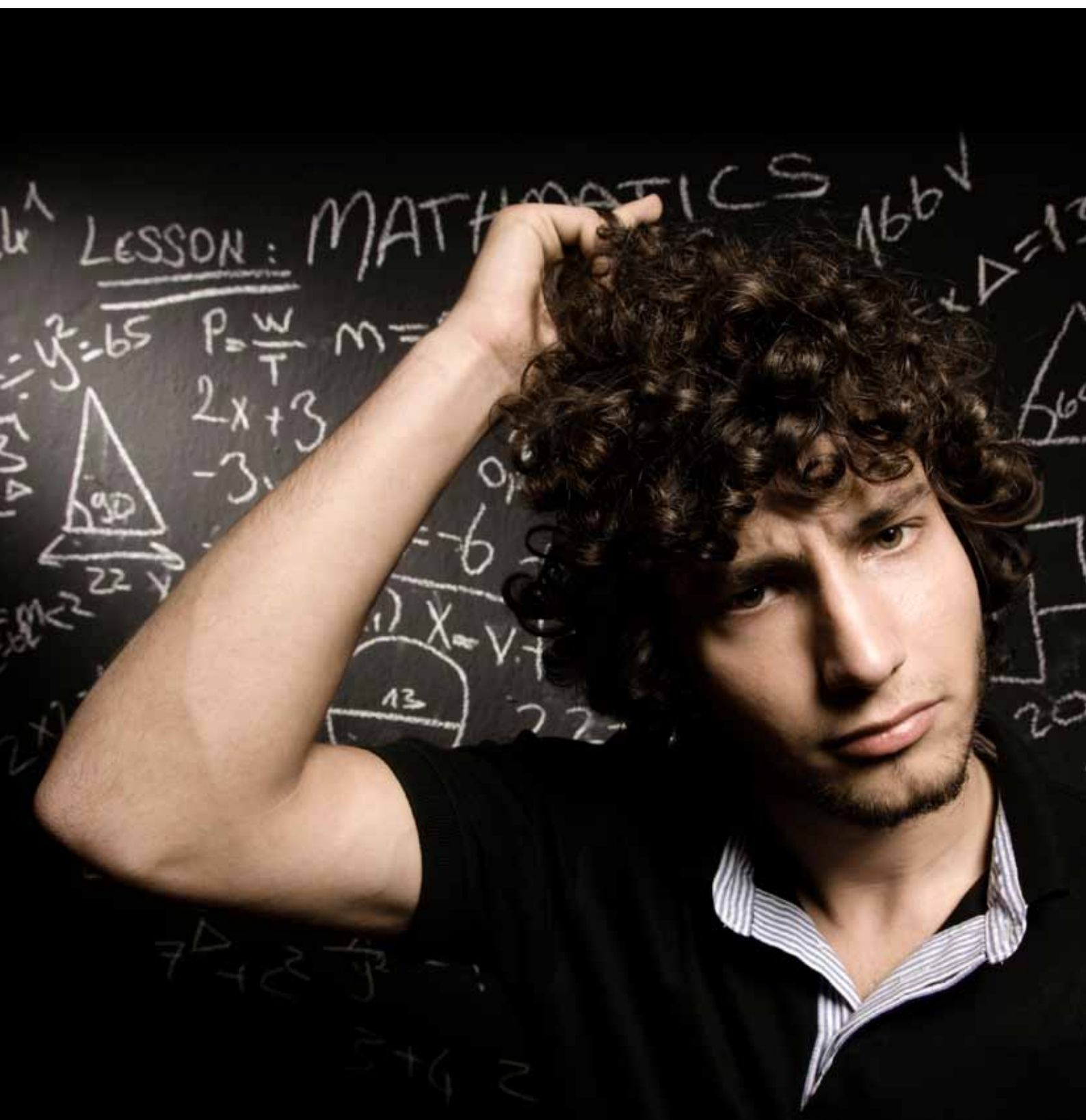


# FREMTIDSDRØMMER

Råd om kjønnsbalanserte studievalg



# FORORD

## KJØNNBALANSERT REKRUTTERING TIL STUDIER ER ÉN FORUTSETNING FOR Å LYKKE MED KJØNNBALANSEN BLANT FORSKERNE PÅ TOPPSTILLINGSNIVÅ.

Vi i Komiteen for kjønnsbalanse i forskning vil hevde at kjønnsbalansert rekruttering til studier er et kvalitetskriterium. Sammen med Norsk studentorganisasjon mener vi at kjønnsbalanse blant studentene gir bedre læringsmiljø og læringsbetingelser.

Dette var bakgrunnen for at vi våren 2011 kontaktet Universitetet i Agder med spørsmål om vi sammen skulle lage en nasjonal konferanse som satte gutter og jenters utradisjonelle studievalg på dagsordenen. Resultatet ble konferansen «Fremtidsdrømmer - om gutter og jenters utradisjonelle studievalg» der Universitetet i Agder, Senter for likestilling ved universitetet og Kif-komiteen sto som arrangører.

Målet var å sette fokus på nasjonal politikk, forskning på feltet og gode eksempler fra studier som har lyktes med rekruttering på tvers av kjønnsstereotypiene. Konferansen fikk god mottakelse med deltakere fra et vidt spekter av samfunnsaktører fra barnehage til høyere utdanning, fra fagbevegelse til departement.

For å nå bredere ut med noe av det Fremtidsdrømmer fikk fram, vedtok Kif-komiteen å benytte anledningen til å få laget en trykksak som kunne samle gode eksempler på forskning, tanker og ideer som vi håper kan være nyttige for aktører som driver med rekruttering. Her er den!

Vi ønsker å takke KILDEN Informasjonssenter for kjønnsforskning som påtok seg oppdraget.

Vennlig hilsen  
Gerd Bjørhovde  
leder Kif-komiteen

<b>STATSPRAT</b>	<b>SIDE 4</b>
HVORFOR VIL IKKE NORSKE MENN BLI SYKEPLEIERE?	SIDE 6
<b>VELLYKKET SATSNING I NORD</b>	<b>SIDE 10</b>
HVEM VAR ADA LOVELACE?	SIDE 11
<b>KRONIKK: DERFOR ER KJØNNBALANSE VIKTIG</b>	<b>SIDE 12</b>
ALFA ROLLEMODELLBYRÅ	SIDE 14
<b>DEBATTDUELL OM KVOTERING</b>	<b>SIDE 16</b>
SIRI-EFFEKTEN	SIDE 18
<b>TENK MATTE</b>	<b>SIDE 19</b>
YRKESTITLER MED KJØNN	SIDE 20
<b>STUDENTER VIL HA KJØNNBALANSE</b>	<b>SIDE 21</b>
RESSURSER PÅ NETT	SIDE 22

RESSURSHEFTE FOR  
«FREM TIDSDRØMMER»

REDAKTØR  
Ragnhild Fjellro

DESIGN  
Gevir

TRYKK  
07 SØR

OPPLAG  
1000

UTGIVERE  
Komité for kjønnsbalanse  
i forskning, kifinfo.no

REDAKSJONENS ADRESSE  
KILDEN,  
Stensberggata 25, 0170 Oslo  
Telefon: 22 03 80 80

Komité for kjønnsbalanse i forskning  
(Kif-komiteen) er oppnevnt av  
Kunnskapsdepartementet  
for blant annet å bistå universiteter,  
høgskoler og forskningsinstitutter i  
arbeidet med å styrke kjønnsbalansen  
blant forskerne.

Det er Kunnskapsdepartementet  
og Norges forskningsråd som sammen  
finansierer komiteen. Sekretariats-  
funksjonen er satt ut til Universitets-  
og høgskolerådet.

# STATSPRAT

MANGE VIL SETTE I GANG TILTAK FOR Å RETTE OPP KJØNNBALANSEN. MEN TILTAK KOSTER PENGER OG MÅ HOLDE SEG INNENFOR LOVEN



FOTO: Sigr Weston

– DET ER SATT AV PENGER TIL FLERE TILTAK, SIER TORA AASLAND, STATSRÅD FOR FORSKNING OG HØYERE UTDANNING.

– Fra statlig hold ser man en positiv utvikling der kvinner og jenters handlingsrom har økt. Det er et resultat av en villet politikk. Utfordringen nå ligger i reell likestilling. Slik åpnet Inge Ovesen, avdelingsdirektør i Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD), konferansen «Fremtidsdrømmer».

#### GODE MÅLSETTINGER

– Aktiv politikk er nødvendig, og ubevisste strukturer og tankesett må utfordres og løses opp i, sa Ovesen videre. Det finnes tiltak for å få elever til å velge utradisjonelt. 81 prosent av rådgiverne svarer at skolen ikke har slike tiltak. Likevel mener rundt halvparten

av rådgiverne at det er et problem med kjønnsstradisjonelle valg.

*Har Kunnskapsdepartementet (KD) satt av penger til tiltak?*

#### JA, NEI, JA

– Ja, svarer KD, for barnehagene er det satt av 4,5 millioner kroner til øremerkede tiltak i handlingsplanen *Likestilling 2014 - regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene*, som ble lansert 8. november.

*Hva med grunn- og videregående skoler?*

– Nei, der er det ikke satt av midler. Her er det kommunene og fylkeskommunene som er skoleeiere.

*Hva med høyere utdanning?*

– Ja, der er det flere tiltak, ifølge KD. Vi tildeler 1,5 millioner kroner til Kif-komiteen. Det deles årlig ut en likestillingspris for høyere utdanning på to millioner kroner. I tillegg har vi en incentivordning (premiering) for nytilsetting av kvinner i førstestillinger i MNT-fag (matte, naturfag og teknologi), der den årlige rammen er på ti millioner kroner.

#### NEI

*Kan man søke om penger til bestemte tiltak?*

– Nei, sier KD. Verken i barnehage, eller i grunn- og videregående opplæring. Heller ikke i høyere utdanning. KD

har generelt ikke tilskuddsordninger der man kan søke om penger for ulike formål, heller ikke for likestilling.

