

Studiehverdag, Akademia og Kjønn

En undersøkelse av studiehverdag, akademia og kjønn blant kvinnelige bachelorstudenter ved Institutt for ingeniørfag ved Universitetet i Agder.

MAREN TERESIE GARMANN LAUNES

VEILEDER

Gro Kvåle

BIVEILEDER

May-Linda Magnussen

Universitetet i Agder, 2022

Fakultet for Samfunnsvitenskap

Institutt for Statsvitenskap og ledelsesfag

Forord

I mai 2020 fikk jeg kjennskap til et prosjekt med fokus på kjønn og akademia på Fakultet for teknologi og realfag ved Universitetet i Agder, Kjønnsbalanse TekReal, gjennom førsteamanuensis ved Sosiologi og sosialt arbeid, May-Linda Magnussen. Hun nevnte det kunne vært interessant med et prosjekt hvor en så på studentenes erfaringer og refleksjoner om studiehverdag, akademia og kjønn. Min masteroppgave er ikke del av Kjønnsbalanse TekReal, men den kan være med på å gi innsikt og være en kobling for Fakultet for teknologi og realfag i deres arbeid.

Interessefeltet mitt innen fagområdet mitt, statsvitenskap og ledelse, er knyttet kjønn, likestilling, ledelse, teknologi, bærekraft og mangfold, og krysningspunkter mellom disse. Jeg har tidligere skrevet bacheloroppgave innen det, noe som gav mersmak, og en masteroppgave om studiehverdag, akademia og kjønn var en idé som fanget min interesse. Denne ideen har etter lengre tids krevende, lærerikt og spennende arbeid blitt til en masteroppgave innen statsvitenskap og ledelse. Tusen takk til intervjupersonene som har stilt opp og gjort denne oppgaven mulig.

Takk til de eminente veilederne mine, førsteamanuensis Gro Kvåle ved Institutt for Statsvitenskap og ledelsesfag og biveileder førsteamanuensis May-Linda Magnussen ved Institutt for Sosiologi og sosialt arbeid for gode diskusjoner, latter, tålmodighet og konstruktive innspill. Takk for at dere har hatt tro på oppgaven.

Takk til Senter for likestilling ved UiA for masterstipend tildelt i forbindelse med denne masteroppgaven.

Kristiansand juni 2021

Maren Teresie Garmann Launes

Sammendrag

Denne masteroppgaven er en undersøkelse av studiehverdag, academia og kjønn ved Institutt for ingeniørvitenskap ved Universitetet i Agder. Vi vet mye om kjønn og academia, både som arbeidsplass og innen kjønnsdelte utdanningsvalg, men det ser ut til å være mindre forskning på hvordan studentene som går på disse studieprogrammene med kjønnsubalanse erfarer og reflekterer rundt dette. Utgangspunktet for undersøkelsen har vært at det er få kvinner som tar ingeniørvitenskapelige fag og at kvinner er i mindretall i vitenskapelige stillinger på feltet og at dette kan ha noe med mannsdominansen å gjøre. Med mannsdominans menes både at det er overvekt av menn på studiene og som forelesere, men også at måter å gjøre og tenke rundt akademisk arbeid på, kan være preget av mannsdominans gjennom historien (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Dette har munnet ut i følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørfag ved UiA seg om studiehverdagen og betydningen av kjønn i denne, og hvorvidt ser de academia som en mulig arbeidsplass i fremtiden?

Dette er en kvalitativ studie, og datamaterialet undersøkelsen bygger på er semistrukturerte intervjuer med kvinnelige 2. og 3. års bachelorstudenter ved studieprogrammene Fornybar energi, Mekatronikk og Byggdesign ved Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA. For å besvare problemstillingen har jeg anvendt teori fra Kanter og Acker om å gjøre kjønn og kjønnete organisasjoner, og Alvessons teori om organisasjonskultur, samt tidligere forskning på feltet.

Undersøkelsen viste at flere av de kvinnelige studentene som ble intervjuet erfarte at de oppfattes som mindre dyktige enn de mannlige studentene, og at de måtte jobbe hardere for å vise sin faglige dyktighet og egnethet. Dette så oftest ut til å komme fra de mannlige medstudentene, men også fra enkelte faglærere. Hvordan de ser for seg sin yrkesvei og karriere påvirkes antakeligvis av hvordan de møtes på universitetet, samt av det bildet en akademisk karriere som faglærere og eventuelle andre bidrar til å gi. Det kom frem at UiA ikke utgjør en potensiell fremtidig arbeidsgiver for disse intervjupersonene, og at UiA heller ikke er et aktuelt studiested for videre utdanning på master- og Ph.d. nivå for flere av dem. En tematisering av utfordringene i løpet av studietiden og refleksjoner rundt kjønn kan med fordel være del av arbeidet i og på studieprogrammene.

Innhold

| | |
|--|-----|
| Forord | i |
| Sammendrag | ii |
| Innhold | iii |
| Tabeller..... | v |
| 1. Innledning..... | 1 |
| 1.1 Aktualisering | 1 |
| 1.2 Tidligere forskning | 2 |
| 1.2.1 Kjønnbalanse og læringsutbytte | 3 |
| 1.2.2 Kvinnelige sivilingeniørstudenters forhandling av kjønn..... | 3 |
| 1.2.3 Kjønnbalanse er positivt for begge kjønn..... | 4 |
| 1.3 Studiens formål..... | 4 |
| 1.4 Problemstilling..... | 7 |
| 1.5 Undersøkelsens struktur | 8 |
| 2. Teori | 9 |
| 2.1 Innledning | 9 |
| 2.2 Å gjøre kjønn | 9 |
| 2.3 Kjønnede organisasjoner | 10 |
| 2.5 Oppsummering | 13 |
| 3. Metodisk tilnærming | 15 |
| 3.1 Kvalitativ metode | 15 |
| 3.2 Semistrukturerte intervjuer | 16 |
| 3.3 Metodologiske betraktninger | 17 |
| 3.3.1 Vurdering av andre metoder | 17 |
| 3.3.3 Personvern..... | 17 |
| 3.3.4 Forskningsetikk..... | 18 |
| 3.3.2 Bias | 18 |

| | |
|---|----|
| 3.3.5 Validitet og reliabilitet | 20 |
| 3.4 Intervju og rekruttering | 21 |
| 3.4.1 Data, utvalg og rekruttering av intervjupersoner | 21 |
| 3.4.2 Intervjuguide | 22 |
| 3.4.3 Gjennomføring | 24 |
| 3.4.4 Bearbeiding av datamaterialet..... | 25 |
| 3.4.5 Kritisk til egne funn | 26 |
| 4. Analyse..... | 27 |
| 4.1 Innledning | 27 |
| 4.3 Intervjupersonenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom | 27 |
| 4.3.1 Intervjupersonene..... | 27 |
| 4.3.2 Kjønn og organisasjonens aktører..... | 36 |
| 4.3.3 Handlingsrom..... | 43 |
| 4.3.5 Oppsummering | 54 |
| 4.4 Refleksjoner rundt fremtiden..... | 54 |
| 4.4.1 Videre utdanning..... | 54 |
| 4.4.2 Refleksjoner rundt fremtidig jobb..... | 56 |
| 4.4.3 Refleksjoner rundt universitetet som mulig fremtidig arbeidsplass | 58 |
| 4.4.4 Oppsummering..... | 64 |
| 5. Drøfting | 65 |
| 5.1 Innledning | 65 |
| 5.2 Informantenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom..... | 65 |
| 5.3 Yrkesvalg og akademia | 69 |
| 6. Konklusjon og implikasjoner | 71 |
| 6.1 Innledning | 71 |
| 6.2 Konklusjon..... | 71 |
| 6.3 Implikasjoner og videre studier | 72 |

| | |
|--|----|
| Bibliografi | 75 |
| Appendiks..... | 83 |
| Appendiks 1: Intervjuguide | 83 |
| Appendiks 2: Samtykke..... | 86 |
| Appendiks 3: NSDs godkjenning av prosjektet..... | 89 |

Tabeller

| | |
|---|-------------|
| <i>Tabell 1: Prosentandel kvinnelige studenter fordelt på kjønn ved studieprogrammene Byggdesign, Mekatronikk og Fornybar Energi på Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA i 2020.....</i> | <i>s. 6</i> |
|---|-------------|

| | |
|--|-------------|
| <i>Tabell 2: Kvinneandel på studieprogrammene Fornybar energi, Mekatronikk og Byggdesign på bachelor-, master- og Ph.d. nivå, samt kvinnelige vitenskapelig ansatte på Institutt for Ingeniørvitenskap 2020 i prosenter.....</i> | <i>s. 6</i> |
|--|-------------|

1. Innledning

1.1 Aktualisering

Norge er rangert som verdens nest mest kjønnslikestilte land (World Economic Forum, 2020) og siden 80-tallet har kvinner utgjort flertallet av studentmassen. Likevel har vi lenge hatt en markant skjevfordeling av kjønn i valg av utdanning (Reisel, 2014), og vi ligger midt på europeiske tabeller for kjønnsdeling på arbeidsmarkedet (Institutt for samfunnsforskning, 2019). Det er paradoksalt at vi generelt gjør det så bra innen likestilling, men likevel ser slike skjevfordelinger. Nyere forskning viser at kjønnsgapet i arbeidsmarkedet minsker (NOU 2019:19; Reisel, Skorge, & Uvang, 2019). Ifølge Reisel med flere skyldes denne reduksjonen at kvinner i mannsdominerte utdanninger som naturvitenskap, teknologi, ingeniørfag og matematikk, det vi kaller STEM-fagene (Science, Technology, Engineering and Math), har økt de siste 40 årene - uten at vi ser en tilsvarende økning av menn i kvinnedominerte utdanninger. Vi ser blant annet en økning av andelen kvinner i en del av ingeniørutdanningene (Reisel, Skorge, & Uvang, 2019).

Kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet forklarer cirka 40% av lønnsforskjellene mellom menn og kvinner (CORE, 2019), og valg av utdanning og yrke har innvirkning på karrieremuligheter, makt, arbeidstid og status (Jensen & Øiestad, 2019). Flere kvinner i de mannsdominerte utdanningene vil kunne bidra til å lukke lønnsgapet, øke kvinners økonomiske selvstendighet og bidra til mangfold på fagfeltet (Reisel & Teigen, 2014), blant annet gjennom å forhindre skjevheter og blindsoner i produktene og tjenestene som blir utviklet og produserer. Eksempler på blindsoner er taleagenter som Siri, Google Now, S Voice og Cortana som i en studie som ikke kjenner igjen partnervold, noe som primært rammer kvinner (Miner, et al, 2016), eller at biler kollisjonstestes primært på menn og medisiner testes på menn, og dermed ikke tar høyde for at kvinner er annerledes eller reagerer annerledes (Perez, 2017). Ifølge NTNU (u.d.) så er det å oppdage og eliminere disse blindsonene og skjevhetene med på å gi oss viktig innsikt, da teknologi er noe som skal brukes av alle og det derfor er viktig at alle typer mennesker er med på å utvikle den.

Jeg har intervjuet kvinnelige studenter ved ingeniørfag ved UiA. Fagområdene ved Institutt for ingeniørfag er sentrale for utviklingen av fremtidens teknologi. Om vi ønsker å nå FNs bærekraftsmål, vedtatt av alle FNs medlemsland i 2015 som en universell handlingsplan for å eliminere fattigdom, beskytte planeten og sikre fred og velstand for alle mennesker innen 2030 (FN, 2015c, s. 3), og jobbe for et bærekraftig samfunn, hevder FN vi er avhengig av et mangfold av kandidater som speiler befolkningen og kan bidra med mangfoldige erfaringer

og perspektiver. Dette vil ha betydning for den kunnskapen som utvikles, og fører til ny problemforståelse og problemløsning (FN, 2015c, s. 6). Kjønnsubalanse er med på å strupe innovativ forskning fordi kjønnsubalanse reduserer tilgangen til forskningstalenter om vi kun henter talenter fra 50% av befolkningen (Nielsen, et al., 2017).

Arbeidet med kjønnsbalanse i akademia begynner med studentene. Kjønnsgapet i studiene påvirker rekrutteringsgrunnlaget for videre utdanning og for videre arbeid innen akademia i forskningsstillinger (Kifino, u.d.; Holter & Snickare, 2021) En vedvarende kjønnsubalanse i akademia er også et akademisk problem. I akademia ser vi at jo lengre ut i utdannings- og arbeidsløpet kvinnene kommer, jo færre kvinner finner vi (Husu 2001, Allen og Castleman 2001, Teigen og Skeie 2003 s. 110, Nielsen 2004, Pell 2014/1996, Dasgupta & Stout, 2014). Pell (1996, ss. 2843-2848) beskriver dette som «the Leaky Pipeline»; en metafor som viser til måten kvinner, særlig på STEM-feltet, faller fra gjennom studieløpet og arbeidslivet, noe som igjen fører til underrepresentasjon i STEM-bransjene. Bildet av en lekk rørledning brukes fordi at om en øker vannstrømmen i en lekk rørledning, så vil ikke det garantere at det kommer mer vann ut i andre enden, men om vi fikser lekkasjen så vet vi at det vil komme mer vann ut i andre enden. Studier viser at det finnes det flere kritiske perioder for kvinner i vitenskapen som skaper disse lekkasjene i rørledningen (Pell, 1996; Dasgupta & Stout, 2014). Pell (1996, ss. 2843-2848) trekker spesielt frem studietiden som en kritisk periode, og det er den tiden dette prosjektet ser på.

1.2 Tidligere forskning

Kjønnede utdanningsvalg er noe det er forsket mye på, og det er et felt som vi etter hvert vet mye om (Seehuus & Reisel, 2017; NOU 2019:3; Born & Hegna, 2017; Reisel et al., 2019; Nielsen & Henningsen, 2018). Det er også forsket mye på rekruttering til STEM-fag spesielt (Faber, Nissen, & Orvik, 2020; Born & Hegna, 2017; Foss, 2020; Cowgill et al, 2020).

Om vi ser på forskning på kvinner i akademia, så er det en del forskning både generelt (Lund & Tienari, 2018; Magnussen, Lund, & Wallevik, 2018; Teigen & Reisel, 2017; Thun, 2018), og spesifikt om kvinner innen STEM (Huang et. al, 2020; Faber et. Al., 2020). Arbeidet med kjønnsbalanse i toppstillinger i akademia og arbeidet for bedre kjønnsbalanse blant forskere på ulike fag begynner med studentene; dårlig kjønnsbalanse på studentnivå vil sannsynligvis påvirke rekrutteringsgrunnlaget og dermed kjønnsbalansen blant forskerne. Så vidt jeg kan se, så er det lite forskning på studentene i disse utdanningene.

1.2.1 Kjønnsbalanse og læringsutbytte

Noe av forskningen på studenter i disse utdanningene er Thun og Holters studie

Kjønnsbalanse og læringsutbytte - en studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet ved UiO fra 2013, hvor de gjennom spørreundersøkelse og intervjuer undersøkte hvilken betydning kjønn og kjønnsbalanse hadde for studiekvalitet og læringsutbytte for mastergradsstudenter på tre ulike studier ved Universitetet i Oslo. De valgte ut tre ulike fagområder; ett med overvekt av kvinner, ett med overvekt av menn, og ett med kjønnsbalanse. Her har de tatt utgangspunkt i studentenes opplevelse av undervisningen og av deres hverdag. Studien fant blant annet at kjønne og stereotypiske oppfatninger innen de ulike fagene spilte inn både hos studentene og hos personalet. Blant annet fant de at selv om flere kvinner går informatikk, et fag med høy kjønnsbalanse, så var studieprogrammet fortsatt delt i jente- og gutteretninger faglig. De fant også at selv om studentene selv oppgav at de ikke likte kjønnsstereotyper og ikke kjente seg igjen i dem, så var de likevel med på å reproducere dem. For eksempel karakteriserte studenter ved spesialpedagogikk faget som kvinnelig fordi det var mye skole og omsorg involvert i faget, hvor omsorg ble sett på som noe særlig kvinnelig (Thun & Holter, 2013).

1.2.2 Kvinnelige sivilingeniørstudenters forhandling av kjønn

Lena Wiik Olsens masteroppgave *Kvinnelige sivilingeniørstudenters erfaringer fra en mannsdominert utdanning: En kvalitativ studie av forhandlinger om betydningen av kjønn* (2014) tar for seg kvinnelige sivilingeniørstudenters erfaringer i deres femårige masterløp på NTNU i det som er en mannsdominert utdanning. Olsens studie viste at:

[...] de kvinnelige sivilingeniørstudentene møter motstand fra organisasjonens mannlige aktører gjennom å bli undervurdert og stigmatisert på grunn av sitt kjønn som kvinne. Kvinnenes strategier for å bli betraktet som likeverdige med de mannlige sivilingeniørstudentene er å framstå som like den mannlige majoritetsgruppen. Dette gjør de gjennom å nøytralisere betydningen av sitt kjønn som kvinne, ved en distansering fra det kvinnelige og en aksept av det mannlige. Faglig dyktighet blir vurdert som en av hovedstrategiene for å fjerne fokuset fra at intervjupersonenes kjønn skiller seg ut fra det normative bildet av sivilingeniøren som mannlig (Olsen, 2014, s. i).

1.2.3 Kjønnsubalanse er positivt for begge kjønn

En nyere studie av inkluderingsstrategier for å redusere kjønnsubalansen i høyere utdanning, spesielt innen ingeniørfaget IKT-teknikk, fra NTNU (Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021) viser at om en legger ned en innsats i implementering av inkluderende tiltak, så er det sannsynlig at en lykkes. Men de fant også at endringene som oppstår som følge av tiltakene ikke er bærekraftige og at de vil opphøre om innsatsen opphører. De finner et behov for strukturert og kontinuerlig arbeid for å minske kjønnsubalansen, og trekker frem behovet for å flere kvinnelige forelesere og hvordan dette kan være med på å skape mer bærekraftig rekruttering til studiet og at flere kvinner velger å bli innen IKT. De fant også at høyere kjønnsubalanse førte til at flere mannlige studenter forble i IKT, noe som viser at mer kjønnsubalanse gjør det mer attraktivt for både kvinner og menn.

Lagesen, Pettersen & Bergs studie fra 2021 viser at kjønnsubalanserende tiltak kan virke, så lenge de er i bruk kontinuerlig. Den viser også et behov for større kjønnsubalanse blant foreleserne vil være fordelaktig på studieprogram med stor kjønnsubalanse blant studentene, og at studieprogram med høyere kjønnsubalanse hadde færre gutter som droppet ut. Thuen & Holters studie viser også at kjønnsubalanse er fruktbart, mens Olsens studie viser at kjønnsubalanse fører til en forhandling om eget kjønn. Til min kjennskap er det få norske studier på dette, og dette kan tyde på at det er et behov for mer og nyere forskning fra et studieståsted, noe denne undersøkelsen er et bidrag til.

1.3 Studiets formål

Denne undersøkelsen er et bidrag til likestillingsforskning fra studenters ståsted gjennom å undersøke kvinnelige ingeniørstudenters erfaringer og refleksjoner rundt studiehverdag, akademia og kjønn. Jeg undersøker kvinnelige bachelorstudenter på 2. og 3. året ved studieprogrammene Fornybar Energi, Mekatronikk og Byggdesign på Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA sine erfaringer og refleksjoner rundt kjønn og studiehverdagen sin, samt deres refleksjoner og tanker rundt fremtidig yrke og akademia. Det er mange grunner til å gjøre dette.

Selv om antallet kvinnelige studenter på bachelornivå har økt, så er det et underskudd av kvinnelige studenter på disse studieprogrammene. Dette har fått økende oppmerksomhet internasjonalt de senere årene (FN, 2015a; EU, 2019; Schneegans, Lewis, & Straza, 2021). Dette er også noe vi ser har fått fokus her i Norge (NOU 2019:19; Reisel et. Al., 2019; Jenter og Teknologi, 2021), hvor også universitetssektoren har satt i gang tiltak for å gjøre

kjønnsfordelingen mindre skjev. Et eksempel på dette er ADA-prosjektet ved NTNU som siden 2010 har bidratt «til at det uteksamineres flere kvinner fra teknologiutdanninger på NTNU som har lav kvinneandel» (NTNU, u.d.). Dette fordi de så at da de avviklet deres forrige satsning Jenter og Data (1997-2000), så sank kvinneandelen. I 2003 ble det opprettet et liknende prosjekt på UiA, Jenter og Teknologi, hvor jenter på ungdoms- og videregående trinnene ble invitert til UiA avdeling Grimstad for å få inspirasjon og informasjon om realfag og teknologistudieprogrammene. Dette prosjektet ble i 2016 tatt over av NHO, og de har siden fått med seg NITO og Nasjonalt Senter for Realfagsrekruttering (Jenter og Teknologi, 2021). UiA har også tiltak gjennom sitt arbeid med handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold (Universitetet i Agder, 2008; 2012; 2016; 2020), og ved å gi kvinner ekstra poeng når de søker på bachelor i ingeniørfag.

Andre tiltak har vært å endre navn på studieprogrammene. Studieprogrammet Byggingeniør ved UiA endret navn til Byggdesign i 2004, Elkraft endret navn til Fornybar energi i 2007, og Maskiningeniørstudieprogrammet endret navn til Mekanikk i 2019. Navneendringene på Byggdesign og Fornybar energi ble gjort både for å gjenspeile innholdsendringer i studiene, og for å rekruttere flere kvinnelige studenter til studieprogram med få kvinnelige søkere. Mekanikk har gjennom 30 år vokst seg frem til å bli en dominerende, og siden 2004, den eneste studieretningen innen maskin. Da navneendringen kom var navnet allerede etablert, og studiet kjent som og omtalt som mekanikk (Kristensen, 2018). På nettsidene til studieprogrammene kan vi se at de benytter seg av såkalte normkritiske bilder¹, og at det er en kjønnsbalansert fordeling av studentintervjuobjekter om studieprogrammene på studieprogrammenes hjemmesider (Universitetet i Agder, 2020a; Universitetet i Agder, 2020b; Universitetet i Agder, 2020c).

Dersom vi regner 40-60% av hvert kjønn som kjønnsbalanse, så er det kun ett av studieprogrammene som har kjønnsbalanse. Dette er Ph.d.-nivå innen Byggdesign med 40% kvinner. Resten av studieprogrammene har ikke kjønnsbalanse, som det går frem av tabellen på neste side.

¹ Normkritiske bilder er bilder som utfordrer normen. Her utfordres normene hvithets- og kjønnsnormen; at det kun er hvite menn som går på studieprogramne (Gunnarsson, Bildar som förändrar värden, 2016).

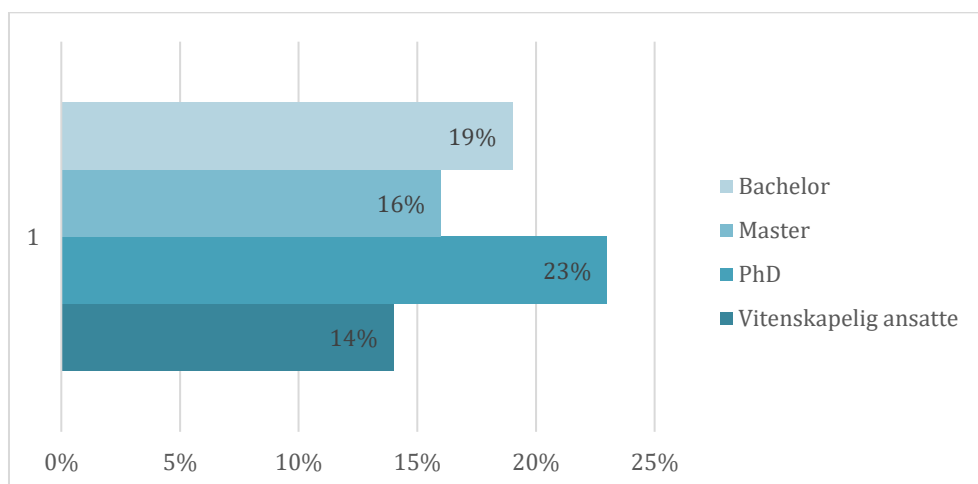
Tabell 1: Prosentandel kvinnelige studenter fordelt på kjønn ved studieprogrammene Byggdesign, Mekatronikk og Fornybar Energi på Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA i 2020

| Studier | Bachelor | Master | Ph.d. |
|-----------------|----------|--------|-------|
| Byggdesign | 31 % | 22 % | 40 % |
| Mekatronikk | 13 % | 10 % | 19 % |
| Fornybar Energi | 13 % | 13 % | 14 % |

Kilde: tall fra opptakssystem og Tableau² via Svendsen (2020). K = Kvinne, M = Mann

Her går det frem at kjønnsbalansen på Byggdesign er 31 % kvinner på bachelornivå og 22 % kvinner på masternivå, mens det på Mekatronikk er stor grad av kjønnsbalanse på alle nivåer; fra bachelor med 13%, til masternivå med 10% kvinnelige studenter, før det tar seg noe opp på Ph.d. med 19% kvinner. Fornybar Energi ligger ganske stabilt på 13-14% kvinner på alle nivåene fra bachelor til Ph.d. Det er forskjeller mellom studieprogrammene på instituttet, men de har til felles at kvinner er i mindretall.³

Tabell 2: Kvinneandel på studieprogrammene Fornybar energi, Mekatronikk og Byggdesign på bachelor-, master- og Ph.d. nivå, samt kvinnelige vitenskapelig ansatte på Institutt for Ingeiørvitenskap 2020 i prosenter



Kilde: tall fra opptakssystem og Tableau via Svendsen (2020), samt informasjon hentet fra UiAs nettsider.

² Tableau er en programvare som blant annet tilbyr analyseverktøy

³ Det er heller ikke gitt at det er de samme som studerer på bachelornivå som går videre på masternivå eller Ph.d. nivå. Det har vi ikke informasjon om.

Som det går frem av tabellen over kjønnsfordelingen på studieprogrammene, så er kvinner en mindretall innen disse fagområdene. Det er likevel spennende og lovende med høy kvinneandel blant Ph.d.- stipendiatene. Som tidligere nevnt så vet vi ikke om de som tar Ph.d. har gått bachelor og master ved UiA. Disse tabellene gir et bilde på hva tallene lå på i skoleåret 2020/2021 for Fornybar Energi, Byggdesign og Mekatronikk på Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA. Tallene gir oss innsikt i hvordan kjønnsfordelingen er på disse studieprogrammene, og det gir oss et utgangspunkt for å stille spørsmål som denne statistikken ikke gir oss svar på.

