

«Det er bare veldig synlig hele tida at det er flere menn enn kvinner»

En studie av studenters opplevelse av kjønnsbalanse og fokus på kjønn og kjønnsmangfold ved Institutt for rytmisk musikk.

JORUNN TELSTAD SUNDET

VEILEDER

Kari Iveland

Universitetet i Agder, Vår 2023

Fakultet for Kunstfag

Institutt for Rytmisk musikk



Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven er å undersøke kjønns mangfold i høyere utøvende musikkutdanning. Problemstillingen er hvordan studentene ved Institutt for rytmisk musikk opplever kjønnsbalansen på studiet og fokuset på kjønn og kjønns mangfold. Underordnede problemstillinger er hvordan de opplever sitt studiemiljø og hva deres oppfatninger om kvotering av kjønnsminoriteter er. Det er gjennomført en elektronisk spørreundersøkelse av tidligere og nåværende studenter ved Institutt for rytmisk, med spørsmål om prøvespill, studiemiljø og kjønns mangfold. Det er også gjennomført intervju med Hilde Nordbakken som er ansatt ved Institutt for rytmisk musikk. Spørreundersøkelsen viser at studentene synes det er godt miljø blant studentene og at de opplever å høre til på studiet. Kvinner og ikke-binære respondenter opplever seg likevel mindre verdsatt som musikere enn menn i samspillsituasjoner. Det er en oppfatning blant tidligere og nåværende studenter at Institutt for rytmisk musikk benytter kvotering i prøvespill til sine studier i høyere utøvende musikk. Tekstbidrag i undersøkelsen viser at kjønnsminoriteter ved Institutt for rytmisk musikk benytter strategier tidligere funnet hos kvinner i forsvaret for å håndtere kvoteringsmistanken.

Nøkkelord: Høyere musikkutdanning, kjønn, kjønns mangfold, kjønnsbalanse, prøvespill, vurdering, kvotering

The purpose of this thesis is to explore gender diversity in higher music education. The research question is how the students at the Department of Popular Music at the University of Agder experience the gender balance at their studies and the attention given to gender diversity. Additional research questions are how the students perceive their study environment and their perceptions of positive discrimination of gender minorities. Current and former students at the Department of Popular Music have filled out an electronic survey with questions about auditions, their study environments and gender diversity. An interview has also been held with Hilde Nordbakken who works at the Department of Popular Music. The survey shows that the students are happy with their social study environments and they feel like they belong at their studies. Female and non-binary respondents experience themselves as less appreciated as musicians than their male counterparts in interplay situations. There is a belief among former and current students that The Department of Popular Music uses affirmative action at auditions for their studies in performing arts. Text contributions from the survey show that gender minorities at the Department of Popular Music employ strategies former found in women in the Norwegian army to handle suspicions of affirmative action.

Key terms: Higher music education, HME, gender diversity, gender balance, auditions, assessment, affirmative action

Forord

Takk til alle mine medstudenter som har gjort de siste to årene lærerike, rørende, morsomme og kreative. En spesiell takk til de av dere som har bidratt med deres tanker og opplevelser i denne oppgaven. Det hadde, bokstavelig talt, ikke blitt noen oppgave uten dere. Takk for alle interessante diskusjoner, samtaler, anekdoter og refleksjoner dere har delt med meg, både i spørreskjemaet og utenfor.

Takk til Kari Iveland for veiledning.

Takk til Hilde Nordbakken for samtalene i forkant og refleksjonene og tankene du delte med meg til oppgaven.

Takk til mamma og pappa for all støtte underveis og for at dere har latt være å spørre minst halvparten av gangene dere har lurt på hvordan det går med oppgaven min.

Takk til Kari Telstad Sundet som tok på seg å være storesøster for både meg og oppgaven min. Takk for all veiledning, støtte, oppmuntring og språkvask. Denne oppgaven hadde kanskje blitt til uten deg, men den hadde garantert vært dårligere. Takk også til Henrik og Sverre for god pizza og distraksjoner fra oppgaven.

Til sist, og aller mest, tusen takk til Evy. Den største gleden med å levere denne oppgaven er at det gir meg mer tid med deg.

Kristiansand, April 2023

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon og problemstilling	6
1.1	Min interesse for tema	6
1.2	Hva vil jeg finne ut	9
1.3	Problemstilling	9
1.4	Avgrensning	9
1.5	Definisjoner	11
2	Teori	12
2.1	Kvalitetsvurderinger av fremføringer og prøvespill	12
2.2	Spotlighting	13
2.3	Ambivalens	14
2.4	Når kjønn dukker opp i interaksjoner	16
3	Metode	18
3.1	Datagrunnlag	18
3.2	Spørreskjema	19
3.2.1	Doble verdier og det første spørsmålet	21
3.2.2	Tvungen respons	21
3.2.3	'Jeg vet ikke'	22
3.2.5	Anonymitet	23
3.3	Mulige feilkilder og tallmaterialets begrensninger	24
3.4	Valg av intervjumetode	25
3.5	Etiske problemstillinger	25
3.5.1	Forberedelse til undersøkelsen – Feltsamtaler eller to venner som møtes?	25
3.5.2	Å sette fokus på kjønn	26
4	Analyse	27
4.1	Spørreundersøkelsen	27

4.1.1	Opplevelse av studiemiljø	28
4.1.2	Prøvespill	30
4.1.3	Opplevelse av å bli verdsatt/være ønsket	31
4.1.4	Opplevelse av kjønn/fokus på kjønn	33
5	Diskusjon	39
5.1	<i>Generelle observasjoner</i>	39
5.2	<i>Å verdsettes som musiker</i>	40
5.3	<i>Opplevd fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold ved UiA</i>	42
5.4	<i>Kvalitetsvurderinger i prøvespill</i>	46
5.5	<i>Kvotering</i>	51
5.5.1	<i>«En av gutta»</i>	56
5.6	<i>Videre forskning</i>	59
6	Konklusjon	60
	Litteraturliste	61
	Vedlegg	65
	<i>Vedlegg I</i>	65
	<i>Vedlegg II</i>	65
	<i>Vedlegg III</i>	65
	<i>Vedlegg IV</i>	71
	<i>Vedlegg V</i>	72

1 Introduksjon og problemstilling

1.1 Min interesse for tema

Samtidig som denne oppgaven ferdigstilles i April 2023 får Spellemannsprisen kritikk for å kun hedre menn for 'årets låt'¹. Bak de 6 nominerte låtene står 19 menn. Mens noen mener Spellemannsprisen må gjøre noe for å bedre representasjonen av kvinner i sin nominasjonsprosess, mener andre det gir mening at de låtene som er nominert er nettopp det, ettersom alle de nominerte har hatt større kommersiell suksess enn noen kvinnelige artister og låtskriveres låter.² I følge TONOs kampanje fra 2022, «la flere bli hørt», er 80% av TONOs medlemmer menn³ og statistikk fra SSB viser at 31% av sysselsatte musikere i Norge er kvinner.⁴ Spellemannsprisen reflekterer en musikkbransje der menn er i overtall. I media har flere utøvere de siste årene skrevet og uttalt seg om sine opplevelser av å være en kjønnsminoritet i musikkbransjen og i musikkutdanning.^{5 6 7 8} En del av dagens studenter i høyere musikkutdanning vil være en del av fremtidens musikkbransje. Dersom fremtidens musikkbransje ønsker mer mangfold, er det naturlig å ønske en mangfoldig musikkutdanning. I 2021 var kvinneandelen rundt 26% for rytmisk musikk ved UiA, på bachelor- og masternivå.⁹

¹ "Ingen kvinner nominert til "Årets Låt": - Flaut," updated April 11, 2023, 2023, accessed April 16, 2023, <https://www.tv2.no/nyheter/innenriks/ingen-kvinner-nominert-til-arets-lat-flaut/15650905/>.

² "Klar beskjed på rød løper: - Det er helt katastrofe!," Nettavisen, updated April 15, 2023, 2023, accessed April 19, 2023, <https://www.nettavisen.no/livsstil/klar-beskjed-pa-rod-loper-det-er-helt-katastrofe/s/5-95-1029440>.

³ "La Flere Bli Hørt," 2022, accessed 25th of September, 2022, <https://www.laflereblihort.no>.

⁴ SSB, *Kulturstatistikk 2020* (2020), https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/artikler/kulturstatistikk-2020/_/attachment/inline/00c34c0b-38b5-4513-8228-a25846a1a1f9:fdbeb52c27622376f4e706ad6811731da556ad47/SA168%20Kulturstatistikk2020_web.pdf.

⁵ "Utenforskap i praksis. Om å være kvinne i musikken," jazznytt, updated Mars 8, 2023, 2023, accessed April 5, 2023, <https://jazznytt.jazzinorge.no/2023/03/08/utenforskap-i-praksis-om-a-vaere-kvinne-i-musikken/>.

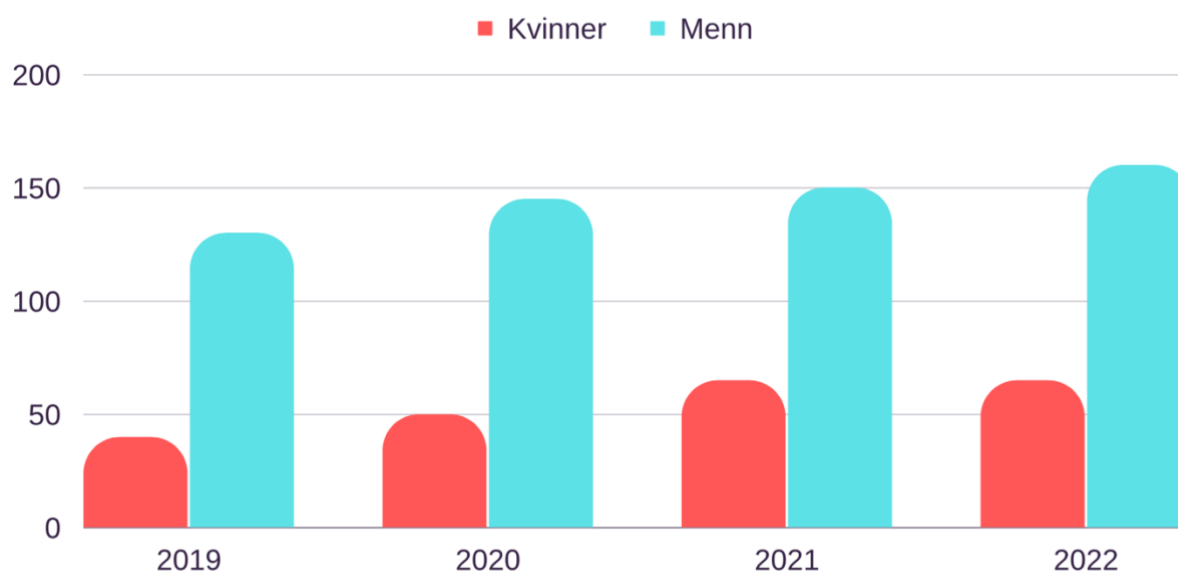
⁶ "Når det antas at rollen din er å lage kaffe, men du er ansvarlig for lydproduksjonen," Ballade, updated Juni 29, 2022, 2022, accessed April 4, 2023, <https://www.ballade.no/bransjen/162273/>.

⁷ "- Vi bare gjør det!," Ballade, updated Januar 27, 2020, 2020, accessed April 4, 2023, <https://www.ballade.no/populaermusikk/slik-redder-de-kjonnbalansen-25-hjerner-kverner-ut-21-later/>.

⁸ "Må bevis at vi er gode nok," UiAmagasinet, updated Januar 21, 2020, 2020, accessed April 16, 2023, <https://www.uia.no/om-uia/uia-magasinet/magasinarartikler/maa-bevis-at-vi-er-gode-nok>.

⁹ DBH, (25th of September 2021). https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/kjonn/statistikk-side/21.1?visningId=134&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall!8!kjonn&index=5&formel=309!8!303!8!307&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=Universitetet!9!Universitetet!20i%20Agder!9!Fakultet!20for%20kunstfag!9!Institutt!20for%20rytmisk!20musikk¶m=nivakode%3DB3!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall%3D2022!8!2021!8!2020!9!dep_id%3D1!9!insttype%3D11!9!instkode%3D1171!9!fakkode%3D425!9!ufakkode%3D240..

KJØNNSFORDELING PÅ INSTITUTT FOR RYTMISK MUSIKK 2019 - 2022



KILDE: DATABASE FOR STATISTIKK OM HØYERE UTDANNING

Figur 1: Kjønnsfordeling på Rytmask Institutt 2019-2022 i antall studenter. Tall hentet fra Database for statistikk om høyere utdanning. Tallene er rundet opp eller ned til nærmeste fem av personvern hensyn.¹⁰

Det finnes flere ulike tiltak og prosjekter rettet mot å øke kjønns mangfoldet i høyere musikkutdanning, blant annet BALANSE-prosjektet,¹¹ kompetansekurs for kjønnsminoriteter¹² og komposisjonskurs for jenter.¹³ Jeg har selv etter jeg startet mine studier ved UiA i 2021 både hørt og tenkt at UiA er i en endringsprosess når det kommer til fokus på kjønn og kjønns mangfold ved instituttet. Det har vært flere saker i media om ønsket for bedre kjønnsbalanse i høyere rytmisk musikkutdanning generelt og også spesifikt ved Institutt for rytmisk musikk ved Universitetet i Agder.¹⁴ Jeg opplever en endring i økt bruk av kvinnelige studenter i promoterings materialet på rytmisk musikk sine sosiale medier og i

¹⁰ DBH registrerer ikke ikke-binære studenter og det finnes ikke tall på andelen ikke-binære studenter

¹¹ Hilde Synnøve Blix and Lilli Mittner, *Kjønn og skjønn i kunstfagene - et balanseprosjekt*, UiT Norges arktiske universitet, Musikkonservatoriet i Tromsø (2019).

¹² "Vil ha inn kvinner og kjønnsminoriteter til miksebordet sitt," Ballade, updated Mars 20, 2023, 2023, accessed April 16, 2023, https://www.ballade.no/utdanning-grunnopplaering/vil-ha-inn-kvinner-og-kjonnsminoriteter-til-miksebordet-sitt/?fbclid=IwAR0OHpoOMpLN8YMwXZku8KGR2WagR4W1OZU0IKL5FSjOUL_oSUIOP-H30is.

¹³ "Jenteprosjektet komposisjon," 2016, accessed April 1, 2023, <https://nmh.no/forskning/prosjekter/jenteprosjektet-komposisjon>.

¹⁴ "Musikkutdanning: Tar grep for å endre den totale mannsdominansen," forskning.no, 2019, accessed April 4, 2023, <https://forskning.no/musikk/musikkutdanning-tar-grep-for-a-endre-den-totale-mannsdominansen/1316613>.

artikler om studiene. UiA er som eneste norske universitet medlem av Genus-prosjektet og universitetet var verter for Genus-konferansen i 2019, samt hjalp til å arrangere Genus-konferansene i 2021 og 2022.¹⁵ Genus-prosjektet er et prosjekt som fokuserer på kjønn, spesielt kjønnsbalanse, i høyere musikkutdanning. Prosjektets medlemsinstitusjoner og grunnleggere er Universitetet i Agder, Musikhögskolan i Malmö og Det Jyske Musikkonservatorium. Genus-prosjektet jobber med å etablere en verktøykasse¹⁶ som inneholder anbefalinger for hvordan undervisning, opptak og institusjonelle rammer bør struktureres for å fordre kjønnsbalanse og inkludering i høyere musikkutdanning. Siden 2019 har prosjektet holdt 3 konferanser for sine medlemsinstitusjoner, en hvert år fra 2019-2022.

Som kvinnelig student i høyere musikkutdanning har jeg ofte vært i rom der jeg er i kjønnsmessig mindretall, selv om jeg ikke alltid har lagt merke til det. Jeg har selv opplevd å bli møtt med kjønnede forventninger til hvilke sjangre, instrumenter og roller jeg tilhører, samt opplevd andres mistanker om kvotering eller kvinners tekniske inkompetanse. Dette har i perioder gitt meg en indre bevissthet rundt kjønn både når jeg bekrefter kjønnede normer og når jeg bryter dem. Samtalene jeg har hatt ved UiA om studiemiljø, kjønns mangfold, kjønnsbalanse og institusjonelle rammer rundt musikalsk utøvelse i høyere musikkutdanning har vært tankevekkende og gjorde meg nysgjerrig på hvordan andre studenter opplever kjønns mangfold og fokus på kjønn. Jeg ønsket derfor å høre mer av deres tanker.

For å undersøke dette utarbeidet jeg et spørreskjema som spurte respondentene, tidligere og nåværende studenter ved rytmisk institutt ved Universitetet i Agder, om deres opplevelser av studiemiljø, kjønn og prøvespill til universitetet. I disse spørreskjemaene dukket konseptet kvotering i prøvespill opp som et tema. Uten at jeg hadde spurt om kvotering direkte kom begrepet kvotering inn via tekstbidragene til spørreskjemaets respondenter. Jeg har hørt oppfatningen av at kjønnsminoriteter kvoteres ved Institutt for rytmisk musikk før, men jeg hadde ikke tenkt det var en så tydelig forestilling hos studentene som det kan virke som i spørreundersøkelsen.

¹⁵ Kilde: Hilde Nordbakken

¹⁶ <https://www.conferencegenus.com/toolbox-v2>

1.2 Hva vil jeg finne ut

Jeg ønsker å undersøke studenters opplevelse av kjønnsbalanse og fokus på kjønn og kjønns mangfold. Tenker tidligere og nåværende studenter over kjønns mangfoldet og når tenker de i så fall på det? Har de oppfattet et fokus på kjønn fra fakultetets side? Prege studiemiljøet av enten kjønn eller fokus på kjønn? Undersøkelsene gjennomført i forbindelse med denne oppgaven ga meg en innsikt om en oppfatning blant tidligere og nåværende studenter om bruk av kvotering i prøvespill. Dette er noe jeg ønsker å belyse. Med flere initiativer for å øke andelen kvinner og ikke-binære studenter ved institutt for rytmisk musikk ønsker jeg å undersøke hvordan disse initiativene kan og har påvirket studentene. Dette vil forhåpentligvis kunne gi innsikt i hvordan vårt lille hjørne i verden kan bidra til en mer mangfoldig og rik musikkbransje i fremtiden.

1.3 Problemstilling

Hvordan opplever studentene ved Institutt for rytmisk musikk kjønnsbalansen på studiet og fokuset på kjønn og kjønns mangfold?

Underordnede problemstillinger:

Hvordan opplever de sitt studiemiljø og hva er deres oppfatninger om kvotering av kjønnsminoriteter?

1.4 Avgrensning

Jeg har begrenset undersøkelsen til det rytmiske instituttet på UiA fordi det er det miljøet jeg selv kjenner best og har muligheten til å best nå ut til. Jeg kjenner ikke til de institusjonelle normene og kulturen ved klassisk institutt på samme måte og kan derfor ikke utforme spørsmål til samme grad som jeg kan for eget institutt. Det samme gjelder rytmiske studier ved andre universiteter. Verken spørreundersøkelsen eller oppgaven kommer til å gå dypere inn i spesifikke opplevelser, fenomener eller aspekter ved ulike musikk sjangre. Det er stor sjangerbredde på Rytmisk Institutt, der den samme studenten oftest vil arbeide med flere sjangre i løpet av sin studietid. Spørreskjemaet inneholder heller ikke instrumentfordeling. Dette er både på grunn av anonymiserings hensyn, ettersom noen respondenter ville blitt identifiserbare for meg kun ved hjelp av instrument, og fordi instrument er en vanskelig

kategori å bruke som en analysekategori. Flere studenter er multi-instrumentalister, eller identifiserer seg mer med et annet instrument enn offisielt hovedinstrument. Dette innebærer at oppgaven ikke kan analysere effekten kun instrumentvalg har på opplevelsene til respondentene.

Jeg kommer til å diskutere kort noen av de beslektede temaene som ligger i ytterkanten av hvordan studenter opplever kjønns mangfold. Dette inkluderer diskusjoner rundt kvalitet i kunst og kunstutdanning, kvotering og «chilly climate». Disse blant annet begrepene og temaene er omfattende og kan ikke dekkes fullt i denne oppgaven. I denne oppgaven er diskusjon om kvalitets-begrepet og vurdering av kunst begrenset til å snakke om vurdering av studenter i høyere utøvende musikkutdanning, med fokus på prøvespill.

Mange sosiale og samfunnsmessige faktorer spiller inn på studentenes hverdag, og mitt skjema vil ikke kunne fange opp alle disse. Jeg har ikke forsøkt å undersøke holdninger og opplevelser knyttet til etnisitet, sosial klasse, seksualitet eller funksjonsevne, for å nevne noe. Selv om det er dokumentert at etnisitet og sosial klasse påvirker høyere musikkutdanning i Norge,¹⁷ er dette et stort tema som dessverre befinner seg utenfor denne oppgavens rekkevidde.

Oppgaven kan ikke gå i dybden på de spesifikke utfordringene som oppstår ved å eksistere utenfor den binære kjønnsnormen. En del av litteraturen inkluderer kun binære kjønn i sine analyser. I denne oppgaven forholder jeg meg til at det er flere kjønn og anser ikke-binære respondenter i spørreundersøkelsen min og ikke-binære studenter ved rytmisk institutt som kjønnsminoriteter på instituttet på lik linje med kvinnelige respondenter og studenter. I Database for Høyere Utdanning registreres kun binære kjønn, dette gjøres dermed også på Universitetet i Agder. Jeg har derfor ikke statistikk på kjønnsfordelingen ved universitetet som inkluderer ikke-binære. Om kjønns mangfold og ikke-binære ikke er representert i analyser, teorier eller begreper opprinnelig vil jeg inkludere ikke-binære i mine analyser der relevant.

¹⁷ "- Norges musikkhøgskole er beredt til å gjøre jobben," updated November 18, 2022, 2022, accessed April 16, 2023, https://kifinfo.no/nb/2022/11/norges-musikkhogskole-er-beredt-til-gjore-jobben?fbclid=IwAR0j7cw3QaEhkKw_snfmqTq9tVMfJmkWwWI0XWjHlg65XBzLxxEkAJ7bkPY.

1.5 Definisjoner

Kjønnsbalanse:

Begrepet kjønnsbalanse brukes ofte for å diskutere andelen av ulike kjønn som er representerte i ulike sektorer, institusjoner eller bransjer. Det er typisk blitt brukt til å diskutere representasjon og andelen kvinner og menn, i for eksempel musikkbransjen.¹⁸ I denne oppgaven vil begrepet kjønnsbalanse bli brukt for å diskutere fordelingen av ulike kjønn på Institutt for rytmisk musikk, også utover de binære kjønnene. Både kjønnsbalanse og kjønns mangfold benyttes i oppgavens spørreundersøkelse.

Kjønns mangfold:

Definisjonen av kjønns mangfold benyttet i denne oppgaven baserer seg på en definisjon av Silje-Håvard Bolstad: Kjønns mangfold er et begrep som beskriver all variasjonen av kjønn og kjønnsuttrykk som finnes hos mennesker, der kvinne og mann er majoritetene, men det også finnes mange andre kjønn og kjønnsuttrykk.¹⁹ I denne oppgaven brukes kjønns mangfold om tilstedeværelsen av flere kjønn, og også som synonym til kjønnsbalanse.

¹⁸ "Ønsker bedre balanse i musikken," (Oktober 2, 2012), Norsk jazzforum, 2012, accessed April 25, 2023, <https://jazzforum.jazzinorge.no/2012/10/02/onsker-bedre-balanse-i-musikken/>.

¹⁹ UiA Alumni, *Helse- og idrettspraten*, podcast audio, Kjønns mangfold, 3:26 - 11.54, accessed April 25, 2023, 2021, https://video.uia.no/media/t/0_32v3k0zw.

2 Teori

2.1 Kvalitetsvurderinger av fremføringer og prøvespill

For å måle noens egnethet for en bachelor eller master i rytmisk musikk vurderes man ved prøvespill. Denne teoridelen vil diskutere kort det å vurdere kvalitet i kunst, hvordan institusjonelle rammer kan påvirke hva som anses som god og dårlig kunstnerisk kvalitet.