*Vi tar saken opp med statsråd, Tora Aasland. Hvorfor er det ikke satt av midler som utdanningsinstitusjoner kan søke om for å sette i gang konkrete tiltak?*

#### PENGER TIL HOLDNINGER

– Det er BLD som forvalter eventuelle midler til konkrete tiltak. KD har derimot satt av mange midler til strategisk holdningsarbeid totalt sett, forklarer Aasland.

*Hvordan skal man da finne penger til konkrete tiltak?*

– Det er hvert enkelt lærested som må avgjøre hvordan de vil disponere de midlene de allerede har, men departementet har pålagt alle universitet og høyskoler å ha egen likestillingsstrategi, sier hun.

– Fra vår side er det snakk om å legge til rette, og å stimulere og lage ordninger som motiverer til dette arbeidet. Det kan ikke nødvendigvis telles i kroner og øre, men handler om å jobbe for at man får en høy bevissthet om disse problemstillingene i utdanningsinstitusjonene, sier Aasland.

#### UTDANNELSE PÅ FRITIDA

Ett av disse tiltakene kan være å legge bedre til rette for å velge utradisjonelle utdanningsløp. KD opplyser at det gis tilleggspoeng for underrepresentert



kjønn ved opptak til enkelte studier i høyere utdanning.

*Men finnes det vilje til å endre lovverket så ufaglærte kan ta deltidsutdannelse mens de jobber; for eksempel i barnehage?*

– Man kan sette inn ufaglærte vikarer midlertidig, dersom det ikke er søkere som fyller kompetansekravene, opplyser KD. Det er ingenting i veien for å være ansatt som assistent i skolen, samtidig som man tar en deltidsutdannelse.

– Innenfor førskolen jobbes det med andre ordninger, ifølge KD. Arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning (ABF) er et samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidsgiverne som ble etablert i 2007. Regjeringen har igangsatt arbeidsplassbasert førskolelærerutdanning i samarbeid med ni høyskoler/universiteter.

#### FØRSKOLEUTDANNING I BARNEHAGEN

*Hva innebærer et slikt studium?*

– Det tar sikte på å rekruttere assistenter med barnehageerfaring, og foregår med studiesamlinger dels på høyskoler/universiteter og dels i barnehagene, heter det fra KD. Utdanningen går over fire år, og studentene kombinerer studier og arbeid.

– Utdanningen har samme krav til kvalitet på opptak, innhold og vurdering som øvrige organiseringer av førskolelærerutdanningene. Den største forskjellen er at

barnehagen og praksisfeltet tas i bruk som læringsarena.

*Benyttes denne ordningen i særlig grad?*

– I 2009 ble 335 nye studieplasser tildelt, med jevn fordeling på kommunale og private barnehager. Dette blir videreført i 2012, opplyser KD.

#### PRAKSISPOENG VED INNTAK

*Finnes det vilje til å endre lovverket så man kan komme inn på utdanninger gjennom praksispoeng?*

– I videregående opplæring kan vurdering av realkompetanse ligge til grunn ved inntak av voksne, ifølge KD.

*Hva med høyere utdanning?*

– For søkere som ikke kan dokumentere generell studiekompetanse, er det mulig å søke om vurdering av realkompetanse for opptak til et enkelt studium i UH-sektoren. Her vurderes blant annet relevant arbeidserfaring som del av opptaksgrunnlaget, forklarer KD.

FOTO: Campus Grimstad

## FOKUSERER IKKE PÅ LIKESTILLING

— Jeg gjør ingenting, hvis jeg ikke får pressdekning. Det er ett av tipsene Pål Grandal, rådgiver for Campus Grimstad ved Universitetet i Agder, har for å øke rekrutteringen.

– Hvis jeg ikke kan se historien først, da gidder jeg heller ikke å planlegge det, sier Grandal, som har jobbet hardt for å øke rekrutteringen av studenter til Campus Grimstad. Det lyktes studiestedet med. Fra 2004 til 2011 fikk de 600 flere studenter.

– Vi har arrangert egne show der vi blant annet viser hvordan ingeniører arbeider ved å lage litt sirkus. Vi har arrangert turer og lab-besøk, og vi har jobbet bevisst med gode rollemodeller, sier Grandal. Dessuten jobber vi svært aktivt med samarbeidspartnere fra nærings- og arbeidslivet. Dette nettverket har vært særdeles viktig, blant annet for å skaffe pressdekning.

— Men i forhold til utjevning av kjønnsbalansen har det vært viktig for oss nettopp ikke å fokusere på likestilling, poengterer Grandal, som viser at økningen har gått fra 159 til 281 jenter på Campus Grimstad.

— Vi vet at gutter trekker gutter og at jenter trekker jenter, men gutter og jenter trekker gutter og jenter. Derfor er ikke jenter og teknologi et likestillingsprosjekt. Det er et bevisst rekrutteringstiltak.



# KOMMENTAR

LISBETH NORMANN,  
LEDER I NORSK SYKEPLEIERFORBUND (NSF)

## DET ER MANGE GRUNNER TIL AT DET ER FÅ MENN I SYKEPLEIERUTDANNINGEN OG –FAGET

For det første begynner kjønnsdelingen i forhold til preferanser for yrke tidlig i barneårene. Derfor må tiltak for å presentere og profilere sykepleierfaget for gutter begynne tidlig. Prosjekter har vist at «Åpen dag»-profilering kan ha en gunstig effekt på senere rekruttering. Denne effekten vil vi anta forsetter at man følger opp profileringen for de samme barna og ungdommene underveis.

### ØK LØNN OG ANSEELSE

For det andre er det nok ikke bare menn som i fremtiden vil avskrekkes av dårlige lønns- og arbeidsforhold. Unge kvinner vil etter hvert ha de samme kravene til en arbeidsplass som menn. Her blir anerkjennelse av faglig kompetanse, lønsmessig uttelling og selvforsørging vesentlige elementer i valg av fag og yrke. Det å øke lønn og anseelse, og redusere antall deltidsstillinger, er ikke bare et spørsmål om

# HVORFOR IKKE SYKEPLEIER?



FOTO: Ragnhild Fjellro



FOTO: Ragnhild Fjellro

PHILIP LINDER (21) FRA FREDRIKSTAD, STUDERER IDRETT OG KROPPSØVING

Mest fordi mamma er sykepleier, og jeg har hørt mye om hvordan hun har det på jobben. Ingenting av det frister meg noe særlig. Jeg er ikke interessert i å pleie og hjelpe syke, og jeg liker ikke å ta så mye på folk. Det å hjelpe folk på do for eksempel, det har jeg ikke lyst til. Dessuten er det et yrke vi fra gammelt av forbinder med kvinner, og det henger sikkert litt igjen.

å rekruttere menn – det er et spørsmål om å rekruttere.

### ROLLEMODELLER OG FELLESSKAP

For det tredje tror vi at en vesentlig årsak til lave søkertall og utdanningsavbrudd er manglende mannlige fellesskap og rollemodeller. Fraværet av kolleger og rollemodeller av samme kjønn har flere forskere trukket fram som betydningsfullt for at menn føler seg fremmedgjort. Det handler om muligheten for å delta i defineringen av god praksis og gode rutiner på den enkelte arbeidsplass, men også om muligheten til å kommunisere om temaer utover de rent faglige. Forskning viser også at fedres yrkesvalg er av stor betydning for sønnes, og døtrenes.

### KJØNN PÅ PENSUM

Det er svært viktig at menn, som kvinner, føler seg hjemme i et fag og et yrke. Også der de er i minoritet. Forskning indikerer at kvinne dominansen, og den kulturelt baserte definisjonen av «gullstandarden» for sykepleie, kan fungere avskrekende for menn. Det kan også være en årsak til at menn ikke fullfører utdanningen. Det samme kan

det det manglende kjønnsperspektivet både i teori og praksis. Det kan variere sterkt mellom de enkelte høyskolene, og det er vanskelig å gi noen bastante konklusjoner på dette.

### TILTAK OG STRATEGIER

For å rekruttere flere menn, tror vi at hemmeligheten i stor grad ligger i å ufarliggjøre faget for menn. Dagens unge menn og kvinner velger yrke og fremtid ut fra tilfeldigheter, snarere enn å ha en drøm om hva de skal bli – et kall. Ett unntak er kanskje menn som velger sykepleierutdanning. Nettopp disse har kanskje foretatt langt flere aktive valg om yrkesvei enn mange andre. Dersom vi kan få flere menn til å velge sykepleierutdanning ut fra tilfeldigheter, tror jeg vi har kommet langt i kampen for å rekruttere flere menn til faget.

### RIKT FAG

Fagets mangslungenhet må presenteres for menn som er positive. Muligheter for ulike roller og oppgaver må demonstreres for dem. Spesielt viktig er det å vise kombinasjonen av omsorg og teknologi. Teknologien vil spille en stadig større rolle innenfor omsorgs-

tjenesten, noe som kan innebære et viktig insitament for menn til å velge faget.

### MODERNISERING

Hvis det finnes en strukturell underkuing av maskuline ideer og tanker i studiet, som ikke kan forklares ut fra objektive kriterier for hva som er god sykepleiefaglig praksis, er det selvfølgelig viktig å se på dette. NSF har utarbeidet en rekke forslag til hvordan sykepleierutdanningen skal moderniseres, for å tilpasses morgendagens behov for helsetjenester. Rekruttering av godt kvalifisert personell var her en viktig faktor.

### MER FORSKNING

Vi mangler god kunnskap om dette. Denne mangelen understreker et sterkt behov for mer forskning på omsorgsområdet. Vi vet for lite om hvilke barrierer og sperrer som ligger der for norske menn til å ville bli sykepleiere, eller å ha sykepleierfaget som et alternativ. Det er behov for langt mer forskning også på dette spesifikke temaet. Vi mener spesielt kvantitativ forskning relatert til bakgrunnene for menns yrkesvalg er et viktig element.