Denne likestillings- og kjønnsproblematikken er spesielt viktig og interessant i denne konteksten hvor det er så skjevt. Det er god grunn til å undres over hvordan dette blir erfart av studentene selv, og hvordan det er for dem. Det er interessant å se nærmere på den eventuelle betydningen av kjønn i et mannsdominert studieløp. Det er tydelig at UiA har satt søkelys på den skjeve kjønnsfordelingen i form av opprettelse av ulike tidligere nevnte tiltak. Det er også interessant å se nærmere på hvilke tanker de kvinnelige studentene har om en karriere i akademia etter endt utdanning. Gjennom kvalitativ tilnærming og metode forsøker jeg å frembringe kunnskap om hvilke erfaringer og refleksjoner kvinnelige studenter har gjort seg om sin studiehverdag, akademia og kjønn i denne undersøkelsen. Det er ikke de kvinnelige studentene i seg selv som er viktig her, men jeg velger å bruke kvinner som innfallsvinkel for å lære mer om hvordan institusjonene de inngår i, nemlig universitetet, er med på å påvirke dem.

1.4 Problemstilling

Denne masteroppgaven er en undersøkelse av studiehverdag, akademia og kjønn ved Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA. Vi vet mye om kjønn og akademia, både som arbeidsplass og innen kjønnsdelte utdanningsvalg, men det ser ut til å være mindre forskning på hvordan studentene som går på disse studieprogrammene med kjønnsubalanse erfarer og reflekterer rundt dette. Utgangspunktet for undersøkelsen har vært at det er få kvinner som tar ingeniørvitenskapelige fag og at kvinner er i mindretall i vitenskapelige stillinger på feltet og at dette kan ha noe med mannsdominansen å gjøre. Med mannsdominans menes både at det er overvekt av menn på studiene og som forelesere, men også at måter å gjøre og tenke rundt akademisk arbeid på, kan være preget av mannsdominans gjennom historien (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Dette har munnet ut i følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørfag ved UiA seg om studiehverdagen og betydningen av kjønn i denne, og hvorvidt ser de akademia som en mulig arbeidsplass i fremtiden?

For å svare på dette forskningsspørsmålet har jeg intervjuet kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA, og de følgende studieprogrammene; Fornybar Energi, Mekatronikk og Byggdesign. Disse kvinnene er 2. og 3. års studenter på bachelornivå. Materialet består av 9 intervjuer med 7 kvinnelige studenter. 3 fra mekatronikk, 3 fra fornybar energi og ei fra Byggdesign. To av studentene er blitt intervjuet to ganger. Målet med undersøkelsen er å få mer kunnskap om hvilke erfaringer og refleksjoner kvinnelige studenter har gjort seg om studiehverdagen, akademia og kjønn. Jeg håper mitt bidrag kan være et innspill til debatten om kvinner og karriere i akademia, og et bidrag til endring.

Som det kommer frem av statistikken presentert i tabellene tidligere i undersøkelsen, så er det kjønnsubalanse på alle studieprogrammene utenom ett. Kjønnsubalansen sier noe om en numerisk utfordring, samtidig som denne overvekten av menn kan være med på å utfordre likestillingen på studiet, blant annet de kvinnelige studentenes muligheter og handlingsrom.

1.5 Undersøkelsens struktur

Denne undersøkelsen består av fem deler. I kapittel to gjennomgår jeg tidligere forskning på feltet og presenterer teoriene jeg benytter meg av. Jeg vil trekke frem Acker og Kanters teorier om kjønn og organisasjon, samt Scotts institusjonelle rammeverk og Alvesson om kultur.

I kapittel tre presenterer jeg hvordan jeg har gått frem for å undersøke fenomenet og hvilken metode jeg har benyttet. Denne undersøkelsen er en eksplorerende studie, hvor jeg har benyttet kvalitative, semistrukturerte intervjuer for å få mest mulig informasjon fra intervjupersonene og for å ha sjansen til å etterfølge informasjonen de gav og stille flere spørsmål.

I kapittel fire følger analyse av intervjuene opp mot forskningsspørsmålet og eventuelle underspørsmål. I kapittel fem presenterer jeg konklusjonen. Her vil hovedfunnene fra analysedelene bli gjennomgått, og forskningsspørsmål besvart. Implikasjoner av funnene vil bli presentert, samt at jeg vil komme med forslag til videre studier på feltet.

2. Teori

2.1 Innledning

I dette kapitlet starter jeg med å presentere teorier fra fagfeltene statsvitenskap og sosiologi som omhandler organisasjon og en sosialkonstruktivistisk forståelse av kjønn som noe en gjør. Dette er teorier om hvordan organisasjoner er kjønne, men også hvordan dette påvirker individet. Dette er grunnlaget for det teoretiske rammeverket analysen min tar utgangspunkt i.

Jeg er inspirert av noen av forskningsredskapene i Institusjonell Etnografi hvor en starter med å utforske menneskers erfaringer og refleksjoner, men bruker disse til å utforske institusjoner eller organisasjoner. (Smith, 2005): her er de kvinnelige studentenes erfaringer og refleksjoner min inngangsport til å undersøke strukturer som former erfaringer og refleksjoner de har gjort seg om akademia og universitetet som institusjon. Med strukturer mener jeg rådende tenke- og gjøremåter, som kan forstås som et krysningspunkt mellom individ og struktur i organisasjonen. Teoriene som presenteres her, setter meg i stand til å utforske organisasjoner som kjønne.

2.2 Å gjøre kjønn

West og Zimmermann introduserte en sosialkonstruktivistisk forståelse av kjønn med begrepet *doing gender* eller å gjøre kjønn (West & Zimmerman, 1987). I artikkelen om å gjøre kjønn skriver de at alle mennesker gjør kjønn og kommer alltid til å gjøre kjønn i alle situasjoner. Kjønn er altså noe som alle gjør, både sammen med andre og alene. Ved å differensiere mellom å se kjønn som noe en gjør, og ikke kvinner og menn som iboende forskjellige, kan vi se prosesser som virker inn på hvordan vi er trent i å gjøre kjønn på bestemte måter. Og hvordan vi kan straffes og belønnes for hvordan vi gjør kjønn, selv når vi gjør kjønn automatisk og ikke alltid bevisst. West og Zimmermanns måte å forstå kjønn på har hatt stor betydning for kjønnsforskningen. Før deres kjønnsforståelse ble kjønn sett som store samfunnssystemer som så ut til å virke uavhengig av mennesker.

Å bruke kjønn som analytisk perspektiv er ikke uproblematisk. Det kan være med på å gjøre slik at andre faktorer som alder, funksjonsevne, etnisitet og klasse kan fremstå som mindre synlige. En kjønnsforsker vil vektlegge statistikk og teller hvor mange av hvert kjønn, mens

feministiske forskere vektlegger hvordan tenke – og gjøremåter er kjønnete. Et eksempel på dette er, som nevnt tidligere, hvordan mannsdominans kan komme til uttrykk.

2.3 Kjønnete organisasjoner

Nye teorier på 60-70-tallet rundt kjønn og organisasjon kritiserte konvensjonell organisasjonsforskning for å ikke forstå viktigheten av kjønn som faktor, og bidro til å til å sette søkelys på hvordan kjønn som faktor spiller inn i organisasjonen (Acker & Van Houten, 1974; Kanter, 1977). Kanters bok *Men and Women of the corporation* (1977) rettet søkelyset mot strukturene i organisasjonen. Her tok Kanter utgangspunkt i en femårig organisasjonsstudie hvor hun undersøkte hvordan kvinner blir påvirket av organisatoriske strukturer og hvordan de opplevde å være tokens eller maskoter i mannsdominerte bedrifter. Fordelingen eller proporsjonene, altså det gitte antallet sosialt og kulturelt forskjellige mennesker i en gruppe, blir sett på som kritisk når interaksjonsdynamikken formes. En gruppetype er skjeve grupper, dette er grupper som har en stor overvekt av en type, de som er numerisk dominante, over en annen type, de sjeldne som Kanter kaller «tokens». I boken påpeker Kanter at situasjonen kvinnene er i avhenger av den tallmessige fordelingen av kjønn i organisasjonen (Kanter, 1977, s. 207) Det betyr noe å være en mindretall, samtidig er det usikkert at flere kvinner inn vil rokke ved den mannsdominansen som er vanskeligst å få øye på, i tråd med Smiths tanker.

I en gruppe med store skjevfordelinger innad vil ulike prosesser forekomme mellom de dominante og tokens. Her trekker Kanter frem *synlighet*, *kontrast* og *assimilering* som tre perseptuelle fenomen og kjønnssegregerende dynamikker som forbindes med å være en token.

I Kanters studie av Supply Corporation bekledder kvinner 10% av lederstillingene, og er da for tokens å regne i sin organisasjon når de synliggjøres og gjøres til et symbol eller token for kjønn sitt, og ikke som individ. Kvinnene blir som tokens mer *synlige* enn menn i Kanters studie; de får mer oppmerksomhet i kraft av å være et spesifikt kjønn, ikke som individ. Denne synligheten skaper et ytelsespress, og tokens vil kunne føle at de må prestere bedre eller på et høyere nivå i kraft av sitt kjønn, ikke som individ. Kvinner i fåtall kan oppleve at de må jobbe hardere for at deres innsats skal bli synlig (Kanter, 1977, s. 210).

I forlengelse av synlighet har vi *assimilering*, hvor tokens tvinges inn i en forventet rolle basert på eksisterende generaliseringer om deres sosiale type, noe som kan føre til at

handlingsrommet og mulighetsrommet til tokens innskrenkes. Det kan være en stereotypisk forventning til hvordan en kvinne på et mannsdominert studie skal te seg eller en forståelse av at kvinner ikke hører hjemme der - at kvinner ikke har det som kreves for å være der.

Assimilering kan føre til at tokens blir fanget i en forventet rolle (Kanter, 1977, s. 230).

Kontrast handler om hvordan forskjellene mellom tokens og majoritetsgruppen forsterkes og overdrives; her vil majoritetsgruppen jobbe for å forsterke sin posisjon og styrke den ved å holde tokens utenfor. Dette kan være med på å gjøre det vanskeligere for tokens å få innpass i eller med majoritetsgruppen. (Kanter, 1977, s. 211). Disse kjønnssegregerende dynamikkene kan være med på å belyse de kvinnelige studentenes erfaringer og tanker, da de er tokens på sine studier.

Kanters analyse og West & Zimmermanns begrep *doing gender* danner grunnlaget for Ackers analyse om at det er organisasjonsprosesser og organisasjonsstrukturene som skaper kjønnsforskjeller i organisasjoner, og ikke kvinnelige og mannlige karakteristikk. Dette er en sosialkonstruktivistisk forståelse av kjønn (Acker, 1990, s. 143).

Dette tar Acker opp når hun argumenterer for at alle organisasjoner er kjønnede. Hun argumenterer for at arbeidslivets kjønnsfordeling delvis kan forklares gjennom organisatoriske praksiser, og hevder det er nødvendig å forme en systematisk teori om kjønn og organisasjoner. Hun kritiserer den tradisjonelle organisasjonsteorien hvor kjønn og seksualitet har blitt preget av en kjønnsnøytral diskurs, hvor arbeidstakeren betraktes som abstrakte og kroppsløse. Acker forklarer en kjønnet organisasjon som (1990, s. 146):

To say that an organization, or any other analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action, and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot be properly understood without an analysis of gender.

Acker argumenterer her for at organisasjoner skapes og opprettholdes gjennom kjønnede prosesser, og at alle prosesser innen en organisasjon eller enhet er grunnleggende kjønnede, gjennom sine handlinger, meninger og mønstre. Acker introduserte begrepet *inequality*

regimes, *ulikhetsregimer* (min oversettelse) (Acker, 2006) som en analytisk tilnærming for å forstå hvordan diskriminering i organisasjoner oppstår og videreføres. Ulikhetsregimer finnes, ifølge Acker, i alle organisasjoner. Dette er komplekse og sammenvevde praksiser, handlinger, meninger og prosesser som er med på å opprettholde diskriminering knyttet til kjønn, men også klasse og etnisitet i organisasjonen (Acker, 2006, s. 443). Eksempler på dette kan være nettverk, ulike forventninger til arbeidsutførelse og arbeidsundersøkelser avhengig av kjønn, normer og verdier. For eksempel hvem som skriver undersøkelsene, hvem som blir spurt om å gjøre forskjellige ting, hvem det er forventet at setter på kaffen og rydder osv. Disse mønstrene eller regimene kan endres, men det er vanskelig fordi dette er maktforskjeller som vi også finner andre steder enn i den aktuelle organisasjonen; blant annet i samfunnet rundt oss. Det er ikke kun tankegodset vi møter i den aktuelle settingen, men også tankegodset vi møter og maktforskjellene vi observerer og har med oss fra andre situasjoner.

Vi finner ulikhetsregimer blant annet i arbeids- akademisk utdanningsinstitusjoner som universitetet er. Samtidig er disse organisasjonene også et av stedene det jobbes mye med nettopp det å få bukt med strukturell diskriminering gjennom endringsprosjekter. For å skape en mer likestilt organisasjon må disse – ofte usynlige - diskriminerende praksisene og prosessene, og barrierene de skaper, identifiseres for å kunne få til en varig endring. Vi må utforske hvordan vi kan yte motstand i felleskap. Når en ikke er denne diskrimineringen bevisst, vil de fortsatt reproduseres (Acker, 2006). Dette er komplekse strukturer, og en endringsprosess vil være krevende.

En utfordring med endringsprosjekter er at de ofte fremstår som skinnprosjekter; prosjekter hvor en er opptatt av å få organisasjonen til å se mer likestilt og mangfoldig ut (Ahmed, 2017). Ifølge Ahmed overlates ofte denne typen mangfoldsarbeid ved universiteter til mindretallsgruppen det angår, og det blir opp til de som er en minoritet og i mindretall å endre organisasjonen, noe som kan være en umulig undersøkelse. Den organisatoriske motstanden mot strukturelle endringer og uvitenhet mangfoldsarbeidere jobber for å endre innen en organisasjon som ønsker å endre seg for å leve opp til symbolske idealer som mangfold og likestilling er hva Ahmed beskriver som figurative murvegger (brick walls). De kan oppleve at organisasjonen ikke har et reelt ønske om å gjøre endringer utover en skinnprosess hvor papirene som viser arbeidet mangfoldsarbeidere gjør for å avsløre hva som ikke blir gjort tas til inntekt og bevis på at endring er i gang eller gjennomført (Ahmed, 2017, s. 111) Disse mangfoldsarbeiderne blir det Ahmed beskriver som Institutional Killjoys (institusjonelle

gledesdrepere).

Ofte vil undersøkelser av kjønn og tiltak som skal fremme likestilling og kjønnsbalanse ha individfokus; her gjerne fokus på kvinnen. Men ved å rette fokuset mot strukturene i organisasjonen, vil fokuset flyttes fra kvinner og individet til å se på strukturer i organisasjonen som er ubevisste og usynlige, men som skaper utfordringer for kvinnene i organisasjonen og eventuelt innskrenker kvinnenenes handlingsrom. Organisasjonskultur handler om normer og felles forståelser innad i organisasjonen, og er nødvendig for at en organisasjon skal kunne fungere (Alvesson, 2013, s. 2). Kvinnelige studenters erfaringer og refleksjoner vil være med på å belyse kulturelle mønster i organisasjonen, her UiA, som kan være med på å begrense eller utvide deres handlingsrom i studiehverdagen og deres forståelse av akademia. En studie av organisasjonskultur hvor en ser på studiehverdagen og studentenes erfaringer og refleksjoner er en måte å se på struktur og individer i sammenheng (Alvesson, 2013).

2.5 Oppsummering

I dette kapittelet har jeg presentert teorier som belyser kjønnssegregerende gruppedynamikker som kan slå inn når det er kjønnsubalanse. Jeg presenterte Kanters analyse og West & Zimmermanns begrep *doing gender*, og hvordan de danner grunnlaget for Ackers analyse om at det er organisasjonsprosesser og organisasjonsstrukturene som skaper kjønnsforskjeller i organisasjoner, og ikke kvinnelige og mannlige karakteristikk. Jeg presenterte Ackers analysemodell for hvordan kjønn gjøres i organisasjonen, og hvordan den ikke har til hensikt å vise at kjønnsforskjellene finnes, men å analysere hvordan kjønnsforskjellene i organisasjonen gjøres og opptrer. Og, hvordan organisasjonskultur og strukturer kjønnnes gjennom kjønnede prosesser. Organisasjonskultur handler om normer og felles forståelser innad i organisasjonen, og er nødvendig for at en organisasjon skal kunne fungere, som vist i Alvessons teori. Kvinnelige studenters erfaringer og refleksjoner vil være med på å belyse kulturelle mønster i den akademiske institusjonen UiA, som kan være med på å begrense eller utvide deres handlingsrom i studiehverdagen og deres forståelse av akademia. Disse teoriene mener jeg kan brukes til å få frem kjønnede prosesser og organisasjonskultur i en undersøkelse som ser struktur og individer i sammenheng.

Teoriene og begrepene presentert i dette kapittelet danner det analytiske perspektivet jeg bruker i denne undersøkelsen for å belyse problemstillingen. Det teoretiske grunnlaget er

dannet ut ifra en forståelse av UiA som organisasjon, hvor kjønn forstås ut ifra en sosialkonstruktivistisk forståelse; kjønn er noe en gjør, ikke noe en er. For å analysere hvordan kjønn gjøres benytter jeg Kanters begrep om tokens, og de dynamikkene som slår ut i interaksjoner tokens er i, og Ackers forståelse av ulikhetsregimer.

3. Metodisk tilnærming

Med utgangspunkt i problemstillingen

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørfag ved UiA seg om studiehverdagen og betydningen av kjønn i denne, og hvorvidt ser de akademia som en mulig arbeidsplass i fremtiden?

går jeg i dette kapittelet inn på undersøkelsens metodiske aspekter og det empiriske materialet jeg har utviklet. Videre følger mine refleksjoner over metodiske valg jeg har tatt når jeg har samlet inn materialet, i analysen og rundt min rolle som forsker. Deretter følger en kort beskrivelse av hvordan prosjektet ble til, hvorfor jeg har valgt en kvalitativ tilnærming og semistrukturerte intervjuer som metodologisk verktøy, hvordan jeg har utformet intervjuguiden, hvorfor jeg valgte å intervju kvinnelige studenter ved Ingeniørfaglige studieprogram ved UiA, hvordan intervjupersonene ble valgt ut og intervjuene gjennomført, samt mitt analytiske arbeid med empirien, og forskningens pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet.

3.1 Kvalitativ metode

Formålet og problemstillingen min har ført til valg av metode. Statistikk kan si oss noe om kjønnsubalanse ved å for eksempel telle antall kvinne- og mannehoder, og denne statistikken gir meg et godt utgangspunkt for å stille spørsmål som statistikken ikke gir oss svar på: med utgangspunkt i at det er en kjønnsubalanse i menns favør på studieprogrammene som undersøkes, så er det interessant å se nærmere på betydningen av kjønn gjennom å undersøke hvilke erfaringer og refleksjoner kvinnelige studenter har gjort seg om sin studiehverdag og akademia. Kvalitative semistrukturerte intervjuer vil kunne gi dybdekunnskap om meninger, og løfte frem erfaringer, tanker og vurderinger om de aktuelle studentenes beslutninger og argumenter for å gå eller ikke å gå videre innen akademia, hvorfor det er slik, og hvilke tanker de har gjort seg rundt det å gå videre og ta en doktorgrad eller tre inn i en akademisk karriere.

For å lære mer om studentenes erfaringer og refleksjoner rundt sin studiehverdag, akademia og kjønn bestemte jeg meg tidlig for å benytte meg av kvalitativ metode som verktøy. Det gjør min analyseramme mer fleksibel, kan være med på å gi en annen type innsikt enn kvalitative studier kan, samt at intervjuer gir rom for oppfølgingsspørsmål og gir intervjupersoner muligheten til å utdype sine meninger (Bukve, 2016, s. 92). Målet mitt har

vært å undersøke hvilke erfaringer og refleksjoner kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørvitenskap har gjort seg før studiet, i studiet og hva de tenker om videre karriere og akademia.

3.2 Semistrukturerte intervjuer

For å kunne besvare problemstillingen min, har jeg gjennomført semistrukturerte intervjuer med kvinnene og stiller åpne spørsmål, og bruke deres erfaringer og refleksjoner til å si noe på et strukturelt nivå (Bukve, 2016, s. 93). Semistrukturerte intervjuer er en velegnet metode for å avdekke ny kunnskap innen et valgt tema en ber intervjupersonen reflektere over (Justesen & Mik-Meyer, 2010). De vil kunne gi dybdekunnskap om meninger, og løfte frem erfaringer, tanker og vurderinger de aktuelle studentene har gjort seg om sin studiehverdag, sitt handlingsrom, samt argumenter for å gå eller ikke å gå videre innen akademia, hvorfor det er slik, og hvilke tanker de har gjort seg rundt det å gå videre og ta en doktorgrad eller tre inn i en akademisk karriere (Kvale, 1997). Her er de kvinnelige studentenes erfaringer og refleksjoner analyseenheter, og hva disse kan si om noe mer strukturelt som analyseres (Bukve, 2016, s. 123).

At intervjuene er semistrukturerte gir i større grad et samtalepreg, i motsetning til et strukturert intervju som kan være med på å tøyse intervjupersonenes refleksjoner i større grad enn i semistrukturerte intervjuer. Det skiller seg likevel fra en samtale da intervjuet har som formål å innhente informasjon som kan være med på å besvare problemstillingen. Blant annet skal spørsmålene som stilles sikre at en får inn den data en trenger for å besvare problemstillingen, og det er en rollefordeling hvor jeg som intervjuer stiller spørsmål og lytter, mens intervjupersonen svarer. Det er likevel ingen passiv relasjon, da begge parter aktivt er med på å skape kunnskap ved at svarene som intervjupersonen gir kan lede til spørsmål som ikke står i intervjuguiden (Justesen & Mik-Meyer, 2010, ss. 56-58). Semistrukturert intervjuguide gir meg likevel større fleksibilitet enn en strukturert intervjuguide til å sammen med intervjupersonene gå utenom intervjuguiden og finne ting som kan være interessant for forskningen. Det gir også rom for mer detaljerte svar. Her om kvinnenes erfaringer fra egen studiehverdag og deres refleksjoner rundt disse erfaringene fra et mannsdominert studieprogram. Det gir meg muligheten til å grave dypere rundt disse erfaringene og refleksjonene, og dermed også gå dypere inn i materien enn hva en kanskje ville fått tilgang til om en kun gjennomførte strukturerte intervjuer eller spørreundersøkelse. Det gir også et større handlingsrom til mine intervjupersoner, da det er en noe mindre

forskerstyrt retning enn strukturerte intervjuer og spørreundersøkelser (Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 55).

At jeg stiller åpne og mange spørsmål, samt intervjuer noen av intervjupersonene i flere runder gir rom for nye observasjoner og forståelser i løpet av prosessen. Å møte noen av intervjupersonene mer enn en gang har vært viktig for at intervjupersonene skulle ha anledning til å pakke ut erfaringer (Smith, 2006). Dette er verdifullt for å kunne finne noe nytt. Ved å snakke med studentene og høre hvordan de erfarer og reflekterer rundt studiehverdag, academia og kjønn undersøker jeg fenomenet i sin kontekst. Å trekke inn statistikk for å beskrive egenskaper som ligger til grunn for undersøkelsens undersøkelse er med på å validere fenomenet jeg undersøker (Bukve, 2016, ss. 121-122). Ifølge Smith (2006) er tolkning mindre viktig. Jeg forstår tolkning jmf. Bukve som å tolke intervjupersonenes utsagn opp mot teori, og jeg ser min hovedundersøkelse som intervjuer å hjelpe intervjupersonene til å sette ord på sine erfaringer og refleksjoner av hva som skjer, i tråd med Smith (2006).

3.3 Metodologiske betraktninger

3.3.1 Vurdering av andre metoder

Selv om jeg tidlig bestemte meg for å gå i en kvalitativ retning metodisk var det viktig for meg å vurdere andre metodiske verktøy innen kvalitativ analyse, både innledningsvis og utover i prosjektet, utover semistrukturerte intervjuer. Andre metoder som ble vurdert var observasjon, gruppeintervjuer og fokusgrupper (Justesen & Mik-Meyer, 2010).

3.3.3 Personvern

Jeg søkte Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (se appendiks 3) om godkjenning for gjennomføring av intervjuer. Grunnet Covid-situasjonen var det nødvendig å endre innvilget søknad hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD herfra). Jeg hadde først søkt om godkjenning av gjennomføring av intervjuer på UiA, avdeling Grimstad, og fått det innvilget. Senere søkte jeg om, og fikk godkjenning, til å gjennomføre intervjuene via Zoom. Da prosjektet ble utsatt to semester, søkte jeg NSD om utsettelse, og fikk godkjent det. Alt datamateriale i form av intervjuer er lagret etter Personvernombudets krav til behandling av personopplysninger (NSD, 2021), og foruten om meg så er det kun veilederne som har lest transkripsjonene av intervjuene (ibid).

3.3.4 Forskningsetikk

Studieprogrammene Fornybar Energi, Mekatronikk og Byggdesign har få kvinner i de utvalgte studentkullene jeg undersøker. Det er viktig for meg at de som lot seg intervju ble anonymisert så godt at de ikke lar seg gjenkjenne. En måte å sikre intervjupersonene anonymitet har vært å kode dem med bokstavkombinasjonene AA, BB, CC etc. I tillegg er det ikke oppgitt hvilket kull de er fra. Vurderinger ble gjort for hvorvidt tilhørighet til studieprogram skulle følge sitat som presenteres i undersøkelsen, eller om hensynet til anonymitet trumfet studieprogrammets navn. Det har vært utfordrende å vekte dette opp mot at lengre eksplisitte utsagn fra intervjupersonene presenteres i prosjektet for å etterstrebe en mest mulig korrekt fremstilling av hva som ble sagt. Valget falt på å anonymisere studieprogram og emner i sitatene.

3.3.2 Bias

Å gjennomføre intervjuer er ikke uten metodiske utfordringer. Bias er forutinntatthet eller skjevhet som kan påvirke svarene en får i intervjuene. Dette er en utfordring i alle intervjuer. For eksempel kan forskerens rolle, person og subjektivitet påvirke intervjupersonene. Det er viktig å reflektere over hvordan mitt kjønn, min alder og min utdanning kan påvirke de jeg intervjuer. Jeg er kommet lengre i mitt studieløp enn de jeg har intervjuet og jeg er eldre enn majoriteten av de jeg intervjuet. Dette kan være med på å farge svarene jeg får eller påvirke intervjupersonenes behov for å prestere og svare det de tenker er «riktig» svar, for eksempel svare det de tenker jeg som forsker ønsker å høre. Intervjupersonene kan også være bærere av bias gjennom deres kjønn, bakgrunn, alder og utdanning o.l. (Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 58).