I all kunstfaglig utdanning som krever prøvespill eller lignende utvelgelsesprosesser vil det være noen som må vurdere og noen som vurderes. De som skal vurdere må avgjøre om *kvaliteten* på de prospektive studentenes kunstneriske praksis er høy nok, eventuelt vurdere kandidater opp mot hverandre. En definisjon på hvordan man vurderer kvalitet innen kunstfeltet er at kvalitetsvurderingen ikke følger en satt norm, men er i stedet relativ og vurderes etter «impliserte eller eksplisitt artikulerte målestokker.»²⁰ Selv om kvalitetsvurderingen også innebærer subjektive oppfatninger vil den også kreve henvisning til felles anerkjente, etablerte normer som flere enes om for å bli godtatt av andre innen samme fellesskap.²¹ I en prøvespillsituasjon vil dette innebære at komitemedlemmer må kunne artikulere hvorfor en kandidat har høy nok kvalitet med henvisning til kriterier de andre komitemedlemmene kan si seg enige i. Olsson og Nielsen har siden 1997 undersøkt vurderinger i høyere musikkutdanning i Sverige og Danmark og har funnet at institusjonelle normer spiller en rolle i vurderingen om en fremføring er bra eller dårlig.²² Slike etablerte normer for hva som anerkjennes som kvalitet i kunstutdanning ved spesifikke institusjoner vil derfor prege hvilke studenter som tas inn til institusjonen. I Olsson og Nielsens studie fant de at vurderinger i høyere musikkutdanning kan preges av uklart definerte og subjektive vurderingskriterier.²³ Dette innebærer derimot ikke at vurderingene er tilfeldige, tvert i mot

²⁰ Knut Ove Eliassen, Øyvind Prytz, and Norsk kulturråd, *Kvalitetsforståelser : kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur* (Oslo: Norsk Kulturråd, 2018), 11, https://issuu.com/norsk_kulturrad/docs/kvalitetsforstaaelser_160101_s_digi.

²¹ Eliassen, Prytz, and Norsk kulturråd, *Kvalitetsforståelser : kvalitetsbegrepet i samtidens kunst og kultur*, 9.

²² Bengt Olsson and Einar Nielsen, "Tolkningspraktiker och bedömningskulturer: Om bedömning inom högre musikutbildning – en metaanalys av några delprojekt," Article, *Practices of interpretation and cultures of assessment – a meta-analysis of some assessment projects.*, no. 102 (2020), <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148707025&site=ehost-live>.

²³ Olsson and Nielsen, "Tolkningspraktiker och bedömningskulturer: Om bedömning inom högre musikutbildning – en metaanalys av några delprojekt," 29-30.

vurderes kandidater av høyt kompetente pedagoger og musikere. Deres vurderinger tar på bakgrunn av deres erfaring, kompetanse og kjennskap til konteksten de jobber innenfor.²⁴

2.2 Spotlighting

For å kunne beskrive opplevelsene til studenter som tilhører minoritetskjønnene ved Rytmask Institutt vil jeg benytte meg av teoriene Spotlighting og Ambivalens.

Spotlighting er “the singling out of women in ways that make them uncomfortable.”²⁵ I en kvalitativ studie ved tre ingeniørutdanninger gjennomført mellom 1999 og 2002 ble 28 kvinnelige ingeniørstudenter intervjuet tre ganger – i starten og slutten av deres første semester og i deres «junior year». I analysen av disse intervjuene dukket det opp et fenomen McLoughlin har valgt å kalle ‘spotlighting’.²⁶ McLoughlins bruker spotlighting for å beskrive kvinners opplevelser av å bli fremhevet på en måte som gjør dem ukomfortable. I denne oppgaven vil Spotlightingbegrepet benyttes til å diskutere initiativer i høyere musikkutdanning som ønsker å fremheve eller hjelpe kvinner og ikke-binære. Spotlighting kan opptre i tre ulike former: eksplisitt seksisme (type 1), underforstått seksisme (type 2) og en nyere type seksisme som innebærer å hjelpe kvinner ekstra (type 3).²⁷ I McLoughlins studie knyttes denne tredje typen spotlighting til blant annet “Women in Engineering”-initiativ som skal fordre at flere kvinner søker seg til ingeniørstudier og lykkes på studiene. Selv om dette er tiltak som skal være til hjelp for kvinner ved et mannsdominert studium sår det tvil om egne evner for målgruppen og gir grobunn for alle typer seksisme fra medstudenter.²⁸ Selv om spotlighting type 3 har som intensjon å hjelpe og løfte frem kvinner finner McLoughlin at denne typen spotlighting oppleves som den største kjønnsbaserte belastningen for kvinnene i hennes studie.²⁹ Björck har også påpekt at tiltak for å ‘støtte’ kvinner kan ha uønsket effekt.³⁰ Ved NMH ble det i 2016 startet et komposisjonskurs for

²⁴ Olsson and Nielsen, "Tolkningspraktiker och bedömningskulturer: Om bedömning inom högre musikutbildning – en metaanalys av några delprojekt," 30.

²⁵ Lisa A. McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," *Journal of Engineering Education* 94, no. 4 (2005): 373, <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2005.tb00865.x>, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2168-9830.2005.tb00865.x>.

²⁶ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 374.

²⁷ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 373.

²⁸ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 377-78.

²⁹ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 374.

³⁰ Cecilia Björck, "Music, Gender and Social Change

Contemporary Debates, Directions and Challenges," in *Gender Issues in Scandinavian Music Education: From Stereotypes to Multiple Possibilities*, ISME Series in Music Education (Milton: Taylor and Francis, 2021), 42.

jenter basert på Rune Rebne sine erfaringer fra hopplandslaget.³¹ Dette er den typen tiltak som McLoughlin argumenterer for at vil kunne gi backlash fra omgivelsene og kvinner selv ettersom det å ha egne kurs kun for kvinner, spesielt når det samme tilbudet ikke gis til andre demografier, innebærer at 'jenter' blir skilt ut som en egen gruppe. Både om denne egne gruppen sees som noen som får flere fordeler enn andre demografier, eller de sees som en gruppe som trenger mer hjelp enn andre demografier. På bakgrunn av dette anbefaler McLoughlin at tiltak for å bedre studiemiljø ikke rettes kun mot en demografi, men heller utvides til alle studenter. Onsrud et al. sier også at tiltak i høyere musikkutdanning bør benytte seg av innovative strategier som skaper mer inkluderende strukturer, heller enn å oppfordre kjønnsminoritetene til å endre seg.³² McLoughlin bruker Spotlighting-begrepet for å beskrive et fenomen opplevd av kvinnelige ingeniørstudenter i USA for 20 år siden, men det er et begrep som beskriver noe jeg ønsker å diskutere i denne oppgaven. McLoughlins studie har dokumentert at initiativ for å bedre studieopplevelsene til en kjønnsminoritet både kan oppleves som en kjønnsbasert belastning i seg selv og også at initiativet kan gi backlash som fører til mer seksisme av alle typer. Jenteprosjektet ved NMH benyttes her som eksempel, men i 2020 lanserte NMH et komposisjonskurs som kan sees som en ekvivalent til jentekurset. Dette kurset kalles et komposisjonskurs for ungdom og er åpent for alle mellom 16 og 27 år.³³

2.3 Ambivalens

Ambivalens benyttes av Stavrum et al. for å beskrive den indre opplevelsen til kjønnsminoriteter.³⁴ Stavrum et al. har dybdeintervjuet 57 profesjonelle musikere i Norge der flere av spørsmålene dreide seg om kjønn og likestilling. I denne sammenhengen fokuserer boken på informantenes «ambivalens knyttet til musikeryrkets kjønnede roller og identiteter».³⁵ De refererer her til sosiologisk ambivalens, der ambivalens er følelsen som oppstår hos informantene på grunn av sosiale strukturer. Der psykologisk ambivalens ser på

³¹ Norges Musikkhøgskole, "Jenteprosjektet komposisjon."

³² Lilli Mittner and Hilde Synnøve Blix, "Career Paths in Higher Music Education Challenges for Gender Equality in the Arts," in *Gender Issues in Scandinavian Music Education: From Stereotypes to Multiple Possibilities*, ISME Series in Music Education (Milton: Milton: Taylor and Francis, 2021), 192.

³³ "NYTT KOMPOSISJONSKURS FOR UNGDOM 17–27 ÅR," updated 09/11/20, 2020, accessed April 1, 2023, <https://nmh.no/aktuelt/komposisjonskurs-for-ungdom>.

³⁴ Heidi Stavrum, John Vinge, and Guro Utne Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," in *Musikerne, bransjen og samfunnet*, ed. Sigrid Røyseng, Heidi Stavrum, and John Vinge (Oslo: Cappelen Damm akademisk, 2022).

³⁵ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 271.

hvordan ulike personligheter vil håndtere opplevelsen av ambivalens refererer sosiologisk ambivalens til de sosiale strukturene som har innebygd motsettende og inkompatible handlinger, holdninger og forventninger.³⁶ Forfatterne beskriver i hvilke situasjoner ambivalens kan oppstå og deler informantenes opplevelser opp etter ulike ambivalensutlødere. Ambivalens kan oppstå i diskusjoner om roller og posisjoner. Kvinner og ikke-binære kan oppleve ambivalens når de konfronteres med mangel på representasjon, at de selv blir bedt om å representere og at de selv har opplevd å studere, jobbe og spille uten synlig representasjon av seg selv.³⁷ Ambivalens kan også trigges når man møter kjønne forventninger til hvordan man skal spille og oppføre seg. Dette oppstår både i møte med alt fra media og festivalbookinger til lydteknikere og bandkollegaer.³⁸

Den siste inndelingen Stavrum et al. gjør er i synlighet og usynlighet – enten å bli forbigått eller å være alt for synlig i kraft av å være ‘representant’ eller «synlig på feil måte»³⁹ Spotlighting av kjønnsminoriteter, der de får muligheter eller ‘hjelp’ fordi de er en kjønnsminoritet vil være et eksempel på å være «synlig på feil måte». Stavrum et al. beskriver hvordan situasjoner der kjønnsminoriteter må ‘representere’ fordi de tilhører en kjønnsminoritet kan trigge ambivalens hos individene.⁴⁰ Hvis minoritetsstudenter brukes i promoteringsmateriale kan dette være representasjon til fremtidige søkere ved at de ser noen som seg når de skal søke. For studentene som benyttes av studiet til å stille opp til promotering av institusjonen vil dette kunne trigge ambivalens hvis studenter opplever at det fremheves at de bryter for eksempel kjønnsnormer ved å spille spesifikke instrumenter eller lignende. Det er representasjon for potensielle fremtidige studenter og et signal om hvilken institusjon et universitet, en festival eller et plateselskap ønsker å være, men for noen av de individene som bes om å delta i promoteringsmateriale for institusjonen kan dette trigge ambivalens.

Stavrum et al. snakker om det å ønske å være synlig som kjønnsminoritet, men på riktige premisser og McLoughlin sier at å fremheve kjønnsminoriteter kan gi minoritetskjønn en

³⁶ Robert K. Merton, *Sociological ambivalence and other essays* (New York: New York: Free Press, 1976), 6-7.

³⁷ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 274-76.

³⁸ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 277-79.

³⁹ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 280.

⁴⁰ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 274-81.

belastning i seg selv, samt øke alle typer seksisme fra omverdenen (spotlighting). Ambivalens vil bli brukt i oppgaven som en måte å diskutere hvordan studenters indre verden kan kollidere i møte med omverdenen. Når man som utøver opplever ambivalens i møte med omverdenen kan dette skyldes at kjønn plutselig gjør seg gjeldende i en setting som opplevdes som kjønnsnøytral, diskutert under i avsnitt om 'chilly climate'. Britton diskuterer her ⁴¹ hvordan kvinner ikke nødvendigvis opplever sine akademiske miljøer som preget av kjønn, selv om det finnes både statistikk og anekdoter som tyder på det motsatte. For å diskutere hvordan man kan oppleve et mannsdominert akademisk miljø der kjønn plutselig opptrer i enkeltsituasjoner vil jeg benytte Brittons tekst om 'Chilly Climate'.

2.4 Når kjønn dukker opp i interaksjoner

Et «chilly climate», eller kjølig klima, er et begrep navngitt av Hall og Sanders⁴² som de benytter for å diskutere måtene kvinnelige studenter eller ansatte blir behandlet ulikt sine mannlige medstudenter eller kollegaer i klasserommet. Disse opplevelsene danner det Hall og Sanders refererer til som et kjølig klima. Dette forfordeler kvinners utdanningsopplevelse og videre karriere i academia. I Brittons studie⁴³ av kvinner som jobber i academia påpeker hun at et 'kjølig klima' ikke nødvendigvis beskriver så godt hvordan kvinner innen høyere utdanning opplever sine egne miljøer:

“When gender becomes visible to actors, this occurs in moments in which it emerges from the background into the foreground, as an intrusion into what seems like a gender-neutral context. Hence gender has an episodic "now you see it, now you don't" quality in interactions.” ⁴⁴

Om kjønn dukker opp i det som først virker som en kjønnsnøytral situasjon vil situasjonene ofte bortforklares som unntak til hvordan miljøet 'egentlig er' på den aktuelle institusjonen. Det er usannsynlig at disse situasjonene settes sammen som symptomer på et undertrykkende klima.⁴⁵ I følge Britton oppleves ikke manglende likestilling kun i enkeltsamhandlinger eller som deler av et undertrykkende klima, men kjønn havner i forgrunnen og blir synlig for

⁴¹ Dana M. Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers," *Gender and Society* 31, no. 1 (2017), <http://www.jstor.org/stable/44281806>.

⁴² Roberta M. Hall and Bernice Resnick Sandler, *The classroom climate : a chilly one for women?*, ed. Status Project on the and Women Education of (Washington, D.C.: Project on the Status and Education of Women, Association of American Colleges, 1982).

⁴³ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers."

⁴⁴ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers," 9.

⁴⁵ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers," 9-10.

aktørene i ulike sammenhenger, i organisasjonsstrukturer, i kulturer og i samhandlinger.⁴⁶ Britton beskriver en situasjon der kvinner ikke nødvendigvis ser på sine miljøer som preget av kjønn.⁴⁷ Dette medfører også at en del ser selve fokuset på kjønn som et hinder for likestilling og at intervensjoner for likestilling som retter seg mot, for eksempel, urettferdig arbeidsfordeling mellom kjønn vil kunne oppnå bredere støtte enn tiltak som fokuserer på holdninger.⁴⁸ Å argumentere for at ulike kjønn er forskjellige og derfor trenger ulike tiltak vil kunne øke forekomsten av stereotyper.⁴⁹ I denne oppgaven vil det innebære diskusjoner rundt hvordan kvinnelige og ikke-binære studenter er annerledes enn mannlige studenter. Brittons funn vil benyttes til å diskutere situasjoner der kjønn blir relevant i tilsynelatende kjønnsnøytrale settinger og informere noe av diskusjonen rundt hvordan kvinnelige og ikke-binære studenter opplever sin hverdag. I følge Britton er det ikke sånn at hverdagsmiljøet må oppleves negativt, ladd eller 'kjølig', enkeltsituasjoner trenger ikke settes i sammenheng som symptomer på et miljø, og det er heller strukturelle ulikheter og rollefordelinger det er lettere å sette fingeren på.

⁴⁶ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers," 24.

⁴⁷ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers," 21-24.

⁴⁸ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Salience of Gender in Women's Academic Careers," 21-24.

⁴⁹ Ashley E. Martin, "The divergent effects of diversity ideologies for race and gender relations," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 175 (2023/03/01/ 2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104226>, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597823000018>.

3 Metode

Mixed Method, heretter referert til som kombinerte metoder,⁵⁰ er et forskningsdesign som benytter teknikker både fra kvantitativ og kvalitativ forskning. Metodene kombineres for å kunne dra nytte av både kvantitative og kvalitative undersøkelsesmetoder og beskrive verden med både med ord og tall.⁵¹ Johnson et al. foreslår at den generelle definisjonen på kombinerte metoder er et forskningsdesign der kvalitative og kvantitative forskningsmetoder brukes for å oppnå bredde, øke forståelse og bekrefte funn.⁵² Undersøkelsene gjennomført i denne oppgaven benytter både kvalitative og kvantitative forskningsmetoder.

3.1 Datagrunnlag

Denne studien har to ulike datagrunnlag. Det første datagrunnlaget oppgaven baserer seg på er en elektronisk spørreundersøkelse besvart av nåværende og tidligere studenter på bachelor- og masterstudiene i rytmisk musikk ved Universitetet i Agder. Den andre kilden til informasjon er spørsmål stilt over e-post til Hilde Nordbakken knyttet til Rytmisk Fakultet sitt arbeid med kjønns mangfold/kjønnsbalanse. Nordbakken var mellom 2016 og 2018 ansatt 20% i Balanseprosjektet, en stilling med fokus på kjønnsbalanse ved Institutt for rytmisk musikk.⁵³ Hun er nå studieprogramleder for bachelor i utøvende rytmisk musikk og nestleder for CoE Createme. Hun var en av initiativtakerne bak Genus-prosjektet. Jeg har henvendt spørsmål om kvotering til instituttleder for rytmisk musikk via e-post, men har ikke mottatt svar.

Spørreundersøkelsen er anonym og ble distribuert til potensielle respondenter via en link våren 2023. Den ble distribuert tre ganger i en Facebook-gruppe med 797 medlemmer, alle tidligere eller nåværende studenter på rytmisk institutt. Undersøkelsen ble sendt på meldinger

⁵⁰ Elsa Kaarbø, "Kombinerte metoder," *Sykepleien forskning (Oslo)*, no. 3 (2009), <https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2009.0110>.

⁵¹ Eli Lieber and Thomas S. Weisner, "SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research," 2 ed. (Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc., 2010), under "SAGE Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research." <https://methods.sagepub.com/book/sage-handbook-of-mixed-methods-social-behavioral-research-2e>. 4.

⁵² R. Johnson, Anthony Onwuegbuzie, and Lisa Turner, "Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 112-133," *Journal of Mixed Methods Research* 1 (04/01 2007): 123, <https://doi.org/10.1177/1558689806298224>.

⁵³ "KABAL skal gi kjønns-Balanse," Universitetet i Agder, updated 10/02/15, 2015, accessed 25th of March, 2023, <https://www.uia.no/nyheter/kabal-skal-gi-kjoenns-balanse>.

til grupper av tidligere og nåværende studenter via Facebooks meldingstjeneste Messenger. Først til eget nettverk og også videre derfra. Et av hovedformålene ved dette var å få inn svar fra tidligere studenter. Jeg sendte også ut spørreundersøkelsen til nåværende studenters student e-post. Spørreundersøkelsen hadde 68 respondenter som fullførte hele undersøkelsen. 53 var nåværende studenter og 15 var tidligere studenter. Respondentene var 35 menn, 30 kvinner og ikke-binære og 3 som ikke ønsket å svare på hvilket kjønn de identifiserer seg som.

Hilde Nordbakken ble sendt spørsmål på e-post og har svart på disse.

Ettersom studien er sentrert rundt studentenes opplevelse av sine studier er deres respons tillagt størst vekt i oppgaven.

3.2 Spørreskjema

Spørreundersøkelsen er elektronisk og ble distribuert via link. Kun nåværende eller tidligere studenter ved Institutt for Rytmisk musikk ved Universitetet i Agder er inkludert som respondenter i spørreundersøkelsen.

Spørreskjemaet ber respondentene svare på spørsmål og gradere sine oppfatninger, samt gi utfyllende opplysninger der relevant. Dette innebærer at materialet som skal analyseres består både av tall og tekst. Spørreskjemaet ber respondentene indentifisere kjønn, studietid og om studiene er pågående eller avsluttet. For å ikke risikere å indentifisere enkeltpersoner er studietid kun oppgitt som enten 0-2 år eller 3 år eller mer. Dette betyr at det ikke vil være mulig å skille om svarene er gitt av f.eks master-eller bachelorstudenter, men det er mulig å sammenligne oppfatningene til studenter som har studert 3 år eller mer ved rytmisk institutt opp mot de som har studert der fra 0 til 2 år.

Jeg har inkludert både bachelor og master i undersøkelsen og ikke bedt studenter spesifisere hvilket utdanningsnivå de befinner seg på. Dette frarøver meg muligheten til å studere eventuelle forskjeller fra bachelor til master. Dette er primært gjort av anonymiseringshensyn. Jeg ønsker å bevare personvernet og anonymiteten til respondentene så langt det lar seg gjøre, også ovenfor meg selv. Selv om jeg ikke vil sjekke enkeltbesvarelser vil et filter for både kjønn, studietid og studieprogram gjøre at flere respondenter er gjenkjennelige for meg også på gruppenivå.

Den største utfordringen for meg i valget av metode var at oppgavens omfang forutsetter å begrense enten antallet studenter inkludert i studien, eller dybden på hver enkelt respondents opplevelse. Jeg prioriterte å få med flere stemmer heller enn å høre enkeltstemmer mer i detalj. Dette er gjort fordi jeg ønsket å studere opplevelsen av studiemiljøet for alle kjønn, kunne måle parameter opp mot hverandre og samle flest mulig tanker om prøvespill, kjønns mangfold og studiemiljø. Ettersom jeg studerer ved masterprogrammet er det der jeg har best innsikt i hvordan det snakkes om kjønn, prøvespill og studiemiljø. Jeg ville åpne for perspektivene til alle rytmiske musikkstudenter, uavhengig av grad, instrument og spesialisering.

Det er ikke gjennomført kvalitative intervju med studenter. Oppgavens omfang tillater ikke kvalitative intervju med det antallet studenter jeg ønsker å nå. Å gjennomføre en spørreundersøkelse lot meg spørre litt bredere for å undersøke mer generelle opplevelser av studiemiljø, kjønns mangfold og prøvespill ved universitetet. Ettersom jeg ønsket å høre respondentenes tanker rundt kjønns mangfold inkluderte jeg oppfølgingsspørsmål med tekstbokser i spørreskjemaet etter enkelte spørsmål. I ettertid ser jeg at det er flere spørsmål som burde fått oppfølgingsspørsmål. Det hadde også vært interessant å gi respondentene en tekstboks helt til slutt i skjemaet der de kunne dele hva enn de ville dele etter undersøkelsens slutt. Respondentenes tekstbidrag har gitt verdifull innsikt i hvorfor respondentene har svart som de har gjort, samt gitt dybde og utfyllende informasjon man ellers ville gått glipp av.

Spørsmålene er utformet så de spør respondenter i hvilken grad de opplever noe.⁵⁴ Dette er gjort ettersom det er fare for ja-siing⁵⁵ om man formulerer spørsmålene sine negativt eller positivt og ber respondenter si seg uenige eller enige i dem. Kun et av spørsmålene er formulert som en påstand som respondentene skal si om de mener i stor-ingen grad.⁵⁶ En stor andel av spørsmålene er i hvilken grad de har inntrykk av noe, dette er ikke å direkte be respondentene om å si seg enig i påstander, men det kan øke forekomsten av positive svar om respondentene opplever at det er forventet at de skal svare bekreftende på spørsmålene.⁵⁷

⁵⁴ Alternativene er: i stor grad – i noen grad – verken eller – i liten grad- i ingen grad – vet ikke

⁵⁵ Ottar Hellevik, "Ja-siing som problem i intervjuundersøkelser," *Tidsskrift for samfunnsforskning* 61, no. 3 (2020), <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-03-04>, <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-03-04>.

⁵⁶ «Jeg skulle ønske det var mer fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold i musikkindustrien»

⁵⁷ Hellevik, "Ja-siing som problem i intervjuundersøkelser."

3.2.1 Doble verdier og det første spørsmålet

Haraldsen⁵⁸ argumenterer for at det første spørsmålet er det aller viktigste. Dette spørsmålet bør unngå å kjede, forvirre eller kreve for mye av respondentene. Å be respondentene svare på noe krevende vil kunne gjøre at respondentene trekker seg fra hele undersøkelsen. I følge Haraldsen er det mye mindre sjanse for at respondenter trekker seg når de allerede er i gang med å fylle ut undersøkelsen. Spørsmål om respondentenes sosiale bakgrunnsvariabler har sin naturlige plass enten i starten eller slutten av spørreskjemaer⁵⁹. Ettersom jeg ikke ønsket at det første spørsmålet skulle kjede respondentene er sosiale bakgrunnsvariabler plassert til slutt i spørreskjemaet. Dette innebærer at alle som ikke har gjennomført hele undersøkelsen, der det sjekkes til sist om man er, eller har vært, en tidligere student ved Institutt for Rytmisk musikk ekskluderes fra studien, da det ikke vites om de har studert ved UiA.

