med programmer som skal forbedre kvinners kjønnete posisjoner, slik Balanseprogrammet som Magnussen et.al. (2018) skriver om, som er «løsningen» på kvinners «sakke karriere». Locke et.al (2021) skriver om disse programmene at selv der utfallet har vært positivt, har prosessene vært svært langsomme og med kortsiktige resultater som ikke har blitt integrert eller forankret i institusjonene eller som prioriteringer hos ledelsen på lang sikt. Med utgangspunkt i dette har Locke et.al (2021) funnet hvordan noen få kvinner *har* oppnådd mål om karriere og lederstillinger, gjennom å ha forhandlet i «universitetsterrenget» og klart å skape verdier gjennom å følge spilleregler, ved å skape et vellykket *skjæringspunkt* mellom måtene de har omformet disiplinen sin på, ved hjelp av sosial mobilitet, ved å være bevisst sine kjønnete forhold og identiteter, samt gjennom å *finne muligheter* i universitetspolitikken og – strukturene. I noen tilfeller *reproduserte* disse kvinnene de eksisterende ulikheter og strukturene i universitetet. Locke et.al. skriver at disse funnene gir gjenklang i den gjengse forskningslitteraturen om nettopp at kvinner i ledelse er medvirkende til å forsterke nyliberale ulikheter ³ (Locke et al., 2021, s. 14-15). Det var også dette Alvesson og Due Billing (2000) mente med kritikken til oppfatningen om at «talentene vil blomstre uten å bli påvirket eller formet av miljøet og omgivelsene de er i» (Billing & Alvesson, 2000, s. 149). Samtidig fant Locke et.al. (2021) at kvinner som gikk over i ledelsesstillinger brukte sin refleksive og

³ Locke et.al. (2021) refererer her til Blackmore & Sachs: Performing and reforming leaders: Gender, educational restructuring, and organizational change (Blackmore & Sachs, 2012)

kritiske posisjon til å gjøre en forskjell, ikke bare for seg selv, men for andre, ved å endre universitetslandskapet (Locke et al., 2021, s. 15).

Med andre ord, slik jeg tolker det - ved å bli bevisst på, og deretter utfordre, de strukturene som ivaretar, preserverer og reproducerer ulikheter mellom kjønn, kan man endre landskapet rundt seg og utgjøre en forskjell for seg selv og andre. Kvinnene fra studien hadde et åpent og generøst syn på hva *akademia kan* innebære, noe som står i kontrast til den maskulinorienterte «ideal-akademikeren» som et høyt isolert individ (Locke et al., 2021, s. 15). Når kvinner inntar lederstillinger, og det ligger en forestilling av hvordan *hun* skal være, styrker det stereotypier av kjønn, samtidig som kvinner blir låst til et tankesett om hvordan ting skal foregå (Billing & Alvesson, 2000, s. 154-155), samt at de som ikke «klarer» å endre universitetslandskapet rundt seg, vil kanskje ende opp med å reproducere de eksisterende ulikhetene i istedenfor (Locke et al., 2021, s. 15). Reproduksjonen av den kjønnede arbeidsdelingen fører også til styrking av de verdiene som dominerer, altså fører det til styrking av maskuline verdier.

Morley og Lund (2021) trekker også fram det å *gjøre forskjell i forskjellen*. De fant at *epistemisk tillits-urett*⁴ oppsto fordi noen av de kvinnelige lederne de snakket med, i deres fortellinger, i sine narrativer om seg selv og om andre, utilsiktet reproduserte forestillingen om at kvinner ikke kunne klare de dominerende «ytelses-indikatorene», som i vår sammenheng er det samme som indikatorer på eksellens, uten vesentlig emosjonell støtte, delvis basert på heteronormative og aldersdiskriminerende antakelser knyttet til livsløp. Morley & Lund argumenterer her for at den eksisterende politikken, hvor middelklassekvinner på *nevroliberalistisk* måte (neuroliberalism – styring gjennom angst) blir hentet inn til nyliberalistiske universiteter, bør byttes ut med politikk om håp og visjon for et post-kjønn post-klasse universitet – *en anerkjennelse om at håp og håpløshet 'gjør' noe*, (Morley & Lund, 2021, s. 126), og at kritisk håp er en form for *motstand* (Bozalek, Leibowitz, Carolissen & Boler, 2013 i Morley & Lund 2021). De foreslår at den feministiske kunnskapen i feministisk ledelse bør involvere og *nekte å godta* nyliberalismens «sannhet».

⁴ Epistemisk tillits-urett oppstår når medlemmer av marginaliserte grupper ikke anses å være i stand til å leve opp til dominerende vitenskapelige kriterier (Fjørtoft, 2020, s. 39)

I neste del trekker jeg inn Thun (2018) og Magnussen et.al. (2018) som stiller spørsmål rundt oppfatninger rundt kvinners mangel på akademisk selvtillit, knyttet til for eksempel «sakte karrierer», og videre at dette kan bli en selvoppfyllende profeti dersom denne oppfatningen er etablert som 'norm'.

3.1.7 Manglende faglig selvtillit som selvoppfyllende profeti?

Thun (2018) har forsket på akademisk selvtillit og kjønn som mangel på dette. Hun skriver om at det foregår en *ubevisst diskriminering* innenfor akademia hvor de som framstår med mye selvtillit også er de som klarer seg best. Her er det noen typer personer som favoriseres, oftere menn enn kvinner, noe som er et problem for kvinner da deres kompetanse ikke anerkjennes i like stor grad. Hun trekker inn at dette for noen anses som et problem i akademia på den måten at for stor selvsikkerhet hos noen kan føre til at andre alternative forklaringer eller perspektiver ekskluderes. Thun (2018) trekker inn Wahl et.al. (Wahl, Holgersson, Höök & Linghag, 2011) som mener at kvinnelige sjefer ofte beskrives som mangelfulle i forhold til mannlige sjefer, og Thun overfører noe av denne tankegangen til forestillingen om *kvinnens selvtillit som forklaring på at de ikke klarer seg like bra i den akademiske konkurransen* – en forestilling flere av informantene hennes kjenner seg igjen i, samt at mangel på akademisk selvtillit også kjennes som reell. Her kan vi se at kjønnete stereotypier gjør at kvinner og menn tolkes forskjellig, samtidig som det bekreftes at akademisk selvtillit faktisk oppleves som et problem (Thun, 2018, s. 129-130).

Thun (2018) skriver at de strukturelt etablerte normene som sier at kvinner mangler akademisk selvtillit, etter hvert også kan *bli* en strukturell hindring gjennom at kvinnene internaliserer denne normen, slik at spørsmålet om karriereambisjoner skyves over på hver enkelt kvinne, slik at *en kjønnstereotypi* da risikerer å bli *en selvoppfyllende profeti* (Thun, 2018, s. 132). Magnussen et.al. (2018) understreker også dette ved å trekke inn at det eksisterer en *oppfatning* om at kvinner må begynne å tenke at ting er *godt nok* istedenfor at alt skal være *perfekt* før ting kan publiseres. Men i motsetning til Thun (2018) som finner at denne mangelen på akademisk selvtillit også er reell i tillegg til at mangelen er en forestilling som forklarer «sakte karrierer», mener Magnussen et.al (2018) at denne tvilen kvinner kjenner på heller er knyttet til dårlige betingelser for «raskere karriere». Det er også knyttet til at selve kriteriene for opprykk utvikler universitetet i feil retning ved at undervisning og

samfunnsutvikling, som er verdier kvinner mener bør telle mer, i fremtidens universitet vil bli underordnet verdier om forskning og konkurranse, som tilhører de mer maskuline verdiene (Magnussen et al., 2018, s. 91).

I neste del går jeg litt nærmere inn på hvordan disse verdiene gjenspeiles i eksellens-verdiene, og utgjør nettopp kjønnede eksellens-verdier som gjør at «alt annet» blir ekstraarbeid som innsnevrer rommet for å skrive.

3.1.8 Verdiarbeid som «ekstraarbeid» og kjønnede eksellens idealer

Magnussen et.al. (2018) skriver at det ofte er slik at alt som *ikke er skrivearbeid*, som nettopp undervisning og veiledning av studenter, blir førsteprioritet, og innsnevrer rommet for akademisk skriving. Mange bruker nemlig mer tid på veiledning og undervisning enn det som er planlagt. Her trekkes det fram at grunnen til dette kan være «brannslukking» når noen er syke og undervisningen da fordeles på de som er til stede - eller til de som ofte sier ja. Dette «oppfølgingsarbeidet» har også en økende trend, noe som kan forklares med at studenter har fått økt innflytelse over universitetets virksomhet gjennom evalueringer av forelesere og studieprogrammer, og også fordi det er flere studenter som trenger både faglig og psykososial oppfølging. Det beskrives også annet arbeid ovenfor andre som strekker seg i og utenfor universitetet, som er med å innsnevre rommet for skriving, men at det grunner i et behov for å *være en del av noe større enn seg selv*, at de motiveres av felleskap, felles interesser og mål, som de mener er avgjørende for at universitetet skal nå *sine* mål (Magnussen et al., 2018, s. 93-94).

Ofte er løsningen på problemet «kvinnens sakte karrierer» at de må slutte med disse «unødvendige» og «ikke-publiseringsfremmende» aktivitetene, og at det dermed antydes at det er kvinnens egen feil at de opplever et innsnevret rom for akademisk skriving. Og for å skape dette rommet kan korteste vei være å *bare stenge døra og skrive*. (Magnussen et al., 2018, s. 95). Problemet med dette, er ifølge Magnussen et.al. at dersom denne «*ekstrainnsatsen*» som kvinnene står for, forsvinner, kan det øke risikoen for at noen ikke får den hjelpen de trenger, og at dette arbeidet da bare vil skyves over på noen andre, som gjerne har dårligere betingelser eller har kommet kortere i karrierene sine (Winslow 2010, i Magnussen et al., 2018, s. 95). Det er også nettopp dette med å ta hensyn til andre - kvinnens interesse for forhold og forpliktelser - som tidligere nevnt, ifølge Virginia Wolf nettopp er

kvinneres moralske styrke: Omsorgsansvaret samt det å lytte til andres behov, utgjør i akademia en «ekstrainnsats», som kanskje også anses som «ekstraarbeid», som ikke telles.

I tillegg til at kvinnelige førsteamanuensers arbeidshverdag og forskningskarriere styres og formes av kjønnede måter å tenke, handle og føle på, både på tvers av familie- og jobbrelasjoner, på tvers av både ulike deler av universitetet, og kvinnenens livs- og yrkesløp, kan man også se på styring via kjønnede eksellens-idealene. For eksempel er det ikke sikkert at det er 'rom for akademisk skriving' som er det største savnet hos kvinnelige førsteamanuenser, men som Magnusson trekker inn, kan handle om at *det som teller i organisasjonen de jobber i, «favner bredere og rommer større diversitet enn i dag» (Magnussen et al., 2018, s. 99)*. Her trekkes det fram at mennene som ble intervjuet i denne studien, ikke oppgir at de opplever dette motstridende mellom eget arbeid og det som motiverer dem. Ei heller trekker de fram problematikk ved styringsrelasjonenes eksellens-diskurs som etter hvert blir mer og mer formende på universitetets virksomhet. Til felles har de at de ser på toppforskeren som en «eksellent nomade». Denne *idealakademikeren* beskrevet av de mannlige informantene i studien, er det mange av kvinnene som ikke vil, eller kan leve opp til – de er også opptatt av forskning og kvaliteten på denne, men de vet at *hverken deres forskningskvalitet eller samfunnspåvirkning kan måles* (Lindgren, G., Jansson, U., Jonsson, A. & Mattsson, T. 2010, i Magnussen et al., 2018, s. 99). Tvert imot mener de at disse eksellens-idealene står i veien for det de anser som god forskning, undervisning og veiledning, som synliggjør at det de overordnede idealene man måles mot, har feste i verdier som skiller seg vesentlig fra kvinnenens egne verdier: *Idealene og målingene innsnevrer forsker- og forskningsidealene 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) kjønnede, slik også annen forskning peker mot* (Sandström, Wold, Jordansson, Ohlsson og Smedberg, 2010, Henningsen og Liestøl 2013, Lund 2015, og Rasmussen 2015 i Magnussen et al., 2018, s. 100).

I neste og siste del avrunder jeg teorikapittelet med Due Billing (2011) som skriver om hvordan kvinner nettopp har måttet tilpasse seg denne maskuline normen.

3.1.9 Assimilering etter maskulin normen

Due Billing gjennomførte i 2011 en kvalitativ studie av 20 kvinnelige ledere mellom 35 og 60 år, som jobbet i mannsdominerte organisasjoner i Skandinavia, hvor hun fant at kvinner måtte tilpasse seg den 'maskuline normen' i organisasjonen. Synet på at lederstillinger tradisjonelt har blitt sett på som *konstruert etter maskuline normer* som skaper utfordringer for kvinner, inkluderer både den fysiske delen av arbeidet, i tillegg til de stereotypiske forventningene, oppfatningene og reaksjonene fra andre. Når man på denne måten tar utgangspunkt i at kvinner og menn er grunnleggende ulike, finnes det en tendens til at man gjør kvinner til ofre for de dominante skildringene av kjønn. Billing (2011) mener at å snakke om kvinner og menn som kategorier som er uproblematiske å identifisere, er det samme som å se på biologisk identitet som et gitt utgangspunkt, framfor å erkjenne at 'kjønn' er noe som er ustabil og sammensatt av diskurser, som betyr at vi egentlig ikke kan si noen ting om kjønn, men heller tenke at *kjønn er en flytende variabel som forandrer seg gjennom tid og sted*. Studien kommer fram til at kvinner noen ganger bruker kjønnede kategorier når de snakker om sine daglige opplevelser. Kategoriene er komplekse og diskursene kvinnene omgis med påvirker dem i sine stillinger. Billing skriver at noen kvinner aksepterer de kjønnede diskursene, mens andre reagerer med å utfordre og motstå dem – og at normer forandres etter hvordan vi reagerer på dem (Billing, 2011, s. 314). Å *assimileres* betyr å tilpasse seg de positive trekkene ved en idealisert gruppe og redusere potensielle forskjeller samt øke likheten med gruppen. Studien viser at de kvinnene som gjorde nettopp dette ble inkludert i «herre-klubben» (Billing, 2011, s. 310). For å sette dette litt på spissen - ved å overføre denne tankegangen til temaet *kvinnelige førsteamanuensers «sakte karrierer»* ser man at tankegangen om at kvinners karrierer er saktere enn menns fram til de oppnår likhet, anses som assimilering av kvinner til en professorklubb for menn.

Nå som leseren har fått et inntrykk av hvordan vi kan forstå *verdier* i seg selv, og hva som menes med *feminine og maskuline verdier* og på hvilken måte disse både eksisterer og reproduseres, går jeg videre til oppgavens metodekapittel som forklarer hvordan jeg kom fram til verdiene jeg etterpå skal analysere og diskutere i lys av teorien vi nå har vært igjennom.

4.0 Metode

I dette kapittelet vil jeg innledningsvis beskrive prosessen om hvordan oppgaven endte opp et annet sted enn den startet, fordi empirien ledet meg mot noe annet enn det jeg hadde tenkt. Her kommer også en kort presentasjon av informantene og hvordan utvelgelsen gikk for seg. Deretter vil jeg presentere den metodiske tilnærmingen jeg har valgt for å besvare oppgavens problemstilling «*Hvilke verdier uttrykker førsteamanuenser i relasjon til eget arbeid og eget liv, og hvordan kan dette ses i et kjønnsperspektiv?*». Deretter vil jeg redegjøre for kvalitativ metode som forskningsdesign med utgangspunkt iblant annet Thagaard (2013) og Wadel (1991), med videre redegjørelse for tematisk analyse som metode og framgangsmåte for oppgaven, ved bruk av hovedsakelig Ryan og Bernard (2003), og Braun og Clarke (2006). Videre presenteres analyseprosessen hvor jeg forklarer hvordan jeg stadfestet at noe var et tema, etterfulgt av kritikk rettet mot oppgavens metode. Avslutningsvis diskuteres etiske dilemmaer knyttet til oppgaven, etterfulgt av utfordringer knyttet til problemstillingen.

4.1 Veiskillet: Hvordan oppgavens forskningsspørsmål ble til

“*Hvis en ser seg om, finner en som regel noe, selv om det ikke er det en lette etter*” (Tolkien, Aasen & Grønvik, 1995, s. 64).

I utgangspunktet skulle oppgaven være et bidrag til forskning på medarbeidersamtalen. Jeg var ute etter å få fram verdier som kom til uttrykk i medarbeidersamtalen, ved å snakke om og stille spørsmål rundt de ansattes opplevelse av den. Basert på mine egne personlige erfaringer med medarbeidersamtalen fra store hierarkiske bedrifter, hadde jeg en forventning om at jeg kunne finne forskjeller i hva informantene ble spurt om og hadde fokus på, i en medarbeidersamtale, spesielt etter kjønn. Men, under intervjuene og særlig under den andre gjennomgangen av transkripsjonene av dem, måtte jeg erkjenne at jeg ikke fant belegg for at medarbeidersamtalen hadde en sentral rolle. Det var utfordrende å få tak i hvilke verdier som kom fram i selve medarbeidersamtalene. Det samme gjelder for de ustrukturerte og tilfeldige samtalene og møtene de fortalte de hadde utenom, med sine ledere. Mens medarbeidersamtalen i større grad ble omtalt som en arena for forhandling og avklaring av timer til arbeidsplanen, framsto det for meg at de viktige verdiene først kom fram når de

fortale om arbeidskulturen, tankene rundt professoropprykk, og hva de trivdes best med i jobben sin.

På bakgrunn av at empirien her gav meg noe annet enn det jeg hadde forutsett og forventet, valgte jeg å gjøre en tematisk analyse av transkripsjonene, for heller å finne ut *hvilke verdier som kom til uttrykk* når førsteamanuensers snakket om sitt arbeid. Oppgaven baserer seg derfor ikke på medarbeidersamtalen i noen større grad enn at det var utgangspunktet for intervjuene, og at den står igjen som et resultat av New Public management-reformen, som utgjør en del av teorien disse verdiene ses i lys av.

Wadel beskriver dette *veiskillet* med å forklare at kvalitativt orienterte forskere er villige til å endre på både teori, hypotesemetode og hva som gjelder som data, i løpet av studieperioden, og at endringer ofte forekommer både en og flere ganger. Han kaller dette for «runddans» mellom teori og hypoteser, metode og data *mens* man driver feltarbeid. Han lister flere årsaker til denne runddansen, blant annet når bruken av nye begreper leder til at en utvikler nye teorier eller hypoteser (Wadel, 1991, s. 29-30), som da jeg forsto at jeg hadde for smal empiri til å analysere verdier i medarbeidersamtalen, slik at jeg måtte endre hypotese fra verdier *i medarbeidersamtalen* til verdier *i eget arbeid og eget liv*, og endre teorien deretter.

4.2 Informantene

Mitt datamateriale består av fem nettbaserte Zoom-intervjuer: tre av intervjuene er med kvinner, og to av intervjuene er med menn. Alle informantene er ansatt som førsteamanuenser ved et universitet i Norge.