Som forsker kan en også være farget av det en forsker på; I denne undersøkelsen viser jeg innledningsvis at det er en kjønnsubalanse på studieprogrammene som undersøkes, og det er viktig å være bevisst på den eventuelle påvirkningen denne informasjonen kan ha på måten jeg som forsker forholder meg til intervjupersonene og hvordan jeg stiller spørsmål (Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 57). Orupabo (2016, s. 26) skriver om hvordan introduksjonen av kjønn i intervju på ulike måter kan ha betydning for intervjupersonenes svar. Jeg introduserer kjønnsperspektivet, noe som kan få dem til å legge merke til noe de ikke har lagt merke til før, men det kan også føre til at andre viktige dimensjoner faller i skyggen. Det kan føre til at intervjupersonene overdriver betydningen av kjønn. Når jeg har stilt spørsmål direkte om kjønn, så har jeg forsøkt å stille spørsmålene på en måte som gjør at de fikk valgmuligheter.

Et eksempel på dette er da jeg i flere intervjuer opplevde at intervjupersonene fortalte meg om andre kvinnelige studenter som hadde sluttet på grunn av forelesere, tilfeller hvor andre kvinnelige studenter hadde byttet studieprogram eller at de hadde hørt om andre kvinnelige studenter som følte seg urettferdig behandlet på grunnlag av kjønn, men ikke nødvendigvis hadde erfart det selv. Da stilte jeg spørsmålet: Er dette noe du har erfart eller er dette helt ukjent for deg? Dette for å ikke lede dem til et gitt svar, men å heller åpne for begge deler.

En tidligere nevnt utfordring kan være at intervjupersonene opplever at det er viktigere å gi informasjon som får dem til å fremstå mest mulig fordelaktig, fremfor å få frem mest mulig av intervjupersonenes egne erfaringer. Her kan både mine spørsmål og responsen jeg får fra intervjupersonene være biased (Yin, 2003). Jeg har gjort alle mine intervjupersoner oppmerksomme på at det ikke fantes noe riktig svar på spørsmålene, og at mange av spørsmålene jeg stilte var grublespørsmål som de kanskje ikke hadde tenkt på før eller hadde svar på i det hele tatt. Dette var et grep jeg tok med tanke om å redusere at de skulle oppleve å ikke sitte med svar som de kanskje følte at jeg forventet de skulle ha, som kunne være med å påvirke intervjuet negativt og skape usikkerhet hos intervjupersonene (Justesen & Mik-Meyer, 2010, ss. 40-41). At det ble stilt spørsmål om ting de kanskje ikke hadde tenkt på før var også en av grunnene til at jeg tilbød muligheten for oppfølgingsintervjuer hvis de skulle komme på noe i etterkant av intervjuet. Det ble gjennomført oppfølgingsintervjuer i to av tilfellene.

Andre bias som kom med forskerrollen er for eksempel at undersøkelsens tematikk er en tematikk jeg er interessert i, og at mitt engasjement kan påvirke forskningsresultatet gjennom hvordan jeg tolker det intervjupersonene sier. Derfor har det vært viktig å bruke direkte sitater i undersøkelsen, slik at det er intervjupersonenes stemme som høres i undersøkelsen (Tjora, 2019, ss. 79-84). Jeg er likevel klar over at jeg til tross for bruk av direkte sitat har mye makt med tanke på at det er meg som velger teori og det er meg som gjør analysen. Jeg tror selv at relasjonen mellom meg og intervjupersonene har preget dataene mine ved at jeg er kommet lengre i studiet mitt, og at det sammen med min selvsikkerhet i intervjusituasjonen, påtatt eller ei, kan være med på å skape en distanse hvor de har opplevd det som en mer formell situasjon enn jeg har ønsket.

3.3.5 Validitet og reliabilitet

Validitet sier noe om undersøkelsens gyldighet, og gyldigheten avhenger av hvorvidt problemstillingen blir besvart i undersøkelsen. Funnene i denne undersøkelsen belyser problemstillingen, da det er erfaringene og refleksjonene disse intervjupersonene er blitt intervjuet om, slik det kommer frem av intervjuguiden. Deres erfaringer og refleksjoner var ikke gitt på forhånd, samtidig så ser jeg at mine funn stemmer overens med funn fra tidligere studier på samme område med samme type metode (Thun & Holter, 2013; Olsen, 2014; Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021), noe jeg kommer inn på i analyseenheten. Denne typen konseptuell gyldighet er et tilleggskriterium som testes blant annet når konseptet bidrar til et høyere nivå av refleksjon (Tjora, 2019, ss. 81-82).

Reliabilitet sier noe om hvorvidt undersøkelsesmetoden som er benyttet i undersøkelsen er veldefinerte slik at undersøkelsen i teorien kan repliseres. Denne undersøkelsen søker å forstå et lite utvalg kvinnelige studenters erfaringer og refleksjoner på et bestemt sted til en bestemt tid. Det er dermed diskuterbart hvorvidt reliabilitet er et meningsfullt mål på den typen undersøkelse jeg har gjort. Jeg har etterstrebet åpenhet i tilnærming i alle ledd av undersøkelsen, og intervjuguiden som ligger til grunn for undersøkelsen er vedlagt. En kan i teorien replisere denne studien, men det er ikke gitt at den vil få samme utfall som jeg har fått. Det har vært viktig å bruke direkte sitater fra intervjupersonene i undersøkelsen, slik at det er intervjupersonenes stemme som høres, selv om det er jeg som har valgt ut sitatene. Dette er med på å redusere støy, bias og på å øke reliabiliteten, samtidig som dette ikke er objektiv kunnskap. I tillegg har det vært viktig å dokumentere hele prosessen, utfordringer jeg har møtt på og avveininger jeg har tatt i løpet av prosessen i undersøkelsen for å skape mest mulig transparens (Tjora, 2019, ss. 79-84).

At denne undersøkelsens datagrunnlag er intervjuer med 7 kvinner av totalt 88 kvinner gjør at jeg ikke kan generalisere eller si noe om hva de 88 har erfart og reflektert. Jeg kan kun si noe om hva disse 7 har erfart og reflektert. I denne undersøkelsen har jeg et kjønnsperspektiv, og jeg har vært bevisst på og jobbet med hvorvidt jeg kan ha lest kjønn i situasjoner som ikke handler om kjønn, men som kanskje kan handle om etnisitet, alder, funksjonsvariasjon eller helt andre ting, da virkelighetens kompleksitet ikke kan fanges av slike kategorier. Et eksempel på dette er en foreleser som beskrives av flere av intervjupersonene som «sinna». Flere har forklart det de opplever som sinne fra foreleseren med kulturelle forskjeller, mens

jeg erfarte at jeg leste det som kjønnet fordi han er mann om de ikke hadde trukket frem nasjonalitet (Archer, 2004, ss. 291-322; Salerno & Peter-Hagene, 2015, ss. 581-592).

3.4 Intervju og rekruttering

Innledningsvis i undersøkelsene mine går jeg gjennom instituttets websider, hvor jeg ser på hvordan kjønn representeres visuelt og hvordan kjønn er representert i form av erfaringsintervjuer og tekst. Jeg bruker statistikk fra studieprogrammene jeg undersøker, hvor det fremgår hvor mange menn og kvinner som studerer og på hvilket nivå for å vise at det er en utfordring knyttet til kjønnsubalanse. Dette er utgangspunktet for spørsmålene som stilles i min undersøkelse (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Jeg bruker statistikken som utgangspunkt for å vise at det er en kjønnsubalanse, og at det er en grunn til å gå dypere inn og undersøke hvordan denne ubalansen eventuelt påvirker kvinnelige studenter.

3.4.1 Data, utvalg og rekruttering av intervjupersoner

Intervjuene ble gjennomført mellom november 2020 og februar 2021. Undersøkelsen bygger på 9 semistrukturerte intervjuer med 7 kvinnelige studenter på 2. og 3. år på bachelornivå på Institutt for ingeniørvitenskap ved UiA. Kvinnene på studiet hadde gått der kort nok til at de antakeligvis har ferskt i minne hva de tenkte og forventet før de begynte der, og gått der lenge nok til at de kanskje kan reflektere rundt om disse tankene har endret seg i løpet av studietiden. Intervjupersonene er alle norske. De kommer fra forskjellige deler av landet, men alle bodde på Sørlandet i den tiden jeg intervjuet dem.

Jeg valgte å intervju kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørvitenskap fordi ingen av studieprogrammene på instituttet har kjønnsbalanse på bachelor og masternivå, og kun ett av studieprogrammene på Ph.d. er kjønnsbalanserte. At det er så få kvinnelige studenter kan også ha vært med på å påvirke hvorvidt de ønsket å stille til intervju (Bukve, 2016, s. 88-90). De kan være bekymret for å bli gjenkjent, eller de kan, som tidligere nevnt, ikke ønske å si noe om temaet fordi de ønsker å være del av majoriteten (Kanter, 1977). Intervjupersonene ble valgt på bakgrunn av instituttet de var studenter ved, hvilket kull de var del av, og at de var kvinner.

Jeg hadde en epost korrespondanse med daværende Likestillingskontakt hos Fakultet for teknologi og realfag hvor Institutt for ingeniørvitenskap ligger. Hun gav meg tilgang til tall

over mannlige og kvinnelige studenter ved studieprogrammene jeg ønsket å rekruttere intervjupersoner fra. Jeg kontaktet de ulike studieprogrammenes studieprogramledere og studieveiledere på bachelornivå, og spurte om de kunne legge ut informasjon om mitt prosjekt i Canvas, som er en av plattformene universitetet benytter seg av. Jeg fikk noen henvendelser fra kvinnelige studenter som møtte mine utvalgte kriterier slik, men ikke nok. Etter en måned og et par intervjuer kontaktet jeg ansatte som jobbet ved det studentadministrative systemet FS-hjelp ved UiA, hvor blant annet en kan søke om tilgang til begrenset informasjon om studenter ved høyskoler og universiteter som bruker denne tjenesten og databasen. Her søkte jeg tilgang til epost-adressene til alle kvinnelige studenter på 2. og 3. året bachelor ved studieprogrammene Fornybar Energi, Byggdesign og Mekatronikk, og da jeg fikk dem utlevert sendte jeg ut to felles epost til disse; en før jul og en etter jul, hvor jeg fikk respons fra flere studenter som ønsket å stille til intervju. I 2021 kontaktet jeg den nye likestillingskontakten ved Fakultet for teknologi og realfag, for mer informasjon om likestillingstiltak ved studieprogrammene jeg undersøkte. Hun sendte meg videre til studieadministrativ koordinatør på Fakultet for teknologi og realfag. Han gav svar på alt rundt kjønnspoeng og navneendring på studieprogrammene jeg undersøkte, og tipset meg om rådgiver ved UiAs kommunikasjonsavdeling, som kunne gi meg mer informasjon om bruk av bilder på Institutt for Ingeniørfags sine nettsider. Jeg har ingen erfaring fra eller rolle hos Institutt for ingeniørvitenskap utover kontakten som nevnt over her.

3.4.2 Intervjuguide

Før intervjuprosessen startet utarbeidet jeg en intervjuguide. Denne var delt opp i flere tematiske deler; fra livet før studiene, til livet i nåtid som student og deres handlingsrom, og videre til refleksjoner om fremtiden og yrkesvalg.

Den første delen av intervjuet dreide seg om studentenes liv før de begynte å studere på UiA og deres relasjoner, samt hvilke erfaringer og refleksjoner de har gjort seg om studiene de nå går på. Den andre delen av intervjuet dreide seg om hvilke erfaringer og refleksjoner de eventuelt hadde gjort seg om universitetet og academia som arbeidsplass, og videre utdanning. Den tredje delen av intervjuet dreide seg om hva universitetet eventuelt gjør for å øke kvinneandelen på disse studieprogrammene, som de har opplevd. Det var et ønske fra min side at intervjupersonene skulle dele det de ønsket av informasjon, og at kunnskapen ikke var noe intervjupersonen satt inne med, men at kunnskapen var det som ble skapt i samtalen vår (Kvale, 1997, ss. 17-18).

Oppbyggingen av intervjuguiden har mye å si for hva slags datamateriale jeg som forsker sitter igjen med etter endt intervju. Spørsmålene i intervjuguiden var strukturert slik at de innledende spørsmålene i del en skulle gi intervjupersonene mulighet til å snakke seg litt varme. Det å stille ukontroversielle og lettere spørsmål i starten som ikke krever mye av intervjupersonen kan være med på å få dem til å føle seg komfortable og bli akklimatisert til situasjonen. I tillegg brukte jeg den første delen av intervjuet til å gi praktisk informasjon om intervjuet og om prosjektet. Dette tenker jeg er viktig fordi det blir stilt mer krevende spørsmål utover i intervjuet, og da kan det være smart å ha etablert en god tone og en felles grunn først, både gjennom lette spørsmål om hvor intervjupersonene kommer fra, familiekonstellasjon og hvordan de endte opp som studenter på sine studieprogram, men også gjennom å validere deres svar og vise interesse for svarene, ha blikkontakt og vise positiv adferd i form av smil og engasjement i deres svar (Justesen & Mik-Meyer, 2010).

I intervjuets andre og tredje del stilte jeg spørsmål som muligens krevde dypere refleksjoner, som jeg har valgt å kalle grublespørsmål. Jeg var på å gi intervjupersonen rom til å svare uavbrutt (Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 57), jeg sørget for å vise interesse for intervjupersonenes svar og drive dem fremover med «mm» og «mhm», sørget for øyekontakt og hadde et åpent kroppsspråk som beskrevet i forrige avsnitt. Jeg forsøkte ofte å grave mer ved å spørre «hva mener du med det?» eller «kan du fortelle mer om det?» (Ryen, 2006; Justesen & Mik-Meyer, 2010). Selv om intervjuguiden var kompleks og inneholdt mange spørsmål, så var det viktig for meg å kunne avvike fra den og følge intervjupersonen der intervjupersonen gikk. I noen tilfeller hvor de ikke hadde et svar der og da, sa jeg ifra at vi kunne komme tilbake til det spørsmålet senere i intervjuet. Jeg nevnte også innledningsvis i intervjuene at jeg ikke forventet å få ferdige svar, og gjorde mitt for å sørge for at intervjupersonen ikke skulle sitte igjen med en opplevelse av å ikke kunne svare eller at det oppstod pinlig taushet som kunne påvirke intervjuets gang.

Selv om jeg prøvde å få intervjuene til å ligne på uformelle samtaler, så kan det å bli stilt flere spørsmål en ikke har tenkt over eller har svar på der og da virke stressende. Jeg tror at det er noen av spørsmålene gjorde at enkelte av informantene opplevde deler av intervjuet som stressende, i form av at de kanskje ikke hadde tenkt på det de ble spurt om og ikke hadde noe svar. Da vi nærmet oss slutten av intervjuet gav jeg beskjed om det, og jeg spurte om det var noe de tenkte jeg hadde glemt å spørre om og som de var opptatt av knyttet til tematikken,

hvor et par av informantene hadde innspill. Etter båndopptakeren var skrudd av fortsatte småpraten (Kvale, 1997).

Jeg testet intervjuguiden min på en venninne innen mitt fagfelt, Statsvitenskap, før jeg intervjuet intervjupersonene mine. Etter å ha gjennomført to intervjuer med intervjupersonene mine lærte jeg at det som fungerte innen statsvitenskap ikke nødvendigvis fungerte innen ingeniørvitenskap. Forståelsen av spørsmålene var ulik, noe som krevde andre oppfølgingsspørsmål. Et eksempel på dette er at min venninne fra statsvitenskap, et studie med kjønnsbalanse, hadde tenkt mer over kjønnsbalanse og adferdsforskjeller kjønnene imellom på studiet. En mulig forklaring på dette er at hun har en interesse innen tematikken eller at det skjer noe på arenaer med kjønnsbalanse som slår ulikt ut på arenaer med kjønnsubalanse. Muligens spiller Kanter teori om tokens og hvordan en forhandler kjønn inn her ved at kvinnene ikke ønsker å skille seg ut, og dermed speiler mennene på studiet sitt for å være en del av majoriteten (Kanter, 1977).

Videre fant jeg noen av spørsmålene ble noe repetitive, at de ikke gav meg mer inngående informasjon. Disse ble endret, samt at flere spørsmål rundt akademia og skolegang ble innarbeidet i den reviderte intervjuguiden, som er den som er vedlagt her (se appendiks 1).

3.4.3 Gjennomføring

For meg var det viktig at intervjupersonene forstod hva et intervju ville innebære, derfor sendte jeg dem en kort beskrivelse av prosjektet og tema for intervjuet, hvem jeg var, hvor lang tid intervjuet ville ta, at de gjerne måtte sende meg en epost om det var noe de lurte på, samt en samtykkekontrakt godkjent av NSD (se appendiks 2) per epost. Denne ba jeg dem lese før vi gjorde avtale om å møtes til intervju (Ryen, 2006). For å gjøre deres deltakelse i prosjektet lettest mulig og minst inngripende i deres studiehverdag, avtalte vi å møtes på deres studiested, UiA campus Grimstad. Det var også opp til intervjupersonene når de ønsket å intervjues, noe som førte til at jeg blant annet var i Grimstad tre ganger på en uke for tre intervjuer, mens jeg en annen uke var en gang i Grimstad og hadde fire intervjuer på en dag.

Å intervju intervjupersonene i sitt nærmiljø og i sin studiehverdag, som er del av det jeg intervjuet dem om, var også viktig. Det er et sted de kjenner godt, og som flere av intervjupersonene sa, så var de der hver dag hele dagen. Intervjuene ble utført i grupperom på Campus Grimstad. Studentene i Grimstad har egne skap på Campus, hvor de kan henge jakker og legge sekken. Mange kom til intervjuet uten ytterklær, og bare med mobilen i hånda.

Atmosfæren der opplevde jeg som ganske hjemlig. I tillegg til at studentene ble intervjuet i kjente omgivelser på et av universitetets grupperom, så var det viktig at de ble møtt på en grei måte da de først kom inn i grupperommet.

Intervjuene varte imellom 60 og 90 minutter, og intervjuguiden ble som nevnt revidert etter de to første intervjuene. Dette gjorde at de to første intervjupersonene ble intervjuet to ganger, slik at all informasjon jeg ønsket å få frem kom med. Det gjorde også at jeg kunne gå tilbake og spørre nærmere rundt svar de gav i det første intervjuet. Oppfølgingsintervjuene varte i 30 og 40 minutter. Da lydopptakeren var slått av spurte jeg hvordan de følte dette hadde gått og jeg fulgte opp personlige ting de hadde sagt enten før intervjuet eller under intervjuet (Kvale i Justesen & Mik-Meyer, 2010, s. 60). For eksempel ønsket jeg dem en god tur i skogen om det var det de skulle eller lykke til videre med bachelorundersøkelsen dersom de arbeidet med den. Mange uttrykte interesse for undersøkelsen min, og ønsket å lese den ferdige undersøkelsen. I tillegg tok jeg opp i hvert intervju avslutningsvis at om de kjente noen de tenkte kunne være interessert i prosjektet, så måtte de bare ta kontakt med meg. Jeg fikk ingen respondenter på denne måten, men jeg forstod det som at mitt prosjekt var noe noen av dem snakket om med medstudenter.

3.4.4 Bearbeiding av datamaterialet

Intervjuene ble tatt opp på diktafon eller Zoom, og jeg har selv transkribert dem. De ble tatt opp for å få med alt intervjupersonene sa, og fordi jeg ønsket at intervjuet skulle fungere mest mulig som en samtale. Det hadde vært forstyrrende for meg og for intervjupersonene om jeg skulle sitte og skrive samtidig. I tillegg ville det blitt vanskelig å forfølge interessante ting som kom opp under intervjuet. Transkripsjonene av intervjuene ligger tett opp til det som ble sagt. Alle setninger er skrevet fullt ut, og når intervjupersonen har dratt på det eller nølt, så er det også transkribert. Dette for å forsøke å få med stemningen og tonen tingene ble sagt i, slik at jeg fikk mest mulig korrekt gjengivelse når jeg selv leste og tolket intervjuet i ettertid (Ryen, 2006).

Etter å ha transkribert alle intervjuene gikk jeg i gang med koding av de ulike delene av intervjuene og funnene ble kategorisert innenfor. Tjora (2019, 36-54) beskriver flere måter å kode intervjuer på. Jeg startet med å lese igjennom alle de transkriberte intervjuene flere ganger, og noterte i margen funn jeg tenkte kunne være interessante og som ligger opp mot de ulike temaene for undersøkelsen, og noen som ikke gjorde det. Ut fra dette laget jeg en

grovskisse over svarene og hvilke hovedtema av intervjuguiden de hørte til under. Denne formen for kategorisering eller koding kalles empirisk-analytisk referansepunkter, EAR forkortet, hvor jeg gjennom å lese datamaterialet kom over funn som trigget analytiske ideer innen de ulike temaene i undersøkelsen. Dette har gjort at jeg står friere i mitt forskningsprosjekt, hvor jeg ikke er på jakt etter å bekrefte eller avkrefte en hypotese. Det har også vært med på å gjøre meg mer trygg. At flere intervjupersoner har de samme erfaringene og refleksjonene, er en indikasjon på at her er det mulig å utvikle analytiske konsepter og også generaliserbar innsikt. Her har jeg gjennom funn i teksten hos en intervjuperson kunnet gått gjennom de andre intervjuene og sett hvordan de har respondert på samme spørsmål, og så sett om det danner mønster i deres erfaringer og refleksjoner. Hele transkripsjonene er ikke kodet, men utsagn og svar jeg fant interessante er blitt kodet, og så har jeg måttet kutte ned til det som har fått plass i den endelige analysen (Tjora, 2019, ss. 46-49).

3.4. 5 Kritisk til egne funn

Funnene og kunnskapen som ble skapt i disse intervjuene omfavner mange områder av intervjupersonenes hverdag og liv. Jeg ser i retrospekt etter å ha transkribert intervjuene og etter å ha jobbet mye med denne undersøkelsen at jeg kunne gravd dypere på de områdene jeg endte opp med å bruke videre i analysen. Det er noen områder som jeg skulle ønske jeg hadde mer utfyllende informasjon om som igjen ville gavnet undersøkelsen. Jeg har intervjuet 7 av 88 kvinner på studieprogrammene, og det er viktig å være bevisst på at det er deres erfaringer som kommer frem her, og at dette ikke er representativt for resten av kvinnene på studieprogrammene.

4. Analyse

4.1 Innledning

I dette kapitlet skal jeg presentere funnene fra intervjuene jeg gjorde med de kvinnelige studentene om hvordan de tenker og erfarer sin rolle i en akademisk utdanningsinstitusjon med kjønnsubalanse, og hvordan de og andre aktører i akademisk utdanningsinstitusjonen gjør kjønn. Å se nærmere på hvordan de erfarer og reflekterer over å være i mindretall kan være med på å skape en større innsikt i mulige strukturer som er med på å påvirke studiehverdagen og handlingsrommet deres. Videre skal jeg presentere erfaringer og refleksjoner de har om UiA som arbeidsgiver.

I den første delen av kapitlet, *Intervjupersonenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom*, er det intervjupersonenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom som presenteres. I del to, *Refleksjoner rundt fremtiden*, presenteres intervjupersonenes erfaringer og tanker rundt videre skolegang, yrkesvalg og academia: deres erfaringer og tanker om UiA gjør noe for å beholde dem og i tilfelle hva for å fremstå som en fremtidig arbeidsgiver. Kvinnenes tanker og erfaringer eksemplifiseres med sitater fra intervjuene.

Studieprogrammene som undersøkes har alle en kjønnsubalanse, med overvekt av mannlige studenter. Empirien presenteres som helhet og ikke etter fagretning. Det er naturlig at det er variasjon mellom disse 7 kvinnene, og at de har opplevd situasjoner, studiehverdagen og har tanker om academia og karriere som er ulike fra hverandre. Det er interessant hva majoriteten av disse 7 kvinnene tenker, men det er også interessant å se på hva mindretallet tenker.

4.3 Intervjupersonenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom

4.3.1 Intervjupersonene

De syv intervjupersonene er fra forskjellige steder i landet, går på tre forskjellige studieprogram ved Institutt for ingeniørvitenskap på UiA og er i forskjellig alderssegment, som tidligere nevnt i undersøkelsen. De hadde likevel noen likhetstrekk. Intervjuperson EE representerte en typisk student jeg har intervjuet:

Jeg har vokst opp i familie der min far er ingeniør, søsteren min er ingeniør og mamma er ingeniør, så det lå liksom litt i kortene at.. eller jeg har vokst opp med den

*interessen for realfag og har alltid fått god hjelp hjemme med matte og sånn da. [...]
Jeg er helt yngst. Jeg har en søster og en bror.*

De andre intervjupersonene fortalte om liknende familiebakgrunn:

AA: Ja. Faren min jobber innen IT med datatjenester og moren min jobber som lærer. Og så har jeg to søsken... som akkurat nå studerer begge to. De er eldre enn meg begge to. Så jeg har alltid vært minst. Jeg var minst i hele slekta.

BB: Jeg er oppvokst med mest mamma, pappa har reist mye så han har vært mye borte. To brødre som er eldre. [...] Mamma er kokk, pappa er subseaingeniør. Brødrene mine er entreprenører innen IT-bransjen og er veldig store innen det da. [...] Jeg har alltid følt det akademiske presset.

CC: Jeg er yngst av to søstre. Har en eldre søster. Begge foreldrene mine jobber Equinor. Pappa er systemoperatør – vedlikeholdsleder på plattform nå. Mamma er avdelingsleder i Equinor. Søsteren min er vernepleier.

DD: jeg vet jo det at det er veldig mange jenter som går ingeniørstudieprogram har fedre som er ingeniører. Jeg har hvertfall hørt det. Jeg vet ikke hvor sant det er. Men jeg har jo det. Og nesten alle venninnene mine her har jo også det. Så kanskje det er en faktor? Det at man ser opp til pappa. [...] jeg har en mamma og en pappa. Så har jeg en storesøster og en storebror. Storebroren min er 18 år eldre enn meg, så han flyttet ut da jeg var liten. Jeg er yngst.

FF: Mamma er sykepleier [...] hun endte opp som kvalitetsleder i en bedrift. Pappa jobbet som elektriker i mange år. Og så jobbet han seg opp og jobbet som automasjonsingeniør. [...]. Broren min gikk maritimstudieprogram, fagbrev som motormann, og så gått fagskole for å bli maskinist.

GG: Har to eldre søsken. En søster og en bror. [...] pappa jobber offshore, broren min jobber offshore, søsteren min jobber i oljenæringa.