Distribusjonsmetoden for spørreundersøkelsen har vært selv-opprettelse med link.

Respondentene klikker på linken og en respondent opprettes for undersøkelsen. Ettersom jeg ikke har knyttet respondentene til en id (e-post, IDnummer, navn) og SurveyXact ikke lagrer IP-adresser er det mulig at noen av respondentene har startet et spørreskjema, svart på noen spørsmål og så lukket skjemaet for så å returnere og opprette et nytt skjema senere. Det er sannsynlig at noen har begynt på mobil og så fortsatt på desktop senere, eller omvendt. Dette vil innebære at respondentene dette gjelder har svart dobbelt på noen av spørsmålene. Ettersom jeg kun inkluderer de som har gjennomført hele undersøkelsen fjerner det faren for doble verdier. Jeg anser det som usannsynlig at noen har valgt å gjennomføre hele undersøkelsen 2 ganger.

3.2.2 Tvungen respons

Spørreskjemaet er konstruert sånn at man ikke kommer videre uten å svare på spørsmål. Dette medfører at respondentene som fullfører undersøkelsen har måttet svare noe på hvert eneste spørsmål. Ulempen med denne «tvungne responsen» er at den kan sees på som brudd på

⁵⁸ Gustav Haraldsen, *Spørreskjemametodikk* (no#: Ad Notam Gyldendal, 1999), 222-23.
https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2009032304024.

⁵⁹ Steinar Ilstad, *Survey-metoden : en veiledning i utvalgsundersøkelser*, Ny utg. ed. (Trondheim: Tapir, 1989), 55.

respondenters rett til å unngå å svare på enkeltspørsmål⁶⁰. Å insistere på at respondenter skal svare vil kunne gjøre at noen respondenter avslutter undersøkelsen fordi de ikke kan hoppe mellom spørsmål om de står fast eller lurer på hvilke spørsmål som kommer lenger ut i undersøkelsen, for eksempel. En av primærgrunnene til å ekskludere respondenter som ikke har gjennomført er å sørge for at all data fra spørreundersøkelsen kommer fra utvalgsgruppen. Det er en respondent som har fullført skjemaet, men som verken studerer eller har studert bachelor eller master i rytmisk musikk ved Universitetet. Jeg kan luke ut respondenter som ikke er innenfor utvalget, men dette fordrer svar på de siste spørsmålene i skjemaet.

3.2.3 'Jeg vet ikke'

Spørreskjemaer som krever svar på alle spørsmål er sårbare for en økning av svar midt på skalaene eller økning i svaret «vet ikke». I motsetning til at svaret mangler er 'vet ikke' en respons det er mulig å analysere.⁶¹ Hvis antallet respondenter som velger «vet ikke» ved enkeltspørsmål er spesielt høyt vil dette innebære at de spesifikke spørsmålene det gjelder må sees nærmere på. Det kan være at respondentene er usikre, ikke vet, er usikre på hva de mener eller ikke ønsker å svare.⁶² Det kan også skyldes uklar spørsmålsstilling eller forvirrende rekkefølge på spørsmål. Det hadde vært mulig å inkludere oppfølgingsspørsmål på spørsmål der respondentene svarer 'vet ikke'. I tilfeller der det er høy andel som svarer 'vet ikke' hadde det vært interessant å høre om de genuint ikke har noen formening eller om det er at de er i tvil om hva de skal velge. Det er likevel valgt gjennomgående i spørreskjemaet å ikke stille oppfølgingsspørsmål til 'vet ikke'-svar. Å oppfordre til nytt svar etter respondenter allerede har svart 'vet ikke' kan påvirke det nye svaret og få respondenter til å velge noe bare for å velge.⁶³ Et alternativ hadde vært å ha en åpen tekstboks der respondenter *kunne* skrive utfyllende. Det er synlig i etterkant at dette hadde vært nyttig etter enkelte spørsmål for å oppnå innsikt i respondentenes oppfatninger og om det er tydelig for dem hva spørsmålet forsøker å måle.

⁶⁰ Mudavath Nayak and Narayan K A, "Strengths and Weakness of Online Surveys," 24 (05/20 2019): 35, <https://doi.org/10.9790/0837-2405053138>.

⁶¹ Kingsley Purdam et al., "Understanding 'Don't know' answers to survey questions - an International comparative analysis using interview paradata," *Innovation: The European Journal of Social Science Research* (2020), <https://doi.org/10.1080/13511610.2020.1752631>, <https://doi.org/10.1080/13511610.2020.1752631>.

⁶² Purdam et al., "Understanding 'Don't know' answers to survey questions - an International comparative analysis using interview paradata."

⁶³ Jouni Kuha et al., "The Effect of Probing "Don't Know" Responses on Measurement Quality and Nonresponse in Surveys," *Journal of the American Statistical Association* 113, no. 521 (2018/01/02 2018), <https://doi.org/10.1080/01621459.2017.1323640>, <https://doi.org/10.1080/01621459.2017.1323640>.

3.2.4 Styrker og svakheter ved spørreskjema

En av spørreskjemaets styrker er at det er mulig å innhente informasjon fra mange respondenter. Det er en fordel at respondentene kan svare når som helst og fra hvor som helst, spesielt siden jeg ønsker å inkludere tidligere studenter, som nå kan være bosatt langt unna universitetet.

I samtaler med mine medstudenter på master fikk jeg også tilbakemelding om at det kunne være vanskelig å være ærlig i en samtale ansikt til ansikt, spesielt om man har kontroversielle meninger. De oppga at det ville oppleves som tryggere om informasjon ble innhentet anonymt. Under følger en refleksjon rundt anonymitet i spørreundersøkelser.

3.2.5 Anonymitet

Anonymitet er både en av spørreundersøkelsens styrker og svakheter. Spørreskjemaet er skapt og besvart i SurveyXact, denne tjenesten lagrer ikke IP-adresser. Jeg har heller ikke bedt om personidentifiserende opplysninger og har bedt respondentene unngå å oppgi opplysninger som kan identifisere dem eller andre i sine åpne svar. Det er derimot ikke sikkert anonymitet i seg selv gjør at flere velger å svare på undersøkelsen⁶⁴, eller at respondentene er mer ærlige om eventuelle tabubelagte eller kontroversielle standpunkt.⁶⁵ Tvert imot kan det at spørreundersøkelsen gjennomføres helt anonymt gjøre at respondenter uttrykker flere holdninger som ikke er sosialt aksepterte enn det de faktisk innehar.⁶⁶ I motsetning til undersøkelsene foretatt av Campbell og Waters, Murdoch og Lelkes referert over, der undersøkelsene ble sendt ut til fremmede eller administrert til elever i skoletiden, er denne spørreundersøkelsen sendt til medstudenter og tidligere studenter ved samme fakultet. Det kan tenkes at anonymitet er en forutsetning for at respondentene skal kunne dele sine refleksjoner og opplevelser på studiet. Musikkmiljøet, og spesielt det miljøet som springer ut av det

⁶⁴ M. J. Campbell and W. E. Waters, "Does anonymity increase response rate in postal questionnaire surveys about sensitive subjects? A randomised trial," *Journal of Epidemiology and Community Health* 44, no. 1 (1990), <https://doi.org/10.1136/jech.44.1.75>, <http://jech.bmj.com/content/44/1/75.abstract>.

⁶⁵ M. Murdoch et al., "Impact of different privacy conditions and incentives on survey response rate, participant representativeness, and disclosure of sensitive information: a randomized controlled trial," *BMC Med Res Methodol* 14 (Jul 16 2014), <https://doi.org/10.1186/1471-2288-14-90>.

⁶⁶ Yphtach Lelkes et al., "Complete anonymity compromises the accuracy of self-reports," *Journal of Experimental Social Psychology* 48 (11/01 2012), <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.07.002>.

rytmiske fakultetet på UiA, er lite, og studentene befinner seg ofte i samme bekjentskapsnettverk. Jeg ønsker å garantere at eventuelle kritiske refleksjoner ikke vil deles med universitetets ledelse eller medstudenter og at all data holdes konfidensielt, i tilfelle de bekymrer seg for uønskede konsekvenser av å delta med sine tanker.

3.3 Mulige feilkilder og tallmaterialets begrensninger

Ettersom Facebook og deres tilhørende meldingstjeneste Messenger har vært en av distribusjonskanalene for undersøkelsen vil dette påvirkes av mitt eget sosiale nettverk. Studenter jeg er venner med på Facebook og som er veldig aktive i facebookgruppen jeg postet undersøkelsen i har høyere sannsynlighet for å få opp undersøkelsen enn inaktive medlemmer jeg ikke er venn med. Dette innebærer at denne distribusjonsmetoden spesielt forfordeler tidligere studenter som gikk ut for mer enn et år siden eller gikk et bachelorstudium tidligere. Det er også sannsynlig at tidligere studenter ikke er like aktive i studentgrupper som nåværende studenter. Dette vil igjen gjøre at tidligere studenter jeg ikke personlig er venner med på Facebook er mindre sannsynlige respondenter i spørreundersøkelsen.

For å kompensere for dette og for å nå ut til studenter jeg ikke når ved bruk av Facebook sendte jeg undersøkelsen ut til nåværende studenter ved universitetet via deres skole-eposter. Dette ga noen flere respondenter som både begynte på og gjennomførte undersøkelsen.

De studentene som kjenner meg personlig, eller som har fått undersøkelsen tilsendt direkte vil også trolig oppleve at de 'bør' delta i større grad enn de som kun har fått opp undersøkelsen i sin strøm på Facebook. Jeg vet at noen av mine medstudenter har sendt spørreundersøkelsen til tidligere studenter jeg ikke kjenner. Dette er tidligere studenter de tenker ville være interesserte i å gjennomføre undersøkelsen. Det gjør at undersøkelsen, om den besvares, muligens kan få en overvekt av tidligere studenter mine medstudenter har tenkt er spesielt interesserte i å ta undersøkelsen, heller enn et tverrsnitt av studentmassen.

I spørreundersøkelsen er kjønnsfordeling på respondenter relativt jevn. (30 kvinner og ikke-binære og 35 menn) Det er flest menn, men sammenlignet med fordelingen av kjønn på

studiene innebærer dette at kvinner og ikke-binære er overrepresenterte i svarene jeg har mottatt. Som tiltak for å motvirke noe av kjønns-ubalansen har jeg introdusert spørreundersøkelsen når begge årene på master er samlet for undervisning, snakket med menn på masterprogrammet om å ta undersøkelsen i pausene og satt meg ned med grupper av menn fra bachelor-studiet for å introdusere dem for undersøkelsen og be dem delta. Å sende ut undersøkelsen fra en mer nøytral kilde, universitetsmail og Canvas, ble også organisert for å øke sannsynligheten for å nå ut til flere og en mest mulig representativ gruppe av de nåværende studentene.

3.4 Valg av intervjumetode

Jeg valgte å intervju Hilde Nordbakken over e-post. Jeg ønsket å høre noen av hennes refleksjoner rundt det å arbeide med kjønn i en høyere musikk institusjon og med Genus. Jeg så flere fordeler med å gjennomføre intervjuet skriftlig over e-post fremfor å gjennomføre et semi-strukturert intervju fysisk. Det eliminerer sjansen for transkriberingsfeil og mistolkning av Nordbakkens bidrag. Ettersom studentenes opplevelser skal ha fokus i oppgaven strukturerte jeg spørsmål til Nordbakken knyttet til deres opplevelser og tanker. Et skriftlig intervju begrenser omfanget naturlig. Å ha intervjuet skriftlig gir Nordbakken mulighet til å få oversikt over alle spørsmål og så velge hvordan hun formulerer seg og hva hun ønsker å fremheve. Jeg lagde en avtale om at jeg kunne sende oppfølgingsspørsmål om noe dukket opp senere i arbeidet med oppgaven, noe som ga meg fleksibilitet i forhold til om det dukket opp behov for klargjøring senere i oppgaven.

3.5 Ethiske problemstillinger

3.5.1 Forberedelse til undersøkelsen – Feltsamtaler eller to venner som møtes?

Det å oppholde meg i mitt egen studiemiljø kan til dels sees som feltarbeid, eller deltakende observasjon. Om man studerer et miljø der man til vanlig deltar kan dette regnes som komplett deltagelse.⁶⁷ Å observere, delta og passivt tilegne meg innsikt i tanker rundt kjønn og kjønns mangfold på Institutt for rytmisk musikk er derfor naturlig. I flere av mine

⁶⁷ J.P. Spradley, *Participant Observation* (Waveland Press, 2016), 61.
<https://books.google.no/books?id=q7DICwAAQBAJ>.

uformelle og sosiale samtaler har jeg tilegnet meg informasjon som er relevant for denne oppgaven. Samtalene jeg har hatt ved universitetet kan sees som feltsamtaler⁶⁸. I situasjoner der det ville vært unaturlig med samtykkeskjemaer vil det å uthente informasjon mine medstudenter ikke ville bidratt med i intervju etisk uforsvarlig.⁶⁹ I disse scenarioene er jeg en venn eller medmenneske og har etisk og moralsk ansvar for å ikke bruke informasjonen som data. All informasjon jeg har tilegnet meg som medstudent, kollega, venn og medmenneske vil derfor ikke bli brukt som empiri, sitater eller anekdoter i denne oppgaven. Kunnskapen jeg har tilegnet meg har likevel blitt benyttet til å utforme spørsmål til intervju og spørreundersøkelse. Jeg ønsket å samle inn samme type informasjon som man kan få av å eksistere i miljøet. I spørreskjemaet er det derfor lagt inn oppfølgingsspørsmål ved enkelte responser der respondentene kan skrive fritt i en tekstboks. Tekstboksene lar respondentene formulere sine egne tanker. Dette gir både informasjon som utdyper tallmaterialet, men det har også bidratt med informasjon og innsikt mine spørsmål ikke ville fanget opp uten tekstbokser.

3.5.2 Å sette fokus på kjønn

Som vist av McLoughlin, Stavrum et. al og Martin kan det medføre uventede negative konsekvenser for kjønnsminoritetene å bli satt i søkelyset. Jeg ønsker ikke å bidra til at kjønnsminoritetene på mitt studium blir gjort «synlige på feil måte»⁷⁰ eller fremheve ulikheter. Ved å skrive denne oppgaven er det mulig at jeg også bidrar til at kjønnsminoritetene ved Institutt for rytmisk musikk havner i søkelyset.

⁶⁸ Kristin Buvik, Astrid Skatvedt, and Bergljot Baklien, "Feltsamtaler som datakilde i kvalitativ samfunnsforskning," *Tidsskrift for samfunnsforskning* 61, no. 3 (2020), <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-03-02>.

⁶⁹ Buvik, Skatvedt, and Baklien, "Feltsamtaler som datakilde i kvalitativ samfunnsforskning," 236-37.

⁷⁰ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 280.

4 Analyse

4.1 Spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble åpnet 07.03.23 og stengt for nye respondenter 09.04.23. Spørreundersøkelsen hadde totalt 108 respondenter, hvorav 20 har åpnet linken til spørreundersøkelsen, men ikke svart på noen spørsmål. 19 har delvis besvart spørreundersøkelsen og 69 har fullført hele spørreskjemaet. Av de 69 fullførte responsene er det kun en respondent som ikke er eller har vært student ved rytmisk institutt ved Universitetet i Agder. Svarprosenten ligger på 64% av totalt antall respondenter.

I grafene der kjønnsfordeling vises er de ikke-binære studentenes svar slått sammen med svarene til de kvinnelige studentene. Dette er gjort for å anonymisere ikke-binære studenter ved at deres svar blir en del av en større gruppe. De er gruppert sammen med kvinner ettersom kvinner og ikke-binære alle er kjønnsminoriteter ved fakultetet. Kvinner og ikke-binære utgjør 30 av de 68 respondentene. Det er tre respondenter som ved spørsmål om kjønn har valgt «vet ikke/ønsker ikke å svare» som alternativ. Deres responser ekskluderes hvis det skal sees nærmere på kjønn/kjønnsforskjeller, men inkluderes ellers i tallmateriale og tekst fra spørreskjemaet som benyttes i oppgaven. De resterende 35 respondentene identifiserer seg som menn.

Som nevnt i metode-kapittelet er det kun respondenter som har fullført hele undersøkelsen samt er nåværende og tidligere studenter ved rytmisk institutt ved Universitetet i Agder som inkluderes i undersøkelsen. Totalt er det 68 respondenter som er inkludert i tallmateriale, 65 når kjønn brukes som avhengig variabel.

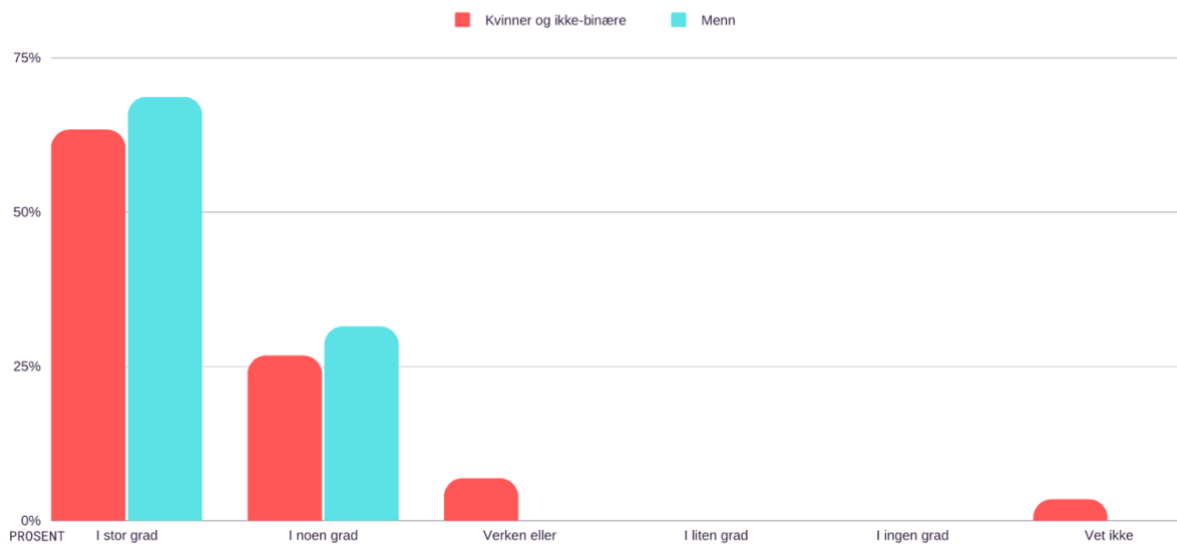
De grafiske fremstillingene av resultatene vises i prosent. Der de grafiske fremstillingene viser prosentfordeling av ulike gruppers svar vises prosentandel av hundre prosent for hver gruppe. Når ulike variabler måles opp mot hverandre vil derfor prosentandelen som har svart et gitt alternativ være målt i forhold til alle responser innenfor samme gruppe. Når den grafiske fremstillingen viser at 51,4 av menn føler seg verdsatte som musikere i

samspillsituasjoner er dette 51,4 av menn, ikke av alle respondentene. Det samme gjelder når andre variabler, som studietid, benyttes.

Grafene over spørreundersøkelsesresultatene vil deles inn i fire temaer: Opplevelse av studiemiljø, Prøvespill, Opplevelse av å være verdsatt/ønsket og Kjønn.

4.1.1 Opplevelse av studiemiljø

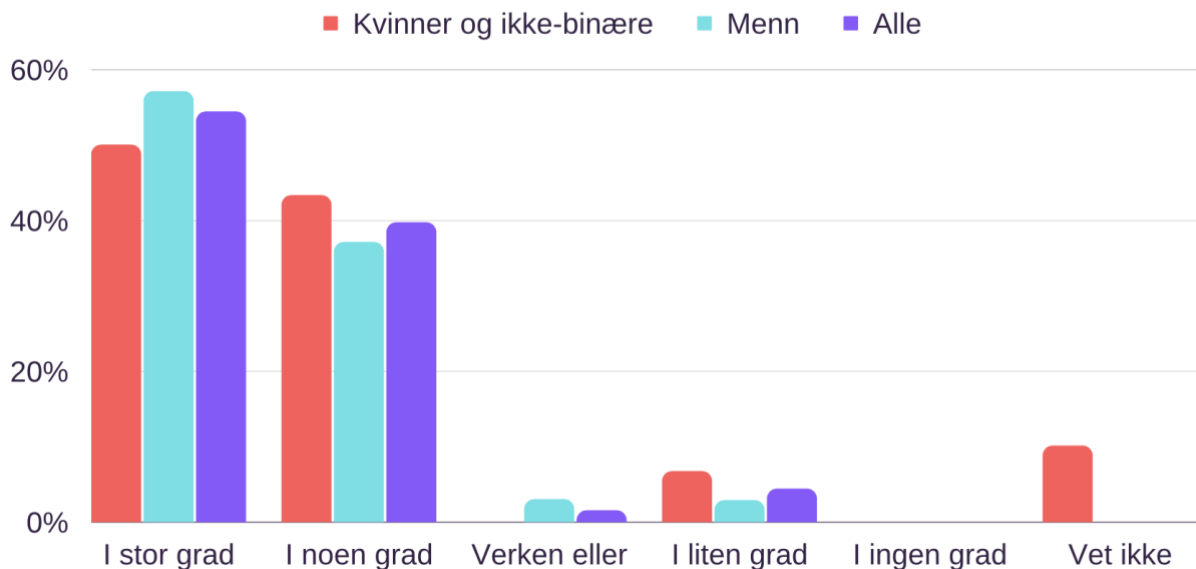
I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DET ER ET GODT SOSIALT MILJØ BLANT STUDENTENE?



Figur 2: Opplevelse av studiemiljø.

Denne tabellen viser at majoriteten av respondenter har opplevd i noen eller stor grad at det er godt sosialt miljø blant studentene. To tredjedeler av respondentene opplever at det sosiale miljøet blant studentene er godt. Kjønn utgjør ikke en betydelig faktor for andelen som opplever studiemiljøet sitt som i stor grad godt. Ingen respondenter opplever studiemiljøet som i liten grad eller i ingen grad godt. Dette spørsmålet indikerer at det sosiale studentmiljøet oppleves som i stor grad positivt for majoriteten av respondentene.

I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT UIA ER STEDET FOR DEG?



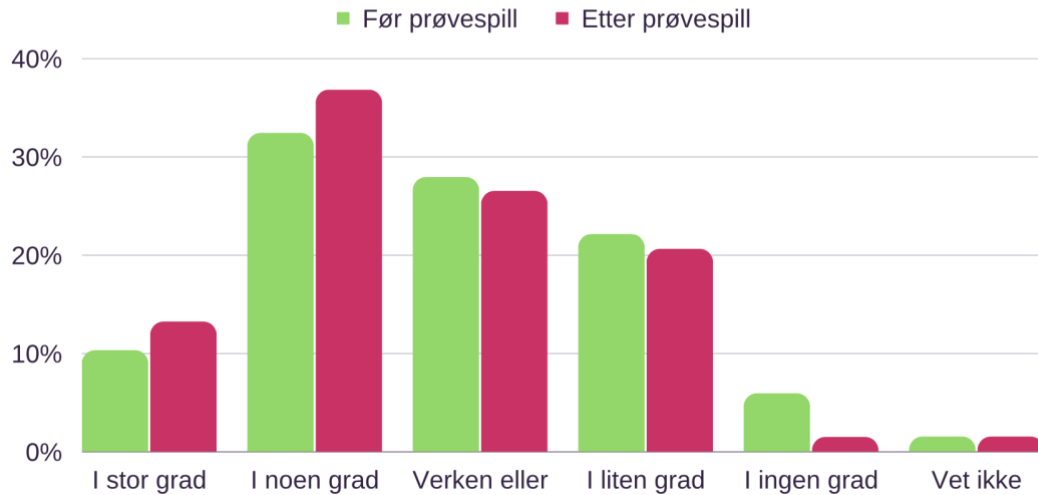
Figur 3: Opplevelse av UiA som stedet for seg

Majoriteten av respondentene opplever at Universitetet i Agder i stor eller noen grad er stedet for dem. Dette spørsmålet måler tilhørigheten studentene føler til sitt studium. Om det var kjønnsforskjeller i tilhørigheten kunne det betyde at det var kjønnete signaler i måten promoteringsmateriale, byggene eller øvingsrommene er utformet som gjorde at noen følte UiA rytmisk ikke var «for dem»⁷¹ eller at studentene ikke følte seg knyttet til sitt faglige og sosiale miljø. Det virker derimot som om det er lite forskjell i opplevelse av at UiA er stedet for respondentene basert på kjønn og at det er relativt høy opplevelse av å høre til for alle respondenter.