FOTO: Ragnhild Fjellro

ULRIK VATLE JENSEN (24) FRA SØRREISA, STUDERER INFORMASJONSTEKNOLOGI

En gutt ville kanskje velge lege framfor sykepleier. Jeg tror det er fordi vi ser på sykepleiere som noen i hjelperollen, og dermed litt mindreverdig. En kompis fra militæret er sykepleier. Han gikk videre til ambulansetjenesten. Ambulans oppfatter jeg som mer *guttete*. Det er mer action der med *blod og gørr* og *krise*. Der handler det lite om å hjelpe gamle personer ut av senga.



FOTO: Ragnhild Fjellro

SUNIL JANGRA (22) FRA FREDRIKSTAD, STUDERER REVISJON

Jeg tror ikke jeg engang vurderte sykepleieryrket. Jeg har alltid likt økonomi og tall. Jeg har en eldre bror som ble siviløkonom, og det var også en inspirasjonskilde. Søstra mi jobber i barnehage, men i forhold til utdanning var ikke hun noe forbilde for meg. Men jeg liker barn. Jeg er onkel til tre og synes det er topp, så det er ikke dét det handler om.



FOTO: Ragnhild Fjellro

STIAN NYLAND (20) FRA HALDEN, STUDERER INFORMASJONSTEKNOLOGI

Det at jeg har litt problemer med sprøyter og tanken på å skulle skjære i folk har nok noe med saken å gjøre. Det er ikke blodet som er problemet, men at kroppen må åpnes. Skulle jeg kommet i en sånn situasjon ville jeg blitt usikker på meg selv. Dessuten ville jeg ikke likt å være i en rolle der jeg skulle gjort alt arbeidet, og så sett at legen fikk all anerkjennelsen til slutt.

# DERFOR BLIR IKKE MENN SYKEPLEIERE

## DET FINNES MANGE TEORIER OM HVORFOR MENN IKKE VIL BLI SYKEPLEIERE. MEN HOLDER DE VANN?

**Påstand 1: Fordi lønna er dårlig. Menn vil ikke bli sykepleiere før status, lønn og arbeidsvilkår bedres.**

**RUNAR BAKKEN** I mitt arbeid har jeg over tid flyttet blikket fra kjønn (mann, kvinne, kropp, habitus etc.) til kontekst. Jeg har sett på *hvilke* arbeidsoppgaver som utføres innenfor *hvilken* kontekst. Det er i liten grad sykepleierens arbeidsoppgaver menn føler seg fremmed for. Det er konteksten. Tidligere vegret menn seg for intimstell. Vegringen har nå avtatt. Det knytter seg til de kulturelle endringene blant menn siden 1970-tallet og frem til i dag. De kulturelle barrierene mot å være kroppslig nær og omsorgsfull, er gradvis i ferd med å brytes ned. Spørsmålet jeg stiller er da: Hva skal til for at menn skal bevege seg fra den hjemlige omsorgen for egne barn, og over i den offentlige omsorgen for «de(n) andre»? Her tenker jeg på at arbeidsvilkårene som tilbys i form av lønn, hel/deltidsstillinger og begrensede muligheter for fagbasert utøvelse ikke fremmer rekruttering av menn – spesielt ikke innenfor den kommunale pleie- og omsorgssektor.

**KARI NYHEIM SOLBRÆKKE** Gutter vil ikke bli sykepleiere før status, lønn og

arbeidsvilkår bedres. Endringene må med andre ord skje i institusjonene. Dette er trolig en viktig, og til dels oversett side ved saken. Samtidig tror jeg at man må ha nøkterne forventninger til at denne type tiltak vil gi direkte utslag i økt antall menn i sykepleien. Sykepleie i Norge er i veldig sterk grad praktisert og forstått som et kvinnefag. Og vil derfor med denne type endringer fortsette å framstå som noe kvinner gjør. På sikt vil likevel mer strukturelle endringer knyttet til sykepleie kunne gjøres mer attraktivt for noen grupper av menn.

**Påstand 2: Fordi de er norske menn. Det er en del av den norske kulturen å se på sykepleiere som et lavstatusyrke. I Italia er menn stolte av å være sykepleiere.**

**KARI NYHEIM SOLBRÆKKE** Dette er en interessant forskjell mellom Norge og Italia, men den er foreløpig ikke så mye diskutert. Det er imidlertid ting som tyder på at i et land som Italia, hvor det offentlige velferdsnivået er lavt og arbeidsledigheten høy, har sykepleieryrket relativt høy status. Det kan gi grunnlag for at yrket rekrutterer omkring 25 prosent menn. En slik sammenheng tyder også på at såkalte kulturelle forskjeller ofte er



FOTO: Per M. Holung

**RUNAR BAKKEN** er dosent og forsker på omsorgs- og velferdstjenester, kompetanseutvikling og rekruttering ved Høgskolen i Telemark/Senter for omsorgsforskning - Sør. Han har blant annet gitt ut: *Modermordet – om sykepleie, kjønn og kultur* (Universitetsforlaget, 2001), *Mann i ingenmannsland* (Fagbokforlaget (2004) og *Englevakt. Rekruttering til en eldreomsorg i krise* (Forlaget Manifest, 2009).

nært knyttet til mer strukturelle variasjoner.

**Påstand 3: Fordi menn ikke vil assosieres med «den slitsomme sykepleierjobben».**

**HELGE SVARE** Et funn er at en voksende gruppe kvinner følger mennene i en generell avvisning av den typen kvinnelighet eller kvinnekultur som assosieres med pleie- og omsorgsyrkene. Her må man arbeide for å fjerne koblingen mellom yrkene og denne formen for kvinnelighet. Og man må arbeide for å endre det offentlige bildet av pleie- og omsorgssektoren som et sted for «evig» slit og rutiner. Det kan man ikke få til uten at også innholdet i arbeidet endres: Det må tilføres mer ressurser, og gis mer rom for videreutdanning og egenutvikling i jobben.

**KRISTIN JORDAL** I mitt doktorgradsarbeid intervjuet og observerte jeg ni sykepleierstudenter, der tre var menn. Særlig har det vært spennende å se hvordan studentene forteller om seg selv som menn og kvinner – og blivende sykepleiere. Analysene tar blant annet for seg en mannlig students fortelling om omsorg, et tema og begrep med sterke konnotasjoner



FOTO: Privat

**KARI NYHEIM SOLBRÆKKE** er førsteamanuensis ved Institutt for helse og samfunn på Medisinsk fakultet i Oslo. Hun har en doktorgrad om maskulinitet i moderne arbeidsliv. Hun er opptatt av menn i sykepleie og arbeider med å sammenligne menns forhold til sykepleierprofesjonen i flere europeiske land (Norge, Italia, Frankrike). Tidligere i år var hun medredaktør for antologien *Profesjon, kjønn og etnisitet* (Cappelen, 2011).

i faget. Det at det er en mann som forteller skaper en dynamikk mellom fagets feminint formede omsorgsdiskurs og hans måter å framstå som mann. Det samme temaet skriver jeg om i kapittelet «Jeg vil bli en forbaska god sykepleier». Der ser jeg på de mannlige sykepleierens fortellinger om det å være en god sykepleier. Det å være god sykepleier beskrives av mennene som en som kan «fikse» alle typer pasienter, er «allroundere», er «avvæpnende» i konflikter, og kan «ro det i land» – ja, rett og slett være «forbaska gode».

**Påstand 4: Fordi kvinnelige ledere og ansatte i kvinnedominerte fagmiljøer er en brems for rekrutteringen av menn.**

**KRISTIN JORDAL** Det er nesten bare kvinner som jobber som sykepleiere, som underviser på sykepleierutdanningen og som forsker på fagområdet. Fortellingene og praksisene er dermed formet og fortolket av kvinner – og for kvinner. Det fører til at menns fortellinger om sykepleie ikke er synlige verken i utdanningens innhold eller pensum, i fagets profilering, i politiske styringsdokumenter eller i media.

**RUNAR BAKKEN** Ikke i seg selv, men hvis



FOTO: Pax Forlag

**HELGE SVARE** har en doktorgrad i filosofi, og er seniorforsker ved Arbeidsforskningsinstituttet med spesiell interesse for kjønns- og mannsforskning, og dialog- og refleksjonsprosesser. Han har blant annet gitt ut boka *Menn i pleie og omsorg - brødre i hvitt* (Universitetsforlaget, 2009).

dette innveves i forklaringen som handler om lønn og arbeidsvilkår, da fremstår den dominerende kvinne- og arbeidskultur som ekskluderende på menn som primært ønsker å gå på jobb, for å utøve et fag på best måte. Dette argumentet kan også brukes om kvinner, spesielt i kommunal sektor, hvor fagligheten er relativt lav. Kvinnelige sykepleiere vegrer seg mot å arbeide innenfor den sektoren i store trekk av samme grunner som menn anfører.

**KARI NYHEIM SOLBRÆKKE** Dette vet jeg lite om. Jeg vil likevel anta at såkalt homososial reproduksjon kan fungere i så vel kvinnedominerte som mannsdominerte miljøer. Å rekruttere inn de som ligner mest en selv, er neppe forbeholdt bestemte deler av samfunnslivet.

**Påstand 5: Fordi det ikke finnes pensum om kjønn på sykepleierutdanning.**

**RUNAR BAKKEN** Verken kjønn, etnisitet eller klasse har en fremtredende plass i sykepleielitteraturen. Jeg har gjort en analyse av sentral pensumlitteratur.

Arbeidet kan lastes ned på [www.omsorgsor.no/publikasjoner](http://www.omsorgsor.no/publikasjoner)



FOTO: Helle Hagen

**KRISTIN JORDAL** har master i helsefagvitenskap fra Universitetet i Oslo. Hun jobber som stipendiat og høgskolelektor ved Institutt for sykepleievitenskap på høgskolen i Vestfold. I boken *Kjønn, profesjon og etnisitet* (Cappelen, 2011) bidrar hun med bokkapittelet «Jeg vil bli en forbaska god sykepleier».