Som funnene i intervjumaterialet viser så er det noen fellestrekk her. Alle intervjupersonene var yngst av sine søsken, alle hadde familiemedlemmer - gjerne en far eller flere

familiemedlemmer - som var ingeniør eller som jobbet i tekniske yrker. Som intervjuperson DD sa:

Og så kan det jo være ... jeg vet jo det at det er veldig mange jenter som går ingeniørstudieprogram har fedre som er ingeniører. Jeg har hvertfall hørt det. Jeg vet ikke hvor sant det er. Men jeg har jo det. Og nesten alle venninnene mine her har jo også det. Så kanskje det er en faktor? Det at man ser opp til pappa.

Her fortalte DD noe som også gikk igjen hos mange av intervjupersonene, og som hun selv sa; dette går også igjen hos kvinner som går ingeniørvitenskap som ikke deltok som intervjupersoner. Hun lurte på om det var en faktor som påvirket studievalget deres; at de ser opp til far og har en far som jobber innen feltet de studerer. Dette stemmer med etablert forskning innen utdanningsfeltet at foreldres utdanningsnivå spiller inn på barns utdanningsnivå (Kristensen & Bjerkedal, 2009; Seehuus & Reisel, 2017).

Majoriteten av intervjupersonene endte opp i Grimstad ved det som fremstår som en tilfeldighet. Intervjuperson CC fortalte:

Det var vel sånn en uke før fristen gikk ut. Jeg hadde lyst til å gjøre noe praktisk, men maskin høres litt for lineært ut, og så fant jeg (anonymisert) da. Så jeg ringte studiekontoret her og hadde noen spørsmål. Spurte hva (anonymisert) var. Synes ikke det var all info på siden som var så klar, og så syntes jeg snittet var altfor lavt. 3 i snitt. Hva i alle dager? Ringte og spurte om det stemte. Men så bare tok jeg det på første plass og kom inn.

Dette var noe som også Intervjuperson GG fortalte om. Hun fortalte hvordan hun uten studiekompetanse ringte opptakskontoret og hev seg med på det hun kunne komme inn på, som var forkurs til ingeniør:

Så da ringte jeg til opptakskontoret i UiA, dette var 10. august eller noe – rett før skolen skulle begynne, og lurte på om det var ett eller annet jeg kunne begynne på som ikke jeg trengte nynorsk og historie til. Det var veldig planlagt det jeg skulle gjøre. Og da sa hun; ja vi har sånn forkurs til ingeniør. Okei, det kunne jeg begynne på. Dette var på en torsdag, og de begynte på mandag. Det kunne jeg bare hive meg med på, så da ble jeg med på det.

Intervjuperson BB fortalte at hun aldri hadde tenkt at hun skulle studere det hun nå studerer, og at det var ganske tilfeldig at hun endte opp i Grimstad fordi kjæresten hennes bodde her:

Ja, det er jo litt festlig, for jeg har på en måte aldri tenkt på at jeg skulle studere til ingeniør for jeg har ikke visst helt hva det har gått ut på. Jeg har alltid vært veldig teknisk innstilt og interessert i løsninger og teknologi – bare vært interessert generelt da. Men jeg har aldri sett på det som noe jeg ville studere, og så fikk jeg kjæreste og han er ingeniør, så han forklarte for meg hva det gikk ut på og alt det innebar, og da tenkte jeg med en gang at det her er jo perfekt for meg. Så da ble det ingeniør Grimstad fordi samboeren min bor her, han har gått på universitetet her og hadde mye bra å si, så da tenkte jeg jaja, å flytte der han bor det lønner seg jo.

I likhet med intervjuperson BB, så var det noen hun kjente som gjorde at hun Intervjuperson DD endte opp i Grimstad:

Her endte jeg mest opp fordi jeg hadde en venninne som studerte her. Det var jo også det at studiet så spennende ut, men jeg hadde nok ikke sett på Grimstad så mye hvis ikke det hadde vært for henne.

Intervjuperson EE skilte seg noe fra de andre intervjupersonene med at hun var klar på at det var dette studieprogrammet hun ville studere, og at hun ville til Grimstad fordi det var, ifølge henne, perfekt størrelse på en studieby:

Jeg gikk inn på samordna opptak, og så skrev jeg inn (anonymisert). Og så tok jeg vekk der jeg ikke ville. Og så ville jeg egentlig til Grimstad fordi det er perfekt størrelse på en studieby, det blir veldig bra miljø når det er en sånn størrelse på byen.

Intervjuperson FF oppdaget Y-veien, som er kort for yrkesfaglig-veien. Y-veien er et tilbud hvor studenter som har tatt yrkesfag kan søke opptak til universitetsutdannelse uten å ha generell studiekompetanse (Utdanning.no, 2022). Hun lurte også på hvor Grimstad var og hvilke muligheter som fantes der:

Det var egentlig mest etter at jeg oppdaget Y-veien, så bare hvor er det? Hva finnes der? Og så er jeg jo interessert i (anonymisert), men så er jeg også interessert i hvor bredt (anonymisert) er, og da er (anonymisert) perfekt, for der får du mer den (anonymisert) biten av det da.

Selv om alle intervjupersonene hadde noe ulik bakgrunnshistorie for hvordan og hvorfor de valgte å søke seg til UiAs avdeling i Grimstad, så er det, som det fremgår av intervjumaterialet som her er presentert, et fellestrekk i majoriteten av intervjupersonenes historier at det var tilfeldigheter som gjorde det: majoriteten av intervjupersonene søkte seg til Grimstad fordi de hadde hørt om Grimstad som studiested gjennom noen de kjente eller fordi de googlet seg frem til det nært opp til søknadsfristen. Med fokuset som har vært på å få kvinner inn i mannsdominerte studieretninger, så er det interessant at disse kvinnene, slik tendensen i intervjumaterialet viser, har funnet studieprogrammet gjennom venninner, kjærester, tilfeldig og ved internettsøk. Fordi det ikke er gjennom informasjonsdeling eller reklame for disse studieprogrammene rettet spesielt mot kvinner at disse intervjupersonene fant disse studieprogrammene ved UiA.

Videre beskrev intervjupersonene seg som skoleflinke kvinner, og med interesse for realfag. Intervjuperson AA fortalte:

Jeg visste at jeg likte matte og naturfag allerede. Også visste jeg da jeg skulle ta videregående at jeg var egentlig mest interessert i realfag og så gikk jeg et år på musikkfolkehøyskole likevel.. Og så husket jeg at jeg hadde hatt en undersøkelse om fornybar energi på ungdomsskolen og det var da jeg hadde hun oppmuntrende læreren, ikke sant? Og at jeg syntes det var veldig, veldig gøy. Og jeg har alltid vært nysgjerrig. Jeg har alltid spurt hvorfor er det sånn og... jeg har alltid synes det har vært gøy å finne ut hvordan ting funker og jeg har alltid vært fascinert over ting som er så dagligdagse, men jeg har ikke peiling på hvordan de funker – sånn som mobilen vår som vi bruker hele tiden, ikke sant? Vi kan gjøre så utrolig mye med den og den funker, men jeg har ikke peiling på hvordan? Og det synes jeg er fascinerende. Så jeg tror det var litt det også jeg likte med ingeniørstudiet.

Intervjuperson BB fortalte at hun alltid hadde vært interessert i løsninger og teknologi:

Jeg har alltid vært veldig teknisk innstilt og interessert i løsninger og teknologi – bare vært interessert generelt da.

Intervjuperson DD kunne fortelle at hun alltid har vært flink i matte, og at det derfor var lett å fortsette med matte på videregående for henne. Hun fortalte at det meste faglig hadde vært lett for henne:

Ja, jeg gikk jo, eller fra videregående så gikk jeg jo studiespesialiserende. [...] tredje året, så valgte jeg jo realfag. Så da tok jeg fysikk og matte, og det tror jeg egentlig var mest fordi vennene mine gjorde det. Og så har jeg alltid vært ganske god i matte eller sånn ... det har vært et fag som har vært lett for meg, og da tenkte jeg «ok, da er det lett å fortsette der». [...] Men jeg har alltid vært flink til å gjøre leksene mine og alt sånn, så jeg har vært ganske god i de fleste fag – nå høres jeg veldig cocky ut. Men sånn, det meste har vært lett-ish for meg.

Intervjuperson EE fortalte også at matte var noe hun var flink til og at det var et fag hun likte, og det derfor var en retning hun valgte på videregående:

Det begynte egentlig på videregående allerede der ... å skille ut kvinner fra menn, for da valgte jeg å gå realfagene R-matte, fysikk, biologi, mens alle vennene mine gikk den andre, så allerede der var det litt sånn valg «skal jeg gå imot vennegjengen?» For man er jo litt avhengige av hverandre på videregående, for man er litt usikker på seg selv og sånn, men jeg likte matte, jeg var god i matte, så derfor gikk jeg den retningen. Og det var jo allerede der mye flere gutter enn jenter, men jeg likte det, så jeg fortsatte.

Intervjuperson FF fortalte om møtet med ett av matematikkfagene som kreves for ingeniørutdanningen, R1, og realfagene som er del av ingeniørutdanningen, og hvordan hun forventet at det skulle være beinhardt, men at hun fløyt igjennom:

Jeg skulle gå hele sommeren og ta mattekurs, så det var liksom R1 i løpet av sommeren, og du har jo forventninger om at det skal være skikkelig hardt og sånn,

da... Jeg hadde ikke hatt matte siden første året på videregående, og så skulle jeg begynne på R1 og alle disse realfaglige fagene når du begynner på studiet, så forventningen var at det skulle være beinhardt liksom. Det gikk veldig fint. Jeg bare fløyt igjennom.

Intervjuperson GG fortalte at hun alltid har hatt lett for skole, og at hun syntes fagene matte, kjemi og fysikk var veldig gøy:

Jeg har egentlig alltid hatt lett for skolen [...] Og så begynte jeg og det var veldig spennende; matte er jo gøy og fysikk er jo gøy og kjemi er jo veldig spennende. Og jeg fant ut at dette kunne jeg jo fortsette med da vi var ferdige og skulle velge retning. Og da stod det vel egentlig mellom (anonymisert) og (anonymisert).

Her forteller intervjuperson GG at det stod mellom to studieprogram, men at en av studieprogramlederne viste henne uønsket oppmerksomhet under presentasjon av studieprogrammene.

og da tenkte: jeg vet du noe? Det var ikke så veldig fristende etter det. Så da ble det (anonymisert). Som sagt, den dagen reagerte jeg på det. Vanligvis ville jeg kanskje ikke reagert på det. Det er jo sånn en ikke vet fra dag til dag.

Som funnene i intervjumaterialet viser så beskrev majoriteten av intervjupersonene seg selv som skoleflinke. At intervjuperson CC reagerer på det lave snittet på studieprogrammet hun går på, og at kvinnene generelt beskriver seg selv som skoleflinke er interessant særlig fordi det gis tilleggspoeng for kvinner på disse studieprogrammene. Dette stemmer godt over ens med forskning på jenters karakterer i realfag, hvor de gjør et bedre enn menn i grunnskolen (NOU 2019:3, 2019), og på videregående skole, som danner grunnlaget for opptak til høyere utdanning (NOU 2012:15, 2012). Det var et mindretall av intervjupersonene som fortalte at de også var skolelei.

Flere av intervjupersonene kunne fortelle at de hadde bekymringer knyttet til studiehverdagen og mestring av studiehverdagen. De fortalte at de var bekymret for å havne bakpå i studiehverdagen og med skolearbeidet, til tross for at de beskriver seg selv som skoleflinke.

Intervjuperson AA fortalte om hvordan hun ikke opplevde at de hadde mye skole å møte opp til eller zoom forelesninger, så opplevde hun likevel at det var mye som skjedde og at hun bekymret seg for å ligge etter faglig:

Jeg bekymrer meg for å ligge etter og ikke komme igjennom like mye som jeg har lyst til. For på en måte selv om vi ikke har så mye skole å møte opp til eller så mye live skole, så er det mye som skjer likevel og jeg bruker mye av tiden min på. Og det er noen uker jeg merker at jeg ikke får gjort like mye som jeg skulle ønske og kanskje føler at jeg ligger litt etter i et fag eller noe sånt noe. Det er en bekymring.

Intervjuperson BB opplevde ikke at hun lå etter, men at hvis man ikke var a jour med innleveringene, så var det lett å henge etter med undersøkelsene de skulle levere inn. Og at hun hadde stress knyttet til eksamensperioden:

Det er jo stresset rundt eksamen, da. Ikke få det til og ikke ha tid nok og ikke få gjort nok og ikke forstå nok. Det er største bekymringen. Jeg ligger vel ikke noe etter, men det er veldig mye innleveringer ... du kan ha 4-5 innleveringer i løpet av en uke, og da er det jo ikke tid til å hente deg inn i undersøkelser for eksempel. Så må du kanskje ta det igjen neste uke. Og så er det kanskje 4-5 innleveringer den uken og, så da henger du etter ofte på undersøkelsene du skulle gjøre da.

Intervjuperson CC fortalte at hun trengte litt tid på å forstå ting, og at det igjen førte til at hun ikke klarte å henge med i forelesningen og på undersøkelsene, og at det gav seg utslag i at hun opplevde det som en høyere terskel for å spørre foreleserne om ting hun lurte på. Hun trakk også frem at hun var redd for å fremstå som dum, fordi hun som jente i fåtall på studiet sitt ikke ville være den som beviste at jenter ikke hørte hjemme der:

Jeg bruker litt lang tid på å forstå ting, så da blir det til at jeg ikke klarer å henge med i forelesningen eller at jeg ikke klarer å henge med på undersøkelsene. Og fordi jeg henger litt etter, så blir plutselig terskelen for å spørre litt høyere. Så jeg er jo redd for at de skal syntes at jeg er dum. Det ligger jo litt i mitt eget hode da, men jeg føler jo litt at siden jeg er en av få jenter så skal ikke jeg bevise at jenter ikke hører hjemme her, på en måte.

Intervjuperson EE fortalte om hvordan det var lett å havne bakpå, og at det hadde en dominoeffekt, at det ballet på seg:

Jeg tror nå for tiden så er det det at jeg ikke får til så mye, at det er så mye jeg ikke får gjort. Det er veldig fort gjort å ligge bakpå, fordi man går veldig fort igjennom pensum. Og hvis du på mandagen ikke henger med, og så på tirsdagen så bygger det på det du gjorde på mandagen, da sliter du liksom.

Intervjuperson FF fortalte det var mye å holde styr på og at hennes bekymringer knyttet til studiehverdagen var at hun slet med motivasjonen:

Bare sånn at jeg ikke har motivasjon eller noe sånt. Av og til så er bare konsentrasjonen på bunn, og merker spesielt nå når vi sitter med bacheloren at det er vanskelig å sette i gang når det ikke er noe veldig spesifikt vi arbeider med. Mange baller i lufta og sånne ting.

Intervjuperson GG kjente på bekymringer knyttet til å komme i mål med fagene, og følelsen av at hun burde jobbe bedre enn hun gjorde:

Jeg kjenner jo at jeg bekymrer meg for de fagene jeg tar og for at jeg skal komme meg i mål med dem. Det gjør vel de fleste studenter? Jeg kjenner mye på at jeg burde jobbe bedre med dette.

Intervjuperson DD fortalte at hun ikke hadde noen bekymringer knyttet til studiehverdagen, som eneste intervjuperson. Hun fortalte at hun følte seg veldig trygg i det som skjedde i studiehverdagen:

Ikke nå om dagen egentlig. Jeg føler meg ganske trygg i det som skjer.

Alle intervjupersonene utenom en fortalte om bekymringer knyttet til studiehverdagen. Intervjuperson AA beskrev også at det var fint å ikke føle seg alene om å finne fagene vanskelige, og det ville vært interessant å høre hvordan mennene på disse studieprogrammene ville respondert her. Dette kan forstås som at det finnes en forventning om at «alle er smarte» på disse studieprogrammene. Intervjuperson CC sa:

Og jeg har ikke noe mindre rett til å være der enn noen andre, så jeg har på en måte ikke lyst til å bevise de at jeg ikke hører hjemme her, da. Men det er mest i mitt eget hode, jeg tror ikke foreleserne tenker det i det hele tatt. Det er gjerne mer medelever, kanskje. [...] av de jeg har jobbet med, så er det ikke alle som ser på meg som en kandidat til å spørre meg om ting. Og få hjelp av meg. Da har ikke jeg lyst til å spørre de heller, så jeg prøver heller å finne ut av ting på egenhånd eller spørre foreleser en til en. [...] jeg har aldri sagt det til dem, det er mer at jeg merker det på dem. For når de diskuterer ting i plenum og jeg er der i gruppen, så er det mer at når de diskuterer noe og jeg vet svaret og sier det, så blir det veldig ofte satt spørsmål til «hvordan vet du det? Hvor fant du det? Du må forklare dypere for at vi skal tro deg!» Det er vibben de gir, da. Så da er det litt sånn ... da velger jeg heller ofte å ikke si noe, for jeg orker ikke bruke tid på å forsvare meg hver gang jeg sier noe. Selv om de vet bakgrunnen min; jeg har jo fagbrev, tross alt.

Intervjuperson CC nevnte at hun ikke vil fremstå som dum. Hun har, som hun fortalte, fagbrev innen feltet hun studerer, men opplevde likevel at de mannlige medstudentene ikke stolte på kunnskapen hennes. Kvinnene blir som tokens mer synlige enn menn i Kanter's studie (1977); de får mer oppmerksomhet i kraft av å være et spesifikt kjønn, ikke som individ. Denne synligheten skaper et ytelsespress, og tokens vil kunne føle at de må prestere bedre eller på et høyere nivå i kraft av sitt kjønn, ikke som individ. Kvinner i fåtall kan oppleve at de må jobbe hardere for at deres innsats skal bli synlig (Kanter, 1977, s. 210).

4.3.2 Kjønn og organisasjonens aktører

I undersøkelsens teoridel presenterte jeg hvordan det i konvensjonell organisasjonsforskning lenge ikke var et fokus på kjønn som viktig faktor i forskningen, og at det var først på 1960-70-tallet at nyere teorier rundt kjønn og organisasjon bidro til å til å sette søkelys på hvordan kjønn som faktor spiller inn i organisasjonen (Kanter, 1977; Acker & Van Houten, 1974). Ved å ikke ha fokus på kjønn som en viktig faktor, fremstår forskningen som kjønnsblind, selv om det er mannen som blir den nøytrale malen og utgangspunktet for en slik kjønnsnøytral diskurs, noe nyere forskning også problematiserer (Miner, et al., 2016; Criado-Perez, 2019). Intervjuperson DD var en av de som fortalte at hun ikke har lagt merke til kjønnete forskjeller på universitet og:

Jeg kan ikke komme på noe hvor jeg har tenkt at det har hatt noe betydning. [...] Kan ikke huske at man er blitt behandlet annerledes på noen måte – verken positivt eller negativt.

Hun fikk støtte fra intervjuperson CC:

Foreleserne våre skiller ikke på om du er jente eller gutt på noe vis – ikke som jeg har opplevd. De er veldig sånn: alle studenter skal med. Hvertfall han ene foreleseren vi har, han er sånn: alle skal med! [...] Foreleserne våre gjør en god jobb for å holde det generelt likt. Jeg har ikke merket noe forskjellsbehandling.

Mens intervjuperson FF fortalte om en venninne som opplevde at hun ikke blir spurt om ting, som om hun ikke forstår:

Jeg tror folk generelt undervurderer det litt. Hun venninnen min for eksempel er veldig sånn at hun merker at folk spør aldri henne om hjelp, de spør vennene hennes om hjelp heller. Hvis de strever med noe i et fag, så antar de aldri at hun forstår det eller kan hjelpe dem med noe. Hvis vi diskuterer en undersøkelse liksom.

Det er vanskelig å vite hvorvidt det ikke gjøres forskjell på gutter og jenter på studieprogrammene. Dette kan ikke mine data si noe om. Men det er oppløftende at mange av kvinnene ikke selv opplever en forskjell fra forelesernes side, særlig siden noen plukker opp forskjellsbehandling fra medstudenters side. Det er interessant å gå dypere inn i deres erfaringer og tanker, og deres forståelse av denne kjønnsbalansen som meget tydelig kommer frem i statistikken i innledningen, men som ikke reflekteres i disse intervjupersonenes refleksjoner eller opplevde studiehverdag.

Intervjupersonene fikk spørsmål om studiehverdagen sin, blant annet hvordan kjønnsfordelingen var blant foreleserne deres, og hvordan kjønnsfordelingen blant foreleserne deres hadde vært mens de studerte. De ble også stilt spørsmål om foreleserne oppførte seg likt uavhengig av kjønn, slik de så det. Intervjuperson AA fortalte at det var definitivt mest menn som var forelesere på hennes studie, og at hun ikke opplevde noen kjønnede forskjeller på foreleserne:

Det er bare menn i år. Første året så hadde jeg en kvinne og i fjor hadde jeg også en kvinne i en tredjedel av ett av fagene. Det er definitivt mest menn. [...] det er mer forskjell på hvor flinke jeg føler de er til å svare på spørsmål, på en måte. Det er mest det det går på. Eller kanskje hvor hyggelige de er når de svarer på spørsmål i timene og sånt. Jeg husker i første klasse så var det en som hørtes så irritert ut når en stilte spørsmål, og da var det ingen som hadde lyst til å stille spørsmål etter hvert, ikke sant. Og så er det andre folk som er mye mer sånn.... Som virkelig liker å svare på spørsmål og synes det er kjempegøy når du stiller spørsmål uansett hva det er, ikke sant.

Intervjuperson BB kunne også fortelle om en dominans av menn blant foreleserne på studiet hun gikk på, men at de kvinnene hun hadde hatt som foreleser hadde virket mer motiverende på henne og at de var interesserte i å få flere kvinner ut i bransjen ved å oppmuntre jenter på studiene til å «komme seg ut og ikke droppe ut». Hun fortalte også om hvordan hun hadde hørt at dette ikke var tilfellet på andre studieprogram jeg undersøkte. Hun beskrev et annet studieprogram jeg undersøker som et sted det var «nesten umulig å være kvinne» fordi det var høy kjønnsbalanse, og at jenter ble neglisjert og oversett på studieprogrammet:

Det er jo en dominans av menn. Jeg har vel hatt to kvinnelige lærere første året, og det var i (anonymisert) og i et lite fag om (anonymisert). Hun hadde 1/3 av faget, tror jeg. Jeg føler at de har en tendens til å kunne være litt mer motiverende på kvinner, kanskje. Jeg tror de er veldig – hvertfall de jeg har vært borti da – er veldig interessert i å få flere kvinner ut i bransjen. At det ofte er litt manko på kvinner på studiene. At de prøver å motivere ekstra oppunder jentene. At de skal komme seg ut og ikke droppe ut. Men det er jo de jeg har vært borti da, jeg har jo hørt motsatt også. Jeg har hørt mye på (anonymisert), de som går (anonymisert) og sånt da. At det er flere som har droppet ut fordi det er nesten umulig å være kvinne, for de er ofte 5 jenter i en klasse på kanskje 80. Og at når de er på lab og sånt, så har de ofte en del av de... det er ikke nødvendigvis lærere, men de som kan veilede på lab er ofte yrkes, har mye yrkeserfaring, som kan være av den eldre generasjonen som ikke ser så positivt på kvinner og (anonymisert) for eksempel. Og da har jeg hørt historier hvor de har vært to som har jobbet sammen på laben, en jente og en gutt, og så har begge gått bort til en lærer eller yrkesarbeider eller en som skal hjelpe de på laben da, og spurt om hjelp, hvor han læreren har snudd seg – hvis hun har stilt spørsmålet da, så har han

snudd seg rett til gutten og svart på spørsmålet. Og at det ofte er sånn da at de blir neglisjert. Og det tror jeg på. Jeg har hørt det flere ganger.

Her fortalte intervjuperson BB at selv om hun ikke selv har opplevd det slik, så har hun hørt andre fortelle om dette. Å fortelle om andres opplevelser som hun har hørt om kan tolkes som en måte å distansere seg fra det på, da det ofte kan være lettere å fortelle om andre enn seg selv. Ved å fortelle om andre, kan intervjupersonen distansere seg fra det og fremdeles være en del av massen (Kanter, 1977). En annen måte å se det på er at det interessant hva de selv har erfart versus hva de har hørt, fordi en kan se for seg at det kan etablere seg fortellinger om hva kjønn betyr som ikke har så mye rot i virkeligheten. Det er interessant å se på hvordan disse kvinnelige studentene ivaretas i sin akademisk utdanningsinstitusjon. Jeg fant ikke i mitt intervjumateriale at de, slik de opplevde det selv, ble møtt forskjellig fra mennene på studiet i undervisningsøyemed, men BB fortalte at dette var noe hun hadde hørt forekom. At de ikke har opplevd det selv er positivt, men hvorvidt de møtes annerledes enn mennene kan ikke mine data svare på. Kjønn kan spille en rolle på meget subtile måter, og det er noe jeg må ta høyde for.

Intervjuperson CC fortalte om de kvinnelige foreleserne hun hadde hatt, men ikke om kjønnede forskjeller i adferd. Hun beskrev at noen forelesere hadde et teknisk språk som kunne gjøre det vanskelig å henge med, noen forelesere var slik hun opplevde det, lite engasjerte, men noen forelesere var veldig engasjerte:

Av (anonymisert)foreleserne, så er det ei – hun heter (anonymisert). Hun er kjempeflink. Ellers er det (anonymisert) [...]. Der er det mest damer, tror jeg. De fleste av våre forelesere er engasjerte, kan man si. Med unntak av et par. Enkelte gjør bare jobben sin og så går de. Men det er ikke mange. Si forelesning i det store auditoriet for eksempel, og så sitter han bare og leser opp fra papiret og snakker. Lite engasjerende. Han er jo åpen for spørsmål. Men det er bare ett gir. [...] Noen forelesere bruker teknisk språk, og da kan det være vanskelig å henge med, men det går. Noen forelesere er veldig engasjerte og vil gjerne ha deg med. Det er litt over hele studieprogrammet. Tror de bare er veldig engasjert i studentene.

Intervjuperson DD fortalte at hun hadde hatt tre kvinnelige forelesere, og at hun ikke merket noen forskjell på kvinnelige og mannlige forelesere:

Jeg har hatt tre til sammen, tror jeg. Nå må jeg tenke, for i (anonymisert) hvor det var flere forskjellige, så var det ganske likt. Der er det jo å snakke til flere hundre folk, og det tror jeg blir ganske likt.