Intervjuene var semistrukturerte, med en varighet på 1-2 timer, og ble gjennomført i perioden mars-april 2020. Jeg hadde på forhånd laget en intervjuguide, for min egen del å holde en tråd i samtalen, men denne ble ikke delt med informantene. Intervjuguiden er lagt ved som appendiks nr.1. Jeg ønsker at samtalen ikke skulle låses til denne guiden, men at temaene kunne være utgangspunkt for å fortelle om andre temaer og erfaringer tilknyttet akademia, verdier, kjønnsbalanse og likestilling. Alle intervju ble tatt opp via Zoom-appen, og deretter transkribert ordrett inn i Word. Utvalgsmetoden av respondentene var et resultat av tilfeldig utvelgelse innenfor et universitet gjennom e-post henvendelser til de ulike fakultetenes ledelse. Forespørsel om intervju av førsteamanuenser ble godkjent fra samtlige fakulteter,

men utvalgene fra disse ble ulike. Ved det ene fakultetet var det lederen selv som ba førsteamanuenser ta kontakt med meg, og jeg hadde derfor ingen påvirkning på hvem som tok kontakt. Herfra var det to førsteamanuenser som valgte å melde seg frivillig. Ved det andre fakultetet jeg fikk klarsignal fra ledelsen, ble avtalen at jeg selv skulle kontakte førsteamanuenser, utfra en liste over ansatte som ligger på hjemmesiden til fakultetet. Jeg sendte ut ti eposter, til likt antall kvinner og menn, og fikk positiv tilbakemelding på deltakelse fra tre av dem. Jeg har brukt pseudonymer på alle informantene, samt unnlatt å navngi hvilke institutter og hvilket universitet disse tilhører for å ivareta anonymiteten. Jeg har da brukt 'Gunnhild', 'Guro', 'Dagny', 'Jesper' og 'Casper'. I forkant av studien sendte jeg inn meldeskjema med søknad om godkjenning av prosjektet til NSD (Norsk Senter for Forskningsdata). Her formulerte jeg planene for prosjektet og hvordan jeg skulle ivareta anonymisering og data i etterkant. Etter godkjenning var på plass fra NSD, satt jeg i gang med prosjektet.⁵

I det følgende kapittelet presenteres tematisk metode og analyse, begrunnelse for at valget falt på denne metoden, og også hvordan jeg har benyttet dette for å finne verdiene, presentert under problemstillingen.

4.3 Metodevalg – Kvalitativ metode

Metoder er framgangsmåter for å finne gode svar. De interessante spørsmålene skal drive fram en undersøkelse – metodene skal være til hjelp (Østbye, Helland, Knapskog & Larsen, 2013, s. 15). Som Thagaard (2013) skriver om den kvalitative metodens egenart, preges de av et mangfold i typer av data og analytiske framgangsmåter, hvor målsetting er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener, hvor da fortolkning har særlig stor betydning. De kvalitative tilnærmingene gir grunnlag for fordypning i de sosiale fenomenene vi studerer, og ved studier med nærkontakt, som intervju, gir kvalitative tilnærminger grunnlag for å oppnå forståelse av sosiale fenomener, på bakgrunnen av informasjon om personer og situasjonen de er i (Thagaard, 2013, s. 12). Kvalitativ metode gir her rom for refleksjon og dybde, noe som gjør at forskningsspørsmålet mitt kan besvares på en god måte, nettopp fordi den kvalitative tilnærmingen gir grunnlag for å fordype seg inn i det sosiale fenomenet jeg studerer – verdier.

⁵ Godkjenningen fra NSD ligger vedlagt som appendiks 3.

Begrepet 'kvalitativ' innebærer nettopp det å fremheve prosesser og mening som ikke kan måles i kvantitet eller frekvens (Denzin & Lincoln 2005a:10 i Thagaard, 2013, s. 17).

Vi skiller hovedsakelig mellom kvalitative- og kvantitative metoder. Valg av metode er valg av framgangsmåten for å samle inn enten kvalitative eller kvantitative data, som ofte kalles empiri. Kvantitative data er data som kan telles eller tallfestes, mens kvalitativ data kan beskrives som erfaringsmateriale i form av observasjoner, samtaler eller tekster som ikke er hensiktsmessig å tallfeste slik man gjør i kvantitative data, da det ofte er mye rikere og mer variert (Østbye et al., 2013, s. 21-22). Bruk av kvantitativ metode ville derfor ikke gitt tilgang til den refleksjon og dybde som er nødvendig for å forstå og fortolke verdier, som i seg selv ikke er gjenstand for måling og statistikk. Når man som forsker velger forskningsmetode, må man stille seg spørsmål som 'hvilken virkelighetsbeskrivelse gir de enkelte datainnsamlingsmetodene og datatypene tilgang til?', 'hvilke begrensninger har de?', eller 'hvilke konsekvenser får valget av metode for analysen, sammenlignet med andre metoder?' (Korsnes, 2008, s. 193). Ved å gjøre et kvalitativt metodevalg studerer man ting i sin naturlige setting, og prøver å forstå eller tolke fenomener, utfra den meningen folk gir dem (jmf Denzin & Lincoln 1994 i Ryen, 2002, s. 18).

Jeg har på grunnlag av dette vurdert kvalitativ metode med **tematisk analyse** som den beste måten å svare på problemstillingen:

Hvilke verdier uttrykker førsteamanuenser i relasjon til eget arbeid og eget liv, og hvordan kan dette ses i et kjønnsperspektiv?

I neste del vil jeg gå i dybden på hva tematisk analyse er, hvor jeg innledningsvis begrunner hvorfor valget falt på denne analysemetoden.

4.4 Tematisk Analyse

Ifølge Braun og Clarke (2006) burde tematisk analyse bli ansett som en grunnleggende metode for kvalitative analyser, og at det er den første kvalitative analysemetoden en forsker burde lære seg. De begrunner dette med at tematisk analyse gir *kjerneferdigheter* som også er nyttig i flere andre former for kvalitative analyse (Braun & Clarke, 2006, s. 78), i tillegg til at det er relativt enkelt å gjennomføre en god tematisk analyse basert på kvalitative data, selv om

man fremdeles er i en fase hvor man holder på lære seg kvalitative teknikker (Braun & Clarke, 2006, s. 94). Med tanke på at jeg som masterstudent befinner meg i denne nevnte fasen, hvor jeg har begrenset erfaring med bruk av ulike kvalitative metoder fra tidligere, synes jeg tematisk analyse framsto som den greieste og mest ryddige metoden ut ifra de dataene jeg satt igjen med etter intervjuene. En annen begrunnelse for valget, er at tematisk analyse, ifølge Braun og Clarke (2006), sammenlignet med andre analysemetoder som har utgangspunkt i en teoretisk eller epistemologisk posisjon, tilbyr en *fleksibilitet* som er kompatibel med *både essensialistiske⁶ og konstruktivistiske⁷ paradigmer*. Gjennom denne teoretiske friheten kan tematisk analyse tilføye fleksibilitet, som i sin tur kan gi meg som forsker en mer detaljert og kompleks mengde data (Braun & Clarke, 2006, s. 78).

Tematisk analyse innebærer at vi ser etter *temaer* i dataene våre. Et tema er *en gruppering av data med viktige fellestrekk*: Hvert tema er en *kategori*, hvor data med viktige fellestrekk er gruppert (Johannessen, Rafoss & Rasmussen, 2018, s. 279). I min analyse er temaene jeg ser etter *hvilke verdier som kommer til uttrykk*. I en tematisk analyse vil man ofte oppdage forskningsspørsmålet underveis, fordi vi ser at dataene er mer egnet til å besvare noen spørsmål enn andre. For mitt vedkommende var det nettopp dette som skjedde – jeg hadde innledningsvis et annet forskningsspørsmål enn det jeg endte på, da dataene jeg satt igjen med ikke passet til å besvare det opprinnelige forskningsspørsmålet. Ryan og Bernard (2003) beskriver tematisk identifisering som en av de mest grunnleggende affærene i kvalitativ metode og forskning. De fokuserer på tekstanalysen, som innebærer at man oppdager både temaer og undertemaer i tekst, og annen kvalitativ data. De trekker fram **tre grunner** til at det er viktig å lage tydelige teknikker for å oppdage temaer i kvalitative data. *For det første* er det grunnleggende å oppdage temaer i mye sosiologisk forskning. Uten tematiske kategorier har ikke forskere noe å beskrive, ingenting å sammenligne med, heller ikke å forklare. *For det andre* er det å være tydelig på hvordan man etablerer temaer, viktig for at de som bruker forskningen kan vurdere de metodologiske valgene som har blitt tatt (validitet). *For det tredje* trenger kvalitative forskere et sjargongfritt og tydelig språk for å kunne kommunisere med hverandre på tvers av fagdisipliner og epistemologiske posisjoner (reliabilitet).

⁶ Forestillingen om at filosofi og vitenskap kan gi oss absolutt sannhet om tingenes essensielle karakter. Begrepet anvendes ofte i debatter om kjønn. (Korsnes, 2008, s. 68)

⁷ Konstruktivismen hevder at virkeligheten får sin mening igjennom de begreper kategorier og tolkninger som mennesket konstruerer (Korsnes, 2008, s. 280).

Ryan og Bernard (2003) refererer til antropologen Morris Opler, som så identifisering av temaer som et avgjørende punkt i analysekulturen. Opler mente at det i hver kultur finnes et begrenset antall dynamiske bekeftelser som kalles 'temaer' som kontrollerer atferd eller stimulerer til aktivitet. Han etablerte tre prinsipper for den tematiske analysen: Det første prinsippet er at temaer bare er synlige og mulig å oppdage gjennom manifestasjonen av uttrykk i data, og omvendt, at uttrykkene mangler mening uten referanser til et tema. Det andre prinsippet handler om at et temas uttrykk kan være åpenbart og kulturelt akseptert, mens andre er mer subtile, symbolske og kanskje overfølsomme. Det tredje prinsippet handler om at kulturelle systemer inneholder sett med sammenhengende temaer, hvor viktigheten av temaene relateres til hvor ofte temaet kommer til syne, hvor gjennomgripende temaet er på tvers av ulike kulturelle oppfatninger og praksiser, hvordan folk reagerer når dette temaet blir krenket eller brutt, og til slutt, i hvilken grad temaets uttrykk er styrt av spesifikke kontekster (Opler, 1945, s.198-206 i Ryan & Bernard, 2003, s. 86-87).

4.4.1 Hva er et 'tema' og hvordan finner man det?

Temaer kommer både fra innhentet data, som en induktiv metode, og fra forskernes tidligere teoretiske forståelse av fenomenet som studeres. For det meste, skriver Ryan og Bernard (2003), er temaene indusert fra empirisk data, som tekst, og selv med et semistrukturert intervju med åpne spørsmål, kan man ikke forutse de temaene som oppstår, før man analyserer dataene (Dey 1993, s.97-98 i Ryan & Bernard, 2003, s. 88), slik jeg også opplevde da jeg oppdaget andre temaer enn de som var forventet. Ryan og Bernard (2003) forklarer at når man leter etter temaer i skriftlig materiale er det vanlig å lese seg gjennom teksten og for eksempel markere det man finner med ulike farger. Når man tar opp intervjuene, ligger prosessen i å identifisere temaer *mest sannsynlig under transkriberingen av opptakene*. Videre beskriver de åtte ulike måter å lete etter temaer på: Repetisjoner, lokal typologi og kategorier, metaforer og analogier, overganger, likheter og ulikheter, språklige sammenhenger, manglende data, og teori-relatert materiale (Ryan & Bernard, 2003, s. 88-94). I neste del presenterer jeg de tre fremgangsmåtene jeg benyttet av disse åtte ulike fremgangsmåtene Ryan og Bernard (2003) skriver om – repetisjon, likheter og ulikheter, og teori-relatert materiale.

'Repetisjon' er en av de enkleste måtene å finne temaer på. Det beskrives at noen av de mest åpenbare temaene i tekstkorpuser er de temaene som går igjen flere ganger (Bogdan & Taylor

1975, s-83 i Ryan & Bernard, 2003, s. 89). Jo mer noe går igjen i teksten, jo større sannsynlighet er det for at det er tema. Neste framgangsmåte for å avdekke temaer, er ved å se etter '**likheter og ulikheter**'. En (komparativ) metode å gjøre dette på, er å ta for seg et par uttrykk fra samme, eller en annen informant, og spør *hvordan et uttrykk er likt eller forskjellig fra det andre* – temaene ligger her i forskjellene eller likhetene som spørsmålene genererer. Dersom et tema går igjen i begge uttrykkene kan man spørre *om det er noen forskjeller av noen grad i måten disse temaene blir artikulert i begge uttrykkene*. Forskere sammenligner sett med tekster mot hverandre og kan stille spørsmål som '*hvordan er denne teksten ulik den forrige, og hva er nevnt i begge*'. Å lete etter **teorirelatert materiale** er en framgangsmåte som brukes fordi forskere er interessert i å forstå hvordan kvalitative data belyser spørsmål som har betydning for sosiologi. Spradley (1979) foreslo å gjøre søk i intervju-transkripsjoner for bevis på for eksempel sosial konflikt, kulturelle motsetninger, uformelle metoder for sosial kontroll, ting som folk gjør for å håndtere upersonlige sosiale forhold, metoder som folk skaffer seg og opprettholder, oppnådd og tilskrevet status, og informasjon om hvordan folk løser problemer (Spradley, 1972). Bogdan og Biklen (1982) foreslo at man «undersøker rammeverket og konteksten, og informantenes perspektiver og måter å tenke på andre mennesker, objekter, prosesser, aktiviteter, hendelser og forhold på», for å lete etter teorirelatert materiale (Bogdan & Biklen 1982, s.156-162 i Ryan & Bernard, 2003, s. 93).

Jeg kommer tilbake til hvilke framgangsmåter jeg brukte i min analyse, etter neste del hvor jeg forklarer ulike dimensjoner som spiller inn på hvilke framgangsmåter som egner seg å bruke.

4.4.2 Ulike forutsetninger som spiller inn på å velge teknikker

Når det kommer til hva man skal velge av framgangsmåter og teknikker innenfor tematisk analyse, er det ikke noen fasit på hva som er best til å avdekke temaer, men det er noen som egner seg bedre enn andre under ulike forutsetninger. Ryan og Bernard trekker fram fem dimensjoner som spiller inn – 1) type data-materiale 2) hvilken ekspertise som kreves, 3) arbeidsmengde som kreves, 4) antall og type temaer som genereres, og 5) spørsmål rundt reliabilitet og validitet.

Når det kommer til hvilken **type data-materiale** (1), er det for eksempel ikke så effektivt å se etter 'overganger', 'metaforer', og 'språklige sammenhenger' etter hvert som teksten blir

kortere og mindre kompleks. Heller ikke det å se etter ‘manglende data’ eller ‘teorirelatert materiale’ passer helt for å se etter temaer for intervjuer som har korte svar på åpne spørsmål, da det er vanskelig å si om ‘manglende data’ representerer et nytt tema, eller bare er resultatet av selve teknikken.

Det er også slik at **ikke alle teknikker er tilgjengelige** for alle forskere (2). For eksempel må man snakke et språk flytende for å kunne oppdage ‘metaforer’ og ‘språklige sammenhenger’ og ‘lokal typologi’, og kunne oppdage subtile nyanser for å se etter ‘manglende data’. Hvis man som forsker ikke er helt trygg i språket er det her bedre å bruke teknikker som ‘kort ned og sorter’, se etter ‘overganger’, ‘likheter eller forskjeller’, ‘repetisjoner’ eller ‘teori-relatert materiale’. Disse teknikkene beskrives også som de mest allsidige teknikkene for å oppdage temaer (Ryan & Bernard, 2003, s. 101), og det var også noe av grunnen til at jeg valgte de tre teknikkene som her ble nevnt sist. Det også slik at selv om teknologi og programvare har gjort mye av **tema-letingsarbeidet** (3) lettere, gjennomføres mange av teknikkene ved å bruke øynene, noe som er ganske tidkrevende. Ryan og Bernard trekker fram det å bruke en programvare for å generere en ord-liste, som den mest effektive måten å begynne å lete etter temaer på. Med tanke på **antall og type temaer** (4), er det best med flest mulig temaer fra begynnelsen – hvor «korte-ned & sortere»-teknikken er den mest allsidige for å etter hvert bestemme seg for temaer som hører sammen.

Men hvordan kan man vite at temaene man har funnet er **gyldige?** (5) Ryan og Bernard mener man sjelden ser beskrivelser av hvordan forskere har oppdaget temaene de skriver om. De refererer til Renata Tesch som i 1990 skrev at «*mange forskere bare leser visse forfattere, og forblir ignorante ovenfor andre analyse-formål og prosedyrer enn de som beskrives av deres favoriserte metodologiske forfattere*» (Tesch, 1990, s. 115), og at dette fremdeles er gjeldende. Ordet validitet knyttes til spørsmål om forskningens gyldighet, og reliabilitet mot spørsmålet om forskningens pålitelighet. Til vurdering av spørsmålet om tolkninger basert på en enkelt undersøkelse også kan gjelde i andre sammenhenger, bruker vi begrepet *overførbarhet* (Thagaard, 2018, s. 23). Ryan og Bernard sier om **reliabilitet og validitet** at det ikke finnes noen endelig måte å bekrefte dette på, men at man bør jobbe for å skape mest mulig *klarhet* rundt temaenes **validitet** – altså gyldighet. For det første bruker forskeren dømmekraft når han/hun identifiserer et tema. Dersom denne bedømmelsen er redegjort for, gis leserne mulighet til å diskutere og stille spørsmål til forskerens konklusjoner, som nettopp

er hensikten med detaljerte forklaringer om teknikkene som brukes for å finne temaer. For det andre er det krav til **pålitelighet** innad mellom «kodere», metoder og forskere, som handler om i hvilken grad de ulike miljøene og gruppene er enig med hverandre om hvordan temaer skal påvirke kvalitative data - som er viktig da det indikerer at de bruker samme utgangspunkt for å «måle» det samme. Det er dette Thagaard referer til som *overførbarhet – om det også kan gjelde i andre sammenhenger*. Jo sterkere enighet innad i miljøet, jo større sannsynlighet er det at temaet har høy grad av validitet (Sandelowski 1995, s.371-375 i Ryan & Bernard, 2003, s. 104).

I neste del presenterer jeg hvordan jeg gikk til verks i analysen, samt empiriske eksempler på når og hvordan jeg stadfestet at noe var et tema, som da utgjør de verdiene jeg har trukket frem som viktige.

4.5 Analyseprosessen

I framgangsmåten for min tematiske analyse fulgte jeg de fire fasene beskrevet av Johannessen, Rafoss og Rasmussen som presenterer en forenklet framgangsmåte basert på psykologene Virginia Braun og Victoria Clarke, om å *forberede, kode, kategorisere og rapportere* (Braun & Clarke 2006, i Johannessen et al., 2018, s. 282-313).

I den forberedende fasen av den tematiske analysen, skaffet jeg data igjennom intervjuer, som jeg lagret på PC-en, spilte av, og transkriberte etterpå. Jeg transkriberte intervjuene ordrett og delte dem opp i seksjoner for hvert spørsmål jeg stilte. Etterpå leste jeg gjennom alt, flere ganger, for å få god oversikt over dataene. Under gjennomlesningen gikk jeg over til kodefasen. Som Johannessen et al (2018) skriver handler kodingen om å *fremheve og sette ord på viktige poenger i dataene våre*, for at vi skal skaffe oversikt over innholdet, generere nye og dypere innsikt i disse, og tilrettelegge dataene for kategoriseringsfasen. Videre at koding bør foregå som en spørsmålsdrevet prosess, hvor man begynner med de generelle spørsmålene for så å gå over til de mer spesielle etter hvert (Johannessen et al., 2018, s. 284-285). Ved å gå igjennom materialet mitt flere ganger ble kodingen etter hvert mer presis og sammenhengende. Jeg benyttet en kombinasjon av tre enkle teknikker gjennom kodingen, som helt konkret går ut på å *markere, skrive stikkord i margen, og skrive refleksjoner underveis*. Basert på at dataene mine besto av mange sider med intervjudata, begynte jeg med *grovkoding*, hvor jeg valgte ut deler av materialet som var av størst interesse. Deretter gikk jeg over til en mer grundig koding av disse dataene. Basert på de tre teknikkene nevnt over,

begynte jeg grovkodingen med *markering*, hvor jeg markerte med **fet** og *kursiv* der temaene fanget min interesse, eller jeg synes det var noe viktig som kom til syne. Samtidig som jeg la inn notater eller *stikkordsoppsummeringer* i marginen, der hvor jeg hadde funnet mulige temaer, slik at det skulle bli lettere å finne tilbake og huske dem. Etter grovkodingen gikk jeg over til den mer grundige kodingen av det datamaterialet som sto igjen.