**KARI NYHEIM SOLBRÆKKE** Dersom det stemmer, kan tekster og diskusjoner om betydninger av kjønn, være en god måte å få studentene til å tenke over sin egen profesjonsidentitet og hvordan den er sammensatt. Kanskje vil noen kvinnelige studenter finne ut at de ikke passer inn i stereotypen kvinnelig sykepleier. Tilsvarende for mannlige studenter. Det kan i så fall bidra til å utvide nedarvede forståelser av og dominerende fortellinger om hvem som passer inn i faget, og hvem som ikke gjør det.

**Påstand 6: Fordi mannen må bli litt eldre og mer moden før sykepleieryrket blir attraktivt.**

**HELGE SVARE** Ett av hovedfunnene mine har å gjøre med alder og menn som skifter karriere midt i livet. For mange av disse fremstår sykepleieryrket som attraktivt. Det skyldes trolig både at de er modnere, og har omsorgserfaringer etter å ha hatt omsorg for egne barn. Dessuten er ikke hele orienteringen mot karriere og høy lønn like utpreget i denne gruppen. Dagens rekrutteringsdiskurs handler nesten bare om unge gutter, og det er beklagelig.

# SERIØS SATSNING PÅ KVINNELIGE PROFESSORER

INNEN 2014 SKAL UNIVERSITETET I TROMSØ (UiT) HA TRETTI PROSENT KVINNER I TOPPSTILLINGER. I 2011 ER DET SATT AV 4,5 MILLIONER KRONER FOR Å NÅ MÅLET.

– Opprykksprosjektet er én av storsatsningene til rektoratet og ledelsen ved UiT, forteller Ingrid Hovda Lien, rådgiver i KVINNFORSK, og med halv stilling direkte knyttet til Opprykk prosjektet, et prosjekt det er satt av store beløp til.

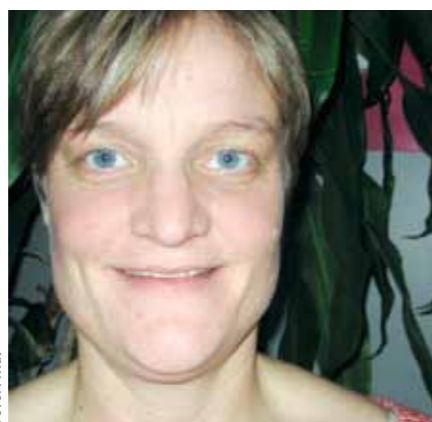


FOTO: Privat

Rådgiver Ingrid Hovda Lien

## OPPRYKKSPROSJEKTET KVALIFISERER

– Alle fakulteter og institutter ble bedt om å kartlegge hvilke kvinner de hadde i staben som kunne tenkes å søke opprykk til professor og dosent, forteller Lien. Etter en gjennomgang satt vi igjen med over førti aktuelle kandidater for opprykk. Alle disse ble tatt inn i opprykksprosjektet. Grappa har siden den gang hatt flere samlinger.

– Det har blant annet vært skriveuke med kvalifisert coaching, og alle har fått levert inn sine «prøvesøknader». Disse er blitt gjennomlest av en kvalifisert, ekstern fagperson og denne har gitt sine konstruktive tilbakemeldinger på søknadene.

## Men hjelper det?

– Innen 15. september, som var fristen for å søke personlig opprykk, hadde flere av de som ble plukket ut til grappa søkt personlig opprykk på grunnlag av tilbakemeldingene de hadde fått, sier en fornøyd Lien.

## MENTORORDNINGEN

*Men ikke alle har kommet så langt i karriereløpet. Hva gjør UiT for dem som ønsker å bli professor en dag?*

Svaret er Mentorordningen. Her får en erfaren person (professor eller dosent) rollen som mentor (rådgiver og samtalepartner) for en person (adept) som ønsker karriereutvikling. – Mentor skal gi drahjelp for å konkretisere «veien videre» i en universitetskarriere. I tillegg diskuteres forventninger, koder og andre uformelle forhold som spiller inn i universitetet som organisasjon, sier Lien.

– Vi har drevet med Mentorordning i ti år. Totalt har 57 kvinner deltatt i prosjektet.

– Det var litt vanskelig å finne tall på hvor mange som har klart opprykk til professor da noen ikke jobber ved UiT lenger – men minst tolv av disse har blitt professor.

Blant disse er Siv Ellen Kraft. Hun fikk nylig opprykk til professor ved Institutt for historie og religionsvitenskap ved Universitetet i Tromsø (UiT).

– Mentorordningen var både stimulerende og inspirerende i forhold til å tenke professoropprykk, sier Kraft.



FOTO: Universitetsforlaget

Professor Ellen Kraft



## SETT AV PENGER, OG TÅL KRITIKK!

– SPØRSMÅLET ER IKKE HVA ADA ER, MEN HVEM, SIER PROSJEKTLEDER VED NTNU, NINA KOTTE.

– Ada Lovelace var datter av matematiker og poet Lord Byron. Hun var en engelsk grevinne og matematiker, og hun samarbeidet med Charles Babbage på hans prosjekt «The Analytical Engine». Det regnes av ettertiden som det første forsøket på å konstruere en mekanisk datamaskin. Lovelace arbeidet særlig med prinsipper for programmering av denne maskinen, og er i dag anerkjent for å ha laget en forløper til et programmeringsspråk. Det har gitt henne status som verdens første programmerer.

– PÅ NTNU har det ikke vært laget noen studieprogrammer de seinere åra som ikke har hatt fokus på kjønnsrekruttering, forteller Kotte videre. Det har resultert i økte søkertall, og at prosentandelen av kvinnelige primærsøkere til sivilingeniørstudiene har økt fra 16 til 27 prosent de siste seks årene.

– Ett av tiltakene er IT-camp. Her spanderer NTNU reise og opphold i tre dager. Jentene får møte andre jenter, jobbe i grupper, gå på forelesninger tilpasset deres nivå og snakke med andre studenter og kvinner i næringslivet med erfaring fra NTNU, forteller Kotte.

– Første gang, i 2009, hadde vi 500 søkere til de femti plassene. Vi gjentar suksessen hvert år. Prosjektet koster penger som har vært øremerket fra øverste hold. Vi har måttet tåle kritikk fra gutta, men én av fire blant deltagerne er blitt student hos oss, sier Kotte fornøyd. Det er verdt penger og kritikk.

Les mer om jenteprojektet ADA på [www.ntnu.no/jenter](http://www.ntnu.no/jenter)

## REGELMESSIGE SAMTALER

Et viktig poeng er at mentor skal bidra som rådgiver og støttespiller, og ikke som faglig veileder.

– For å få kontinuitet i samtalene må parene regne med å møtes cirka én gang i måneden. Gjennom hele prosjektperioden arrangeres det også fellesmøter og seminarer med konkrete karriereutviklingstema som tidsbruk, krav til søknad, søknadskrivning og medieteknikk, forteller Lien.

## PENGER VIRKER

I 2011 har UiT satt av 4,5 millioner kroner til likestillingssatsningen. Av dette går cirka 2,8 millioner til opprykksprosjektet. Siden 2003 har Universitetsstyret også satt av midler til lønnskutt for fem professor II-stillinger for kvinner i fag med få eller ingen kvinnelige, vitenskapelige ansatte. Hver av disse er på cirka 120 000 per år, og går over tre år. Et tredje prosjekt for å øke kjønnsbalansen kaller UiT Letekomiteer. Det handler om at det er et krav at alle utlyste stillinger skal ha kvinnelige søkere. Det stiller krav til utlysningen og søkingen etter kvalifiserte søkere.

– Vi har også delt ut mentorstipend i alle disse årene. De er blitt brukt til å «hente» faglig støtte utenfor eget miljø. I alt har tretten mottatt et slikt stipend på rundt tretti tusen kroner. Blant disse er tre blitt professor, to av dem i år, forteller Lien.

– Tilbakemeldingene fra deltakerne er svært positive, og mange av de som får sin tittel viser til mentorprogrammet som det som fikk dem på «sporet» av å søke kvalifisering, så for mange er dette et viktig virkemiddel for å jobbe bevisst i forhold til egen karriereutvikling, avslutter Lien.

# KRONIKK

## DERFOR ER KJØNNBALANSE VIKTIG

Karen Oldervik Golmen

Masterstudent i administrasjon og organisasjonsvitenskap ved UiB  
Norsk studentorganisasjons representant i Kif-komiteen

Jeg er født midt på åttitallet. Jeg vokste opp i en tid hvor likestilling var et uttalt politisk mål. En tid da jentene var flinkest i klassen, og vi kunne bli det vi ville. Med en slik bakgrunn er det rart å stille seg spørsmålet om hvorfor kjønnsbalanse er viktig. Vet ikke alle det? Er det noen som er imot det?



FOTO: Kristin Aukland

### MEN SÅ HUSKER JEG DET

Jeg husker hva jentene i klassen ble til slutt. En ble kokk, en annen lærer. En ble sosialarbeider, en annen interiørdesigner. Og gutta? Sjømann, elektriker, karrieremilitær, aksjemegler. Og jeg ser meg rundt, og jeg ser studentpolitikervenninnene mine. De sitter der smarte, høyt utdannede og vellykkede, og de mener at de er likestilte så det holder. Det trengs ingen tiltak, sier de, og går på møter der omtrent åtti prosent av innleggene på talerstolen kommer fra gutta.