Intervjuperson EE fortalte at hun syntes det var vanskelig å sammenlikne foreleserne når hun bare hadde hatt en kvinnelig foreleser og 15-20 mannlige forelesere, men fortalte at den kvinnelige foreleseren var veldig flink. Hun beskrev at det var lettere å stille spørsmål til den kvinnelige foreleseren fordi hun virket åpen, og at hun var mer følelsesmessig involvert og mer opptatt av at studentene skal forstå. Hun sa hun var usikker på om det var fordi hun var kvinne eller om det hadde med personlighetstypen å gjøre. At intervjupersonen beskrev andre forelesere som at noen av dem var korte i svaret, mens andre tok seg god tid, er også noe som kom frem i intervjuene med intervjuperson AA og CC. Det hadde vært spennende å vite kjønn og eventuelt andre skillestudieprogram på disse foreleserne.

Oi, der er det ganske stor forskjell. Jeg har bare hatt en kvinnelig foreleser ... Og så sikkert 15-20 ulike menn da. Jeg føler det er vanskelig å sammenlikne når jeg kun har en kvinne å bruke som utgangspunkt, men jeg vet ikke, kanskje hun har litt mer følelser involvert i det enn menn som er veldig sånn dette er pensum, dette skal vi igjennom. Hun kvinnen jeg hadde var veldig, veldig flink da. Hun brydde seg ekstra mye om at vi skulle forstå det og da. Hun hadde for eksempel med seg fysiske ting i timen så sendte hun det rundt i klasserommet, og da og var det veldig lett å stille spørsmål. Der stilte jeg og mye spørsmål. For hun var bare veldig åpen og Jeg vet ikke om det var fordi hun var kvinne eller det var den personlighetstypen. [...] Noen som er litt sånn veldig korte svar sånn her er svaret, mens andre er sånn nå skal jeg forklare deg, og så bruker de mer tid da.

Intervjuperson FF fortalte om at hun hadde hatt to kvinnelige forelesere og flere enn tolv mannlige forelesere. Hun var en av de som skilte mellom det hun opplevde som teoretiske og praktiske forelesere, uavhengig av kjønn:

Jeg hadde ei dame i ett fag.. som er teknisk, liksom. Og så har vi ei på (anonymisert), og det er mange forelesere i det faget. Hun er (anonymisert). Så det er jo ikke så veldig mye mer enn det. Og så ei på det (anonymisert) jeg hadde i sommer. Når jeg

tenker på alle fagene jeg har hatt, så er det 3, 6, 9, 12.... Flere enn tolv, sikkert da. Vi prater mye med foreleserne våre i øvingen og sånt. De er veldig flinke til å gå rundt og hjelpe til og sånt, det er ikke bare studentassistenter. Noen av de har vært utrolig hjelpsomme og stått og pratet med oss lenge i løpet av øvingen og forklart oss ting grundig. [...] du lærer deg litt hvem som er gode på å forklare og ikke. Noen er veldig flinke til å forklare ting på en måte du forstår det på, mens andre er veldig sånn Jeg vet ikke. Veldig teoretisk, kanskje? [...] Det er ikke alle som er like imøtekommende, på en måte. En ting jeg irriterer meg over med mange forelesere er jo at hvis du spør om noe, så svarer de ikke på det du spør om, men begynner å forklare ett eller annet som du allerede vet. Og det har skjedd med noen, at de ikke skjønner hva du spesifikt spør om selv om du har prøvd å formulere deg veldig spesifikt. Så der er det jo noen som... hvis jeg møter på sånne, så synes jeg det er vanskelig. Og det er ikke så veldig imøtekommende på et vis, da.

Dette skillet mellom det flere intervjupersoner beskrev som teoretiske og praktiske forelesere, hvor de ikke har merket en forskjell på mannlige og kvinnelige forelesere, men heller på de teoretiske og praktiske. De teoretiske er ikke så gode til å forklare ting på måter folk kan forstår. Som det kom frem tidligere i undersøkelsen så er alle disse kvinnene skoleflinke, likevel opplever de at foreleser ikke forstår hva de spør om. Flere intervjupersoner fortalte om forelesere som benytter et veldig teknisk språk som kan være vanskelig å forstå, og som gjør at de ikke stiller spørsmål. Dette tolker jeg som et paradoks; her er det skoleflinke kvinner som ikke forstår hva foreleseren sier. Noen av disse studentene møter, ifølge intervjumaterialet, forelesere som møter dem på en måte som gjør at de ikke forstår det foreleser foreleser om. De gir ikke svar i intervjuene på om kjønn spiller inn her, men det kan tenkes at noe av det intervjupersonene plasserer av trekk i personlighetsboksen kan ha noe med kjønn å gjøre. For eksempel har de ikke beskrevet de kvinnelige foreleserne som teoretiske eller at de ikke er åpne eller at de ikke gidder å forklare.

Intervjuperson GG fortalte at hun hadde en kvinnelig foreleser. Hun skilte mellom noen forelesere som lette å henvende seg til, mens andre forelesere kunne være vanskelig å henvende seg til fordi de snakket et annet språk eller var mer beskjedne:

Av de seks som er ansvarlige for de fire fagene jeg tar så er ei av de jenter. [...] Jeg tror alle prøver å være åpne, men selvfølgelig er det forskjell på de for de er jo

forskjellige personer. Noen er lette å henvende seg til fordi de er veldig utadvendte. Andre kan være vanskeligere fordi de snakker et annet språk og kanskje er litt mer beskjedne. Mye av det foregår digitalt på e-post og da svarer de jo bare, en har ikke noe forhold til dem på den måten da.

Her viser funn fra intervjumaterialet at flere av intervjupersonene skilte mellom forelesere som er lette å snakke til med, noen av dem beskrev dem som mer praktiske, mens noen forelesere er vanskeligere å komme til, noen av dem beskrev disse som mer teoretiske. flere av intervjupersonene et skille mellom teoretiske og praktiske forelesere, og jeg tolker det som at de mener det er mer personavhengig og kjønnsuavhengig, men at det er som de sier; vanskelig å sammenlikne fordi sammenlikningsgrunnlaget er så skjevt kjønnsmessig med 1-3 kvinnelige forelesere og 10-15 mannlige forelesere. Som tidligere nevnt så kan det ha noe med at intervjupersonene deler det i personkarakteristikker og ikke kjønnskarakteristikker. En intervjuperson hadde hørt om en foreleser som hadde fortalt at kvinner ikke hørte hjemme på studiet.

Ikke alle intervjupersonene fortalte at de hadde negative erfaringer fra studiehverdagen sin i møte med foreleser eller medstudenter, så det er mulig at dette ikke er utbredt på studieprogrammene som her undersøkes. Intervjupersonene gav uttrykk for å trives på studieprogrammene, selv om det er travelt og de er bekymret for å ikke henge med. Samtidig uttrykker enkelte intervjupersoner de opplever at de må bevise at de er flinke nok i faget – og at mannlige medstudenter stiller spørsmål ved deres faglige dyktighet. Enkelte av intervjupersonene hadde reagert på hvordan de møttes av de mannlige studentene, og også gjort seg noen tanker om hvordan de selv fremstod. Dette, sammen med at foreleserne nesten utelukkende er menn, kan være med på å sementere en organisatorisk struktur som er bygget rundt en maskulin kultur. Denne undersøkelsen går ikke mer inn på dette, men andre studier viser at fagkulturen bør sees i sammenheng med kjønnsubalanse blant forelesere (Egeland, Tømte, & Gunnes, 2013). Eller det kan være at dette er noe som mest forekommer studentene imellom. Kan det være slik at disse intervjupersonene er tettere på sine mannlige medstudenter, slik at en nedvurdering av dem, slik intervjupersonene trekker frem handler om kjønn, blir synlig? Det som skjer studentene seg imellom kan være kjønn. For, studentene er en viktig del av den akademiske utdanningsinstitusjonen de selv inngår i. En amerikansk undersøkelse fant at mannlige studenter så andre mannlige medstudenter som flinkere enn hva gjaldt de kvinnelige. Dette tyder på at elevkarakteristikker kan påvirke elevenes akademiske

selvoppfatning, som igjen kan påvirke deltakelse i diskusjoner i små grupper, deres akademiske prestasjoner i aktive læringstimer og gi kjønnede utslag (Cooper, Krieg, & Brownell, 2018).

I løpet av sine 2 – 3 år på universitetet har intervjupersonene hatt mange forelesere. Samtlige studenter kunne fortelle at de hadde hatt 1-3 kvinnelige forelesere i løpet av sin tid på studieprogrammene, mens resten av foreleserne har vært menn. Få intervjupersoner har merket en kjønnsforskjell på foreleserne eller at de oppfører seg forskjellig fordi de er forskjellig kjønn. Flere fortalte om en spesifikk mannlig foreleser som kunne oppleves som sinna om de ikke forstod ham. Ifølge intervjuperson BB, så:

Vi har et par som er litt. som man ikke helt tør si ifra til hvis man ikke forstår det da, for de blir sinna. Men det er jo litt kulturforskjell, tror jeg. Og måten de underviser på. Hvertfall en [...] vi har i ett fag, han er veldig god. Han er veldig flink lærer, veldig dyktig og kan mye, men han [...] kan virke veldig aggressiv hvis vi ikke forstår det, så folk tør ikke helt si ifra hvis de ikke skjønner det. Vi har hatt en sånn før også. De fleste er mottakelige da.

Her forklarer intervjuperson BB adferden til foreleser med kulturforskjell, ikke kjønn. Dette var noe intervjuperson AA også tok opp:

«Det er forskjell på hvor flinke jeg føler de (foreleserne) er når de svarer på spørsmål i timene og sånt. Jeg husker i første klasse så var det en som hørtes så irritert ut når en stilte spørsmål, og da var det ingen som hadde lyst til å stille spørsmål.»

4.3.3 Handlingsrom

Her fikk intervjupersonene spørsmål blant annet om hvorvidt kjønnsbalansen var noe de hadde snakket om, og hva de trodde var grunnen til at det var få kvinner på studiet.

Intervjuperson BB trakk frem kjønnsbalansen:

Jeg tror ikke det er alle som blir motiverte av det, av skjevheten. Jeg tror folk har lettere for å trekke seg vekk, da. Også tror jeg mange jenter generelt ikke.. jeg tror ikke det er pga de ikke har interessen for teknologi og teknologiske studier, men jeg

tror det på en måte er fordi de ikke har sett på det som en interesse de kan ha. Hvis det gir mening?

Her fortalte intervjuperson BB at hun tror mange kvinner kan bli mer interesserte i realfag enn det som er tilfelle i dag, men at de, som henne, trenger mer innsikt i hva det å studere slike fag betyr i praksis. Hun fortalte også hennes studieprogram hadde hatt en økning i kjønnsbalanse, og at hun trodde det var noe nytt:

Det er første gang i år, tror jeg. Fordi de har byttet navn [...] De har gjort det over hele landet, da. Maskinstudieprogrammet i Horten på USN heter Smartdesign, så de prøver å lokke inn flere kvinner. Og du ser jo på UiA sin nettside når de legger ut forsidebilde på Byggingeniør, for eksempel er en kvinne som holder ett eller annet verktøy. Og forsidebildet på Elektro er en kvinne som sitter og kobler noen ledninger. Så de prøver jo å gjøre det mer kvinneattraktivt. Prøver å få mer jenter inn i områdene.

Her fortalte intervjuperson BB om tiltak som er iverksatt for å trekke flere kvinner til studiene, blant annet navneskifte, og hun pekte på at dette var noe ikke bare UiA hadde gjort. Hun trakk også frem de normkritiske bildene på studienes nettsider; at dette er noe UiA har gjort for å gjøre det mer attraktivt for kvinner. Navneskifte på studieprogrammene var noe DD også bemerket:

En ting er at jeg tror en er vant til å assosiere jenter med sykepleier og sånne ting. Og så er det jo, som jeg sa, flere som har fedre som er ingeniører her. Ikke så mange som har mødre som er ingeniører, nødvendigvis. Også vet jeg jo at Byggdesign-studieprogrammet ... at det er flere som har endret navn for å appellere mer til jenter. [...] jeg husker vi har snakket om at vårt kull egentlig er en del jenter. Og da vi var faddere så fikk jeg den gruppen med flest jenter, og der var det både gutter og jenter. Det var 16 stykker. Og utenom de så var det bare tre jenter eller noe sånt. Og da husker jeg vi var sånn «har du en gruppe med bare gutter?» Det var så mange som hadde grupper med nesten bare gutter. Da snakket vi litt om at det var så få jenter der. Og det kan være at andre har tenkt det om oss og, bare at når man er jente så blir man fort kjent med jenter, sant?

Intervjuperson DD beskrev også hvordan de i faddergruppen hadde snakket om at det var flere jenter på deres kull, men at de hadde sett at det var få jenter på kullet under dem som de var fadder for. Intervjuperson EE trakk frem at jenter kanskje ikke hadde fagene de trengte fra videregående skole som mulig grunn til at færre jenter var å finne på disse studiene:

Nei, men jeg tror det henger igjen fra videregående, for du trenger de fagene for å komme inn på ingeniør. Så hvis du ikke har de fagene fra videregående da må du enten ta de opp, og det er litt ork egentlig. Jeg tror det henger litt igjen derfra, faktisk.

Intervjuperson FF trakk frem at jenter kanskje ikke vet om mulighetene, og at hun opplevde at mange jenter som går disse studieprogrammene har familiemedlemmer som jobber med tekniske fag. Hun fortalte at det var irriterende å tenke på at hun ikke hadde lært om påbygg, hvor de som tar fagutdanning kan ta ett år påbygging for å få generell studiekompetanse, Y-veien og forkurs da hun gikk på ungdomsskolen. At det var studiespesialisering ellers hadde du ingen fremtid på høyere utdanning:

Den er vanskelig egentlig, men jeg tenker egentlig mest om at de ikke vet hva de kan gjøre. Og det er jo litt sånn, uansett hva du skal, så er det så mye å velge i at du ikke klarer å ta innover deg alle valgene du har, på en måte. Jeg kjenner mange venninner hjemmefra som har gått litt mer tekniske fag, og jeg vet liksom ikke... jeg føler de fleste har familiemedlemmer som jobber med det slik at de selv kommer på det. Så jeg vet ikke de som ikke har noen familiemedlem, hvordan de ender opp her. Det virker som det er kun det som får jenter til å gå sånne tekniske fag egentlig: at de har en far eller mor som har gått det.

Intervjuer: tror du det har påvirket deg?

FF: Ja. Spesielt irriterende å tenke på på ungdomsskolen da vi skulle velge videregående, så var det ingen som informerte meg om at det fantes mulighet for å gå påbygg, Y-vei, forkurs, ta opp fag som privatist – ingenting. Det var liksom kun gå studiespesialisering, visst ikke så har du mistet alle mulighetene dine til å ta videre utdanning. Hvis du noen gang i fremtiden har lyst til å ta høyere utdanning så må du gå studiespes. Så jeg tror det startet kanskje der. De kunne godt ha tvingt meg til å dra på hospitering på mer yrkesfaglige studieprogram også, jeg hadde ikke kommet på det

selv på den alderen. [...]. Det er jo samtaleemne av og til. Kanskje mest fliring over at vi er så få. Ikke noen spesielle diskusjoner rundt det, men jeg og hun ene venninnen min har liksom tenkt litt på hvordan vi kan få flere til å se denne retningen, men aner ikke. Vi har snakket litt om det, ja.

Intervjuperson FF fortalte at kjønnsbalansen var noe de snakket om iblant, men at det var mest fliring om at det er så få jenter. Samt at hun og venninnen hennes fra studiet hadde tenkt litt på hvordan de kunne få flere til å gå på studiet deres.

Intervjuperson GG trakk frem kvinner og undervurdering som et hinder for kvinner. Og at hun hadde inntrykk av at menn kommer mer fordelaktig ut av det:

[...] mange av mine fantastiske og smarte venninner de undervurderer seg selv stadig vekk. Og det er jo fordi vi damer er veldig flinke til å fremheve andre, og kanskje da lettere å speile mannen som veldig god i forhold til andre. Vi stoler kanskje ikke så mye på damer som på menn. Dessverre. Det er mitt inntrykk da.

Som sitatene viser, så kunne intervjuperson DD kunne fortelle at de hadde snakket om hvor rart det var at det var så få kvinner i faddergruppene. Intervjuperson DD var en av kvinnene som hadde vært fadder, og hadde i så måte vært en synlig kvinne for de nye studentene. Intervjuperson GG forteller om hvordan kvinnelige studenter selv kan være med på å opprettholde kjønnsbalansen når hun sier at hennes venninner undervurderer seg selv, og at mannen speiles som veldig god i forhold til andre. Funnene fra intervjumaterialet viser at flere intervjupersoner fortalte at kjønnsbalansen var noe de snakket om seg imellom, men som de i liten grad problematiserte eller reflekterte rundt, hverken kvinnene imellom eller med sine mannlige medstudenter. At kjønn var et tema knyttet til kjønnsbalansen er noe Thun og Holter også fant i sin studie av mastergradsstudenter ved studieprogram med kjønnsbalansen på UiO (2013). Studier viser at høyere kjønnsbalansen, her ved flere kvinner på studieprogrammene, kan gi positive utslag (Thun & Holter, 2013; Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021). Det kan gjøre det lettere å si ifra og lettere å ha en stemme. Som Kanter's forskning konkluderer med, så vil en økning av mindretallet - her kvinner - kunne ha en positiv påvirkning på kvinnenes tilpasning til organisasjonen (Kanter, 1977).

Det virker tydelig at universitetet har satt i gang tiltak for å gjøre studiene mer attraktive for kvinner. I tillegg til navneendringer så har de hatt større fokus på inkluderende bilder på hjemmesidene og kvinner får ekstra kjønnspong om de søker seg til studieprogrammene. Dette er noe noen av intervjupersonene har fått med seg. Intervjupersonene fikk spørsmål om hva de trodde kunne hjelpe flere kvinner til studiene. Svaret til intervjuperson FF var interessant:

Jeg tror ikke det hjelper å ha sånn token women på nettsidene hvertfall for det ser bare dumt ut. Det ser så teit ut, og vi snakker så mye om det i vår gruppe. Om vi ser igjennom katalogen så er det alltid ei eller to damer liksom, altfor mange i forhold til hva som er naturlig. Og så gjerne noen som er annen etnisitet eller noe, og alt etter studie, så kan du se i katalogen hva det er de mangler. Jeg tror på sykepleien at de har mye bilder av gutter, for eksempel.

Intervjuperson FF bemerket at hun opplever det merkelig at det vises frem langt flere kvinner på bildene enn den kvinneandelen som faktisk finnes på en del av studieprogrammene på UiA sine nettsider. Bildene på studieprogrammets hjemmesider viser ikke bare mangfold av kjønn, men også av etnisitet (Universitetet i Agder, 2020a; Universitetet i Agder, 2020b; Universitetet i Agder, 2020c). Dette er noe intervjuperson DD og BB også trakk frem at de hadde lagt merke til. Representasjon er viktig, og kjønnsforsker Tomas Gunnarsson bruker uttrykket «du kan ikke bli det du ikke kan se», som illustrerer at en trenger forbilder og å se andre som seg for at det skal bli lettere å gå videre innen et felt (Gunnarsson, 2016). Derfor har UiA siden 2019 jobbet for større mangfold i sin bildebank, særlig i bruk i promoteringsmateriale av studieretninger med stor kjønnskjevhet. Men her ser vi at en av intervjupersonene har gjennomskuet dem; og at det nettopp ikke er riktig representasjon at det er 50-50 av hvert kjønn på studieprogrammene. Et annet sted representasjon er viktig er i forhold til større kvinneandel blant foreleserne (Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021).

Enkelte intervjupersoner beskrev paradokset med at vi lever i 2020 og at det ikke burde være slik, men forklarer at på studier med så få kvinner så er det ikke så rart, fordi «vi havner jo litt på siden med en gang, samtidig som vi er med i gjengen. Det er bare sånn det er. Du må bare jobbe på, for de kommer ikke til å endre seg på tre år», ifølge intervjuperson CC. Det er overvekt av menn, både blant studentene og blant foreleserne.

Intervjupersonene fikk spørsmål om det ville vært annerledes om det var flere kvinner på studiet deres. Intervjuperson BB fortalte at hun trodde jenter var mer fellesskapsorienterte og fellesskapsbyggende, og at jenter ville tatt mer initiativ til sosialisering i form av julebord og samlinger. Hun trakk frem at selv om hun gikk på det studiet med jevnest kjønnsbalanse, så fremstod det som at det faglig var et skille mellom jentedelen og guttedelen av Byggdesign, et skille som Thun og Holter også fant i sin studie av Informatikkstudieprogrammet (2013):

Det er litt vanskelig å si for meg, for på det er jo ganske mange. Jeg tror kanskje jeg ser litt mer forskjell. Nå skal vi velge fag, og da kan vi velge å gå (anonymisert) eller (anonymisert). Og (anonymisert) tror jeg vi kommer til å se en fordeling igjen at det er flere gutter der. Men noe som kunne vært annerledes ... Jeg vet ikke, for vi er ganske mange jenter, så hvis det skulle vært 80% jenter kontra gutter, så tror jeg kanskje det ville vært litt mer julebord, møter og samlinger. De er sosiale mange av de jentene i klassen, men jeg tror ikke det ville hatt så veldig stor forskjell egentlig for oss, men kanskje på (anonymisert) eller (anonymisert) for eksempel. Der tror jeg de kunne sett betydelig forskjeller.

Intervjuperson CC trakk frem noe som også intervjuperson DD har nevnt; at studieprogrammene og studiemulighetene ikke var noe hun hadde mottatt nok informasjon om da hun gikk på videregående. Dette var noe DD snakket om fra ungdomsskolen, at hun ikke hadde fått den studieveiledningen hun hadde ønsket i ettertid:

På videregående så hadde ikke vi ... det var ikke noe program sånn «i dag skal dere sette dere ned og se på muligheter» Du måtte jo gjøre det på egenhånd. Du kan jo søke, og så tror jeg det er sånn du kan velge ut ifra interesse, men jeg fikk jo ikke opp mekatronikk på den måten. Jeg søkte maskiningeniør på google og så kom det opp. [...] Men på videregående så kan jeg ikke huske at de satt deg ned og ... det var ikke mye hjelp der.

Intervjuperson DD fortalte, som intervjuperson BB at det var andre studieprogram som hadde færre kvinner enn den studieprogrammet hun gikk på, og at kvinnene på disse studieprogrammene ofte hang med kvinner på hennes studieprogram. Hun visste ikke om det ville vært annerledes med flere jenter på studiet hennes:

Det kan godt være. Jeg vet ikke helt. Men på (anonymisert) så er det ikke like få jenter som på andre fag, men jeg har en venninne som studerte (anonymisert), og jeg tror hun bare visste om en annen jente på de tre årene. Og samme på (anonymisert) så er det veldig å, og de har egentlig bare hengt med oss (anonymisert)jentene. [...] jeg vet egentlig ikke.

Intervjuperson EE mente det ville være veldig gøy med flere kvinner på studiet:

Ja, det hadde vært veldig gøy. Tenk hvis det var motsatt da. Det er jo nesten sånn sykepleien, der er det litt motsatt. Der er det mye flere kvinner enn menn.

Intervjuperson FF trakk frem at hun selv hadde merket forskjell på jente – og guttekompisar på studiet:

Det hadde det helt sikkert. De sier jo det at det gjør en del med miljøet å ha variert liksom, men jeg vet jo ikke selv på en måte før en opplever det. Men jeg merker jo liksom at de to første årene mine her så hadde jeg egentlig kun guttekompisar, jeg kjente ikke noen jenter i Grimstad, egentlig. Og det var litt sånn... det begynte å bli litt rart etter en stund. Jeg er vant til å ha venninner hjemme og når jeg ikke hadde noen venninner her så var det litt... Jeg har alltid hatt mye guttekompisar og sånt, så det er ikke noe problem å ha guttekompisar. Jeg kan jo prate med dem om alt, men det blir på en måte likevel litt andre samtaler du har da. Jeg merker da jeg fikk hun ene venninnen min i klassen – det høres skikkelig trist ut – så prata jeg med henne om litt andre ting enn med kompisene mine, faktisk.

Ting som kunne være annerledes med flere kvinner på studieprogrammene som ble nevnt var blant annet det ville være mer sosialt og at det ville være flere sosiale arrangementer. Her kunne intervjupersonene fortelle at de tenkte på kvinner som mer felleskapsorienterte, for eksempel. Funn fra intervjumaterialet viste at kvinner fra studieprogram med færre kvinner henger med kvinner på studieprogrammene med flere kvinner, og at en av grunnene til dette kunne være at det er lavere terskel kommunikasjonsmessig kvinner imellom. For eksempel opplevde flere av kvinnene at det var faddergrupper uten en eneste kvinne i gruppen, eller intervjuperson CC som beskrev at hun var eneste jenta i faddergruppa:

Vi var 25 stk i faddergruppa, og jeg var eneste jenta. Det var jo skummelt, husker jeg. Det var skummelt å være hun ENE jenta, jeg hadde på en måte ingen jeg kunne relatere så veldig til. Hvis en jente er alene og det kommer ei til, så henger du deg automatisk på henne. Det er en forståelse der gjerne.

Det kan godt være at det gjør noe for hele miljøet med kjønnsbalanse, men kvinnene selv forteller i alle fall at det gjør noe for dem. Dette med kvinneandel i faddergruppene var også noe intervjuperson EE tok opp, som tidligere nevnt i undersøkelsen, at det var flere kvinner på deres kull og at de opplevde at det var færre kvinner i gruppene de var faddere for, kullet under dem.

Intervjupersonene ble videre spurt om de hadde tanker om hvordan det kunne rekrutteres flere kvinner til studieprogrammene, og dette var noe de hadde flere tanker om. Intervjuperson AA var opptatt av å fortsette samtalen om at det er vanlig at kvinner har slike mannsdominerte yrker:

Jeg tror kanskje vi må fortsette å liksom normalisere det, og snakke om det som at det er helt vanlig at kvinner jobber i sånne typer yrker. For eksempel. Ikke at vi ikke gjør det nå.

Intervjuperson CC fortalte at hun ønsket kvinnelige frontfigurer i utlysningen av studiene, og at de måtte utlyse mer:

Utlyse det mer! Gjerne at det er kvinnelige studenter som utlyser det. For hvis det er en bachelor- eller masterstudent som er gutt kan jo stå der og si til jenter at «det er null problem! Det er jævla vanskelig, men det er null problem!» så er jo ikke akkurat det særlig fristende. Hvis en jente hadde stått der, så hadde det kanskje vært litt mer beroligende da. Og så er det jo litt skummelt at det er så få jenter, husker jeg i begynnelsen.