⁷¹ Sapna Cheryan et al., "Ambient belonging: how stereotypical cues impact gender participation in computer science," *Journal of personality and social psychology* 97 6 (2009).

4.1.2 Prøvespill

I HVILKEN GRAD FØLTE DU DEG SIKKER PÅ Å KOMME INN PÅ DITT STUDIE

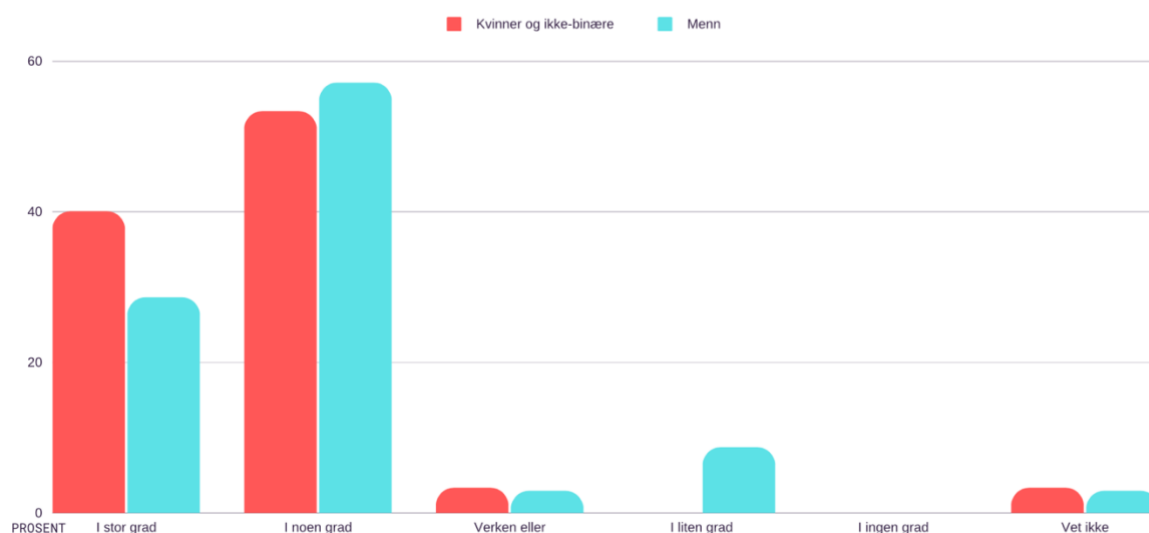


Figur 4: Grad av sikkerhet på å komme inn på studie før og etter prøvespill.

Graden av sikkerhet på å komme inn er relativt lik før og etter prøvespill. Mellom 10 og 13 prosent følte seg i stor grad sikker, mellom 32 og 37 prosent følte seg i noen grad sikker, mellom 27 og 28 prosent var verken eller, mellom 21 og 22 prosent følte seg i liten grad sikre og mellom 2 og 6 prosent følte seg i ingen grad sikre. For en del av respondentene vil prøvespill være mer enn 3 år siden og de bes huske grad av sikkerhet før og etter, noe som kan være utfordrende. Flest respondenter følte seg i noen grad sikker på å komme inn, tett fulgt av verken eller.

4.1.3 Opplevelse av å bli verdsatt/være ønsket

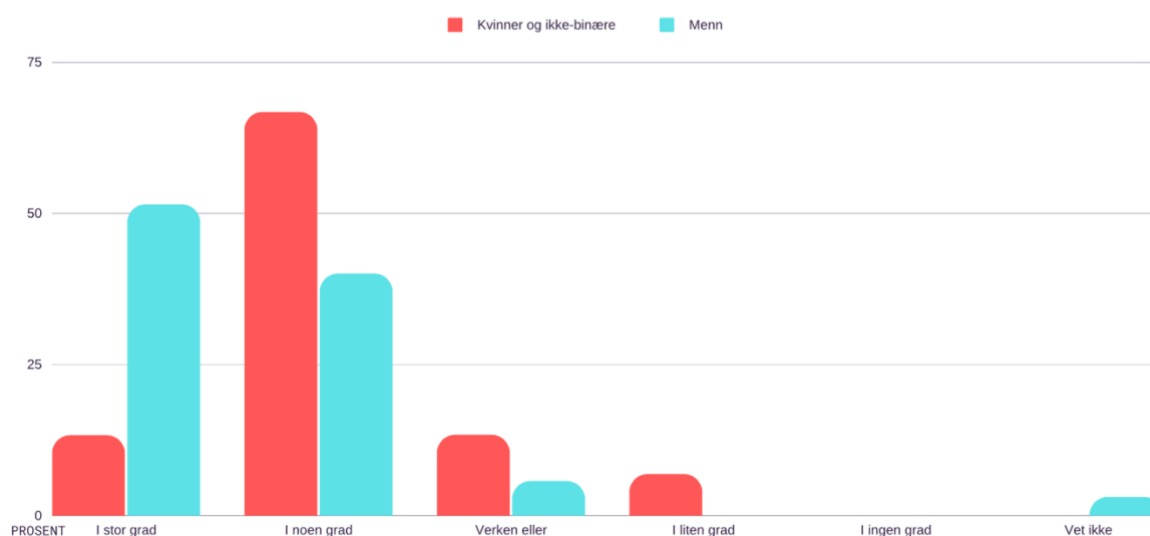
I HVILKEN GRAD TROR DU DU ER DEN TYPE STUDENT SOM UIA ØNSKER SEG SOM SØKER?



Figur 5: Opplevelse av seg selv som ønsket søker ved UiA.

De fleste respondentene opplever seg selv som ønskede søkere hos UiA. Dette spørsmålet er stilt for å se om det er noen signaler fra institusjonen eller miljøet som gjør at enkelte studenter ikke føler at de er «typen» student UiA ønsker. Ettersom denne oppgaven har fokus på kjønn er dette spørsmålet stilt for å undersøke om følelsen av å være en type student som ønskes har en kjønns-komponent eller ikke. 40% av kvinner og ikke-binære respondenter tror de i stor grad er ønsket mot 28,6% av menn. I antall respondenter er disse tallene henholdsvis 10 for kvinner og ikke-binære og 12 for menn. Tre respondenter føler seg i liten grad som ønskede studenter. Alle tre er menn og nåværende studenter. Ettersom tallet er såpass lavt som det er (4% av totalt antall respondenter) kan det tenkes at dette er tilfeldig og at årsaken til at de ikke føler seg som ønskede studenter dreier seg om noe annet enn kjønn og påvirkes av instrument, sjanger eller personlighet.

I HVILKEN GRAD FØLER DU DEG VERDSATT SOM MUSIKER I SAMSPILLSITUASJONER



Figur 6: Opplevelse av å bli verdsatt som musiker

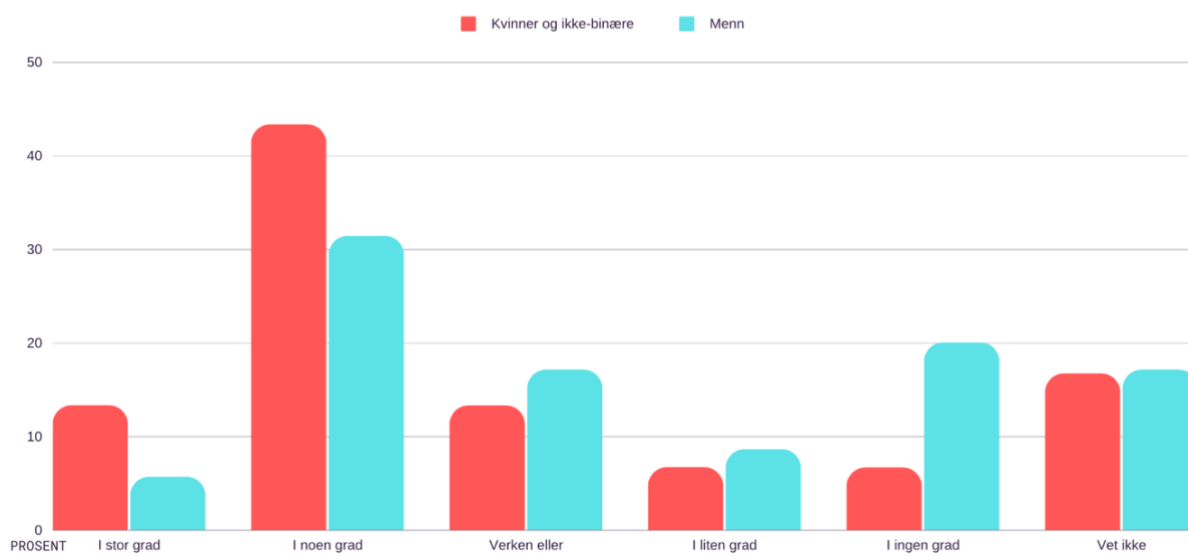
Sett under ett er opplevelsen av å bli verdsatt som musiker relativt høy, det er kun 3 som i liten eller ingen grad ikke føler seg verdsatt. Rundt halvparten (51,7%) av mannlige respondenter (18) svarer at de i stor grad føler seg verdsatte som musikere, mens 13,3% (4) av kvinner og ikke-binære opplever det samme. Det er like mange kvinner og ikke-binære som opplever at de ikke har noen spesifikk opplevelse av å være verdsatt. 66,7% (20) av kvinner og ikke-binære opplever at de til noen grad blir verdsatt som musikere i samspillsituasjoner. Begge som i liten grad opplever å bli verdsatt er kvinner eller ikke-binære. Det er verdt å nevne at instrumentfordelingen på rytmisk institutt er skjev⁷² og at instrument i samspill også kan være en faktor i opplevelsen av å være verdsatt. Ettersom spørreundersøkelsen ikke spør om hvilket hovedinstrument respondentene har kan det tenkes at for eksempel vokalist har lavere opplevelse av å bli verdsatt enn andre instrumentalister.⁷³

⁷² Mikkelsen, "Musikkutdanning: Tar grep for å endre den totale mannsdominansen."

⁷³ "Singers and Musicians" and Why Our Language Matters," New Music USA, updated Februar 4, 2019, 2019, accessed April 11, 2023, <https://newmusicusa.org/nmbx/singers-and-musicians-and-why-our-language-matters/>.

4.1.4 Opplevelse av kjønn/fokus på kjønn

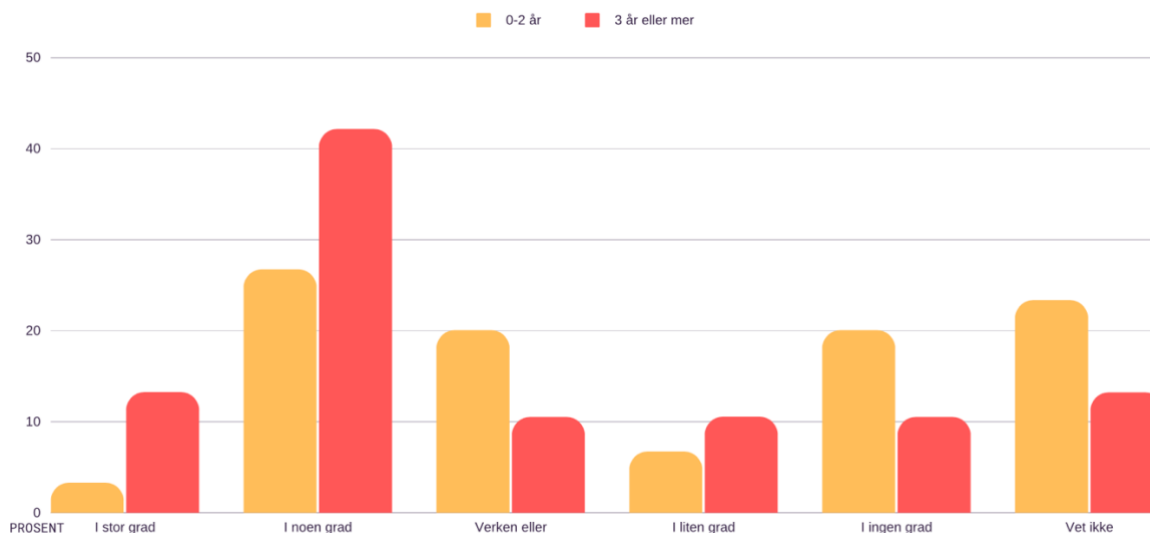
HAR DU INNTRYKK AV AT KJØNN PÅVIRKER SANNSYNLIGHETEN FOR Å KOMME INN PÅ STUDIET?



Figur 7: Inntrykk av at kjønn påvirker sannsynlighet for opptak: menn/kvinner og ikke-binære

På spørsmålet «Har du inntrykk av at kjønn påvirker sannsynligheten for å komme inn på studiet?» tror 44% av respondentene at kjønn i stor eller noen grad påvirker sannsynligheten for å komme inn. Kvinner og ikke-binære mener i større grad enn menn at kjønn kan påvirke sannsynlighet for inntak.

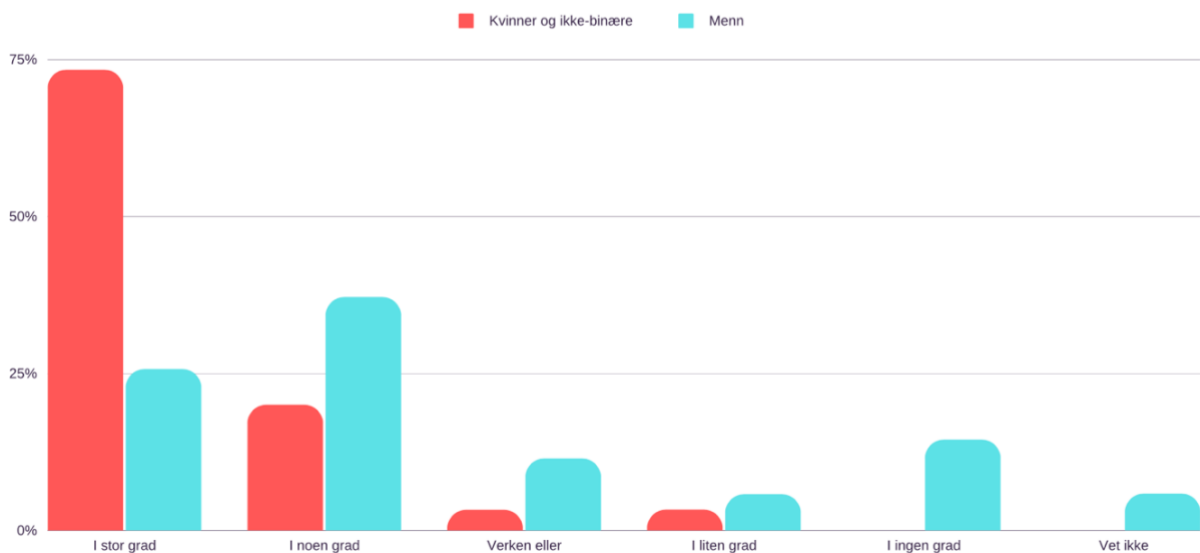
HAR DU INNTRYKK AV AT KJØNN PÅVIRKER SANNSYNLIGHETEN FOR Å KOMME INN PÅ STUDIET?



Figur 8: Inntrykk av at kjønn påvirker sannsynlighet for opptak: studietid 0-2 år og 3 år eller mer

De som har studert mer enn 3 år på studiet tror kjønn kan påvirke sannsynlighet for inntak mer enn de som har studert i 2 år eller mindre. Respondentene som har svart at de i noen eller stor grad tror kjønn påvirker sannsynligheten for opptak gis muligheten til å utbrodere svaret sitt i en tekstboks. Et tekstsvar er kun en bokstav og et annet tekstsvar handler om bruken av kun mannlige utøvere i promoteringsmaterialet for enkelte utdanninger hos rytmisk institutt. De resterende 23 svarene sier at kvinner og ikke-binære har lettere for å komme inn på studiet enn menn, spesielt om de er instrumentalister. Noen få av svarene sier ikke eksplisitt kvinner og ikke-binære, men kun «det kjønn det er få av» eller lignende. Dette kan både være fordi de ikke ønsker å være eksplisitte, men også fordi dette betyr også at menn og ikke-binære på vokal vil bli foretrukket over kvinnelige sangere, samt at ikke-binære og kvinner vil bli foretrukket for instrumentalplassene. Det er et relativt høyt antall som har svart «vet ikke» på spørsmålet, 18% av alle respondenter.

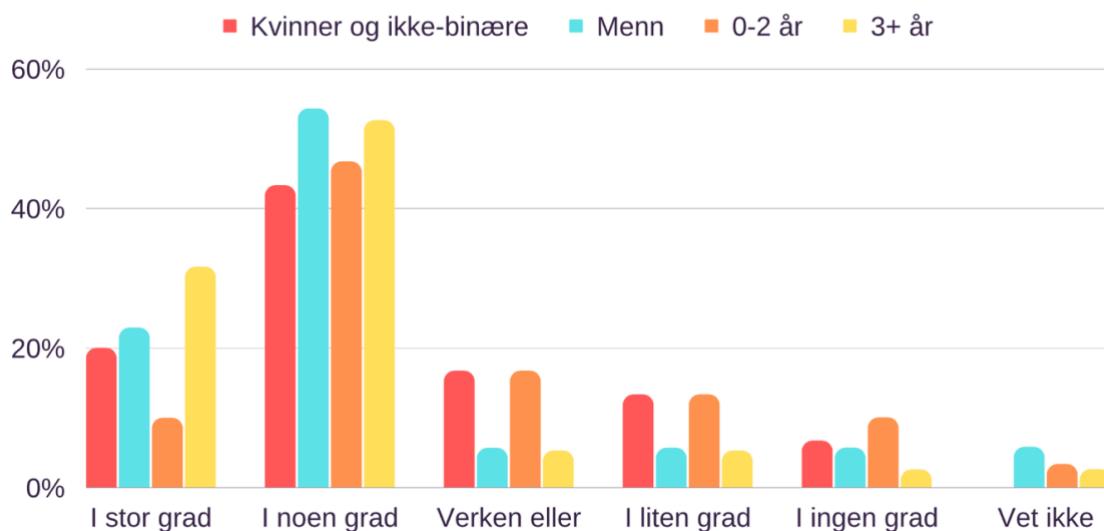
JEG SKULLE ØNSKE DET VAR MER FOKUS PÅ KJØNNSBALANSE OG KJØNNSMANGFOLD I MUSIKKINDUSTRIEN



Figur 9: Ønske om mer fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold

Over 70% av kvinnelige og ikke-binære respondenter skulle i stor grad ønske det var mer fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold i musikkindustrien, mot 26% av mannlige respondenter. 37.1% av mannlige respondenter og 20% av kvinnelige og ikke-binære respondenter skulle i noen grad ønske det var mer fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold. Dette innebærer at 93.3% av kvinnelige og ikke-binære respondenter og 62.8% av mannlige respondenter i stor eller noen grad ønsker mer fokus. Mannlige respondenter har betydelig mindre ønske om økt fokus enn de kvinnelige og ikke-binære respondentene.

I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DET ER FOKUS PÅ KJØNNSBALANSE OG KJØNNSMANGFOLD VED UiA?

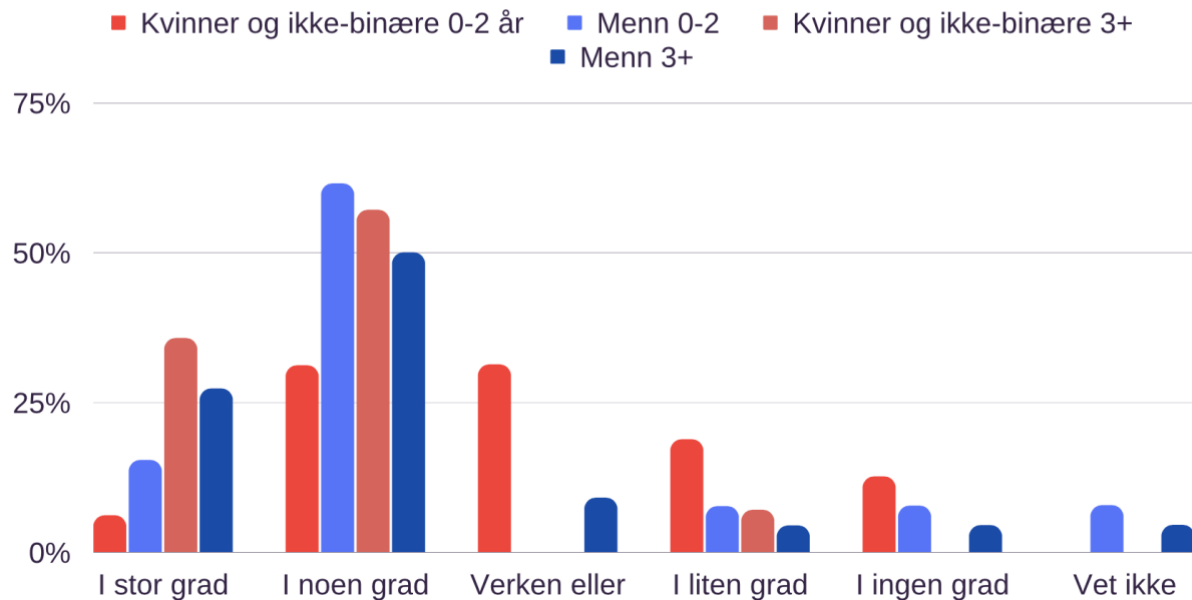


Figur 10: Grad av opplevd fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold,

Respondentene som har studert ved UiA i mer enn 3 år opplever at UiA har noe mer fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold enn respondentene som har studert i 2 år eller mindre. Majoriteten av respondentene, uavhengig av lengden på studietid, synes universitetet i noen grad har fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold. 31.6% av de som har studert i mer enn 3 år ved universitetet opplever at UiA i stor grad har fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold, mot 10% av de som har studert i 2 år eller mindre. Om respondentene studerer ved UiA nå eller er tidligere studenter hadde mindre effekt. Medianen for når respondentene avsluttet sine studier er 2022. De fleste respondentene som er forhenværende studenter ved Institutt for rytmisk musikk er nylig ferdige med sine studier. Basert på denne grafen virker det som om det å ha studert kortere og å være kvinne eller ikke-binær gjør at man opplever mindre fokus på kjønnsbalanse og mangfold, mens det motsatte gjelder for menn og de som har studert over 3 år. Av kategoriene kjønn og studietid er det studietiden som påvirker mest hvor mye respondentene opplever fokus på kjønn. Her er den samme

grafen fordelt på både kjønn og studietid:

I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DET ER FOKUS PÅ KJØNNSBALANSE OG KJØNNSMANGFOLD VED UiA?



Figur 11: Opplevd fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold ved UiA etter kjønn og studietid.

Kvinnelige og ikke-binære respondenter som har studert i mer enn 3 år opplever noe mer fokus på kjønns mangfold og kjønns balanse enn både menn generelt og kvinner og ikke-binære som har studert kortere. Flere av respondentene som har studert 3 år eller mer vil enten studere eller ha studert på masternivå. Det kan bety at det er mer fokus på kjønns balanse og kjønns mangfold på masternivå. Det kan også bety at det var mer fokus på kjønns balanse og kjønns mangfold for 3 år eller mer siden og at denne oppfatningen har blitt værende hos respondentene. Det kan også være at forventningen til hvor mye fokus utdanningsinstitusjoner skal ha på kjønns mangfold har økt hos studentene.

Figur 12: Fokus på kjønnsbalanse krysset med sannsynligheten for at kjønn påvirker inntak.