### KVINNELIV

Samme dag som jeg fikk forespørsel om å skrive denne kronikken, satt jeg på et bokarrangement. Publikum i salen var hovedsakelig kvinner, og på den vesle scenen satt en ung, kvinnelig debutant og ble bokbadet av en kvinnelig intervjuer. De sammenlignet kvinners liv i Egypt og i Norge. Forfatteren mente vi har mistet noe viktig på veien når likestilling og karriere settes så høyt. – Familieverdiene er borte, sa hun. Ungene er i barnehagen, de gamle på institusjon. Kanskje hadde vi noe å lære av de kvinnene vi er så raske til å kalle undertrykte i muslimske land? Poenget er legitimt i seg selv. Alle damene virket enige. Men det slo meg; hvorfor satt denne unge kvinnelige forfatteren, som både er moderne, yrkesaktiv og særdeles oppegående og tok det for gitt

at dersom familiens yngste og eldste igjen skulle passes på av sine egne, så var det kvinnene som skulle gjøre det? Egner ikke menn seg til omsorg?

### KJØNNBALANSE GIR MANGFOLD

Er menn og kvinner mer ulike enn folk flest? Dét har alltid vært et hett diskusjonstema. Fins det «kvinnelige» og «mannlige» egenskaper? Bestemmes i så fall disse av biologi eller av samfunnet rundt oss og det miljøet vi vokser opp i? Det er en stor debatt. I denne omgang skal jeg nøye meg med en empirisk påstand som får stå som premiss for argumentasjonen min: Ja, det fins enkelte forskjeller på menn og kvinner. Viktigere er det at disse kategoriene stadig er i endring. Enda viktigere er det at det som oftest er forskjell på folk. Ingen av disse forskjellene bør uansett tjene som argument for kjønnsdeling. Mangfold er viktigere. Mangfold åpner for at flere kan delta, og flere kan passe inn i samfunnet. Kjønnsbalanse er viktig fordi det åpner for dette mangfoldet. Men hvorfor er mangfold en verdi i seg selv?

### KJØNNBALANSE ER RETTFERDIG

Vi kan starte med det åpenbare. Kvinner og menn er like mye verdt, og vi har like rettigheter. Vi bør dermed ha akkurat de samme muligheter til å gjøre nøyaktig det vi vil her i livet, enten det

er på skolen, under utdannelsen eller i arbeidslivet. Å sørge for kjønnsbalanse er dermed å sørge for rettferdighet.

### KJØNNBALANSE ER INKLUDERENDE

I dag er gutter ofte skoletapere, og uten utdanning blir det vanskelig å skaffe seg jobb. Jenter lykkes i høyere utdanning. Men når tiden kommer for å gå videre med forskerkarrieren, da opplever mange store hindringer på veien. Begge eksemplene fører til at folk utelukkes fra yrkene de ønsker seg. Å sikre kjønnsbalanse blir å sikre inkludering av alle.

### KJØNNBALANSE GIR KVALITET

Når alle har mulighet til å delta, vil man ikke gå glipp av talenter, nye tanker, andre løsninger og videre utvikling av samfunnet og arbeidslivet. Det gjør man i dag. Tenk deg å diskutere en problemstilling med tre andre mennesker som mener nøyaktig det samme som deg selv. Tre mennesker med akkurat samme tilnærming og argumentasjon. Det er ganske kjedelig. Med ulike mennesker øker kreativiteten – og dermed kvaliteten – på arbeidet med en problemstilling, enten denne skal løses på skolen eller på jobb.

### KJØNNBALANSE ER IKKE Å BLI LIKE

Å sikre likestilling mellom kvinner og menn handler ikke om at kvinner og menn skal bli like. Dét er ofte

trøbbelet med å innføre spesialtiltak for å bedre kjønnsbalansen der hvor denne er skjev. På mange områder i samfunnet, ikke minst i academia, er normen laget av menn. Det er for så vidt ikke så rart, all den tid menn rådet grunnen alene i ganske mange hundre år. Kvinnene begynte å delta for fullt først for omkring førti år siden. Men når kvinnene først kommer, blir ofte formelen for suksess å bli mer lik sine mannlige kolleger. Som kvinne bør man følge spillereglene skapt av menn. Men likestilling betyr faktisk ikke «likgjøring».

### KJØNNBALANSE ER LIKE PREMISSE

Likestilling betyr først og fremst kjønnsbalanse, og kjønnsbalanse vil si at ting fungerer på begge kjønns premisser. Begge kjønns premisser må ligge til grunn for alt som skjer i samfunnet, enten det er i skolen, academia eller arbeidslivet. Det betyr at det må være lov for administrerende direktører å ta pappapermisjon eller amme pauser. Det betyr at det ikke er «homo» å ville jobbe i barnehage eller på sykehjem som gutt. Og det betyr at man ikke er mindre kvinne selv om man velger vekk barn for karriere – selv om det i det ideelle samfunnet ikke ville vært noe problem å kombinere barn og jobb.

### KJØNNBALANSE UTEN GLASSTAK

Begge kjønns premisser betyr at det må være lov å arbeide, studere og løse oppgaver på ulike måter, og at det ikke lenger finnes fordommer og glasstak. For å få til det kreves vilje, og det kreves handling.

### KJØNNBALANSE KAN SKAPE FRED

Bygger man samfunnet på begge kjønns premisser, sørger man også for at begge kjønns styrker kan utnyttes. Og sikrer man mangfold og reelle, like muligheter for alle, mister man færre på veien. Kanskje blir det mindre frafall i skolen og i høyere utdanning dersom både jentene og guttene kan møte gode rollemodeller, og få lære på en måte som passer dem best selv? Kanskje ble det færre skilsmisser om det blir like legitimt for både kvinner og menn å prioritere familien og hjemmelivet? Og for å avslutte med å kaste ut en brannfakkell; kanskje ble det en fredeligere verden om flere statsledere var kvinner. Vi har i alle fall en Nobelprisvinner i år som kan tyde på det.



# ALFA ROLLEMODELL

– VI VET AT PERSONLIG MØTE MED NOEN SOM SELV HAR SKOENE PÅ INSPIRERER, OG VI VILLE LAGE EN ORDNING SOM KUNNE NÅ UT TIL HELE LANDET, SIER LOVISE K. LANDSEM. SÅ BLE UTDANNINGSSEKTORENS FØRSTE ROLLEMODELLBYRÅ SKAPT.

ALFA er et rollemodellbyrå med engasjerte og dedikerte rollemodeller som representerer et mangfold av personligheter, kunnskap og erfaringer, forteller Lovise K. Landsem. Hun er utreder og rådgiver ved RENATEsenteret, et nasjonalt senter for realfagsrekruttering. Og det er nettopp dét som gjør Alfars rollemodeller spesielle; de er alle hentet fra realfaglige og teknologiske yrker og studier.

## MOTIVASJON

– Målgruppen er ungdomsskoler og videregående skoler i hele landet. Målet er å åpne nye muligheter for ungdommer, og øke rekrutteringen til bransjene, sier Landsem.

## Men hvordan gjør en rollemodell det?

– Deres oppgave er skape utdannings- og yrkesmotivasjon og å by på seg selv gjennom å fortelle om egne erfaringer fra studie- og yrkeslivet på nettsidene, men også gjennom skolebesøk, forteller Landsem.

– Det forventes ikke at rollemodellene skal sette seg inn i læreplanmål og pensum for ungdomsskolen og videre-

gående skole, men det er lagt opp til at alle rollemodellene gjennomfører to skolebesøk per år, sier Landsem.

## DUGNAD

– Det skal være inspirerende å være rollemodell, understreker Landsem, rollemodellene er med så lenge de har lyst og synes det er gøy.

## Men får de penger for det?

– Nei. ALFA gjøres mulig gjennom dugnad, og handler om samfunnsansvar. Verken arbeidsgiver eller rollemodeller får kompensasjon i form av penger.

## Betaler skolene noe?

– ALFA er et gratis tilbud til skolene. Vi har tenkt å lage en reisekasse for rollemodeller som tar på seg å reise langt for å bidra med skolebesøk – fra nord til sør i landet for eksempel, sier Landsem.

## MÅL

### Hva er drømmemålet med nettsiden?

– Det er at vi skal få nok rollemodeller fra både offentlig og privat sektor så alle skolene i landet, både

ungdomsskoler og videregående skoler, kan bestille besøk av en rollemodell, sier Landsem. Vi ønsker også at ALFA skal bli tatt i bruk av skolene, og at opplevelsen med å få en rollemodell på besøk er nyttig og positiv - og gir mersmak!

### Er siden mye brukt?

– Vi er i startgropa, og har i disse dager sendt ut informasjonsbrev til alle ungdomsskoler og videregående skoler i landet. Vi oppfordrer dem til å ta i bruk ALFA og bestille rollemodeller til skolebesøk, avslutter Landsem.



FOTO: Ragnhild Fjellro



## JOHANNE EGGE RINHOLM, STIPENDIAT I NEVROVITENSKAP

«Jeg gjør forsøk på laben, sitter litt i mikroskopet, eller så sitter jeg på kontoret hvor jeg analyserer data, skriver vitenskapelige artikler eller leser om hjernen. Dette gjør at jeg hele tiden lærer nye ting. I tillegg reiser jeg noen ganger i året på konferanser i Norge og utlandet. Det er også gode muligheter for å reise på utveksling til utlandet. Selv har jeg vært nesten to år i London.»



## FRØY BIRTHE BJØRNESETH, HUMAN MACHINE INTERACTION & HUMAN FACTORS SPECIALIST

«Jeg [har] alltid vært interessert i teknologi og i mennesket. Når jeg til slutt kunne sette fagkombinasjonene mine sammen og forske på menneske og maskin samhandling, ble det en perfekt kombinasjon.»



## SILJE RAMSVATN, STIPENDIAT I MARINBIOLOGI

«Jeg fikk denne jobben etter at jeg hadde vært et år på Falklandsøyene og jobbet der som vitenskapelig fiskeriobservatør og det ble sett på som veldig positivt at jeg hadde masse felterfaring (170 døgn på fiskebåter lengst sør i Atlanterhavet). I tillegg hadde jeg en relevant masteroppgave og hadde tatt en del tilleggsfag (ja, jeg tok faktisk litt ekstra programmering og matematikk bare for moro skyld). Jeg har lenge tenkt at jeg ville jobbe som forsker og da må man ha doktorgrad.»