Intervjuperson DD trakk frem det flere intervjupersoner har delt tidligere; at hun trodde dette var noe som måtte få fokus allerede på ungdomsskolen. Hun fortalte at jenter kanskje ikke hadde vært med pappaen sin og gjort ting, mens gutter hadde det og lært helt fra barndommen

om disse tekniske tingene. At det er fokus på at jenter skal gå studiespesialisering, idrett eller musikk, dans, drama på videregående:

Jeg tror nok det å høre mer om det fra man er yngre. Det gjelder også på ungdomskolen, det er flere her som er elektrikere som tok det på videregående, mens det er veldig få jenter som tar elektrikerstudieprogrammet på videregående. Høre mer om hva det betyr, for kanskje gutter har lært mer om det fra barndommen og vært med pappa og gjort ting, mens jentene ikke har det. Lære det at man kan gjøre dette også uansett hvem man er. Jeg tror det er mer sånn nå enn det det var før. Jeg tror de har blitt litt bedre på det, og det har vi faktisk snakket om vi venninnene, at man lærer litt at det ikke er noen annen retning å gå enn studiespesialiseringen, idrett eller musikk, dans, drama. Jeg hører de fleste jenter tenker det. Det var veldig få jenter hos oss fra ungdomsskolen som gikk noe annet. Jeg kan bare komme på en som gikk (anonymisert). [...] Jeg tror egentlig at jenter som studerer på disse linjene kan fortelle jenter som går på videregående om det... at det er lettere enn at man hører det fra en lærer eller ser det på en video, på en måte. Presentasjoner hjelper sikkert.

At gutter hadde vær med fedrene sine og lært helt fra barndommen om disse tekniske tingene var også noe intervjuperson GG trakk frem gjennom å foreslå at fedre tok med seg jentene når de skulle gjøre noe praktisk:

At fedrene tar jentene med seg ut når de skal bytte dekk på bilen sin. Tar de med når de skal male eller pusse opp. Jeg hadde aldri tatt i en skiftenøkkel før jeg begynte å studere. Nå er de jo veldig hands on.

Funnene fra intervjumaterialet viser at disse kvinnelige studentene har mange forslag til hvordan en kan rekruttere flere kvinner til studiene de går på. Det intervjuperson DD fortalte om viktigheten av å lære mer om disse emnene når en er yngre er noe flere intervjupersoner trakk frem. Og, viktigheten av at kvinner er synlige i rekrutteringsprosessen inn mot studieprogrammene. Paradoksalt reagerte enkelte intervjupersoner på at det var tokens på nettsidene til den akademisk utdanningsinstitusjonen, og at andelen kvinner og etniske minoriteter var gjort så mye høyere enn de er i realiteten at det virket. Flere intervjupersoner poengterte at det måtte informeres mer om at disse studieprogrammene finnes, gjerne på en kreativ måte. Noen av intervjupersonene bidro til dette arbeidet med å synliggjøre kvinner i

akademisk utdanningsinstitusjonen og fronte akademisk utdanningsinstitusjonen utad, blant annet gjennom å bidra i reklamefilm for akademisk utdanningsinstitusjon, ved å være med ut og snakke om akademisk utdanningsinstitusjonen til yngre elever, og, gjennom å være studentassistenter på studiet eller å undervise i realfag privat. Noen av intervjupersonene gjør det de kan for å bidra til større kjønnsbalanse ved å takke ja til å stille opp og reklamere for studieprogrammet de går på. Ved å stille i informasjonsmateriale eller som studentassistent kan de være med på å synliggjøre at kvinner tar og kan ta disse studieprogrammene (Kanter, 1977), noe som kan være med på å bidra til å beholde og trekke flere kvinnelige studenter til studieprogrammene (Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021).

Ett av spørsmålene intervjupersonene ble stilt var «Opplever du at ledelse eller forelesere/institutt/veiledere tar opp fokus på kjønnsfordeling og kvinnelige studenter?» Her svarer alle intervjupersonene nei. Intervjuperson AA fortalte at hun ikke har

lagt noe merke til det, men det virker i hvertfall på noen av dem som at de er veldig for det, men også på en måte at de synes det er gøy at det er kvinner på studiet. Men jeg har også hørt at det er noen på en annen studieprogram som har følt at noen av foreleserne har snakket litt ned om det faktisk. [...] det at de har litt konservative holdninger om at kvinner kanskje ikke skal være i realfagsstudier eller ett eller annet sånt noe, men jeg er ikke sikker. Det er bare noe jeg har hørt, jeg har ikke lagt merke til det noe selv.

Hun fortalte at hun opplevde at noen forelesere er veldig for kvinner på studiet, samtidig refererte hun til at hun hadde hørt fra andre studieprogram at forelesere snakker ned kvinner på studiet. Dette kan indikere at det er få forelesere med dårlige holdninger eller at det er ulike kulturer innen de ulike studieprogrammene. Samtidig er dette kun noe hun har hørt, ikke noe hun har erfart selv. Intervjuperson BB fortalte om et liknende tilfelle:

Da jeg stod mellom (anonymisert) og (anonymisert), så snakket jeg jo veldig med de studieveilederne. Og begge sa jo at det var en desidert fordel å være jente i bransjen uansett hvem retning jeg gikk. Så de også er jo ganske positiv. Hvertfall han ene da, han andre har jeg hørt litt omstridt om i ettertid. [...]at han er litt av den eldre garden da, som er litt negative igjen og ... jeg tror ikke nødvendigvis han er negativ til kvinner i bransjen, jeg tror bare han har ... ofte menn da kan ha et syn innebygd som

automatisk er litt dømmende. Og trekker litt konklusjoner fort da. Men fra hva jeg har opplevd så har de vært motiverende, ja. Og vært flinke til å passe på at jentene føler seg tatt vare på og at de er positive til det. Hvertfall de jeg har vært borti. [...] jeg har bare møtt ham en gang. Det er andre som har hatt ham på studiet veldig mye da. Men jeg kan jo ikke si noe om det, det er bare ting jeg har hørt.

Her fortalte intervjuperson BB om at hun hadde et positivt inntrykk av studieveilederne da hun snakket med dem om hvilke studieprogram hun skulle velge, men også hun refererer til at hun har hørt fra andre at en av dem kan oppleves som litt dømmende ovenfor kvinnelige studenter. Dette var ikke noe hun hadde opplevd selv. Hun understreker at hun opplevde dem motiverende.

Intervjuperson CC kan ikke komme på at hun har hørt de ansatte ta opp fokus på kjønnsfordeling og kvinnelige studenter:

Ikke som jeg kommer på, nei.

Det har heller ikke intervjuperson DD:

Ikke som jeg kan huske, nei.

Eller intervjuperson EE:

Nei.

Intervjuperson FF kunne heller ikke komme på at dette var blitt nevnt. Hun trakk frem at de ikke hadde en dialog utenom det faglige med de ansatte på studiet:

Jeg vet ikke om noen har nevnt det som er ansatt her, som jeg har tenkt over. Vi prater egentlig ikke med de ansatte på sånt vis. Det er liksom bare faglig.

Intervjuperson GG fortalte om hvordan hun opplevde at studiet hadde utviklet seg til å være mer praktisk rettet allerede fra første semester. Hun trekker frem at det er vanskelig å interessere seg for noe som en ikke kan noe om:

Jeg har ikke opplevd det konkret, men jeg ser jo hvordan de har utviklet studiet, og jeg vil jo si at det går i riktig retning sånn som det er blitt; allerede første semester så har de jo hands on undersøkelser hvor de kan lære å skru, rett og slett. Det er kjempefint. Det tror jeg er veldig riktig retning å ... hvis en ikke vet noe eller kan noe om en ting, så er det veldig vanskelig å interessere seg for det. Jo mer en lærer om en ting, jo lettere er det å vekke en interesse.

Flere intervjupersoner gjentar en kjønnsnøytral diskurs om at foreleserne ikke skiller på om du er jente eller gutt, at de ikke har merket forskjellsbehandling, men de mener samtidig at det burde være flere kvinnelige frontfigurer innen studiet. Det er interessant hvordan de opplever denne kjønnsbalansen og at det virker å påvirke dem i studiehverdagen, og at de ikke tror ting kommer til å endre seg i deres tid i akademisk utdanningsinstitusjonen, men at de likevel jobber for at det skal skje en endring. Funn fra intervjumaterialet viser at de har klare tanker om hvilke tiltak de har tro på, som at kvinner må fronte fagene mer utad, men også at de ikke lar seg lure av token kvinner på nettsidene.

4.3.5 Oppsummering

I denne delen av kapittelet har jeg presentert funn fra hvordan de kvinnelige studentene tenker og erfarer sin rolle i en akademisk utdanningsinstitusjon med kjønnsubalanse, og hvordan de og andre aktører i akademisk utdanningsinstitusjonen gjør kjønn. Her har jeg vist til flere likhetstrekk blant intervjupersonene; at flere har en far eller flere i familien som jobber ingeniørfaglig, at de er skoleflinke, at flere av intervjupersonene har bekymringer knyttet til studiemengden. Jeg har presentert funn fra intervjumaterialet om hvilke tanker og erfaringer disse kvinnene har om sin studiehverdag, handlingsrom, kvinneandel og rekruttering.

4.4 Refleksjoner rundt fremtiden

4.4.1 Videre utdanning

Intervjupersonene fikk spørsmål om de vurderte master og Ph.d. Og hvorvidt de hadde hørt om disse mulighetene på UiA. Av alle intervjupersonene jeg intervjuet var det kun en intervjuperson som beskrev UiA som flinke til å promotere master og Ph.d. Intervjuperson GG fortalte:

De er jo flinke til å promotere master og Ph.d. Det har de snakket mye om [...] Studieprogramleder nevnte det under oppstartsuken. At det var mange spennende muligheter innenfor UiA i forbindelse med laben, og at masterstudenter holdt på med noen prosjekter.

Intervjuperson GG fortalte her om hvordan UiA har promotert en videre utdanning innen studieprogrammene de går på. Noen av intervjupersonene hadde ikke hørt om Ph.d. eller muligheten for akademisk karriere i det hele tatt. Flere fortalte at det ikke var aktuelt med en karriere innen akademia, noe jeg tolker i tråd med deres uttalelser om at de ikke har informasjon om hva en karriere innen akademia innebærer, og at du ikke kan bli det du ikke ser; med få kvinnelige forelesere er det naturlig å tenke at det kan være vanskelig å se seg selv i den rollen (Gunnarsson, 2016). Her ønsker jeg å trekke studieprogram til studien som viser at tiltak for å rette kjønnsbalanse i mannsdominerte deler av akademia også må starte med kvinnelige forelesere og at det er et arbeid som må foregå kontinuerlig for å være bærekraftig (Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021).

Noen intervjupersoner ønsket å ut i jobb. Flere ønsket å ta en master, men ikke på UiA. En av intervjupersonene kunne fortelle:

Jeg skal ta master. Jeg føler meg ikke helt trygg i å dra ut i jobb. Jeg synes det er litt skummelt fordi det er litt vanskelig å vite hva man vil jobbe med når man ikke har vært ute i jobb [...] men samtidig føler jeg at jeg må kunne noe bedre for å kunne jobbe med det jeg har lært. Det kan hende det er sånn for alle, men jeg føler meg ikke helt trygg på det å skulle jobbe nå med det jeg har lært. Ph.d.? Nei, det tenker jeg ikke. Jeg vil ut i jobb. Jeg har lyst til å jobbe, men så føler jeg meg ikke helt klar enda.

Denne intervjupersonens svar illustrerer det majoriteten av intervjupersonene svarte om hva de ønsket å gjøre videre. Jeg tolker denne intervjupersonens svar som at hun savner mer praksis i utdannelsen, ved at hun sier hun ikke føler seg helt klar enda. Samtidig vil ikke en master gi mer praktisk kunnskap, nødvendigvis. Jeg tolker intervjupersonenes svar på spørsmål om de ønsker å ta master eller Ph.d. ved UiA som kontante, men også som en mulig undervurdering av egen evne, slik jeg har vist tidligere i undersøkelsen. Som intervjuperson EE svarte:

Nei, ikke i det heletatt. Jeg har egentlig ikke helt skjønt hva en doktorgrad er heller. Jeg har ikke satt meg inn i det, men jeg er jo litt skolelei – eller jeg er veldig ivrig på å komme meg ut i arbeidslivet, så jeg tror det er mer det. Jeg føler at om en tar en doktorgrad så blir man bundet, og jeg vil ikke være bundet til UiA for alltid.

En mulighet som det fremstår som intervjupersonene ikke er blitt presentert for er muligheten til å dra ut i arbeidslivet og så ta en doktorgrad senere. Intervjumaterialet viser en tendens til at de fleste intervjupersonene seg ut i jobb eller å ta master et annet sted, og majoriteten hadde ikke hørt om Ph.d. eller anså det som en vei å gå. Flere fortalte at de var skoleleie. Det er paradoksalt at disse kvinnene som beskrev seg selv som skoleflinke, samtidig også beskriver seg selv som skolelei. Flere uttalte at de savnet mer praksis på studiet for å gjøre dem klare for arbeidslivet.

4.4.2 Refleksjoner rundt fremtidig jobb

Intervjupersonene fikk spørsmål om hva de ønsket seg av en jobb og hva som var deres drømmejobb. Intervjuperson AA fortalte om ønsket om en menneskeorientert jobb:

Ikke noe spesifikt, men jeg har lyst til å ha en jobb der hvor jeg har det gøy og jeg ikke gruer meg til å gå på jobb. Og jeg har lyst til å jobbe med mennesker på en eller annen måte – om jeg hjelper dem eller bare samarbeider med dem eller hva det er. Og så har jeg lyst til å bli passe utfordret. Jeg har ikke lyst til å gjøre det samme hele tiden eller gjøre noe jeg synes er altfor lett og som ikke krever at jeg lærer noe eller blir flinkere på noe.

Hun fortalte om ønsket om en jobb som utfordret henne, og at hun hadde et ønske om å lære og bli flinkere i jobben. Men også om å ha det gøy og ikke grue seg.

Intervjuperson BB fortalte om ønsket om å utgjøre en forskjell i jobben, hvor drømmejobben var å kunne jobbe med noe som hadde en positiv påvirkning i verden, men hun kan også se for seg å jobbe i anleggsbransjen:

Jeg har lyst til å jobbe med noe som utgjør en forskjell, utvikle noe som kan påvirke flere i positiv grad i verden. Jeg har lyst til å gjøre noe bra[...] Jeg føler jeg har lyst til å jobbe med noe som... jeg vet ikke helt hva, enten om det er fornybar energi eller

om det er matproduksjon eller om det er vannreservoarer for fremtiden eller isen som smelter eller.... Det er jo drømmeområder da, å jobbe innen. Men hvis jeg skal se reelt så ... i byggebransjen, så kunne jeg jo sikkert trivdes kanskje i anleggsbransjen som prosjektleder eller anleggsleder, tror jeg.

En måte en kan bidra til å gjøre en forskjell på er ved å forske på disse områdene, men det er ikke noe intervjuperson BB nevnte som en mulighet. Intervjuperson CC fortalte at hun ønsket en variert jobb:

Årh, det er 50-50 kontorarbeid og praktisk.

Dette er noe Intervjuperson DD også fortalte at hun ønsket. Hun fortalte også at hun var opptatt av trygghet i jobben, og at hun, som Intervjuperson AA, ønsket seg en utfordrende jobb:

Jeg ønsker meg en trygghet, at jeg er fast ansatt og ikke føler jeg kan bli sparket når som helst. Det er litt vanskelig i Norge da, men. Også struktur. At det er utfordrende og spennende. Jeg håper jo jeg kan gjøre noe litt praktisk og dra ut og ta målinger. At jeg ikke bare sitter på et kontor hele dagen.

Flere intervjupersoner trakk frem det å jobbe praktisk og ikke bare sitte på kontor.

Intervjuperson EE trakk, som intervjuperson DD, frem trygghet, samt godt miljø som viktige faktorer i en fremtidig jobb. Hun forteller at drømmejobben ville vært å starte for seg selv:

Det viktigste er egentlig at det er godt miljø, og at det er seriøst, åpent og trygt, egentlig. Det er egentlig det. Drømmejobb? Hvis det hadde gått an, så hadde det vært sykt gøy å ha et eget selskap. Eller starte et eget selskap med en annen som jeg liker. Men det er jo litt risky hvertfall når jeg er så ung, for jeg har jo ikke et nettverk i det hele tatt. men sånn i fremtiden hvis jeg hadde fått vite at dette går bra økonomi, da hadde det vært sykt gøy.

I tillegg fortalte intervjuperson at hun ønsket det åpent og trygt. Sett i sammenheng med intervjuperson AA som ville ha det gøy og ikke grue seg, så kan det se ut til at det ligger noen

erfaringer bak dette. Intervjuperson FF trakk frem at hun ønsket variasjon i sin fremtidig arbeidsdag, og at hun så for seg at en liten bedrift ville kunne gi henne det:

Nei.... Jeg har en tanke om at jeg ønsker å jobbe i en liten bedrift slik at jeg får lov til å gjøre utrolig mye. For hvis det er en stor arbeidsplass så får du gjerne en liten arbeidsundersøkelse du skal jobbe med dag inn og dag ut. Sånn at jeg får bruk for litt bredde og blir god på hele bredden i faget, og gå litt ute gjerne. Jeg vil gjerne være nærme et anlegg, så jeg kan gå ut og prate med de som holder på med ting. De du skal prosjektere for. Få lov til å være borte i mye. En variert hverdag. Gjerner litt reising, kanskje.

Sett i sammenheng med BB sitt ønske om å gjøre noe for å forbedre verden, noe hun ikke opplever hun får i akademisk stilling ved UiA, så er det interessant å se at intervjuperson FF ønsker en jobb med mulighet for variasjon og reising, og at dette ikke er noe hun tror en jobb i akademia gir henne.

4.4.3 Refleksjoner rundt universitetet som mulig fremtidig arbeidsplass

Intervjupersonene fikk så spørsmål om hvordan de tenkte det var å være universitetsansatt eller foreleser, og om det er en yrkesvei de kunne tenke seg å gå. Intervjuperson AA svarte i utgangspunktet nei til at UiA var en mulig fremtidig arbeidsgiver. Hun fortalte så at det å jobbe på universitetet ikke var noe hun hadde tenkt på, før hun fikk spørsmål om det i intervjuet:

Nei. Eller jeg har jo tenkt av og til at jeg kunne blitt lærer for jeg synes det er gøy å jobbe med fag og jeg elsker mennesker, så å jobbe med elever for eksempel det kunne godt hende at kunne vært veldig gøy, så sånn sett så er det en idé når du sier det. Jeg har ikke tenkt så mye på det før... det å jobbe på universitet.

Intervjuperson AA fortalte at å jobbe på universitetet var en idé nå som hun fikk spørsmålet, fordi hun hadde tenkt at hun kunne bli lærer. Jeg forstår det som at hun tenker at å jobbe på universitetet betyr å undervise. Også intervjuperson BB viser en forståelse av å jobbe på universitetet som det å være lærer:

Jeg tror det er interessant. Jeg tror det kan være mye festlige samtaler på pauserommene til lærerne. Og jeg tror det er motiverende, hvertfall for de fleste å kunne jobbe med studenter som vil gjøre det bra innen deres fagområde. Men så tror jeg også det kan være utfordrende med tanke på det jeg sa i stad. At det er nedbemanninger, ofte dårlige betingelser på lønn og mye arbeid som ikke nødvendigvis blir sett så lett. Man kommer jo tett på personer som kanskje sliter eller er vanskelig eller man føler sikkert mye ansvar da på ting.

Her beskriver intervjuperson BB også at hun ser for seg tidspress som kan gjøre at man ikke har nok tid til å være med studentene, noe hun ser for seg som en ulempe. Også intervjuperson CC fortalte om en jobb på universitetet som en jobb som underviser:

For min del – et liv med mye prestasjonsangst. Nei, men det er mye press på deg når du står der opp foran 100 – 300 elever og de stiller deg spørsmål og så skal du ta de på rappen. Hvis du liker faget ditt veldig godt, så får du forelese i noe du virkelig liker og interesserer deg for selv og kan lære andre. Noen av våre forelesere er så engasjerte at de hopper jo i stolen nesten.

Samtidig fortalte intervjuperson CC at det ville vært interessant å være forsker, og at det er noe hun kunne se for seg:

Ja, egentlig. Det hadde vært interessant. [...] jeg har ikke sett så mye på det, men det hadde jo vært interessant da. Det er noe jeg kunne sett for meg. Det er jo mye utdanning da. Jeg har jo lyst – det er noe jeg har tenkt på. Jeg har ikke sett så mye på hva som ligger i det, egentlig. Jeg kunne tenkt meg å være foreleser på et universitet og drevet med litt forskning.

Intervjuperson DD trakk også frem undervisning som noe en må gjøre som universitetsansatt, og noe hun selv ikke ønsket:

Hmmm... jeg vet ikke om det hadde vært helt for meg, bare fordi hvis du skal jobbe her så må du jo også undervise og det har jeg ikke så veldig lyst til. [...] Jeg vet ikke. Jeg tror... det virker som... vi har forelesere som har forskningsfri, og det virker jo som de gjør mye spennende. Det første faget jeg føler har vært (anonymisert) var det (anonymisert) forrige semester, og vi i klassen har stusset litt på at det ikke er noe med

(anonymisert) – at ikke vi har noe fag om det. For vi vet at det er flere av foreleserne som driver og forsker på det her, og vi har jo (anonymisert) og de driver og ordner med det. Og det virker kjempespennende, men så har jo ikke vi fått noen tilgang eller hørt noe om det en gang. Så det virker jo som at de som jobber her har morsomme prosjekter på gang.

Hun fortalte at hun og flere i klassen vet at foreleserne forsker, og at det virker spennende og at det virket som at de som jobbet på universitetet hadde morsomme prosjekter. Hun trekker frem at dette er noe de hører og ser lite til. Et annet interessant funn er det intervjuperson EE fortalte om at hun vet svært lite om hva å jobbe for universitetet innebærer, samtidig som hun jobber for universitetet som læringsassistent:

Nei, jeg vet egentlig litt lite om det. Jeg vet nesten ikke hva det innebærer. [...] Oi, jeg jobber jo faktisk delvis for universitetet, for jeg har vært coach og nå er jeg læringsassistent. Der hjelper jeg folk... jeg går tredje året, så jeg hjelper de som går første, andre og egentlig tredje året med matte og statistikk og fag som jeg har hatt som de har nå. Og det jeg har erfart med universitetet er at det er veldig, hva skal jeg si, oppriktig og de har ting på plass da. Sånn kontrakter og lønn og de tilbyr veldig mye utenom den jobben da. Jeg har fått to kurs av dem. Ja, så jeg synes det er veldig god arbeidsgiver.

Intervjuperson FF fortalte om at hun tenkte det å jobbe som akademiker virket forferdelig kjedelig:

Nehehei. Det virker forferdelig kjedelig å arbeide som akademiker.

Samtidig kunne hun fortelle at hun snakket litt med de på laben:

Jeg har snakket litt med de som er på verkstedet på (anonymisert), og de virker som de har det kjekt. [...] Jeg vet ikke hva de gjør. De bare er der for oss når vi trenger hjelp. [...] Mange av de har master i (anonymisert) da. Så det er gjerne folk som har gått samme studiet egentlig. Så de er veldig hjelpsomme og sånn, men jeg vet ikke hva de driver på med egentlig. Men sånn som undervisning og sånt virker så uinteressant. Jeg liker å forklare ting til folk og sånt hvis det er noe jeg kan skikkelig godt, men jeg

ville ikke hatt all den oppmerksomheten tror jeg, som en får i en forelesningssal. Og så er det bare så veldig teoretisk alt. [...] jeg klarer ikke se det for meg en gang, egentlig.

Her fortalte hun at hun vet ikke hva de gjør, men at det virker som de har det kjekt. Samtidig fortalte hun at hun ikke har noen tanke om akademisk karriere, at hun liker å forklare folk ting, men at undervisning virker uinteressant og skummelt å stå foran masse folk. Det er veldig interessant at hun tenker slik, for det kan betyr at UiA har et potensiale for å vise frem sammenhengen mellom teori og praksis, da det kommer frem fra sitatet at det er et veldig skille mellom teori og praksis.

Intervjuperson GG fortalte at hun hadde lite forhold til det, men at om hun hadde bodd nærmere laben i Grimstad så ville hun søkt seg inn der og blitt mer kjent med miljøet:

Jeg har lite forhold til det. Jeg vil jo tro at de... har inntrykk at mange har sin ting de jobber med.. en bok eller prosjekt som de dykker inn i, men de må jo og legge frem forelesninger og klargjøre de og... svare på dumme spørsmål fra studentene, selv om de sier at «neida, det er ingen dumme spørsmål». Haha. Nei, de utfører vel en jobb i tålmodighet. Hadde jeg bodd nærmer universitetet i Grimstad så hadde jeg nok søkt meg inn som assistent på laben og blitt litt mer kjent med miljøet og se om dette er noe jeg kunne blitt interessert i. Så det er nok ikke utenkelig, men jeg kommer nok ikke til å søke meg inn på en master nå til høsten.

Funnene fra intervjumaterialet viser at majoriteten av disse kvinnene har lyst til å ut i jobb, men ikke hos UiA. Dette er mulige fremtidige ansatte hos UiA, og så ønsker de ikke å jobbe der eller ved andre universiteter. I intervjuene med mine intervjupersoner kom det frem at flere ikke hadde tenkt over konkrete arbeids- og jobbmuligheter når de var ferdige med bacheloren eller en master, men at de ikke tenkte Ph.d. eller så UiA som en mulig fremtidig arbeidsgiver. De ble spurt hvordan de trodde det var å jobbe på universitetet. Flere svarte at forelesere foreleste og var tilgjengelig for studenter.

Det er også interessant at flere av intervjupersonene etterlyser mer snakk om forskning i studiet fra forelesere. Det er flere funn i intervjumaterialet som viser at studentene jeg har intervjuet ikke har så mye innblikk i verken forskning eller i academia gjennom å være

student. Enkelte av intervjupersonene jobbet også som studieassistent, men likevel visste de lite om akademia. Det gjør at en kan undre seg over hvordan foreleserne fremstår, og hva som blir sagt og gjort som gjør at studentene ikke får større innsikt i hva det innebærer å være akademiker.

Disse kvinnene er potensielt fremtidige akademikere, så det var naturlig å spørre dem hva UiA eventuelt gjør for at disse kvinnene skal ha lyst til å jobbe hos dem, og hvorvidt dette er noe forelesere eller veiledere har tatt opp med dem som en karrieremulighet. Samtlige intervjupersoner svarte at de ikke har mottatt informasjon om at det er en mulighet. Intervjuperson AA fortalte at det de snakket om var knyttet til å være nyttige for næringslivet, men ikke for universitetet:

Nei, jeg føler ikke jeg har hørt noe særlig om det. Alle snakker liksom om «ingeniør? du må finne ut hvilke firma du er interessert i!»