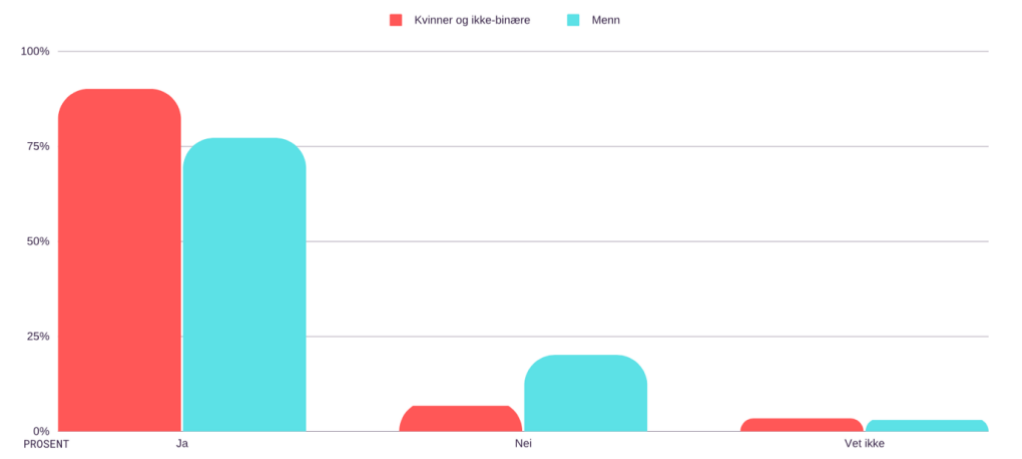
I hvilken grad opplever du at det er fokus på kjønnsbalanse og kjønnsmangfold ved UiA

Krysset med: Har du inntrykk av at kjønn påvirker sannsynligheten for å komme inn på studiet?

	I stor grad	I noen grad	Verken eller	I liten grad	I ingen grad	Vet ikke	I alt
I stor grad	2	4	3	2	2	2	15
I noen grad	3	15	4	3	5	4	34
Verken eller	0	3	1	0	1	2	7
I liten grad	0	2	1	1	0	2	6
I ingen grad	1	0	0	0	2	1	4
Vet ikke	0	0	1	0	0	1	2
I alt	6	24	10	6	10	12	68

Denne tabellen viser observasjoner for grader av opplevd fokus på kjønnsbalanse og kjønnsmangfold ved UiA (rader) krysset med inntrykk av at kjønn påvirker sannsynligheten for inntak (kolonner). Av de 49 som i noen eller stor grad opplever at UiA har fokus på kjønnsbalanse og kjønnsmangfold tror 24 stykker (ca. 49%) at kjønn i noen eller stor grad påvirker sannsynligheten for inntak. 12 stykker av de som i noen eller stor grad opplever at UiA har fokus på kjønn mener kjønn i liten eller ingen grad påvirker sannsynligheten for å komme inn. (ca. 24%)

HAR DU TENKT OVER KJØNNSBALANSEN ELLER KJØNNSMANGFOLDET VED UIA RYTMISK FØR DENNE SPØRREUNDERSØKELSEN?



Figur 13: Har du tenkt over kjønnsbalansen tidligere

Majoriteten av respondentene har tenkt over kjønnsbalansen eller kjønnsmangfoldet ved UiA rytmisk før denne spørreundersøkelsen. 77,1% av mannlige respondenter og 90% av kvinnelige og ikke-binære respondenter har tenkt over kjønnsbalansen og kjønnsmangfoldet før spørreundersøkelsen. Om respondentene svarte ja på dette spørsmålet, utløste dette et oppfølgingsspørsmål som spurte om *når* de hadde tenkt på kjønnsbalansen tidligere.

5 Diskusjon

5.1 Generelle observasjoner

Et av funnene er at respondentene opplever studiemiljøet sitt som godt. (Figur 2) De fleste opplever seg også som ønskede søkere på studier hos UiA (Figur 5), Dette samsvarer med hvordan jeg selv opplever mitt miljø. Det er et inkluderende, kreativt og lite studium der de fleste kjenner hverandre og vi jobber sammen for å bli bedre musikere. Det er ingen respondenter som opplever miljøet som i liten eller ingen grad godt. De fleste respondentene opplever også UiA som et 'sted for dem'. (Figur 3) Å oppleve å høre til ved studiene sine vil kunne gjøre at man trives bedre, presterer bedre og har større sannsynlighet for å fullføre studiene sine.^{74 75} Basert på spørreundersøkelsen oppleves studiemiljøet i stor grad positivt og studenter ved Institutt for Rytmisk musikk opplever at de hører til.

En studie av Daniels et al. har funnet at mangfold langs en dimensjon gjør at man tillegger mer mangfold til andre dimensjoner enn det som egentlig er der.⁷⁶ I et kreativt studentmiljø oppfordres det til å utvikle sitt eget uttrykk og variasjonen i sjangre, klesstiler, musikalske uttrykk og instrumenter kan oppleves som mangfoldig. Daniels et al. bruker begrepet 'spillover bias'⁷⁷ for å beskrive dette fenomenet. Det kan tenkes at studenter ved Institutt for rytmisk musikk oppfatter mer kjønns mangfold enn det som er der dersom det er mye mangfold langs andre dimensjoner. Majoriteten av respondentene i denne oppgaven har lagt merke til kjønnsbalansen og kjønns mangfoldet ved studiet. (Figur 13) 90% av de kvinnelige og ikke-binære respondentene har tenkt over kjønnsbalansen eller kjønns mangfoldet på

⁷⁴ Megan Louise Pedler, Royce Willis, and Johanna Elizabeth Nieuwoudt, "A sense of belonging at university: student retention, motivation and enjoyment," *Journal of Further and Higher Education* 46, no. 3 (2022/03/16 2022), <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1955844>, <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1955844>.

⁷⁵ Paula Wilcox, Sandra Winn, and Marylynn Fyvie-Gauld, "'It was nothing to do with the university, it was just the people': the role of social support in the first-year experience of higher education," *Studies in Higher Education* 30, no. 6 (2005/12/01 2005), <https://doi.org/10.1080/03075070500340036>, <https://doi.org/10.1080/03075070500340036>.

⁷⁶ David P. Daniels, Margaret A. Neale, and Lindred L. Greer, "Spillover bias in diversity judgment," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 139 (2017/03/01/ 2017): 102, <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.12.005>, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597816307932>; Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment."; Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment."; Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment."

⁷⁷ Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment," 102; Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment."; Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment."; Daniels, Neale, and Greer, "Spillover bias in diversity judgment."

Institutt for rytmisk musikk, mot 77,1% av de mannlige respondentene. De respondentene som har svart 'ja' på at de har tenkt over det tidligere får spørsmål om hvilke(n) situasjon(er) de har tenkt over det tidligere. Svarene på dette spørsmålet handler om opplevd kjønns mangfold blant medstudenter i undervisning, sosialt og i forhold til instrumentfordeling. Respondentene sier de har tenkt over kjønnsbalansen i pensum og mangelen på kvinnelige og ikke-binære undervisere og forelesere, utenom på vokal. Når de blir spurt om studiemiljø svarer kvinnelige og ikke-binære respondenter at studiemiljøet er godt og at de hører til på lik linje som mannlige respondenter. Dette sammenfaller med Brittons teori presentert i teorikapittelet som sier at kvinner ikke behøver å oppleve sine miljøer som 'kjølige' eller preget av kjønn, men at det isteden trer inn i forgrunnen i enkelte situasjoner og kontekster.⁷⁸ Dette virker også å være tilfelle for respondentene i min spørreundersøkelse. En av situasjonene der kjønn trer inn i forgrunnen og blir synlig for respondentene er i samspill.

5.2 Å verdsettes som musiker

Opplevelsen av å være verdsatt som musiker i samspillsituasjoner (Figur 6) viser et mer nyansert bilde enn det er for generelt studiemiljø. Her er det synlig forskjell mellom opplevelsene til de kvinnelige og ikke-binære respondentene og de mannlige respondentene, der menn generelt har en høyere opplevelse av å være verdsatt som musiker. I analysedelen nevner jeg at instrumentfordeling kan ha påvirkning på om man opplever seg verdsatt som musiker og dette kan være en årsak til noe av kjønnsforskjellen, ettersom en større andel av vokalistene er kvinner og ikke-binære. I tekstbidragene fra respondentene kan det virke som det å være vokalist er en kategori som gjør at man oppleves som mindre verdsatt i samspillsituasjoner, men også at å være minoritetskjønn forsterker denne effekten. Det vil si at for en del av respondentene som er vokalister og minoritetskjønn opplever de en forsterket effekt av hver enkelt kategori. Deres kjønn og hovedinstrument oppleves begge som kategorier som gjør at de blir mindre verdsatte og disse kategoriene forsterker i tillegg hverandre.

⁷⁸ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Saliency of Gender in Women's Academic Careers," 21-24.

Disse tekstbidragene er fra oppfølgingsspørsmålene «hvordan opplever du at din studiehverdag påvirkes (av kjønn)» og «I hvilke(n) sammenheng har du tenkt over kjønnsbalansen tidligere?»

- «Som kvinnelig vokalist blir man ikke alltid like hørt i samspillsetting»
- «På grunn av at man er nettopp kvinne og vokalist liksom ikke kan like mye som de andre»
- «Tatt mindre seriøst som musiker, dersom man var kvinne og i tillegg vokalist»
- «Jeg var som regel den eneste kvinnen i rommet i samspillundervisning»

Det øverste tekstbidraget kan forstås gjennom ambivalenstriggeren 'usynlig'⁷⁹ der man på grunn av sitt kjønn ikke blir hørt og anerkjent på lik linje med sine mannlige kollegaer/medstudenter. De to midterste sitatene kan forstås som kjønnede forventninger til hvordan man skal spille eller være som også kan utløse ambivalens.⁸⁰ Spesifikt hvilken kompetanse man har og hvor seriøs musiker man er. Det nederste sitatet beskriver det Stavrum et al. beskriver som utfordringen med representasjon.⁸¹ Enten ved at kjønnsminoriteter bes om å representere, eller, som i sitatet over, at de selv mangler representasjon. Ettersom det sosiale miljøet oppleves som i stor grad godt, også for kjønnsminoritetene, bekrefter dette Brittons poeng om at kjønn ikke trenger å oppleves som et kjølig klima, men at kjønn kan tre inn i forgrunnen i enkelte kontekster.⁸² I disse eksemplene møter kvinnelige vokalister på forventninger eller antagelser fra omverdenen om at de ikke kan like mye og er like talentfulle musikere som sine medstudenter, noe som utløser ambivalens. Respondentene opplever at det er nettopp interseksjonen mellom vokalist og minoritetskjønn som gjør at de blir mindre respekterte og verdsatte.

De fleste respondenter opplever et godt sosialt miljø, men for noen gjør kjønn seg gjeldende i enkelte situasjoner og kontekster, som også er tilfelle for deltagerne i Brittons studie.⁸³ Noen av respondentene møter forventninger og antagelser om egne ferdigheter basert på kjønn og

⁷⁹ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 279-80.

⁸⁰ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 277-79.

⁸¹ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 274-76.

⁸² Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Saliency of Gender in Women's Academic Careers," 9-10.

⁸³ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Saliency of Gender in Women's Academic Careers," 24.

instrument i samspill situasjoner. Det kan tyde på at samspill er en av arenaene som kan trigge ambivalens for kvinnelige og ikke-binære respondenter, spesielt for kvinnelige vokalist.

5.3 Opplevd fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold ved UiA

Et av spørsmålene denne oppgaven ønsker å besvare er hvordan fokus på kjønn og kjønnsbalanse/kjønns mangfold oppleves av studentene. Flest respondenter opplever at det *i noen grad* er fokus på kjønnsbalanse/kjønns mangfold ved UiA. (Figur 10 og 11) De som har gått 3 år eller lenger på studiet opplever at det er mer fokus enn de som har gått her 2 år eller mindre gjør. De tror også kjønn kan påvirke sannsynligheten for inntak i større grad enn de som har studert kortere. Det er en viss sammenheng mellom opplevelsen av fokus på kjønns mangfold og et inntrykk av at kjønn påvirker sannsynligheten for inntak (Figur 13). Rundt halvparten (48.9%) av de som i stor eller noen grad opplever fokus på kjønns mangfold fra UiA sine sine tror kjønn i stor eller noen grad påvirker sannsynligheten for inntak. På spørsmål om man ønsker *mer* fokus på kjønnsbalanse/kjønns mangfold i musikkindustrien ønsker kvinnelige og ikke-binære respondentene dette i større grad enn de mannlige. (figur 9) Hvis vi inkluderer de som i enten stor eller noen grad ønsker mer fokus er det 93% av de kvinnelige og ikke-binære respondentene og 62% av de mannlige som ønsker mer fokus. Majoriteten av respondentene ønsker med andre ord at det var mer fokus på kjønns mangfold i musikkbransjen.

Det er siden 2019 kommet ut flere artikler om at Institutt for rytmisk musikk ønsker å bedre kjønns mangfoldet på studiene sine^{84 85} og en oppsummering fra GENUS-konferansen i 2019.⁸⁶ I alle disse sakene nevnes det at UiA ønsker å øke kvinneandelen på sine studier og å endre kjønnsnormene i høyere musikkutdanning. Dette kan vise et økt fokus fra institusjonens side, og studenter som har studert ved UiA i tre år eller mer vil trolig ha søkt seg til eller studert ved universitetet i denne perioden. Det kan også være det var mer fokus på kjønns mangfold for 3 år siden og at studenter inntrykket av fokus på kjønns mangfold er

⁸⁴ Mikkelsen, "Musikkutdanning: Tar grep for å endre den totale mannsdominansen."

⁸⁵ "- Må bli mer vanlig at kvinner spiller bandinstrumenter," updated April 9, 2021, 2021, accessed April 22, 2023, <https://www.uia.no/nyheter/maa-bli-mer-vanlig-at-kvinner-spiller-band-instrumenter>.

⁸⁶ "GENUS-konferansen 2019," updated Mars 27, 2019, 2019, accessed April 22, 2023, <https://www.ballade.no/utdanning-grunnopplaering/genus-konferansen-2019/>.

vedvarende hos respondentene. I spørreundersøkelsen var det ikke stor forskjell i opplevelsen av å være ønsket som student, men menn følte seg litt mindre ønsket enn kvinner og ikke-binære som studenter. I tekstbidragene i spørreundersøkelsen kommer det frem en tydelig oppfatning om at UiA er veldig interessert i å rekruttere kvinner. Under er responser fra menn på spørsmål på hvilken måte de opplever at kjønn påvirker sannsynligheten for inntak.⁸⁷ Tekstene er forkortet og redigert for tydelighet.

- «Har hørt at UiA vil ha flere kvinner inn på rytmisk»
- «(UiA) legger stor vekt på å ta inn kvinnelige studenter som spiller instrument»
- «Tror UiA har et ønske om at det skal bli mer kjønnsbalansert»
- «Tror UiA ønsker en større balanse og derfor vil ta inn flere damer på instrumentene»

Disse responsene er representative for tekstene til menn som har svart på oppfølgingsspørsmålet, men det er kvinner og ikke-binære respondenter som i størst grad tror kjønn påvirker sannsynligheten for inntak. (Figur 7 og 8) Tekstene til de kvinnelige og ikke-binære respondentene nevner også at UiA ønsker å ta inn kjønnsminoriteter på studiet. Dette diskuteres mer i dybden i avsnittet under kalt 'kvotering'. Det kan også være verdt å nevne at antallet kvinnelige og ikke-binære studenter har økt litt de siste årene, så det kan også være en reaksjon på at fordelingen mellom gruppene er i endring.⁸⁸ Dette virker mindre sannsynlig ettersom økningen ikke er så stor, kvinner og ikke-binære i like stor eller større grad enn mannlige respondenter deler dette synet, samt at det virker som det jevnt over er et ønske om mer kjønnsmangfold og kjønnsbalanse fra studentene.

Selv om jeg ikke spør eksplisitt i spørreundersøkelsen tolker jeg tekstbidragene som fremhever mangelen på kvinner og ikke-binære som uttrykk for at de skulle ønske det var mer kjønnsmangfold på studiet. Flere av tekstbidragene sier også dette eksplisitt. Majoriteten av respondentene ønsker mer fokus på kjønnsmangfold og kjønnsbalanse i musikkindustrien som

⁸⁷ Oppfølgingsspørsmål om respondentene svarte 'i stor grad' eller 'i noen grad' på spørsmålet «Har du inntrykk av at kjønn påvirker sannsynligheten for å komme inn på studiet?»
Blalocks teori om intrusiveness oppsummeres av Krook: «As the number of minority members increases, however, majority groups may perceive a threat to their dominance, triggering a negative response toward the minority.» Mona Lena Krook, "Empowerment versus backlash: gender quotas and critical mass theory," *Politics, Groups, and Identities* 3, no. 1 (2015/01/02 2015): 186, <https://doi.org/10.1080/21565503.2014.999806>, <https://doi.org/10.1080/21565503.2014.999806>.

helhet. (Figur 9) Når de blir spurt om når de har tenkt over balansen sier blant annet noen av de mannlige respondentene:

- «Det finnes åpenbart et stort kjønnsbalanse-problem, og jeg mener personlig en bedre balanse ville vært bra for fagmiljøet.»
- «For få kvinner»
- «Det er bare veldig synlig hele tida at det er flere menn enn kvinner»

En god del av de mannlige respondentene skriver også at de primært har tenkt over kjønn i samtaler med medstudenter eller at de har gjort seg tanker rundt instrumentfordelingen. De påpeker at det er få kvinner på instrumenter og flest på vokal. Jevnt over i tekstresponsene er det mange som uttrykker ønske for å ha et mer mangfoldig studium.

- «Mangel på inputs og forslag når det ikke er nok mangfold»
- «Det er nesten som man mister en dimensjon når det er så skjevbalansert»

Til tross for at det virker som mange av respondentene mener det burde være flere kvinner og ikke-binære på studiene forekommer det samtidig også koblinger mellom kjønn, kvalitet og kvotering. McLoughlin sier initiativ som ønsker å rekruttere kjønnsminoriteter og/eller legge mer til rette for dem på studier kan skape backlash fra andre grupper om initiativene ikke eksisterer for alle.⁸⁹ Selv om ønsket om flere kjønnsminoriteter på studiene ikke er egne tiltak som 'hjelper' kun kjønnsminoriteter kan nyhetssakene og oppfatningen om at UiA ønsker å rekruttere kjønnsminoriteter være spotlighting av kjønnsminoritetene der de blir satt i en egen kategori som trenger tilrettelegging, hjelp og støtte for å bli en del av et mannsdominert miljø. I følge McLoughlin vil dette føre til mer seksisme av alle typer.⁹⁰ En type seksisme som forekommer i tekstbidragene fra alle kjønn er en sammenkobling av kunstnerisk kvalitet og kjønn, samt av kunstnerisk kvalitet og kvotering.

- «De senker kanskje standarden litt for forventningene til opptak på instrumenter for jenter»

Dette er svar på et spørsmål om hvordan respondentene tror kjønn påvirker sannsynligheten for inntak. Sitatet er et eksempel fra spørreundersøkelsen som sammenkobler kjønn, kvotering

⁸⁹ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 376.

⁹⁰ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 377-78.

og kunstnerisk kvalitet. Respondenten antar at for å øke andelen kvinner på studiet, senkes standarden generelt for alle kvinnelige instrumentalister på prøvespill. For kvinnelige (og ikke-binære) studenter på Institutt for rytmisk musikk kan denne oppfatningen omsettes til spotlighting type 1 (eksplisitt seksisme) og type to (underforstått seksisme). En antagelse om at standarden er senket for alle kvinnelige instrumentalister når de søker seg inn på studiet kan gjøre at kjønnsminoriteter møter fordommer om at de er mindre kompetente i samspillsetting enn menn på samme instrument, opplever mangel på muligheter og spilleoppdrag⁹¹ eller blir fortalt at de måtte prestere mindre enn mannlige kandidater for å komme inn på studiet. Dette vil være eksempler på hvordan innsats for å 'hjelpe' minoriteter kan omsettes til Spotlighting type 1 og 2 for kvinnelige og ikke-binære på studiet. UiA har ikke satt inn offisielle tiltak for å hjelpe kjønnsminoriteter på studiet, men likevel eksisterer det en oppfatning om at deres ønske om flere kvinner og ikke-binære på studiet og arbeid med kjønns mangfold innebærer en reduksjon i kvalitet.

- “Har inntrykk av at UiA driver litt med kjønnskvoltering. Selv om de som kommer inn på instrumenter der et annet kjønn er mer vanlig er flinke nok til å komme inn, er det andre av "det vanligere kjønn for det instrumentet" som kanskje var hakket mer kvalifisert, men siden de var "like nok" ble det valgt noen som skaper mer kjønnsbalanse.”
- «Jeg opplever at kvinner har større sjanse for å komme inn på studiet for å balansere ut skjevheten»

Sitatene over er også eksempler på en sammenkobling mellom kunstnerisk kvalitet og kvotering, også som svar på spørsmål om hvordan respondentene tror kjønn påvirker sannsynligheten for inntak. Den øverste respondenten sier alle som kommer inn er ‘flinke nok’ til å komme inn, men at hvis det er instrumenter der noen kjønn er underrepresentert vil dette innebære at de får en fordel over noen som er hakket mer kvalifiserte. Det første sitatet nevner ikke kjønn spesifikt, men med kjønnsfordelingen på Institutt for rytmisk musikk vil det innebære kvinnelige og ikke-binære instrumentalister og mannlige og ikke-binære vokalister. Den underliggende antagelsen er at UiA kvoterer og at dette kan gjøre at

⁹¹ Svar fra spørreundersøkelse på hvordan kjønn påvirker deres hverdag: «hvis man ønsker å henvende seg til «de beste» utøverne vil bandet bli utelukkende menn»

kandidater som er litt mer kvalifiserte blir valgt bort til fordel for underrepresenterte kjønn som ellers ikke ville fått plass.

Den andre responsen kobler sammen det at studiet allerede er skjevfordelt med at kvinner har lettere for å komme inn ved prøvespill. Dette er kanskje en beskrivelse av kvotering, men også en sammenkobling mellom kvalitet og kjønn. Der det å være kvinne, i dette tilfellet, vil utgjøre om man kommer inn på studiet fremfor en vurdering av kunstnerisk prestasjon.

Under følger en seksjon som diskuterer kvalitetsvurderinger i prøvespill ved Institutt for rytmisk musikk.

5.4 Kvalitetsvurderinger i prøvespill

Ved spørsmål om hva som vektlegges ved prøvespill til UiA sier Hilde Nordbakken:

«Skills er bare en del av det man måles på, like viktig er det å være skapende og kreativ, samt det å ha talent for å øve, refleksjon rundt det man gjør og også hvilket fokus man ønsker å ha som student.»⁹²

Olsson og Niensens studie finner at vurderingene av kvalitet i høyere musikkutdanning er erfaringsbaserte og gjort av høyt kompetente musikere, men kriteriene som brukes er subjektive.⁹³ Dette virker også å være tilfelle hos Institutt for rytmisk musikk.

Vurderingskriteriene Nordbakken nevner vil være åpne for subjektivitet, tolkning og implisitte institusjonelle normer. Hva vil det si å være kreativ eller ha talent for å øve? Her er det flere områder potensielle søkere skal måles på, også utover den musikalske prestasjonen der og da, der de ulike aspektene veies opp mot hverandre og prioriteres. Dette betyr ikke at vurderingene er tilfeldige eller grunnløse, bare at de subjektive vurderingene ikke alltid har formulerte, faste kriterier.⁹⁴ For studenter eller prospektive studenter som skal vurderes ved prøvespill til UiA vil det da være vanskelig å måle sine egne evner opp mot forventet kompetanse. Selv om de institusjonelle rammene som implisitt definerer hva som er kvalitet

⁹² Utdrag fra lengre svar på spørsmålet «Ved prøvespill til UiA – hva vektlegges? Har det vært en endring i dette?»

⁹³ Olsson and Nielsen, "Tolkningspraktiker och bedömningskulturer: Om bedömning inom högre musikutbildning – en metaanalys av några delprojekt," 29-30.

⁹⁴ Olsson and Nielsen, "Tolkningspraktiker och bedömningskulturer: Om bedömning inom högre musikutbildning – en metaanalys av några delprojekt," 29-30.

for prøvekomiteene er tydelige og åpenbare for komitemedlemmene kan de være uklare og lite forutsigbare for noen utenfra, inkludert prospektive studenter.

For respondentene i denne oppgaven kan det virke som de var like usikre/sikre på om de kom til å komme inn etter prøvespill som de var før. (Figur 4) Det bør merkes at respondentene bes huske en følelse, for noen fra langt tilbake, og dette kan påvirke nøyaktigheten i responsen.⁹⁵

⁹⁶ I spørreundersøkelsen ble respondentene spurt i hvilken grad de følte seg sikre på å komme inn på studiet. Mellom 40-50% var i stor eller noen grad sikre på å komme inn. (Figur 4)

Dette antallet bør sees i lys av at samtlige respondenter kom inn på studiet. Om respondentene er representative for resten av studentmassen var rundt halvparten usikre på om de ville komme inn. Ettersom denne oppgaven kun måler sikkerhetsfølelsen hos respondenter som kom inn hadde det vært interessant å vite hvordan oppfatningen av egen sannsynlighet for å komme inn ble vurdert av alle søkere, også de som ikke kom inn.

På kvinnedagen i 2018 annonserte Rytmisk institutt ved Universitetet i Agder at de hadde invitert fire profesjonelle, kvinnelige utøvere til det årets opptaksuke for være med å vurdere søkeres prøvespill i 2018.⁹⁷ Både for å representere profesjonelle, kvinnelige instrumentalister og fordi de ønsket at flere kjønn skulle være representert når musikk skal vurderes.⁹⁸ I Olsson og Nielsens studie finner de at de som vurderer kvalitet i høyere musikkutdanning tar veloverveide valg innen sine kontekster, men at vurderingene gjøres ulikt mellom institusjonene. Å inkludere andre komitemedlemmer enn ansatte ved institusjonen vil kunne gi andre typer vurderinger, ettersom de vil farges mindre av den institusjonelle konteksten. I tillegg kan det å øke antallet medlemmer i komiteen hjelpe til å øke påliteligheten til vurderingene som tas.⁹⁹ ¹⁰⁰ Komitemedlemmer utenfra som innehar kompetanse til å vurdere søkere vil ha et syn på hva som er god og dårlig kunst som er mindre farget av de

⁹⁵ E. A. Kensinger, "Remembering the Details: Effects of Emotion," *Emot Rev* 1, no. 2 (2009), <https://doi.org/10.1177/1754073908100432>.

⁹⁶ H. Schmolck, E. A. Buffalo, and L. R. Squire, "Memory distortions develop over time: recollections of the O.J. Simpson trial verdict after 15 and 32 months," *Psychol Sci* 11, no. 1 (Jan 2000), <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00212>.

⁹⁷ "- Vi må være så synlige at vi ikke kan oversees," updated Mars 8, 2018, 2018, accessed April 17, 2023, <https://www.uia.no/nyheter/vi-maa-vaere-saa-synlige-at-vi-ikke-kan-oversees>.

⁹⁸ I artikkelen brukes begrepet 'begge kjønn'.

⁹⁹ Harold E. Fiske, "Who's to Judge? New Insights into Performance Evaluation," *Music Educators Journal* 64, no. 4 (1977), <https://doi.org/10.2307/3395371>, <http://www.jstor.org/stable/3395371>.

¹⁰⁰ Wenche Waagen, "Vurderingskriterier i utøvende musikk – et verktøy for pålitelig vurdering av studentenes bachelorkonsert?," *Higher education as context for music pedagogy research* (Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2021), <https://press.nordicopenaccess.no/index.php/noasp/catalog/book/119>. 60.

institusjonelle rammene. Det er likevel utfordringer med at vurderinger er institusjonelt betinget og ikke klargjorte for studenter som skal vurderes.

I tillegg til institusjonsnormer finnes det andre faktorer som påvirker hvordan prospektive studenter vurderes utover deres prestasjon på selve dagen. Hvor mange som sitter i komiteen og skal vurdere dem,¹⁰¹ kjønnede myter om musikkens tilblivelse,¹⁰² at «diskusjonen om kjønn, roller og posisjoner knyttes til vurderinger av kvalitet»,¹⁰³ hvem som sees på som genier,¹⁰⁴ og hvem som blir ansett som kreative og til hvilken grad.¹⁰⁵ I en artikkel om kjønnsbias i musikkteknologi-undervisning observerer Armstrong at menns måte å lære og tilegne seg kunnskap om ny teknologi gjør at de oppfattes som teknisk kompetente, mens kvinner oppfattes som svakere teknisk.¹⁰⁶ Dette kan prege samtalene og vurderingene ved prøvespill for søkere til utdanninger som fordrer teknisk kompetanse, som utdanning i elektronisk musikk eller elektronisk master.

- “Hvis jeg nå skulle gjennomført opptaksprøve på nytt, ville jeg tenkt helt annerledes.”

Teksten over er et utdrag fra en respondents svar på hvordan inntrykket deres av kriteriene for prøvespill har endret seg fra før prøvespill til nå som de er studenter.¹⁰⁷ Albert og Heiderscheit har gjort forsøk der prøvespill omgjøres til en prosess der studenter får vist flere aspekter av sin musikalitet, får beskjed om forbedringspotensialet deres og deres prospekter for å fullføre utdanningen.¹⁰⁸ Her er søkerne i sentrum for egen søkeprosess. Denne

¹⁰¹ Fiske, "Who's to Judge? New Insights into Performance Evaluation," 23-24.

¹⁰² Helen Julia Minors et al., "Mapping trends and framing issues in higher music education: Changing minds/changing practices," Article, *London Review of Education* 15, no. 3 (2017): 465, <https://doi.org/10.18546/LRE.15.3.09>,

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=126605191&site=ehost-live>.

¹⁰³ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 276.

¹⁰⁴ Christine Battersby, *Gender and Genius: Towards a Feminist Aesthetics* (Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, 1990).

¹⁰⁵ Devon Proudfoot, Aaron C. Kay, and Christy Z. Koval, "A Gender Bias in the Attribution of Creativity: Archival and Experimental Evidence for the Perceived Association Between Masculinity and Creative Thinking," *Psychological Science* 26, no. 11 (2015), <https://doi.org/10.1177/0956797615598739>, <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797615598739>.

¹⁰⁶ Victoria Armstrong, "Hard bargaining on the hard drive: gender bias in the music technology classroom," *Gender and Education* 20, no. 4 (2008/07/01 2008): 384, <https://doi.org/10.1080/09540250802190206>, <https://doi.org/10.1080/09540250802190206>.

¹⁰⁷ Oppfølgingsspørsmål til spørsmålet "Har ditt inntrykk av kriteriene for inntak endret seg fra før prøvespillet til nå som du er student?«

¹⁰⁸ Daniel J. Albert and Annie Heiderscheit, "Reconceptualizing the audition for the 21st century music student," *Arts Education Policy Review* (2021), <https://doi.org/10.1080/10632913.2021.1937761>, <https://doi.org/10.1080/10632913.2021.1937761>.

søknadsprosessen er utformet i håp om å lage et studieinntak som gir mer mangfold i fremtiden.¹⁰⁹ Når søkerne i Albert og Heiderscheits studie blir informert før inntak både om eget ferdighetsnivå og om hvordan de ligger i forhold til å kunne oppnå en grad i musikk¹¹⁰ er dette et eksempel på en søker til høyere musikkutdanning som er integrert i søknadsprosessen og nøye informert om prøvespill. En motsatt opplevelse vil være at søkere går inn uten å vite verken før eller etter prøvespill hvor høyt nivået deres er i forhold til hva som forventes eller hva som forventes av dem som studenter om de kommer inn. De fleste prøvespillprosesser vil trolig ligge mellom disse ytterpunktene av hvor tydelige kriteriene er ved prøvespill, både for alle medlemmene i hver enkelt komiteene, men også hvordan/om dette kommuniseres til prospektive studenter. Waagen sier å trekke studenter inn i vurderingsprosessen gjør at vurderingene er mer forståelige og oppleves rettferdige.¹¹¹ Hvis kriterier er gjort tilgjengelige på forhånd vil da ikke vurdering komme som en overraskelse. Hvis vi overfører denne innsikten til prøvespill vil gjennomsiktighet i forhold til hva prospektive studenter vil bli vurdert i og på hvilken måte kunne avmystifisere søknadsprosessen til høyere musikkutdanning ved UiA.

I Blix sin artikkel om kvalitetsvurderingene som tas i komiteer som avgjør hvem som rykker opp til professorer i kunstfeltet argumenterer hun for at det burde være en diskusjon rundt hva «kompetansemessig kvalitet i kunstutdanningsfeltet er, og hvorvidt det er tilstrekkelig at «høvdingene» I feltet har en “gut-feeling” for hva som er kvalitativt godt nok.”¹¹² Hennes anbefaling for når institusjoner skal ansette er at det finnes en tilgjengelig oversikt over hva som vurderes så det er mulig å anse om egne kvalifikasjoner stemmer overens med forventningene på forhånd. Det er ikke alt som kan overføres fra Blixs studie til konteksten prøvespill og studenter i høyere kunstutdanning, men den grunnleggende tanken om at vurderingskriterier for kunstnerisk kvalitet skal være artikulerte, presise og tilgjengelige for at det ikke skal preges av «gut-feeling», smak og innarbeidede normer har relevans også for prøvespill. Det å ha satte vurderingskriterier vil også muliggjøre en diskusjon om hvordan man vurderer kvalitet i kunst og hvordan dette operasjonaliseres i prøvespillsituasjoner. Waagen har gjennomført kvalitative intervjuer med sensorer for bachelorkonsertter i utøvende

¹⁰⁹ Albert and Heiderscheit, "Reconceptualizing the audition for the 21st century music student," 12.

¹¹⁰ Albert and Heiderscheit, "Reconceptualizing the audition for the 21st century music student," 1.

¹¹¹ Waagen, "Vurderingskriterier i utøvende musikk – et verktøy for pålitelig vurdering av studentenes bachelorkonsert?," 57-60.

¹¹² Hilde Blix, Lilli Mittner, and Rikke Gjørum, "I kjønneste orden?," *Nordic Journal of Art and Research* 8 (06/24 2019): 15, <https://doi.org/10.7577/information.v8i1.2853>.

musikk og anbefaler at vurderinger der gjøres basert på skriftlige kriterier.¹¹³ Dette gir transparens og pålitelighet, og det gir også muligheter for en felles diskusjon om hvordan kvalitet skal bedømmes.¹¹⁴

«Argumentene og resonnementene om kunstnerisk kvalitet som gjerne brukes for å forklare overvekt av menn, byttes ut med antakelser om kvotering når det er kunst av kvinner som er i overvekt»¹¹⁵ Sitatet er hentet fra en kronikk rettet mot kritikerne av kunstinnkjøpene til nasjonalmuseet der majoriteten av verkene var lagd av kvinner. Deler av kritikken går på at en kvinnelig innkjøpskomite har ført til en overvekt av kvinnelige kunstnere i innkjøp. Et sentralt poeng i Steinland og Torjussen sin kronikk er at når mannsdominerte komiteer velger kunst av menn snakkes det ikke om kvotering og faren for middelmådig kunst. Argumentene mot flere kvinner i kunsten er opprettholdelse av kunstnerisk kvalitet, men om utvalget blir kvinnedominert er det heller snakk om kvotering og at standarder senkes. Denne kronikken stiller et interessant spørsmål som også er relevant i spørreundersøkelsen gjennomført i forbindelse med denne oppgaven: Hvorfor er representasjon av minoritetskjønn innen kunst koblet sammen med kvotering og faren for middelmådighet? I spørreundersøkelsen kom det også inn tekstbidrag som kobler sammen en økning i kjønnsminoriteter med å gå glipp av mer kompetente søkere:

- «skal også være forsiktig med at det skal gå på bekostning av at man utelater potensielle dyktigere søkere fordi man heller tenker kjønnsbalanse til enhver tid»

Dette tekstbidraget er ikke nødvendigvis representativt for de fleste av bidragene, men det bør nevnes fordi de setter ord på noe av det man aner omrisset av når man studerer resultatene av spørreundersøkelsen. I antagelsene om kvotering er det en del som sier, antar eller frykter at dette innebærer å miste mer kvalifiserte søkere. Ettersom radikal kvotering¹¹⁶ er ulovlig ved offentlige ansettelser, er det usannsynlig at prøvespill til universitetsutdanninger i utøvende

¹¹³ Waagen, "Vurderingskriterier i utøvende musikk – et verktøy for pålitelig vurdering av studentenes bachelorkonsert?," 60.

¹¹⁴ Waagen, "Vurderingskriterier i utøvende musikk – et verktøy for pålitelig vurdering av studentenes bachelorkonsert?," 59-60.

¹¹⁵ "Er det bare menns kunst som er kvalitet?," Ballade, updated October 28, 2020, 2020, accessed April 4, 2023, <https://www.ballade.no/politikk-debatt/er-det-bare-menns-kunst-som-er-kvalitet/>.

¹¹⁶ Radikal kvotering innebærer å velge en kandidat over noen som er mer kvalifiserte, kun på bakgrunn av at de tilhører et underrepresentert kjønn. Likestillings- og diskrimineringsombudet, "Radikal kjønnskvoteing ikke tillatt," ed. Likestillings- og diskrimineringsombudet (2003), Klagesaker. <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/klagesaker-1996---2005/2003/Radikal-kjonnskvoteing-ikke-tillatt-/>.

musikk ville benyttet det. Om Rytmask Institutt kvoterer vil det derfor trolig være moderat kvotering, eller ingen kvotering men, som Nordbakken beskriver, utvidede kriterier for vurdering. Det vil trolig ikke være lovlig, ønskelig eller mulig å velge noen kun basert på kjønn i en vurdering av kunstnerisk kvalitet i prøvespill.

5.5 Kvotering

23 av 25 respondenter som svarer på hvordan de tror kjønn kan påvirke sannsynligheten for inntak nevner kvotering av minoriteter i prøvespill. Det er stor variasjon i beskrivelsene av hvordan, når og hvem som kvoterer. Positiv særbehandling i ansettelsessituasjoner er tillatt når den som særbehandles har like, eller tilnærmet like, kvalifikasjoner som den kandidaten som forbigås og den som prioriteres tilhører et kjønn som er underrepresentert på arbeidsplassen.¹¹⁷ Dette er en praksis som også kalles moderat kvotering.

Universitetet i Agder sine årsrapporter inneholder planlagt og pågående bruk av moderat kvotering av vitenskapelig ansatte ved fakulteter der det er ujevn kjønnsbalanse. Dette gjelder også Fakultetet for Kunstfag.^{118 119} Dette innebærer at møtt med to søkere som er like, eller tilnærmet like, kvalifisert kan rytmisk institutt velge å prioritere den søkeren som tilhører et underrepresentert kjønn i vitenskapelige ansettelser. Det finnes noen som mener moderat kvotering av studenter som tilhører kjønnsminoriteter ved høyere musikkutdanning i Norge bør vurderes som likestillingstiltak.^{120 121} Om noens kjønn er hovedgrunnen til å ansette eller tildele noen noe kan det kalles radikal kvotering. Dette innebærer at en kvalifisert søker prioriteres over noen som er bedre kvalifisert kun fordi de tilhører et underrepresentert kjønn. Dette er ulovlig i offentlige ansettelser.¹²²

De respondentene som i spørreundersøkelsen sa at kjønn i stor eller noen grad påvirket sannsynligheten for inntak fikk et oppfølgingsspørsmål der de kunne skrive på hvilken måte de trodde kjønn påvirket inntak i fritekst. Flere av responsene i spørreskjemaet uttrykker at

¹¹⁷ "Positiv særbehandling," accessed April 10, 2023, <https://www.lido.no/diskriminert/pa-jobb/fikk-ikke-jobben-og-vikariat/positiv-sarbehandling/>.

¹¹⁸ Universitetet i Agder, *Årsrapport 2018-2019*, UiA (uia.no, 2019), 9, <https://www.uia.no/om-uia/sentrale-dokumenter/aarsrapporter-for-uia>.

¹¹⁹ Universitetet i Agder, *Årsrapport 2020-2021*, UiA (uia.no, 2021), 15, <https://www.uia.no/om-uia/sentrale-dokumenter/aarsrapporter-for-uia>.

¹²⁰ Blix and Mittner, *Kjønn og skjønn i kunstfagene - et balanseprosjekt*, 123.

¹²¹ Mikkelsen, "Musikkutdanning: Tar grep for å endre den totale mannsdominansen."

¹²² "Utvalg skroter kjønnspoeng, men går for kvotering," updated Januar 24, 2023, 2023, accessed April 24, 2023, <https://kjonnsforskning.no/nb/2023/01/utvalg-skroter-kjonns-poeng-men-gar-for-kvotering>.

stilt ovenfor lik, eller nesten lik, kvalitet vil kvinner velges over menn, med andre ord moderat kvotering. Noen respondenter refererer til en form for kvotering som ligner mer på radikal kvotering. Her er noen korte eksempler fra spørreundersøkelsen som kan tolkes som beskrivelser av radikal kvotering:

- «Det er vel innkvotering av jenter som spiller et instrument, og det samme med menn som synger?»
- «Jeg opplevde at søkerne som var menn fikk mer kritikk og vanskeligere kriterier på det samme instrumentet.»
- «Har hørt at UiA vil ha flere kvinner inn på rytmisk, og at det derfor er lettere for de å komme inn på studier.»
- «Det har vært en snakkis og noe folk kommenter på med kvoteplasser og prioritering av jenter ved opptak»

Disse sitatene hentet fra svar på spørsmålet om hvordan respondentene har inntrykk av at kjønn kan påvirke sannsynligheten for inntak kan leses som beskrivelser av radikal kvotering, der kvinnelige og ikke-binære har lettere for å komme inn på studiet. Ved moderat kvotering kan kun kjønnsminoriteter som holder tilsvarende, eller lignende, nivå som en kandidat av kjønnsmajoritet prioriteres dersom det er underrepresentasjon av noen kjønn på studiet. I eksemplene ovenfor beskrives det ikke situasjoner der to like kvalifiserte kandidater veies opp mot hverandre, der behovet for kjønns mangfold tipper skalaen etter kvalitet, nivå og ferdigheter allerede er vurdert. De beskriver derimot scenarioer hvor kjønnsminoriteter velges over kjønnsmajoritet, også når de ikke når opp til samme nivå. Det finnes eksempler i høyere utdanning på at underrepresenterte kjønn får en fordel ved søknad til studier. Enkelte utdanninger har kjønns poeng som øker snittet for søkere av underrepresenterte kjønn når de søker spesifikke utdanninger.¹²³ Universiteter må søke om å få tilby kjønns poeng ved sine studier.¹²⁴

Det siste tekstutdraget sier det er en «snakkis» at det er avsatte kvoteplasser for kvinner ved opptak. Denne beskrivelsen av kvotering beskriver en type radikal kvotering ikke per nå benyttes i opptak til studier. En norsk offentlig utredning fra 2022 foreslo denne typen

¹²³ "Universitet og høyskole - Kjønns poeng," updated Januar 11, 2023, 2013, accessed April 24, 2023, <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/legge-til-poeng/kjonns-poeng/>.

¹²⁴ Gramvik, "Utvalg skroter kjønns poeng, men går for kvotering."

kvoteplasser for å, blant annet, øke andelen menn på psykologstudier og kvinner på ingeniørstudier.¹²⁵ Forslaget om å sette av kvoteplasser blir beskrevet som «kontroversielt, både juridisk og politisk»¹²⁶ Hvis det har vært en «snakkis» på Institutt for rytmisk musikk at kvinnelige studenter kommer inn som en del av en allerede avsatt kvote skilles kvinnelige studenter ut fra resten av studentmassen som noen som ikke har måttet prestere for å komme inn på studiet i samme grad (eller i det hele tatt) som de andre. Det er en antagelse om at kvinner får spesielle privilegier som ikke er for andre demografier, noe som i følge McLoughlin¹²⁷ kan resultere i seksisme av alle typer i studieopplevelsen til kvinnelige og ikke-binære studenter. Det vil da kunne forekomme eksplisitt, underforstått og «hjelpsom» seksisme (spotlighting type 1,2 og 3)¹²⁸ i samspillsituasjoner, samtaler om kompetanse og teknikk, sosiale sammenkomster og samarbeidsmuligheter.

I en prøvespillsituasjon er et av premissene at komiteene skal velge de studentene de mener egner seg best som studenter. Deler av Hilde Nordbakkens svar på hvilke endringer som er gjort i forhold til prøvespillene på UiA grunnet arbeid med kjønnsbalanse/mangfold de siste årene er gjengitt i avsnittet om vurdering av kvalitet i kunst. Nordbakken svarte at prøvespillsituasjonen alltid er i endring og at kandidater måles på flere ting enn kun 'skills'. Nordbakken sier videre:

«Dreining mot det kreative har god effekt med tanke på kjønnsbalanse og mangfold, da det fører til mindre fokus på å gjenskape noe andre har gjort. Dermed blir fokuset annerledes og åpnere for fler uttrykk, som også gir muligheter til mer variasjon i type musikere og musikkskapere.»

Nordbakkens svar beskriver en endring i vurdering som har som bi-effekt å være positivt for kjønns mangfold. Praksisen fra universitetets side som beskrevet av Nordbakken er ikke kvotering, men heller et bredere fokus ved prøvespill enn tidligere som også kan øke kjønns mangfold. De velger ikke kjønnsminoriteter fordi de er kjønnsminoriteter (radikal kvotering). Det er heller ikke hold for å si at de moderat kvoterer (velger kandidater som ikke er menn der det ikke kan skilles på ferdigheter), men heller at de åpner hvilke kriterier

¹²⁵ Gramvik, "Utvalg skroter kjønns poeng, men går for kvotering."

¹²⁶ Gramvik, "Utvalg skroter kjønns poeng, men går for kvotering."

¹²⁷ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 377-78.

¹²⁸ McLoughlin, "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education," 377-78.

potensielle studenter skal måles etter, med antagelsen at dette på sikt trolig vil inkludere flere typer studenter. At universitetet endrer kriteriene så institusjonen rommer flere uttrykk er med andre ord en praksis som ikke umiddelbart og målbart endrer inntakstall, men heller noe som på sikt endrer måten musikkskapere og utøvere vurderes på ved Institutt for rytmisk musikk.

I tekstene som kom inn i spørreskjemaet er det noen eksempler som beskriver radikal kvotering, noen som beskriver moderat kvotering, noen som beskriver noe midt i mellom, noen uspesifisert kvotering og andre en mer ubevisst bias som ligger i opptaksprøvene. Oppfatningene respondentene har om kvotering og hvordan fokuset på kjønnsmangfold fra UiAs side oversettes til oppfatninger om kvotering er en egen oppgave og et felt som hadde trengt mer, og mer målrettet, forskning.

Det har ikke vært mulig for meg å finne noen informasjon om at det foregår verken moderat kvotering eller annen type kvotering av studentmassen ved rytmisk institutt. Jeg har stilt spørsmålet til instituttleder ved rytmisk musikk, men ikke mottatt svar. Det er enkelte respondenter som sier de har vært med på prøvespill selv og der oppfattet kvotering eller oppfordringer om å velge kvinner om de var usikre. Spørsmålet stilt til Nordbakken spesifiserte hvordan fokus på kjønnsmangfold og kjønnsbalanse hadde påvirket arbeidet med prøvespill. Nordbakkens svar beskriver vurderinger ved prøvespill som kun tar musikkfaglige og studierelaterte hensyn.

Det er basert på undersøkelsene i denne oppgaven ikke grunnlag for å si at UiA kvoterer, men det eksisterer en oppfatning blant nåværende og tidligere studenter at det er sannsynlig at kjønnsminoriteter har lettere for å komme inn. Hva gjør det med de kvinnelige og ikke-binære studentenes opplevelse av sitt studium om de stadig møter forventninger rundt seg om at alle andre enn menn kan være kvotert inn?¹²⁹ Selv om flere av respondentene i min spørreundersøkelse presiserer at alle fortjener plassen sin eller at det kun er når musikere har tilsvarende evner det kvoteres, er det likevel usannsynlig å tenke at disse holdningene ikke har påvirkning på hvordan de kvinnelige og ikke-binære studentene blir møtt sosialt, faglig og i samspillsituasjoner. Antagelser om at kjønnsminoriteter kvoteres inn på studier i utøvende musikk vil kunne påvirke tilliten til UiA som institusjon og forvalter av talent men også tilliten til kompetansen til de kvinnelige og ikke-binære studentene.

¹²⁹ Tre tekstbidrag nevner at kvotering kan forekomme av menn på vokal.

I Stavrum et al.¹³⁰ snakker en av deres informanter om hvordan det oppleves fra innsiden å vite at man er kvotert inn i festivalbookinger. Opplevelsen av at man har fått jobben for å øke kvinneandel og være en representant for institusjonen, i dette tilfellet en festival, sitt arbeid med kjønns mangfold: “da får jeg litt sånn der freakshow-følelse. Man skal sette de foran, sette de foran og vise hvor stilig det bildet her ser ut, så er det likevel bare 10 % eller kjempelavt, da. (Helene)”¹³¹ Dette er et eksempel på hvordan det å bli gjort til representant og å få beskjed om at du har fått muligheter på grunn av kjønn kan utløse ambivalens for individene det gjelder. Når kommersielle aktører ønsker å benytte kjønns mangfold i et promoteringsaspekt, eller for å bedre sitt image er det utfordrende om utøverne som velges for å fremme dette får opplevelsen av å bli fremhevet kun på grunn av sin kjønnsidentitet. Selv om det oppleves positivt at festivaler og andre musikk institusjoner ønsker å være mangfoldig vil det likevel være vanskelig om man blir fremhevet fordi man er et bestemt kjønn, heller enn for sine musikalske evner.¹³² Festivaler kan i teorien booke hvem enn de ønsker, inkludert kvinnelige og ikke-binære musikere kun for å øke mangfold om de ønsker. Det er vanskelig å se for seg at opplevelsen til ‘Helene’ lenger opp ville forekommet ved et norsk universitet i utøvende musikk, der prøvespillkomiteen kun tok inn noen med tanke på å bedre statistikk og å kunne bruke vedkommende i promoteringsmateriale, langt mindre at de i tillegg informerte vedkommende om det. Likevel er det aspekter ved ‘Helene’ sin opplevelse som kan overføres til kjønnsminoriteter ved Institutt for rytmisk musikk og andre høyere utdanninger i musikk. Hvis studenters kjønnsidentitet fremheves for mye i promotering eller i aktivitetene universitetet fremmer kan det oppleves som man er en representant som inkluderes for å få institusjonen til å virke mer mangfoldig enn den er, selv om dette ikke er intensjonen eller tilfelle. Dette vil som for ‘Helene’ kunne utløse ambivalens. I motsetning til en festival vil det i et studieløp oppstå små og store situasjoner over flere år, noen som vil minske følelsen av å være en representant og andre som vil utløse det. For studenter som tilhører et minoritetskjønn vil det kunne oppstå muligheter av å få være en representant i ulike tiltak og for å promotere universitetet. Selv om dette kan gi muligheter og være en positiv opplevelse kan det å være en representant føre med seg noen utfordringer institusjonene bør være klare over. Britton påpeker, som nevnt i teorikapittelet, at ujevn arbeidsfordeling er en av de

¹³⁰ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet."

¹³¹ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 280.

¹³² Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 280.

aspektene av kjønnsforskjeller opplevd av kjønnsminoriteter det er lettere å oppdage og sette fingeren på i akademiske settinger.¹³³ Dette er også noe Institutt for rytmisk musikk har lagt merke til og tar hensyn når de forsøker å hente inn kjønnsminoriteter som forelesere, undervisere, komiteemedlemmer. Hilde Nordbakken beskriver en av utfordringene slik: «De få kvinnene som nå jobber i feltet har stor belastning, da de ofte må representere, gjøre kommisjonsarbeid, sitte i styrer og komiteer fordi de er av en underrepresentert gruppe»¹³⁴ Det kan utgjøre en utfordring i å leie inn eller ansette kjønnsminoriteter til å undervise eller arbeide ved Institutt for rytmisk musikk. Som nevnt i teorikapittelet finner Stavrum et al. at ambivalens kan utløses både av å bli bedt om å representere og av å mangle representasjon.¹³⁵ Utfordringen med å rekruttere kjønnsminoriteter er med andre ord både at de kjønnsminoritetene som allerede arbeider i feltet bes om å representere, har større arbeidsbelastning enn sine mannlige kollegaer og derfor er vanskeligere å rekruttere. Det innebærer også at det kan bli mangel på representasjon, noe som også kan utløse ambivalens. Spesielt for kvinnelige og ikke-binære instrumentalister kan de da mangle representasjon av noen «som seg» som enten jobber som musikere eller i høyere musikkutdanning.

5.5.1 «En av gutta»

- «Har aldri hatt ekstern kvinnelig eller ikke-binær underviser i mitt instrument, eller på min linje.»¹³⁶

Hva gjør det med studentmassen når det eksisterer en teori i studentmassen om at kjønnsminoritetene er kvotert inn?

I en rapport utført på vegne av forsvarsdepartementet¹³⁷ diskuteres bruk av moderat kvotering¹³⁸ i Forsvaret. Kvinnene intervjuet oppgir at mistanken om at de er kvotert inn preger hverdagen. «Mystifiseringen rundt kvotering skaper en følelse av usikkerhet og

¹³³ Britton, "BEYOND THE CHILLY CLIMATE: The Saliency of Gender in Women's Academic Careers," 21-24.

¹³⁴ På spørsmålet «Hva ser du på som viktig for fremtidens musikkutdanning ifht kjønnsbalanse og kjønnsmangfold? Ser du noen utfordringer med å møte dette?»

¹³⁵ Stavrum, Vinge, and Salvesen, "Prat eller handling? Om kjønn og ambivalens i musikkarbeidsmarkedet," 274-76.

¹³⁶ Svar fra respondent på spørsmålet «I hvilke(n) sammenheng har du tenkt over kjønnsbalansen tidligere?»

¹³⁷ Trude Hella Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, Forsvarsdepartementet (Østlandsforskning, 2014), <http://www.ostforsk.no/publikasjoner/dealer-og-virkeligheter-mangfold-i-forsvaret-sluttrapport-fra-prosjektet-rekruttering-solisering-og-militaer-kjernekompetanse-i-forsvaret-2011-2014/>.

¹³⁸ «Moderat kvotering betyr at personen som skal særbehandles må være likt eller tilnærmet like godt kvalifisert som personen som forbigås» "Strengte vilkår for positiv særbehandling," 2006, <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/2006/Strengte-vilkar-for-positiv-sarbehandling/>.

utrygghet når det gjelder kvinners rett til å være i Forsvaret»¹³⁹ I rapporten identifiserer forskerne 4 ulike strategier adoptert av kvinner i Forsvaret for å få aksept i organisasjonen og ikke mistenkes for å være tatt inn på feil grunnlag.

De deler strategiene inn i fire kategorier. To av strategiene er majoritetsorienterte, mens to er minoritetsorienterte. De deles videre inn i synlige og usynlige strategier. Den majoritetsorienterte synlige strategien dreier seg om å bli lik, «en av gutta». I Eide et al. sin studie innebærer dette at kvinnene i forsvaret ønsker å demonstrere at de kan være like sterke, løpe like langt, prestere på skolen etc.¹⁴⁰ Heller enn fysisk styrke vil oppførsel/holdning/forholdet til teknikk være området hvor kvinnelige og ikke-binære studenter må hevde seg for å bli «en av gutta» i høyere musikkutdanning. I de åpne spørsmålene med tekstbokser kom det inn flere responser som kan leses som opplevelsen av å ikke være «en av gutta/gjengen» og/eller å måtte kompensere for denne opplevelsen i form av oppførsel, teknisk evne eller prestasjoner. Den andre synlige strategien er «rollemodellen». Som minoritetsstrategi dreier dette i Eide et al. sin artikkel om å være en representant og fremheve det kvinnelige, heller enn å forsøke å finne sin plass på lik linje med majoriteten. Dette kan innebære å innta en veiledende eller representativ rolle. «Strategen» vil i følge Eide et al. forsøke å oppnå kompetanse og bevise at man er kvalifisert. Dette vil gjøre at man unngår mistanke om kvotering. «Realisten» er en strategi Eide et al. mener eldre kvinner som allerede har bevist sin kompetanse ofte benytter, der de kan ha et mer avslappet forhold til problematikken.¹⁴¹ Under følger en reproduksjon av Eide et al. sin matrise for å bedre illustrere.

	MAJORITETS-ORIENTERING	MINORITETS-ORIENTERING
SYNLIG	En av gutta - Bli like sterk, rask etc.	Rollemodellen - Gå foran og være et eksempel
USYNLIG	Strategen - Oppnå kompetanse/kvalifikasjoner	Realisten - Leve med mistanke, tilpasse seg

¹³⁹ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og millitær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 55.

¹⁴⁰ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og millitær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 55-56.

¹⁴¹ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og millitær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 56.

Figur 14: Reproduksjon av Eide et al. sin matrise om strategiene valgt av kvinner i forsvaret

Matrisen er basert på Eide et al. sin matrise på s.55 i deres forskningsprosjekt om kvinner i forsvaret.¹⁴²

Flere av strategiene benyttet av kvinner i forsvaret for å bli akseptert som en del av gjengen sees også i de kvinnelige og ikke-binæres tekster i spørreskjemaet, spesielt de majoritetsorienterte strategiene som sikter mot å tilpasse seg og en etablert mannlig norm.¹⁴³

Under har jeg sortert utsagn fra spørreundersøkelsen inn i Eide et.al sin matrise. Disse tekstene ble skrevet av kvinnelige og ikke-binære respondenter som svar på de åpne oppfølgingsspørsmålene «I hvilke(n) sammenheng har du tenkt over kjønnsbalansen tidligere?», «På hvilken måte opplever du at din studiehverdag påvirkes (av kjønn)? Vennligst utelat identifiserende opplysninger om deg eller andre», «På hvilken måte opplever du at kjønn påvirker muligheten for å få jobb etter studiet?» og «Hvordan opplever du at kjønn påvirker kravene som stilles (til studentenes prestasjoner)?» Noen av tekstutdragene er forkortet. Fysisk styrke er i denne matrisen byttet ut med holdning/oppførsel og tekniske ferdigheter.

	MAJORITETS-ORIENTERING	MINORITETS-ORIENTERING
SYNLIG	En av gutta <ul style="list-style-type: none"> - «man må være litt «tøff i trynet»» - «må ta på seg en slags tøff personlighet» - «guttastemning med tanke på tekniske greier på utstyr og lydteknikk» 	Rollemodellen <ul style="list-style-type: none"> - «Motiverende ettersom jeg ser et behov for bedre kjønnsbalanse» - «Vi trenger flere kvinnelige forbilder, både lærere og studenter»
USYNLIG	Strategen <ul style="list-style-type: none"> - «Må bevise at man faktisk er god i f.eks musikkteknologi, teknikk osv» - «Jeg er redd for å ikke være godt nok teknisk anlagt» 	Realisten <ul style="list-style-type: none"> - «Det er et stort flertall av menn på studiet, men slik er det i musikkbransjen generelt også»

¹⁴² Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 55.

¹⁴³ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og militær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*.

Figur 15: Østlandsforsknings matrise med eksempler fra spørreundersøkelsen

Matrisen er utarbeidet etter modell fra Østlandsforskning sin matrise¹⁴⁴

Det er tydelig at det er en klar oppfatning blant flere både nåværende og tidligere studenter ved Rytmask fakultet om at det foregår kvotering ved universitetet, men hvorfor, hvordan og når er mer uklart. Det er likehetstrekk mellom denne mistenkte kvoteringen uten håndfast bekreftelse og den opplevd av ansatte i Forsvaret. Der er det også uklar oppfattelse av hva kvoteringen er, hvor ofte det benyttes og hvor utbredt den er. Dette gjør at alle kvinner i Forsvaret mistenkes for å være kvotert inn med påfølgende behov for å kompensere.¹⁴⁵

I tekstutdragene fra de kvinnelige og ikke-binære studentene kommer det frem at de opplever noe av det samme som kvinnene i forsvaret. Noen benytter seg også av teknikker for å bli «en av gutta» eller bli sett på som like kompetent som menn på studiet. Rapporten av Eide et.al anbefaler at Forsvaret som institusjon er tydeligere og mer åpen om sin kvotering.¹⁴⁶ Om vi overfører denne innsikten til Institutt for rytmisk musikk vil dette indikere at det kunne vært fordelaktig om instituttet avklarte ovenfor studentmassen om de kvoterer eller ikke, og om de kvoterer – når, hvordan og hvorfor.

5.6 Videre forskning

Å undersøke om, eller i hvilken grad, kvotering forekommer ved høyere musikk institusjoner i Norge er en videreføring av arbeidet i denne oppgaven. Fremtidig forskning kan også gå dypere inn i hvordan komiteer vurderer kandidater ved prøvespill til høyere utøvende musikkutdanning i Norge og hvordan ulike faktorer vektes.

Denne oppgaven har utforsket noen av de utilsiktede konsekvensene av å fokusere på kjønns mangfold i høyere musikkutdanning og noen av tilpasningene kjønnsminoriteter gjør for å kompensere. Å undersøke hvordan dette påvirker kjønnsminoritetenes kunstneriske praksis er også et tema som inviterer til videre forskning

¹⁴⁴ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og millitær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 55.

¹⁴⁵ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og millitær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 54-56.

¹⁴⁶ Eide et al., *Idealer og virkeligheter. Mangfold i Forsvaret. Sluttrapport fra prosjektet Rekruttering, sosialisering og millitær kjernekompetanse i Forsvaret, 2011-2014*, 62-65.

6 Konklusjon

De fleste tidligere og nåværende studenter på Institutt for rytmisk musikk opplever at det er godt sosialt miljø blant studentene og at de hører til på sine studier.

Majoriteten av respondentene har tenkt over kjønnsbalansen og kjønns mangfoldet ved studiet tidligere i sosiale settinger, undervisning eller samspill. Til tross for et positivt studiemiljø opplever kvinnelige og ikke-binære respondenter at de blir mindre verdsatt som musikere i samspillsituasjoner, dette gjelder spesielt kvinnelige vokalistene. De fleste av respondentene opplever at UiA har fokus på kjønn og kjønns mangfold og mange ønsker mer kjønns mangfold/balanse i sine studiemiljøer. UiA har endret sine vurderingskriterier ved prøvespill, noe som kan ha som bi-effekt at det blir et mer mangfoldig miljø. Fokus på kjønns mangfold og ønsket om flere kvinner og ikke-binære på studiet kan ha fått en utilsiktet effekt ved at tidligere og nåværende studenter har en oppfatning av at Institutt for rytmisk musikk nå aktivt kvoterer ved prøvespill. Uavhengig av om Institutt for rytmisk musikk kvoterer eller ikke antar minst halvparten av studentmassen at de gjør det. Noen av de kvinnelige og ikke-binære studentene ved studiet benytter lignende mestringsstrategier som Eide et al. fant hos kvinnene i Forsvaret for å kompensere for dette. Det kan virke som skadevirkningene av å bli oppfattet som om man er kvotert inn allerede føles av de kvinnelige og ikke-binære studentene.

En mulig løsning på noen av utfordringene presentert i denne oppgaven er mer transparens i opptaksprosessen der kandidater får innsikt i hvordan de vurderes, samt transparens i eventuell kvoteringspraksis. Om det kvoteres: når, hvordan, hvorfor, hvem. Det vil kunne være fordelaktig for å minske de negative konsekvensene kjønnsminoritetene opplever av kvoteringsmistanke, samt gi en åpen dialog om kunstneriske og øvrige vurderinger ved prøvespill til høyere utøvende musikkutdanning.

Litteraturliste

- Albert, Daniel J., and Annie Heiderscheit. "Reconceptualizing the Audition for the 21st Century Music Student." *Arts Education Policy Review* (2021): 1-14. <https://doi.org/10.1080/10632913.2021.1937761>.
<https://doi.org/10.1080/10632913.2021.1937761>.
- "- Vi Må Være Så Synlige at Vi Ikke Kan Oversees." Updated Mars 8, 2018, 2018, accessed April 17, 2023, <https://www.uia.no/nyheter/vi-maa-vaere-saa-synlige-at-vi-ikke-kan-oversees>.
- Armstrong, Victoria. "Hard Bargaining on the Hard Drive: Gender Bias in the Music Technology Classroom." *Gender and Education* 20, no. 4 (2008/07/01 2008): 375-86. <https://doi.org/10.1080/09540250802190206>. <https://doi.org/10.1080/09540250802190206>.
- "- Norges Musikkhøgskole Er Beredt Til Å Gjøre Jobben." Updated November 18, 2022, 2022, accessed April 16, 2023, https://kifinfo.no/nb/2022/11/norges-musikkhogskole-er-beredt-til-gjore-jobben?fbclid=IwAR0j7cw3QaEhkKw_snmfqTq9tVMfJmkWwWlOXWjHlg65XBzLxxEkAJ7bkPY.
- Battersby, Christine. *Gender and Genius: Towards a Feminist Aesthetics*. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press, 1990.
- Björck, Cecilia. "Music, Gender and Social Change
Contemporary Debates, Directions and Challenges." Chap. 2 In *Gender Issues in Scandinavian Music Education: From Stereotypes to Multiple Possibilities*. Isme Series in Music Education: Milton: Taylor and Francis, 2021.
- Blix, Hilde, Lilli Mittner, and Rikke Gjærum. "I Kjønneste Orden?". *Nordic Journal of Art and Research* 8 (06/24 2019). <https://doi.org/10.7577/information.v8i1.2853>.
- Blix, Hilde Synnøve, and Lilli Mittner. *Kjønn Og Skjønn I Kunstfagene - Et Balanseprosjekt*. UiT Norges arktiske universitet, Musikkonsevatoriet i Tromsø (2019).
- Britton, Dana M. "Beyond the Chilly Climate: The Saliency of Gender in Women's Academic Careers." *Gender and Society* 31, no. 1 (2017): 5-27. <http://www.jstor.org/stable/44281806>.
- Buvik, Kristin, Astrid Skatvedt, and Bergljot Baklien. "Feltsamtaler Som Datakilde I Kvalitativ Samfunnsforskning." *Tidsskrift for samfunnsforskning* 61, no. 3 (2020): 222-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-03-02>.
- Campbell, M. J., and W. E. Waters. "Does Anonymity Increase Response Rate in Postal Questionnaire Surveys About Sensitive Subjects? A Randomised Trial." *Journal of Epidemiology and Community Health* 44, no. 1 (1990): 75. <https://doi.org/10.1136/jech.44.1.75>. <http://jech.bmj.com/content/44/1/75.abstract>.
- Cheryan, Sapna, Victoria C. Plaut, Paul G. Davies, and Claude M. Steele. "Ambient Belonging: How Stereotypical Cues Impact Gender Participation in Computer Science." *Journal of personality and social psychology* 97 6 (2009): 1045-60.
- Daniels, David P., Margaret A. Neale, and Lindred L. Greer. "Spillover Bias in Diversity Judgment." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 139 (2017/03/01/ 2017): 92-105. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.12.005>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597816307932>.
- DBH. 25th of September 2021. https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/kjonn/statistikk-side/21.1?visningId=134&visKode=false&admdebug=false&columns=arstall!8!kjonn&index=5&formel=309!8!303!8!307&hier=insttype!9!instkode!9!fakkode!9!ufakkode!9!progkode&sti=Universiteter!9!Universitetet!%20i!%20Agder!9!Fakultet!%20for!%20kunstfag!9!Institutt!%20for!%20rytmisk!%20musikk¶m=nivakode!%3D!8!B4!8!HK!8!YU!8!AR!8!LN!8!M2!8!ME!8!MX!8!HN!8!M5!8!PR!9!arstall!%3D!2021!8!2020!9!dep_id!%3D!1!9!insttype!%3D!11!9!instkode!%3D!1171!9!fakkode!%3D!425!9!ufakkode!%3D!240.
- "Singers and Musicians" and Why Our Language Matters." New Music USA, Updated Februar 4, 2019, 2019, accessed April 11, 2023, <https://newmusicusa.org/nmbx/singers-and-musicians-and-why-our-language-matters/>.
- "Utenforskap I Praksis. Om Å Være Kvinne I Musikken." jazznytt, Updated Mars 8, 2023, 2023, accessed April 5, 2023, <https://jazznytt.jazzinorge.no/2023/03/08/utenforskap-i-praksis-om-a-vaere-kvinne-i-musikken/>.
- Eide, Trude Hella, Tonje Lauritzen, Vigdis Mathiesen Olsvik, and Mona Stokke. *Idealer Og Virkeligheter. Mangfold I Forsvaret. Sluttrapport Fra Prosjektet Rekruttering, Sosialisering Og Millitær Kjernekompetanse I Forsvaret, 2011-2014*. Forsvarsdepartementet, (Østlandsforskning, 2014).

- <http://www.ostforsk.no/publikasjoner/dealer-og-virkeligheter-mangfold-i-forsvaret-sluttrapport-fra-prosjektet-rekruttering-sosialisering-og-militaer-kjernekompetanse-i-forsvaret-2011-2014/>.
- Eliassen, Knut Ove, Øyvind Prytz, and Norsk kulturråd. *Kvalitetsforståelser : Kvalitetsbegrepet I Samtidens Kunst Og Kultur*. Oslo: Norsk Kulturråd, 2018.
https://issuu.com/norsk_kulturrad/docs/kvalitetsforstaaelser_160101_s_digi.
- Fiske, Harold E. "Who's to Judge? New Insights into Performance Evaluation." *Music Educators Journal* 64, no. 4 (1977): 22-25. <https://doi.org/10.2307/3395371>. <http://www.istor.org/stable/3395371>.
- "Utvalg Skroter Kjønnspoeng, Men Går for Kvotering." Updated Januar 24, 2023, 2023, accessed April 24, 2023, <https://kjonnsforskning.no/nb/2023/01/utvalg-skroter-kjonns-poeng-men-gar-for-kvotering>.
- Hall, Roberta M., and Bernice Resnick Sandler. *The Classroom Climate : A Chilly One for Women?* Edited by Status Project on the and Women Education of. Washington, D.C.: Project on the Status and Education of Women, Association of American Colleges, 1982.
- Haraldsen, Gustav. *Spørreskjemametodikk*. no#: Ad Notam Gyldendal, 1999.
doi:oai:nb.bibsys.no:999914496654702202
- URN:NBN:no-nb_digibok_2009032304024. https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2009032304024.
- Hellevik, Ottar. "Ja-Siing Som Problem I Intervjuundersøkelser." *Tidsskrift for samfunnsforskning* 61, no. 3 (2020): 255-70. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-03-04>.
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-03-04>.
- Ilstad, Steinar. *Survey-Metoden : En Veiledning I Utvalgsundersøkelser*. Ny utg. ed. Trondheim: Tapir, 1989.
- Johnson, R., Anthony Onwuegbuzie, and Lisa Turner. "Toward a Definition of Mixed Methods Research. *Journal of Mixed Methods Research*, 1, 112-133." *Journal of Mixed Methods Research* 1 (04/01 2007): 112-33.
<https://doi.org/10.1177/1558689806298224>.
- Kaarbø, Elsa. "Kombinerte Metoder." *Sykepleien forskning (Oslo)*, no. 3 (2009): 244-48.
<https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2009.0110>.
- Kensinger, E. A. "Remembering the Details: Effects of Emotion." [In eng]. *Emot Rev* 1, no. 2 (2009): 99-113.
<https://doi.org/10.1177/1754073908100432>.
- Krook, Mona Lena. "Empowerment Versus Backlash: Gender Quotas and Critical Mass Theory." *Politics, Groups, and Identities* 3, no. 1 (2015/01/02 2015): 184-88. <https://doi.org/10.1080/21565503.2014.999806>.
<https://doi.org/10.1080/21565503.2014.999806>.
- Kuha, Jouni, Sarah Butt, Myrsini Katsikatsou, and Chris J. Skinner. "The Effect of Probing "Don't Know" Responses on Measurement Quality and Nonresponse in Surveys." *Journal of the American Statistical Association* 113, no. 521 (2018/01/02 2018): 26-40. <https://doi.org/10.1080/01621459.2017.1323640>.
<https://doi.org/10.1080/01621459.2017.1323640>.
- Lelkes, Yphtach, Jon Krosnick, David Marx, Charles Judd, and Bernadette Park. "Complete Anonymity Compromises the Accuracy of Self-Reports." *Journal of Experimental Social Psychology* 48 (11/01 2012): 1291-99. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2012.07.002>.
- Lieber, Eli, and Thomas S. Weisner. "Sage Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research." Thousand Oaks
Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc., 2010 <https://methods.sagepub.com/book/sage-handbook-of-mixed-methods-social-behavioral-research-2e>.
- "Positiv Særbehandling." accessed April 10, 2023, <https://www.ldo.no/diskriminert/pa-jobb/fikk-ikke-jobben-og-vikariat/positiv-sarbehandling/>.
- Likestillings-og diskrimineringsombudet. "Radikal Kjønnskvotering Ikke Tillatt." edited by Likestillings-og diskrimineringsombudet, 2003. Klagesaker. <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/klagesaker-1996---2005/2003/Radikal-kjonnskvotering-ikke-tillatt-/>.
- "Strengt Vilkår for Positiv Særbehandling." 2006, <https://www.ldo.no/arkiv/klagesaker/2006/Strengt-vilkar-for-positiv-sarbehandling/>.
- Martin, Ashley E. "The Divergent Effects of Diversity Ideologies for Race and Gender Relations." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 175 (2023/03/01/ 2023): 104226.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2023.104226>.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597823000018>.
- McLoughlin, Lisa A. "Spotlighting: Emergent Gender Bias in Undergraduate Engineering Education." *Journal of Engineering Education* 94, no. 4 (2005): 373-81. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2005.tb00865.x>.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/j.2168-9830.2005.tb00865.x>.
- Merton, Robert K. *Sociological Ambivalence and Other Essays*. New York: New York: Free Press, 1976.

- "Musikkutdanning: Tar Grep for Å Endre Den Totale Mannsdominansen." forskning.no, 2019, accessed April 4, 2023, <https://forskning.no/musikk/musikkutdanning-tar-grep-for-a-endre-den-totale-mannsdominansen/1316613>.
- Minors, Helen Julia, Pamela Burnard, Charles Wiffen, Zaina Shihabi, and J. Simon van der Walt. "Mapping Trends and Framing Issues in Higher Music Education: Changing Minds/Changing Practices." Article. *London Review of Education* 15, no. 3 (2017): 457-73. <https://doi.org/10.18546/LRE.15.3.09>. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=126605191&site=ehost-live>.
- Mittner, Lilli, and Hilde Synnøve Blix. "Career Paths in Higher Music Education Challenges for Gender Equality in the Arts." Chap. 9 In *Gender Issues in Scandinavian Music Education: From Stereotypes to Multiple Possibilities*. Isme Series in Music Education. Milton: Milton: Taylor and Francis, 2021.
- "- Vi Bare Gjør Det!" Ballade, Updated Januar 27, 2020, 2020, accessed April 4, 2023, <https://www.ballade.no/populaermusikk/slik-redder-de-kjonnbalansen-25-hjerner-kverner-ut-21-later/>.
- Murdoch, M., A. B. Simon, M. A. Polusny, A. K. Bangerter, J. P. Grill, S. Noorbaloochi, and M. R. Partin. "Impact of Different Privacy Conditions and Incentives on Survey Response Rate, Participant Representativeness, and Disclosure of Sensitive Information: A Randomized Controlled Trial." [In eng]. *BMC Med Res Methodol* 14 (Jul 16 2014): 90. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-14-90>.
- Nayak, Mudavath, and Narayan K A. "Strengths and Weakness of Online Surveys." 24 (05/20 2019): 31-38. <https://doi.org/10.9790/0837-2405053138>.
- "Jenteprosjektet Komposisjon." 2016, accessed April 1, 2023, <https://nmh.no/forskning/prosjekter/jenteprosjektet-komposisjon>.
- "Nytt Komposisjonskurs for Ungdom 17–27 År." Updated 09/11/20, 2020, accessed April 1, 2023, <https://nmh.no/aktuelt/komposisjonskurs-for-ungdom>.
- Olsson, Bengt, and Einar Nielsen. "Tolkningspraktiker Och Bedömningskulturer: Om Bedömning Inom Högre Musikutbildning – En Metaanalys Av Några Delprojekt." Article. *Practices of interpretation and cultures of assessment – a meta-analysis of some assessment projects.*, no. 102 (2020): 45-65. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=148707025&site=ehost-live>.
- Pedler, Megan Louise, Royce Willis, and Johanna Elizabeth Nieuwoudt. "A Sense of Belonging at University: Student Retention, Motivation and Enjoyment." *Journal of Further and Higher Education* 46, no. 3 (2022/03/16 2022): 397-408. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1955844>. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2021.1955844>.
- Proudfoot, Devon, Aaron C. Kay, and Christy Z. Koval. "A Gender Bias in the Attribution of Creativity: Archival and Experimental Evidence for the Perceived Association between Masculinity and Creative Thinking." *Psychological Science* 26, no. 11 (2015): 1751-61. <https://doi.org/10.1177/0956797615598739>. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0956797615598739>.
- Purdam, Kingsley, Joseph Sakshaug, Mollie Bourne, and David Bayliss. "Understanding 'Don't Know' Answers to Survey Questions - an International Comparative Analysis Using Interview Paradata." *Innovation: The European Journal of Social Science Research* (2020): 1-23. <https://doi.org/10.1080/13511610.2020.1752631>. <https://doi.org/10.1080/13511610.2020.1752631>.
- "Vil Ha Inn Kvinner Og Kjønnsminoriteter Til Miksebordet Sitt." Ballade, Updated Mars 20, 2023, 2023, accessed April 16, 2023, https://www.ballade.no/utdanning-grunnopplaering/vil-ha-inn-kvinner-og-kjonnminoriteter-til-miksebordet-sitt/?fbclid=IwAR0OHpoOMpLN8YMwXZku8KGR2WagR4W1OZU0IKL5FSjOUL_oSUIOP-H30is.
- "Klar Beskjed På Rød Løper: - Det Er Helt Katastrofe!" Nettavisen, Updated April 15, 2023, 2023, accessed April 19, 2023, <https://www.nettavisen.no/livsstil/klar-beskjed-pa-rod-loper-det-er-helt-katastrofe/s/5-95-1029440>.
- "Når Det Antas at Rollen Din Er Å Lage Kaffe, Men Du Er Ansvarlig for Lydproduksjonen." Ballade, Updated Juni 29, 2022, 2022, accessed April 4, 2023, <https://www.ballade.no/bransjen/162273/>.
- "Må Bevise at Vi Er Gode Nok." UiAmagasinet, Updated Januar 21, 2020, 2020, accessed April 16, 2023, <https://www.uia.no/om-uia/uia-magasinet/magasinarikler/maa-bevise-at-vi-er-gode-nok>.
- "- Må Bli Mer Vanlig at Kvinner Spiller Bandinstrumenter." Updated April 9, 2021, 2021, accessed April 22, 2023, <https://www.uia.no/nyheter/maa-bli-mer-vanlig-at-kvinner-spiller-band-instrumenter>.
- "Universitet Og Høgskole - Kjønnspoeng." Updated Januar 11, 2023, 2013, accessed April 24, 2023, <https://www.samordnaopptak.no/info/opptak/opptak-uhg/poengberegning/legge-til-poeng/kjonnspoeng/>.

- Schmolck, H., E. A. Buffalo, and L. R. Squire. "Memory Distortions Develop over Time: Recollections of the O.J. Simpson Trial Verdict after 15 and 32 Months." [In eng]. *Psychol Sci* 11, no. 1 (Jan 2000): 39-45. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00212>.
- "Genus-Konferansen 2019." Updated Mars 27, 2019, 2019, accessed April 22, 2023, <https://www.ballade.no/utdanning-grunnopplaering/genus-konferansen-2019/>.
- "Ønsker Bedre Balanse I Musikken." Norsk jazzforum, 2012, accessed April 25, 2023, <https://jazzforum.iazzinorge.no/2012/10/02/onsker-bedre-balanse-i-musikken/>.
- Spradley, J.P. *Participant Observation*. Waveland Press, 2016. <https://books.google.no/books?id=g7DICwAAQBAJ>.
- SSB. *Kulturstatistikk 2020*. (2020). https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/artikler/kulturstatistikk-2020/_attachment/inline/00c34c0b-38b5-4513-8228-a25846a1a1f9:fdbeb52c27622376f4e706ad6811731da556ad47/SA168%20Kulturstatistikk2020_web.pdf.
- Stavrum, Heidi, John Vinge, and Guro Utne Salvesen. "Prat Eller Handling? Om Kjønn Og Ambivalens I Musikkarbeidsmarkedet." Chap. 11 In *Musikerne, Bransjen Og Samfunnet*, edited by Sigrid Røyseng, Heidi Stavrum and John Vinge, 267-90. Oslo: Cappelen Damm akademisk, 2022.
- "Er Det Bare Menns Kust Som Er Kvalitet?" Ballade, Updated October 28, 2020, 2020, accessed April 4, 2023, <https://www.ballade.no/politikk-debatt/er-det-bare-menns-kunst-som-er-kvalitet/>.
- "La Flere Bli Hørt." 2022, accessed 25th of September, 2022, <https://www.laflereblihørt.no>.
- "Ingen Kvinner Nominert Til "Årets Låt": - Flaut." Updated April 11, 2023, 2023, accessed April 16, 2023, <https://www.tv2.no/nyheter/innenriks/ingen-kvinner-nominert-til-arets-lat-flaut/15650905/>.
- UiA Alumni. *Helse- Og Idrettspraten*. Podcast audio. Kjønnsmangfold 3:26 - 11.54. Accessed April 25, 2023, 2021. https://video.uia.no/media/t/0_32v3k0zw.
- Universitetet i Agder. *Årsrapport 2018-2019*. UiA (uia.no: 2019). <https://www.uia.no/om-ua/sentrale-dokumenter/aarsrapporter-for-ua>.
- — —. *Årsrapport 2020-2021*. UiA (uia.no: 2021). <https://www.uia.no/om-ua/sentrale-dokumenter/aarsrapporter-for-ua>.
- "Kabal Skal Gi Kjønn-Balanse." Universitetet i Agder, Updated 10/02/15, 2015, accessed 25th of March, 2023, <https://www.uia.no/nyheter/kabal-skal-gi-koenns-balanse>.
- Waagen, Wenche. "Vurderingskriterier I Utøvende Musikk – Et Verktøy for Pålitelig Vurdering Av Studentenes Bachelorkonsert?" In *Higher education as context for music pedagogy research* Oslo: Cappelen Damm Akademisk, 2021 <https://press.nordicopenaccess.no/index.php/noasp/catalog/book/119>.
- Wilcox, Paula, Sandra Winn, and Marylynn Fyvie - Gauld. " 'It Was Nothing to Do with the University, It Was Just the People' : The Role of Social Support in the First - Year Experience of Higher Education." *Studies in Higher Education* 30, no. 6 (2005/12/01 2005): 707-22. <https://doi.org/10.1080/03075070500340036>. <https://doi.org/10.1080/03075070500340036>.

Vedlegg

Vedlegg I: Intervjuguide Hilde Nordbakken

Kunne du fortalt kort om stillingen du hadde med fokus på kjønn ved UiA?

Har det å jobbe med kjønn og kjønnsbalanse/mangfold påvirket deg, dine kollegaer og/eller undervisningen?

Hvis ja – på hvilken måte har det påvirket
Deg:

Kollegaer:

Undervisning:

Har GENUS-prosjektet påvirket hvordan du og/eller UiA jobber ifht kjønn – på hvilken måte?

Er det fokus på kjønnsbalanse hos Undervisere og gjesteforelesere? Hvis ja - Er det utfordringer med å få til dette?

Ved prøvespill til UiA – hva vektlegges? Har det vært en endring i dette?

Hva ser du på som viktig for fremtidens musikkutdanning ifht kjønnsbalanse og kjønnsmangfold?

Ser du noen utfordringer med å møte dette i høyere musikkutdanning?

Hvilken rolle har UiA i denne utviklingen?

Vedlegg II: Informasjonsskriv Spørreundersøkelse

UiA Universitetet i Agder

Hei!

Tusen takk for at du tar deg tid til å svare på denne spørreundersøkelsen om studiemiljøet ved de rytmiske fagretningene hos Universitetet i Agder!

Denne spørreundersøkelsen er ment for nåværende og tidligere studenter ved bachelor- eller masterprogrammet i rytmisk musikk ved UiA.

Spørreundersøkelsen er utarbeidet i forbindelse med min masteroppgave. Du vil bli spurt om din opplevelse av prøvespill, studiemiljø, undervisning og opplevelse av kjønnsmangfold og kjønnsbalanse i undervisning.

Undersøkelsen vil ta ca. 15 minutter.

Undersøkelsen er anonym og jeg kan ikke, og vil ikke, spore svar tilbake til enkeltpersoner. Surveyxact lagrer ikke dine personlige data og heller ikke IP-adresser. Vennligst unngå å identifisere deg selv eller andre i tekstboksene i skjemaet.

Tusen takk for alle svar!

Jorunn Sundet

FORRIGE NESTE

6%

Vedlegg III: Spørreundersøkelse, spørsmål

I hvilken grad følte du deg trygg på å komme inn på ditt studie før prøvespill?

(6) I stor grad (7) I noen grad (8) Verken eller (9) I liten grad (10) I ingen grad (11) Vet ikke

I hvilken grad følte du deg trygg på å komme inn på studiet etter prøvespill?

(6) I stor grad (7) I noen grad (8) Verken eller (9) I liten grad (10) I ingen grad (11) Vet ikke

Kjente du noen som satt i panelet som skulle vurdere deg under prøvespill?

(1) Ja (2) Nei (3) Vet ikke

I hvilken grad tror du du er den type student UiA ønsker seg som søker?

(6) I stor grad (7) I noen grad (8) Verken eller (9) I liten grad (10) I ingen grad (11) Vet ikke

Har ditt inntrykk av kriteriene for inntak endret seg fra før prøvespillet til nå som du er student?

(1) Ja
(2) Nei
(3) Vet ikke

På hvilken måte har inntrykket ditt av kriteriene for inntak endret seg? Vennligst unngå identifiserende informasjon om deg selv eller andre.

Under følger påstander om studiehverdagen på Universitetet

Til hvilken grad opplever du å bli hørt i klasseromsdiskusjoner?

(1) I stor grad (2) I noen grad (3) Verken eller (4) I liten grad (5) I ingen grad (6) Vet ikke

I hvilken grad opplever du at UiA er stedet for deg?

(1) I stor grad (2) I noen grad (3) Verken eller (4) I liten grad (5) I ingen grad (6) Vet ikke

I hvilken grad har du inntrykk av at du er en typisk student hos UiA?

(6) I stor grad (7) I noen grad (8) Verken eller (9) I liten grad (10) I ingen grad (11) Vet ikke

I hvilken grad føler du deg verdsatt som musiker i samspillsituasjoner?

(1) I stor grad (2) I noen grad (3) Verken eller (4) I liten grad (5) I ingen grad (6) Vet ikke

Opplever du at ditt studiemiljø er sosialt inkluderende?

(1) I stor grad (2) I noen grad (3) Verken eller (4) I liten grad (5) I ingen grad (6) Vet ikke

Opplever du at du bidrar mest i gruppeprosjekter du deltar i?

(1) I stor grad (2) I noen grad (3) Verken eller (4) I liten grad (5) I ingen grad (6) Vet ikke

Hvor ofte deltar du i klasseromsdiskusjoner eller samtaler?

(1) Ofte (2) Iblant (3) Svært sjelden (5) Aldri (4) Vet ikke

Hvor ofte opplever du å bli avbrutt i klasseromsdiskusjoner?

(1) Ofte (2) Iblant (3) Svært sjelden (5) Aldri (4) Vet ikke

Hvor ofte opplever du at undervisere forklarer deg ting du allerede vet, eller burde vite

(1) Ofte (2) Iblant (3) Svært sjelden (5) Aldri (4) Vet ikke

Hvor ofte opplever du at medstudenter forklarer deg ting du allerede vet, eller burde vite

(1) Ofte (2) Iblant (3) Svært sjelden (5) Aldri (4) Vet ikke

I hvilken grad opplever du at det er et godt sosialt miljø blant studentene

(1) I stor grad (2) I noen grad (3) Verken eller (4) I liten grad (5) I ingen grad (6) Vet ikke

Har undervisningen du mottar ved UiA Rytmask gitt deg nye rollemodeller du kjenner deg igjen i?

(1) Ja (2) Nei (3) Vet ikke

Du vil nå få noen spørsmål spesifikt om kjønn, kjønnsbalanse og kjønnsmangfold ved UiA Rytmask.

Har du tenkt over kjønnsbalansen eller kjønnsmangfoldet ved UiA Rytmask før denne spørreundersøkelsen?

(1) Ja (2) Nei (3) Vet ikke

I hvilke(n) sammenheng har du tenkt over kjønnsbalansen tidligere?

I hvilken grad opplever du at det er fokus på kjønnsbalanse og kjønnsmangfold ved UiA

(6) I stor grad (7) I noen grad (8) Verken eller (9) I liten grad (10) I ingen grad (11) Vet ikke

I hvilken grad tror du kjønn spiller en rolle for hvordan du personlig opplever din studiehverdag?

(6) I stor grad (7) I noen grad (8) Verken eller (9) I liten grad (10) I ingen grad (11) Vet ikke

På hvilken måte opplever du at din studiehverdag påvirkes? Vennligst utelat identifiserende opplysninger om deg eller andre.

Har du opplevd forskjellsbehandling basert på kjønn på studiet?

(1) Ja (2) Nei (3) Vet ikke

Har du hørt om at noen er blitt forskjellsbehandlet på bakgrunn av kjønn på studiet

(1) Ja (2) Nei (3) Vet ikke

Har du inntrykk av at kjønn påvirker sannsynligheten for å komme inn på studiet?

(6) I (7) I (8) (9) I (10) I (11)
stor grad noen Verken liten ingen Vet ikke
grad grad eller grad grad

På hvilken måte opplever du at kjønn påvirker sannsynligheten for inntak?

Jeg opplever undervisningen ved UiA som kjønnsnøytral

(1) I (2) I (3) (4) I (5) I (6) Vet
stor grad noen Verken liten ingen ikke
grad grad eller grad grad

Jeg synes ulike kjønn bidrar ca. like mye i samtaler og samspill i undervisningen

(1) I (2) I (3) (4) I (5) I (6) Vet
stor grad noen Verken liten ingen ikke
grad grad eller grad grad

Jeg synes det er enklest å spørre de mannlige ansatte på fakultetet om hjelp

(1) I (2) I (3) (4) I (5) I (6) Vet
stor grad noen Verken liten ingen ikke
grad grad eller grad grad

Har du inntrykk av at kjønn påvirker hvor lett det er å få jobb som musiker etter endt studie?

(1) I (2) I (3) (4) I (5) I (6) Vet
stor grad noen Verken liten ingen ikke
grad grad eller grad grad

På hvilken måte opplever du at kjønn på virker muligheten for å få jobb etter studiet?

Opplever du at kravene til studentenes prestasjoner preges av kjønn?

- | | | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> I | (2) <input type="checkbox"/> I | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> I | (5) <input type="checkbox"/> I | (6) <input type="checkbox"/> Vet |
| stor grad | noen | Verken | liten | ingen | ikke |
| | grad | eller | grad | grad | |

Hvordan opplever du at kjønn påvirker kravene som stilles?

I hvilken grad ønsker du å hjelpe kvinnelige og ikke-binære medstudenter ekstra

- | | | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> I | (2) <input type="checkbox"/> I | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> I | (5) <input type="checkbox"/> I | (6) <input type="checkbox"/> Vet |
| stor grad | noen | Verken | liten | ingen | ikke |
| | grad | eller | grad | grad | |

Jeg skulle ønske det var mer fokus på kjønnsbalanse og kjønns mangfold i musikkindustrien

- | | | | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> I | (2) <input type="checkbox"/> I | (3) <input type="checkbox"/> | (4) <input type="checkbox"/> I | (5) <input type="checkbox"/> I | (6) <input type="checkbox"/> Vet |
| stor grad | noen | Verken | liten | ingen | ikke |
| | grad | eller | grad | grad | |

Som avslutning på undersøkelsen ønsker jeg gjerne å samle inn informasjon om studietid og kjønn. Dette er til bruk i statistikk og skal ikke benyttes til å identifisere deg.

Var Rytmisk ved UiA ditt førstevalg for studier av utøvende musikk?

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Ja | (2) <input type="checkbox"/> Nei | (3) <input type="checkbox"/> Vet ikke |
|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|

Studerer du nå ved bachelor- eller masterprogrammet i rytmisk ved Universitetet i Agder?

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Ja | (2) <input type="checkbox"/> Nei |
|---------------------------------|----------------------------------|

Har du tidligere studert ved bachelor- eller masterprogrammet i rytmisk ved UiA?

- | | |
|---------------------------------|----------------------------------|
| (1) <input type="checkbox"/> Ja | (2) <input type="checkbox"/> Nei |
|---------------------------------|----------------------------------|

Når avsluttet du dine studier ved UiA?


Hvor lenge har du studert rytmisk musikk ved UiA?

- | |
|--|
| (1) <input type="checkbox"/> 0-2 år |
| (2) <input type="checkbox"/> 3 år eller mer |
| (3) <input type="checkbox"/> Har ikke studert rytmisk musikk ved UiA |

Hvilket kjønn identifiserer du deg som?

- (1) Kvinne
- (2) Mann
- (3) Annet
- (4) Vet ikke/Ønsker ikke å svare


Vedlegg IV: Godkjenning fra Sikt (tidligere NSD)

 Norsk ▾ Jorunn Telstad Sundet ▾


[Meldeskjema](#) / [Kjønn og kjønnsbalanse ved UiA Rytmik](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut 08.12.2022 ▾

Referansenummer 886464	Vurderingstype Automatisk 	Dato 08.12.2022
Prosjekttittel Kjønn og kjønnsbalanse ved UiA Rytmik		
Behandlingsansvarlig institusjon Universitetet i Agder / Fakultet for kunstfag / Institutt for rytmisk musikk		
Prosjektansvarlig Kari Iveland		
Student Jorunn Sundet		
Prosjektperiode 15.11.2022 - 01.06.2023		
Kategorier personopplysninger Alminnelige		
Lovlig grunnlag Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)		

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2023.

[Meldeskjema](#) 

Vedlegg V: Samtykkeskjema

(telefonnumre og e-poster fjernet av personvern hensyn)

Vil du delta i forskningsprosjektet

Hvordan påvirker fokus på kjønn og kjønns mangfold studenter ved Institutt for rytmisk musikk?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan fokus på kjønn og kjønns mangfold påvirker studentene ved Institutt for rytmisk musikk. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Studien er en masteroppgave. Problemstillingen er «Hvordan påvirker fokus på kjønn og kjønns mangfold studenter ved Institutt for rytmisk musikk» Underordnede problemstillinger er studentenes oppfatning av studiemiljø, kjønns mangfold og kvotering. Formålet med spørsmålene er å få innsikt i refleksjonene til noen som har jobbet med kjønn ved UiA, som sitter i prøvespillkomiteer og kjenner miljøet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Jeg, Jorunn Telstad Sundet, er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er spurt om å delta i dette forskningsprosjektet fordi du er en av grunnleggerne av GENUS-prosjektet, har hatt en stilling som innebar arbeid med kjønns mangfold og likestilling og er fagansvarlig på rytmisk bachelor. Du har trolig gjort deg noen tanker og refleksjoner rundt arbeid med kjønns mangfold generelt og på UiA spesifikt.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du besvarer spørsmål på e-post. Dine bidrag vil kunne brukes i oppgaven med deg som navngitt kilde.

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

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 26. April. Dine bidrag som er brukt i oppgaven vil publiseres, men all annen info gitt meg vil forbli på UiA sine e-post servere og ikke lagres andre steder.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

Universitetet i Agder ved Jorunn Sundet eller veileder Kari Iveland

Vårt personvernombud: Trond Hauso

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Jorunn Sundet

Kari Iveland

(Masterstudent)

(Veileder)

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hvordan påvirker fokus på kjønn og kjønns mangfold studentene ved Institutt for rytmisk musikk* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å besvare spørsmål
- At opplysninger gitt av meg kan brukes i masteroppgaven
- Å være en navgitt kilde i oppgaven

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)