## ELISABETH HARRANG, ROLLEMODELL OG MAT-TEKNOLOG

«Mange synes disse fagene er lite kule. Alle synes det er stilig med ny mobiltelefon. Hvor tøft hadde det ikke vært å få være med på å utvikle mobiltelefoner og andre ting vi omgir oss med. Det er kanskje ikke så kult å få diaré fordi kommunen du bor ikke har folk til å drive vannverket på en sikker måte, fordi ingen har nok kunnskap om det. Det er faktisk ganske spennende å ha en jobb der man har ansvaret for at de rundt oss har det bra, selv om man ikke blir millionær av det.»



## KARI UTSTRAND, TEKNISK LEDER

«Jeg har aldri vært noe særlig leseflink, så jeg likte best matte og fysikk. I disse fagene klarte jeg å forstå det meste uten å måtte lese altfor mye. [...] Kjemi ble jeg aldri helt klok på, og strevde med å skjønne sammenhengene. Jeg følte at det var mest pugging som skulle til for å komme seg igjennom noe jeg aldri helt behersket. Jeg valgte derfor bort kjemi som fordypning, noe jeg kanskje ikke burde ha gjort...»



## VIGDIS LONAR BARTH, OPTISK INGENIØR

«Jobben min går blant annet ut på å drifte luftmålestasjonen på Zeppelinfjellet. For å komme hit må vi kjøre taubane. Her jobber vi med instrumentene som overvåker de ulike klimagassene, og passer på at alt fungerer som det skal. I tillegg jobber jeg med strålingsmålinger som måles i Ny-Ålesund. Dette er målinger som har pågått siden 1974 i regi av Norsk Polarinstitutt. I tillegg tar vi bl.a. snøprøver for forskere gjennom vinteren, og måler sjøis-tykkelse på fjorden.»



# KJØNNSKVOTERING I HØYERE UTDANNING?

STATSRÅDEN, FORSKEREN, OMBUDET OG RÅDGIVEREN AVSLØRER SINE SYN PÅ KVOTERINGSSPØRSMÅLET.

## Fakta

**KJØNNSKVOTERING:** Man gir ett kjønn ekstra fordeler i forhold til det andre kjønn. I arbeidet for likestilling har det vært gjennomført flere ordninger for kvotering av det underrepresenterte kjønn.

**MODERAT KJØNNSKVOTERING:** Man kan foretrekke en representant fra det underrepresenterte kjønn dersom hun/han er like godt eller tilnærmet like godt kvalifisert som den beste søkeren fra det overrepresenterte kjønn.

**RADIKAL KJØNNSKVOTERING:** Man foretrekker en representant fra det underrepresenterte kjønn, uten at vedkommende er best kvalifisert. Dette er ulovlig i Norge.

**KJØNNSPØENG:** En ordning der det gis tilleggsponng til mannlige eller kvinnelige søkere til bestemte studier, dersom det er stor overvekt av ett kjønn på studiet. Utdanninger der det gis tilleggsponng til mannlige søkere er på dyrepleie- og veterinæruddanning ved Norges veterinærhøgskole. Kvinnelige søkere får tilleggsponng på flere ingeniør-, teknologi, informatikk- og landbruksutdanninger og maritime høyskoleutdanninger.



FOTO: Samfunnsforskning

**MARI TEIGEN,**  
DR. POLIT. I SOSIOLOGI, FORSKNINGSLEDER,  
INSTITUTT FOR SAMFUNNSFORSKNING

Politisk ledelse i Kunnskapsdepartementet har ved flere anledninger uttalt seg tvilende til bruken av kjønnskvoltering for å fremme kjønnsbalanse i utdanning. Påstanden er at ordningene ikke er særlig effektive. Vet vi det?

Kjønnskvoltering er ett av likestillingspolitikkenes mest omstridte, og samtidig mest brukte virkemidler. Ordninger som oftest har vært benyttet for søkere av det underrepresenterte kjønn er fortrinnsrett, tilleggsponng og øremerking av studieplasser.

Mer eller mindre rene jente- eller gutte-miljøer har en tendens til å reproducere seg selv. Det blir en ond sirkel. Jentedominerte fag sliter med å rekruttere gutter, ikke bare på grunn av fagene i seg selv, men rett og slett fordi de oppfattes som «jentefag». Med «guttefagene» er det litt annerledes, særlig de som gir status, makt og penger. Flere jenter har valgt å bli jurister, leger eller økonomer. Men det er mange guttedominerte fag som slett ikke frister jenter. Kanskje fordi det bare er gutter der?

Så vidt jeg kjenner til finnes det ingen gjennomgående evaluering av hvordan kvoteringstiltak har virket og hvilke ordninger som har vært mest effektive. Uansett henger det sammen med hva slags opptakssystem som gjelder, og i hvilket omfang det finnes søkere av det underrepresenterte kjønn. Det er på høy tid at vi får mer kunnskap om hva slags ordninger som kan iverksettes for å fremme kjønnsbalanse. Kvoteringsordninger bør ikke være noen «sovepute». Det er gode grunner for å plassere ansvar og å gå tettere på lærestedene og fagene og spørre etter hvordan de fungerer i et likestillings- og læringsperspektiv.



FOTO: CI Wessenberg

**SUNNIVA ØRSTAVIK,**  
LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUD

Likestillingsloven tillater særbehandling av det ene kjønn dersom det fremmer likestilling. Dette gjelder også ved opptak til studier.

Eksempler på særbehandling er å gi kvinnelige søkere ekstrapoeng eller å opprette ekstra studieplasser forbeholdt kvinner. Dette er bare lovlig dersom det er uforholdsmessig mange mannlige studenter på studiet, og hvis særbehandlingen vil kunne rette på denne skjevheten. Det må heller ikke være urimelig overfor den gruppen som ikke prioriteres.

Selv om loven åpner for det og det er bekymringsfullt at studier i Norge er mer kjønnsdelt enn i andre land, tror jeg ikke slik positiv særbehandling er løsningen alene. Kjønnspoeng har vært prøvd med begrenset effekt. Visst har kvinner erobret en rekke mannsbastioner, men menn har i mindre grad søkt seg andre veien. Lønn betyr nok mye mer. Gutter som slutter på kvinnestudier, viser til to ting: Ensomhet og dårlige lønnsutsikter.

Jeg etterlyser undersøkelser om hvilke tiltak som faktisk virker. Samtidig oppfordrer jeg studiesteder til å tenke nytt for å sikre kjønnsbalanse, for eksempel i markedsføringen av studiene, eller i tilretteleggingen for den underrepresenterte gruppen.



FOTO: Marte Ericsson Ryste

**LINDA MARIE RUSTAD,**  
SENIORRÅDGIVER FOR KOMITÉ FOR  
KJØNNBALANSE I FORSKNING

Det bør bli mer kjønnskvoltering i utdanningene. Kvotering er ett blant flere tiltak for å styrke kjønnsbalansen blant studentene.

Arbeidsmarkedet i det norske samfunnet er svært kjønnsdelt. Det er en utfordring. Det er flere gode grunner til å øke omfanget av kvotering, for eksempel for å få flere gutter til sykepleie- og psykologstudier. Slik det er nå, kan det være krevende å oppdrive mannlige psykologer, og vi erfarer at kvinner i liten grad er med i arbeidet med å utvikle ny teknologi.

Det er mange myter rundt kvotering. Én er at det ikke virker. Dette hevdes uten at resultatene av kvoteringssystemet er evaluert. Effekten av kvotering må sees i sammenheng med karakterene til søkerne. Er det mange gode søkere, vil et kjønnspoeng være utslagsgivende for om du får plass eller ikke. En annen myte er at kvotering er en form for B-stempling av studenten. Hva som skaper en god student, er sammensatt, og et kjønnspoeng er ikke utslagsgivende for om studenten er god nok eller ikke. Motivasjon for studier er vel så viktig for å oppnå gode resultater. Det å koble kvotering til B-stempling er derfor et blindspor.

Det er verdt å merke seg at utdanningssektoren ser på den kjønnskjøve studentmassen som en samfunns-ufordring, og at flere ønsker å ta i bruk kvotering for å styrke rekrutteringen. Det å ha kjønnsbalanserte fag vil være et gode for studentmiljøet – og derigjennom læringsbetingelsene. Det vil være en berikelse for samfunnet.



FOTO: Statsministerens kontor

**TORA AASLAND**  
FORSKNINGS- OG HØYERE  
UTDANNINGSMINISTER

Rapporter fra Samordna opptak til høyere utdanning viser at ca. 59 prosent av søkerne i 2011 er jenter. Denne andelen har vært på rundt 60 prosent siden 2006.

Det er bra at mange kvinner tar høyere utdanning, men bryter vi tallene ned på enkeltstudier, er det større variasjon. Jeg skulle gjerne sett en jevnere kjønnsfordeling blant norske studenter i fag med store skjevheter, men jeg er ikke overbevist om at kvotering er veien å gå. Vi er avhengig av at samfunnet legger bedre til rette for at det skal lønne seg å ta høyere utdanning.

Det er i utgangspunktet ikke tillatt å forskjellsbehandle på grunnlag av kjønn. Det kan gis tilleggsponng til underrepresentert kjønn for å rette opp store kjønnsmessige skjevheter ved rekruttering. Men kvoter og tilleggsponng er bare et middel som hjelper dersom det er konkurranse om studieplassene. Det har vært tatt til orde for å gi tilleggsponng til gutter ved opptak til for eksempel sykepleierutdanning. Men så lenge det er ledige plasser ved enkelte institusjoner, vil dette innebære at flere gutter får plass ved de mest populære institusjonene i byene og at jenter i mindre grad får oppfylt sine førstevalg. Det fremmer ikke likestilling.

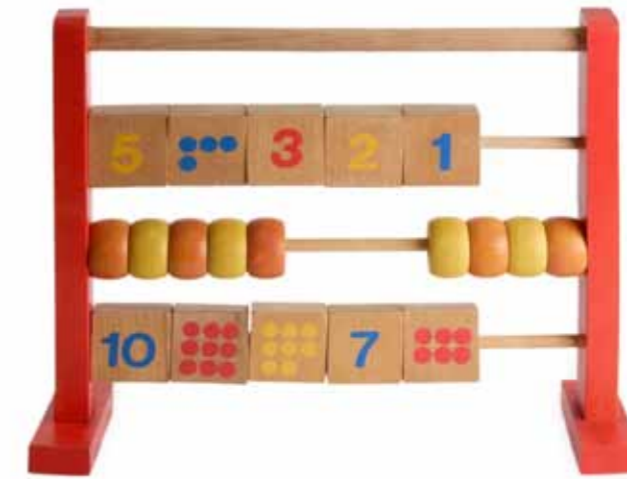
De fleste som i dag velger utdanning, gjør dette på bakgrunn av interesser og jobb- og karrieremuligheter. Det er derfor først og fremst arbeidslivet som i samarbeid med universiteter og høyskoler må informere om de mulighetene som finnes etter endt utdanning. Samtidig må universitetene og høyskolene sørge for å ha utdanninger med høy kvalitet som legger til rette for at flest mulig lykkes i høyere utdanning.

# VÆR SOM SIRI

– Det sies at folk ikke lenger spør hva du skal bli når du blir stor, men hvem du skal bli, forteller Harald Åge Sæthre, prosjektleder ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Bergen.

– Det er ytterst få som drømmer om å bli som Vær-Siri i dag, men likevel kan vi snakke om Siri-effekten. Etter at Siri dukket opp på skjermen er meteorologi og geofysikk blitt et av de mest kvinnedominerte fagene, forteller Sæthre. Han mener at Siri har endret bildet på hva en meteorolog kan være. Plutselig ga det status også for jenter å studere været.

– Oppfordringen framover er å finne gode rollemodeller blant kjendiser som har valgt utradisjonelt, sier Sæthre, men også å dyrke fram alle hverdags-Siriene. Vi må sikre oss at jenter som starter på mannsdominerte studier gjennomfører og blir synlige for nye generasjoner.



## TIDLIG MATTETRENING

«IKKE KOM TIL OSS, SA REKTOR. VÅRE ELEVER ER IKKE INTERESSERTE I FAG, OG DE HAR ALLEREDE TILBUD OM LEKSEHJELP I SKOLETIDEN FRA LÆRERNE. INGEN VIL MELDE SEG PÅ TENK.»

Det er Anna Blechingberg som forteller om en rektors reaksjon da hun som student ved MatNat-fakultetet på Blindern arbeidet med realfagsrekruttering. Blechingberg hadde startet opp TENK, og Kunnskapsdepartementet hadde gitt henne rollen som prosjektleder i TENK, et prøveprosjekt som fikk midler i to år. Prosjektet tilbød skoleelever «mattetrening», og studenter som stilte som mentorer for ti elever hver.

### MÅLGRUPPE MED OMHU

– En viktig dimensjon for å lykkes med rekruttering er å velge målgruppen godt, sier Blechingberg. Vi fokuserte på dem som hadde evnen til å klare høyere studier i realfag, men som tvilte på egne evner eller på samfunnsnytt av realfagene. – Likevel var ikke de flinkeste elevene i vår målgruppe, fortsetter Blechingberg. De klarte seg allikevel. Men de fikk selvfølgelig være med hvis de ville. – Hva tilbød dere elevene? – Først og fremst ga vi praktisk og faglig støtte. Elevene fikk også inngå i sosiale relasjoner med realfagstudenter. Dessuten fikk de relevant kunnskap om realfagsjobber, og ny motivasjon og inspirasjon, sier Blechingberg.

### TRE NYE M-ER

– TENK utviklet også en modell for møter mellom næringslivet og elevene slik at elevene fikk en god opplevelse av hva man bruker realfagskunnskaper til ute i arbeidslivet, sier Blechingberg. – For å skape et best mulig tilbud hentet vi forskningsresultater fra Norge og Danmark, og praktiske erfaringer fra Sverige. Vi valgte å skape et helt nytt innhold i realfagsrekruttering enn det hadde vært tidligere. Vi fokuserte på tre M-er. Den første var Mattetrening. Det var en egenutviklet praktisk og gledesfylt matpedagogikk som var annerledes enn leksehjelp. Den andre var Mentorskap. Det handlet om at studenter fra realfagene stilte som rollemodeller og mentorer. Den tredje M-en var Møter. Det innebar gode, personlige og inspirerende møter mellom næringslivet, studenter og elevene, forteller Blechingberg.

### GA MERSMAK

Selv om rektor var skeptisk til TENK, valgte han å la prosjektgruppa tilby opplegget sitt for elevene. Responsen var formidabel. – Hundre prosent meldte seg på fra 1T, forteller Blechingberg, og åtti prosent fra 2T. De fleste elevene fortsatte å møte opp gjennom hele prosjektperioden.

TENK ble i 2008 evaluert av SINTEF, og det viste svært gode resultater i forhold til måloppnåelsen. Blant annet derfor er hovedideene i TENK nå blitt et eget nasjonalt program for realfags-rekruttering. Det kalles ENT3R, og du kan lese mer om det på [www.ent3r.no](http://www.ent3r.no).



FOTO: Svein Skandier Hansen

Anna Blechingberg



FOTO: Janne Vines  
**GERD BRANTENBERG**  
FORFATTER

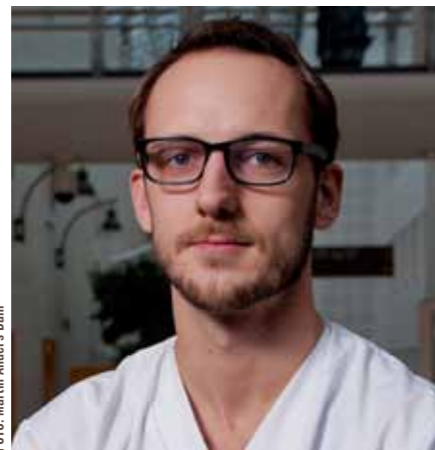


FOTO: Martin Anders Dahl  
**EIRIK ALDRIN**  
STYREMEDLEM NORSK SYKEPLEIERFORBUND



FOTO: Språkrådet  
**ARNFINN MURUVIK VONEN**  
DIREKTØR I SPRÅKRÅDET

## ER NAVNET PROBLEMET?

KAN EN MANN KALLE SEG JORDMOR ELLER EN KVINNE FYLKESMANN?  
ELLER BURDE MAN INTRODUSERE HELSEBRØDRE OG FYLKESKVINNE?  
HAR DET NOE Å SI HVA VI KALLER JOBBEN?

Vi har spurt en forfatter med svært mange kjønnede omskrivninger på samvittigheten fra sin bok *Egalias Døtre* (1977). Vi har også spurt en mann som studerer til å bli sykepleier. Også har vi hørt hva Språkrådet mener.

**GERD BRANTENBERG**  
FORFATTER

Jeg mener en skal være forsiktig med å fjerne tradisjonsbundne yrkestitler som for eksempel «jordmor» og «budeie». Man skal i det hele tatt være forsiktig med å prøve på å fjerne ord i den politiske korrekthets navn. Jeg er således for eksempel også en dyp motstander av at Pippi Langstrømpes far ikke lenger skal få lov til å være «negerkonge», fordi ordet «neger» (i andre sammenhenger) nå er bannlyst. Språket er en sosial organisme. Det endres hele tiden. Men språket er også bærer av tradisjon. Hva angår yrkestitler synes jeg ord som «jordfar» og «helsebror» blir parodiske. Når man skal forsøke å forandre yrkesbetegnelser (og annet), må man samtidig ta hensyn til tradisjonen.

Spørsmålet krever et svar som må bli for omfattende til å kunne besvares i en enquete. Generelt: Man behøver ikke ha en betegnelse på et yrke. Man kan ha tre. En kjønnsnøytral, for eksempel «leder», en kjønnsbestemt: «forkvinne» eller «formann» – alt etter sammenhengen og det faktiske kjønnnet på lederen. Å kjønnsnøytralisere alle yrkesbetegnelser er byråkratisk og i strid med språkets natur.

**EIRIK ALDRIN**  
STYREMEDLEM NORSK SYKEPLEIERFORBUND,  
SYKEPLEIERSTUDENT

Jeg mener at tiden er moden for en diskusjon rundt yrkestitler i Norge. Det er mulig vi kunne fått flere menn til å jobbe med forebyggende helsearbeid blant barn og unge hvis de slapp å kalle seg helsesøster. Vi sier jo ikke «kvinnelig rørlegger» eller «kvinnelig mekaniker», men de menn som ønsker å jobbe som jordmor, må kalle seg «mannlig jordmor». Da jeg var tenåring skulle jeg dessuten gjerne hatt en helsebror å snakke med. Jeg synes det er på tide å manne

og kvinne seg opp og ta en diskusjon rundt yrkestitlene våre. Når det er sagt, tror jeg verken vi som utdanner oss til sykepleiere, eller de som allerede er sykepleiere, vil bli omtalt som sengerressurser.

**ARNFINN MURUVIK VONEN**  
DIREKTØR I SPRÅKRÅDET

Vi har etter hvert klart å bli kvitt mange kjønnede yrkestitler i Norge, slik at vi ikke lenger snakker og skriver så ofte om lærerinner, sykepleiersker, bankmenn og stortingsmenn. Men fortsatt er det noen slike titler igjen, for eksempel helsesøster, jordmor og fylkesmann. Jeg tror ikke at mannlige helsesøstre og jordmødre eller kvinnelige fylkesmenn jevnt over har noe imot tittelen sin. Men titlene gjen-speiler jo en nedarvet kjønnskjevhet i rekrutteringen til disse yrkene, og jeg tror nok at en kjønnsnøytral tittel ville kunne bidra til at flere menn kunne tenke seg for eksempel helsesøsteryrket.

## STUDENTENE VIL HA BALANSE

MANGE VIL STUDERE,  
MEN NÅR DET SKAL VELGES  
FAG OG STUDIERETNINGER,  
ER VALGENE TRADISJONELLE.  
DET LIKER LEDEREN I NORSK  
STUDENTORGANISASJON DÅRLIG.

– Kjønnbalansen i academia som helhet har vært ganske bra siden 1980-tallet, sier leder i Norsk Studentorganisasjon, Kim Orlin Kantardjiev. Fram mot 2001 lå kvinneandelen på nesten seksti prosent, og siden 1985 har den vært i kvinners favør.

**FAGFORSKJELLER**

– Forskjellene innen fagområder er derimot stor, sier Kantardjiev. Økonomisk-administrative fag har gått fra å være et mannsdominert, til å bli et kjønnsbalansert fagområde, med en økning fra 25 prosent til 51 prosent kvinner, men de fleste andre fagområdene har relativt store forskjeller.

– Innen naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag kom den store økningen av kvinner mellom 1980 og 1985 (fra 16,8 til 25 prosent).

Etter 1985 har kvinneandelen steget jevnt opp til 30 prosent, forteller Kantardjiev. Helsefagene, som inkluderer blant annet medisin og sykepleie, har derimot blitt stadig mer kvinneorientert. Her har kvinneandelen gått fra å være 70 prosent til å være 78,5 prosent.

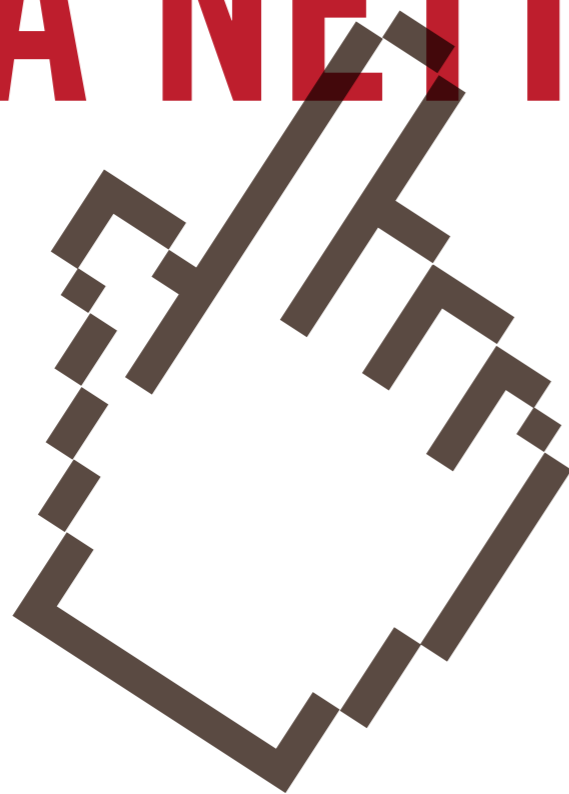
**KJØNNS BETYDNING**

– Det er verdt å reflektere over hva forskjellene betyr når vi vet at det med tiden kommer en eldrebølge. Skal kvinner i medisin og helsesektoren bære byrden av den aldrende befolkningen alene, spør Kantardjiev. – Det er også et spørsmål om hvem som skal tenke utradisjonelt. Man har (ironisk nok) tradisjonelt tenkt at kvinner må inn i mannsdominerte yrker, mens det har vært mindre fokus på at menn bør gjøre det samme, poengterer Kantardjiev.



FOTO: UNO  
**Kim Kantardjiev**

# RESSURSER PÅ NETT



## ☞ [mennibarnehagen.no](http://mennibarnehagen.no)

er et nasjonalt nettsted som har fokus på rekruttering av menn til norske barnehager. Her får alle landets høyskoler som tilbyr førskolelærerutdanning, mulighet til å bistå i arbeidet med å drifte fylkesvise rekrutteringsteam. Dronning Mauds Minne høyskole (DMMH) koordinerer teamene. Nettstedet er en arena for alle som arbeider i barnehagen, foreldre med barn i barnehagen, studenter og lærere i utdanningen.

## ☞ [velgriktig.no](http://velgriktig.no)

er et nettsted for ungdom som lurer på om teknologi og realfag kan være noe å satse på. Her finner de informasjon om utdanninger og yrker i teknologi og realfag. De finner også alt om poenggrenser, studietilbudet ved landets universiteter og høyskoler, realfagspoeng, Y-veien, fagbetegnelser og søknadsfrister. Nettstedet driftes av RENATEsenteret, Kunnskapsdepartementets nasjonale ressurscenter for realfagsrekruttering.

## ☞ [naturfagsenteret.no](http://naturfagsenteret.no)

er et nasjonalt senter for naturfag i opplæringen ved Universitetet i Oslo. Her finnes flere interessante ressurser og prosjekter, både kunnskapsbasert og mer praktisk orientert. Ett av forskningsprosjektene er Vilje-con-valg, som blant annet vil utvikle anvendbar kunnskap for å bedre kjønnsbalansen i matematikk, naturvitenskap og teknologi. IRIS (Interests & Recruitment in Science) er et lignende prosjekt, men har også et internasjonalt perspektiv. Et tredje er «Skriv ditt valg - jenter som kan, vil og får det til». Det er et forskningsprosjekt som vil bidra med ny kunnskap om jenter og realfag.

## NEDLASTBAR HANDLINGSPLAN FOR LIKESTILLING 2014

8. november la Audun Lysbakken fram regjeringens handlingsplan for likestilling mellom kjønnene.

«Handlingsplanen er tverrsektoriell og beskriver regjeringens mål og tiltak for likestilling mellom kjønnene blant annet i arbeidslivet, i familielivet, i utdanningsløpet, demokratisk deltagelse, og innen helsefeltet», heter det fra regjeringen.

Planen kan lastes ned i sin helhet her:  
<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/aktuelt/nyheter/2011/handlingsplan-for-likestilling.html?id=662329>

## ☞ [gnistweb.no](http://gnistweb.no)

er et partnerskap for en helhetlig lærersatsing. GNIST jobber for å øke statusen til lærerne og rekruttere flere gode lærere for fremtiden. Nettsidene tilbyr nyheter, kalender med aktuelle konferanser, messer, kurs og lignende, nyhetsbrev, indikatorer som viser om vi er på rett vei, og flere andre ressurser.

## ☞ [kifinfo.no](http://kifinfo.no)

«Ressursbank for likestilling i forskning» er et nettsted for dem som jobber med, eller er opptatt av å fremme likestillingsarbeid i forskningssektoren. Her publiseres nyhetssaker, presenteres nyttige lenker, relevant litteratur og statistikk, og en katalog over ulike virkemidler som brukes for å fremme likestilling. Der er eksempler på virkemidler som har vist seg som særlig vellykkede. Du kan abonnere på Ressursbankens nyhetsbrev. Ressursbanken er nettstedet til Komité for kjønnsbalanse i forskning (Kif).

## ☞ [rollemodell.no](http://rollemodell.no)

er et rollemodellbyrå under navnet ALFA, som er drevet av RENATEsenteret. Her presenteres engasjerte og dedikerte rollemodeller som representerer et mangfold av personligheter, kunnskap og erfaringer innenfor realfaglige og teknologiske yrker og studier. Målgruppen er ungdomsskoler og videregående skoler i hele landet.

## ☞ [frittvalg.no](http://frittvalg.no)

er Agderrådets 10-års satsing for å nå et mål om kjønnsbalanse i yrkeslivet i Agder. Her kan du lese om Fritt Valgs åtte delprosjekter. Målgruppen er de som jobber med likestilling i hele utdanningssektoren, fra barnehagen til universitetsnivå.

## ☞ [kilden.forskningsradet.no](http://kilden.forskningsradet.no)

KILDEN publiserer nyheter om norsk og internasjonal kjønnsforskning på sine nettsider. Nyhetene kan du abonnere på ved å melde deg på KILDENs nyhetsbrev som sendes ut på e-post. Nettstedet har også en egen forskerbase, og har informasjon om Tidsskrift for kjønnsforskning.

## ☞ [renatesenteret.no](http://renatesenteret.no)

Målgruppene for RENATEsenteret.no er dem som jobber med rekruttering til realfag; rådgivere, lærere, rekrutteringsansvarlige i universitets- og høyskolesektoren, og interesserorganisasjoner og andre aktører i arbeidslivet som jobber med rekruttering til realfag. Her finnes også lenker til flere prosjekter som ligger under RENATEsenteret, for eksempel en lang liste med yrkesbeskrivelser, mattetreningsprogrammet ENT3R, tenketanken APIScor, ALFA rollemodell og velgriktig.no

## ☞ [nysgjerrigper.no](http://nysgjerrigper.no)

Forskningsrådet jobber blant annet for å rekruttere til forskeryrket, og Nysgjerrigper er Forskningsrådets tiltak for barn og unge. De startet tiltaket Nysgjerrigper i 1990, og de tilbyr flere aktiviteter som virkemidler for å nå målet.

## ☞ [portretter.no](http://portretter.no)

er et nettsted drevet av KILDEN som gir stemmer til de «stemmeløse» og nye innblikk i historien. Én av underkategoriene er Pionererfaringer. Her er historiene til seks kvinner som tok yrkesfag i 1970-åra, og ble tomrer, bussmekaniker, elektromontør, prosessetekniker, løkfører og snekker.

## NEDLASTBART ESSAY

Blant andre Marianne Løken fra Naturfagsenteret har i KIMEN-utgivelse Nr 3/2011 publisert essayet: «Helheten er mer enn summen av delene», et essay om utdanningsvalg i en kjønnverden.

Denne KIMEN-publikasjonen er en samling av artikler om jenter og realfag, og den kan lastes ned her:  
<http://www.naturfagsenteret.no/binfil/download.php?did=7313>

**kifinfo.no**