Intervjuperson BB trakk frem at UiA var flinke ved at de arrangerer karrieredag hvor firmaer fra hele Norge kom, og at studentene fikk tilbud om kurs som skal forberede en på arbeidslivet, men på spørsmål om UiA er ett av de aktuelle firmaene, er svaret negativt:

De er veldig flinke. De har mye sånn... de har Karrieredagen en gang i året hvor det kommer firmaer fra hele Norge egentlig, CERN var her i fjor eller noe sånt. Som står på stands, du kan gå bort og spørre innenfor alle de forskjellige studieprogrammene. Du får flyers, du får kake hvis du prater litt med dem. Og de er jo veldig fokusert på sånn som CV-kurs og søknadsskriving, hvordan forberede seg på yrkeslivet. Nei, jeg synes de er ganske flinke.

Intervjuer: På disse standene, er UiA der da? Prøver de å få dere til å jobbe hos Universitetet?

BB: Nei. Ikke som jeg har fått med meg hvertfall. Det kan godt være, men jeg har ikke sett det, nei.

Intervjuer: Opplever du at ledelse eller forelesere/institutt/veiledere tar opp dette?

BB: Nei.

Heller ikke intervjuperson CC har lagt merke til om UiA har posisjonert seg som en fremtidig arbeidsgiver for dem:

Ikke som jeg har lagt merke til. Jeg kan ikke huske å ha sett de (på karrieredagen). Særdeles lite informasjon, det er sånn du må finne ut av selv, føler jeg.

En annen som fortalte at hun ikke hadde sett noe til UiA var intervjuperson GG. Hun fortalte at hun ikke har vært inne på tanken om UiA som mulig arbeidsgiver:

UiA kan jeg ikke si at jeg har sett noe til, men nå har ikke jeg kikket etter det, for det har ikke vært i mine tanker. De er jo flinke til å promotere master og phd. Det har de snakket mye om. Universitetet som arbeidsgiver ... det er vel han ene foreleseren som gikk her og ble ansatt, så han har jo snakket om det. Men det er han ene. Det er en som har sagt det.

Intervjuperson GG forteller her at UiA er flinke til å promotere master og Ph.d., men likevel så kan det virke som de ikke er flinke til å fortelle hva en da kan bruke master og phd til, og at dette åpner for en akademisk karriere. Intervjuperson DD har ikke tenkt over UiA som en mulig arbeidsplass, og kan ikke huske at dette har blitt nevnt:

Nei, det har jeg egentlig ikke en gang tenkt over at man kan. Det har ikke vært nevnt, tror jeg.

På spørsmål om UiA var til stede som arbeidsgiver på Karrieredagen svarte intervjuperson EE:

Jeg vet ikke en gang. Det blir nesten skjøvet vekk automatisk, for jeg synes det er gøy å høre fra nye bedrifter. Så jeg opplever ikke at de gjør så veldig mye for å holde på oss, selv om det er de som utdanner oss. Nei. Jeg tror kanskje det er derfor jeg vet så lite om det, for jeg hører ingen snakke om det. Jeg føler alle bare sånn automatisk at det er slutt etter masteren. Da skal du ut og få deg jobb da.

Her trekker intervjuperson EE frem at det er gøy å høre fra nye bedrifter. Flere intervjupersoner har nevnt at det virker kjedelig å være ansatt på universitetet. Å trekke frem gøy forskning er kanskje et uutnyttet potensiale for universitetet, slik jeg tolker det.

Intervjuperson GG fortalte om en foreleser som hadde tatt studier ved UiA og nå var ansatt der, som hvor hun hadde hørt om at en kunne jobbe på UiA. Intervjuperson FF fortalte en liknende historie:

Gjør de noe? Jeg tror ikke det. [...] altså du ser jo litt hvem som er ansatt her og hvilken utdanning de har. En foreleser har pratet en del om hvordan han endte opp her liksom. Så det er egentlig kun gjennom han, men det er mest fordi han er litt mer kompis enn foreleser. Vi prater mest med foreleserne kun i forelesning, mens han ene er en som gjerne stopper og prater hvis han går forbi. Han er mye mer sånn... oppsøker oss da, på en måte. Det gjør ikke de andre.

Funnene i intervjumaterialet viser en at disse kvinnelige studentene ikke virker å oppleve at UiA jobber for å beholde dem på master, Ph.d. eller videre i akademien. Dette tolker jeg ut ifra at funnene i intervjumaterialet om at ingen av intervjupersonene ønsket å ta en master ved UiA, og ingen hadde tenkt på Ph.d. De har liten innsikt i hva foreleserne gjør utover å forelese, selv etter de har gått på universitetet i 2.-3. år. Ut ifra materialet tolker det som at akademien ikke presenteres som en mulig yrkesvei for disse kvinnene, og at UiA ikke er synlig som arbeidsgiver.

4.4.4 Oppsummering

I denne delen av kapittelet har jeg presentert funn fra intervjumaterialet om intervjupersonenes erfaringer og tanker rundt videre skolegang, yrkesvalg og akademien: deres erfaringer og tanker om hva UiA gjør for å beholde dem, samt hva UiA gjør for å fremstå som en fremtidig arbeidsgiver. I neste kapittel følger en drøfting av funnene. Intervjumaterialet viser en tendens til at de fleste intervjupersonene seg ut i jobb eller å ta master et annet sted, og majoriteten hadde ikke hørt om Ph.d. eller anså det som en vei å gå. Flere uttalte at de savnet mer praksis på studiet for å gjøre dem klare for arbeidslivet, samt mer snakk om forskning fra foreleserne. Flere intervjupersoner oppgav idealistisk motivasjon, ønske om variasjon og reising i fremtidig jobb, men at dette ikke er noe de tror en jobb i akademien gir dem. Ut ifra materialet tolker det som at akademien ikke presenteres som en mulig yrkesvei for disse kvinnene, og at UiA ikke er synlig som arbeidsgiver.

5. Drøfting

5.1 Innledning

Utgangspunktet for undersøkelsen har vært at det er få kvinner som tar ingeniørvitenskapelige fag og at kvinner er i mindretall i vitenskapelige stillinger, og at dette kan ha noe med mannsdominansen å gjøre. Med mannsdominans menes både at det er overvekt av menn på studiene og som forelesere, men også at måter å gjøre og tenke rundt akademisk arbeid på, kan være preget av mannsdominans gjennom historien (Carrigan, Connell, & Lee, 1985). Dette har munnet ut i følgende problemstilling:

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørfag ved UiA seg om studiehverdagen og betydningen av kjønn i denne, og hvorvidt ser de akademia som en mulig arbeidsplass i fremtiden?

I dette kapittelet skal jeg drøfte funn fra analysen med utgangspunkt i det teoretiske rammeverket presentert i teorikapittelet. I presentasjonen av analysen av og funn fra intervjumaterialet var inndelingen delt i *Intervjupersonenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom* og *Refleksjoner rundt fremtiden*. Disse forteller om studiehverdag, handlingsrom, yrkesvalg og akademia i et kjønnsperspektiv.

5.2 Informantenes bakgrunn, studiehverdag og handlingsrom

Å bruke kjønn som analytisk perspektiv er ikke uproblematisk. Det kan være med på å gjøre slik at andre faktorer som alder, funksjonsevne, etnisitet og klasse kan fremstå som mindre synlige. En kjønnsforsker vil vektlegge statistikk og teller hvor mange av hvert kjønn, mens feministiske forskere vektlegger hvordan tenke – og gjøremåter er kjønne. På temaet jeg har undersøkt ville en kjønnsforsker lagt større vekt på selve kjønnsbalansen på disse studieprogrammene, mens en feministisk forsker ville vektlagt hvordan disse intervjupersonene fra studieprogram med kjønnsbalanse tenker og gjør kjønn.

I analysen kom det frem hvordan at majoriteten av disse intervjupersonene ikke opplever seg forskjellsbehandlet eller diskriminert i forhold til deres mannlige medstudenter og av forelesere. Sett i lys av teorien denne oppgaven benytter så er dette et noe overraskende funn. Selv om regulering av likestilling gjør diskriminering og forskjellsbehandling illegitimt, så betyr ikke det at kjønn ikke er av betydning. Intervjumaterialet viser tendenser til at intervjupersonene i sin fortelling om akademisk utdanningsinstitusjonen viser en kjønnsnøytral diskurs, men samtidig kom det frem at flere av intervjupersonene kan fortelle

om historier de har hørt eller at de selv har opplevd å bli forskjellsbehandlet etter hvert som vi snakket sammen og går mer i dybden. Denne kjønnsnøytrale diskursen er noe Acker kritiserer (2006). Hun argumenterer for at organisasjoner skapes og opprettholdes gjennom kjønnede prosesser, og at alle prosesser innen en organisasjon eller enhet er grunnleggende kjønnede, gjennom sine handlinger, meninger og mønster. Ackers introduserer ulikhetsregimer som en analytisk tilnærming for å forstå hvordan diskriminering i organisasjoner oppstår og videreføres. Jeg har i denne undersøkelsen trukket linjer til hennes kritikk og forståelse av kjønnede prosesser i organisasjoner; her den akademisk utdanningsinstitusjonen UiA. Som det kom frem i intervju materialet presentert i denne undersøkelsen så er det noen praksiser og strukturer som denne ideen om en kjønnsnøytral diskurs er med på å opprettholde, som kan være med på å innskrenke disse kvinnenes handlingsrom, men som kan være vanskeligere å oppdage så lenge en kjønnsnøytral diskurs råder.

Samtidig kom det også frem i analysen at flere av de kvinnelige studentene som er intervjuet erfarer at de oppfattes som mindre dyktige enn de mannlige studentene, og at de må jobbe hardere for å vise sin faglige dyktighet og egnethet. Dette ser oftest ut til å komme fra de mannlige medstudentene, men også fra enkelte faglærere. Denne stereotypien med menn som mer egnet til disse studieretningene faglig tolker jeg i lys av Kanters teori om assimilering (Kanter, 1977). I tillegg er det slik at en del av de kvinnelige studentene ser ut til å tvile på sin egen dyktighet, såkalt imposter syndrome (Clance & Imes, 1978). Her forstås denne usikkerheten som sosialt skapt ved at kvinners kompetanse, fordi de er synlige minoriteter, ofte stilles spørsmål ved. Det at kompetansen dras i tvil eller stilles spørsmål ved, vil kunne kroppsliggjøres som usikkerhet. En annen mulighet er at disse intervju personene er tettere på sine mannlige medstudenter, slik at en nedvurdering av dem, slik intervju personene trekker frem handler om kjønn, blir synlig. Det som skjer studentene seg imellom kan være kjønn. For, studentene er en viktig del av den akademiske utdanningsinstitusjonen de selv inngår i. Som den amerikanske undersøkelsen av bachelorstudenter fant at mannlige studenter så andre mannlige medstudenter som flinkere enn hva gjaldt de kvinnelige. Dette tyder på at elevkarakteristikker kan påvirke elevenes akademiske selvoppfatning, som igjen kan påvirke deltakelse i diskusjoner i små grupper, deres akademiske prestasjoner i aktive læringstimer og gi kjønnede utslag (Cooper, Krieg, & Brownell, 2018).

Her er det dynamikker som gjør at de stereotypiske rollene forsterket, og en konsekvens av det er at kvinnenes handlingsrom blir mindre. Et utslag av en slik stereotypi førte til at noen

av intervjupersonene opplevde seg selv som et symbol på kjønnet sitt i studiesammenheng, og ikke som individ. Dette kan være med på å forsterke assimileringen. Sett i lys av Ackers ulikhetsregimer, og den analytiske tilnærmingen det er for å forstå hvordan diskriminering i organisasjoner oppstår og videreføres finnes i alle organisasjoner (Acker, 2006), kan disse komplekse og sammenvevde praksisene, handlinger, meninger og prosessene som for eksempel at intervjupersonene opplever at de blir stilt høyere krav til når de svarer på spørsmål eller at de nedvurderer egen flinkhet kan være med på å opprettholde diskriminering knyttet til kjønn (Acker, 2006, s. 443). Disse mønstrene eller regimene kan endres, men det er vanskelig fordi dette er maktforskjeller som vi også finner andre steder enn i den aktuelle organisasjonen; blant annet i samfunnet rundt oss. Det er ikke kun tankegodset vi møter i den aktuelle settingen, men også tankegodset vi møter og maktforskjellene vi observerer og har med oss internalisert fra andre situasjoner, som hjemmefra, fra vennegjengen, oppveksten, media o.l.

I Kanter's studie påpeker Kanter at situasjonen kvinnene er i avhenger av den tallmessige fordelingen av kjønn i organisasjonen (Kanter, 1977, s. 207) Det betyr noe å være en minoritet, samtidig er det usikkert at flere kvinner inn vil rokke ved den mannsdominansen som er vanskeligst å få øye på, i tråd med Smiths tanker (2006). Det er utfordrende å tro at en organisasjon med en stor overvekt av menn, både som medstudenter og som forelesere, hvor kvinnene som her er de som er intervjuet oppfatter organisasjonen som kjønnsnøytral, ikke vil reprodusere allerede eksisterende kjønnete strukturer (Acker, 1990, ss. 146-147). Innen Kanter's begrep assimilering tvinges tokens inn i en forventet rolle basert på eksisterende generaliseringer om deres sosiale type, noe som kan føre til at handlingsrommet og mulighetsrommet til tokens innskrenkes. En stereotypisk forventning til hvordan en kvinne på et mannsdominert studie skal te seg, for eksempel. Eller at kvinner ikke hører hjemme der fordi de ikke har det som kreves for å være der. Assimilering kan føre til at tokens blir fanget i en forventet rolle (Kanter, 1977, s. 230).

Det kom frem at kvinnene søkte hverandre på tvers av studieprogrammene som ble undersøkt, og at sosial relasjon kvinnene imellom var noe de verdsatte. Her kom det frem at det var viktig for de kvinnelige studentenes trivsel at det var flere kvinner på studieprogrammene. Der kjønnsubalanse var et samtaleemne flere hadde vært innom, fremstod det som at det ikke var noe som ble problematisert utover at det ble konstatert at den fantes. At disse kvinnene både avkrefter og bekrefter at de har opplevd diskriminering eller ekskluderende praksiser kan

blant annet få konsekvenser for hvordan man utfører undersøkelser av diskriminering, og hvordan en kan fange opp diskriminering i undersøkelser. Her ville en spørreundersøkelse kanskje ikke klart å fange opp det disse intervjuene har fanget opp.

Ofte vil undersøkelser av kjønn og tiltak som skal fremme likestilling og kjønnsbalanse ha individfokus; her gjerne fokus på kvinnen. Men ved å rette fokuset mot strukturene i organisasjonen, vil fokuset flyttes fra kvinner og individet til å se på strukturer i organisasjonen som er ubevisste og usynlige, men som skaper utfordringer for kvinnene i organisasjonen og eventuelt innskrenker kvinnenes handlingsrom. Mens organisasjonskultur handler om normer og felles forståelser innad i organisasjonen, og er nødvendig for at en organisasjon skal kunne fungere (Alvesson, 2013). Kvinnelige studenters erfaringer og refleksjoner vil være med på å belyse kulturelle mønster i organisasjonen, her UiA, som kan være med på å begrense eller utvide deres handlingsrom i studiehverdagen og deres forståelse av akademia. Som det at de kvinnelige studentene opplever at de oppfattes som mindre kompetente faglig enn mennene på samme studieprogram, og at en del av de kvinnelige studentene tvilte på sin egen flinkhet – selv om de beskrev seg selv som skoleflinke. En studie av organisasjonskultur hvor en ser på studiehverdagen og studentenes erfaringer og refleksjoner er en måte å se på struktur og individer i sammenheng (Alvesson, 2013).

I lys av Ackers teori forstår jeg alle prosesser innen en organisasjon som grunnleggende kjønnede gjennom handlinger, meninger og mønster (Acker, 1990, s. 146). Funnene fra undersøkelsen viser at akademisk utdanningsinstitusjonens tiltak for å tiltrekke seg kvinnelige studenter muligens ikke treffer helt, da kvinnene jeg intervjuet alle var skoleflinke og ikke trengte ekstrapoeng for å komme inn på studieprogrammene. En intervjuperson fortalte at hun var overrasket over at karakterkravet var så lavt på studieprogrammet hun kom inn på. Flere av studentene fant studieprogrammet via venner eller tilfeldig, og ikke gjennom opplysningsmateriale fra akademisk utdanningsinstitusjonen. Funn fra denne undersøkelsen har avdekket noen mønster. Blant annet bør Institutt for ingeniørvitenskap kanskje ha større bevissthet rundt hvordan studentene opplever studiehverdagen sin, og rundt rekruttering til studieprogrammene, videre til master, Ph.d. og jobb innen akademia. Dette er interessante områder å utforske.

5.3 Yrkesvalg og akademia

Funnene i denne undersøkelsen viser at UiA ikke fremstår som en potensiell arbeidsgiver for disse intervjupersonene, og at UiA heller ikke fremstår som et aktuelt studiested for videre utdanning på master- og Ph.d. nivå for flere av intervjupersonene. Derimot var det noen som trakk frem utbytte av karrieredagen, og hvordan det var det gøy å høre fra nye bedrifter der. Flere intervjupersoner fortalte at de var skolelei og at det å være ansatt på universitetet virket kjedelig. Det hadde vært interessant å vite mer om hva de er lei av, men det kan virke som de har et ønske om å sette teori ut i praksis, da flere av dem ytret et ønske om å ut i jobb etter bacheloren. Siden ingeniørutdanningen er mer praktisk rettet enn utdanning i disiplinfag har kanskje studenter som velger disse studieprogrammene en forventning til en mer praktisk studiehverdag. En annen mulig forklaring er at de er ivrige etter å komme seg ut i arbeidslivet, og at de forbinder universitetet med skole og dermed kjedelig i kontrast til annet arbeid.

Flere intervjupersoner la idealisme til grunn for sitt studieprogramvalg, og ønsker seg en idealistisk og aktiv jobb, med reising og mye praktisk arbeid, men ser ikke UiA som et sted de vil få det. De beskrev at de ønsket å gjøre verden bedre, og at de gikk disse studieprogrammene for å utvikle teknologi for fremtiden. Det er interessant at de ikke ser for seg UiA som et sted de kan jobbe med å utvikle teknologi for fremtiden som er med på å gjøre verden bedre. Det kan være at å knytte utdanningene tettere opp mot det praktiske, samt vise koblingene mellom teori og praksis, er særlig viktig for å kunne beholde kvinner i akademia. Samtidig kan det også være slik at studenter som velger slike utdanninger ser allerede før de begynner på studiet for seg en bestemt type arbeid, da det som det kom frem av funnene i undersøkelsen at mange av intervjupersonene hadde far og flere i familien som var ingeniører eller jobbet innen fagfeltet, er det desto mer grunn for UiA og andre som tilbyr forskerutdanning innen teknologiske fag å være bevisst på hvordan forskning som arbeid og universitetet som arbeidsplass fremstår og blir presentert for disse potensielle fremtidige akademikerne. Det er verd å legge merke til at arbeid ved universitetet som universitetsansatt assosieres av intervjupersonene med undervisning og ikke ingeniørvirksomhet. Noe som er ganske langt borte fra profesjonsidentiteten til kommende ingeniører. Videre viste intervjuene med mine intervjupersoner at flere ikke hadde tenkt over konkrete arbeids- og jobbmuligheter når de var ferdige med bacheloren eller en master, men at de ikke tenkte Ph.d. eller så UiA som en mulig arbeidsgiver.

Det som også har kommet frem er at disse intervjupersonene vet lite om hva foreleserne forsker på og hva en karriere innen akademia betyr. Kanskje det er viktig at faglærerne i større grad bruker og viser egen forskning i undervisning, og på den måten synliggjør koblingene mellom forskning og praksis. Med tanke på at flere av intervjupersonene ser ut til å undervurdere seg selv, kan det være fordelaktig å menneskeliggjøre forskeren, for eksempel gjennom at foreleserne er litt mer «personlige» og forteller om sin vei inn i akademia, slik at det ufarliggjøres. Flere av intervjupersonene var opptatt av trygghet i sin fremtidige jobb. Dermed kan en redusering av midlertidighet bety mye for kvinners valg av akademia som fremtidig arbeidsplass. Intervjupersonene fortalte at de opplevde lite til ingen fokus på å beholde dem på UiA, og det er naturlig å forstå det som at hvordan de ser for seg sin yrkesvei og karriere påvirkes av hvordan de møtes i akademia.

6. Konklusjon og implikasjoner

6.1 Innledning

Formålet med denne undersøkelsen har vært å undersøke kvinnelige studenters erfaringer og tanker om studiehverdagen, academia og kjønn ved de mannsdominerte studieprogrammene Fornybar Energi, Mekatronikk og Byggdesign ved Institutt for ingeniørfag ved UiA. For å besvare problemstillingen:

Hvilke erfaringer og refleksjoner gjør kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørfag ved UiA seg om studiehverdagen og betydningen av kjønn i denne, og hvorvidt ser de academia som en mulig arbeidsplass i fremtiden?

har jeg i denne undersøkelsen analysert datamaterialet bestående av intervjuer med 7 kvinnelige 2. og 3. års bachelorsstudenter ved disse studieprogrammene. I dette kapitlet presenteres konklusjonen, og avslutningsvis presenterer jeg, basert på funnene i undersøkelsen, implikasjoner for videre studier. Jeg håper dette kan være et bidrag til feltet rundt studieretninger med kjønnsubalanse.

6.2 Konklusjon

Denne oppgaven har undersøkt hvilke erfaringer og refleksjoner kvinnelige studenter ved Institutt for ingeniørfag ved UiA har gjort seg om studiehverdagen og betydningen av kjønn i denne, og hvorvidt de ser academia som en mulig arbeidsplass i fremtiden. For å undersøke dette nærmere har jeg benyttet Kanters (1977) begrep tokens, kontrast, assimilering og synliggjøring. For å forstå de ulike aktørene i organisasjonen, kulturen og samspillet har jeg brukt Ackers teori om kjønnete organisasjoner (Acker, 1990; Acker, 1992; Acker, 2006; Acker, 2008; Acker, 2012), og Alvessons teori om organisasjonskultur (Alvesson, 2013). I akademisk utdanningsinstitusjonen som undersøkes er mannsdominerte, og det er en forståelse i denne undersøkelsen at det maskuline er normen, og at dette forstås som kjønnsnøytralt (Acker, 1990).

Funnene i denne undersøkelsen viser at UiA ikke er en synlig potensiell arbeidsgiver for disse intervjupersonene, og at UiA heller ikke er et aktuelt studiested for videre utdanning på master- og Ph.d. nivå for dem. Tidligere studier viser viktigheten av kontinuerlig arbeid med inkluderingsinitiativ hvor inkluderingsbehov er tilstedeværende – til eksempel for å beholde

kvinner innen teknologistudier, at og bedre kjønnsbalanse også er med på å hindre frafall av menn på samme studiet (Lagesen, Pettersen, & Berg, 2021).

Det kom også frem i analysen at flere av de kvinnelige studentene som er intervjuet erfarer at de oppfattes som mindre dyktige enn de mannlige studentene, og at de må jobbe hardere for å vise sin faglige dyktighet og egnethet. Dette ser oftest ut til å komme fra de mannlige medstudentene, men også fra enkelte faglærere. Denne stereotypien med menn som mer egnet tolker jeg i lys av Kanters teori om assimilering (Kanter, 1977). I tillegg er det slik at en del av de kvinnelige studentene ser ut til å tvile på sin egen dyktighet, såkalt imposter syndrome (Clance & Imes, 1978). Her forstås denne usikkerheten som sosialt skapt ved at kvinners kompetanse, fordi de er synlige minoriteter, ofte stilles spørsmål ved. Det at kompetansen dras i tvil eller stilles spørsmål ved, vil kunne kroppsliggjøres som usikkerhet. Her er det dynamikker som gjør at de stereotypiske rollene forsterket, og en konsekvens av det er at kvinnenens handlingsrom blir mindre. Et utslag av en slik stereotypi førte til at noen av intervjupersonene opplevde seg selv som et symbol på kjønnet sitt i studiesammenheng, og ikke som individ. Dette kan være med på å forsterke assimileringen.

Kvinnene i denne undersøkelsen er skoleflinke, men flere av dem også skolelei. Gjennom intervjuene så jeg tendenser til at skolen ble for teoretisk, at de savnet mer praksis som kunne gjøre dem klare for arbeidslivet og at de visste lite om hva foreleserne gjorde annet enn å forelese. Det kom frem at de visste lite om hva en karriere innen akademia inneholdt, og de opplevde lite fokus på å beholde dem i sektoren. Hvordan de ser for seg sin yrkesvei og karriere påvirkes av hvordan de møtes i akademia. Institutt for ingeniørvitenskap, hvor studieprogrammene Fornybar Energi, Mekatronikk og Byggdesign ligger under har iverksatt ulike inkluderingsinitiativer for å få flere kvinnelige studenter, samtidig viser denne undersøkelsen at en tematisering av utfordringene i løpet av studietiden og refleksjoner rundt kjønn med fordel kunne vært del av arbeidet i og på studiet.

6.3 Implikasjoner og videre studier

Det har vært lite forskning med søkelys på studentenes studiehverdag i et kjønnsperspektiv, etter det jeg kan se. Man kan tenke seg at flere studier på studenter og kjønn vil kunne være med på å synliggjøre strukturene og mekanismene som denne undersøkelsen har begynt å avdekke, og at dette vil kunne være med på å skape større kjønnsbalanse på studiestudieprogram hvor det er høy kjønnsubalanse. Denne undersøkelsen har tatt for seg

kvinnens erfaringer og refleksjoner, og i videre studier ville det kunne være interessant å gjøre en liknende studie, men også hørt hva menn på de samme studieprogrammene hadde av erfaringer og refleksjoner om situasjonen, samt supplert med hvordan forelesere og forskere på disse studieprogrammene opplever dette – og om de opplever dette. Dette ville kunne bidra til et bredere perspektiv og større innsikt i studieprogram med kjønnsubalanse. Kjønn som innfallsvinkel kan være fruktbart, men også med tanke på et mangfoldsperspektiv vil en bredere studie utover kjønn også vært spennende.

At majoriteten av disse intervjupersonene ikke opplever seg forskjellsbehandlet eller diskriminert i begynnelsen av intervjuet, men samtidig kan fortelle om historier de har hørt eller at de selv har opplevd å bli forskjellsbehandlet eller diskriminert etter hvert som vi snakket sammen og går mer i dybden kan for eksempel få konsekvenser for hvordan man utfører undersøkelser av diskriminering. Et spørreskjema kan være enkelt å distribuere, men det kan også gjøre at en mister eller ikke får fatt i denne type informasjon. Det ville være interessant UiA sin del å se nærmere på dette, da en uforandret situasjon vil kunne være med på å reprodusere de holdningene til kvinner på studieprogrammene som kom frem i denne undersøkelsen også blant nye studenter. Både kvinner og menn viser funnene i undersøkelsen at er med på å reprodusere holdningene.