For å 'bestemme' temaene, så jeg etter 'repetisjon', 'likheter og ulikheter' og 'teorirelatert materiale' - tre av de åtte fremgangsmåtene Ryan og Bernard (2003) beskriver man kan bruke for å finne temaer. For å gjenkjenne repetisjoner lette jeg etter temaer som dukket opp i alle samtaler, altså temaer som gikk igjen flere ganger, hos alle informantene. Ved å se etter likheter og ulikheter oppdaget jeg flere ganger at alle informantene snakket om det samme temaet, men med både like og ulike holdninger og tankesett. Hos et par av informantene var det for eksempel ett tema som ble nevnt flere ganger, men hvor samme respondent brukte ulike uttrykk for å beskrive det, og at konteksten var avgjørende. Ved bruk av repetisjon og ved å se etter likheter og ulikheter, ble verdier om både *undervisning* og *professoropprykk* stadfestet. Nesten uansett hva vi pratet om, ledet samtalen tilbake til disse verdiene. Det sa noe om hva som opptok dem, og at det var en sammenheng mellom dem, da de hadde så mange ulike, men samtidig like meninger og perspektiver rundt dem. Jeg lette også etter 'teorirelatert materiale', ved at jeg ble oppmerksom på empiri som var interessant for teori jeg er interessert i som forsker, med bakgrunn i sosiologi og sosialt arbeid. Her fant jeg spesielt verdier knyttet til *familieliv*, da jeg som forsker er opptatt av relasjoner og indre verdier, som også dannet konteksten hvor verdier om familieliv ble synlige, i tillegg til at disse var tett koblet mot, og nesten alltid oppsto i sammenhengen med verdier om undervisning og professoropprykk.

For å kunne sortere og se temaene i en større sammenheng, laget jeg en tabell i et nytt dokument, og limte inn setninger og kommentarer fra transkripsjonene under disse ulike temaene som gjorde seg gjeldende under kodingen. Denne fasen kalles for *kategorisering*, hvor man 'zoomer ut' i stedet for å 'zoome inn', slik man gjør under kodingen. Dette innebærer at man sorterer dataene i kategorier, som da utgjør temaene (Johannessen et al., 2018, s. 294). De kategoriene eller temaene man finner her, er *funnene* som blir presentert i analysekapittelet. Når man kategoriserer kan det være utfordrende å bestemme seg for hva

hver «boks» skal inneholde, og det er her forskningsspørsmålet kommer inn i bildet – *spørsmålene gir retning til kategoriseringen vår* (Johannessen et al., 2018, s. 295).

Samtidig er ikke alltid forskningsspørsmålet ferdig på dette stadiet – forskningsspørsmål og temaer utvikles side om side (Johannessen et al., 2018, s. 296). I mitt tilfelle var det i denne fasen at forskningsspørsmålet endret seg fra å handle om medarbeidersamtalen, til å handle om *verdier*: Empirien, altså datamaterialet, gav ikke nok informasjon til å kunne svare på den opprinnelige problemstillingen. Jeg måtte spørre meg selv, «siden det ikke er medarbeidersamtalen som er sentral her, hvilke andre ting er det de snakker om? Hva er det som er viktig for dem?». Ved å endre forskningsspørsmålet, lette jeg da etter andre, nye temaer, og fant at disse temaene, eller kategoriene, gjenspeiler førsteamanuensers *verdier i arbeidet* – slik Aadland og Askeland beskriver verdier: «*det man svarer om hva som er viktig, og at verdiene angir det som er ønskelig for både individer og for organisasjoner*» (Aadland & Askeland, 2017). Videre benyttet jeg ulike farger for hvert tema. For eksempel merket jeg alt tilhørende kategorien ‘undervisning’ med grønt under kodingen, for deretter å lime inn disse setningen under det ‘riktige’ temaet i tabellen. Jeg noterte her hvem av informantene som hadde hvilke kommentarer, og i hvilken kontekst kommentarene og dermed verdiene, framkom i.

I neste del vil jeg komme med noen observasjoner jeg gjorde rundt egen forskning, som omhandler valg av metode og det kvalitative intervjuet.

4.6 Kritikk – egen og andres påvirkning

Hvis jeg skal rette et kritisk blikk mot oppgavens metode, er det at jeg som forsker kan påvirke både informantene og intervjuet. Et eksempel er bruk av ladede ord. Jeg ble på et tidspunkt spurt hvorfor jeg brukte ordet «produsere» om det å forske, og at «*det er noen som kan bli provosert av det altså. Det er et ord vi ikke trenger*». Min første tanke var at mye av teorien min springer ut fra NPM-styring, hvor det å forske vil bli sett på å produsere for å nå et mål, og at jeg derfor selv tok i bruk dette begrepet om det å forske. Men etter flere runders gjennomgang av empirien, la jeg merke til at det var flere andre informanter som brukte dette begrepet, noe som kan gjenspeile hvordan de selv opplevde nettopp det å forske. På en annen side kan det ha vært min bruk av ordet ‘produsere’ som påvirket informantene til å benytte «samme språk». Informantene kan også ha påvirket meg som forsker. Høyt utdannede akademikere som har sterke og vel-begrunnede påstander og meninger om det ene eller andre,

kan ha ført til at *jeg selv endret eller ervervet en holdning til et tema* vi snakket om, og at dette igjen farget måten jeg snakket om det, *med neste informant* på grunn av det semi-strukturerte intervjuet, hvor jeg ikke slavisk fulgte en mal, men lot meg drive med samtalen. I retrospekt ser jeg også at jeg ble jeg selektiv rundt hvilke spørsmål jeg vektla i det neste intervjuet. Dersom enkelte spørsmål ikke fikk praten i gang hos forrige informant, gjorde jeg justeringer for å gjøre spørsmålet bedre, eller jeg byttet det ut, eller lot være å stille det i det hele tatt. Dette kan igjen bety at den eller de jeg snakket med først, egentlig er med å legge føringer på hva som er viktig eller riktig, som i neste instans også påvirker meg og mine valg av spørsmål til de neste informantene. Den første informantens svar vil påvirke det jeg tenker om det de andre svarer – på en måte blir de andre vurdert og sammenlignet med den første informanten, i alle fall den før. Et tegn på dette var at intervjuene mine ble lenger og lenger. Fordelen, og for å forsvare denne effekten, er at man for hvert intervju får mer kunnskap, som åpner flere dører som inviterer til et dypere intervju hos den neste informanten. Dette kan jo også bety at den tilfeldige rekkefølgen informantene er intervjuet i, er med å påvirke at noens erfaringer, meninger og synspunkt, farger mine data mer enn de andre, som igjen påvirker hvordan jeg svarer på problemstillingen. Ut ifra en slik tankerekke kunne jeg muligens ha endt opp med andre spørsmål og temaer, og dermed andre svar, dersom jeg hadde endret rekkefølgen på informantene.

4.7 Etikk

Etiske dilemmaer har en framtreddende plass innenfor kvalitative metoder (Thagaard, 2018, s. 23). For eksempel ved intervju som metode, som i denne oppgaven, får forskeren data som kan knyttes til respondenter, og faller under personvernloven (Thagaard, 2018, s. 25). Prosjektet, inkludert intervjuguide (appendiks 1) og samtykkeerklæring (appendiks 2), har gått igjennom en etisk og sikkerhetsmessig prosedyre ved å bli godkjent hos Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) (appendiks 3) før innhenting av empiri. Før intervjuene fant sted, fikk informantene en epost med informasjonsskrivet som bekreftet at alle deltakere var anonyme, og at de ville få mulighet til å kommentere og endre på data fra intervjuet, og også trekke seg om det skulle være ønskelig. Informasjonsskrivet inkluderte også samtykkeerklæringen, om at samtalen ville bli tatt opp, og at data fra samtalen skulle brukes som empiri i prosjektet. Intervjuene ble gjennomført i det nettbaserte videoverktøyet Zoom, hvor samtalene ble tatt opp, og lagret på Universitetets skylagringsløsning, One Drive, på mitt private domene. Jeg

informerte i tillegg informantene i begynnelsen av opptakene på Zoom at jeg tok opp samtalen. I etterkant transkriberte jeg alle intervjuene direkte fra tale til tekst, for det meste ordrett. Hverken alder eller navn på informanter, heller ikke hvilke institutter eller universitet det er snakk om, er gjengitt i transkripsjonene som er dataene jeg baserer analysen på. Det eneste som er gjenkjennelig er informantenes kjønn, da dette var en forutsetning for oppgavens problemstilling og analyse.

Videre er det også på sin plass å nevne at *'kjønn' representerer en heller ladet problematikk* som til tider er vanskelig å forholde seg til fordi det maskuline - «doxa» - lett tas for gitt som «norm». «Doxa» betyr antagelse eller tro, og ble brukt av den franske sosiologen Pierre Bourdieu for å beskrive sider ved en kultur eller et samfunn *som folk flest tar for gitt, og som de ikke finner grunn til å stille spørsmål ved* (Wæhle, 2019). Dette gjør at måten kvinner gjør og håndterer ting på, ofte oppfattes som problematisk, fordi det avviker fra «normen», mens man underkommuniserer *systemer* som problem, fordi man ikke er bevisst for eksempel hvilken målestokk ulike kulturer, eller organisasjonsteori og -litteratur, bygger på. Slik professor i nordisk litteratur, Christine Hamm, sier i et forskerintervju, er vi er preget av vårt kjønn, og refererer til Torild Mois 'Jeg er en Kvinne' som forteller om hvordan Simone de Beauvoir tar utgangspunkt i sine personlige erfaringer når hun filosoferer over det å være kvinne. Dette gjør hun *nettopp fordi* at hun er kvinne - det preger hvordan hun oppfatter verden. Hamm mener at både menns erfaringer og kvinners erfaringer er preget at deres kjønn, men at vi er vant til å se menns erfaringer og opplevelser som noe allmenngyldig. Og at når det kommer til pensumlitteratur er det skremmende få kvinner som blir studert. Her trekker hun også inn «doxa» - at det fremdeles finnes tanker om at kvinner er partikulære, mens menn er universelle, og at det nettopp derfor er viktig å fokusere på kvinnelige forfatterskap og løfte fram disse, for på denne måten at kvinnelige forfattere ikke blir oppfattet som spesielle (Ryste, 2009) – sagt på en annen måte – at det kvinner *gjør*, ikke blir oppfattet som noe spesielt og problematisk i forhold til «noe annet». I forhold til dette etiske «usynlige» problemet, prøver jeg nettopp å gjøre leseren oppmerksom på system-problemene, for å forsøke å bidra til bevisstgjøring i retning av *hvor* likestillingsproblemene faktisk oppstår, og *hvordan*, framfor å peke en finger på *hvem som gjør «feil»*.

4.8 Utfordringer ved tema og problemstilling

4.8.1 Pandemi og unntakstilstand

I tidspunktet jeg hadde planlagt å invitere tilfeldig utvalgte førsteamanuenser til prosjektdeltakelse gjennom deltakelse til kvalitativt intervju, ble vi her til lands, sammen med resten av verden, truffet av en pandemi utløst av det mye omtalte Corona-viruset. Som alle kjenner til, ble universiteter og biblioteker stengt, ansatte ble sendt på hjemmekontor, og all nærkontakt mellom mennesker ble avlyst på ubestemt tidspunkt. Dette utløste i sin tur flere utfordringer. Dette gjorde at jeg, og sikkert mange med meg, måtte tenke nytt. Først prøvde jeg å be informantene sende et refleksjonsnotat om medarbeidersamtalen, hvor jeg la ved en moderert guide, basert på den opprinnelige intervjuguiden, til innhold og refleksjon. Her fikk jeg ikke napp, antakeligvis fordi det krever mer av noen å sette seg ned å skrive enn å la seg intervju, og kanskje spesielt fordi dette er akademikere som allerede bruker mye tid på skriving og lesing i det daglige. Kanskje dette føltes som en ekstra oppgave de ikke følte seg forpliktet til, og dermed ikke fant mening i å ta fatt på (hvorfor skulle de vel lage merarbeid for seg selv?). Eller kanskje nettopp det faktum at de er akademikere og har skriving som profesjon, gjør at det kan følge med en viss forpliktelse til nøyaktighet, og stolthet, rundt å skrive et refleksjonsnotat, og at det dermed kan ligge et slags prestasjonspress i en, i utgangspunktet, enkel oppgave. For å toppe spekulasjonene, var det, og er det, i aller høyeste grad, unntakstilstand og krise i landet, og mange har hatt konsentrasjonen et helt annet sted, og kanskje bare på de mest primære tingene. Jeg har ingen tilknytning ellers til de jeg sendte ut forespørsel til, og for alt jeg vet kan pandemien ha rammet dem personlig. I tillegg ble jeg også gjort oppmerksom på at førsteamanuenser på dette tidspunktet jobbet hjemmefra med å planlegge nettbasert undervisning, og i tillegg måtte planlegge eksamen for elever på en annen måte.

Tross alt lyktes jeg i å få positive svar til deltakelse da jeg sendte dem en epost nummer to noen dager senere, denne gang med invitasjon til videointervju gjennom Zoom. Likevel kan jeg ikke utelukke at krisen ikke har påvirket informantenes refleksjoner og perspektiver i intervjuet: Selv om gjennomføringen av intervjuene fungerte bra, både i teknisk og praktisk forstand, kan pålagt hjemmekontor, og en såpass endret jobbhverdag for mange, ha ført til opplevd stress og kanskje også en følelse av håpløshet, som har påvirket informantene negativt, og i sin tur, deres tankerekker og følelser rundt enkelte emner. Noen av dem var også

sammen med barna, og jeg tenker at dette også *kan* ha forstyrret fokuset på det vi snakket om, og også hatt en innvirkning på hva de snakket om og kanskje hvordan de vektet verdiene sine.

4.8.2 Nærhet til forskningsmiljøet

Jeg valgte akademia og universitetet som forskningsfelt, hvor jeg selv er student, men ingen av informantene er tilknyttet mitt eget fakultet, og jeg har heller ingen organisatorisk eller personlig forbindelse med informantene. Siden jeg er student, har informantene og jeg heller ingen felles arbeidsoppgaver, og jeg kjenner ikke til deres oppgaveportefølje.

På en annen side har jeg vært oppmerksom på det faktum at veilederne mine selv var i målgruppen for studien, som førsteamanuenser. Selv om veiledningen var preget av oppriktig interesse for tematikken, gode konkrete innspill og konstruktive råd igjennom masterløpet, måtte jeg være observant på å ikke la meg utelukkende styre av *deres* meninger og interesser om hvilke temaer jeg skulle vektlegge, og om hva utfordringene de belyste, handlet om. Utfordringene har i etterkant vært å identifisere om, og eventuelt, hvilke deler av oppgaven, jeg i så tilfelle har latt gi avtrykk fra veiledernes standpunkt i debatten rundt akademia og likestilling.

Samtidig har nærheten vært en fordel når det kommer til å erverve kunnskap om akademia som fagfeltet. Ved å befinne meg ‘i’ universitetsmiljøet, har det vært god tilgang på kunnskap om det normative som fastsetter hvordan ting bør eller skal være. Denne nærheten kan man forklare utfra standpunktteori, på engelsk ‘Standpoint theory’, som er forestillingen om at den kunnskapen som allerede finnes og foreligger lokalt, bør vektlegges. Dette gir en epistemisk fordel til de enten dominerende eller marginaliserte identitetene, som betyr at de ikke kan forstå perspektivet til de individene de har makt over (Sayer, 2000:51-53, i Potter, 2014). Denne epistemiske fordelten kan dermed forklares som at kvinners klassiske eller sosiale stilling gir dem et spesielt epistemologisk ståsted, som igjen muliggjør et verdenssyn som er mer pålitelig enn det synet som allerede er tilgjengelig (Jaggar 1999: 49, i Potter, 2014).

4.8.3 Om å forske på forskere

Selv om denne nærheten stort sett har vært positivt, har det vært utfordrende å skulle forske på forskere. Jeg er masterstudent, et løp mine informanter for lengst er ferdig med. Noen ganger fikk jeg følelsen av å ha veiledere, framfor informanter, ved at jeg fikk kritiske spørsmål og

synspunkter – dette var jeg faktisk ikke forberedt på. Å forske i akademia som masterstudent er, selvfølgelig, noe helt annet enn å forske i for eksempel en bank eller en butikk – man kan føle seg «liten og uvitende», blant de «høye og velutdannede». Jeg ble veldig klar over at alle mine begreper og teorier om akademia måtte være absolutt korrekte og velbegrunnet – her bega jeg meg ut i et fagfelt som jeg, til tross for research, åpenbart visste lite om. Hele prosessen gjorde det tydelig for meg at akademikere har en iboende kritisk sans og nysgjerrighet til verden rundt seg, og er også lidenskapelig opptatt av det de gjør. Jeg ble derfor, naturlig nok, utfordret av informantene mine, som er fra ulike fagfelt, noe som var sunt for oppgaven – *jeg måtte skrive dette slik at det gav mening for flere fagdisipliner*. Det kaster også lys over alle artiklene jeg har kommet over i min jakt etter relevant teori om akademia: Det er forsket utrolig mye på akademia, av akademikere (selvsagt), herunder også kjønn. Oppdagelsen ble en påminnelse om å fokusere oppgaven på det den handler om, holde den røde tråden, og ikke gå meg vill i artikler og meninger rundt alt som er skrevet om akademia og kjønn.

4.8.4 Mangel på interseksuell tilnærming

Oppgaven bærer preg av et dualistisk kjønnsbegrep, og heteronormativitet, hvor jeg (dessverre, og for enkelthetens skyld) vedlikeholder både kjønnsnormen og heteronormen. Dette betyr at jeg går ut ifra den oppfatningen at 'kjønn' består av kvinner og menn, og har dermed ikke tatt med flere kjønnsidentiteter. Heteronormen betyr at jeg også bygger oppgaven på antagelser om at man alle har én partner fra det motsatt kjønn. Grunnen til denne «sneverheten» er at tidsperspektivet gitt til rådighet for oppgaven ikke strekker til å gjøre kjønnsperspektivet bredere, i tillegg til kompleksiteten det hadde medført å skulle forklare og fortolke teori og empiri i en slik kjønnsdimensjon. Jeg tenker likevel at det for framtidig forskning er svært interessant og viktig å utfordre kjønns- og heteronormen, og inkludere LGBTQ-perspektiver når man analyserer verdier, ledelse og andre sosiale elementer ved en arbeidsplass.

5.0 Analyse

Dette kapitlet innledes med å beskrive de tre temaene som utgjør de mest tydelige verdiene førsteamanuenser uttrykker i relasjon til eget arbeid og eget liv. Kapitlet bygges videre opp ved å ta for seg én og én verdi, hvor jeg viser hvordan disse kom til uttrykk. Verdiene underbygges med sitater fra intervjuene som forteller noe om i hvilken kontekst verdiene oppstår i, og om hvordan og hvorfor verdiene er viktige. Jeg diskuterer også verdiene i et kjønnsperspektiv underveis. Ved bruk av variert teori fra kapitlene om tidligere forskning og teori, vil jeg belyse og understreke informantenes perspektiver og dermed mine egne funn. I det følgende skal jeg belyse forskningsspørsmålet:

Hvilke verdier uttrykker førsteamanuenser i relasjon til eget arbeid og eget liv, og hvordan kan dette ses i et kjønnsperspektiv?

Gjennom tematisk analyse fant jeg tre fremtredende verdier som gjorde seg gjeldende fra førsteamanuensers eget arbeid og eget liv:

- **Undervisning og veiledning av studenter**
- **Professoropprykk og karriere**
- **Prioritering av familielivet**

I oppgaven tolker jeg at undervisning og veiledning også representerer at man har omsorg og tar ansvar for andre, at professoropprykket representerer verdier om selvrealisering og ambisjoner om karriere, og at verdien 'familieliv' sier noe om i hvilken grad man ønsker eller velger å prioritere familien fremfor de andre nevnte verdiene. Jeg tar i det følgende først for meg disse verdiene én og én, hvor jeg viser hvordan, og i hvilken kontekst, verdiene ble tydelige. Deretter vil jeg synliggjøre hvordan det oppstår verdimessige konflikter mellom verdiene, hvor jeg også forsøker å forklare hvorfor.

5.1 Undervisning – omsorg for andre

5.1.1 Motstand gjennom prioritering og overprestering

Undervisning og veiledning av studenter framtoner seg i mitt datamateriale som en viktig verdi. I tillegg er dette også en obligatorisk del av førsteamanuensers arbeid, slik som forskning og publisering. Vi kan knytte denne verdien opp mot verdier som *omsorg* og *ansvar* overfor andre, som ofte i litteraturen er beskrevet som feminine verdier (Gilligan, 2002, s. 45).

Slik begrunner Guro det:

– «(...)fordi jeg har et ønske om å få gode folk ut i feltet da, det er ganske urimelig å gi dårlig undervisning, man må jo gi god kvalitet på undervisningen.»

Gunnhild sier om undervisning at det er motiverende ved at det *gir* noe det å hjelpe andre, i tillegg til det å utgjøre en forskjell, og få gode tilbakemeldinger fra studentene:

«- det er veldig motiverende synes jeg - som et tegn på at de har nytte av undervisningen, at du bidrar til å hjelpe andre på den måten. Det er ikke bekreftelsen på 'dette er du god på' som er poenget, men det å se at du gjør noe som er nyttig for noen. Det er motiverende for meg. Jeg kan godt bruke en halvtime på å forklare noe for en student på epost, hvis jeg kan gjøre en forskjell for vedkommende, da gjør det ikke så mye at det er en halvtime jeg egentlig ikke har»

Gjennom å bruke tematisk analyse finner jeg flere ulikheter og likheter mellom førsteamanuensene meninger og oppfatninger rundt det å undervise, og i tillegg ulike metoder og taktikker for hvordan de forholder seg til dette. Det blir etter hvert tydelig at flere av førsteamanuensene er mer interessert i undervisningsdelen av jobben enn forskningsdelen, eller rettere sagt: de setter verdien om undervisning høyere enn verdien av forskning. De som helst *kun* vil undervise oppgir at de ikke har et veldig sterkt ønske om å bli professor, og at de heller har undervisning og veiledning framfor å forske. Jesper er en av disse – han sier han er mye mer interessert i å undervise og jobbe med formidling. Han forteller at han ikke har forsket siden doktorgradsstudiet, men at han *tror de fleste andre* nok vil forske 75 prosent, og undervise resten av tiden. At disse «fleste andre» ser på undervisning som en plikt:

«(...) det heter «plikt» - undervisningsplikt. Man snakker det ned».

Slik Grelland beskriver at verdier ikke er noe *i seg selv*, men heller gis mening ut fra en negativ eller positiv *kvalitet* ved verdien som vi tillegger den (Grelland, 2014, s. 167), kan vi si at det å hjelpe andre og at man gjør noe som er nyttig for andre, beskriver den positive kvaliteten som verdien undervisning og veiledning har. Det å *utøve hjelp* anses som å bringe inn noe som er verdifullt som skaper motivasjonen. Gunnhild beskriver at nettopp denne indre motivasjonen gir noe mer verdifullt enn den ytre motivasjonen, som for eksempel at hun er 'flink' eller får anerkjennelse. Også Jesper trekker fram dette – undervisning er en uttrykt glede ved jobben, selv om det ikke gir anerkjennelse. Han synes det er for lite fokus på hva undervisning faktisk betyr, og at man bør spørre seg hva man egentlig holder på med på et universitet:

«Det er for lite fokus på hvor mye undervisning betyr. Hva er det vi holder på med på et universitet? Jo, vi formidler kompetanse, sånn at studentene kan lære. Men, er det i realiteten det vi gjør? (...) Jeg er opptatt av hva studentene vil.»

Slik Grelland forklarer er det ikke alltid slik at verdiene som ivaretar en arbeidsplass også ivaretar den ansattes verdier, og at man i slike tilfeller kan få verdikonflikter (Grelland, 2014, s. 165) – basert på sitatene over ser vi en tydelig spenning mellom førsteamanuensenes verdier og de overordnede verdiene, som representerer en verdikonflikt. Det understekes at undervisning og veiledning også er noe de gjør utover arbeidstiden, og at det uttrykkes savn av et overordnet fokus på nettopp undervisning, noe som tyder på at det overordnede fokuset på denne verdien er ulik det fokuset førsteamanuensene selv har.

Som tidligere nevnt, prioriterer også Guro undervisning, men sier at det lønner seg å bruke minst mulig tid på det, selv om hun trekker det fram som en viktig verdi:

«Det man tjener mest på i akademia, er å ikke dele noen ting og sitte alene på kontoret og skrive masse artikler og gjøre litt dårlig undervisning. Det er det som ser bra ut. (...). I og med at man bruker masse tid på dette med undervisning, er det jo kjipt, for det lønner seg ikke.»

Guro trekker her fram at hun velger å fokusere på undervisning framfor sine egen karriere mot professor, fordi hun synes det er viktigere å fokusere på undervisningsdelen for å levere *god kvalitet*, framfor det hun betegner som *dårlig undervisning* med referanse til de som sitter på kontoret og fokuserer på artikler og publisering. Det er dette også Magnussen et.al. (2018) trekker inn som «løsning på problemet med kvinners sakte karrierer» - at for å skape dette rommet til akademisk skriving er det beste å bare *stenge døra og skrive* (Magnussen et al., 2018, s. 95). Det er også tydelig at både Guro, Jesper og Gunnhild er klar over at det ikke *lønner seg* for dem å bruke mer tid på undervisning enn på forskning, men de gjør det likevel. Dette «verdiarbeidet» kan betraktes som «*ekstraarbeid*» fordi det går utover den tiden som er tildelt, og heller ikke lønner seg i forholdet til opprykk mot professor: det gir ingen uttelling, og omtales som de «unødvendige» og «ikke-publiseringfremmende»-aktivitetene man bør slutte med. Det er også viktig å løfte fram at dette «ekstraarbeidet» viser et grunnleggende ønske om å skape «et gode», slik Nygaard & Løvaas (2019) beskriver. Ekstraarbeidet bidrar ikke til bare å «*mele sin egen kake*», men til å hjelpe studentene. Det tilhører en *verdibevissthet* som fører til meningsavklaring, ved at det gir mening å hjelpe studentene (Nygaard & Løvaas, 2019, s. 15-16). Her kan vi stille spørsmål om det manglende overordnede fokuset på nettopp undervisning og veiledning fra ledelsens side, gjør at undervisning og veiledning kun er en *uttalt verdibasert* ledelse, fordi det ikke reflekterer kjerneverdiene i akademia, men kjerneverdiene hos de ansatte. Jeg vil også trekke inn at siden forutsetning for gode virksomhetsstrategier faktisk er avhengig av felles forståelse og felles verdibaserte holdninger, og forutsetter en viss samklang når det gjelder nettopp struktur og strategi (Strand & Fatland, 2001, s. 512), gjør det spenningen mellom verdiene tydelige – altså vi ser en tydelig verdikonflikt med tanke på vektlegging av undervisning som verdi.

Det er viktig å poengtere at dette ikke er en verdikonflikt *mellom menn og kvinner*, men en konflikt mellom de feminine verdiene som undervisning og veiledning i større grad tilhører, som en form for omsorg (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6-7), enn de maskuline verdiene som gjennomsyrrer organisasjonsstrukturer gjennom fokus på konkurranse og karriere (Collinson & Hearn, 1994, s. 13). Menn kan også ha feminine verdier, og kvinner kan ha maskuline verdier. Det er her snakk om en forståelse av hvordan de overordnede maskuline verdiene styrer og undergraver andre, her feminine verdier - som mindre viktige. Slik Gillian (2002) sier, er problemet med at overordnede modeller konstruert fra én målestokk, at ting er bedre eller verre *i forhold* til dette - «doxa». De som da ikke tilpasser seg verdiene om konkurranse og

karriere, er *de* det er noe «galt» med. At det for det meste er kvinner som har «problemer med å tilpasse seg» (Gilligan, 2002, s. 42), helt konkret ved at de ikke blir professorer like raskt som menn, kan handle om at idealakademikeren er fremstilt på en måte som unnlater *visse sannheter om livet* (Gilligan, 2002, s. 29).

Ese (2019) refererer til denne prioriteringen av oppgaver som ikke belønnes, som akademikerens «motstand» mot systemet gjennom å *overprestere* og dermed vise motstand gjennom å intensivere arbeidsinnsatsen (Ese, 2019, s. 127-128). Enkelte av førsteamanuensene fyller arbeidsplanen med nesten bare undervisning, selv om det forventes at de også forsker og publiserer. De bruker altså mer tid på å oppnå gode resultater på en oppgave, enn det ledelsen ønsker at de skal. De vil heller levere god undervisning enn «dårlig», selv om det betyr «en sakte akademisk karriere». De «later som» de ikke forstår reglene «*for å få gode folk ut i feltet*», slik Guro forklarer, og ignorerer da ledelsens krav for å oppnå dette fordi dette er en viktig verdi for dem i sin arbeidshverdag.

I neste del graver vi dypere ned i flere årsaker til at undervisning blir prioritert, ikke bare som en verdi som skaper motivasjon og «et gode», men også som et resultat av tidligere prioriteringer og hendelser.

5.1.2 «I dødsskyggens dal»

Litt uti intervjuet med Guro kommer det fram at det ligger mer enn bare motivasjon til grunn for at hun har mer undervisning enn forskning:

«Jeg har vært uheldig med å få nye emner hele tiden som jeg må bygge opp fra bunnen, så hvis jeg hadde kunne fått beholde noen emner så kunne jeg fått en bedre hverdag (...). Det tar tid å finne ut hvordan man skal sno seg rundt for å overleve, man må vite hvilke oppgaver man bør ta, og være god på å si nei på en lur måte - bedre å si 'nei' enn 'kanskje'. Ikke ta nye fag hele tiden bare fordi "det virker spennende" og fordi "noen sier at du passer til det". Fordi det kan ligge en annen motivasjon bak, enn det».

Her uttrykker hun at det er smartere å bare ta *ett* fag, og heller si ‘Nei’ enn ‘Kanskje’, og at man ikke bør si ja til å undervise i nye fag hele tiden. Det å si mer ‘nei’ er også noe Magnussen et.al. (2018) finner at mannlige professorer og ledere trekker fram som løsning på hovedproblemet i forhold til *sakte* karrierer, hvor de mener at kvinner er for pliktoppfyllende (Magnussen et al., 2018, s. 91). Når Guro selv forslår og lære seg å si mer ‘nei’, framstiller hun *også* seg selv som bærer og løser av «problemet». Med slike narrativer om seg selv og andre, at man må lære seg spillereglene, understreker Guro det Morley & Lund (2021) kaller *epistemisk tillits-urett* som utilsiktet reproducerer nettopp disse forestillingene om at kvinner ikke *klarer* å få mer forskning og dermed ikke *klarer* indikatorer på eksellens, uten hjelp fra andre (Morley & Lund, 2021, s. 126), som her tar form som uformelle regler man må lære seg.

Samtidig tydeliggjøres også en oppfatning om å være «uheldig» med å *få* undervisning. At det er noe ledelsen prøver å lure de som ikke har lært seg hvordan man skal «sno seg i systemet» og nei til nye fag. Selv om hun brenner for faget sitt, liker å undervise og også fremhever verdien av å levere god kvalitet på undervisningen, så sier selv hun at det ikke lønner seg. Det er da ikke bare snakk om at det ikke lønner seg å undervise generelt som vi tidligere var inne på, men spesielt det å undervise i de emnene *man ikke får velge*, og det å *få* nye emner – hva handler dette om? Når man ikke forsker og fyller arbeidsplanen med det, *kan man være uheldig å få nye emner som man må bygge opp fra bunnen*, noe informantene snakker om som noe negativt ved å si at hun hadde fått en bedre hverdag ved å få beholde noen emner hun har hatt før. Dette minner om det Locke et.al (2021) omtaler som å forhandle i universitetsterrenget. Det at Guro nå har forstått spillereglene og hva som må til for å ikke ende opp med nye fag, kan bidra til at hun kanskje etter hvert får en bedre arbeidshverdag som hun sier, og mer tid som kan bringe henne nærmere professoropprykk. Ved å bli bevisst på spillereglene og hva som foregår rundt seg, og deretter utfordrer dette, kan man endre landskapet og få til endring ovenfor seg selv og andre (Locke et al., 2021, s. 14-15).

Også Casper forteller om «strategene» som fyller arbeidsplanen med så mye at det ikke blir rom for undervisning, og skiller mellom dem og «de som går og trør i det hele tiden». Han kaller sistnevnte for «undervisningsmaskinene», og sier at «*de sikkert ikke har så høy motivasjon for et professoropprykk*» - som om undervisningen er ufrivillig, og at man «havner der»:

«Det er jo liksom poenget det at hvis vi klarer å få tak i forskningsmidler og klarer å produsere, så får vi jo høy forskningstid, og mye forskningstid er liksom, ja, det bør ligge på 50 %, sånn at hvis du ... altså de som ikke klarer å lande prosjekter og ikke publisere, **de blir da satt på undervisning**. Det er klart vi ønsker mest mulig forsknings-tid og minst mulig undervisning. Her er det et slags hierarki da – hvis du ikke forsker så blir du satt på undervisning. (...) Det betyr jo da at du ikke har klart det i forhold til forskninga og at man ikke har klart å publisere noen ting. Hvis jeg hadde blitt «satt på», det ville jeg ikke (...) ja altså jeg hadde ikke satt pris på det da.»

Her blir det også tydelig at det finnes noen spilleregler man må lære seg for å ikke *få for mye* undervisning. Som nevnt fra Jo Eses avhandling, deler akademiske ansatte og ledelsen det samme målet om at de ønsker å opprettholde høye standarder på undervisning og forskning, også når det kommer til eksellens og anerkjennelse i akademiske miljøer, men at formeningen om hvordan man kommer dit fortøner seg annerledes hos ledere enn ansatte (Ese, 2019, s. 132). Jeg ser de samme fra mønstrene fra mine intervjuer – det er underforstått at undervisning er en del av jobben, og man er enige i at det er en nødvendig onde, men førsteamanuensene har forstått at de må «finte systemet» om man ikke skal ende opp med for mye undervisning. Casper utdyper dette slik:

«... Hvis du får masse undervisning så får man ikke tid til å forske og produsere - så hvis du **havner nede i dødsskyggens dal der**, så kan du risikere å bli gående i en sånn undervisningsstilling, og havne på lærerutdanninga. Det er jo viktig med undervisning, men hvis man blir plassert og får veldig mye undervisning, så kjøres man fast der. Ikke får man forskningstid og da får man ikke publisert noe. Alle disse opprykkene handler kun om internasjonale artikler, det får man ikke vært med på, ikke i forskningsmiljøene heller hvis man bare underviser - man må bidra i prosjekter.»

«Dødsskyggens dal» kan forstås som at man kan bli låst og sitte fast, dersom man ikke gjør en innsats i forskningen. Som Grelland (2014) sier, er det i mange situasjoner ikke tydelig hva verdiaspektet er, og at mange av de måtene vi handler på er begrunnet i hva som er lov, hva stillingsinstruksjonen sier og hva slags spilleregler som gjør seg gjeldende av sosial og kulturell karakter (Grelland, 2014, s. 165). Med dette i mente, kan vi se på spillereglene i forhold til hvordan man opptrer for å «slippe» undervisning som gjør seg fremtredende som verdiaspekt.

Selv om Guro sier at hun vektlegger å levere god undervisning og legge tiden sin i det, kan det også bety at hun gjør det beste ut av situasjonen. Det kan bety at hun har «havnet» der nede i «dødsskyggens dal», og at det er vanskelig å komme seg opp derfra. Ved å si at hun har lært å si 'nei', formidler hun at hun har skjønnet hva slags spilleregler som gjelder, og at å si 'nei' har blitt en taktikk for å komme seg opp fra «dødsskyggens dal».

Her vil jeg igjen trekke inn Jo Eses avhandling, om at akademikere spiller «dumme» og later som om han eller hun ikke vet eller forstår, for å manøvrere seg rundt strategiene, og på denne måten vise motstand mot «managerialism» (Ese, 2019, s. 127-128). Å spille dum er å late som man gjør det man gjør, fordi man ikke forstår instruksjonene - når de faktisk skjønner dem inderlig godt. Det er de samme mønstrene som kommer fram når førsteamanuensene sørger for å ikke ta nye emner, eller passer på å fylle opp arbeidsplanen med så mye forskning som mulig for å slippe å få for mye undervisning – en taus form for opposisjon.

I den neste delen vil jeg diskutere hvordan verdier om undervisning og veiledning kan framstå som noe som står i veien for likestilling i akademia.

5.1.3 Undervisning og veiledning som feminin verdikonflikt?

Det å ha undervisning og veiledning av elever som verdi, kan bety at man også har verdier som handler om omsorg for andre, og at man føler et ansvar. Verdier som 'omsorg' og 'ansvar' ovenfor andre mennesker, er i litteraturen omtalt som feminine verdier (Korsvik & Rustad, 2018, s. 6-7). Som Virginia Wolf (1993) skriver skiller ofte kvinners verdier seg fra menns verdier, og at det er sistnevnte som dominerer (Wolf & Barrett, 1993, s. 76). Hun retter kritikk mot at kvinner tar hensyn til andre, samtidig som hun mente at det også var kvinners styrke. Det å verdsette undervisning og veiledning av studenter, kan inngå i det Wolf trekker inn som en styrke, der kvinner vever et nettverk av forhold og forbindelser. Samtidig kan vi trekke en parallell mellom omsorgsansvaret kvinner har hatt i mannens livssyklus, en rolle som har sørget for sympati og oppfostring, og omsorgsansvaret kvinner har i akademia ovenfor elever – *en håndstrekning som tas for gitt eller som nedvurderes av menn* (Miller 1976, i Gilligan, 2002, s. 45).

Dersom vi ser de overordnede verdiene om eksellens i lys av Magnussen et.al. (2018), er omsorgsrollen knyttet til undervisning og veiledning synonym med «ekstraarbeidet» kvinner

gjør, altså ikke-publiseringsfremmende arbeid, som ifølge menn innsnevrer det akademiske rommet for skriving (Magnussen et al., 2018, s. 93-94). Problemet med å ta bort dette ekstraarbeidet, som Magnussen et.al. skriver, er bare at noen andre ender opp med å måtte gjøre det, eller at de som trenger denne ekstra hjelpen, ikke får det (Winslow, 2010 i Magnussen et al., 2018, s. 95). Kan vi da kanskje si at tilstedeværelsen av disse feminine verdiene helt nødvendige for at «driften skal gå som normalt»? Hva skjer om vi ignorerer eller fjerner disse verdiene?

For å understreke dette poenget vil jeg trekke inn en erfaring jeg gjorde under prosessen ved innhenting av data. Da jeg sendte de transkriberte intervjuene til de respektive respondentene for godkjenning, var det utelukkende kun de kvinnelige førsteamanuensene som returnerte en omstendelig gjennomgang av sitt intervju. Fra de mannlige informantene fikk jeg ingen transkripsjoner i retur, bare en kommentar som bekreftet at de opplevde at de var riktig sitert. Samtlige transkriberinger fra de kvinnelige respondentene kom altså i retur til meg med flere kommentarer, forklaringer om meningsinnhold, overstrykninger over det de ville ha omformulert eller strøket, for ikke å snakke retting av *skrivefeil* av den mest åpenbare karakter. Dette er *ikke* en negativ kommentar – det er et viktig funn som sier noe om *hvor mye tid og arbeid* de kvinnelige førsteamanuensene la i å jobbe seg igjennom en mer eller mindre ordrett transkripsjon av eget intervju, som jeg selv hadde lagt lite arbeid i å rette for feil, før jeg sendte det av sted. Transkripsjonene var så nøye gjennomgått, at jeg fikk dårlig samvittighet over at jeg ikke hadde bearbeidet den, i alle fall noe, før jeg sendte det fra meg. At kvinnelige forskerne legger inn en så omstendelig jobb med noe som er av relativ liten betydning, for ikke å snakke om liten gevinst, for dem selv, kan si noe om flere ting. Jeg *vet* at «retting av intervjutranskripsjon fra tilfeldig masterstudent» ikke er en del av timeregnskapet, og at denne oppgaven derfor kom på toppen av det som skal gjøres. Igjen, som Ese beskriver, så er ikke denne *intensivering av arbeid* å handle i tråd med ledelsen (Ese, 2019, s. 127-128), da dette «ekstraarbeidet» betyr merarbeid, som igjen innsnevrer rommet for akademisk skriving, og videre publisering i internasjonale anerkjente tidsskifter, som bidrar til Universitetets mål om å bli fremragende (Magnussen et al., 2018, s. 87). De vet det ikke lønner seg å gjøre disse ekstraoppgavene som ligger utenfor timeregnskapet, men de gjør det likevel: De viser stille motstand gjennom overprestering og ignorerer av «regler». På en annen side vil noen kanskje si at disse grundige tilbakemeldingene bunner i kvinnes *interesse* for oppgavens tema – at dette verdi-perspektivet er noe som opptar dem, og at de

ville bidra. Likevel, oppgaven handlet på intervjutidspunktet ikke om verdier og professoropprykk, den handlet som nevnt i metodekapittelet opprinnelig om verdier i medarbeidersamtalen. Dermed er det kanskje større sannsynlighet for at de gjorde denne jobben, fordi verdien om veiledning - omsorg for andre, *er* en verdi som står sterkt.

Dersom vi nå fastslår at motstanden mot styringen er et faktum, kan vi anta at førsteamanuenser *bevisst prioriterer undervisning og veiledning* på bekostning av tiden som skal gå til jakten på fremragende forskning og andre aktiviteter som fremmer universitetets mål om eksellens. De er uenige med ledelsen om hvordan skuta skal styres, at de mener rammevilkårene for hvordan de skal arbeide er feil, og det oppstår en verdikonflikt. Her vil jeg trekke inn et paradoks. NRFs Balanseprogram som skal *øke andelen kvinnelige professorer* for å få en jevn fordeling kvinner og menn i professorstillinger, argumenterer med at kvinner altså skal tilføye «noe annet» og at «forskning da vil bli annerledes». Dersom dette «andre» i realiteten er *omsorg og ansvar gjennom å bruke mer tid på undervisning og veiledning* enn det som er i timeregnskapet, blir det vanskelig å utføre i praksis, da kvinnelige førsteamanuenser jobber i et system som er rigget på den måten av disse verdiene ikke skal videreføres. Det blir som Alvesson og Billing (2000) sier, «ideer bygd på tvilsomme antakelser» - antakelsen om at ting omtrent endres automatisk når kvinner er til stede som professorer eller ledere, basert på en assosiasjon om at kvinner og verdiene de har, alle er like, uten å tenke på at de påvirkes og formes av miljøet de befinner seg i (Billing & Alvesson, 2000, s. 149).

Vi kan vurdere *motstanden* som utøves som et tegn på at miljøet i praksis faktisk *ikke* omfavner dette «andre» som kvinner skal tilføye, da de dominerende verdiene på universitetene, som for eksempel autoritet, paternalisme og karriere, er verdier som representerer maskulinitet og ofte tilknyttes menn. Siden vektlegging av kjønnsbalansen i forskningsprosjekter ses på som en metode for å nå universitetets mål i global sammenheng, og at kjønnsbalanse i større grad er et middel på veien mot eksellens (Magnussen et al., 2018, s. 87), og *ikke mot likestilling i seg selv*.

I neste kapittel presenteres verdien *professoropprykk*, som er tett knyttet mot verdiene undervisning og familieliv, men som ikke uten videre lar seg kombinere.

5.2 Professoropprykk - «Publiser eller dø»

Professoropprykket var et annet tilbakevendende tema. Delvis fordi jeg fokuserte på dette i intervjuene da professoropprykket er et naturlig «neste steg» i karrieren for førsteamanuensene, men også fordi det var et tema som også er tilknyttet verdiene familieliv og undervisning og veiledning.

Casper forklarer at opprykk til professorgrad, altså professoropprykk, er det naturlige målet for en førsteamanuens – det er det de måles på. At det er et åpenbart press på å bli professor, og hele tiden er en kamp og forventning knyttet til dette. Han forteller at presset kommer fra instituttet, fakultetet og universitetet, at det handler om å styre pengestrømmen, det man får av forskningsprosjekter, og hvilke fag man får lov til å kjøre. Målet er å ha flest mulig professorer, blant annet til kommisjonsarbeid hvor man må ha minimum én professor, og at de derfor er helt avhengige av å ha professorer. Her forklarer hvordan han opplever forventninger til opprykket slik:

*«(...) det er et veldig press på det. Kontinuerlig press- litt sånn slitsomt. Men man kan velge litt hvor mye man ønsker å gi etter for dette her, (...) det er veldig regelstyrt, og man må veilede så og så mange doktorgradsstudenter og sånn. Noen er veldig strategisk rettet mot dette hele tiden (...) for min del er jeg mest opptatt av forskningstid og at jeg gjør ting jeg synes er gøy selv. Men det er åpenbart at vi presses på det da. (...) Hva er det vi sier for noe – **jo, publiser eller dø** - sånn at i det øyeblikket du ikke publiserer så risikerer du å bli satt på undervisning.»*

«Publiser eller dø» blir her brukt som uttrykk for frykten om å ikke klare å produsere nok forskning. At når man «havner» eller «blir satt på» undervisning, så er det vanskelig å få tid til å komme tilbake til forskningen.

Guro sier dette om professoropprykket:

«Jeg prioriterer det ikke, men jeg kan ikke si det høyt da. Det går ikke an å si. Jeg gidder ikke søke på opprykk før jeg vet helt sikkert at jeg kommer til å få det. Jeg vet om så mange som har brukt masse tid på det, og så har de ikke fått det (...) Jeg synes det er en

kamp, det er litt sånn NPM - hvor administrasjonen er ledelsen. De sparkes bein på oss hele tiden. Jeg er idealist og brenner for fagfeltet mitt, men de slukker den gnisten litt og litt. Har tenkt å slutte mange ganger, men tenker da at det er jo greit å ha en fast jobb. Det er liksom organisasjonen som setter stopper for ambisjonene – det er krevende å søke til professoropprykk.»

Her snakkes det om at det ikke er sosialt akseptert å si at man ikke har ambisjoner om professoropprykk. Det ligger en forventning til at man vil det, og dersom man ikke vil, er det best å holde det for seg selv. Dette representerer også det kontinuerlige presset som blir beskrevet, og gir også mening til uttrykket «publiser eller dø».

Casper understøtter det Guro sier slik:

«Det er ikke helt sånn sosialt akseptert å ikke anerkjenne de som får opprykk. Man ville bli oppfattet som veldig smålig hvis man ikke anerkjenner andre. Hvis man er oppi den førsteamanuens-biten er man inni forskningsmiljøet, og man vet jo hva som skal til for å kvalifisere for opprykk. Hvis det gikk 4-5 år til og jeg ikke klarte å kvalifisere til opprykk ville det vært litt problematisk, da kunne det blitt litt sånn.. (...) hvis man liksom gikk som førsteamanuensis i 15-20 år, det er nok ikke helt greit.»

I tillegg til at det ikke er sosialt akseptert om man selv ikke har ambisjoner om opprykk, eller venter for lenge, kan man også bli oppfattet som smålig ved å ikke anerkjenne *andres* opprykk til professor. Dagny forsterker denne oppfatningen ved å beskrive et skille mellom de som forsker og de som ikke forsker»:

(...) hovedtrekket er at en del av de som ikke forsker har ikke den faglige interessen, de er ikke interessert i å snakke fag, men om det de gjorde i helga (...) den der interessen for hele tiden å lære, hele tiden finne ut av ting, den kjennetegner de som forsker (...) selvfølgelig er det stress og hele tiden legge hodet på hoggestabben, og hele tiden stille seg til for hugg - og be om tilbakemelding, og be om vurdering ... skal du bli bedre må du kritiseres, og du får jo etter hvert tykk hud.»

Som vi tidligere var inne på tegnes det fram en stille, men tydelig, dra-kamp mellom undervisning og forskning. Eller kanskje det er rettere å si at dra-kampen handler mer om hvor mye tid førsteamanuensene *mener* man skal bruke på undervisning og forskning, versus hvor mye tid *ledelsen mener* man skal bruke – en uenighet som Ese (2019) sier at handler om ulike meninger om hvordan man skal nå de overordnede målene (Ese, 2019, s. 133).

I intervjuene mine finner jeg tendenser til at førsteamanuensene som fokuserer på opprykket, og de som ikke gjør det, også, i noen grad, utgjør en splittet gruppe. En ting det virker som at de alle er enige om, er at man *bør* ha ambisjoner om å bli professor som førsteamanuens, og ambisjonen skal helst være synlig, selv om man i realiteten ikke har dette som førsteprioritet. Grelland (2014) skriver om motivasjon at dette skapes gjennom belønninger som lønn eller avansement, og at mange er motivert for å gjøre en innsats for å nå et slikt mål fordi det bringer noe verdifullt. Han skriver om ansatte som mister motivasjonen, at det kan være et uttrykk for at noe som en gang var verdifullt, nå har mistet verdi og betydning (Grelland, 2014, s. 167) - kanskje har verdien om selvrealisering og professoropprykk bleknet for noen? Samtidig, som Magnussen et.al. (2018) finner i sin studie, er *idealakademikeren*, beskrevet at de mannlige informantene i studien, en som har forskning som livsstil og som bruker mye tid på internasjonal reising, men at mange av kvinnene ikke vil eller kan leve opp til dette idealet (Lindgren et.al. 2016, i Magnussen et al., 2018, s. 99). I kontrast mener de heller at dette idealet står i veien for god forskning, undervisning og veiledning, noe som også understøttes i min empiri:

«(...) fordi jeg har et ønske om å få gode folk ut i feltet da (...) det er ganske urimelig å gi dårlig undervisning (...)» eller «Det man tjener mest på i akademia, er å ikke dele noen ting og sitte alene på kontoret og skrive masse artikler og gjøre litt dårlig undervisning ... (...)»

Dette kan bety at det ikke handler om at opprykk og karriere er en tapt verdi, men at verdien har en annen kvalitet. Som Grelland (2014) sier er ikke verdier noe i seg selv, men en kvalitet ved fenomener, som for eksempel professoropprykk, ved at opprykket har enten positiv eller negativ verdi, og at det er kvaliteten som er verdivurderingen av fenomenet (Grelland, 2014, s. 167). Utafra dette kan vi si, dersom vi ser litt svart/hvitt på det, at kvinner har gjort en negativ verdivurdering av den eksisterende idealakademikeren, og at dette kan være med å påvirke motivasjonen for opprykk, og dermed også påvirke likestillingsmålet om flere kvinner i professorstillinger negativt.

I tillegg at opprykket kan handle om ulike verdivurderinger hos kvinner og menn, vil jeg i neste del trekke inn spørsmålet om faglig selvtillit, som også spiller inn på progresjonen i professorløpet.

5.2.1 Professoropprykk – Et spørsmål om å tørre?

Det å ikke ha veldig høye ambisjoner om professoropprykk, som fra min empiri ikke utelukkende gjaldt kvinner alene, kan også handle om mer enn undervisningsmengde og verdivurdering av opprykket, det kan også handle om *faglig selvtillit*, og det å *tørre å publisere og/eller søke opprykk*. Som en av de kvinnelige førsteamanuensene, Gunnhild, kommenterte:

«En ting har du ikke spurt om, det er faglig selvtillit - den terskelen for å sende noe til et tidsskrift - den er høy, og jeg har inntrykk av at mange kvinner, særlig tidlig i karrieren, ofte er langt mer selvkritiske enn menn før de synes noe er bra nok til å bli sendt av gårde. Jeg har også problemer med det. Nå har jeg vært i gamet ganske lenge etter hvert, så jeg er litt bevisst på at jeg trenger den tilbakemeldingen fra noen på at dette er faglig interessant, og at dette er noe du kan sende inn et sted. For jeg stoler ikke alltid på min egen vurdering av det, og jeg tenker at det 'blir det for banalt eller selvsagt' og sånt, men så leser jeg andre artikler og så tenker jeg 'det var jo ekstremt selvsagt, og så fikk de det publisert?»

Også i intervjuene med Guro og Dagny kom det syne en frykt eller et opplevd stress rundt det å skulle vurderes til professoropprykk:

«Jeg gidder ikke søke på opprykk før jeg vet helt sikkert at jeg kommer til å få det. Jeg vet om så mange som har brukt masse tid på det, og så har de ikke fått det (...)» - Guro.

«Selvfølgelig er det stress og hele tiden legge hodet på hoggestabben, og hele tiden stille seg til for hugg - og be om tilbakemelding, og be om vurdering ... skal du bli bedre må du kritiseres, og du får jo etter hvert tykk hud.» - Dagny

Denne måten de tre kvinnelige førsteamanuensene beskriver frykten for å «feile», eller at det som publiserer kan oppfattes for «banalt» eller «selvsagt», mente Sassen (1980) er «tegn på

en forhøyet oppfatning av den kompetitive suksessens 'bakside', det vil si – av dens betydelige emosjonelle bakside» (Sassen 1980, Gilligan, 2002, s. 44).

Her vil jeg trekke inn Horner (1972) som beskriver at kvinners angst rundt konkurransepregede situasjoner er tilknyttet frykten for suksess, og at frykten kommer fra *femininitet og suksess*, som to motsetninger (Sassen, G. 1980 i Gilligan, 2002, s. 43). Ut fra oppgavens tolkning av feminine og maskuline verdier, kan vi kanskje si at karriere og suksess er verdier som er mer typiske maskuline enn de er feminine (Collinson & Hearn, 1994, s. 6), og at suksess kanskje er noe kvinner ikke tar som en like stor selvfølgelighet som menn?

Gunnhild understøtter dette med forklaringen om behovet for tilbakemelding:

«(...) og så er det nok mye med det at man trenger mer tilbakemelding, og man trenger mer folk som backer oss opp, og det er litt tåpelig, for vi burde jo seriøst bare ta oss sammen - for hva er det verste som kan skje hvis du sender noe til et tidsskrift - og så sier de nei-takk - det er jo ikke verdens undergang- men jeg og mine kvinnelige kolleger har en tendens til å være mer selvkritisk enn våre mannlige kolleger. Jeg vet at jeg holder igjen for lenge, men jeg vet ikke hvor mye for lenge, så jeg vet ikke hvor grensen går. Selv etter mange år så har jeg ikke klart å opparbeide meg den selvtilliten - 'ja, men bare få det ut da for fader'. Hvor mange kvinner tenker sånn, og hvor mange menn i sånne situasjonen? Menn tenker 'det kan hende vi får medhold'. Kvinner tenker 'det kan hende jeg får avslag' (...) 'orker ikke begynne på dette, det tar veldig mye tid', eller 'har det noe for seg, det er så usikkert det blir noe av'.»

Førsteamanuensen bruker her lav faglig selvtillit som forklaring på at kvinner er mer selvkritiske enn menn. I følge Morley og Lund (2021) kan slike narrativer, om seg selv og andre, være med å reprodusere forestillingen om at kvinner ikke klarer disse dominerende «ytelsesindikatorende», altså hyppige publiseringer i anerkjente tidsskrifter, uten vesentlig emosjonell støtte (Morley & Lund, 2021, s. 126) – en teori Gunnhild underbygger ved å si at kvinner 'trenger mer tilbakemelding og folk som backer dem opp'. Thun (2018) beskriver også at forestillingen om at kvinners lave selvtillit, er forklaringen på at de ikke klarer seg like bra som menn i den akademiske konkurransen, en forestilling som også ble beskrevet som *reell* av informantene i studien. Dette funnet skiller seg fra studien til Magnussen et.al. (2018) hvor de på sin side mener at kvinners arbeid og engasjement rundt forskning, undervisning og

samfunnsutvikling synliggjør nettopp det motsatte av det Thun (2018) skriver om selvtillit – nemlig at kvinner hverken har lav selvtillit eller mulighetsorientering, men at dette handler om betingelsene for å få det til (Magnussen et al., 2018, s. 91). Ulikhetene i disse funnene, understreker også poenget til Thun (2018) om at det eksisterer kjønnete stereotypier og holdninger, som gjør at kvinner og menn tolkes forskjellig (Thun, 2018, s. 129-130). En utfordring ved slike tanker og holdninger, er at etablerte normer om at kvinnelige førsteamanuenser har lavere faglig selvtillit enn sine mannlige kollegaer, etter hvert kan gå fra å være holdninger, til faktiske strukturelle hindringer ved at kvinner internaliserer denne normen, slik at det å ikke tørre å sende noe til et tidsskrift, er noe som skyves over på hver enkelt kvinne. I neste instans kan denne holdningen bli en selvoppfylgende profeti (Thun, 2018, s. 132).

Kan det her kanskje være på sin plass og spørre seg om kvinners mangel på akademisk selvtillit, eller forestillingen om det, kommer fra at det settes spørsmålstegn ved deres kompetanse gjennom hele utdanningsløpet, og at *kjønnete forståelser knyttet til smarthet dermed blir en selvoppfylgende spådom?* (Thun, 2018, s. 130). Samtidig mente Sassen (1980) at denne «frykten» er en indikasjon på den underliggende følelsen av at «*noe er galt i måten suksess defineres på*», framfor at de faktisk frykter suksess (Sassen 1980, Gilligan, 2002, s. 44), noe som også understøttes av Magnussens et.al. (2018) funn om at det handler om *betingelsene*, ikke lav selvtillit.

I neste kapittel vil jeg ta for meg verdien ‘familieliv’, som i tillegg til verdier om undervisning og veiledning, og forestillinger om manglende faglig selvtillit, også påvirker verdien om professoropprykk.

5.3 Familieliv

5.3.1 Prioritering med en prislapp

Da jeg spurte om hindringer rundt jobben og professoropprykk, var det flere av førsteamanuensene som fortalte om hvordan *familielivet* har påvirket, og påvirker, arbeidshverdagen og veien mot professoratet. Som vi var inne på, nevnte Gunnhild at hun opplever at kvinner har lavere faglig selvtillit enn sine mannlige kolleger, men at også at dette

er noe som kommer i tillegg til familiesituasjonen - hvor kvinner blir satt tilbake når de er gravide:

«(...) man klarer ikke være like effektiv når man er gravid, permisjonen er også lenger, og kvinner tar mer av støytten på hjemmebane. Det er en mental greie om å holde oversikt over alt mulig (...) Når man skal huske på helsestasjonen og vaksiner og har vi noe mat og har vi nok bleier til helgen og trenger vi våtservietter og har vi barnemat, har vi reine flasker til natten, har vi ... (...) Når man skal huske på å ha oversikt over **alt dette** er det vanskelig å holde oversikt og jobbe like effektivt som før man fikk barn (...).»

Guro, begrunner at hun er glad i jobben sin fordi hun har små barn:

«Jeg har jo et ønske om å bli det (professor), men det er ikke realistisk med små barn, og jeg har ikke interesse av å bruke min fritid og helger og ferie på å skrive artikler, jeg synes det er misbruk av stilling. Jeg tenker det er helt naturlig at man skal bruke sine helger og fritid til å skrive og få ting publisert, men det synes jeg er urimelig med tanke på at man har familie (...) jeg brenner jo for mitt fagfelt (...) men jeg ønsker ikke å ødelegge familie-tiden ved å skrive artikler, med mindre man må, eller hvis andre er involvert og man har en deadline for eksempel. Har ikke lyst at jobben bare skal bli en livsstil, det må være en jobb.»

Mye tyder på at hun setter familieverdien høyt, og at hun ikke vil ta jobben med seg hjem – hun vil skille jobben og fritiden. Hun har ingen interesse av å bruke fritiden, helger og ferier på å skrive artikler og få ting publisert - det synes hun er *misbruk* av stilling, og urimelig med tanke på de som har familie og at professoroppyrkk ikke er realistisk med små barn. Også Dagny trekker fram denne familieprioriteringen:

«(...) det jeg observerer er at en del menn kan bli mye mer ensrettet: Sitte med fagartikler hjemme i helgene, er mindre engasjert hjemme, mindre engasjert på skolen. Jeg har sittet i alt som finnes av utvalg i skole og fritid og - hvem er det som sitter der? Jo det er jo 90% damer (...) jeg føler iallfall for min egen del at jeg er altfor interessert i mye mer enn bare jobben, og i mye mer i livet, enn bare jobben. Jeg kunne vært professor for 10 år siden, selvfølgelig kunne jeg det hvis jeg hadde tatt alle helgene, men i istedenfor har jeg en virkelig velfungerende familie og harmoniske barn. Mens jeg ser på andre, som jobber hver lørdag

(...) jeg har tydeligvis ikke den driven i meg da, til at det er så viktig for meg (...) det sier seg selv at hvis man jobber helger, så får man gjort litt mer (...)»

Familielivet som påvirkende faktor for professoropprykk blir også understreket av Gunnhild som forteller om et seminar hun var på, hvor det ble snakket om insentiver for å få fram mer forskning, og at de da hadde tatt med alle professorene for «rådgiving», fordi de i teorien forsker mer enn førsteamanuenser:

«(...) Det var snakk om 'hvis man organiserer seg sånn og sånn', og økonomiske insentiver og alt mulig. Jeg måtte på et tidspunkt si «Du, det er veldig mange som er her fordi vi synes dette er skikkelig moro, så hvis du bare fjerner hindringene, så skal jeg forske kjempemasse jeg. Gi meg hjemmehjelp, så jobber jeg gjerne noen timer ekstra.» Og det var det flere som nikket gjenkjennende til at det som er motivasjonen er ikke nødvendigvis tittelen eller et eller annet sånn ytre.»

De tre kvinnelige førsteamanuensene er etter det jeg oppfatter ganske samstemte på at en viktig verdi er å kunne ivareta familielivet samtidig som man gjør en god jobb, men at det er vanskelig å prioritere denne familieverdien, uten at det kommer i konflikt med verdien om karriere og professoropprykk. Det at det også blir kommentert at mannlige kollegaer i større grad sitter hjemme i helger med artikler, og engasjerer seg mindre på hjemmebanen og i skolen hvor barna går, er med å ytterligere synliggjøre at menn og kvinner vektlegger ulike verdier, men at det er de maskuline verdiene om karriere man kommer lengst med som førsteamanuens, ikke omsorgsverdier. Den ene mannlige førsteamanuensen som har familie, setter dette perspektivet på spissen når han forteller om sin erfaring med pappapermisjonen:

«Nei, det påvirket ikke egentlig ikke så veldig mye nei.. Det gjorde nok ikke det. Jeg var kanskje ikke så veldig flink heller da, til å ha permisjon. Men jeg hadde pappapermisjon ja, to ganger. Men hvor mye - jeg tror jeg jobbet en del likevel. Jeg tror også det er forventa liksom, fra lederen min, at ikke vi logger helt av. Men at vi er 'på' liksom. Mange av prosjektene går over 4-5 år, så man kan ikke bare trekke seg ut med permisjon.»

Casper sluttet ikke å forske selv om han var i pappapermisjon. Han mener det forventes at man ikke logger av, spesielt med tanke på å kunne være med i forskningsprosjekter som går

over flere år – dette tankesettet tegner et bilde av at *dersom man skal bli professor* er det ikke rom for å skille jobb og fritid, eller i alle fall er det ikke rom for å være ‘av’ når man er hjemme. Og det er i alle fall ikke rom for å gå ut i permisjon. Dette understrekes av både de kvinnelige og mannlige førsteamanuensene. Det han beskriver kan forstås i lys av det Magnussen et.al. (2018) finner igjennom intervjuer med ledere og mannlige professorer, hvor det også her er *hun selv*, altså den kvinnelige akademikeren, som er både bærer og løseren av problemet «kvinnelige førsteamanuensers sakte karrierer». Mange av disse syntes at problemet ligger i kjønnede skjevheter i arbeid og ansvar i familierelasjoner, eller i jobbrelasjoner, men at det er *hun* som må gjøre noe med dette (Magnussen et al., 2018, s. 91). Det at Casper ikke logger av når han er i permisjon, mens hans kvinnelige kolleger bevisst styrer unna alt av arbeid i helger og ferier, tegner også bildet av en kontinuerlig kjønnet skjevhet når det kommer til arbeid i hjemmet og arbeid utenfor hjemmet. Det at kvinner blir gravide og går ut i permisjon, får karrieremessige konsekvenser på lengre sikt. Det samme gjør det å prioritere familieverdien framfor verdien om karriere og selvrealisering.

Ny offentlig styringsform (NPM) med sin strategiske ledelse, bruker blant annet rekruttering som virkemiddel for å tiltrekke «talentene» som kan hjelpe universitetet i sin måloppnåelse om internasjonal eksellens. Som tidligere nevnt har det blitt utarbeidet nye krav til stillingsutlysning hvor det blir vektlagt artikkelbaserte avhandlinger på engelsk publisert de siste fem år. Disse kravene går da utover de som har vært borte i forbindelse med svangerskap og foreldrepermisjon på den måten at de ikke kvalifiserer for stillingene, noe som betyr at kvinner som har hatt fravær under svangerskap og ikke har jobbet under foreldrepermisjonen, fort blir forbigått av de som har mindre fravær i denne femårs-perioden (Rasmussen, 2017, s. 430). I tillegg til at flere søker eksterne midler for å få tak i forskningsressurser, fører akademias eksellens-ambisjoner til at ledelsen prioriterer å rekruttere talenter som blir plassert i midlertidige stillinger. Da disse «talentene» som oppfyller krav til internasjonale forskningsgrupper, også får redusert undervisningsplikt (Rasmussen, 2017, s. 429), er det andre som må ta seg av undervisning. Dersom vi her tar utgangspunkt i at undervisning og veiledning er en feminin verdi som ofte tilskrives kvinner (Alvesson, 2009, s. 3), (Gilligan, 2002, s. 45), og at kvinner bruker mer tid på undervisning enn menn, slik vi fant i kapitlet om undervisning som omsorgsverdi – at det i tillegg til at kvinner da har mest fravær i forbindelse med svangerskap, kan se ut til at kvinner er tapere av rekrutteringsstrategien. Den overordnede strategien universitetene håndhever er med på ekskluderingen av kvinner til

opprykk-stillinger. For det første ved at de både får og prioriterer mer undervisning enn de forsker, med de konsekvensene dette får i form av færre publiseringer og generelt mindre tid til akademisk skriving, og for det andre fordi de utrangeres av de som ikke har familie og barn, eventuelt, de som ikke prioriterer familieverdiene, som vi her har sett ofte er menn.

Her vil jeg å trekke inn en understrekende kommentar fra Gunnhild rettet mot nye regler for professoropprykk, som blant annet er dokumentert veiledning. I tillegg til at hun helst ser at universitetet kunne skaffet barnepass, slik at mange hinder hadde vært fjernet for veien mot opprykk, trekker hun inn at man burde blitt fritatt for undervisning etter foreldrepermisjon for å hente seg inn - både kvinner og menn. Da kan man fortsette der man slapp uten å bli forstyrret av undervisningskrav:

«Virkingen av mamma-permisjon - jeg ble rammet av dette fordi jeg var i mamma-permisjon - som du hører på stemmen er jeg litt sur for dette. Reglene trådte i kraft rundt ett år etter at de ble vedtatt, for å gi folk som var nær opprykk en sjanse til å få inn søknaden før de nye reglene trådte i kraft. Men jeg var sykemeldt på grunn av graviditet, og deretter i permisjon nesten hele det året, så jeg hadde ikke en sjanse i havet til å klare å søke opprykk før de nye reglene trådte i kraft. Det var litt kjipt å bli satt tilbake i flere måneder eller muligens år. Det burde vært en lenger overgangsperiode og mulighet for å søke unntak for å søke opprykk etter gamle regler. Det fantes ingen slike muligheter. Jeg visste om regelen et år i forveien, men jeg hadde en større publikasjon igjen før opprykk, og det hadde jeg gjort uten problemer hadde det ikke vært for sykemelding og graviditet. Men så gikk det over et år, og nå trenger jeg også bl.a. veiledning.»

Dette understreker at det å bli gravid og ta permisjon, innebærer en risiko for å ikke kvalifisere til en stilling eller også forlenge mulighetene for opprykk, med mindre du har jobbet og skrevet artikler i permisjonen og ikke logget av, slik som Casper. I jobben som førsteamanuens kan det altså oppstå verdikonflikter mellom de verdiene man setter høyest, og mange havner i en situasjon hvor de må velge mellom hvilken verdi de skal prioritere. Jeg vil gå så langt som å si at akademia diskriminerer kvinner fordi de er kvinner, og for sine feminine verdier. At prislappen på «rask karriere» er å prioritere bort, eller ned, de andre verdiene. Da er det lov å spørre – hvorfor må man velge?

I den neste delen avslutter jeg analysekapittelet, og går ved hjelp av blant annet Gillian (2002) og Korsvik (2018) nærmere inn på verdikonflikten som oppstår i prioriteringen av henholdsvis familie eller karriere, ved å belyse normer som skaper kjønnsdiskriminering.

5.3.2 Harmonisk familie eller selvrealisering - en verdikonflikt

Som Gillian fant i sin studie om 'kvinneres stemme' i psykologisk teori og -utvikling, har psykologiteoretikere ofte gått i fellen for å forme kvinnen utfra et maskulint materiale, gjennom å bruke mannen som norm (Gilligan, 2002, s. 34). At målestokken er bygget på *menns fortolkninger av forskningsdata om menn*, og at kvinners atferd dermed er et avvik, ut ifra et grunnlag om menns adferd som 'norm' – dermed er det også kvinnen det er noe galt med når hun ikke «passer inn» i normen (McClelland, 1975, s. 81), slik at kvinner må endre seg, eller endre verdiprioriteringen, for å få en raskere karriere. Problemet med dette er at det oppstår verdimeslige konflikter når kvinner skal tre inn i en struktur som baserer seg på menns verdier (Collinson & Hearn, 1994, s. 5). I tillegg til eksemplene fra empirien i forrige del, kan vi også understreke dette ved å se på det politiske målet om at *pårørende i større grad skal ta ansvar for eldreomsorg og rehabilitering i hjemmet, samtidig som studier viser at helsetjenester og lignende tjenesteytere forventer mer av kvinnelige pårørende, enn mannlige, og at kvinnelige pårørende også forventer mer av seg selv*. En studie tilknyttet dette målet viser at menn var mer tydelige på at ansvaret skulle ligge hos tjenesteyteren, og tjenesteyteren gav også mannen mer skryt og ros for sin innsats, enn til kvinnen, hvor innsatsen ble sett på som *selvsagt* (Winsnes Rødland 2018, Breimo 2014, Sandnes 2015 i Korsvik & Rustad, 2018, s. 17-18). Slik kjønnsdiskriminering har den samfunnsøkonomiske konsekvensen vi tidligere var inne på, at kvinner går ned i stilling eller blir sykemeldte på grunn av ansvaret de har eller påtar seg, der hvor menn oftere skylder på at jobben begrenser hva de kan gjøre (Korsvik & Rustad, 2018, s. 18). Dette er også trekk som kommer til syne i mitt datamateriale, hvor kvinnene trekker fram sykdom og graviditet, permisjon og prioritering av familien som «tidstyv» for professoroppykket, mens den mannlige professoren mener det forventes at han ikke logger av når han har permisjon. Dette tegner et bilde av at så lenge kvinner, eller menn, har verdier som knyttes tettere til omsorg og familie, så vil veien mot professoroppykk være lenger enn for de som har selvrealisering og karriere som viktigste verdi. Så lenge kvinner skal følge i et maskulint fotspor, og tilpasse seg de maskuline verdiene i organisasjonen (Billing, 2011, s. 314), ser det ut til at kvinner og menn med feminine verdier står i en

posisjon der man må velge mellom sine egne verdier, og de verdiene som gir raskere karriere, fordi verdiene ikke lar seg forene.

I neste og siste kapittel vil jeg gå inn i en videre diskusjon av hovedfunnene fra analysen. Her vil jeg løfte diskusjonen med utgangspunkt blant andre Miller (2005), og Heidi Vinge (2020) som bruker Flyvbjerg (1991), og Foucaults teorier om makt og styringsrasjonalitet, for å forklare *rasjonalisering som maktmiddel* – riktignok med utgangspunkt i arealpolitikken – et tema som handler om noe ganske annet, men som i aller høyeste grad i er overførbar til verdidiskusjonen i akademia, om hvordan noen sitter på definisjonsmakten av hvilke verdier som skal telles. Det viser seg at verdiprioriteringer som førsteamanuensene gjør har en annen effekt på atferd enn det som er intensjonen bak indikatorer for eksellens.

6.0 Konklusjon og diskusjon

I dette siste kapittelet vil jeg med utgangspunkt iblant annet Vinge (2020) diskutere hvordan New Public Managements (NPM) styring sørger for definisjonsmakt over hvilke verdier som skal telles, en styring som i sin tur gjør at akademikere mister fokus på kjerneverdiene. Drøftingen synliggjør noen viktige poenger om førsteamanuensenes verdier i liv og arbeid, hvor de på tross av ganske mektige organisatoriske rammer, og et opplevd press på å bli professor, likevel prioriterer sine egne verdier. Disse prioriteringene gir «upraktiske» effekter for akademia gjennom at indikatorene som skal føre til atferdsendringer, ikke gir den måloppnåelsen som er i tråd med intensjonene bak dem. Avslutningsvis vier jeg også plass til en diskusjon om hvordan man bør utfordre måten man tenker og snakker om kjønn for å forandre normene og de konstruerte forestillingene om hvordan ting skal være.

6.1 Verdiprioriteringer som utilsiktet atferd

At markedet har fått økt innflytelse i akademia, er takket være NPM, hvor staten styrer fra en armlengdes avstand, og utføringen av offentlige oppgaver forvaltes etter en nyliberalistisk markedsstyrt tankegang – penger skal spares og konkurransekraften økes (Christensen & Lægreid, 2001 i Vinge, 2020, s. 261). Vi kan med utgangspunkt i NPM si at tallteknologier for måling av *hva* som sparer penger og øker konkurransefortrinn, får en stadig mer sentral plass fordi den gjør resultater sammenlignbare (Vinge, 2020, s. 262), noe som i akademia er en fordel i konkurransen for å oppnå internasjonal eksellens. Rasjonalisering er noe som defineres som *prosessen med å beskrive, fortolke eller forklare noe, som får det til å framstå akseptabelt eller mer attraktivt*⁸, med andre ord at det å etablere forståelse av noe som objektivt og sant, er en sosial prosess (Vinge, 2020, s. 263). Når Vinge (2020) tolker at rasjonalitet er gjennomsyret av makt, tolker hun den danske filosofen Flyvbjerg (1991), som er inspirert av Foucaults måte å studere makt - *som noe som er innvevd i relasjoner, kontekster og praksiser, videre hvordan teori om styringsrasjonalitet viser at måten en sak blir forstått og framstilt på, får avgjørende betydning for handling* (Foucault & Neumann, 2002 i Vinge 2020 s.263). Vinge (2020) trekker fram et poeng hos Flyvbjerg (1991) om at

⁸ Definisjonen av rasjonalisering er hentet fra Merriam-Webster Dictionary <https://www.merriam-webster.com/dictionary/rationalization>

det er i *'de mektiges'* interesse at oppfatningen av styring gjennom planer som noe kontrollert, rasjonelt, teknokratisk og demokratisk opprettholdes, fordi de da kan fortsette med den skjulte maktutøvelsen (Flyvbjerg, 1991 i Vinge, 2020, s. 263). Hun definerer ordet *verdi* som et synonym for *pris*, men at det også kan brukes til å angi verdier i form av kvaliteter som anses som viktige i seg selv og som ikke kan telles (Vinge, 2020, s. 263), slik også Grelland (2014) beskriver at verdier ikke er noe i seg selv, men at den gis mening ut ifra den kvaliteten man ilegger den (Grelland, 2014, s. 167). For det har en prislapp å bli professor til normert tid – og omvendt - det koster noe å velge familien framfor å velge professoroppykk i den farten ledelsen ønsker.

En utfordring ved systemer som styrer etter slike indikatorer i form av *målbare tallverdier*, er at når man fører oppmerksomheten til aktørene mot indikatorene de blir målt på, kan aktørene miste fokus på kjerneoppgavene sine (Miller, 2005, s. 234). På samme måte kan vi si at førsteamanuensene, med sitt opplevde press på å levere i henhold til eksellens-indikatorer, retter oppmerksomheten mot ytelses-indikatorene som telles, altså hyppige publiseringer i anerkjente tidsskrifter (Morley & Lund, 2021, s. 126), og at de dermed kan miste fokus på kjerneoppgaver. Undervisning og veiledning av studenter, som jeg har beskrevet som *'verdier om omsorg for andre'*, trekkes fram som viktige verdier i min empiri. Ved at det overordnede fokuset er på eksellens-indikatorer som *internasjonalisering i form av intensjonale (felles) publikasjoner, internasjonalt nettverk og opphold i fremragende forskermiljø i utlandet* (Rasmussen, 2017, s. 430), kan vi tenke at dette skygger for kjerneoppgavene. I min empiri finner jeg at verdiene som framstår blant de viktigste for førsteamanuensene, undervisning og veiledning, er verdier som ikke uten videre lar seg hverken måle, eller kombinere - de i konflikt med hverandre og med de overordnede verdiene om eksellens. Disse verdiene motiveres av en indre motivasjon de trekker frem som viktigere enn ytre anerkjennelse som man for eksempel får igjennom forskning. Men, som flere signaliserer er det ved å heller legge lite energi i verdier som involverer andre, at det skapes rom til verdier som er mer i tråd med akademias overordnede idealer om eksellens – nemlig akademisk skriving. At det *ser* best ut å «sitte alene, ikke dele noe, og gjøre litt dårlig undervisning». Likevel gjør flere av førsteamanuensene en bevisst verdiprioritering, selv om de *vet* at prioriteringen kan føre til konflikt mellom egne og overordnede verdier om selvrealisering og professoroppykk. Som Miller (2005) skriver om indikatorene, som her er indikatorer på eksellens, er de laget for å gi praktiske effekter i form av *atferdsendring* i en organisasjon, og vi snakker om *strukturelle*

motsetninger dersom de får effekter som ikke er i tråd med intensjonene til indikatorene. Disse blir problematiske hvis det fører til den motsatte effekten av det som var hensikten med indikatorene i utgangspunktet, videre at det som telles og belønnes kan forsterkes i så stor grad at det kun fører til *tilsynelatende måloppnåelse* (Miller, 2005, s. 242) i tillegg til at det kan gå på bekostning av *reell* måloppnåelse (Vinge, 2020, s. 264). Her ser jeg sterke paralleller til egen empiri nettopp ved at enkelte gjør denne *bevisste verdiprioriteringen* av egne verdier om karriere, framfor prioritering av akademias kjerneoppgaver – som også er undervisning og veiledning av studenter. Det fører til en motsatt effekt av det som var hensikten slik Miller (2005) beskriver, ved at det som kan telles og belønnes forsterkes i så stor grad at det ikke blir en *reell* måloppnåelse, i form av for eksempel «sitter alene på kontoret og leverer litt dårlig undervisning». Resultatet av dette er for eksempel at *noen andre* da må gjøre dette arbeidet (Winslow, 2010 i Magnussen et al., 2018, s. 95), det forsvinner ikke.

Det er også dette Ese (2019) kaller *stille motstand mot «managerialism»*, hvor *managerialism* representerer nettopp denne typen lederskap som styrer etter eksellens-indikatorene. Som Ese finner i sin avhandling gjør akademikere motstand mot dette systemet ved å overprestere, ved at de bruker mer tid på å oppnå bedre resultater på en arbeidsoppgave enn ledelsen ønsker, og på denne måten *intensiverer arbeidsinnsatsen* (Ese, 2019, s. 127-128). Slik Ese (2019) argumenterer handler ikke denne «konflikten» mellom akademikene og ledelsen om uenigheten om hvor de skal ende opp, men *hvordan* de skal komme dit (Ese, 2019, s. 133). Som jeg også finner i min empiri har alle førsteamanuensene, selv om det for noen virker urealistisk, og at de mangler motivasjon, ingen såkalt «aversjon» mot å skulle bli professor, men de er kritiske til premissene som styrer. Slik vi tidligere var inne på i analysekapittelet ble denne motstanden synlig ved at tiden som brukes på blant annet undervisning og veiledning av studenter, som overgår 'timeregnskapet', er tid ledelsen egentlig vil at de skal bruke på for eksempel artikkelskriving og publisering. Denne motstanden førsteamanuensene yter gjennom å ignorere ledelsens krav, representerer også det Miller (2005) beskriver som de strukturelle motsetningene som oppstår dersom atferdsendringen får en effekt som ikke er i tråd med hensikten til indikatorene – altså er det å ha *mer* veiledning med studenter enn det man skal, en atferd som *ikke* er i tråd med indikatorene på eksellens. Siden motstanden er stille kan vi si at den fører til *tilsynelatende måloppnåelse*, men at det i tillegg går på

bekostning av *reell måloppnåelse* fordi tiden de bruker på undervisning og veiledning innskrenker tiden som skal gå til akademisk skriving (Miller, 2005, s. 242).

I tillegg regnes ofte arbeidet som gjøres ved en slik verdiprioritering, om et grunnleggende ønske om å «skape et gode» og om å ha verdibevissthet gjennom en meningsavklaring, som også henger sammen med motivasjon og mobilisering av energi og ressurser (Nygaard & Løvaas, 2019, s. 15-16), som her skapes ved å hjelpe studenter. Ved at disse verdiene ofte ikke «telles med» som indikatorer på eksellens, fremstår de som velger å nedprioritere verdiene om konkurranse og karriere, som at det er *dem* det er «noe galt med», fordi de avviker fra «idealakademikeren». Idealet gjenspeiler en maskulin akademiker, og *unnlater*, som Gilligan (2002) skriver, *visse sannheter om livet* (Gilligan, 2002, s. 29) – nemlig at feminine verdier også eksisterer, og bør prioriteres slik at de farger dette akademiske idealet på samme måte som andre verdier. I verdikonflikten mellom undervisning og professoroppykk er det altså ikke *kjønn* som er essensielt, men vektingen av maskuline verdier framfor feminine, ut ifra hva som er norm.

I den forbindelse vil jeg foreslå at NPM-styringen har negativ effekt med tanke på mål om likestilling, da den ikke gir de atferdsmessige-effektene som egentlig er hensikten med eksellens-indikatorer, og bør derfor vurderes som en bremsekloss for kvinneandelen i professorater. I min empiri blir det tydelig at flere av førsteamanuensene ikke er villige til å gå på akkord med verdier om familie og omsorg for andre, for å prioritere eksellens-verdiene i det tempoet academia helst ønsker. Framfor å sette i gang flere tiltak som skal «hjelp» kvinner å oppnå de nåværende indikatorene på eksellens, bør heller indikatorene og måten man teller dem på, bli gjenstand for revurdering. Slik Morley & Lund (2021) mener, bør man nekte å godta sannheter om nyliberalismen, og *heller ha håp og visjon om et universitet som kan være annerledes med tanke på kjønn*, enn slik det er nå. Slik de skriver er denne anerkjennelsen om å ha *håp* også er med på å 'gjøre noe' - at kritisk håp er en form for motstand (Morley & Lund, 2021, s. 126), (*Bozalek et al., 2013 i Morley & Lund 2021*) – motstand mot at *man må velge* mellom verdier.

Jeg vil i neste del gå videre i diskusjonen om hvordan verdiprioriteringer kan gi en utilsiktet effekt på målet om likestilling, ved bruk av Rasmussens (2017) poeng om at universitetets mål om å bli fremragende ikke kan styres fra ledelsen, men nedenfra *der ekspertkunnskapen sitter* (Rasmussen, 2017, s. 427). Videre hvordan det argumenteres for at kvinner «bringer

med seg» enkelte verdier, men at neglisjeringen av disse verdiene antyder at de ikke er så viktige likevel?

6.2 Feilslått likestillingseffekt?

Slik Rasmussen (2017) skriver er universitetet en institusjon basert på vitenskapelig ansattes ekspertkunnskap, og at de er ansatt nettopp på grunn av den kunnskapen de har på sine felt. Hun skriver at kunnskapen derfor er lokalisert *nederst* på de ulike instituttene, som hun refererer til som det kollegiale styret, hvor kunnskap utvikles, og forskning og undervisning forvaltes blant de ansatte - ikke øverst i hierarkiet (Rasmussen, 2017, s. 427). En løsning på problemene som NPM fører med seg, som i vårt tilfelle peker mot en ensidig telling og vektlegging av verdier som ikke er forenelige med de ansattes verdier, vil kanskje være å gi dette kollegiale styret mer makt, og det hierarkiske ledelseshierarkiet mindre. Ved å i mindre grad vektlegge sterkt resultatorienterte verdier, vil kanskje karrierene gå saktere, men heller få en annen kvalitet? Kanskje akademia hadde vært bedre tjent med at *menns karrierer ikke er så raske*, og dersom vi snur på det, heller tenker at målet er at menn skal vektlegge saktere karrierer og mer «harmoniske barn», slik en førsteamanuens beskrev familien sin – et resultat hun mente kom av å ikke ta jobben med seg hjem. Et slikt styre ligner også mer på styringsparadigmet New Public Governance (NPG) (Eimhjellen & Loga 2017), som har til hensikt å løse utfordringer som NPM har forårsaket. NPG vil endre «styring på en armlengdes avstand» (Christensen & Læg Reid, 2001 i Vinge, 2020, p. 261) hvor bruk av økonomiske insentiver og målstyring blir erstattet med en «hands-off» styring. Her er ledelsens plass å fungere som koordinatore, fasilitatorer og rammesettere, og man går bort fra at autoritet skal heves gjennom regelverk eller økonomiske insentiver (Eimhjellen & Loga, 2017, s. 18). En slik styring vil ligne mer på det Rasmussen (2017) omtaler som det kollegiale styret - hvor jakten på *fremragende forskning avgjøres gjennom vitenskapelig prøving blant faglige kollegaer* (Rasmussen, 2017, s. 427). En annet poeng er at dersom universitetene styres fra det kollegiale vil jeg tenke at flere stemmer kommer til, og blir hørt. Kanskje vil flere da ha noe de skulle sagt. Som Gilligan (2002) skriver vil det opprettholdes et samfunn av den mannlige stemme dersom kvinner innskrenker stemmer og beholder 'fred' gjennom taushet, som igjen definerer hvem som forteller historien (Gilligan, 2002, s. 8-9). Ironien her er når egne verdier prioriteres – familieliv og omsorg for andre, som i utgangspunktet er selve argumentet for å få flere kvinnelige professorer i akademia - nettopp for å *tilføye noe annet*. Satt på spissen blir

verdiprioritering i feminine verdiers favør «straffet» gjennom at opprykk til professor, og dermed mer lønn og innflytelse, lar vente på seg, og vi opprettholder et likestillings-gap. Slik Magnussens et.al. (2018) skriver, ga kvinner uttrykk for at de savnet bredde og diversitet i det som *teller* i organisasjonen i dag (Magnussen et al., 2018, s. 99). *Omsorg for andre*, er en verdi vi ikke kan telle - derfor telles den ikke. Den tas for gitt eller blir neglisjert. Dette betyr også at noen sitter på definisjonsmakten av hva det *er* som *skal* telles. Hvorfor tenker vi ikke for eksempel at kvaliteten på undervisning og veiledning, eventuelt det ekstra arbeidet noen ligger inn her, i det store bildet er minst like viktig som å skrive artikler til publisering? Jeg tenker én forklaring er, som vi var inne på tidligere, at omsorgsansvaret kvinner alltid har hatt i mannens livssyklus – *en rolle som har sørget for sympati og oppfostring* – er handlinger som har nedvurdert verdivurdering, eller at de tas for gitt at eksisterer (Miller 1976, i Gilligan, 2002, s. 45). Med andre ord, verdier som ikke telles, egentlig i praksis er tannhjul i maskineriet man er avhengige av for at det skal gå rundt. Ved å prioritere organisasjonens verdier om eksellens, står verdier om *omsorg for andre* og *familieliv* på spill. Alle verdiene er i seg selv viktige for den enkelte førsteamanuens, men er vanskelig å prioritere uten at det oppstår konflikter, fordi de overordnede verdiene ikke ivaretar den ansattes verdier. Prioritering av å jobbe hjemme eller «lukke døren», har sin pris ved at man enten er fraværende på hjemmebane eller ovenfor studenter, og prioritering av familielivet har sin pris ved at det kan skape en Matteus-effekt som gjør det tilsynelatende vanskelig å komme seg opp på et «akseptabelt akademisk nivå» dersom det faktisk er «de som har mye, som får mer».

I det neste trekker jeg inn hvordan prioriteringen av enkelte verdier kan føre til *akademisk død*, og at man ved å ikke utfordre spillereglene her fører til vedlikehold av hva som er 'norm'.

6.3 Når verdivalg gir akademisk død

Det eksisterer også fallgruver knyttet til undervisning dersom man ikke forstår «spillereglene». En førsteamanuens forteller om å «sno seg rundt for å overleve» for å unngå å *havne* på undervisning. En annen omtaler dette som *dødsskyggens dal* som representerer at man dør akademisk sett dersom man havner her, og dermed ikke får publisert. Overlevelsestaktikken, forstått som spilleregler, handler om at førsteamanuensene *forhandler* i universitetsterrenget, men samtidig vedlikeholder narrativer om at det *er hun selv som er både bærer og løser* av «problemet» med «sakte karriere», som et resultat av for mye

undervisning, og å ikke si nok 'nei'. Dette handler om en epistemisk tillitsrett hvor de som vektlegger feminine verdier, ikke anses å være i stand til å leve opp til dominerende vitenskapelige kriterier (Fjørtoft, 2020, s. 39) og som dermed reproducerer forstillinger om kjønn gjennom narrativer om seg selv og andre. Samtidig kan det å ta til orde mot uretten ved å si 'nei' til mer undervisning, være en taktikk for å «komme seg opp av dødsskyggens dal», og utfordre eksistensen til de regjerende maskuline verdiene ved at de skjulte spillereglene kommer for dagen, og man kan være med å dekonstruere og endre reglene (Gilligan, 2002, s. 8-9). Det å utfordre spillereglene, vil kreve at *hun tar til orde* og ikke bare lar de eksisterende reglene få regjere. Som Gilligan understreker er det viktig at kvinner bruker stemmen og snakker om det som er viktig for dem, da resultatet ved å la være er at spilleregler som er preget av den mannlige stemmen, som i akademia ofte representerer de maskuline verdiene, forblir de reglene som opprettholdes (Gilligan, 2002, s. 9). Ved å for eksempel gjøre andre bevisst på disse skjulte reglene, kan kanskje reglene dekonstrueres, slik at andre slipper å måtte «forstå spillereglene før det er for sent», og «havne på» for mye undervisning slik at det bremser for videre karriere. Dette vil ifølge Gilligan kunne forandre hvordan historien bli fortalt, og forandre hvem som forteller den (Gilligan, 2002, s. 8-9), som i det større bildet handler om hvilke verdier som skal få styre.

Det er her aktuelt å stille spørsmål rundt hvilke effekter det faktisk får dersom den maskuline norm fortsetter å tas for gitt, mens kvinners håndtering av denne 'normen' oppfattes som problematisk, framfor at man heller peker på *systemet* som problem. Det tegnes et bilde av at professoropprykket oppleves som *noe man må* som førsteamanuens – man må publisere eller *dø en sakte akademisk død*. I siste del vil jeg avslutte med hva denne sterke verdispenningen egentlig betyr for universitetet, og for samfunnet.

6.4 Valgets kval - en ladet verdispenning

Jeg oppfatter at førsteamanuensene snakker om professoropprykket som noe de må «rekke», og at det eksisterer en kanskje uformell, men sterkt etablert 'norm' om *hvor raskt* dette opprykket skal skje i et karriereløp som førsteamanuensis – en slags sosialt konstruert 'normert' tid? Hvorfor er verdien om professoropprykket så oppslukende for *de som står i det*, at det er mulig å sette verdier om familieliv på spill? Hva forteller det oss?

At det i det hele tatt er snakk om å måtte velge mellom disse verdiene, understreker hvordan universitetene, med *sine mål* om internasjonal eksellens og det å være et fremragende konkurransedyktig universitet, virker på hvordan førsteamanuensene opplever at det eksisterer en slags normert tid man må klare å bli professor innen. Det tydeliggjør en sterk spenning mellom det akademiske livet og familielivet. Slik jeg forstår mine informanter finnes det ikke en offisiell normert tid å bli professor på. Likevel tydeliggjøres det en slags uoffisiell 'norm' som de måler seg mot. Dette gjenspeiles i måten de snakker om arbeidet sitt på – at man er «*best tjent med å skrive masse artikler*», og «*i og med at man bruker masse tid på dette med undervisning, er det jo kjipt, for det lønner seg ikke*», eller «*hvis du ikke forsker så blir du satt på undervisning*», «*hvis du får masse undervisning så får man ikke tid til å forske og produsere*». Og om professoropprykket - «*selvfølgelig er det stress og hele tiden legge hodet på hoggestabben, og hele tiden stille seg til for hugg - og be om tilbakemelding, og be om vurdering*», og «*jeg prioriterer det ikke, men jeg kan ikke si det høyt da. Det går ikke an å si*», og videre «*det er liksom organisasjonen som setter stopper for ambisjonene – det er krevende å søke til professoropprykk*». Alle «må» ha et mål om å bli professor som førsteamanuens, noe annet virker ikke sosialt akseptert i det akademiske miljøet. Det tegnes på en måte et bilde av at *alt* annet måles ut ifra, og opp mot dette. I videre kontekst, hva betyr det egentlig for universitetet, og for samfunnet at verdier som omsorg og familieliv egentlig ikke har plass i et slikt system?

Slik også Rasmussen (2017) skriver, har det hierarkiske ledelseshierarkiet endret instituttene til *produksjonsheter* (Rasmussen, 2017, pp. 429-430). Her er det fokus på produksjon, og mindre fokus på familieliv og omsorg. Det at mange likevel prioriterer dette, signaliserer at disse verdiene har noe ved seg som er viktigere, enn dette ytre, viktigere enn karriere. I analysen av datamaterialet finner jeg en todelt gruppe førsteamanuenser. I begge gruppene gjør de prioriteringer som framstår som verdivalg. På tross av verdikonflikten noen av verdivalgene fører til, prioriterer de sine egne verdier, og gjør på denne måten motstand mot den NPM-baserte styringen. Begge grupper, både menn og kvinner, opplever et press om å skulle bli professor, og at det ligger en forventning til det – man må *publisere, eller dø en sakte akademisk død*. Blant de som opplever at professoropprykket er langt unna, er en av grunnene som trekkes fram lav faglig selvtillit blant kvinner, hvor det uttrykkes at mange (kvinner spesielt) opplever en slags angst eller frykt tilknyttet «baksidens medalje» - dersom det ikke går slik man ønsker. Dette *kan* bli selvoppfyllende spådommer, samtidig som det

peker mot noe så enkelt som potensielle feil med premissene man opererer etter for å bli professor, eller: den underliggende følelsen av at noe er galt i måten suksess defineres på (Sassen 1980, i Gilligan, 2002, s. 43). Det handler ikke om at kvinner ikke vil forske eller vil bli professorer, men heller slik jeg ser det, om at det er noe galt med premissene som må oppfylles for å oppnå «suksess».

Verdiprioriteringene kommer ikke alltid universitetets mål om internasjonal eksellens til gode - men hvem sitt problem er egentlig det? Det er viktig å huske at de familieorienterte verdiprioriteringene gjør at man *lykkes her* – lykkes i å skape *liv* i familien. Slik jeg ser det, kan man si at dersom menn i større grad prioriterer familieverdier høyere enn selvrealiseringsverdier, vil dette teoretisk sett kunne gi utslag ved at det som er ‘norm’ i *akademia* endres til å *også* omfatte feminine verdier – nemlig omsorg for andre og familieliv. Dette kan gi et mer rettferdig konkurransegrunnlag for *både de feminine og maskuline verdiene*, og i sin tur utsette retorikken om at kvinner eller menn med feminine verdier må hjelpes inn i professorkarrieren, nettopp fordi målestokken da vil gjenspeile et bredere spekter av hvilke verdier som telles. Dette kan man også overføre til samfunnet for øvrig, å la flere verdier «telle», framfor at mennesker skal passe inn i *en etablert måte å gjøre ting på*. Måter vi jobber på for å nå mål, kan utvides til å omfavne og inkludere *flere* verdier. Kanskje også det å tilskrive verdier til et bestemt kjønn, gjennom bevisstgjøring av våre egne og andres verdier, kan bli noe som hører fortiden til.

Som en avsluttende refleksjon vil jeg si at det å undersøke og forstå førsteamanuensers verdier, kaster nytt lys over det grepet NPM faktisk har over organisasjoner og de ansatte gjennom et system som er rigget med *ett* mål for øye – konkurranse. Her er veldig lite rom for å gjøre noe annet enn det som er *planlagt* – som om det å jobbe med mennesker – studenter – er noe som kan planlegges og forutses ned til hvert minste minutt. Om jeg skulle være så freidig å komme med et konkret forslag til hvordan man kan skape mer likhet mellom kjønn i *akademia*, basert på funn i denne oppgaven, ville det nok være å skape mer transparens og diskusjon rundt det å jobbe hjemme i helger og ferier, for ikke å snakke om permisjoner. Da ville kanskje dette gapet mellom de som jobber i fritiden og de som prioriterer familien, blitt mindre. Ikke nødvendigvis for å straffe de som jobber mer enn andre, men for å skape forståelse og bevissthet rundt at de som har disse *raske* karrierene faktisk også jobber mer, og kanskje *ikke* representerer det som er ‘norm’. Ved å skape en bevisstgjøring og debatt rundt

hva som faktisk *er* norm, kommer man kanskje frem til at det ikke er «de som jobber mest» som skal få konstruere en slik «normert tid» å bli professor på, en slags standard de i dag måler seg mot.

Som jeg startet med i innledningen, vil jeg også avslutte:

Ved å bli klar over de verdimeslige konfliktene, for slik å gjenkjenne kreftene som former måten vi kjenner og opplever verden på, kan både kvinnelige og mannlige lesere begynne å demontere disse sosiale kreftene som former dem (Jill, 2006, s. 334). Jeg håper oppgaven kan bidra til å *videre virvle opp gode spørsmål, som i sin tur inspirerer til en åpen debatt der mange innfallsvinkler og svar brynes mot hverandre* (Vetlesen i Gilligan, 2002, s. 208).

7.0 Litteratur

- Alvesson, M. B., Y. D. (2009). *Masculinities, Femininities and Work IUnderstanding Gender and Organizations* (2. utg.). London: SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781446280133>
- Askling, B. & Stensaker, B. (2002). Academic Leadership: Prescriptions, Practices and Paradoxes. *Tertiary Education and Management*, 8(2), 113-125.
<https://doi.org/10.1023/A:1015612510179>
- Billing, Y. D. (2011). Are Women in Management Victims of the Phantom of the Male Norm?(Report). *Gender, Work and Organization*, 18(3), 298.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00546.x>
- Billing, Y. D. & Alvesson, M. (2000). Questioning the Notion of Feminine Leadership: A Critical Perspective on the Gender Labelling of Leadership. *Gender, Work & Organization*, 7(3), 144-157. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00103>
- Blackmore & Sachs. (2012). *Performing and reforming leaders: Gender, educational restructuring, and organizational change*. New York, NY: Suny Press.
- Bozalek, V., Leibowitz, B., Carolissen, R. & Boler, M. (2013). *Bozalek, V., Leibowitz, B., Carolissen, R., & Boler, M. (eds)(in press). Discerning critical hope in educational practices*. London: Routledge.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Collinson, D. & Hearn, J. (1994). Naming Men as Men: Implications for Work, Organization and Management. *Gender, Work & Organization*, 1(1), 2-22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.1994.tb00002.x>
- Commison, E. (2012). *She Figures 2012: Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators*. Hentet fra http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf
- Eimhjellen, I. & Loga, J. M. (2017). Nye samarbeidsrelasjoner mellom kommuner og frivillige aktører: Samskaping i nye samarbeidsforhold? I: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Ese, J. (2019). *Defending the university?* (DOCTORAL THESIS Karlstads Universitet). Karlstad University, Karlstad, Sweeden.
- Fjørtoft, K. (2020). Fra hverdagspraksis til strukturell urettferdighet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 39-52. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-04> ER
- Flyvbjerg, B. (1991). *Rationalitet og magt : 2 : Et case-baseret studie af planlægning, politik og modernitet* (bd. 2). København: Akademisk Forlag.
- Foucault, M. & Neumann, I. B. (2002). *Forelesninger om regjering og styringskunst* (bd. 42). Oslo: Cappelen akademisk.
- Frølich, N. & Reiling, R. B. (2019). Like muligheter for kvinner og menn i norsk universitets- og høgskolesektor? *Forskningsrådet*. Hentet fra <https://www.forskningsradet.no/indikatorrapporten/les-mer/like-muligheter-for-kvinner-og-menn-i-norsk-universitets--og-hogskolesektor/>
- Førsteamanuensis, Y. (2019, 06.08.2019). Yrkesbeskrivelse Førsteamanuensis. Hentet 03.02.2020 fra <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/forsteamanuensis>
- Gilligan, C. (2002). *Med en annen stemme : psykologisk teori og kvinners utvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.

- Grelland, H. H. (2014). Om Følelser. I H. H. Grelland, S. B. Eide, A. Kristiansen, H. I. Sævareid & D. G. Aasland (Red.), *Samarbeidets Filosofi*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hood, C. (1991). A PUBLIC MANAGEMENT FOR ALL SEASONS? *Public Administration*, 69(1), 3-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x>
- Jill, W. (2006). Compromises to Carework: The Social Organization of Mothers' Experiences in the Low-Wage Labor Market after Welfare Reform. *Social problems (Berkeley, Calif.)*, 53(3), 332-351. <https://doi.org/10.1525/sp.2006.53.3.332>
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori? : nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforl.
- Kilden Kjønnsforskning. (2015, 20.01.2015). Lettare for menn å bli toppforskere. Hentet fra <https://kjonnsforskning.no/nb/2015/01/lettare-menn-bli-toppforskere>
- Knowles, C. (2019). Slik gjør akademikere motstand i stillhet. Hentet 15.03.2021 fra <https://www.hiof.no/oss/forskning/aktuelt/aktuelle-saker/2019/nar-akademiske-verdier-kolliderer-med-universitets.html>
- Korsnes, O. (2008). *Sosiologisk leksikon* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Korsvik, T. R. & Rustad, L. M. (2018). *Hva er kjønnspektiver i forskning? Eksempler fra tværfaglige forskningsområder*. kjønnsforskning.no: Kilden Kjønnsforskning. Hentet fra http://kjonnsforskning.no/sites/default/files/hva_er_kjonnspektiver_i_forskning_rogg_korsvik.pdf
- Kroken, R. & Madsen, O. J. (2016). *Forvaltning av makt og moral i velferdsstaten : fra sosialt arbeid til "arbeid med deg selv"?* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Locke, K., Lund, R. W. B. & Wright, S. (2021). Rethinking gender equity in the contaminated university: A methodology for listening for music in the ruins. *Gender, Work & Organization*, n/a(n/a). <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12632>
- Lund, R. W. B. (2015). *Doing the Ideal Academic - Gender, Excellence and Changing Academia* (Aalto University publication series DOCTORAL DISSERTATIONS, 98/2015). Hentet fra <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/17846>
- Lysetøl, P. M. (2002). Velferdsstatens framtid. *Nordisk sosialt arbeid*, (02), 102-107.
- Magnussen, M.-L., Lund, R. W. B. & Wallevik, H. B. (2018). Et kjønnrom for akademisk skrivning. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(01-02), 85-103. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-06>
- McClelland, D. C. (1975). *POWER: THE INNER EXPERIENCE* (bd. 1) New York: Irvington Publishers.
- Meglino, B. M. & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389. <https://doi.org/10.1177/014920639802400304>
- Miller, D. (2005). What is Best 'Value'? Bureaucracy, virtualism and local governance. I Du Gay & P. (Red.) (Red.), *The values of bureaucracy* (s. 233-254). Oxford: Oxford University Press.
- Moore, L. & Anderson, S. (2013). Women's Leadership Programs are Still Important. I(s. pp 406 - 419.).
- Morley, L. & Lund, R. W. B. (2021). The affective economy of feminist leadership in Finnish universities: class-based knowledge for navigating neoliberalism and

- neuroliberalism. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 42(1), 114-130. <https://doi.org/10.1080/01596306.2020.1855567>
- Nygaard, J. & Løvaas, B. J. (2019). Hva er verdien av verdibevissthet? En studie om betydningen av lederes verdibevissthet og motivasjon for innovasjon i organisasjoner.
- Næss, T., Gunnes, H. & Wendt, K. (2018). *Likestilling blant professorene* (1). Kunnskapsdepartementet. Hentet fra <https://nifu.brage.unit.no/nifu-xmlui/bitstream/handle/11250/2481201/NIFUarbeidsnotat2018-1.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- opprykk, F. o. a. o. (2006). *Forskrift om ansettelse og opprykk i undervisnings- og forskerstillinger* (LOV-2005-04-01-15-§6-3). Hentet fra <https://lovdata.no/forskrift/2006-02-09-129>
- Ostling, K. A. & Løvaas, B. J. (2018). I hvilken grad er det samsvar mellom ledernes verdier og deres persepsjon av organisasjonens og myndighetenes verdier? *Tidsskriftet Norges Barnevern*, (02-03), 162-180. <https://doi.org/10.18261/ISSN-1891-1838-2018-02-03-07>
- Potter, M. (2014). Loyalism, Women and Standpoint Theory. *Irish Political Studies*, 29(2), 258-274. <https://doi.org/10.1080/07907184.2012.727399>
- Rasmussen, B. (2017). Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademia. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(4), 426-435. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-04-04> ER
- Rasmussen, B. (2019). To skritt fram og ett tilbake? I A. H. Tjora (Red.), *Universitetskamp* (s. 79-100). Oslo: Spartacus Forlag AS / Scandinavian Academic Press.
- Rasmussen, B., Sætnan, Ann & Tøndel, Gunhild (2019). Kampens skjeve kanter. Om telling, måling og matteuseffekter i akademia. I A. H. Tjora (Red.), *Universitetskamp* (s. 129-153). Oslo: Spartacus Forlag AS / Scandinavian Academic Press.
- Ryan, G. W. & Bernard, H. R. (2003). Techniques to Identify Themes. *Field Methods*, 15(1), 85-109. <https://doi.org/10.1177/1525822X02239569>
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet : fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforl.
- Ryste, M. E. (2009). Forskerintervju: Forfatterens kjønn har betydning. *Kvinnehistorie.no*. Hentet fra <https://www.kvinnehistorie.no/artikkel/t-462>
- Seierstad, C. & Healy, G. (2012). Women's equality in the Scandinavian academy: a distant dream? *Work, Employment and Society*, 26(2), 296-313. <https://doi.org/10.1177/0950017011432918>
- Skoie, H. (2018,). Professor. I H. Skoie (Red.), *Store Norske Leksikon* (20.02.2018. utg.). Hentet fra <https://snl.no/professor>
- Spradley, J. P. (1972). Adaptive Strategies of Urban Nomads. I J. P. Spradley (Red.), *Culture and cognition: Rules, maps, and plans* (s. 235-278). New York: Chandler.
- Strand, T. & Fatland, R. M. (2001). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforl.
- Svenkerud, S. W., Ballangrud, B. B., Drake, I. & Ulvestad, J. (2019). Kvinnelige forskeres forventninger til professorrollen. *Uniped [elektronisk ressurs] : tidsskrift for universitets- og høgskolepedagogikk*, 42(3), 262-273.
- Tesch, R. (1990). *Qualitative research : analysis types and software tools*. New York: Falmer Press.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.

- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1-02), 120-136.
<https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02->
- Tilstandsrapport. (2018). *Tilstandsrapport Høyere Utdanning 2018*. Kunnskapsdepartementet. Hentet fra
<https://www.regjeringen.no/contentassets/eb4e02ae65134e42bba060e879536675/oppdatert-publiseringversjon-tilstandsrapport-2018.pdf>
- Tjora, A. H. (2019). *Universitetskamp*. Oslo: Scandinavian Academic Press.
- Tolkien, J. R. R., Aasen, F. & Grønvik, O. (1995). *Hobbiten, eller Fram og tilbake igjen*. Oslo: Tiden.
- Ulvestad, J. (2016). Myter i omløp - Det annet kjønn i akademien. *Uniped*, 39(1), 24-36.
<https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03> E
- Vinge, H. (2020). Det som teller eller det som kan telles? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 4(5), 260-274. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2020-05-01>
- Wadel, C. (1991). *Feltarbeid i egen kultur : en innføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord: SEEK.
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar sig : teorier om organisation och kön* (2. oppl. utg.). Lund: Studentlitteratur.
- Wikipedia. (2020). Stipendiat. I Wikipedia (Red.), *Stipendiat*. Hentet 04.02.2020 fra
<https://no.wikipedia.org/wiki/Stipendiat>
- Winslow, S. (2010). GENDER INEQUALITY AND TIME ALLOCATIONS AMONG ACADEMIC FACULTY. *Gender & society*, 24(6), 769-793.
<https://doi.org/10.1177/0891243210386728>
- Winter, R. (2009). Academic Manager Or Managed Academic? Academic Identity Schisms in Higher Education. *Journal of Higher Education Policy and Management Journal of Higher Education Policy and Management Journal of Higher Education Policy and Management*, 31, 121-131.
<https://doi.org/10.1080/13600800902825835>
- Woolf, V. & Barrett, M. (1993). *A room of one's own, and Three guineas*. London: Penguin Books.
- Wæhle, E. (2019, 17.05.2021). doxa. I *Store Norske Leksikon*. sln.no. Hentet fra
<https://snl.no/doxa>
- Østbye, H., Helland, K., Knapskog, K. & Larsen, L. O. (2013). *Metodebok for mediefag* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Aadland, E. & Askeland, H. (2017). *Verdibevisst ledelse*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Appendiks

Appendiks 1 – Intervjuguide, kun til egenbruk

Appendiks 2 – Informasjonsbrev og samtykkeerklæring

Appendiks 3 – Godkjenning fra NSD

Intervjuguide

Forskningsspørsmål som er utgangspunkt for spørsmålene:

1. Hvilke verdier som kommet til uttrykk i medarbeidersamtalen?
2. Hvordan vektlegger kvinner og menn de overnevnte verdiene?
3. Hvordan oppleves medarbeidersamtalen med tanke på opprykket/prestasjon eller motivasjonen til opprykket/prestasjon (fra førsteamanuens til professor?)

Praktiske spørsmål

1. Hvor gammel er du?
2. Hvor lenge har du vært ansatt som førsteamanuens?
3. Er du i fast eller midlertidig stilling?
4. Søker du for tiden på andre stillinger?
5. Hvor ofte har du medarbeidersamtale?
6. Hva tenker du om antallet? Kunne det vært oftere eller sjeldnere? Hvorfor?

Medarbeidersamtalen, innhold

1. Hvordan vil du beskrive hva en medarbeidersamtale er, utfra din personlige erfaring?
2. Blir du bedt om å forberede noe i forkant – og i så fall hva?
3. Hva slags spørsmål pleier du å få i medarbeidersamtalen, som er mer enn mindre 'faste'/rutine-spørsmål?
4. Hvilke tema/ting opplever du blir anerkjent som bra?
5. Hva blir du rost for?
6. Hva er viktig for **deg** å snakke om i denne samtalen?
7. Snakker dere om mål i forhold til arbeidet ditt? Hvilke mål snakker dere mest om?
8. Hvordan vil du si samtalen er strukturert – er den preget av skjema, sjekklister og punkter eller er den mer frigitt fra manus?
9. Opplever du det er greit å si fra om ting du ikke er fornøyd med?
10. Hvordan opplever du det er å gi tilbakemeldinger?
11. Hvordan opplever du tilbakemeldingene **du får**, i forhold til rettferdighet?
12. Hvordan påvirker medarbeidersamtalen hvordan du har det på jobb?
13. Hva opplever du er i sentrum av medarbeidersamtalen? For eksempel deg som privatperson, hvordan du sjonglerer jobb og hjemmebane, deg som ansatt, det du publiserer, instituttet eller fakultetets mål?
14. Hvor mye snakker dere om privatlivet ditt ift. jobben? For eksempel hvordan du har det hjemme, hvordan jobben passer inn med andre ting i livet ditt, osv.
15. Snakker dere om kjønn og akademia i medarbeidersamtalen?
16. Hvordan, eller hvor ofte, snakker dere om, eller vektlegges, veien mot opprykket til professor?

17. Føler du det signaliseres at du er viktig for arbeidsplassen din, eventuelt på hvilken måte?

Kultur

1. Hva snakker man om ved for eksempel kaffetrakteren eller i lunsjen?
2. Er det noe i kulturen på arbeidsplassen som motiverer deg spesielt til å få gjort det du skal?
3. Er det noe i kulturen som *demotiverer* deg til å få gjort det du skal, eventuelt bare det å være på jobb?
4. Hvordan føler du instituttet eller fakultetet ser på kvinner, karrierestige og akademia?
5. Snakker dere noe om kjønn og opprykk til professor her? Hvor snakkes det om? I medarbeidersamtalen eller i «korridorene»?
6. Hvordan opplever du fordelingen av ressurser er ift. forskning og prosjekter?
7. Kan du si noe om hva slags verdier du føler er viktige for at du skal trives i jobben?
8. Hvordan føler du at du preger arbeidsmiljøet som person og kollega? Tar du til ordet ofte, eller holder du ting for seg selv? Er det eventuelt andre som preger kulturen mer, for eksempel 'hvem er den egentlige lederen'?

Opprykket

1. Hvordan ligger du an til opprykk til professor? Er det langt igjen, tar det lengre tid enn du så for deg?
2. Hvor viktig er det for deg å bli professor?
3. Hva føler du rundt det å være i en stilling med krav til det å produsere for å nå neste nivå?
4. Hvordan opplever du kravene til opprykk?
5. Har du hatt foreldrepermisjon? Dersom ja, har det påvirket prosessen din mot å nå målene, og på hvilken måte?

Arbeidsoppgaver- og arbeidsdeling, tidsbruk

1. Hvordan opplever du dine personlige mål i sammenheng med organisasjonens mål? For eksempel hva du like å gjør, ikke liker å gjøre.
2. Hvordan føler du dine behov og mål som er viktige for deg, blir ivaretatt i forhold til leders/bedriftens behov?
3. Hva føler du rundt tidsbruk og det som kreves av deg fra instituttet?
4. Bruker dere et 'timeregnskap' som definerer hva arbeidstiden skal gå med på?
5. Hva tenker du om det du *faktisk gjør*, i forhold til det du opplever at du *forventes* å gjøre?

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Verdier i medarbeidersamtalen»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å *forske på hvilke verdier som kommer til uttrykk i medarbeidersamtalen, og hvordan dette kan forstås i lys av et kjønnsperspektiv*. I dette skrevet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

For studien har jeg valgt akademia som forskningsfelt og førsteamanuenser som informanter. Jeg ønsker å se på utfordringene knyttet til likestilling blant professorer i akademia, og jeg bruker da opprykket fra førsteamanuens til professor som utgangspunkt for oppgaven. For å studere dette ønsker jeg å snakke med ansatte som innehar stillinger som førsteamanuenser, om hvordan de opplever selve medarbeidersamtalen, hva samtalen tar for seg og hvilke temaer som vektlegges mer enn andre. I tillegg til innholdet i selve medarbeidersamtalen, ønsker jeg å snakke om professoropprykket, kulturen som førsteamanuenser jobber i, og hvordan tidsbruken rundt arbeidsoppgaver og arbeidsdeling oppleves. Alle disse elementene kan bidra til å forstå verdiene som kommer til uttrykk, i lys av et kjønnsperspektiv.

I løpet av våren 2020 vil jeg foreta intervjuer ved ulike fakulteter. Dataene fra disse intervjuene vil bli brukt som empiri til masteroppgaven. Det er ønskelig med totalt 6-10 førsteamanuenser til studien.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid ved fakultet for Samfunnsvitenskap, Universitetet i Agder, er behandlingsansvarlig institusjon, og ansvarlig for prosjektet. Prosjektslutt er i juni 2020.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er enten tilfeldig trukket fra listen over ansatte ved ditt fakultet fra universitetets nettsider, eller jeg har fått kontaktinformasjonen fra din leder som sendte ut en forespørsel til deg på epost, med meg i kopi. Jeg har henvendt med utelukkende til førsteamanuenser, da det er opprykket fra førsteamanuens til professor som er utgangspunkt for studien. Min kontaktperson ved ditt institutt er fakultetsledelsen, som også har godkjent henvendelsen, og kommunisert dette til instituttlederne.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller til intervju og samtale med meg. Som metode bruker jeg semistrukturert intervju, hvor jeg tar utgangspunkt i en intervjuguide, men ønsker en åpen samtale der du deler dine tanker og erfaringer rundt medarbeidersamtalen. Det vil også bli benyttet lydopptak for å unngå at jeg går glipp av viktig informasjon, i tillegg til at jeg vil ta notater. I forkant av intervjuet kan du gjerne tenke tilbake på, og reflektere over, din forrige medarbeidersamtale.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Du som informant vil bli anonymisert, og ingen vil få vite at du har valgt, eller ikke valgt, å stille til intervju. Jeg kommer altså ikke til å opplyse til din leder, eller andre, om du har valgt å delta eller ikke. Det vil heller ikke bli informert om hvilke fakulteter som har deltatt i studien.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene som er fortalt om i dette skrivet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som har tilgang til dine opplysninger, er mine veiledere ved mitt institutt og meg. Veilederne er Randi Kroken og Tale Steen-Johnsen
- Rett etter intervjuet vil jeg transkribere dataene, og slette alt fra lydopptak.
- Navnet ditt og kontaktinformasjonen din blir erstattet med en kode eller et pseudonym som lagres på en egen liste adskilt fra annen data. Alt datamaterialet blir lagret på kryptert server som bare jeg har tilgang til.
- I selve masteroppgaven vil jeg kun oppgi at studien er ved et universitet i Norge, men ikke hvilket universitet eller hvilke fakulteter eller institutter som har deltatt. Ingen deltakere fra intervju vil kunne gjenkjennes. Det er mulig du vil bli sitert på enkelte utsagt, dersom disse ikke kan relateres til deg som enkeltperson.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes 04.juni. Datamaterialet skal da anonymiseres fullstendig, og intervju transkripsjoner som ikke kan spores tilbake til intervjudeltakeren vil oppbevares etter prosjektslutt til fremtidig forskning.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Institutt for Sosiologi og sosialt arbeid har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Institutt for Sosiologi og sosialt arbeid ved *Randi Kroken*: randi.e.kroken@uia.no.
- Vårt personvernombud: Ina Danielsen, 452 54 401
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Synnøve Marie Rui Fronth Haaland

Prosjektansvarlig

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Verdier i Medarbeidersamtalen*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at data fra intervju, samt sitater, blir brukt i masteroppgaven

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 04.06.

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Masteroppgave: Verdier i medarbeidersamtalen

Referansenummer

937022

Registrert

19.02.2020 av Synnøve Marie Fronth Sandsdalen - smhaal18@student.uia.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Agder / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Randi Kroken, randi.e.kroken@uia.no, tlf: 38141956

Felles behandlingsansvarlige institusjoner

Universitetet i Agder / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Synnøve Haaland, synnove.haaland@gmail.com, tlf: 47823542

Prosjektperiode

03.02.2020 - 01.07.2021

Status

06.10.2020 - Vurdert

Vurdering (2)

06.10.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 28.09.2020

Vi har nå registrert 01.07.2021 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger.

I tilfelle det skulle bli aktuelt med ytterligere utvidelse av den opprinnelige sluttdato (juni 2020), må vi vurdere hvorvidt det skal gis ny informasjon til utvalget.

NSD vil følge opp ved ny planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til videre med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Eva J. B. Payne
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

20.03.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 20.03.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til juni 2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Eva J B Payne
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)