En større bevissthet rundt hvordan kjønn gjøres kan være med på å bedre kjønnsbalansen på studiene, og også være med på å utfordre hvordan en tenker om kjønn. Om det er slik at de kvinnelige foreleserne også opplever seg selv som tokens (Kanter, 1977), på lik måte som enkelte av intervjupersonene, så er det en vei å gå. Det er naturlig å foreslå at mannlige forelesere og mannlige studenter også vil kunne dra nytte av større bevissthet rundt kjønn og stereotypier. Blant annet ved å få innsikt i at flere av de kvinnelige studentene fortalte at de opplevde seg nedvurdert og at de ble møtt annerledes enn de mannlige studentene, men også av de mannlige studentene. En bevisstgjøring vil kunne være med på få forelesere og mannlige studenter til å reflektere over hvordan de gjør kjønn (West & Zimmerman, 1987).

Institutt for ingeniørvitenskap, hvor studieprogrammene Fornybar Energi, Mekanikk og Byggdesign ligger under, har jobbet for å få flere kvinnelige studenter, samtidig viser denne undersøkelsen at en tematisering av utfordringene i løpet av studietiden og refleksjoner rundt kjønn bør være del av videre arbeidet i og på studiet.

Flere intervjupersoner hadde forslag til tiltak for å få flere kvinner til studieprogrammene. De foreslo at flere kvinnelige studenter kunne promotere studieprogrammene, at disse tekniske fagfeltene burde introduseres tidligere i grunnskolen, og at UiA burde promotere det bedre. Denne undersøkelsen har ikke som mål å vurdere inntaksverdiene som ofte benyttes som inkluderingsinitiativer (Reisel, Skorge, & Uvang, 2019), men det er naturlig å se hva UiA allerede gjør og komme med mine refleksjoner rundt hva som kan lede til positive endringer.

Bibliografi

- Acker, J. (1990, Jun). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 1990(2), pp. 139-158.
- Acker, J. (1992, Sep). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 1992(05), pp. 565-569.
- Acker, J. (2006, August). INEQUALITY REGIMES Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 2006(4), pp. 441-464.
doi:10.1177/0891243206289499
- Acker, J. (2008). Helpful Men and Feminist Support: More than Double Strangeness. *Gender, Work and Organization*, 2008(3), pp. 288-293.
- Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 2012(3), pp. 214-224.
doi:10.1108/02610151211209072
- Acker, J., & Van Houten, D. R. (1974, Jun). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1974(2), pp. 151-163.
doi:10.2307/2393886
- Acker, J., & Van Houten, D. R. (1974, Jun). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*(2), pp. 152-163.
Retrieved 10 14, 2020, from <https://www.jstor.org/stable/2393886>
- Ahmed, S. (2017). *Living a Feminist Life*. Durham: Duke University Press.
- Alvesson, M. (2013). *Understanding Organizational Culture*. Online: SAGE Publications Ltd. doi:10.4135/9781446280072
- Archer, J. (2004). Sex differences in aggression in real-world settings: A meta-analytic review. *Review of General Psychology*, pp. 291-322.
- Born, V. d., & Hegna, K. (2017). *Kjønnssegregering i høyere utdanning*. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Bukve, O. (2016). *Forstå, forklare, forandre - om design av samfunnsvitenskaplege forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Carrigan, T., Connell, B., & Lee, J. (1985, 09). Toward a New Sociology of Masculinity. *Theory and Society*, 14, pp. 551-604. Retrieved 05 01, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/657315>
- Clance, P. R., & Imes, S. (1978, n/a n/a). The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15, pp. 241-247. doi:<https://doi.org/10.1037/h0086006>

- Cooper, K. M., Krieg, A., & Brownell, S. E. (2018, 04 04). Who perceives they are smarter? Exploring the influence of student characteristics on student academic self-concept in physiology. *Advances in Physiology Education*, pp. 200-208.
doi:<https://doi.org/10.1152/advan.00085.2017>
- CORE. (2019). *Kjønn og lønn: CORE - Senter for likestillingsforskning*. Retrieved from Samfunnsforskning CORE:
<https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/kjonn-og-lonn/>
- Cowgill, C., Halper, L., Rios, K., & Crane, P. (2020, 10 20). “Why So Few?": Differential Effects of Framing the Gender Gap in STEM Recruitment Interventions. *Psychology of Women Quarterly*, 2021(1), pp. 61-78. doi:10.1177/0361684320965123
- Criado-Perez, C. (2019). *Invisible Women - exposing data bias in a world designed for men*. London: Vintage Publishing.
- Dasgupta, N., & Stout, J. G. (2014, 10 1). Girls and Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics: STEMing the Tide and Broadening Participation in STEM Careers. (S. T. Fiske, Ed.) *Policy Insights from the Behavioral and Brain Sciences*, 2014(Issue 1), pp. 21-29.
doi:<https://doi.org/10.1177%2F2372732214549471>
- Egeland, C., Tømte, C., & Gunnes, H. (2013). *Historie – et guttefag? En undersøkelse av kjønnsbalansen ved Seksjon forhistorie, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet. Retrieved 04 30, 2022, from <https://khrono.no/files/2020/03/25/2013-03-13-is-pd-sak-kjoennsubalanse-historie.pdf>
- EU. (2019). *Pilot project - Girls 4 STEM in Europe*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/girls4stem-2019>
- EU. (n.d.). *EU*. Retrieved from Girls in STEM: <https://girlsinstem.eu/>
- Faber, S. T., Nissen, A., & Orvik, A.-E. (2020). *Rekruttering og fastholdelse af kvinder inden for STEM: Indsatser og erfaringer på universiteterne*. Aalborg: Aalborg University.
- FN. (2015a, Desember 22). *FN*. Retrieved from FN Resolusjon 70/212: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/451/12/PDF/N1545112.pdf?OpenElement>
- FN. (2015b, September 25). *FN*. Retrieved from FN Resolusjon 70/1 Transforming our world: the 2030 Agenda:

- https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf
- FN. (2015c). *Resolution 70/1. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Retrieved from https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E
- Forskningsrådet. (2018). *Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse*. Retrieved from *Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse*: <https://www.forskningsradet.no/sok-om-finansiering/midler-fra-forskningsradet/balanse/>
- Foss, E. S. (2020, 02 11). Gode skolerestater – liten endring i yrkesvalg. *SSB Analyse: Kvinner og realfag, 2020*. Retrieved 10 10, 2021, from <https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/gode-skolerestater-liten-endring-i-yrkesvalg>
- Gunnarsson, T. (2016). *Bildar som förändrar värden*. Gävle Kommune. Retrieved 11 10, 2021, from https://www.genusfotografen.se/wp-content/uploads/2018/08/Bildhandboken_Gavlekommun_Genusfotografen_webb.pdf
- Gunnarsson, T. (2016). *Bilder som förändrar världen*. Gävle kommun: Gävle Offset.
- Hall, R. M., & Sandler, B. R. (1982). *The classroom climate*. Washington, DC: Assoc. Am. Colleges.
- Holter, Ø. G., & Snickare, L. (2021). *Likestilling i akademien - Fra kunnskap til endring*. (Ø. G. Holter, & L. Snickare, Eds.) Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Huang, J., Gates, A. J., Sinatra, R., & Barabási, A.-L. (2020, 03 03). Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proceedings of the National Academy of Sciences*(117), pp. 4609-4616. doi:10.1073/pnas.1914221117
- Institutt for samfunnsforskning. (2019, 12 10). *Stabilitet og endring i det kjønnsdelte arbeidsmarkedet*. Retrieved 01 04, 2022, from Webområde for Core - et senter ved Institutt for samfunnsforskning: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-indikator-status/stabilitet-og-endring-i-det-kjonnsdelte-arbeidsmar/index.html>
- Jensen, R. S., & Øiestad, B. S. (2019). *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet på virksomhetnivå*. Oslo: FAFO.
- Jenter og Teknologi. (2021, 11 3). *Jenter og teknologi om oss*. Retrieved from Webområde for Jenter og teknologi: <http://www.jenterogteknologi.com/om-jenter-og-teknologi>

- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisasjons- og ledelsesteori*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kanter, R. M. (1977). Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American journal of sociology*, 1977(5), pp. 965-990. doi:10.1086/226425
- Kifino. (u.d.). *Tiltak for studenter*. Retrieved 10 10, 2021, from Kifinfo: <https://kifinfo.no/nb/studenter>
- Kløkstad, G. Ø. (2021). Seniorrådgiver. (M. T. Launes, Interviewer)
- Korsvik, T. R., & Rustad, L. M. (2018). *Hva er kjønnsperspektiver i forskning?* Kilden Kjønnforskning. Retrieved from https://kjonnforskning.no/sites/default/files/hva_er_kjonnsperspektiver_i_forskning_rogg_korsvik.pdf
- Kristensen, H. (2018, 10 8). *Søknad om navneendring - bachelorprogram i maskin/mekatronikk*. Retrieved 11 8, 2021, from Fakultetsstyret for Fakultet for teknologi og realfag: <http://opengov.cloudapp.net/Meetings/uia/Meetings/Details/374899?agendaItemId=207538>
- Kristensen, P., & Bjerkedal, T. (2009, 09 10). Educational attainment of 25 year old Norwegians according to birth order and gender. *Intelligence*(38), pp. 123-136. doi:doi/10.1016/j.intell.2009.08.003
- Kvale i Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisasjons- og ledelsesstudier*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. (1997). *InterView*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S. (2010). In L. Justesen, & N. Mik-Meyer, *Kvalitative Metoder*. Hans Reitzels Forlag.
- Lagesen, V. A., Pettersen, I., & Berg, L. (2021, 10 31). Inclusion of women to ICT engineering – lessons learned. *European Journal of Engineering Education*, 2022(Issue 3), pp. 467-482. doi:<https://doi.org/10.1080/03043797.2021.1983774>
- Lund, R., & Tienari, J. (2018, 10 20). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 2018(1), pp. 98-121. doi:10.1177/1350508418805283
- Magnussen, M.-L., Lund, R., & Wallevik, H. (2018). Et kjønnen rom for akademisk skriving: Den akademiske skrivingens sosiale organisering, sett fra ståstedet til kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Agder. *Tidsskrift for kKjønnforskning*, 2018(1-2), pp. 85-103. doi:10.18261

- Miner, A. S., Milstein, A., Schueller, S., Hegde, R., Mangurian, C., & Linos, E. (2016, May 1). Smartphone-Based Conversational Agents and Responses to Questions About Mental Health, Interpersonal Violence, and Physical Health. *Jama International Medicine*, pp. 619-625. doi:10.1001/jamainternmed.2016.0400
- Nielsen, H. B. (2009). *Skoletid: jenter og gutter fra 1. til 10. klasse* (1. utgave ed.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Nielsen, H. B., & Henningsen, I. (2018, 02 01). Guttepanikk og jentepress – paradokser og kunnskapskrise. *Tidsskrift for Kjønnforskning*, pp. 6-28.
- Nielsen, M. W., Alegria, S., Börjeson, L., Etzkowitz, H., Falk-Krzesinski, H. J., Joshi, A., . . . Schiebinger, L. (2017, 02 21). Opinion: Gender diversity leads to better science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*(114), pp. 1740-1742. doi:10.1073/pnas.1700616114
- NOU 2012:15. (2012). *Politikk for likestilling*. Oslo: Barne- og familie departementet.
- NOU 2019:19. (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom — Likestillingsutfordringer blant barn og unge*. Oslo: Kulturdepartementet.
- NOU 2019:3. (2019). *Nye sjanser - bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp*. Kunnskapsdepartementet. Oslo: 07 Media AS.
- NSD. (2021, Mars 4). *Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste Min Side* . Retrieved from Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS: www.minside.nsd.no
- NTNU. (u.d.). *Om Ada*. Retrieved 04 30, 2022, from Om Ada: <https://www.ntnu.no/ada>
- Olsen, L. W. (2014). *Kvinnelige sivilingeniørstudenters erfaringer fra en mannsdominert utdanning*. NTNU.
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannjobber og innvandrerejobber*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Pell, A. N. (1996, Nov). Pell AN. Fixing the leaky pipeline: women scientists in academia. *Journal of Animal Science*, 11(74), pp. 2843-2848. doi:10.2527/1996.74112843x
- Reisel, L. (2014). Kjønnsdelte utdanningsvalg. In L. Reisel, & M. Teigen, *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet* (pp. 119-145). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Reisel, L., & Brekke, I. (2013). *Kjønnsssegregering i utdanning og arbeidsliv Status og årsaker*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Reisel, L., & Teigen, M. (2014). *Kjønnssdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Reisel, L., Skorge, Ø. S., & Uvang, S. (2019). *Rapport 2019:6 Kjønnsdelte utdannings- og yrkesvalg*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

- Ryen, A. (2006). *Det kvalitative intervjuet - fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sadker, M., & Sadker, D. (1994). *Failing at Fairness*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Salerno, J. M., & Peter-Hagene, L. C. (2015, Desember). One angry woman: Anger expression increases influence for men, but decreases influence for women, during group deliberation. *Law Human Behavior*, 6(39), pp. 581-592.
doi:10.1037/lhb0000147
- Schneegans, S., Lewis, J., & Straza, T. (2021). *UNESCO Science Report: the race against time for smarter development*. UNESCO.
- Scott, W. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Seehuus, S. M., & Reisel, L. (2017). Betydningen av sosial bakgrunn for kjønnsdeling i høyere utdanning. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 2017(3), pp. 284-310.
doi:10.18261
- Smith, D. E. (2006). *Institutional Ethnography as Practice*. (D. E. Smith, Ed.) Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, INC.
- Stenbakk, D. (2021, 10 12). *Ny studentforening skal løfte kvinner i teknologi*. Retrieved 11 13, 2021, from Nyheter fra UiA: <https://www.uia.no/nyheter-fra-uia/ny-studentforening-skal-loefte-kvinner-i-teknologi>
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. *The Academy of Management Review*(3), pp. 571-610. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/258788?origin=JSTOR-pdf>
- Teigen, M., & Reisel, L. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv*. Institutt for samfunnsforskning. Retrieved 10 10, 2021, from https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2473133/Rapport_11-17_web.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- TekFem. (2022, 05 15). *TekFem - En studentforening av og for kvinnelige teknologistudenter*. Retrieved from TekFem: <https://www.tekfem.no/>
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnen organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2018(01-02). Retrieved 10 10, 2021, from https://www.idunn.no/tfk/2018/01-02/aa_baere_sitt_kjoenn_kjoennet_organisasjonskultur_innenfor_r

- Thun, C., & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte: En studie av betydningen av kjønns(u)balanse for masterstudenters opplevelse av læringsutbytte og studiekvalitet*. Universitetet i Oslo.
- Tjora, A. (2019). *Viten skapt* (1. utgave ed.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Universitetet i Agder. (2008). Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2008 - 2012.
- Universitetet i Agder. (2012). Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2012-2016.
- Universitetet i Agder. (2016). Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2016-2020.
- Universitetet i Agder. (2020). Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold 2020-2024.
- Universitetet i Agder. (2020a). *Mekatronikk, ingeniørfag, bachelor*. Retrieved 2020, from Webområde for mekatronikk: <https://www.uia.no/studier/mekatronikk-ingenioerfag>
- Universitetet i Agder. (2020b). *Byggdesign, ingeniørfag, bachelor*. Retrieved 2020, from Webområde for byggdesign: <https://www.uia.no/studier/byggdesign-ingenioerfag>
- Universitetet i Agder. (2020c). *Fornybar energi, ingeniørfag, bachelor*. Retrieved 2020, from Webområde for fornybar energi: <https://www.uia.no/studier/fornybar-energi-ingenioerfag>
- Universitetet i Agder. (2021d). *Studier på institutt for ingeniørvitenskap*. Retrieved from www.uia.no/om-uia/fakultet/fakultet-for-teknologi-og-realfag/institutter2/institutt-for-ingenioervitenskap/studier-paa-institutt-for-ingenioervitenskap
- Utdanning.no. (2022, 05 20). (D. f. kompetanse, Producer) Retrieved from Utdanning.no: https://utdanning.no/tema/hjelp_og_veiledning/y-veien
- West, C., & Zimmerman, D. (1987, 06). Doing Gender. *Gender and Society*(2), pp. 125-151. Retrieved 02 10, 2021, from <https://www.jstor.org/stable/189945>
- World Economic Forum. (2020). *Global Gender Gap*. Geneve: World Economic Forum. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
- Yin, R. K. (2003). *Case study Research. Design and Methods* (Vol. 3. utgave). London: Sage.
- Öhrn, E. (1990). Könsmönster i klassrumsinteraktion: en observations- och intervjustudie av högstadieelevers lärarkontakter. In *Göteborg Studies in Educational Sciences* 77 (p. 211). Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.
- Öhrn, E. (2002). *Könsmönster i förändring? : en kunskapsöversikt om unga i skolan*. Stockholm: Skolverket.

Öhrn, E., & Holm, A.-S. (2014). *Att lyckas i skolan. Om skolprestationer och kön i olika undervisningspraktiker*. (E. Öhrn, & A.-S. Holm, Eds.) Göteborg: Acta Universitatis Gothoburgensis.

Øverland, T. (2021, 10 10). Rådgiver. (MTGL, Interviewer)

Appendiks

Appendiks 1: Intervjuguide

Studenter ved institutt for ingeniørvitenskap ved UiA avd. Grimstad

Rettigheter (du kan trekke deg når du måtte ønske, du vil bli anonymisert, men jeg kan bruke direkte sitat, konfidensialitet, samtalen tas opp og samtykke)

Om prosjektet (hvem jeg er, hva prosjektet handler om, at det stilles åpne spørsmål, at de kanskje ikke har alle svarene)

INNLEDNING

1. Kan du begynne med å fortelle litt om bakgrunnen din før du begynte å studere?
2. Hvordan tror du vennene dine vil beskrive deg?
3. Har du lyst til å fortelle meg litt om din familiebakgrunn?
4. Hvilke forbilder du har?
5. Hvordan har du kommet hit du er i dag?

Å STUDERE

1. Hva var dine forventninger før du begynte på studiet til studiet?
2. De første månedene her på universitetet. Husker du hva du tenkte da du begynte på studiet og kom litt inn i fagene?
3. Vet du sånn cirka hva kjønnsfordelingen i klassen din er?
4. Nå skal jeg stille et litt stort spørsmål og kanskje du blir litt irritert av oppfølgingsspørsmålene mine, men kan du beskrive en typisk dag som student for meg? Fra du står opp til du legger deg? Alle sånne små ting som du kanskje ikke tenker, er relevant? Jeg vil høre de.
5. Jeg vet det er litt annerledes nå i Koronatiden i forhold til forelesning og slikt, men er du noe i kontakt med noen av foreleserne dine?
6. Er det noen som oftere enn andre stiller spørsmål i klassen din eller er det jevnt. Er dere et fag hvor alle stiller spørsmål?
7. Hvordan er kjønnsfordelingen blant foreleserne dine?
8. Hva tenker du, er det sånn at foreleserne oppfører seg likt uavhengig av kjønn?
9. Hvis du har et faglig problem eller det er noe du lurer på, er det en spesiell foreleser du går og snakker med?
10. Føler du at alle er like greie å komme til?

11 Hva bekymrer du deg for i løpet av en studiedag? Er det noe som bekymrer deg?

AKADEMIA OG YRKESVALG

- 1) Du går jo bachelor nå. Hva skal du gjøre etterpå? Tenker du å ta master eller Ph.d.?
- 2) Hva ønsker du deg av en fremtidig arbeidsplass?
- 3) Er dette noe du har inntrykk av at universitetet kan tilby deg?
- 4) Hvordan tror du det er å jobbe på universitetet? Å ha det som arbeidsplass.
- 5) Har du noen tanker om hvordan det er å jobbe med en Ph.d. og få en akademisk karriere?
- 6) Hva skal til for at du skal ha lyst til det?
- 7) Vet du hvilke muligheter du har på arbeidsmarkedet når du er ferdig? Er det noe du har tenkt noe på?
- 8) Er det noen steder du vet du ikke har lyst til å jobbe?
- 9) Har du en drømmejobb?

- 10) Hvordan tenker du at det er å være universitetsansatt eller foreleser? Hvordan ser du for deg at det er?
- 11) Hva tenker du om de som underviser? De underviser jo ikke bare. De gjør andre ting også. Har du noen tanker om hvilke andre ting de gjør? Faglig problemløsning og forskning for eksempel.
- 12) Kanskje de forsker?
- 13) Hva tenker du er en god forsker?
Hvordan ser en god forsker ut?
- 14) Hva tror du en forsker gjør?
- 15) Hvor tenker du at du har lært måten du beskriver forsker eller universitetsansatt?
- 16) Er det en yrkesvei du har tenkt at du kan gå?

STUDENTENES HANDLINGSROM

1. Hva tror du er grunnen til at det er så få kvinner på studiet ditt? Er dette noe dere har snakket om?
2. Tror du det ville vært annerledes dersom det var flere kvinner på studiet ditt?
3. Hva tror du må til for å rekruttere flere kvinner til ingeniørvitenskapelige studier?
4. Tror du at du hadde kommet til å ha noen fordeler dersom det var flere kvinner her?

5. Vi snakket jo litt om det å bli student og forventninger til studiet og møtet med universitetet litt tidligere ... hva tenker du nå om det? Nå som du har gått der en stund? Har det endret seg eller er det det samme?
6. Kan du komme på noen situasjoner relatert til studiet og universitetet hvor du tenker kjønn har betydning?
7. Hva kan gjøres for å få kvinner inn på studiet?
8. Opplever du at ledelse eller forelesere/institutt/veiledere tar opp fokus på kjønnsfordeling og kvinnelige studenter? Hva er det de har sagt?
9. Hva opplever du at gjøres for at dere skal velge en jobb på universitetet i academia som karriere?
10. Er det noe dere snakker om dere imellom eller er det forelesere og veiledere som tar opp at dette er deres karrieremuligheter?

AVSLUTNING

1. Er det noe du tenker jeg har glemt å spørre deg om? Er det noe annet jeg burde få med i prosjektet mitt?
2. Jeg vet jeg har stilt en del grublespørsmål, så det kan jo være at du over tid kommer på noe, og da kan vi veldig gjerne om det er greit for deg ta et kort oppfølgingsmøte?

Appendiks 2: Samtykke

Vil du delta i forskningsprosjektet *Kjønn, karriere og akademia?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvis formål er å belyse studenters erfaringer og tanker om studiet sitt, samt over fremtidig yrkesvalg og karriere. I dette skrevet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Masteroppgave om kvinnelige ingeniørstudenter ved UiAs erfaringer og refleksjoner over fremtidig yrkesliv og karriere. Forskningen er et innspill til debatten om kvinner og karriere i akademia. Kvinner er innfallsvinkelen for studiet, hvor det er ønskelig å se på hvordan institusjoner påvirker mennesker og hvordan dette fungerer. Opplysningene som innhentes skal ikke brukes til andre formål.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Institutt for Statsvitenskap og ledelse ved UiA er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget i studien er kvinner som går ingeniørstudieprogrammet ved UiA. Alle som kvinner som studerer ved ingeniørstudieprogrammet vil motta forespørsel om deltakelse.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du blir intervjuet høsten 2020. Du vil få spørsmål om dine tanker og erfaringer på studiet, samt rundt fremtidig yrkesvalg og karriere. Med mulighet for oppfølgingsintervjuer. Jeg tar lydopptak fra intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålet jeg har fortalt om i dette skrivet. Opplysningene behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det vil bli brukt direkte sitater i undersøkelsen, men disse vil anonymiseres. Det er kun student og veileder som har tilgang til dine opplysninger ved behandlingsansvarlig institusjon. Navn og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialet blir lagret på forskningsserver og krypteres og ikke privat.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/undersøkelsen er godkjent, noe som etter planen er 20. juni 2021. Lydopptak slettes også da.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til 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 Statsvitenskap og ledelse 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:

- 1 • Institutt for Statsvitenskap og Ledelse ved veileder Gro Kvåle (gro.kvale.@uia.no)
- 2 • Maren Teresie Garmann Launes (marent04@uia.no) Student.
- 3 • Vårt personvernombud: Ina Danielsen (ina.danielsen@uia.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

1. • NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig Student

Gro Kvåle Maren Teresie Garmann Launes

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kjønn, karriere og akademia*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Appendiks 3: NSDs godkjenning av prosjektet

Meldeskjema 505445

Sist oppdatert 27.01.2021

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer

Type opplysninger

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

Kjønn, karriere og akademia

Prosjektbeskrivelse

Masteroppgave om kvinnelige ingeniørstudenter ved UiAs erfaringer og refleksjoner over fremtidig yrkesliv og karriere. Forskningen er et innspill til debatten om kvinner og karriere i akademia. Kvinner er innfallsvinkelen for studiet, hvor det er ønskelig å se på hvordan institusjoner påvirker mennesker. Hvordan dette fungerer.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Sentralt i studien er intervjuer med kvinnelige studenter på ingeniørstudieprogrammet ved UiA. Det vil være nødvendig å ta opp samtalene. De vil bli slettet ved prosjektets slutt, medio 2021.

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Maren Teresie Garmann Launes, marengarmann@me.com, tlf: 97529995

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

UiA / Fakultet for samfunnsvitenskap / Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Gro Kvåle, gro.kvale@uia.no, tlf: 95256826

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

studenter ved ingeniørstudieprogrammet på UiA

Rekruttering eller trekking av utvalget

Rekrutterer selv, med assistanse fra ingeniørstudieprogrammet.

Alder

19 - 35

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Lydopptak av personer

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Personlig intervju

Vedlegg

Intervjuguide.docx

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Informasjonsskriv

Samtykkeskjema.doc

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Manuelt (papir)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Ved å kontakte veileder Gro Kvåle.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Ved å kontakte veileder Gro Kvåle.

Totalt antall registrerte i prosjektet

1-99

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Behandling

Hvor behandles opplysningene?

- Maskinvare tilhørende behandlingsansvarlig institusjon
- Mobile enheter tilhørende behandlingsansvarlig institusjon
- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Student (studentprosjekt)
- Prosjektansvarlig
- Databehandler

Hvilken databehandler har tilgang til opplysningene?

Zoom/Teams

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?

Ja

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene anonymiseres fortløpende

Varighet

Prosjektperiode

20.08.2020 - 20.06.2021

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, data vil bli oppbevart uten personopplysninger (anonymisering)

Hvilke anonymiseringstiltak vil bli foretatt?

- Personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives eller grovkategoriseres
- Lyd- eller bildeopptak slettes
- Koblingsnøkkelen slettes

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i undersøkelse/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei