

RAPPORT

2009:10

Aagoth Elise Storvik

Kvinneres karriere- muligheter i forsknings- instituttsektoren

Institutt for 
samfunnsforskning
Institute for Social Research

Aagoth Elise Storvik

Kvinneres karrieremuligheter i
forskningsinstituttsektoren

Institutt for samfunnsforskning

Oslo 2009

© ISF 2009
Rapport 2009:10

Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.samfunnsforskning.no

ISBN (trykt utgave): 978-82-7763-303-9
ISBN (digital utgave): 978-82-7763-304-6
ISSN: 0333-3671

Innhold

Forord	5
1. Innledning.....	7
2. Tidligere forskning	11
3. Fremgangsmåte og metode	15
4. Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen.....	21
5. Rekruttering og avgang	39
6. Resultater fra casestudiene	45
7. Sammenfatning og diskusjon av casestudiene.....	57
8. Diskusjon og sammenfatning	65
Litteratur	71
Appendiks 1, Spørreskjemaet	75
Appendiks 2, Registerdata fra Statistisk sentralbyrå	89
Sammendrag/abstract.....	93

Forord

Denne rapporten er skrevet på oppdrag av Komité for integreringstiltak – kvinner i forskning. I forbindelse med arbeidet med rapporten vil jeg først takke alle instituttlederne og andre ledere som har tatt seg tid til å stille opp til intervju samt å besvare spørreskjemaet som ligger til grunn for denne studien. I tillegg vil jeg takke Ann-Helén Bay, direktør ved Institutt for samfunnsforskning, samt Mari Teigen og Pål Schøne, begge forskningsledere samme sted, for faglige kommentarer og annen hjelp. Dessuten en takk til vitenskapelig assistent Emma Schiro. Schiro har vært med på alle intervjuer og har nå begynt å skrive en mastergradsoppgave om kjønn og forskningsledelse. Linda Rustad i Kif har avslutningsvis bidratt med gode kommentarer til denne rapporten, så takk også til henne.

Oslo, 6. oktober 2009
Aagoth Storvik

Innledning

Denne rapporten tar for seg kvinners karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren. Rapporten undersøker andelen kvinner blant ulike typer faglige ledere i sektoren og andelen kvinner på øverste kompetansenivå ved instituttene. Videre undersøkes det hvorledes instituttledelsens holdninger og praksiser eventuelt kan påvirke kvinnelige og mannlige forskeres karrieresjanser. Spesielt fokuseres det på arbeidsgivernes ønske om å skape kjønnsbalanse i egen virksomhet og hva de eventuelt har gjort for å få dette til. Rapporten tar også for seg rekrutteringspraksiser, kompetansekrav og arbeidsbetingelser innen instituttsektoren. I tillegg undersøkes det om instituttledelsen opplever at mannlige og kvinnelige forskere vektlegger arbeidsoppgaver og arbeidsbetingelser ulikt.

Tidligere undersøkelser har vist at det er færre kvinner enn menn som har sitt virke innen forskning. Ser vi sektoren under ett, utgjorde kvinnelige forskere en tredjedel av forskerpersonalet i 2007 (Indikatorrapporten 2009:17). Statistikken viser også at det var færre kvinner blant de vitenskapelig ansatte i instituttsektoren enn i universitets- og høyskolesektoren. I universitets- og høyskolesektoren var kvinneandelen 42 %, mens i instituttsektoren var kvinneandelen 37 %. Sett under ett økte andelen kvinner i norsk forskning med ett prosentpoeng fra 2005 til 2007 (Indikatorrapporten 2009). I instituttsektoren hadde de offentlig rettede instituttene en kvinneandel på 41 %, mens de næringsrettede instituttene var nede på 27 % (Ressursbank for likestilling i forskning 2009). Det er også stor variasjon mellom ulike grupper av institutter. De teknisk-industrielle instituttene lå i 2007 lavest med 22 % kvinner, mens de samfunnsvitenskapelige instituttene lå høyest med 47 % kvinner (Forskningsrådet årsrapport 2007). Innenfor samtlige instituttgrupper har det imidlertid vært en betydelig økning i forskerårsverk utført av kvinner i den siste tiårsperioden, fra seks prosentpoeng økning ved de teknisk-industrielle instituttene til 10 prosentpoeng ved de samfunnsvitenskapelige instituttene. På tross av denne økningen går det allikevel an å sette spørsmålsteget ved kvinners karrieremuligheter innen forskning. Når det finnes såpass mange kvinner i studentmassen på høyere nivåer, kan det virke overraskende at en ikke finner en enda høyere andel kvinner bant det vitenskapelige personalet.

Det er gjort få studier av den norske forskningsinstituttsektoren, i motsetning til universitets- og høyskolesektoren. Et unntak fra dette er rapporten til Agnete Vabø og Inge Ramberg fra 2009. Et viktig funn de gjør er at kvinner deltar mindre i internasjonalt forskningssamarbeid enn menn. Et annet viktig funn er at kvinner føler seg mindre inkludert enn menn på arbeidsplassen. Dette er imidlertid et ennå større problem innen universitets- og høyskolesektoren enn i instituttsektoren. Undersøkelser har vist at kvinner har lavere vitenskapelig publiseringssjefrekvens enn menn innenfor alle fagområder ved universitetet (Kyvik og Teigen 1996). Vabø og Ramberg reiser spørsmålet om dette kan skyldes at de er dårligere integrert i miljøet. At kvinnene føler seg mindre integrerte enn mennene kan og skyldes at de arbeider innenfor ulike sektorer med ulike tradisjoner for samarbeid og publisering. Vabø og Ramberg kontrollerer ikke for faglig disiplin, og det er derfor vanskelig å vite hvor store kjønnsforskjellene egentlig er, noe de også selv gjør oppmerksom på. I motsetning til Vabø og Rambergs undersøkelse som tar for seg arbeidstakersiden, tar denne studien for seg arbeidsgiversiden, det vil si instituttledelsen.

Et mål med studien har vært å undersøke nærmere hvor høy andel kvinner vi finner i de øverste faglige stillingene ved instituttene. Spesielt var det ønskelig å kartlegge andelen kvinner blant ledere med personalansvar (ofte kalt forskningssjefer). Andelen kvinner i lederstillinger har lenge blitt sett på som en viktig indikator for likestillingen i arbeidslivet. En vanlig oppfatning er at kvinner som ønsker å bli ledere møter barrierer som menn ikke møter i arbeidslivet (The Glass Ceiling Commission 1995). Andelen kvinnelige ledere innenfor et fagområde blir av og til tolket som en indikasjon på i hvilken grad slike barrierer eksisterer på feltet. I denne rapporten skal vi ikke kun se på lederstillinger, men også på stillinger på øverste faglige kompetansenivå (ofte kalt forsker 1) i virksomhetene. Å se kvinneandelen innenfor disse gruppene i sammenheng kan gi indikasjoner om hvor eventuelle barrierer oppstår.

Vi vet fra universitets- og høyskolesektoren at det synes å være et større frafall blant kvinner enn blant menn som arbeider innen forskning. Eller sagt med andre ord, det er en høyere andel blant kvinner enn blant menn som forlater universitets- og høyskolesektoren. (Gunnnes og Hovdehaugen 2008). Om dette også gjelder innenfor instituttsektoren vil bli undersøkt i prosjektet. Er det slik at kvinnelige forskere i høyere grad forlater sektoren enn hva tilfellet er for mannlige forskere? Hvis dette er tilfellet - innenfor hvilken del av instituttsektoren er avgangen høyest?

Et annet mål med studien er å undersøke instituttledelsens holdninger til likestilling. Hva legger de i begrepet og hvordan håndtere de dette spørsmålet? Synes instituttledelsen det er viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerpersonalet ved deres institutt? Oppslutningen om kjønnsbalanse som et mål er blant annet interessant fordi det forteller noe om i hvilken grad instituttledelsen er interessert i å jobbe for å oppnå dette. Studien tar også sikte på å kartlegge hvilke holdninger som ligger til grunn for en oppfatning om

at kjønnsbalanse er viktig eller ikke viktig. Som vi skal se er ikke likestilling nødvendigvis det eneste argumentet som ligger til grunn for ønsket om kjønnsbalanse.

Et annet spørsmål som tas opp er hva instituttledelsen har foretatt seg for å skape kjønnsbalanse ved sitt institutt. Hvilke tiltak har de satt i verk for å rekruttere flere personer fra det underrepresenterte kjønn? Hva gjøres ved instituttet for å utvikle og holde på kvinnelige forskere? Forskningsinstituttsektoren består både av offentlige og private virksomheter og er derfor underlagt litt ulike lover og regler når det gjelder likestilling. Rapporteringsplikten i likestillingsloven gjelder imidlertid for forskningsinstituttene uansett om de er privat eller offentlig eid. Rapporteringsplikten pålegger alle arbeidsgivere å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling mellom menn og kvinner i virksomheten. Rapporteringsplikten pålegger også alle arbeidsgivere å beskrive den faktiske likestillingen i virksomheten samt igangsette og planlegge tiltak for å fremme likestilling (Ressursbank for likestilling i forskning 2009).

I tillegg vil studien undersøke hvorledes arbeidsgivernes rekrutteringspraksis kan påvirke kvinneandelen ved instituttene. Spesielt blir det fokusert på hvorledes kompetansekrav, i form av krav til ulike ferdigheter og personlige egenskaper, påvirker menns og kvinners sjanser for å få forskerstillinger og lederstillinger innen forskning. Hvor mye betyr faglige meritter i forhold til andre former for kompetanse? Er det slik at de sosiale ferdighetene som etterspørres har overveiende maskuline assosiasjoner? Dette vil i tilfellet kunne utgjøre en barriere for kvinner som ønsker å gjøre karriere innen forskningsverdenen.

Avslutningsvis vil instituttledernes erfaringer og oppfatninger av kvinner og menn som forskere og arbeidstakere bli kartlagt. Arbeidsgiverne kan ha erfart forskjeller som kan forklare den dokumenterte kjønnsforskjellen når det gjelder publisering og den relativt lave andelen kvinner innen forskning. I tillegg kan det også være slik at oppfatninger om kjønnsforskjeller, reelle eller ikke, i seg selv er med på å skape kjønnsforskjeller. Hvis det for eksempel er slik at arbeidsgiverne mener at kvinner er mindre interessert i å publisere internasjonalt, kan det føre til at de gis dårligere vilkår ved institusjonen for å utføre slike aktiviteter. Hva som er reelle forskjeller mellom menn og kvinner kan imidlertid ikke avgjøres ut fra denne studien.

Undersøkelsen bygger på en kombinasjon av metoder og datakilder. Den omfatter casestudier av tre forskningsinstitutter, hvor ledelsen har blitt intervjuet og tall knyttet til rekruttering og avgang er blitt samlet inn. En spørreskjemaundersøkelse er sendt til alle instituttledere og 65 % svarte. Spørreskjemaet tar sikte på å kartlegge andelen kvinner innenfor topposisjoner i forskning, samt å undersøke holdninger og praksiser knyttet til rekruttering. I tillegg benyttes registerdata fra Statistisk sentralbyrå for å studere avgangen av mannlige og kvinnelige forskere fra instituttsektoren.

Kapittel 2 starter med en gjennomgang av tidligere forskning av relevans for problemstillingene som diskuteres. Her skisseres ulike forklaringstyper samt empiriske studier som belyser problemstillingene. Både generelle forklaringer på kvinners fravær fra høyere posisjoner i samfunnet og mer spesifikke studier av forskningssektoren gjengis og diskuteres.

I kapittel 3 beskrives innhentingen av det empiriske materialet og metodene som anvendes. I tillegg diskuteres strategien for utvalg av institutter som inngår i casestudiene, samt problemstillinger knyttet til svarprosent på spørreskjemaundersøkelsen og bruken av registerdata.

I kapittel 4 presenteres resultater fra spørreskjemaundersøkelsen. Her gis det et overblikk over forskningsinstituttsektorene når det gjelder andelen kvinner på høyere nivåer i forskningshierarkiet. Deretter foretas en gjennomgang av instituttledernes holdninger til kjønnsbalanse og deres arbeid med å skape likestilling ved instituttene. I tillegg undersøkes det hva slags kompetanse instituttlederne legger vekt på når det gjelder faglig ledelse og hvilke erfaringer de har gjort seg når det gjelder likheter og forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere.

I kapittel 5 ser vi på rekruttering og avgang av kvinner og menn fra næringen forsknings- og utviklingsarbeid. Kapitlet inkluderer en analyse både av utviklingen innen samfunnsvitenskap og humaniora og naturvitenskap og teknologi.

I kapittel 6 presenteres casestudiene av de tre instituttene. Problemstillingene som undersøkes sammenfaller for en stor del med problemstillingene i kapittel 4, men siktemålet med casestudiene er å gå i dybden på disse temaene og se forholdene ved hvert enkelt institutt i sammenheng.

Kapittel 7 inneholder en sammenfatning av resultater fra de tre casestudiene samt en diskusjon av funnene. Her undersøkes det blant annet hvorledes forståelsen av hva likestilling innebærer varierer både på det ideologiske og praktiske planet. I tillegg vises det også variasjon med hensyn til hvorledes rollen som faglig leder med personalansvar formuleres.

Kapittel 8 består av en sammenfatning av funn fra de foregående kapitlene samt diskusjon og konklusjoner.

Tidligere forskning

Flere ulike forklaringer på kvinners generelle fravær i topposisjoner i samfunnet har blitt fremsatt og disse har også klar relevans for instituttsektoren. Det er mulig å skille mellom tre hovedtyper av forklaringer (se Storvik 2002). For det første har vi forklaringer som legger hovedvekten på forhold i arbeidslivet, så har vi forklaringer som legger hovedvekten på kvinnene selv og til slutt forklaringer som legger vekten på samspillet mellom kvinnene selv og arbeidslivets strukturer.

Den *første* hovedtypen av forklaringer ser kvinners fravær i høyere stillinger som et utslag av at kvinner og menn ikke har like muligheter i arbeidslivet. Kvinner som ønsker å gjøre karriere møter glasstaket, det vil si de støter mot usynlige barrierer. Barrierene kan være alt fra direkte diskriminering til praksiser som har den ikke tilsiktede konsekvensen at de fører til at det blir få kvinner i ledelsen. Eksempler på slike mekanismer er kjønnspregning av stillinger, stereotypisering, homososial reproduksjon og marginalisering (jf. Hughes 1958, Kanter 1977, Cockburn 1991, Kvande og Rasmussen 1990, Marshall 1995, Storvik 2002). Kjønnspregning av stillinger innebærer at arbeidsoppgaver og kjønn defineres på måter som gjør at en stilling enten passer best for kvinner eller menn. Både forskerrollen og lederrollen har vært slike tydelig kjønnsmerkete stillinger (Kanter 1977, Rogg 2003). I kombinasjon med stereotypisering kan en maskulin undertekst bli et problem for kvinner som ønsker å gjøre karriere innen forskning (Højgaard og Søndergaard 2003). Homososial reproduksjon viser til en prosess hvor de som rekrutterer velger nye medarbeidere som ligner dem selv. Denne likheten kan handle om kjønn, utdanning, forskningstematikk, metodebruk eller vitenskapelig ståsted. Lamont (2009) fant for eksempel at professorer som skulle fordele forskningsmidler foretrakk prosjekter som lignet på deres egen forskning. I følge henne var det en tendens til at bidrag professor opplevde som interessante var forskning av typen «what most looks like me, or my work» (Lamont 2009:12). Flere undersøkelser har imidlertid vist at kvinner har like store sjanser som menn til å få de vitenskapelige stillingene de søker på (Probert 2005, Indikatorrapporten 2007). Undersøkelser viser også at kvinner har minst like gode sjanser som menn til å få innvilget søknader om forskningsfinansiering i de

fleste landene i Europa. Et gjennomgående trekk er imidlertid at kvinner sjeldnere både søker midler og stillinger enn menn (Probert 2005, Indikatorrapporten 2007, Eur 23721 EN-2009).

Den *andre* typen forklaring plasserer hovedårsaken til at det er få kvinner i toppstillinger hos kvinnene selv. Perspektivet trekker frem kvinners egne orienteringer og prioriteringer. Denne forklaringstypen er den eneste som forutsetter at menn og kvinner er ulike, enten dette skyldes biologi eller sosialisering. Noen teoretikere knytter disse forskjellene til sosialisering tidlig i livet (for eksempel Chodorow 1978). Andre mener at forskjellene oppstår senere og fremhever kvinnelige erfaringer som moderskapet og underordning (jf. Cockburn 1991). Sett i dette perspektivet blir det forståelig om kvinner ikke finner seg til rette i organisasjoner designet av menn og at det er vanskelig for dem å klatre til topps. Især er flere kritiske til byråkratiske organisasjoner og mener i stedet at teamwork og mindre desentraliserte enheter vil føre til at flere kvinner klatrer til topps (Fergusson 1984, Kvande og Rasmussen 1990). Forskningsinstitusjoner har imidlertid ofte en mer desentralisert struktur og benytter seg mer av teamwork enn universiteter og høyskoler. Forskningsinstituttene skulle derfor være mer tilpasset kvinners antatte behov. Kyvik og Teigen (1996) viser at det er en positiv sammenheng mellom kvinnelige forskeres produktivitet og deltagelse i forskningssamarbeid. Denne sammenhengene er ikke til stede for menn. De fant også at kvinner i høyere grad enn menn mente at et godt psykososialt arbeidsmiljø var viktig for deres karriere. Bloch (2003:134) hevder at kvinner i forskning har andre måter å håndtere følelser og mellommenneskelige relasjoner på enn menn. Dette gjør ifølge henne at de representerer en motkultur til den akademiske kulturen. At kvinner i mindre grad søker både forskningsmidler og stillinger sett ut fra deres andel blant de uteksaminerte doktorandene kan selvsagt skyldes mistriivsel, men det kan også tenkes andre forklaringer på fenomenet. Ser vi på de ulike fagområdene hver for seg finner vi at kvinner sjeldnere enn menn søker Norges forskningsråd om penger innenfor naturvitenskap, medisin og landbruk. Innen humanistisk fag derimot, hvor kvinneandelen forskere er høyest, er det ikke noen forskjell. Hvis det er kvinner med i ansettelseskomiteen, er det også flere kvinner som søker enn om dette ikke skulle være tilfellet (European Commission, Directorate-general for research, science, economy and society 2009). At det er like mange kvinner som menn innenfor forskningsmiljøet samt at det er kvinner med i ansettelseskomiteen kan bli oppfattet som tegn på at kvinner ikke her blir diskriminert. Det kan igjen føre til at flere kvinner fatter håp og melder seg som søkere. Kvinners søkeadferd kan altså være resultat av forventinger om diskriminering mer enn preferanser, slik også tidligere studier av kvinnelige ledere i staten har pekt på (Storvik og Schøne 2008).

En annen forklaring som peker på kvinnes egne valg for en del tiår tilbake er såkalte tilbudsforklaringer. Petersen og Teigen (1997) peker på at kvinner tidligere i liten grad valgte å ta utdanninger som kunne føre til toppo-

sisjoner i arbeidslivet. Vi vet som nevnt at kvinner nå utgjør 40 % av de uteksaminerte doktorgradskandidatene. De ansatte i forskningssektoren vil imidlertid speile ansettelse som kan ha skjedd opptil 30-40 år tilbake i tid, hvor kvinners andel blant både hovedfags- og doktorgradskandidater kan ha vært svært lav. Indikatorrapporten (2009:105) viser at blant andelen nytilsatte postdoktorer innenfor universitets- og høyskolesektoren i Norge i perioden 2003 til 2005 er andelen menn og kvinner tilnærmet lik for de fleste disipliner, med unntak av matematikk, naturvitenskap og teknologi hvor menn er i stor overvekt. Innenfor disse fagene er det imidlertid også en stor overvekt menn blant doktorandene, noe som igjen er en viktig faktor til at det er flest nytilsatte menn

En *tredje* type forklaring befinner seg i skjæringspunktet mellom organisasjonen og den enkelte kvinnes prioriteringer og muligheter. Acker (1992) presenterer en forklaring som befinner seg i grenseområdet mellom yrkesliv og familieliv. Hun peker på at en implisitt forutsetning i høyere stillinger ofte er eksistensen av en ektefelle som tar hovedansvaret for familien og tradisjonelt sett har dette vært kvinner. Forskning har vist at kvinner bruker lengre tid på å bevege seg opp karrierestigen etter doktorgraden enn menn (The Modern Language Association 2009). De bruker imidlertid kun litt mer tid på studenter og omsorg for barn enn hva mannlige forskere gjør. Selv om det her er snakk om små forskjeller akkumuleres de over tid og blir betydningsfulle. Tidligere forskning viser også at kvinnelige forskere har lavere publiseringsaktivitet enn mannlige forskere (Kyvik og Teigen 1994, Probert 2005). Dette gjelder først og fremst kvinner som har omsorgsansvar for barn under 10 år (Kyvik og Teigen 1996). Undersøkelser har også vist at kvinner synes å være noe mer hemmet av omsorgsforpliktelser enn menn (Teigen og Tvede 1993, Probert 2005 The Modern Language Association 2009). Nyere forskning fra Norge viser at menn og kvinner i academia nå bruker omtrent like mye tid på jobben (Hovdehaugen, Kyvik og Olsen 2004).

Nyere studier har vist store forskjeller i mannlige og kvinnelige forskeres geografiske mobilitet. I tråd med internasjonaliseringen som skjer av forskning, blir det bare mer og mer viktig å ha utenlandsopphold ved de beste universitetene og instituttene. Ledin m. fl. (2009) studerte mannlige og kvinnelige forskere ansatt ved the European Molecular Biology Organization (EMBO). De fant at mens 50 % av de kvinnelige forskerne hadde flyttet på seg på grunn av mannens karriere gjaldt dette kun 19 % av de mannlige forskerne. Ledin m. fl. spekulerer på om dette kan skyldes at de kvinnelige forskerne gjennomgående tjente mindre enn mannlige forskere og derfor hadde et dårligere forhandlingskort hjemme. En annen studie av Kulis og Sicotte (2002) fant at kvinnelige forskere i høyere grad enn mannlige forskere var stasjonære i store byer. At kvinnene er stasjonære her skader også i større grad deres karrierer, enn hva tilfellet er for mannlige forskere. De mest mobile viste seg å være gifte mannlige forskere. Ugifte mannlige og kvinnelige forskere var like lite mobile som

gifte kvinnelige forskere (Kulis og Sicotte 2002). Ser en de to studiene i sammenheng, indikerer de at gifte mannlige forskere er de som i høyest grad ser seg i stand til å tilpasse oppholdsplassen etter hva som gagnar karrieren mest.

Det er mulig at alle de tre ovenfor nevnte forklaringene kan ha bidratt til den relativt lave andelen kvinnelige forskere og kvinnelige ledere i forskning. De ulike forklaringene på kvinners fravær i høyere stillinger vil bli belyst gjennom undersøkelsene som ligger til grunn for denne rapporten. I siste kapittel vil disse forbindelseslinjene bli trukket opp.

Fremgangsmåte og metode

Den norske instituttsektoren består av virksomheter som på mange måter er nokså ulike. Hvem som er brukergrupper, hva som er finansieringskilden, hvilken organisasjonsform som er valgt, samt faglig orientering er alt sammen forhold som varierer. Mens enkelte av instituttene er store organisasjoner med flere hundre ansatte, er andre institutter små med et fåtall ansatte. Det er også vanlig å skille mellom forskningsinstitutter hvor forskning er hovedaktiviteten og institusjoner hvor forskning kun utgjør en mindre del av aktiviteten (Forskningsrådets årsrapport 2007:11). Begge disse gruppene av institusjoner er med i denne studien.

Som nevnt innbefatter studien flere delundersøkelser; casestudier av tre forskningsinstitutt, en spørreskjemaundersøkelse sendt til instituttledere og en analyse av forliggende registerdata. Det empiriske materialet til de to først nevnte delundersøkelsene ble innhentet i løpet av 2009, og studien er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Personer som ble intervjuet og respondenter som fikk tilsendt spørreskjema ble orientert om at deltakelse i studien var frivillig og at de når som helst kunne trekke seg og at deres bidrag ville være anonyme.

Casestudiene

Casestudiene bygger primært på dybdeintervjuer med representanter for ledelsen ved de tre instituttene. Ved hvert institutt er personene valgt ut med henblikk på å finne frem til ledere som har førstehånds kjennskap til og avgjørende innflytelse over ansettelser av forskningspersonale. Hvem som har oppfylt disse kriteriene har variert noe avhengig av instituttens størrelse. Ved et av instituttene, ble instituttsjefen intervjuet sammen med personalsjefen. Ved et annet institutt intervjuet vi en avdelingsleder sammen med personalsjefen. Bakgrunnen for dette var at den øverste lederen ikke hadde detaljkunnskap om ansettelser på grunn av instituttets størrelse. Ved det tredje instituttet ble to administrativ leder i virksomheten intervjuet. Dette var også et stort institutt

og det var derfor ønskelig å intervju en leder på et lavere nivå enn institutt-sjefen. Dette ble også avtalt, men vedkommende hadde ikke anledning til å stille og en administrativ leder trådte isteden inn. Intervjuene ble tatt opp på lydbånd og senere skrevet ut. De intervjuede fikk tilbud om å lese gjennom presentasjonen av eget institutt og gjengivelsen av deres uttalelser. Et av de opprinnelige fire instituttene i casestudien trakk seg like før prosjektet ble avsluttet.

For å sikre instituttene og intervjupersonenes anonymitet, må beskrivel-sene av instituttene være overfladiske. Derfor er også andelen kvinnelige forskere ved instituttene omtrentlig oppgitt, og det samme gjelder opplysning-er om instituttets størrelse, antall ledere og antall kvinnelige ledere. Bruken av stillingskategorier og ulike betegnelser for kompetansenivåer ved hvert enkelt institutt er forandret og standardisert i presentasjonen, både for å hindre gjen-kjennelse og for å gjøre det lettere å trekke sammenligninger mellom institut-tene. Videre er det heller ikke presisert om det var instituttlederen eller en faglig leder på et lavere nivå som ble intervjuet ved det enkelte instituttet. Begge typer ledere kalles faglige ledere i kapittel 6.

Intervjuene tok opp temaer som arbeidet med likestilling ved instituttene og behovet for kjønnsbalanse. Dessuten ble det undersøkt om instituttet hadde igangsatt tiltak for å rekruttere og holde på kvinnelige forskere. Lederne fikk også spørsmål om hvilke typer kompetanse de så etter når de rekrutterte nytt forskerpersonale og om hvilke fremgangsmåter de benyttet seg av i dette hen-seende. I tillegg tok intervjuene opp arbeidsformer og arbeidsbetingelser ved det enkelte institutt. Avslutningsvis ble lederne spurt om de hadde erfart at mannlige og kvinnelige forskere gjorde ulike prioriteringer og vektlegginger i arbeidet ved instituttet.

Ved hvert institutt ble det også samlet inn tall om nyansettelser og avgang av forskere. Dette ble gjort med sikte på å undersøke om menn og kvinner hadde tilsvarende ansettelsessjanser og avgangshyppighet og om det var klare forskjeller i deres videre karriereutvikling etter at de hadde sluttet ved institut-tet. Ikke alle institutter hadde full oversikt, og opplysningene er enkelte steder derfor noe mangelfulle.

To av de utvalgte instituttene hadde sitt virke innen mannsdominerte fag-områder. En virksomhet var et naturvitenskapelig institutt, en annen virksomhet falt klart inn i den teknisk-industrielle kategorien. En tredje virksomhet var et samfunnsvitenskapelig institutt, og innenfor denne sektoren har det lenge vært mange kvinner. Et av instituttene var offentlig eid og de to andre instituttene var private. Hensikten med denne variasjonen var å få kartlagt hvorledes ulike rammebetingelser påvirket praksisen ved de ulike instituttene. For å få et best mulig sammenligningsgrunnlag ble det offentlige instituttet også valgt fra et mannsdominert fagområde slik at det var mulig å sammen-ligne dette med et av de private instituttene.

Et av de to private instituttene ble valgt fordi det hadde relativt mange kvinner i forskerstillinger, sett ut fra andelen kvinner innenfor de aktuelle utdanningsretningene og innenfor sektoren generelt. Det andre private instituttet var i den motsatte situasjon, det vil si de hadde noe færre kvinnelige forskere enn hva som er vanlig innenfor sektoren. Grunnen til disse valgene var et ønske om å mulig avdekke forhold som både førte til henholdsvis mange og få kvinnelige forskere ved instituttene.

Case 1

- Høy andel kvinnelige forskere, men noe under hva som er gjennomsnittet for et samfunnsvitenskapelig institutt
- Privat institutt

Case 2

- Relativt høy andel kvinnelige forskere til å være et teknisk-industrielt institutt
- Privat institutt

Case 3

- Noe høyere andel kvinnelige forskere enn vanlig til å være et institutt som rekrutterer kandidater fra naturvitenskaplige fag
- Statlig institutt

Spørreskjemaundersøkelsen

I tillegg til casestudiene ble en elektronisk spørreskjemaundersøkelse (se appendiks 1) sendt til alle forskningsinstituttene, i alt 102 institutter. Utgangspunktet for denne populasjonsdefinisjonen var den oversikten over forskningsinstitutter som finnes på NIFU STEPs nettsider¹. Svarprosenten ble 65 %.

Ledere for fire institusjoner hvor forskning bare var en liten del av virksomheten mente at spørreskjemaet var dårlig tilpasset deres situasjon og ga derfor beskjed om at de ikke ønsket å delta i undersøkelsen. En ringerunde til institusjoner som ikke mottar basisbevilgning (enten fra Norges forskningsråd eller et departement), viste at minst halvparten ikke hadde besvart spørreskjemaet. Det innebærer at frafallet her er klart større enn blant de 61 instituttene som mottar basisbevilgning. Svarprosenten blant forskningsinstitutter som

1. SINTEF ble delt inn i sine fire underliggende enheter og lederne ved hver enhet mottok spørreskjemaet.

mottar basisbevilgning er altså høyere enn 65 %. Hvorledes dette påvirker resultatene som spørreskjemaundersøkelsen viser er det vanskelig å si noe om.

Ved noen av de største forskningsinstituttene tok instituttlederene kontakt og ba om at spørreskjemaet måtte sendes til andre personer i virksomhetene som hadde bedre oversikt over personalet enn de selv hadde og dette ble gjort. I alt ti av instituttene som besvarte spørreskjemaet hadde under 30 ansatte, sytten institutt hadde mellom 30 og 50 ansatte, dette var den største gruppen. I alt 9 institutt hadde over 200 ansatte.

Blant instituttlederene som har besvart spørreskjemaet utgjør kvinnene 25 %. Blant de 102 instituttlederene i NIFU STEPS instituttkatalog utgjør de 16 %. Det betyr at kvinnelige instituttledere er noe overrepresentert i denne studien. Hva dette innebærer for resultatene i denne spørreskjemaundersøkelsen, skal vi komme tilbake til når ulike spørsmål diskuteres i kapittel 4.

Spørreskjemaet er utviklet på bakgrunn av de forutgående casestudiene og tar tildels for seg de samme temaene som intervjuene. Begrunnelsen for dette var et ønske om å finne ut hvor representative synspunkter og erfaringer som kom frem i casestudiene var for sektoren som helhet. Begreper og svaralternativer som anvendes i spørreskjemaet reflekterer kategoriseringer og formuleringsmåter som instituttlederene brukte i løpet av intervjuene. Spørreskjemaet tar i tillegg sikte på å kartlegge andelen kvinner blant faglige ledere med personalansvar, andelen kvinner blant øvrige ledere og andelen kvinner på øverste faglige nivå i virksomhetene (forsker 1 nivå eller tilsvarende). Instituttlederene blir spurt om de synes det er viktig å skape kjønnsbalanse i egen virksomhet og hvorfor dette eventuelt var viktig. Videre undersøkes det om instituttene har utarbeidet formelle likestillingsplaner og om de har tatt i bruk tiltak for å rekruttere flere kvinner eller menn. Instituttlederene ble også spurt om de har opplevd at det er noen forskjell mellom mannlige og kvinnelig forskere når det gjelder prioriteringer av oppgaver og vektlegging av arbeidsbetingelser.

I og med at størrelsen på instituttene varierer så mye, vil instituttledernes erfaringer med de ansatte være gjort i ulike kontekster. Mens instituttlederen ved et lite institutt kan kjenne de enkelte forskere meget inngående, så kan kjennskapet til en instituttleder for et stort institutt være mer overfladisk, men omfatte langt flere forskere.

Registerdataundersøkelsen

For å få en oversikt over rekruttering og avgang i instituttsektoren som helhet, ble det tatt utgangspunkt i foreliggende registerdata som ble tilrettelagt og systematisert av Statistisk sentralbyrå på oppdrag fra Institutt for samfunnsforskning (se appendiks 2). Informasjon innhentet i forbindelse med utarbeidelse av sysselsettingsstatikken gjør det mulig å undersøke avgangen av kvinnelig og mannlige forskningspersonale fra sektoren. Perioden som ble underøkt var fra 2000 til 2008, og statistikken viser antallet personer ansatt i næringen

forsknings- og utviklingsarbeid i løpet av denne perioden. Denne kategorien omfatter ikke ansatte som driver undervisning i universitets- og høyskolesektoren, men teknisk og administrativt ansatte i instituttsektoren er med i tallene.

Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen

For å undersøke forhold av betydning for kvinners karrieremuligheter innen forskningsinstituttsektoren ble et spørreskjema sendt til alle instituttlederne (se kapittel 3). Et viktig mål med undersøkelsen var å se på andelen kvinner på ulike nivåer i forskningshierarkiet. En antakelse var at andelen kvinner ville synke med økende nivå i instituttsektoren, slik tilfellet også er innenfor universitets- og høyskolesektoren (Indikatorrapporten 2009). I tillegg var det et ønske å kartlegge instituttledernes holdninger til viktigheten av en viss kjønnsbalanse blant forskerne ved eget institutt. Ble dette vurdert som et viktig mål og i tilfellet av hvilken grunn? Videre ble instituttlederne spurt om arbeidet med likestilling ved instituttet. Eksisterer det planer for likestillingsarbeidet og hvilke tiltak har blitt iverksatt for å skape kjønnsbalanse? En annen problemstilling som blir undersøkt er hva slags kompetanse instituttlederne vektlegger når de skal rekruttere faglige ledere. Er det slik at det først og fremst er faglige meritter som teller? Og hvis dette ikke er tilfellet, er det slik at en først og fremst etterspør egenskaper og ferdigheter som assosieres med menn? Avslutningsvis kartlegges instituttledernes erfaringer med menn og kvinner som forskere og arbeidstakere. Har de lagt merke til forskjeller når det gjelder deres prioriteringer av oppgaver og vektlegginger av arbeidsbetingelser? Alt dette er temaer som undersøkes i dybden gjennom casestudiene, men spørreskjemaundersøkelsen brukes til å gi et overblikk over hvor utbredt ulike holdninger og praksiser er ved instituttene.

Andelen kvinner på høyere nivåer innen forskning

Et mål med spørreskjemaundersøkelsen var som nevnt å undersøke hvor stor andel av lederne innen forskningsinstituttsektoren som er kvinner. Instituttlederne fikk spørsmål om hvor mange faglige ledere med personalansvar som var henholdsvis kvinner og menn ved instituttet. Ikke alle institutter bruker stillingsbetegnelsene forskningssjef eller forskningsleder, og derfor ble betegnelsen faglige ledere med personalansvar valgt. Denne betegnelsen rommer både forskningssjefer, forskningsledere, avdelingsledere og muligens også stillinger med andre navn.

Instituttene i studien oppga å ha i alt 327 mannlige og 153 kvinnelige faglige ledere med personalansvar. Dette innebærer at 32 % av lederne er kvinner og 68 % av lederne er menn i forskningsinstituttsektoren sett under ett (tabell 1). Det må her tas et forbehold fordi ikke alle instituttene har besvart spørreskjemaet. I sær er det tydelig at virksomheter med kvinnelig instituttleder er overrepresentert i studien (se kapittel 3). En analyse av virksomheter med kvinnelig instituttleder viser at disse virksomhetene har noe flere kvinnelige ledere enn virksomheter med mannlige instituttledere (ikke vist). Det er derfor trolig at andelen kvinnelige ledere for alle de 102 instituttene ligger noe under det som her er beregnet.

I og med at især store institutter ofte har flere ledelsesnivåer i virksomheten var det behov for å kartlegge hvorledes fordelingen menn og kvinner var på disse nivåene. Dette vil i hovedsak være faglige ledere som ikke har personalansvar og befinner seg på et lavere nivåer. Slike ledere kalles ofte temaledere, områdeledere eller fagsjefer. Det viste seg at blant disse lederne var det 140 menn og 73 kvinner. Det innebærer en andel kvinner på 34 % og en andel menn på 66 % (tabell 1). Prosjektledere og administrative ledere er ikke med i noen av disse ledergruppene.

Tabell 1. Andelen kvinnelige og mannlige ledere på ulike nivåer i forskningsinstituttsektoren:

	Kvinner	Menn	%	N
Faglige ledere med personalansvar (forskningsjefer, forskningsledere, avdelingsledere m.m.)	32 %	68 %	100 %	480
Faglige ledere uten personalansvar (programledere, områdeledere, fagsjefer m.m.)	34 %	66 %	100 %	213

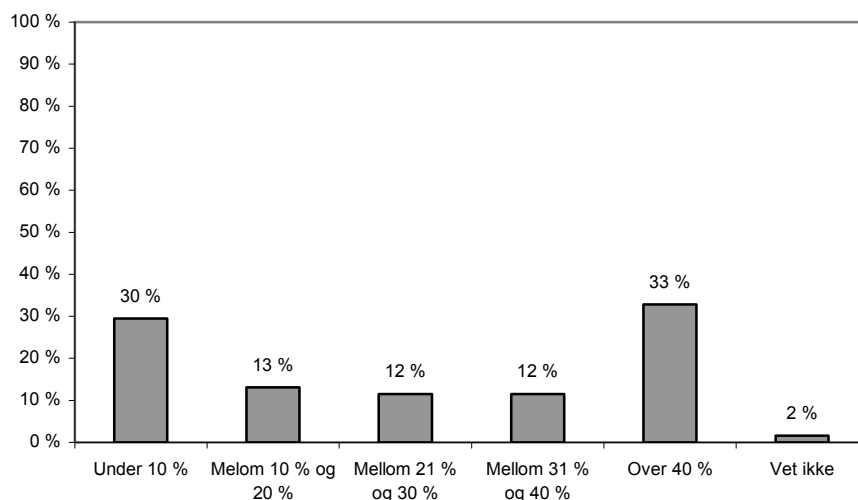
Tallene ovenfor representerer forskningsinstituttsektoren sett under ett og forteller ikke om andelen kvinnelige ledere innenfor ulike undersektorer. Hva skjer hvis vi ser på undersektorene enkeltvis, blir bildet et annet da? Vi skal først se på de samfunnsvitenskapelige instituttene. Blant ledere med personalansvar finner vi 56 % menn og 44 % kvinner (tabell 2). Tar vi deretter for oss de teknisk-industrielle instituttene, finner vi at blant faglige ledere med personalansvar er det 80 % menn og 20 % kvinner. Her det her altså stor variasjon mellom sektorene når det gjelder andelen kvinnelige ledere med personalansvar. Ser vi derimot andelen kvinnelige ledere på bakgrunn av andelen kvinnelige forskere i sektoren, er tallene omtrent som en skulle forvente. De samfunnsvitenskapelige instituttene har 47 % kvinnelige forskere og 44 % kvinnelige ledere, mens de teknisk-industrielle instituttene har 22 % kvinnelige forskere og 20 % kvinnelige ledere.

Tabell 2. Andelen kvinnelige og mannlige ledere innefor ulike undergrupperinger i forskningsinstituttsektoren:

	Antall kvinnelige ledere	Antall mannlige ledere	Antall institutter
Samfunnsvitenskapelige institutter	44 %	56 %	29
Primærnæringsinstitutter	33 %	67 %	5
Miljø- og utviklingsinstitutter	35 %	65 %	2
Teknikk- og industriinstitutter	20 %	80 %	15
Medisin- og helseinstitutter	54 %	46 %	5
Annet	30 %	70 %	6

Det er også viktig å kartlegge antallet kvinnelige forskere på øverste faglige kompetansenivå. De ulike instituttene bruker forskjellige kategorier for kompetanseinndeling. Noen kaller dette for eksempel for forsker 1 nivå, andre for seniorforsker nivå eller teknisk ekspert nivå. Disse ulike benevnelsene er ikke bare ulike betegnelser for det samme fenomenet, men favner også ulikt. For eksempel omfatter seniorforsker både hva en kaller forsker 1 og forsker 2 ved enkelte institutt. Det viste seg at 66 % (40) av forskningsinstituttene hadde under 40 % kvinner på det øverst kompetansenivået, mens 33 % (20) hadde over 40 % kvinner (figur 1). I alt 54 % (33) av instituttene sier at de har under 30 % kvinner på det øverste kompetansenivået (tallene kommer frem gjennom en sammenslåing av kategorier). Blant de teknisk-industrielle instituttene sier halvparten at de har under ti prosent kvinner på øverst faglige kompetansenivå, mens for de samfunnsvitenskapelige instituttene gjelder dette for omtrent en firedel (ikke vist).

Figur 1. Hvor høy andel kvinner er det på øverste faglige kompetansenivå ved instituttet (det tenkes her på forsker 1 nivå, ekspertnivå eller tilsvarende)? (N=61)

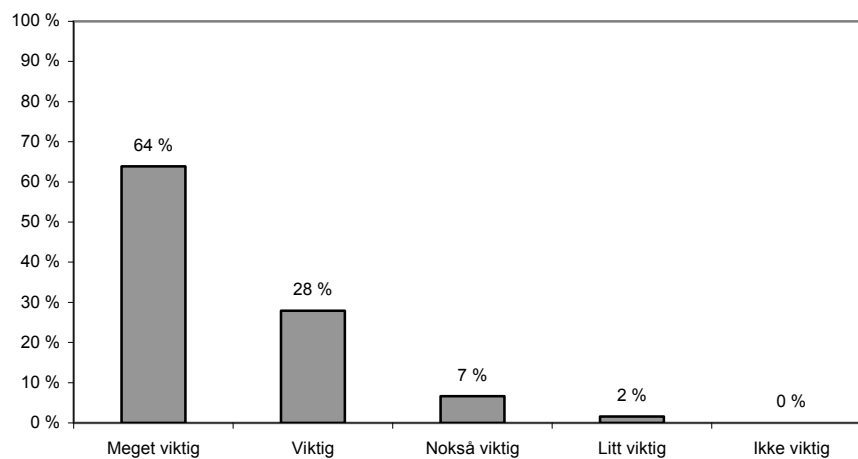


Med tanke på at 37 % av forskerne i instituttsektoren er kvinner, er 32 % kvinner blant faglige ledere med personalansvar kun noe lavere enn hva en skulle forvente. Det er ofte vanlig at andelen kvinner synker mot toppen av organisasjonshierarkiet, slik det har vist seg å være tilfellet i staten og næringslivet (Skjeie og Teigen 2003). Går vi fra faglige ledere med personalansvar opp til instituttledernivå, finner vi også dette mønsteret her. Blant instituttlederne faller kvinneandelen til 16 % (ikke vist). Sett under ett indikerer disse tallene at utfordringene når det gjelder å skape kjønnsbalanse består i å rekruttere flere kvinnelige forskere og kvinnelige instituttledere, mens de øvrige faglige lederstillingene i dagens situasjon ikke fremstår som hovedutfordringen. I tillegg kan det også være en utfordring å øke andelen kvinner på øverste kompetansenivå (forsker 1 nivå eller lignende) ved instituttene. Her er det imidlertid vanskelig å trekke sikre slutninger, i og med at vi ikke vet de konkrete tallene.

Holdninger til kjønnsbalanse

Nesten alle instituttlederne mener at en viss grad av kjønnsbalanse blant forskningspersonellet ved eget institutt er av sentral betydning. I alt 64 % sier at de synes det er meget viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerne på instituttet (figur 2). Totalt 28 % karakteriserer dette som viktig og ingen av instituttlederne mener at dette ikke er viktig. Hvis vi skiller mellom kvinnelige og mannlige instituttledere, finner vi at 69 % av kvinnene og 64 % av mennene karakteriserer en god representasjon av begge kjønn blant forskerne som et meget viktig mål (ikke vist). De kvinnelige instituttlederne er altså noe mer entusiastiske enn de mannlige instituttlederne, men forskjellen er ikke stor, og selv om kvinnelige instituttledere er noe overrepresentert i studien vil dette i liten grad påvirke resultatet. Det er altså gjennomgående en stor oppslutning om betydningen av en viss grad av kjønnsbalanse. Hva instituttlederne tallmessig legger i formuleringen om at «begge kjønn er godt representert» kan selvsagt variere og vil trolig avhenge av kjønnsfordelingen blant studenter innenfor de fagene instituttene rekrutterer fra.

Figur 2. Synes du det er viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerne ved instituttet?(N=61)



Hvorfor synes så instituttlederne at det er viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerne? Den grunnen som flest instituttledere, 71 %, karakteriserer som meget viktig er at de ønsker å ansette de beste talentene (tabell 3).

Tabell 3. Hvorfor synes du det er av betydning at begge kjønn er godt representert blant forskerne? Hvor viktig synes du følgende begrunnelser er:

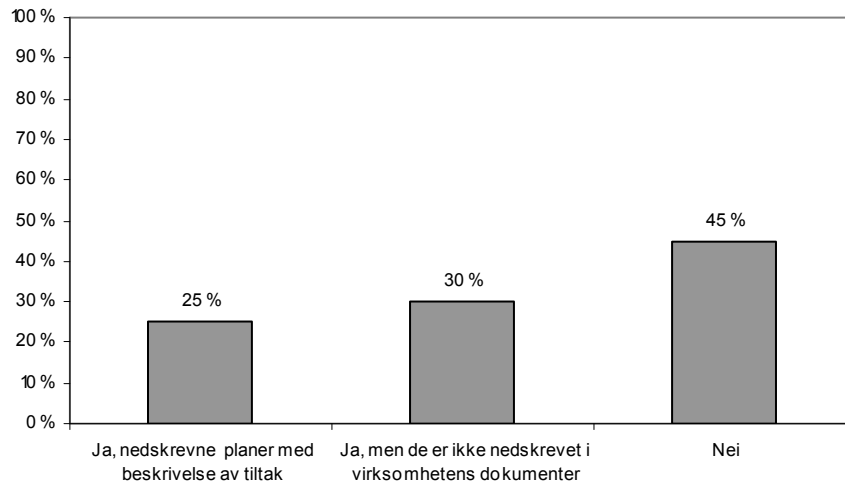
	Meget viktig	Viktig	Nokså viktig	Litt viktig	Ikke viktig	%	N
Det er positivt for arbeidsmiljøet	45 %	47 %	3 %	3 %	2 %	100 %	62
Det bidrar til et godt omdømme for instituttet	18 %	31 %	26 %	23 %	3 %	100 %	62
Vi ønsker å ansette de beste talentene	71 %	25 %	2 %	2 %	2 %	100 %	61
Menn og kvinner tilfører ulike bidrag til virksomheten	36 %	27 %	19 %	8 %	10 %	100 %	62
For å skape likestilling ved instituttet	28 %	36 %	23 %	7 %	7 %	100 %	61

Et underliggende premiss for dette argumentet er trolig en oppfatning om at talentet er jevnt fordelt mellom begge kjønn. Det andre argumentet som av nest flest beskrives som meget viktig er at en viss kjønnsbalanse anses som positivt for arbeidsmiljøet. Nesten halvparten av instituttlederne (45 %) omtaler dette som meget viktig. En del færre (36 %) mener at det er et meget viktig argument at menn og kvinner tilfører ulike bidrag, mens enda noe færre av instituttlederne (28 %) sier at dette er meget viktig for å skape likestilling ved instituttet. Instituttets omdømme er argumentet som færrest instituttledere (18 %) opplever som et meget viktig argument.

Det synes altså som om argumenter knyttet til instituttets produksjon av forskning, slik som å skaffe de beste talentene og lage et godt arbeidsmiljø er de som veier tyngst når instituttene ønsker en viss grad av kjønnsbalanse. Som vi så var det litt under en tredjedel som vektla det rent ideologiske argumentet om å skape likestilling ved instituttet. At instituttets omdømme var et meget godt argument, fikk minst oppslutning. Det kan bety at instituttlederne i relativt liten grad føler at de evalueres ut fra dette kriteriet av omverdenen, det er forskningen de produserer som teller. At om lag to tredjedeler mener at det enten er et viktig eller et meget viktig argument at menn og kvinner tilfører ulike bidrag til virksomheten, er kanskje litt overraskende i en tid hvor denne typen argumentasjon synes å stå relativt svakt i den offentlige debatt. Som vi skal se er heller ikke dette synspunktet helt lett å tolke ut fra andre resultater i denne undersøkelsen.

Likestillingstiltak ved instituttene

Figur 3. Finnes det planer for likestillingsarbeid ved instituttet? (N=60)



Alle instituttlederne ble spurt om det eksisterte planer for likestillingsarbeid ved instituttet. En fjerdedel (25 %) svarte at det eksisterte nedskrevne planer med beskrivelser av tiltak (figur 3). Omtrent en tredjedel (30 %) svarte at de hadde planer, men at disse ikke var nedskrevet i virksomhetens dokumenter. Dette innebærer at litt over halvparten av instituttene har formalisert eller delvis formalisert dette arbeidet. Selv om en ikke har planer og tiltak kan det allikevel være at en har fokus på likestilling.

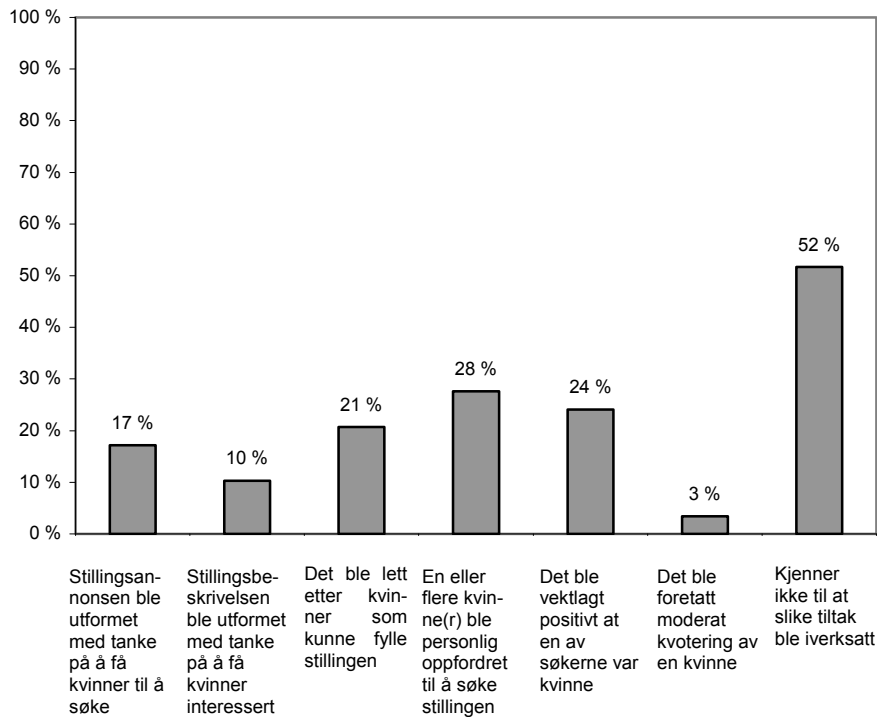
Tabell 4. Finnes det planer for likestillingsarbeid ved instituttet?

	Hvor høy andel kvinnelige forskere er det ved ditt institutt?			
	Under 40 %		Over 41 %	
	%	N	%	N
Ja, nedskrevne planer med beskrivelse av tiltak	29 %	8	21 %	7
Ja, men de er ikke nedskrevet i virksomhetens dokumenter	29 %	8	33 %	11
Nei	43 %	12	45 %	15
	100 %	28	100 %	33

Det er også mulig at institutter som ikke har slike har planer og tiltak allerede er likestilte, eller så godt som, og at dette derfor oppfattes som unødvendig. Slår vi sammen de instituttene som har under 40 % kvinnelige forskere, finner vi at 29 % har en nedskrevet plan med tiltak (tabell 4). I gruppen institutter som har over 41 % kvinnelige forskere finner vi at 21 % har en nedskrevet plan med tiltak. På dette punktet er det altså ikke så stor forskjell mellom disse to gruppernes arbeid med likestilling på tross av forskjellen i antallet kvinnelige forskere.

Hvilke tiltak har så blitt benyttet av instituttene for å skape en bedre kjønnsbalanse? Vi skal i denne sammenheng først og fremst fokusere på rekrutteringstiltak. Instituttlederne ble spurt om hvilke tiltak som hadde vært benyttet ved de siste ti ansettelsene av forskere ved institutt (figur 4). Halvparten av instituttlederne sier at de ikke kjenner til at noen tiltak ble iverksatt overhodet. Det tiltaket flest oppga å ha benyttet (28 %) var at en eller flere kvinner personlig var blitt oppfordret til å søke stillingen(e). Tidligere studier har vist at dette er et meget effektivt tiltak og at kvinner søker like ofte som menn når de oppfordres til det. Likeledes er det også vist at de som oppfordres til å søke stillinger i staten har en meget høy sannsynlighet for å få jobben, og at denne er like for kvinner og menn (Storvik og Schøne 2008). En del færre av instituttlederne (17 %) oppgir at stillingsannonser ble utformet med tanke på å få kvinner til å søke stillingene utover standardformuleringer. Tidligere studier har vist at dette også er en svært viktig og effektiv strategi for å øke andelen kvinnelige søkere (Stephansen 2009). Nesten ingen (3 %) oppgir at det ble foretatt moderat kvotering av en kvinne til en av de ti stillingene.

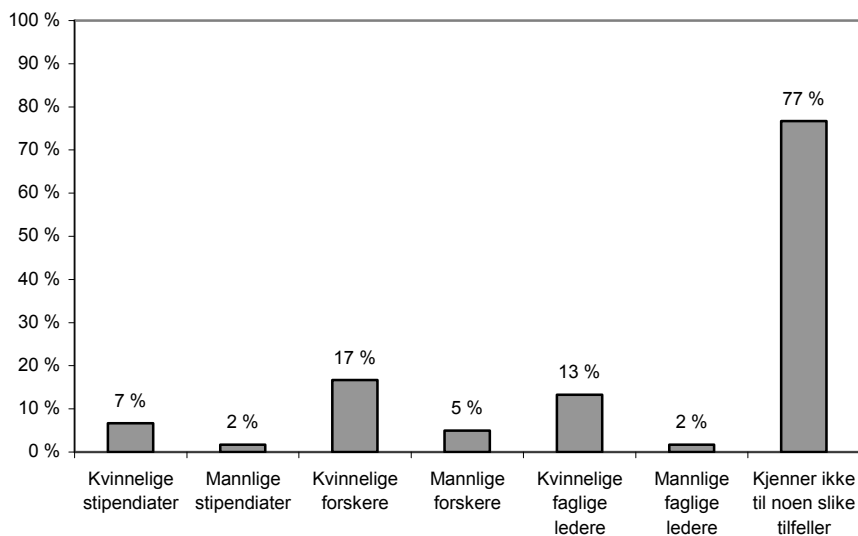
Figur 4. Har noen av følgende tiltak vært tatt i bruk ved en eller flere av de ti siste ansettelsene av forskere ved instituttet? Flere avmerkninger mulig. Prosent (N=58)



Instituttlederne ble også spurt om noen tiltak hadde vært satt i verk ved en eller flere av de fem siste ansettelsene av faglige leder ved instituttet. Her synker andelen som sier at de overhodet ikke har foretatt seg noe til 42 % (ikke vist). Det viktigste tiltaket som en tredjedel av instituttlederne sier at de har benyttet, er at de har lette etter en eller flere kvinner som kunne fylle stillingene. Det samme antallet sier også at det ble positivt vektlagt at en søker var kvinne, men dette har ingen funksjon så lenge det ikke resulterer i moderat kvotering. Kun en av ti sier at de har utformet stillingsannonser med tanke på å få kvinner til å søke, og igjen er det kun en som sier at moderat kvotering har vært tatt i bruk.

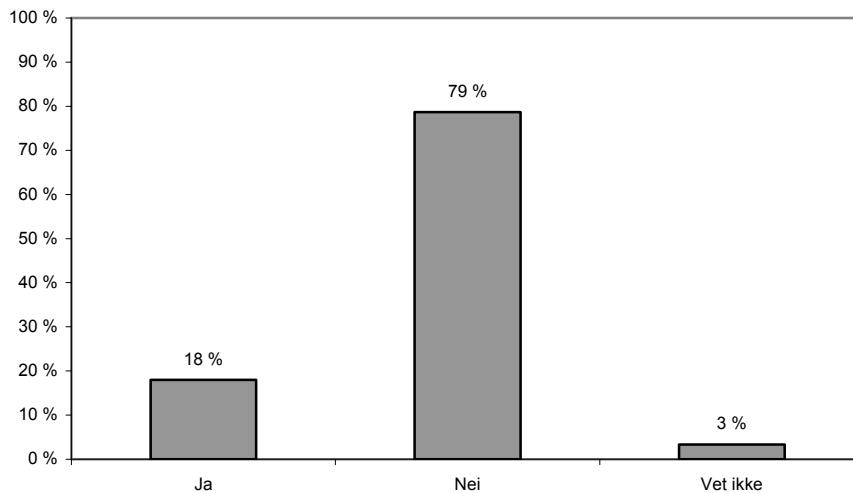
For å undersøke nærmere i hvilken grad moderat kvotering ble brukt og i hvilke sammenhenger, fikk instituttlederne spørsmål om de overhodet visste av tilfeller hvor moderat kvotering var anvendt. I alt 77 % av instituttlederne visste ikke om slike tilfeller (figur 5). 17 % visste om tilfeller hvor kvinnelige forskere var blitt kvotert inn, og til sammenligning visste 5 % av instituttlederne om tilfeller hvor menn var blitt kvotert inn i disse stillingene. Disse tallene viser at kvotering ikke brukes ofte, noe som også er i tråd med tidligere forskning (Teigen og Jensen 1995).

Figur 5. Kjenner du til at moderat kvotering har vært benyttet ved instituttet når det gjelder ansettelser av følgende grupper (flere avmerkinger mulig) (N=60)



Respondentene fikk også spørsmål om det ved en av de ti siste forskeransettelsene ved instituttet hadde vært et ønske fra ledelsens side å få ansatt en mann. I alt 18 % svarte ja og 79 % nei på dette spørsmålet (figur 6). Dette resultatet må tolkes på bakgrunn av instituttledernes uttrykte ønske om kjønnsbalanse. Her kan det være stillingskategorier eller avdelinger hvor kvinner har vært i klar overvekt ved et institutt. I tillegg kan det hende at noen har tolket spørsmålet litt annerledes enn det var ment. Spørsmålet kan tolkes dit hen at det her spørres om det var en spesiell person, i dette tilfellet en mann, som de ønsket å ansette.

Figur 6. Har det ved en av de siste ti ansettelsene av forskere ved instituttet vært et ønske fra ledelsen å få ansatt en mann?
(N=62)



Etterspurt kompetanse og ledelsesidealer

Instituttlederne ble spurt om hvilke former for kompetanse de vektla når de skulle ansette faglige ledere med personalansvar. De ble bedt om å vurdere seks typer kompetanse på en skala fra meget viktig, viktig, nokså viktig, litt viktig og til ikke viktig. Evne til å håndtere relasjonen til underordnede ble av flest karakterisert som meget viktig. Fire av fem instituttledere (83 %) mente dette hadde øverste prioritet (tabell 5). Evne til nettverksbygging ble nevnt av 58 % og evne til strategisk planlegging ble nevnt av 55 % som meget viktig. Deretter kommer faglige kvalifikasjoner – omtrent halvparten av instituttlederne (53 %) karakteriserte dette som meget viktig. At klart færre peker på faglige meritter som meget viktig i forhold til evnen til å håndtere relasjonen til underordnede forteller om rolleforståelsen. Byrkjeflot (1997:422) beskriver flere ulike forståelser av lederrollen. En variant er karakterisert av en professor- eller mesterrolle hvor den som velges til leder er den beste på sitt fagområde. Den andre typen lederrolle, krever ikke at lederen har noen form for basiskompetanse i forhold til kjernevirksomheten, en leder kan lede hva som helst. Det idealet vi ser i instituttsektoren er en blanding av disse to idealene, men faktisk med sterkere vekt på ledelse enn fag. At evne til prosjektakkvisjon beskrives som meget viktig av halvparten av instituttlederne, kan innebære at noe av denne oppgaven er skjøvet over på andre typer faglige ledere og på forskere. Likeledes kan det tenkes at når mindre enn en fjerdedel (23 %) sier at administrative kvalifikasjoner er meget viktig, kan dette skyldes at slike oppgaver til dels håndteres av administrativt ansatte.

Tabell 5. Når du skal ansette faglige ledere med personalansvar, hvor viktig synes du følgende typer kompetanse er:

	Meget viktig	Viktig	Nokså viktig	Litt viktig	Ikke viktig	%	N
Faglig kvalifikasjoner	53 %	43 %	3 %	0 %	0 %	100 %	60
Administrative kvalifikasjoner	23 %	57 %	17 %	3 %	0 %	100 %	60
Evne til strategisk planlegging	55 %	40 %	5 %	0 %	0 %	100 %	60
Evne til nettverksbygging	58 %	35 %	7 %	0 %	0 %	100 %	60
Evne til prosjektakkvisisjon	50 %	38 %	8 %	3 %	0 %	100 %	60
Evne til å håndtere relasjonen til underordnede	83 %	13 %	2 %	2 %	0 %	100 %	60

Hvis evne til å håndtere relasjonen til de underordnede er det flest instituttledere synes er en meget viktig ferdighet for en faglig leder med personalansvar, hvorledes komponeres så denne relasjonen? Evne til å motivere og inspirere medarbeiderne er det som flest betegner som meget viktig. I alt 76 % av instituttlederne mener dette (tabell 6). Deretter nevnes evne til å være tydelig, totalt 61 % mener dette er meget viktig. Litt under halvparten (44 %) mener det er svært viktig å være i stand til å gi negative tilbakemeldinger. Noen færre instituttledere (40 %) sier det samme om å være i stand til å ta upopulære beslutninger når det er nødvendig. Omtrent like mange (37 %) mener at det er svært viktig at lederen har evne til å vise omsorg og være inkluderende, mens en av fem (26 %) mener at det er svært viktig at lederen er åpen har evne til å by på seg selv.

Tabell 6. Under nevnes en del personlige egenskaper/ferdigheter. Når det gjelder ledelse av faglige personale, hvor viktig synes du følgende forhold er:

	Meget viktig	Viktig	Nokså viktig	Litt viktig	Ikke viktig	%	N
Evne til å vise omsorg og være inkluderende	37 %	50 %	13 %	0 %	0 %	100 %	62
Evne til å være tydelig	61 %	31 %	8 %	0 %	0 %	100 %	62
Være i stand til å ta upopulære beslutninger når det er nødvendig	40 %	47 %	11 %	2 %	0 %	100 %	62
Åpenhet/evne til å kunne by på seg selv	26 %	50 %	18 %	7 %	0 %	100 %	62
Evne til å være motiverende og inspirere	76 %	23 %	2 %	0 %	0 %	100 %	62
Være i stand til å gi negative tilbakemeldinger når det er nødvendig	44 %	36 %	19 %	2 %	0 %	100 %	62

Hva forteller så disse tallene om kravene til faglige ledere hvis vi ser instituttsektoren under ett? Evne til å motivere og inspirere og evne til å være tydelig er kanskje karakteristikk uten en klar kjønnsymbolikk. Fondas (1997) hevder imidlertid at evne til å motivere og inspirere er en egenskap som assosieres med femininet, men dette vil uansett være betydninger som varierer med tid og sted. Evne til å være tydelig kan innbære både å gi klare tilbakemeldinger av positivt og negativt slag, men uansett kan tydelighet kanskje innebære en form for avgrensethet i forhold til andre mennesker som har noen maskuline assosiasjoner (Bologh 1990). Dette er i enda høyere grad tilfellet med to av de andre alternativene, nemlig evne til å være i stand til å ta upopulære beslutninger når det er nødvendig og evne til å gi negative tilbakemeldinger når det er nødvendig. Evne til å vise omsorg og åpenhet og evne til å kunne by på seg selv har feminine assosiasjoner knyttet til seg (Fondas 1997, Solheim 1998).

Vi ser altså et lederbildet som for en stor del består av egenskaper og relasjonsformer som assosieres til begge kjønn. At evne til å ta upopulære beslutninger og gi negative tilbakemeldinger når det er nødvendig av flere beskrives som meget viktig enn hva tilfellet er for evne til omsorg og åpenhet, kan imidlertid bety at det maskuline innslaget er noe sterkere enn det feminine innslaget. Det viste seg også at de kvinnelige instituttlederne i høyere grad la vekt på egenskaper med maskuline assosiasjoner enn hva tilfellet var for de mannlige instituttlederne (ikke vist). Dette er et mønster som er velkjent fra tidligere studier (Storvik 2002, Krogstad 2004) og som kanskje best kan forstås som en type kompensatorisk atferd fra kvinnes side, eller omvent fra mennenes side når de i høyere grad prioriterer egenskaper med feminine assosiasjoner. I og med at kvinnelige instituttledere er noe overrepresentert i studien betyr det at vektleggingen av disse maskulint refererende egenskapene heller er noe svakere i populasjonen som helhet.

Hvor mye lederbildets kjønnsymbolikk betyr for kvinners muligheter til å bli ledere er et uavklart spørsmål, og dette kan sikkert også variere. Det nokså kjønnsbalanserte lederbildet som trår frem i forskningsinstituttsektoren skaper trolig ikke spesielle problemer for kvinner. At andelen kvinnelige ledere faktisk er temmelig lik den andelen kvinner vi finner blant forskerne, peker også i denne retning. Det er imidlertid mulig at instituttlederrollen er en større utfordring i denne sammenhengen. At det er relativt få kvinnelige instituttledere kan peke i denne retning.

Oppfatninger om kvinner og menn som forskere og arbeidstakere

Instituttlederne ble spurt om deres erfaringer fra instituttet de ledet når det gjaldt forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere. Det sterkt dominerende synspunktet var at slike forskjeller ikke eksisterte. Bare når det gjaldt forskernes vektlegging av muligheten for å arbeide i reduserte stilling var oppfatningene mer delt (tabell 7). Omtrent halvparten av instituttlederne (54 %), sa at dette ble vektlagt mest av kvinner, mens litt under halvparten sa at det her ikke var noen forskjell. Mannlige instituttledere hadde erfart dette i noe høyere grad en kvinnelige instituttledere, men forskjellen var ikke så stor (ikke vist).

Tabell 7. Ta utgangspunkt i dine erfaringer fra instituttet du leder. Opplever du at det er forskjell på kvinnelige og mannlige forskere på samme nivå når det gjelder vektlegging av følgende forhold:

	Vektlegges mest av menn	Vektlegges mest av kvinner	Ingen kjønns- forskjell	%	N
Fleksibel arbeidstid	0 %	20 %	80 %	100 %	61
Fleksibelt arbeidssted (jobbe hjemme)	5 %	8 %	87 %	100 %	61
Høy lønn	34 %	3 %	62 %	100 %	61
Stillingstrygghet	2 %	15 %	83 %	100 %	59
Et godt psykososialt arbeidsmiljø	2 %	34 %	64 %	100 %	61
Et sterkt faglig miljø	5 %	8 %	87 %	100 %	61
Høy grad av teamarbeid	2 %	25 %	74 %	100 %	61
Høy grad av akademisk frihet	12 %	2 %	87 %	100 %	61
Mulighet for å jobbe i redusert stilling	3 %	54 %	43 %	100 %	61
Arbeidsoppgavene lar seg utføre innenfor normalarbeidsuiken	0 %	15 %	85 %	100 %	61

Når det gjaldt andre sider ved arbeidsforholdene var den store majoriteten av instituttledere av den oppfatning at likhet var det dominerende mønsteret. En minoritet av instituttlederne hadde allikevel erfart noen ytterligere forskjeller. I alt en tredjedel (34 %) av instituttlederne mente at mannlige forskere vektla høy lønn mer enn kvinnelige forskere, mens to tredjedeler mente at det ikke var noen forskjell. Likeledes mente en tredjedel (34 %) at et godt psykososialt arbeidsmiljø ble vektlagt mest av kvinner, mens om lag to tredjedeler mente at det ikke var noen forskjell. Totalt mente en fjerdedel (25 %) at teamarbeid ble vektlagt mest av kvinner, mens tre fjerdedeler mente at det ikke var noen kjønnsforskjell.

At så mange instituttledere mente å ha erfart at kvinner mer enn menn vektla muligheten for å arbeide i redusert stilling er tankevekkende. Dette kan innebære at adgang til å arbeide i redusert stilling kan være et mulig tiltak for å holde på kvinnelige forskere. Samtidig kan en utstrakt bruk av reduserte stillinger virke hemmende for kvinners muligheter for avansement ved instituttet. Verdt å legge merke til er det også at om lag en tredjedel eller en fjerdedel av instituttledere beskriver kvinner som mer sosialt orienterte både i forhold til arbeidsform og arbeidsmiljø, mens menn beskrives som mer opptatt av lønn.

Instituttlederne hadde også opplevd liten forskjell mellom mannlige og kvinnelige forskere når det gjaldt vektleggingen av arbeidsoppgaver. I forhold til alle de ulike aktivitetene som ble listet opp, var det et sted mellom 80 % og 100 % av instituttlederne som mente at det ikke eksisterte forskjeller (tabell 8). Vitenskapelig og populærvitenskapelig publisering, foredrag, deltakelse i nettverk og på konferanser, var alt sammen aktiviteter hvor instituttlederne så svært liten forskjell på mannlige og kvinnelige forskere. Dette gjaldt også når det ble skilt mellom nasjonal og internasjonal aktivitet. Den eneste forskjellen som et lite mindretall av instituttlederne så, var at menn i større grad vektla lengre utenlandsopphold ved velegnede institusjoner.

Tabell 8. Ta utgangspunkt i dine erfaringer fra instituttet du leder. Opplever du at mannlige og kvinnelige forskere på samme nivå vektlegger følgende aktiviteter ulikt:

	Vektlegges mest av menn	Vektlegges mest av kvinner	Ingen kjønnsforskjell	%	N
Vitenskapelig publisering på norsk	3 %	2 %	95 %	100 %	61
Vitenskapelig publisering på engelsk	2 %	5 %	93 %	100 %	61
Populærvitenskapelig publisering	3 %	3 %	93 %	100 %	61
Foredrag til et akademisk publikum	2 %	2 %	97 %	100 %	60
Populærvitenskapelige foredrag	3 %	3 %	93 %	100 %	60
Deltakelse i internasjonale nettverk	7 %	5 %	88 %	100 %	59
Deltakelse i nasjonale nettverk	5 %	0 %	95 %	100 %	61
Ta initiativ til lengre utenlandsopphold ved velegnede læresteder/institusjoner	5 %	13 %	82 %	100 %	60
Reise på konferanser i utlandet	5 %	2 %	93 %	100 %	61

Når det gjaldt øvrige oppgaver slik som prosjektakkvisisjon, veiledning av medarbeidere, deltakelse i styrer, råd og utvalg, hersket det også en oppfatning om at det eksisterte stor likhet på disse områdene (tabell 9). Det samme gjaldt også for aktiviteter som prosjektledelse og å drive med anvendt forskning og grunnforskning. En femdel av instituttlederne (20 %), mente imidlertid at menn vektla mer å ha bistillinger i UoH-sektoren. Dette rimer med et av funnene ovenfor, nemlig at halvparten av instituttlederne mener kvinner vektlegger muligheten for redusert stilling høyere enn menn og kanskje derfor i noe mindre grad ønsker bistillinger som ytterligere forlenger arbeidstida.

Tabell 9. Ta utgangspunkt i dine erfaringer fra instituttet du leder. Opplever du at mannlige og kvinnelige forskere på samme nivå vektlegger følgende aktiviteter ulikt:

	Vektlegges mest av menn	Vektlegges mest av kvinner	Ingen kjønnsforskjell	%	N
Prosjektakkvisisjon	2 %	10 %	89 %	100 %	62
Veiledning av medarbeidere	18 %	2 %	81 %	100 %	62
Deltakelse i styrer, råd og utvalg etc	3 %	15 %	82 %	100 %	62
Prosjektledelse	2 %	2 %	97 %	100 %	62
Bistillinger i UoH-sektoren	20 %	3 %	77 %	100 %	60
Anvendt forskning	0 %	3 %	97 %	100 %	61
Grunnforskning	5 %	0 %	95 %	100 %	60

Rekruttering og avgang

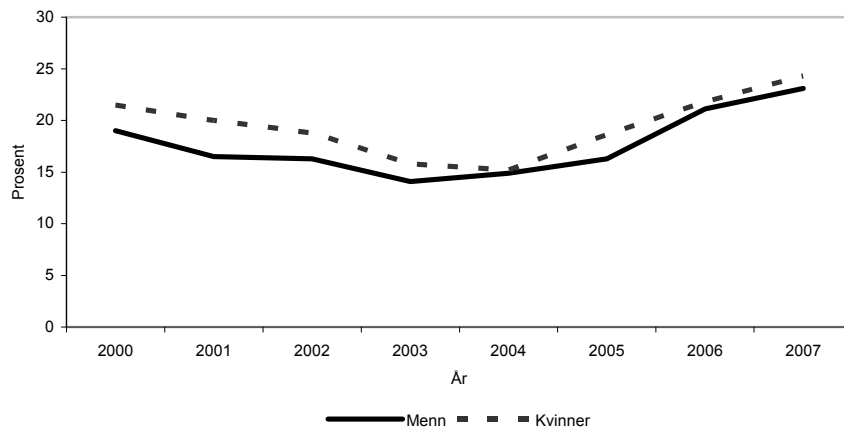
For å undersøke rekruttering og avgang innen forskningsinstituttsektoren ble det tatt utgangspunkt i sysselsettingsstatistikken innsamlet av Statistisk sentralbyrå. Statistikken viser sysselsatte i forsknings og utviklingsarbeid i perioden 2000-2008 (se appendiks 2)². Personer ansatte ved universiteter og høyskoler som driver undervisning er ikke med i denne gruppen. Teknisk og administrativt ansatte innenfor virksomheter klassifisert som forsknings- og utviklingsarbeid er derimot inkludert. En stor del av de administrativt ansatte i slike stillinger er trolig kvinner (Indikatorrapporten 2007). Hvorledes dette påvirker tendensene som tallene viser er usikkert. Innstrømningen av kvinner regnes i prosent av antallet de utgjorde samme år som innstrømningen skjedde. Utstrømningen av kvinner regnes i prosent av deres antall året tidligere. På tilsvarende måte behandles også innstrømningen og utstrømningen av menn.

2. Tabellen viser antall sysselsatte i næringen forsknings og utviklingsarbeid. Avgang og tilgang mellom årene er laget med utgangspunkt i om personene var i samme næring begge årene. Dersom bedriften den sysselsatt jobber i endrer næring vil det slå ut som en tilgang eller avgang. Videre vil det for i underkant av 10 % av de sysselsatte være lønnsinntekt som avgjør om de blir definert som sysselsatt eller ikke. Dette vil typisk gjelde personer med kort avtalt ukentlig arbeidstid eller i jobber med kort varighet. For noen av disse kan det være tilfeldig om de kommer med i statistikk fra et år til et annet.

Rekruttering

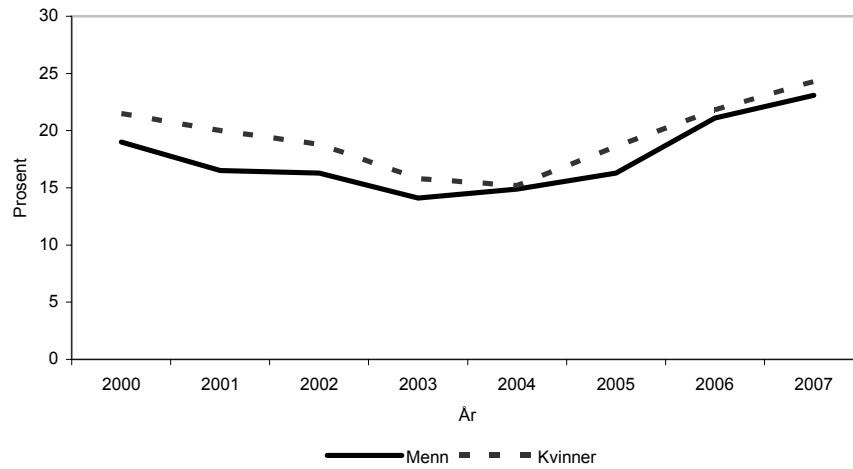
Hvis vi først ser på tilstrømningen til næringen under ett finner vi at i løpet av hele perioden (se figur 7) er andelen rekrutterte kvinner høyere enn andelen rekrutterte menn. Forskjellen er mellom ett og to prosentpoeng.

Figur 7. Tilgang til næringen forsknings- og utviklingsarbeid. Kvinner og menn i prosent.

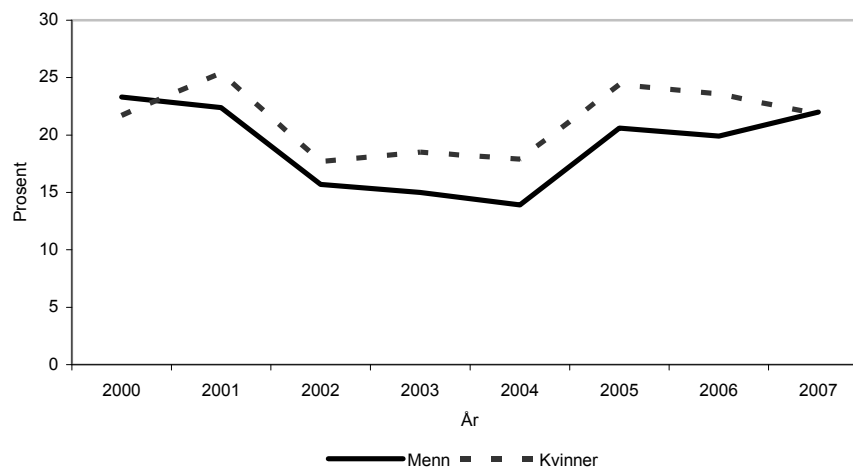


Splitter vi opp næringen forsknings- og utviklingsarbeid, finner vi at denne tendensen gjelder for både underkategorien naturvitenskap og teknikk og underkategorien samfunnsvitenskap og humaniora. Det er imidlertid slik at med unntak for årene 2000 og 2008, så viser figurene at forskjellen i rekrutteringsandelen mellom kvinner og menn er noe større innen samfunnsvitenskap og humaniora enn innen naturvitenskap og teknikk (figur 8 og 9).

Figur 8. Tilgang til næringen forsknings- og utviklingsarbeid for undergruppen naturvitenskap og teknikk. Kvinner og menn i prosent.



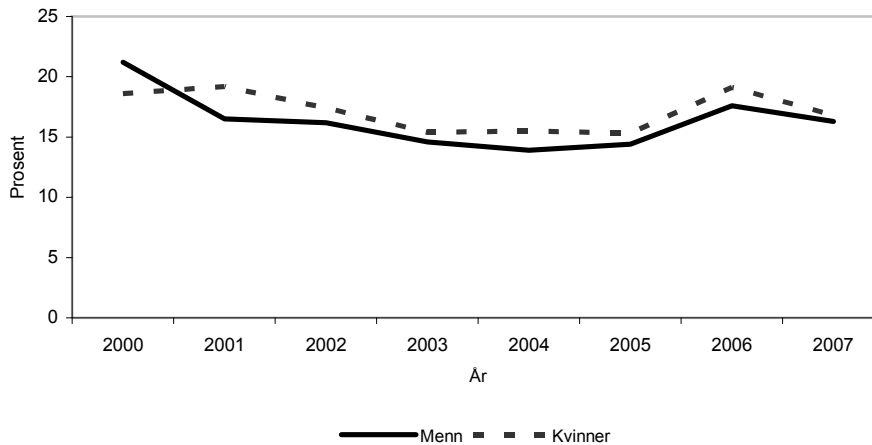
Figur 9. Tilgang til næringen forsknings- og utviklingsarbeid, for undergruppen samfunnsvitenskap og humaniora. Kvinner og menn i prosent.



Avgang

Ser vi deretter på avgang for næringen forsknings- og utviklingsarbeid sett under ett, finner vi at kvinner i hele perioden, med unntak for år 2000, har en høyere relativ avgang enn menn. Forskjellen er ligger på omtrent ett prosentpoeng (figur 10).

Figur 10. Avgang fra næringen forsknings- og utviklingsarbeid. Kvinner og menn i prosent.

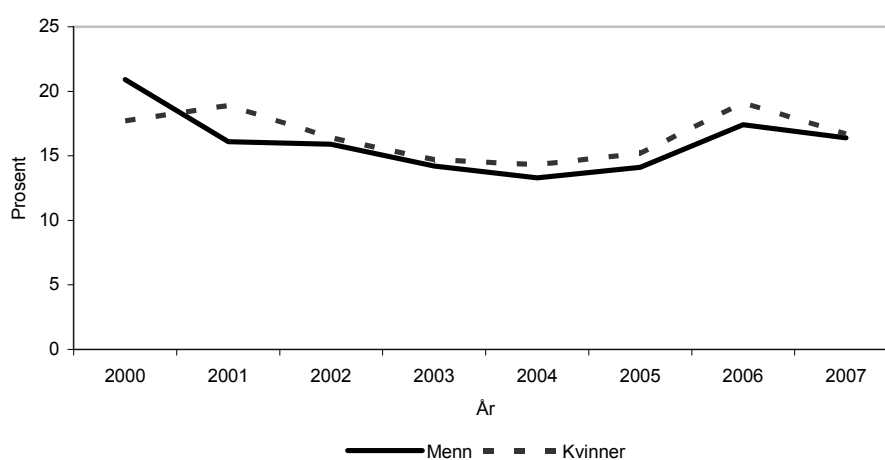


Dette gjelder også hvis vi kun ser på undergruppene naturvitenskap og teknikk (figur 11) og samfunnsvitenskap og humaniora (figur 12). Innenfor samfunnsvitenskap og humaniora er det riktignok en ganske stor variasjon fra år til år, men bortsett fra året 2005, så ligger avgangraten for kvinner over avgangraten for menn i og med at det er relativt få ansatte innenfor samfunnsvitenskap og humaniora blir ratene mer følsomme for variasjon i avgang mellom år. Det er derfor ingen grunn til å legge for mye i denne variasjonen.

Resultatet av rekruttering og avgang

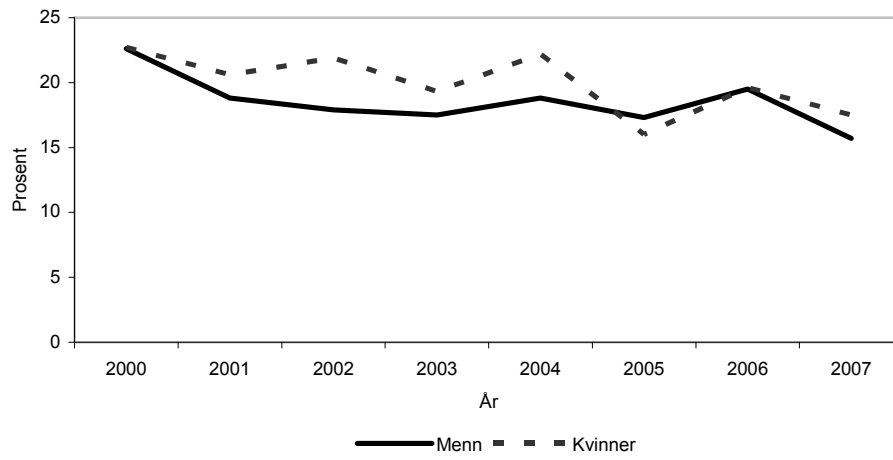
Tar vi hensyn til både nyrekruttering og avgang i perioden fra 2000 til 2008 finner vi at de to kurvene for en stor del oppveier hverandre, men at kvinner har økt sin andel av ansatte fra 39 % til 42 %³. Det vil si at økningen er på tre prosentpoeng. Innenfor næringens undergrupper finner vi også en økning. Når det gjelder naturvitenskap og teknikk har kvinnene økt sin andel fra 38 % til 40 %. Innenfor samfunnsvitenskap og humaniora er økningen mer påtagelig, her har kvinnene nemlig økt sin andel fra 48 % til 53 %.

Figur 11. Avgang fra næringen forsknings- og utviklingsarbeid, for undergruppen naturvitenskap og teknikk. Kvinner og menn i prosent.



3. Inkludert i dette tallet er både kvinner ansatt i vitenskaplige stillinger og i tekniske og administrative stillinger i næringen forsknings- og utviklingsarbeid.

Figur12. Avgang fra næring forsknings- og utviklingsarbeid, for undergruppen samfunnsvitenskap og humaniora. Kvinner og menn i prosent.



Resultater fra casestudiene

Casestudie 1: Et samfunnsvitenskapelig institutt

Denne virksomheten er et relativt stort samfunnsvitenskapelig institutt. Virksomheten er delt inn i ulike avdelinger. Omtrent halvparten av de øverste lederne ved instituttet er kvinner. Blant forskerne er det derimot noe færre kvinner enn hva som er vanlig blant institutter som rekrutterer personer med denne typen utdanninger. Ser vi kun på forskere som har avlagt doktorgrad, finner vi at denne gruppen inneholde langt flere menn enn kvinner. På det øverste faglige nivået ved instituttet (forsker 1) er det nesten utelukkende menn. En av de øverste faglige lederne og en administrativ leder, begge kvinner, ble intervjuet.

Likestillingstiltak og holdninger til kjønnsbalanse

Instituttet har ikke utarbeidet planer for likestillingsarbeid i virksomheten. Det understrekes imidlertid at en selvsagt følger lovens forbud mot diskriminering. Bakgrunnen for at det ikke er utarbeidet noen handlingsplan er at det allerede er mange kvinnelige forskere i virksomheten. Ja til og med så mange at problemstillingen har blitt snudd på hodet, forteller de to lederne. I en av avdelingene i virksomheten var det nesten bare kvinnelige forskere og i denne sammenheng ble det uttrykt et ønske om å få inn mannlige forskere. Dette var både et ønske fra ledelsen og de ansatte på avdelingen. En del menn var da også blitt ansatt på området i de senere år. Disse mennene var ikke blitt kvotert inn ble det understreket, det hadde bare falt seg slik at de best kvalifiserte søkerne til nye stillinger på avdelingen var menn.

Instituttets internettsider viser at det er to avdelinger hvor det for tiden nesten bare er mannlige forskere. På spørsmål om de har tenkt noe over den manglende kjønnsbalansen, svarer lederne at de har lagt merke til det, men at det ikke har vært formulert noe behov om å få inn flere kvinner, selv om dette hadde vært positivt. De er også noe usikker på hva kvinnemangelen kan skyl-

des. En tematikk som få kvinner har studert, kan muligens forklare forholdet på den ene avdelingen, men ikke på den andre avdelingen, ifølge lederne.

Når det gjelder rekrutteringen sier lederne at de først og fremst, med unntak av kompetanse, har vært opptatt alder. Å få en god alderssammensetning på avdelingen har vært noe de har jobbet med. Ellers understrekes det at de ønsker mangfold og at dette poengteres i annonsene når de utlyser stillinger. Mangfold blir definert til å innebære forhold som alder, kjønn, etnisk bakgrunn og funksjonshemming.

Instituttet har ikke merket at det er vanskeligere å holde på kvinnelige enn på mannlige forskere, og de har derfor ikke satt i gang noen spesielle tiltak på dette området. Det vises til at det er adgang til å jobbe deltid ved instituttet, noe både menn og kvinner benytter seg av. Som oftest er det imidlertid snakk om å arbeide i åttiprosent stilling for å ha mer tid til egne barn. Dette mener lederne også er helt akseptert på det uformelle planet i virksomheten.

Kompetanse som vektlegges ved ansettelser av forskere

Stort sett utlyses alle stillinger i virksomheten på tross av at dette er et privat institutt. Dette forklares delvis med tradisjon og delvis med at dette er et ønske fra fagforeningene ved instituttet. Kun helt unntaksvis skjer det at en forsker ansettes uten en slik utlysning. I slike tilfeller er det ofte en helt spesiell kompetanse som etterspørres, som en vet at vedkommende har og som det er svært usannsynlig at andre har.

Når det gjelder hva slags kompetanse som vektlegges ved ansettelser av forskere, er det første som trekkes frem hva de kaller «substanskompetanse» – kjennskap til forskningsfeltet. Hvis dette mangler må en vurdere muligheten for at vedkommende kan bygge seg opp innen feltet etter hvert. Prioriteringen mellom doktorgrad og kjennskap til feltet er alltid en avveining, sier den faglige lederen ved instituttet. Dernest trekkes det frem hva lederne i anførselstegn kaller «evne til å selge prosjekter» og «evne til å markedsføre seg selv». Dette innebærer både evne til å skaffe prosjekter og evne til å formidle resultater fra prosjektet både skriftlig og muntlig. I tillegg er det viktig «å kunne samarbeide» og «å kunne samarbeide på tvers av faggrenser». Ingen av lederne har lagt merke til forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere når det gjelder interesser, prioriteringer, publiseringskanaler eller samarbeidsformer. På direkte spørsmål om menn og kvinner samarbeider like mye internasjonalt, svarer administrasjonslederen at det nok er menn som har mest utstrakt samarbeid internasjonalt. Dette forklarer hun med at det først og fremst er personer på øverste faglig nivå i virksomheten som har de internasjonale kontaktene og at dette sjiktet ved instituttet omtrent bare består av menn. Den administrative lederen poengterer at når det gjelder den anvendte forskningen har kvinnelige forskere vært de som har gjort en størst innsats for instituttet. I

følge henne har dette også blitt avspeilet i avlønningen av en del kvinnelige forskere ved instituttet.

Kompetanse som vektlegges ved ansettelse av faglige ledere

Ved instituttet har hver forskningssjef personalansvar for et relativt stort antall forskere. Dette får føringer for rollen. Forskningssjefen kan kun bruke en meget liten del av sin tid til forskning og det forventes derfor ikke at forskningslederen skal være hva de kaller «en spydspiss» innen sitt fagområde. Allikevel understrekes det at det trenges en solid og tung faglig kompetanse i bunnen for å være forskningssjef. Det forventes imidlertid at forskningssjefen prioriterer ledelse, og ikke fag, mens vedkommende er i stillingen. I løpet av de senere tiår har ledelse bare blitt vurdert som viktigere og viktigere. Forskningssjefen skal arbeide med «å utvikle forskerne» og i tillegg skape faglige arenaer og prioritere mellom ulike forskeres interesser internt i gruppen. Især vektlegges arbeidet med å utvikle forskerne. «Forskningssjefen skal være tett på den enkelte forsker», sies det. Ja den faglige lederen går til og med så langt som til å si at «det gjelder å ha mot til å gå inn i den enkelte forsker». Forskeren skal føle at det er lov å ta opp alle temaer med forskningssjefen. I tillegg bør forskningssjefen også selv «være åpen og trygg og by på seg selv».

Forskningsledelse og kjønn

Begge lederne mener at de har erfart noen forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskningssjefer ved instituttet. Kvinnelige forskningssjefer er bedre ledere mener begge. Det er kvinnene som er villige til å prioritere ledelse fremfor fag. Det er også kvinnene som viser evne til å være tett inn på den enkelte forsker og hjelpe han eller hun til å utvikle seg. Lederne sa også at de mannlige forskningssjefene i mye mindre grad «hadde prioritert, evnet eller hatt mot til dette». «Menn har mer distanse», sa den administrative lederen og la til «menn føler seg trygge på de faglige arenaene, er faglig suverene, men er redd for de personlige relasjonene». Dette kan imidlertid også være en generasjonseffekt understreket de to lederne og pekte på at de mannlige forskningssjefene for en stor del hadde tilhørt en annen aldergruppe enn sin kvinnelige motpart.

Rekrutterings- og avgangsmønstre

Ser vi på de fem siste utlysningene av forskerstillinger ved instituttet, finner vi at i alt ti personer blitt ansatt. Totalt hadde det meldt seg 123 søkere til stillingene hvorav 69 var kvinner. Det vil si at kvinnene utgjorde 56 % av søkermassen. Fem kvinner og fem menn ble ansatt. Dette innebærer at menn og

kvinner hadde tilnærmet like ansettelsessjanser, sett ut fra deres andel blant søkerne. En av de fem forskerstillingene var en forskningslederstilling. Denne stillingen utmerket seg ved å ha veldig få søkere. En kvinne ble tilsatt i denne stillingen.

En gjennomgang av de 20 siste ansettelsene av forskere og forskningsledere ved instituttet viste at 11 menn og 9 kvinner hadde fått stillingene. Det vil si at kvinnene i dette tilfellet utgjorde 45 % av de som hadde fått stillingene. Blant de siste 20 forskerne som hadde sluttet ved instituttet var det 10 kvinner og 10 menn, det vil si 50 % kvinner. De som sluttet gikk hovedsakelige til universitets- og høyskolesektoren og til instituttsektoren. Det var heller ingen forskjeller mellom menn og kvinner når det gjaldt valg av nytt arbeidssted, omtrent like mange menn og kvinner gikk til begge de ovenfor nevnte sektorer.

Som andelen kvinner i søkemassen avspeiler, har det innenfor samfunnsvitenskapelige fag lenge vært mange kvinner. Kjønnssammensetningen ved instituttet avspeiler ikke helt denne kjønnsbalansen. Dette kan trolig skyldes ansettelser som ligger langt tilbake i tid, når andelen kvinner innen samfunnsvitenskap var lavere. At andelen kvinner blant de siste 20 nyansatte nærmer seg 50 % tyder på at en nå rekrutterer omtrent like mange kvinner som menn.

At 50 % av de siste 20 forskerne som sluttet var kvinner er noe høyere enn forventet, sett på bakgrunn av at kvinnene kun utgjør 40 % av forskerne ved instituttet. I og med at det er et svært lite tallmateriale som ligger til grunn for disse beregningene, kan en ikke trekke noen konklusjoner på bakgrunn av denne forskjellen.

Casestudie 2: Et teknisk-industrielt institutt

Dette teknisk-industrielle instituttet har en del flere kvinnelige forskere enn det som er vanlig. Instituttet er stort, med flere avdelinger. Blant de faglige lederne på øverste nivå er det kun menn. På det underliggende ledelsesnivået er en av de faglige lederne kvinner. Blant forskerne på øverst faglige nivå i virksomheten er det kun menn. En av de øverste faglige lederne, en mann, intervjues sammen med en kvinnelig administrativ leder som har vært i stillingen sin i kort tid.

Likestillingstiltak og holdninger til kjønnsbalanse

Likestilling er et klart uttrykt mål for instituttet. I tilgjengelig informasjonsmaterieell tilkjennegis målet om å arbeide for å rekruttere flere kvinnelige forskere og flere kvinnelige faglige ledere til virksomheten. Dette gir et inntrykk

av at likestilling synes å være satt høyt på virksomhetens agenda. Eller som den faglige lederen sier det «for oss er likestilling en selvfølge».

Selv om virksomheten har klare målsettinger om å arbeide for likestilling mellom kjønnene, har de ingen nedskrevet handlingsplan med forslag til tiltak. Noen få ordninger har de imidlertid iverksatt. Det viser seg at noen utvalgte kvinner i virksomheten som anses som spesielt talentfulle, får tilbud om mentorer og nettverksdeltakelse. Dette er et tilbud som kun gis til kvinner og ikke til menn.

Lederne forteller at de ikke har foretatt seg noe for å øke andelen kvinner som søker faglige stillinger ved instituttet. Den faglige lederen begrunner dette med at de synes det er relativt mange kvinner som søker stillinger hos dem og det har derfor ikke vært nødvendig å iversksette tiltak for å få flere kvinner til å søke. Han viser til at instituttet befinner seg i en svært mannsdominert sektor og at de har en høyere andel kvinnelige forskere enn hva som er vanlig i denne sektoren. På ledernivå ved instituttet ligger kvinneandelen på det lave nivået som er gjennomgående for hele sektoren.

Ingen av de to lederne hadde vært med på å bruke moderat kvotering for å rekruttere en kvinne til en forskerstilling eller lederstilling i virksomheten. Den faglige lederen gir uttrykk for at han stiller seg positiv til bruk av moderat kvotering som et virkemiddel for å skape kjønnsbalanse ved instituttet. Ved ansettelser på den avdelingen han selv leder, mener han imidlertid at det allerede er så klar overvekt av kvinner at han heller ville tendere mot å velge en mann, gitt ellers tilnærmet like kvalifikasjoner.

De to lederne har ikke merket noe til at det skulle være vanskeligere å holde på kvinnelige enn på mannlige forskere. Derfor har de heller ikke utarbeidet noen spesielle tiltak. Tvert imot, er det deres inntrykk at det er flere menn enn kvinner som slutter. Mange av disse mennene får seg bedre betalte jobber i det private næringsliv. At kvinner i mindre grad synes å velge denne karriereveien tror den faglige lederen skyldes at «kvinner verdsetter den akademiske frihet de har ved instituttet høyere enn menn». «Det er mye pes her, men det er en også en helt unik frihet», sier forskningssjefen.

Virksomheten har fleksitid og det er mulig å jobbe hjemme - forutsatt at det er nødvendig. Men lederne understreker også betydningen av å opprettholde et fagmiljø, noe de mener forutsetter tilstedeværelse på arbeidsplassen. Det er også adgang til å jobbe deltid, både i 80 % og i 50 % stilling, og flere av de ansatte gjør dette. Begge lederne mener at deltidsarbeid er svært akseptert, også på et uformelt plan i virksomheten. Det er først og fremst kvinner som benytter seg av denne muligheten for å ha en redusert stilling, og begrunnelsen er som regel at de trenger mer tid til omsorg for små barn. Den faglige lederen har lagt merke til at mange av de kvinnene som har redusert arbeidstid jobber mer enn forventet. Han har derfor spurt dem om de ikke heller ville gå opp ti prosent i stillingsandel og minnet dem på hvilken betydning dette har for pensjonspoeng.

Kompetanse som vektlegges ved ansettelse av forskere

Virksomheten lyser alltid ut stillinger, kun helt unntaksvis hender det at noen blir ansatt uten at det har vært en ulyksning. Lederne er imidlertid stadig på talentjakt, og hvis de finner noen de tror vil bli dyktige medarbeidere blir de oppfordret til å søke stillinger som er eller kommer til å bli utlyst.

Det viktigste når det gjaldt ansettelse av forskere var de faglige kvalifikasjonene oppnådd gjennom utdanning. Hvis det var unge folk som ble ansatt, så foretrakk en personer som en trodde kunne gjennomføre en doktorgrad. Var det snakk om å ansette litt eldre personer, var det ønskelig at de allerede hadde gjennomført en doktorgrad. Ved instituttet ble det imidlertid også lagt vekt på kandidatens personlige egenskaper. Det var et klart ønske om å få inn nye folk som kunne arbeide i team. Derfor ønsket en «forskere med samspillskompetanse», «personer som hadde sosiale antenner» og «som var inkluderende i sin væremåte». Den administrative lederen fortalte at hun hadde lagt merke til at det her var en forskjell mellom unge og eldre forskere. For de yngre var det mer selvsagt å jobbe i team, mens noen av de eldre mannlige forskerne hadde problemer med dette. Det førte igjen til at de var lite villig til å gi yngre forskere innpass i nettverkene sine. Hun påpekte imidlertid at dette kun gjaldt noen og sa også at «mange av de mannlige superforskerne er veldig flinke til å trekke med seg kvinner». Den faglige lederen sa også at han hadde observert at det her var en kjønnsforskjell. Ved instituttet var det ifølge ham slik at «jenter var mer opptatt av fellesskapet og flinkere til å jobbe i team». Ellers mente både personalsjefen forskningssjefen at det var svært lite forskjell på mannlige og kvinnelige forskere når det gjaldt prioriteringer, samarbeid og faglige interesser, eller som det ble uttrykt «her er jenter like sære som menn når det gjelder spesialisering».

Kompetanse som vektlegges ved ansettelse av faglige ledere

Forskningssjefene hadde personalansvar for en stor gruppe medarbeidere. De var forventet å bruke neste all sin tid til ledelse og administrasjon. Det var imidlertid også et krav til forskningssjefene at de hadde faglig kompetanse i bunnen, men ledelseskompentanse var enda viktigere. Det ble fortalt at det også i denne organisasjonen hadde vært en utvikling når det gjaldt seleksjonen til forskningssjefsstillinger. Tidligere var det de beste fagpersonene som ble ledere, men nå var det ledelseskvalifikasjoner og ledererfaring som var det viktigste, forutsatt at det eksisterte en faglig basis i bunn.

Ledelseskvalifikasjoner ble presisert til å omfatte ulike mellommenneskelige egenskaper og ferdigheter. Det var viktig å ha «sosial kompetanse», «å ha evnen til å få folk til å jobbe sammen» og «å være flink til å lytte». Videre ble det vektlagt at vedkommende var en «inspirerende, inkluderende og tydelig leder». I forbindelse med ønsket om «tydelighet», ble det presiserte at det

innbefattet at lederen «kunne si ifra», «gi klare tilbakemeldinger og ikke forsøke å unngå ubehagelige situasjoner». Det ble også fremholdt at det var viktig at forskningssjefen kunne «se talentene og dyrke dem frem».

De øvrige faglige lederne ved instituttet hadde ansvar for faglig drift og et koordineringsansvar for forskningsinnsatsen innenfor et begrenset område. De skulle jobbe med å lage team og opprettholde et høyt faglig nivå innenfor sitt felt. Disse lederne hadde imidlertid ikke personalansvar. Det var forventet at de skulle bruke omtrent 30-60 % av sin stilling til ledelse og administrasjon.

Det ble understreket at også på dette nivået var de faglige kvalifikasjonene svært viktige, men det var ikke nødvendigvis slik at det var de beste fagpersonene som ble valgt til ledere. Når det gjaldt denne typen stilling var det også viktig med ledelseskvalifikasjoner. De etterspurte ledelseskvalifikasjonene var de samme som på forskningssjefsnivået.

Forskningsledelse og kjønn

Begge de intervjuede sjefene mente at det ikke var noen systematiske forskjeller mellom mannlige og kvinnelige ledere i virksomheten. Den administrative lederen undret på om dette kanskje kom av at de kvinnelige lederne i virksomheten ikke var typiske. Det ble også sagt at «det kanskje var en seleksjon av jenter, som gjorde at de som kommer her ikke har problemer med å hevde seg». Samtidig sa forskningssjefen at «jenter stikker seg ikke slik frem som menn».

Rekrutterings- og avgangsmønstre

Ved dette instituttet var oversikten over søkere til de siste fem forskerstillingene mangelfull. Det er derfor ikke mulig å si om menn og kvinner som søkte stillinger hadde like gode sjanser for å bli ansatt. Ser vi derimot på de siste 20 ansettelsene av forskere og faglige ledere ved instituttet, finner vi at i alt 9 kvinner ble tildelt disse stillingene. Det vil si at omtrent halvparten av stillingene gikk til kvinner, noe som også harmonerer med den høye andelen kvinnelige forskere som instituttet har.

Av de siste 20 forskerne som sluttet ved instituttet var det ingen kvinner. Halvparten av mennene som sluttet ble pensjonister, og den andre halvparten gikk til universitets- og høyskolesektoren og til private firmaer. Dette er tall som harmonerer godt med de to ledernes beskrivelse av situasjonen ved instituttet og som viser at de ikke har problemer med å holde på kvinnelige forskere. Ved dette instituttet synes det som om det er lederstillingene som utgjør den viktigste utfordringen når det gjelder å skape kjønnsbalanse.

Case 3: Et naturvitenskapelig institutt

I motsetning til de to andre private instituttene er dette et statlig institutt, som har sin virksomhet innefor det naturvitenskapelige feltet. Instituttet er stort og delt inne i mange avdelinger. Kvinneandelen i faglige stillinger er noe høyere enn en kan forvente ut fra hvilke utdanningsgrupper instituttet rekrutterer fra. I faglige lederstillinger er det en sterk overvekt menn. På det øverste nivået er det kun menn, og på ledernivået under er det en liten andel kvinner. To kvinnelige ledere, begge i administrative stillinger intervjues her. Begge lederne har jobbet med rekruttering og likestilling i virksomheten.

Likestillingstiltak og holdninger til kjønnsbalanse

Dette instituttet er det eneste av de tre som har utarbeidet en plan for likestilling i virksomheten. Planen som også er nedskrevet i virksomhetens strategidokumenter, omfatter både måltall og tiltak knyttet til rekruttering og intern karriereutvikling av kvinnelig vitenskapelig personale. Instituttet hadde bestemt at de skulle forsøke å øke andelen kvinner i lederstillinger og forskerstillinger til 40 %. At en falt ned på dette tallet skyldtes at 40 % har vært nivået som har blitt lagt til grunn for nasjonale reformer. Senere har det blitt diskutert om dette er helt urealistisk i og med at omtrent 20 % av forskerne og 30 % av stipendiatene er kvinner.

En lang liste med tiltak for å skape likestilling var blitt nedtegnet i virksomhetens dokumenter og iverksatt. Noen av tiltakene rettet seg mot rekrutteringsprosessen, mens den andre delen av tiltakene var knyttet opp mot å holde på og utvikle kvinnelige ansatte i vitenskapelige stillinger.

Når det gjaldt rekrutteringsprosessen var det blitt bestemt at likestillingshensyn skulle telle med ved ansettelse. Det var også blitt vedtatt at kvinner skulle delta i ansettelseskomiteer, og hvis det ikke var en kvinne med her skulle dette begrunnes. Videre skulle det også gis en særskilt redegjørelse hvis en kvinne ble innstilt på andre plass etter en mann, gitt at kvalifikasjonene fremstod som tilnærmet like. Det var også blitt etablert praksis å lete etter kvinnelige kandidater til lederstillinger og forskerstillinger og å oppfordre dem til å søke stillinger ved instituttet. I utlysningsteksten til faglige stillinger sto det ikke at kvinner spesielt ble oppfordret til å søke, men at virksomheten ønsket mangfold. På spørsmål om kjønn faktisk har vært utslagsgivende for ansettelse i virksomheten svarer begge lederne nei. Det de vet om er tilfeller hvor menn og kvinner lengre ned på listene har blitt omrangert på grunnlag av kjønn.

Et av problemene med å få ansatt kvinner i forskerstillinger er imidlertid at menn oftere har mer relevant arbeiderfaring, forteller den ene av de administrative lederne. Årsaken til dette er at mannlige søkere ofte har vært ved instituttet siden de var stipendiater, mens kvinnelige stipendiater ofte har gått ut

etter denne perioden. For å holde på kvinnelige stipendiater har instituttet derfor opprettet en instans som kvinnene kan henvende seg til når de ikke ønsker å snakke med veileder eller egen forskningsleder. Bakgrunnen for dette tiltaket var en antakelse om at kvinnelige stipendiater ble pålagt oppgaver som mannlige stipendiater ikke ble, fortalte de administrative lederne. Videre forteller de to lederne at instituttet bruker ordningen med tjueprosent stillinger som et middel for å få kvinner inn i virksomheten. Formålet med dette er at de kvinnelige forskerne som kommer inn på dette viset, skal fungere som rollemodeller for de kvinnelige stipendiatene.

Ved instituttet hadde en også gjennom kartlegging funnet ut at det var en større andel kvinner enn menn som sluttet. For å holde på kvinnelige forskere hadde de derfor satt fokus på de lokale lønnsoppgjørene og hvorledes kvinner sammenlignet med menn kom ut av disse. I tillegg fortalte lederne om mer indirekte og uformelle likestillingstiltak med sikte på å holde på kvinnelige forskere. De hadde forsøkt å endre kultur og omgangstone i virksomheten, fordi det var kommet frem at det eksisterte en røff tone som flere hadde reagert negativt på. I følge de to lederne var dette informasjon som hadde kommet frem etter at de fikk en «varslingsordning» på plass. Videre oppgir de også at en ved instituttet har arbeidet mot å øke bevisstheten om viktigheten av likestilling i virksomheten. Ikke alle hadde tillagt dette like stor vekt tidligere, forteller de to lederne.

Kompetanse som vektlegges ved ansettelser av forskere

I og med at dette er et statlig institutt gjelder det særskilte regler for ansettelser. Tjenestemannsloven krever at alle stillinger lyses ut. I enkelte unntakstilfeller hadde imidlertid instituttet kun benyttet en intern utlysning hvis det var en spesiell person de ønsket å knytte til seg.

Lederne forteller at ved ansettelse av forskere vektlegges både faglige og personlige kvalifikasjoner. I tillegg er også evnen til å skaffe prosjekter og «selge ideer» viktige momenter. Når det gjelder personlige egenskaper, understrekes det som viktig at den enkelte forsker er god til «å samarbeide med andre og til å kommunisere og formidle sine ideer».

De administrative lederne opplever ikke at det er noen nevneverdige forskjeller på mannlige og kvinnelige forskere. Til forskjell fra de andre lederne som er intervjuet i denne undersøkelsen, mener de imidlertid at forventningene til mannlige og kvinnelige forskere er ulike. «Kvinner forventes å være litt søte og greie og snille», mener den ene av lederne. Hun forsetter med å si at «hvis de ikke er dette blir det galt, men er de slik blir de ufarliggjort». Likeledes «kan det synes som om kvinner ikke må være for flinke», sier den ene lederen. Hvis en mann og en kvinne er veldig flinke blir dette omtalt ulikt i organisasjonen. En kvinne får ikke den samme rosende beskrivelsen, det brukes andre ord for å karakterisere hennes innsats, sier lederen. Når en mannlig

forsker utfordrer etablerte sannheter kan hans arbeid bli beskrevet som «interessant, spennende og banebrytende», mens når en kvinne gjør det samme blir det oppstyr og hun blir beskrevet som «kontroversiell» og konklusjonene som «ubegrunnede» sier lederen.

Kompetanse som vektlegges ved ansettelser av faglige ledere

Her ramser de to lederne opp en rekke personlige egenskaper. I følge de to lederne er «evne til samarbeid» svært viktig. Det er også evne til «å motivere medarbeiderne og evne til å kommunisere», sier de. I tillegg er det viktig at «de bryr seg om medarbeiderne og at de virker samlende». Forskningssjefen må videre «kunne se muligheter for kompetanseutvikling og kunne dra gruppen fremover». I tillegg mener lederne at det er viktig at forskningssjefen kan «håndtere konflikter». Avslutningsvis nevner de to lederne at en forskningssjef også «må være tydelig, det må ikke være tvil om hva vedkommende mener». Forskningssjefene ved dette instituttet er også forventet å gå på lederopplæringskurs opplyses det.

Øvrige faglige ledere ved instituttet har ikke personalansvar, men er ifølge de administrative sjefene å betrakte som «innleid arbeidskraft fra organisasjonen». De har styring med alle prosjektene innen sin portefølje. En del av de samme egenskapene som var viktig for forskningssjefene regnes som viktige også for disse øvrige lederne, så som evne til å samarbeide og kommunisere.

Forskningsledelse og kjønn

Den ene kvinnelige lederen er klar i sine uttalelser når det gjelder temaet kjønn og ledelse. «De få kvinnene vi har synes jeg er veldig flinke når det gjelder personallederbiten, på dette synes jeg kvinnene er bedre, menn henger litt igjen i fag», sier hun. Hun forteller videre at når en av de kvinnelige lederne ble ansatt var det flere mannlige forskere som uttrykte bekymring. Tre mannlige forskere hadde ved flere anledninger møtt opp på den administrative lederens kontor. Den administrative lederen trodde dette skyldtes at de opplevde det som en forbigående og at ansettelsen antakelige var et oppgjør med en gammel maktsstruktur. Hun ga også uttrykk for at hun trodde den nye kvinnelige lederen hadde klart seg utmerket i sin nye stilling. I følge den administrative lederen, var det mange mannlige forskningssjefer som ikke hadde klart å omstille seg helt og «som sliter med de nye kravene som er blitt rettet mot stillingen og som stort sett har fortsatt som forskere».

På spørsmål om hva de tror er årsaken til at det er så få kvinnelige forskningssjefer i virksomheten viste de to administrative lederne til to forhold. En lav kvinneandel blant studenter i aktuelle fag, samt trekk ved måten ledelse tidligere hadde vært praktisert på. Når det gjelder sist nevnte poeng viser de to

til at «ledelse tidligere handlet om å få inn den beste artikkelen i det beste tidsskriftet». «Nå forventes det god personalbehandling, god økonomistyring og god prosjektledelse», forklarer de. Dette innebærer en tydeliggjøring av rollen som gjør at kvinner føler seg mer bekvem i ledelsesposisjoner, hevder de. Tidligere var ledelse «litt mer et sånn machoverv som de som innehadde denne posisjonen kunne benytte seg av ute – det ga status på konferanser».

Rekrutterings- og avgangsmønstre

Ved de siste 20 ansettelsene ved instituttet er fire kvinner ansatt. Til de siste fem utlyste forskerstillinger meldte det seg 24 søkere, hvorav 8 var kvinner. Det innebærer at kvinner utgjorde 33 % av søkermassen. I alt tre menn og to kvinner fikk stillingene, og kvinnene utgjorde dermed 40 % av de som ble tilbudt stillingene. Dette innebærer at kvinner har noe bedre sjanse enn menn til å få stillingene de søker ved dette instituttet. Tallmaterialet er imidlertid meget lite, og en bør derfor ikke legge for mye i dette funnet.

Av de siste 20 forskeren som har sluttet var det 4 kvinner. Instituttet hadde lite informasjon om deres vei videre i arbeidslivet. Det var imidlertid kjent at en av kvinnene hadde blitt ansatt på universitetet. Når det gjaldt mennene trodde de administrative lederne at de enten var gått av med pensjon eller til stillinger utenfor forskning.

Sammenfatning og diskusjon av casestudiene

Instituttene arbeid med likestilling; problemforståelser, planer og praksiser

Det viste seg at en ved to av de tre instituttene hadde en oppfatning av at de i hovedsak var likestilte, mens en ved det tredje instituttet var mer usikker. De to instituttene som i hovedsak oppfattet seg som relativt likestiltet, var nokså ulike når det gjaldt andelen kvinner på forskjellig faglige nivåer. Når begge allikevel karakteriserte seg selv på samme måte, syntes dette delvis å skyldes ulike oppfatninger av hva likestilling innebærer. Mens en ved et av instituttene viste til at alle ble behandlet likt uavhengig av kjønn og at likestilling var en selvfølge, viste en det andre instituttet til at rundt halvparten av forskerne og lederne var kvinner. Dette tyder på at en opererer med to ulike oppfatninger av likestilling, nemlig likestilling som *likebehandling* og *kjønnsbalanse*. Begge disse forståelsene har vært fremmet i den feministiske debatten i den senere tid (jf. Holst 2003, Teigen 2004). Casestudiene viser også til en viss variasjon når det gjelder operasjonaliseringen av begrepet kjønnsbalanse. Ved det ene instituttet viser en til at de har en relativt høy andel kvinner på forskernivå, men legger ikke særlig vekt på at svært få ledere er kvinner. Ved det andre instituttet trekker en også frem at halvparten av lederne er kvinner. Ingen av instituttene viser imidlertid til den manglende kjønnsbalansen på øverste faglige kompetansenivå i virksomhetene.

Ved de to private instituttene ga en også uttrykk for at en hadde hva de kalte «det omvendte problemet» – nemlig enkeltavdelinger med en klar overvekt kvinner. Ved et av instituttene kom det frem at en mente at disse avdelingene var preget av dårlig arbeidsmiljø og at dette skyldtes kvinnedominansen. Ved begge instituttene ga ledelsen uttrykk for et ønske om å få inn flere menn på disse kvinnedominerte avdelingene. En av de faglige lederne sa også at han i fremtiden kunne tenke seg å bruke moderat kvotering i dette øyemed.

Alle de tre instituttene hadde flere avdelinger som var sterkt mannsdominerte, men bare ved et av disse instituttene ga en uttrykk for at dette også kunne ha negative konsekvenser for arbeidsmiljøet.

Av de tre instituttene var det kun et som hadde en nedskrevet plan med beskrivelse av tiltak for likestillingsarbeidet i virksomheten, nemlig det statlige instituttet. Som beskrevet ble to administrative ledere intervjuet her, og disse fremstod som de mest tvilende til om instituttet deres var likestilt. De pekte både på den lave andelen kvinner i faglige stillinger, og de var heller ikke helt overbevist om at menn og kvinner alltid ble behandlet likt. Dette instituttet utmerket seg også ved å kunne vise til mange tiltak som var innført for å øke kvinneandelen ved instituttet. Dette var både ordninger knyttet til rekrutteringsprosessen og til å beholde og utvikle kvinnelige stipendiater, forskere og forskningsledere (se kapittel 6). Ved et av de private instituttene var det også etablert ordninger med sikte på å utvikle fremtidige kvinnelige ledertalenter. Ingen av lederne ved de tre instituttene kjente til tilfeller av moderat kvotering av faglig personale i egen virksomhet, verken av kvinner eller menn.

Rekrutteringsprosessen

Ved alle tre instituttene ble de fleste stillingene besatt etter utlysning. Ved to av instituttene ble det forklart at hvis en ønsket å ansette en spesiell person så hendte det at stillingen ikke ble utlyst. Dette synes igjen oftere å være tilfellet når det gjelder rekrutteringsstillinger enn ved ansettelse av mer erfarne forskere. Ved det teknisk-industrielle instituttet forklarte lederne at hvis de hadde funnet frem til en spesiell person de ønsket å rekruttere så ble vedkommende bedt om å søke på en utlyst stilling. Siden de alltid hadde mange stillinger utlyst var dette ikke noe problem. Lederne ved alle de tre instituttene forklarte at de hadde god kontakt med universiteter og høyskoler og drev en slags kontinuerlig talentspeiding i disse kretser. Studenter som hadde tatt en mastergrad i tilknytning til instituttet ble ofte fanget opp og tilbudt en stilling her. Kun ved det statlige instituttet ble rekrutteringsprosessen sett i sammenheng med likestillingshensyn. Her ble kvinner spesielt oppfordret til å søke stillinger ut fra et ønske om å øke kvinneandelen ved instituttet. Videre ble også ordningen med tjueprosent stillinger brukt som en måte å få inne flere kvinner på. Både når det gjaldt å finne frem til kvinner som kunne oppfordres til å søke stillinger ved instituttet og til kvinner som kunne inneha tjueprosent stillinger spilte uformelle nettverk en viktig rolle.

Forskerstillinger, kjønn og kompetanse

Når det gjaldt forskere var faglige meritter den viktigste kvalifikasjonen i rekrutteringsøymed. Karakterer, avlagte vitenskapelige grader og fagfelt var momentene som ble tillagt mest vekt. Ved alle instituttene hadde en også et krav om at forskerne måtte kunne og ville samarbeide med andre. Det er ikke noe ved disse kravene som tilsier at kvinner skulle komme dårligere ut av vurderingene enn menn. Tidligere studier har vist at kvinners faglige bidrag av og til vurderes lavere enn menns faglige bidrag (Wennerås og Wold, 1997 Valian 1999), men nyere undersøkelser viser ikke slike sammenhenger. Studier har for eksempel vist at kvinner har minst like gode sjanser som menn til å få innvilget søknader om forskningsfinansiering i de fleste landene i Europa (Eur 237221 EN- 2009).

Kravet om å kunne samarbeide og være sosialt orientert vil trolig heller være positivt for kvinner, siden dette er kvaliteter som assosieres med feminitet (Fondas 1997). Maskuline stereotypier slik som «nerden» (Hasse 2003) og «the nutty professor» (Collier 2008), kan gjøre at menn lettere enn kvinner oppfattes å ha problemer med å samarbeide. Samtidig kan det også være slik at en mann som oppfattes som samarbeidende vurderes særlig positivt, fordi en antar at han i tillegg har en del andre maskulint refererende egenskaper (Adkins 2000).

I utgangspunktet var det ingen av lederne som hadde lagt merke til forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere når det gjaldt måten de utførte sine arbeidsoppgaver på. Etter at noen av lederne hadde grunnet litt mer over denne problemstillingen, kom de imidlertid opp med noen antakelser om mulige kjønnsforskjeller. En viktig forskjell var at det nesten utelukkende var menn som befant seg på det øverste faglige kompetansenivået (ofte kalt forsker 1 nivå) i virksomhetene. Det ble også klart at det først og fremst var personer på øverste faglige nivå ved instituttene som hadde et internasjonalt nettverk. Med andre ord var det menn som først og fremst hadde de internasjonale kontaktene, noe som er helt i tråd med Vabø og Rambergs resultater (2009). Ledelsen ved instituttene oppfattet at denne forskjellen når det gjaldt internasjonalt nettverk var et resultat av kompetansenivå og ikke kjønn. Hva som her er årsak og virkning er ikke lett å si. Det er også mulig at manglende nettverk fører til at kvinner har større problemer enn menn med å klatre i hierarkiet. I tillegg kan det hende at kvinner har dårligere nettverk nettopp fordi de er kvinner, i og med at nettverk ofte dannes mellom personer av samme kjønn (Scott 1997). Så lenge en overveiende andel utenlandske forskere er menn, kan dette gjøre det vanskeligere for kvinner å danne nettverk.

Faglige lederstillinger, kjønn og kompetanse

Ved alle de tre instituttene hadde en to typer lederstillinger. Den ene typen lederstillinger (ofte kalt forskningssjefstillinger) var tillagt personalansvar, mens den andre typen lederstillinger (ofte kalt områdeleder, temaleder eller fagleder) ikke hadde dette elementet i seg. Forskningssjefstillingen befant seg på et overordnet nivå i forhold til de andre lederstillingene, og det var her ledelse utgjorde den mest omfattende delen av arbeidsoppgavene. Lederne på nivået under hadde ansvaret for å koordinere forskningsvirksomheten innen sitt område. Den etterspurte kompetansen til ledere på mellomnivået syntes å bestå i en blanding av kompetansene som ble etterspurt når det gjaldt forskere og faglige ledere med personalansvar, og det skal her derfor bare fokuseres på lederne med personalansvar.

Det var enighet blant de intervjuede lederne om at det ikke var noe krav om at forskningssjefen skulle være den beste fagpersonen på en avdeling. I alle de tre virksomhetene ble det vist til at det var slik praksisen hadde vært tidligere. En erfaring som syntes å være felles for alle de tre instituttene var at den beste fagpersonen ofte ikke var den beste lederen. Derfor var det nå lederegenskaper som stod i høysetet ved rekruttering av forskningssjefer, selv om det også ble understreket at de måtte ha en solid faglig basiskunnskap i bunnen.

Kravene til lederegenskaper var i bunn og grunn nokså like i de tre virksomhetene. Forskningssjefen måtte være en person som var flink til å administrere og tenke strategisk. Viktigst syntes imidlertid relasjonen til de underordnede å være. Det ble kraftig understreket at lederen måtte være god til å samarbeide, motivere og inspirere sine medarbeidere. Likeledes ble det sagt at det var viktig at forskningssjefen hadde evne og interesse for å utvikle de menneskelige ressursene i virksomheten. Det var enighet om at forskningssjefen ikke måtte ha et distansert forhold til sine medarbeidere. Hvorledes denne innsikten ble formulert varierte imidlertid noe. En faglig leder sa som nevnt at forskningssjefen måtte «gå inn i den enkelte forsker for å skape utvikling». Hun mente også at det måtte være lov å snakke om alt i en slik relasjon, også forhold som hørte til privatlivet og at en forskningssjef måtte kunne by på seg selv i relasjonen til medarbeidere. Ved andre institutt valgte lederne mer konvensjonelle formuleringer som ikke antydte den samme graden og formen for nærhet. Flere av lederne snakket om behovet for å se talentene og dyrke dem frem. Ved to av de andre instituttene vektla en betydningen av tydelig ledelse. Den mannlige faglige lederen ved det ene instituttet poengterte spesielt evnen til å gi tilbakemeldinger og å kunne si ifra. Han og personalsjefen var enige om at forskere både trengte frihet og grenser i passende porsjoner.

Kravet om at forskningssjefer må ha en sterk orientering mot medarbeiderne med sikte på å forbedre deres prestasjoner er altså unisont. Hvorledes relasjonen beskrives og hva som vektlegges varierer imidlertid en del. Som vi har sett hadde den først nevnte lederen et ideal som lignet på en *terapeutisk rolle*,

preget av få grenser og også med en viss grad av gjensidig åpenhet i relasjonen. Flere av lederne brukte uttrykk som å se talentene og dyrke de frem, en ordbruk som leder tankene til idrett. I disse tilfellene blir forskningssjefen mer å sammenligne med en trener enn med en terapeut. *Trenerrollen* fremstår som litt mer distansert, begrenset til arbeidssituasjonen og relasjonen fordrer ikke gjensidig åpenhet. Den siste relasjonstype som ble formulert vektla evnen til å balansere frihet med grensesetting. Disse formuleringene assosieres kanskje først og fremst med en *oppdragerrolle*. Ingen av de faglige eller administrative lederne falt bare i den ene kategorien, alle kombinerte elementer av flere kategorier. Allikevel var det tydelig at det var ulik vektlegginger og visjoner som preget lederne (jf. Gibson og Zellmer-Bruhn 2001).

Lederne ble også spurt om de hadde erfart at kjønn hadde noen betydning for hvorledes lederne utførte sine arbeidsoppgaver ved instituttet. Ved to av instituttene ga de uttrykk for at de hadde observert forskjeller. Lederne var også ganske samstemt i hva forskjellen bestod i. Begge steder var en av den oppfatning at de kvinnelige forskningssjefene hadde gjort en bedre jobb enn sine mannlige kolleger. Mannlige forskningssjefer hadde i høyere grad prioritert sin egen forskning og i mindre grad medarbeiderne, ble det hevdet. Det syntes som om de mannlige forskningssjefene manglet evne og vilje til å involvere seg i medarbeiderne, ble det også sagt. Begge steder var en imidlertid i tvil om dette skyldtes kjønn eller var en generasjonseffekt. Ved de to instituttene hadde nemlig de kvinnelige forskningssjefene vært yngre enn sine mannlige motparter. Lederne for det tredje instituttet mente i hovedsak ikke å ha erfart at det var forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskningssjefer. I og med at dette var et institutt med meget få kvinnelige ledere, var det også vanskelig å sammenligne ble det understreket.

Tidligere forskning har som nevnt pekt på at et maskulint lederbilde kan være en barriere for kvinner som ønsker å bli ledere (se kapittel 2). Når det gjelder forskningssjefsrollen ser vi at den beskrives hovedsakelig med henvisning til ferdigheter og egenskaper som både refererer til femininet og maskulinitet eller som fremstår som kjønnsnøytrale. Evne til å samarbeide, motivere og inspirere medarbeiderne er alt sammen egenskaper med feminine konnotasjoner eller de er kjønnsnøytrale. Ser vi derimot på måten forskningssjefene skal gå frem for å få det beste ut av sine medarbeidere, finner vi derimot en viss variasjon. Den terapeutiske rollen, som i dette tilfellet er litt grenseløs og gjensidig, konnoterer femininet, og den litt refsende oppdragerrollen viser til ideer om maskulinitet, mens trenerrollen kanskje er mer kjønnsnøytral. Alt i alt kan en imidlertid konkludere med at lederskapsidealet ikke har en ensidig maskulin slagside ved noen av instituttene, men fremstår som nokså kjønnsbalansert.

Forskere på øverste faglige nivå

Som vi har sett var det verken slik at lederrollen eller forskerrollen generelt hadde overveiende maskuline referanser. Den faglige lederrollen fremstod tvert imot som nokså kjønnsbalansert. I skyggen av den samarbeidende og kollektivt orienterte lederen vokste det i løpet av intervjuene frem også en annen type skikkelse, nemlig den litt egoistiske «superforskeren». Dette var en person som først og fremst prioriterte egen forskning, hadde et stort internasjonalt nettverk og kanskje var mer orientert mot grunnforskning enn forskere på andre nivåer. Tidligere forskningsledere falt ofte i denne gruppen, i tillegg til forskere på øverste nivå ved instituttene. Som nevnt var dette nesten utelukkende menn ved alle tre instituttene. Forsker 1 kompetanse eller tilsvarende betegnelser blir tilkjent personer på bakgrunn av bedømmelseskomiteers vurderinger. Komiteen skal først og fremst ta hensyn til faglige meritter. Det kan tenkes flere mulige årsaker til at det nesten utelukkende var menn på dette nivået i virksomhetene (jf. de ulike forklaringstypene som skisseres i kapittel 2).

Arbeidstidsordninger, omgangsformer og tematisk vinkling

Ved alle instituttene var det formell adgang til å jobbe deltid, og dette ble også beskrevet som sosialt akseptabelt. Først og fremst var det kvinner med omsorgsansvar som benyttet seg av dette. Ved det samfunnsvitenskapelige instituttet var det sjelden snakk om mindre enn 80 prosent stillinger for faglig personale, mens det ved det ene teknisk-industrielle instituttet heller ikke var uvanlig med halve stillinger. Igjen var det først og fremst kvinner med omsorgsforpliktelser som benyttet seg av de halve stillingene. Hvorledes disse arbeidstidsordningene virker inn på kvinners karrierer ved instituttet er uklart. Selvsagt kan en utstrakt bruk av deltidsjobbing redusere mulighetene for faglig utvikling og opprykk. På den annen side er det også mulig at dette kan gjøre det lettere å holde på en del forskere. Ved instituttet hvor femtiprosent og sekstiprosent stillinger var akseptert, var det relativt sett mange kvinnelige forskere og svært få kvinner som sluttet. Faktisk var det ingen kvinner blant de siste tjue forskerne som hadde sluttet ved instituttet. Dette instituttet hadde imidlertid til tross for relativt mange kvinnelige forskere, svært få kvinnelige ledere. Det er mulig at det her er en sammenheng mellom arbeidstidsordninger, andelen kvinnelige ledere og andelen kvinner som slutter.

I tillegg til arbeidstidsordninger er det også grunn til å tro at kulturen på arbeidsplassen påvirker kvinners og menns karrieremuligheter. Som nevnt var det et fellestrekk for det teknisk-industrielle og det naturvitenskapelige instituttet at ledelsen mente det eksisterte en machokultur *utenfor* instituttene som forskerne i embetets medfør måttet bevege seg innpå. Kjernen i denne kulturen ble beskrevet som en tøff omgangsform – en måtte tåle en støyt, som det

ble sagt ved et av instituttene. Kun ved et av instituttene mente en at det også eksisterte en machokultur internt ved instituttet, noe som var kommet frem gjennom en varslerordning.

Diskusjon og sammenfatning

Et mål med denne studien har vært å undersøke kjønnsbalansen i høyere stillinger innenfor forskningsinstituttsektoren. Foreliggende statistikk viser at 37 % av forskerne i instituttsektoren var kvinner i 2007 (Ressursbank for likestilling i forskning, 26/3 2009). En oversikt over andelen kvinner i lederstillinger i instituttsektoren har tidligere manglet. Denne studien viser at det er 32 % kvinner blant faglige ledere med personalansvar (slik som forskningssjefer, forskningsledere og avdelingsledere) i instituttsektoren. Det er mulig at dette tallet er noe lavere for institutter som ikke har besvart spørreskjemaet (jf. kapittel 3 og 4). Analysen viser også stor variasjon mellom ulike typer institutter når det gjelder hvor høy andel av lederne som er kvinner. Ytterpunktene utgjøres her av de samfunnsvitenskapelige instituttene, hvor nesten halvparten av lederne er kvinner, og de teknisk-industrielle instituttene, hvor en femdel av lederne er kvinner.

Blant øvrige faglige ledere (slik som temaledere og fagsjefer, men ikke prosjektledere) utgjør kvinnene 34 %. Blant instituttlederne er det 16 % kvinner. Dette viser at andelen kvinner synker noe mot toppen i sektoren. Forskjellen mellom antallet kvinnelige forskere og antallet kvinnelige faglige ledere er imidlertid ikke veldig stor, og dette gjelder så vel for de samfunnsvitenskapelige instituttene som for de teknisk-industrielle instituttene. Størst er spranget mellom andelen kvinner på øverste faglige ledernivå og andelen kvinnelige instituttledere. Disse tallene tyder på *at overgangen fra forskerstillinger til lederstillinger ikke utgjør hovedutfordringen når det gjelder å skape kjønnsbalanse i instituttsektoren*. Den største utfordringen synes å være å øke kvinnenenes andel blant forskerne, samt å få flere kvinnelige instituttledere.

Studien viser også at det er klart færre kvinner enn menn som befinner seg på øverste kompetansenivå (ofte kalt forsker 1 nivå) i instituttsektoren. Det viste seg at omtrent to tredjedeler av forskningsinstituttene hadde under 40 % kvinner blant forskerne på dette nivået. Hvert fjerde samfunnsvitenskapelig institutt hadde under ti prosent kvinner på øverste kompetansenivå.

Analysen av registerdata viser også at det er en høyere prosentandel kvinner enn menn som forlater næringen forsknings- og utviklingsarbeid. Dette har også vist seg å være tilfellet i universitets- og høyskolesektoren (Gun-

nes og Hovdehaugen 2008). Forskjellen mellom menns og kvinners avgang fra forsknings- og utviklingssektoren er på omtrent et prosentpoeng. Prosentandelen som rekrutteres til sektoren er høyere for kvinner enn for menn, og langt på vei oppveier disse prosessene hverandre. Utviklingen fra 2001 til 2008 viser imidlertid en liten økning i prosentandelen kvinner blant de ansatte i forsknings- og utviklingssektoren.

Spørreskjemaundersøkelsen viste at nesten alle instituttlederne mente at en viss grad av kjønnsbalanse blant forskerne ved eget institutt var av stor betydning. Totalt ni av ti instituttledere (91 %) mente at det var meget viktig eller viktig at begge kjønn var godt representert blant forskerne ved instituttet. Dette er en meget sterk tendens, men en skal huske at det kan variere hva de legger i begrepet «godt representert». Den mest fremtredende begrunnelsen som ble gitt for ønsket om en viss grad av kjønnsbalanse, var behovet for å ansette de beste talentene. Nesten tre fjerdedeler (71 %) sa at dette var en meget viktig begrunnelse. Den bakenforliggende antakelsen er her trolig en oppfatning om at talentet er jevnt fordelt mellom kvinner og menn.

Hva har så instituttene selv gjort for å skape kjønnsbalanse i egne rekker? Totalt en fjerdedel sa at de hadde en nedskrevet plan med beskrivelse av tiltak for å skape likestilling i virksomheten. Litt flere sa at de hadde planer med tiltak, men at dette ikke var nedskrevet i virksomhetens dokumenter. Dette innebærer at omtrent halvparten av alle instituttlederne hadde et formalisert eller delvis formalisert opplegg knyttet til denne problemstillingen. Et spørsmål som reiser seg i denne sammenhengen, er om institutter som ikke har planer med tiltak for å skape likestilling allerede har en god kjønnsbalanse. Tar vi utgangspunkt i de instituttene som har under 40 % kvinnelige forskere (28 institutter), finner vi at litt under halvparten ikke har et slikt opplegg, verken nedskrevet eller av et mer uformelt slag. Som vi har sett hadde også kun et av de tre instituttene som deltok i casestudien nedskrevne planer med beskrivelse av tiltak. Ved et av instituttene som ikke hadde et slikt opplegg, ble det allikevel understreket at en holdt oppsikt med kjønnsbalansen ved ulike avdelinger på instituttet.

Hvilke tiltak oppgir så instituttene at de har tatt i bruk for å bedre kjønnsbalansen? Instituttlederne ble spurt om hvilke tiltak som hadde vært benyttet ved de siste ti ansettelsene av forskere og fem ansettelsene av forskningsledere ved instituttet. Halvparten sier at de ikke har foretatt seg noe ved ansettelsen av forskere. Litt flere instituttledere har derimot foretatt seg noe for å rekruttere kvinner til faglige lederstillinger. Når det gjelder rekrutteringen av forskere og ledere, er det de samme tiltakene som går igjen. En drøy fjerdedel sier at de har oppfordret en eller flere kvinner til å søke stillinger ved instituttet. En litt lavere andel av instituttlederne oppgir at de har utformet stillingsannonsen (utover standardformuleringer) med tanke på å få kvinner til å søke. Et par institutter har også foretatt moderat kvotering av en kvinne. Ved to av instituttene i casestudien har en ikke foretatt seg noe i forbindelse med rekrut-

teringsprosessen for å skape kjønnsbalanse. Det tredje instituttet har derimot en meget omfattende strategi, med langt flere tiltak enn de som ble kartlagt av spørreskjemaundersøkelsen.

Studien viser at det i instituttsektoren finns ulike oppfatninger om hva likestilling innebærer og hvordan kjønnsbalanse skal defineres. To av instituttene i casestudien syntes å oppfatte seg selv som likestilte i hovedsak. De to instituttene var klart ulike med hensyn til andelen kvinner på ulike faglige nivåer. Bakgrunnen til at de begge likevel opplevde seg som relativt likestilte, syntes å være at de opererte med ulike forståelser av hva *likestilling* innebærer. Mens en av instituttlederne viste til at de behandlet alle likt uavhengig av kjønn, pekte en ved det andre instituttet på at det var kjønnsbalanse innenfor visse stillingskategorier i virksomheten. Innebærer likestilling at alle skal ha samme sjanser og behandles likt eller er det resultatet som skal bli likt? Dette fremtrer som det underliggende diskusjonsspørsmålet, satt litt på spissen.

I tillegg viser casestudiene at hva *kjønnsbalanse* innebærer også ble fortolket ulikt. Mens en ved et institutt viste til at nesten halvparten av forskerne var kvinner, viste en ved det andre instituttet også til at halvparten av lederne var kvinner. På det øverste kompetansenivået (forsker 1 eller tilsvarende) var det nesten bare menn ved begge institutter. Felles for lederne ved de to instituttene syntes det å være at ideen om kjønnsbalanse av og til ble knyttet til avdeling heller enn til stillingskategori. Det førte til at en ved de to instituttene hadde formulert et ønske om å få inn flere menn på kvinnedominerte avdelinger, på tross av at kvinnene var i klart mindretall hvis en så på stillingskategorien som helhet ved instituttene.

Spørreskjemaundersøkelsen viste at et ønske om å rekruttere flere menn ikke var en helt uvanlig problemstilling for mange instituttledere. En av seks instituttledere oppga at det i løpet av de ti siste ansettelsene av forskere ved instituttet hadde vært uttrykt et ønske fra ledelsens side om å få ansatt en mann. Som intervjuene med ledere i casestudiene viser, var det ulike grunner som kunne ligge bak et slikt ønske. I den ene av virksomhetene var det forholdet til arbeidsmiljøet som hadde vært den bakenforliggende årsaken til at en ønsket å få inn flere menn ved en kvinnedominert avdeling, mens ved det andre instituttet virket det som om kjønnsbalanse i seg selv var hovedargumentet.

En klar majoritet av instituttlederne opplevde at det ikke var forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere når det gjaldt prioritering av ulike arbeidsoppgaver og vektlegging av arbeidsbetingelser. Nesten fire femdelere av instituttlederne mente at det ikke var forskjell mellom mannlige og kvinnelige forskere når det gjaldt vitenskapelig publisering, formidling, nettverksbygging, prosjektledelse, prosjektakkvisisjon og veiledning. Videre mente det store flertallet av instituttledere at det ikke var forskjell i menns og kvinners vektlegging av arbeidsbetingelser, slik som arbeidstid og sted, arbeidsmiljø, faglig miljø, akademisk frihet og stillingstrygghet. Når det gjaldt muligheten

for å arbeide i redusert stilling, var imidlertid instituttlederne delt i sitt syn. Her mente halvparten av instituttlederne at dette ble vektlagt mest av kvinnelige forskere, mens litt under halvparten mente at det ikke var noen forskjell. I tillegg mente et mindretall av instituttlederne, omtrent en tredjedel eller en fjerdedel, at høy lønn og bistillinger i universitets- og høyskolesektoren ble vektlagt mest av menn, mens et godt psykososialt arbeidsmiljø og høy grad av teamarbeid ble vektlagt mest av kvinner. Dette var også oppfatninger som tildels kom frem i intervjuene med ledere ved de tre instituttene i casestudiene. Flere av lederne ga uttrykk for at de trodde kvinner var noe flinkere til å samarbeide enn menn og at de tok et større ansvar for fellesskapet.

Instituttledernes oppfatninger om likheter og forskjeller mellom mannlige og kvinnelige forskere kan både være riktige og uriktige. Uansett er de imidlertid interessante fordi instituttlederne trolig handler på bakgrunn av sine oppfatninger. Spørsmålet en så må stille er hvorledes slike oppfatninger kan påvirke menns og kvinners karrieremuligheter i forskning. Forsknings samarbeid blir mer og mer vanlig og er ofte direkte påkrevd. I intervjuene med lederne for de tre instituttene kom det frem at en ikke ønsket å ansette forskere som manglet samarbeidsevne, og på ledelsesnivå ble dette enda sterkere poengtert. At kvinner oppfattes å være mer fellesskaps- og samarbeidsorienterte, vil trolig virke positivt inn på deres karrieremuligheter. Ønsket om redusert stilling kan derimot være mer problematisk. At en forsker arbeider i en redusert stilling kan bli tolket som et signal om mangel på dedikasjon i forhold til arbeidet (Hakim 2002). Hvilken grad av redusert stilling det her er snakk om samt for hvor lange tidsrom dette gjelder, vil trolig være av betydning for hvorledes dette blir oppfattet. At nesten alle instituttlederne mente at kvinner i like høy grad som menn vektla vitenskapelig publisering på engelsk, akademisk frihet samt grunnforskning, peker i retning av at instituttlederne trolig oppfatter menn og kvinner som like ambisiøse.

En vanlig antakelse har som nevnt vært at et maskulint lederbilde utgjør en barriere for kvinner som ønsker seg slike posisjoner (Kanter 1977). Et mål med denne undersøkelsen har vært å finne ut om et slikt maskulint lederbilde eksisterer innen forskningsinstituttsektoren. Evnen til å håndtere relasjonen til underordnede var den kompetansen flest instituttledere sa var meget viktig å ha for en faglig leder med personalansvar. Hvorledes skal så denne relasjonen utformes? Som vi så ble evne til å motivere og inspirere medarbeiderne fremhevet som meget viktig av flest instituttledere. Deretter ble det pekt på at det var meget viktig at en forskningsleder var tydelig, kunne ta upopulære avgjørelser og kunne gi negative tilbakemeldinger hvis det var nødvendig. Færrest sa at evne til omsorg og åpenhet og å kunne by på seg selv var meget viktig, selv om svært mange karakteriserte dette som viktig. Alt i alt var det stor oppslutning om alle de nevnte egenskapene, og nesten alle karakteriserte dette som meget viktige eller viktige egenskaper. Dette tyder også på en stor grad av enighet.

Evne til å inspirere og motivere, samt evne til tydelighet kan kanskje ansees som ferdigheter uten klare kjønnsassosiasjoner. Evne til å ta upopulære beslutninger og gi negative tilbakemeldinger refererer til oppfatninger om maskulinitet, mens omsorg og åpenhet har feminine assosiasjoner. Godtar en disse forutsetningene, kan en si at lederbildet i instituttsektoren er *nokså kjønnsbalansert*, selv om de ferdighetene som forbindes med maskulinitet kanskje verdsettes litt høyere enn egenskapene som gir feminine assosiasjoner.

Selv om det var stor enighet blant instituttlederne om betydningen av de ovenfor nevnte ferdighetene, så viste de kvalitative intervjuene i forbindelse med casestudien at dette felles idealet kunne få en tildels ulik utlegning i praksis (jf. Gibson og Zellmer-Bruhn 2001). Ytterpunktene ble utgjort av en instituttleder som snakket om å gå inn i den enkelte forsker og hjelpe vedkommende til å utvikle seg, mens en annen snakket om hvor viktig det var at den faglige lederen kunne si ifra og sette grenser. Begge disse elementene ble gjenfunnet hos alle lederne som ble intervjuet, men med ulik ordlyd og poengtering. Mens en instituttleder tegnet et bilde av en nesten *terapeutisk rolle*, preget av stor åpenhet og en viss grad av gjensidighet, ble bildet den andre instituttlederen tegnet preget av en litt mer streng *oppdragerrolle*. En tredje rolle som også kom til uttrykk i intervjuene var *trennerollen*, hvor poenget var å se talentene og dyrke dem frem, som det ble sagt.

Hvor mye lederbildets kjønnsymbolikk betyr for kvinners og menns muligheter for å bli ledere er uklart. Uansett er det liten grunn til å tro at det nokså kjønnsbalanserte lederskapsidealet som kommer frem i denne studien, utgjør en barriere av betydning for kvinners karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren. At andelen kvinnelige ledere avviker såpass lite fra andelen kvinnelige forskere tyder også på at dette er tilfellet. Det er derimot mulig at instituttlederstillingen utgjør en større utfordring. Som vist var det et klart større sprang mellom andelen kvinner blant instituttlederne og andelen kvinner på det underliggende ledernivået. I og med at instituttlederne er svært synlige, kan kvinnelige instituttledere fungere som rollemodeller. Disse kvinnelige rollemodellene kan igjen føre til at flere kvinner søker seg til forskningssektoren.

Litteratur

- Acker, J. (1992), «Gendering organizational theory». I: A. Mills og P. Tancred (eds.), *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.
- Adkins, L. (2000), «Cultural Feminization. Money, Sex and Power for women». *Signs* 26(3):669-695.
- Bloch, C. (2003), «Følelesernes skjulte spill i akademien». I: L. Højgaard, og D. M. Søndergaard, *Akademisk tilblivelse. Akademia og dens kønnede befolkning*. København: Akademisk forlag.
- Bologh, R. W. (1990), *Love or greatness: Max Weber and masculine thinking: a feminist inquiry*. London: Unwin Hyman.
- Byrkjeflot, H. red. (1997), *Fra styring til ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Chodorow, N. (1978), *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley CA: University of California Press.
- Cockburn, C. (1991), *In the Way of Woman*. London: Sage.
- Committee on Gender Differences in the Careers of Science, Engineering and Mathematics Faculty; Committee on Women in Science Engineering and Medicine (2009), *Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science Engineering and Mathematics Faculty*. National Research Council 2009.
- Collier, R. (1998), «Nuttig Professors», «Men in Suits» and «New Entrepreneurs»: Corporeality, Subjectivity and Change in the Law School and Legal Practice. *Social Legal Studies* 7:2-28.
- Gibson, C. B. og M. E. Zellmer-Bruhn (2001) «Metaphors and Meaning: An Intercultural Analysis of the Concept of Teamwork». *Administrative Science Quarterly* 46 (2):274-303.
- European Commission, Directorate-general for research, science, economy and society (2009) *The gender challenge in research funding. Assessing the European national scenes*. Report EUR 23721 EN.
- Ferguson, K. (1984), *The Feminist Case against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press.
- Fondas, N. (1997), «Feminization Unveiled: Management Qualities in Contemporary Writings» *Academy of Management Review* 22:257-287.
- Forskningsrådet (2007), *Årsrapport 2006 for forskningsinstituttene*. Samlerapport. Oslo.
- Forskningsrådet (2007), *Årsrapport 2006 for forskningsinstituttene*. Delrapport. Oslo.
- Glass Ceiling Commission (1996), *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*. Washington D. C.: Department of Labour.
- Gunnes, H. og E. Hovdehaugen (2008), *Karriereløp i akademien. Statistikkgrunnlag utarbeidet for Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning*. Oslo: NIFU STEP rapport 19.
- Hakim, C. (2002), «Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labour Market Careers». *Work and Occupation*, 4:428-459.

- Hasse, C. (2003), «Kroppstegns betydning i utdanningskultur». I: L. Højgaard og D. M. Søndergaard (red), *Akademisk tilblivelse. Akademia og dens kønnede befolkning* (159-187). København: Akademisk forlag.
- Holst, C. (2004), «Det kjønnsbalanserte samfunn». *Nytt Norsk Tidsskrift* 2 (21): 212-223.
- Hovdehaugen, E., S. Kyvik og T.B. Olsen (2004), *Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia*. Oslo: NIFU STEP, skriftserie 25/2004.
- Hughes, E. (1958), *The Sociological Eye, Selected Papers*. New Brunswick: Transaction Books.
- Højgaard, L. og D. M. Søndergaard (2003), *Akademisk tilblivelse. Akademia og dens kønnede befolkning*. København: Akademisk forlag.
- Indikatorrapporten (2007), *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet*. Oslo: Forskningsrådet.
- Indikatorrapporten (2009), *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet*. Oslo: Forskningsrådet, foreløpig utkast 25/9-09.
- Kanter, R.B. (1977), *Men and Woman of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Krogstad, A. (2004), «Fjernsynsvalgkamp. Noen retoriske øvelser i skyld og ære» I: B. Aardal, A. Krogstad og H.M. Narud, red (85-111). *I valgkampens hete*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvande, E. og B. Rasmussen (1990), *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: AdNotam.
- Kulis, S. og D. Sicotte (2002) «Women Scientists in Academia: Geographically Constrained to Big Cities, College Clusters or the Coasts?». *Research in Higher Education* 43(1): 1-30.
- Kyvik, S. og M. Teigen (1994), *Likestilling på universitetet. En undersøkelse av kvinnelig og mannlige forskere*. Oslo, Utredningsinstituttet, rapport 94:1.
- Kyvik, S. og M. Teigen (1996), «Child Care, Research Collaboration, and gender Differences in Scientific Productivity». *Science, Technology & Human Values*, 21(1): 452-471.
- Marshall, J. (1995), *Women Managers Moving On. Exploring Careers and Life Choices*. London: Routledge.
- Lamont, M. (2009), *How Professors think. Inside the Curious World of Academic Judgement*. Cambridge, Harvard University Press.
- Ledin, A., L. Bornmann, F. Gannon og G. Wallon (2007), *A persistent problem. Traditional gendered roles hold back female scientists*. EMBO reports 8(11):982-987.
- NIFU STEP (2008), *FoU-statistikk 2007 for instituttsektoren*.
- Petersen, T. og K. Teigen (1997), «Strukturelle betingelser for kvinner i ledelse». *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 14:113-119.
- Probert, B. (2005), «I Just Couldn't Fit It In»: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work & Organization*, 12(1):50-72.
- Ressursbank for likestilling i forskning (2009), <http://kvinneriforskning.no/c55853/seksjon.html?tid=55856>, nedlastet 26/3.
- Rogg, E. (2003), *Lyst lidelse og legitimitet. Om kjønnsrett og likestilling i Akademia*. Oslo: Makt- og demokratiutredningen, rapport 63.
- Scott, D. (1996), «Shattering the instrumental – expressive myth». *Gender and Society*, 10(3): 232-247.
- Skjeie, H. og M. Teigen (2003), *Menn i mellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal akademiske.
- Solheim, J. (1998), *Den åpne kroppen. Om kjønnsymbolikk i moderne kultur*. Oslo: Pax forlag.
- Stephansen, S. (2009), *Likestilling i forskning - hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessen i Forskningsrådets kvalitetssatsninger YFF, SFF og SFI*. Forskningsrådet. Divisjon for vitenskap.
- Storvik, Aa. (1999), *Hvem passer som toppleder i staten? Lederutvelging, kjønn og kompetanse*. Rapport 99:6. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Storvik, Aa. (2002), «Hvorfor så få? Forklaringer på mangelen på kvinnelige ledere.» *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2:253-258.

- Storvik, Aa. (2002), *Topplederrekruttering i staten. Betydningen av kvalifikasjoner, nettverk og kjønn*, ISF-rapport 5, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Storvik, Aa. og P. Schøne (2008), «In search of the glass ceiling: gender and recruitment to management in Norway's state bureaucracy», *The British Journal of Sociology*, 59(4):729-755.
- The Modern Language Association of America (2009), *Standing Still: The Associate Professor Survey*. Web-publikasjon, lastet ned 27/5, 2009.
- Teigen, M. og O. Tvede (1993), *Framtid i forskningen? En undersøkelse av kvinnelige og mannlige forskerkrutters situasjon og karriereveier*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, rapport 93:6.
- Teigen, M. og R. S. Jensen (1995), *Kjønnkvotering i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, rapport 95:9.
- Vabø, A. og I. Ramberg (2009), *Arbeidsvilkår i norsk forskning*. Oslo Rapport 9/2009, NIFU STEP.
- Valian, V. (1999), *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge: The MIT Press.
- Wennerås, C. og A. Wold (1997), «Nepotism and sexism in peer-review». *Nature*, 387:341-343.

Appendiks 1

Spørreskjemaet

Spørreundersøkelse om kvinner i forskning

På vegne av Komité for integreringstiltak - Kvinner i forskning foretar Institutt for samfunnsforskning en spørreundersøkelse. Målet med undersøkelsen er å kartlegge forhold av betydning for kvinners karrieremuligheter i instituttsektoren. I den forbindelse vil vi stille noen spørsmål om instituttet du leder og dine erfaringer med rekruttering og avgang av forskere. Deltakelse i studien er frivillig, og å svare på spørreskjemaet tar 5-10 minutter. Det publiserte materialet vil være anonymisert og datamaterialet vil oppbevares konfidensielt under prosjektperioden. Etter prosjektslutt, 1. oktober 2009, vil datamaterialet oppbevares i anonymisert form. Det er mulig å trekke seg fra studien når som helst frem til prosjektslutt og alle svar vil da bli slettet. Studien er meldt til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Har du spørsmål i forbindelse med undersøkelsen kan du kontakte undertegnede.

NB: Undersøkelsen kan ikke videresendes til andre e-postadresser.

Med vennlig hilsen
Aagoth Storvik, dr.polit./forsker
Institutt for samfunnsforskning
e-post: aas@samfunnsforskning.no
telefon: 23 08 61 32

Your answer will be anonymous
Read about anonymity here...

1) Innenfor hvilken sektor befinner ditt forskningsinstitutt seg?



1. Miljø og utvikling



2. Primærnæring



3. Samfunnsvitenskap



4. Teknikk og industri



5. Medisin og helse



6. Annet

Hvis instituttet er del av en større virksomhet, så svar med utgangspunkt i den enheten du leder.

2) Hvor mange ansatte er det ved instituttet du leder?

- 1. Under 30
 - 1. Mellom 30 og 50
 - 3. Mellom 51 og 100
 - 3. Mellom 101 og 200
 - 5. Mellom 201 og 300
 - 6. Mellom 301 og 500
 - 7. Over 500
-

3) Hvilken type virksomhet er instituttet du leder?

- 1. En privat stiftelse
 - 2. Øvrig privat virksomhet
 - 3. En offentlig virksomhet
 - 4. Annet
-

4) Hvor stor del av instituttets driftsinntekter kommer fra basisbevilgningen (direkte fra forskningsrådet eller departement)?

- 1. Mottar ikke basisbevilgning
 - 2. Under 5 %
 - 3. Mellom 5 % og 10 %
 - 4. Mellom 11 % og 15 %
 - 5. Mellom 16 % og 20 %
 - 6. Mellom 21 % og 25 %
 - 7. Mellom 26 % og 30 %
 - 8. Mellom 31 % og 35 %
 - 9. Mellom 36 % og 40 %
 - 10. Over 40 %
-

5) Hvis basisbevilgningen overskider 40% av driftsresultatet, hvor mye utgjør den?

6) Hvor høy andel kvinnelige forskere er det ved ditt institutt?

- 1. Under 20 %
 - 2. Mellom 20 % og 30 %
 - 4. Mellom 31 % og 40 %
 - 5. Mellom 41 % og 50 %
 - 6. Mer enn 50 %
-

7) Hvor mange faglige ledere med personalansvar er kvinner ved ditt institutt?

8) Hvor mange faglige ledere med personalansvar er menn ved ditt institutt?

9) Hvor mange øvrige faglige ledere er menn ved ditt institutt (se bort fra prosjektledere)?

10) Hvor mange øvrige faglige ledere er kvinner ved ditt institutt (se bort fra prosjektledere)?

11) Hvor høy andel kvinner er det blandt de faglige lederne totalt (ledere med og uten personalansvar, ikke prosjektledere)?

- 1. Under 10 %
 - 2. Mellom 10 % og 20 %
 - 3. Mellom 21 % og 30 %
 - 4. Mellom 31 % og 40 %
 - 5. Over 40 %
 - 6. Vet ikke
-

12) Hvor høy andel kvinner er det på øverste faglige nivå ved instituttet? (Det tenkes her på forsker 1 nivå, ekspertnivå eller tilsvarende)

- 1. Under 10 %
 - 2. Mellom 10 % og 20 %
 - 3. Mellom 21 % og 30 %
 - 4. Mellom 31 % og 40 %
 - 5. Over 40 %
 - 6. Vet ikke
-

13) Synes du det er viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerne ved instituttet?

- 1. Meget viktig
 - 2. Viktig
 - 3. Nokså viktig
 - 4. Litt viktig
 - 5. Ikke viktig
-

14) Hvorfor synes du det er av betydning at begge kjønn er godt representert blant forskerne? Hvor viktig synes du følgende begrunnelser er:

	1. Meget viktig	2. Viktig	3. Nokså viktig	4. Litt viktig	5. Ikke viktig
1. Det er positivt for arbeidsmiljøet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Det bidrar til et godt omdømme for instituttet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Vi ønsker å ansette de beste talentene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Menn og kvinner tilfører ulike bidrag til virksomheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. For å skape likestilling ved instituttet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15) Hvorfor synes du ikke det er viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerne? Gi en kort begrunnelse:

Moderat kvotering innebærer at ved tilnærmet like kvalifikasjoner skal søkere fra det kjønn som har mindre enn 40% av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppen ha fortrinnsrett til stillingen

16) Har noen av følgende tiltak vært tatt i bruk ved en eller flere av de fem siste ansettelsene av forskere ved instiuttet? Flere avmerknninger mulig:

- 1. Stillingsannonser ble utformet med tanke på å få kvinner til å søke (utover standardformuleringer)
- 2. Stillingsbeskrivelsen ble utformet med tanke på å få kvinner interessert
- 3. Det ble lett etter kvinner som kunne fylle stillingen
- 4. En eller flere kvinne(r) ble personlig oppfordret til å søke stillingen
- 5. Det ble vektlagt positivt at en av søkerne var kvinne
- 6. Det ble foretatt moderat kvotering av en kvinne
- 7. Kjenner ikke til at slike tiltak ble iverksatt

17) Har det ved en av de ti siste ansettelsene av forskere ved instituttet vært et ønske fra ledelsens side å få ansatt en mann?

- 1. Ja
 - 2. Nei
 - 3. Vet ikke
-

18) Har noen av følgende tiltak vært tatt i bruk ved en eller flere av de fem siste ansettelsene av faglige ledere i ved instituttet? Flere avmerkninger mulig:

- 1. Stillingsannonseren ble utformet med tanke på å få kvinner til å søke (utover standardformuleringer)
 - 2. Stillingsbeskrivelsen ble utformet med tanke på å få kvinner interessert
 - 3. Det ble lett etter kvinner som kunne fylle stillingen
 - 4. En eller flere kvinne(r) ble oppfordret til å søke stillingen
 - 5. Det ble vektlagt positivt at en av kandidatene til en av stillingene var kvinne
 - 6. Det ble foretatt moderat kvotering av en kvinne
 - 7. Kjenner ikke til at slike tiltak ble i verksatt
-

19) Fins det planer for likestillingsarbeid ved instituttet?

- 1. Ja, nedskrevne planer med beskrivelse av tiltak
 - 2. Ja, men de er ikke nedskrevet i virksomhetens dokumenter
 - 3. Nei
-

20) Hva er hovedfremgangsmåten når nytt faglig personale skal rekrutteres ved instituttet?

- | | | | |
|--|-------------------------|---------------------|------------------------------|
| 1.
Vi-
tensk
apeli-
ge
assis-
tenter | 2.
Stipen-
diater | 3.
Fors-
kere | 4.
Fag-
lige
ledere |
|--|-------------------------|---------------------|------------------------------|

1. Ekstern utlysning av stillingen

2. Intern utlysning av stillingen

3. Ingen utlysning av stillingen

4. Utlysning og ikke utlysning omtrent like vanlig

21) Kjenner du til at moderat kvotering har vært benyttet ved instituttet når det gjelder ansettelse av følgende grupper (flere avmerkninger mulig):

- 1. Kvinnelige stipendiater
- 2. Mannlige stipendiater
- 3. Kvinnelige forskere
- 4. Mannlige forskere
- 5. Kvinnelige faglige ledere
- 6. Mannlige faglige ledere
- 7. Kjenner ikke til noen slike tilfeller

22) Ta utgangspunkt i dine erfaringer fra instituttet du leder. Opplever du at det er forskjell på kvinnelige og mannlige forskere på samme nivå når det gjelder vektlegging av følgende forhold:

	1. Vekt- legges mest av menn	2. Vekt- legges mest av kvinner	3. Ingen kjønns- for- skjell
1. Fleksibel arbeidstid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fleksibelt arbeidssted (jobbe hjemme)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Høy lønn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Stillingstrygghet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Et godt psyko-sosialt arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Et sterkt faglig miljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Høy grad av team-arbeid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Høy grad av akademisk frihet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mulighet for å arbeide i redusert stilling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Arbeidsoppgavene lar seg utføre innenfor normalarbeidsuken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23) Ta utgangspunkt i dine erfaringer fra instituttet du leder. Opplever du at mannlige og kvinnelige forskere på samme nivå vektlegger følgende aktiviteter ulikt:

	1. Vekt- legges mest av kvinner	2. Vekt- legges mest av menn	3. Ingen kjønns- for- skjell
1. Vitenskapelig publisering på norsk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Vitenskapelig publisering på engelsk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Populærvitenskapelig publisering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Foredrag til et akademisk publikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Populærvitenskapelige foredrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Deltakelse i internasjonale nettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Deltakelse i nasjonale nettverk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ta initiativ til lengre utenlandsopphold ved velegnede læresteder/institusjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Reise på konferanser i utlandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24) Ta utgangspunkt i dine erfaringer fra instituttet du leder. Opplever du at mannlige og kvinnelige forskere på samme nivå vektlegger følgende aktiviteter ulikt:

	1. Vekt- legges mest av kvinner	2. Vekt- legges mest av menn	3. Her er det ingen kjønns- for- skjell
1. Prosjekttakkvisjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Veiledning av medarbeidere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Deltakelse i styrer råd og utvalg etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Prosjektledelse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bistillinger i UoH sektoren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Anvendt forskning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Grunnforskning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25) Når du skal ansette faglige ledere med personalansvar, hvor viktig synes du følgende typer kompetanse er:

1. Meget viktig 2. Viktig 3. Nokså viktig 4. Litt viktig 5. Ikke viktig

1. Faglige kvalifikasjoner

2. Administrative kvalifikasjoner

3. Evne til strategisk planlegging

4. Evne til nettverksbygging

5. Evne til prosjektakkvisisjon

6. Evne til å håndtere relasjonen til underordnede

26) Under nevnes en del personlige egenskaper/ferdigheter. Når det gjelder ledelse av faglig personale hvor viktig synes du følgende forhold er:

1. Meget viktig 3. Viktig 4. Nokså viktig 5. Litt viktig 6. Ikke viktig

1. Evne til å vise omsorg og være inkluderende

2. Evne til å være tydelig

3. Være i stand til å ta upopulære beslutninger når det er nødvendig

4. Åpenthet/evne til å kunne by på seg selv

5. Evne til å motivere og inspirere

6. Være istand til å gi negative tilbakemeldinger når det er nødvendig

27) Ta utgangspunkt i de ti siste eksternt utlyste stipendiatstillingene ved instituttet som nå er besatt. Hvor mange av disse stillingene ble tildelt kvinner?

28) Ta utgangspunkt i de ti siste stipendiatansettelsene ved instituttet som ble foretatt uten eksternt utlysning. Hvor mange kvinner fikk tildelt disse stillingene?

29) Hva slags type kompetanse har du?

1. Overveiende faglig kompetanse
2. Overveiende administrativ kompetanse
3. Omtrent like mye faglig og administrativ kompetanse

30) Kjønn:

1. Mann

2. Kvinne

31) Har du noen kommentarer til spørreskjemaet eller synspunkter du ønsker å fremme, kan du skrive disse i rubrikken under:

Appendiks 2

Registerdata fra Statistisk sentralbyrå

Sysselsatte i næring 73 etter kjønn. Pr. 4. kvartal 2000-2001

Næring		2000	avgang	tilgang	2001	avgang	tilgang
73 Forskning og utviklingsarbeid	I alt	11427	2304	2328	11451	2011	2178
	Menn	6943	1469	1326	6800	1119	1183
	Kvinner	4484	835	1002	4651	892	995
73100 Naturvitenskap og teknikk	I alt	9708	1914	1974	9877	1701	1784
	Menn	6051	1267	1142	6009	970	1002
	Kvinner	3657	647	832	3868	731	782
73200 Samfunnsvitenskap og humanistiske fag	I alt	1719	390	354	1574	310	394
	Menn	892	202	184	791	149	181
	Kvinner	827	188	170	783	161	213

Sysselsatte i næring 73 etter kjønn. Pr. 4. kvartal 2002-2003

Næring		2002	avgang	tilgang	2003	avgang	tilgang
73 Forskning og utviklingsarbeid	I alt	11618	1937	2013	11694	1746	1765
	Menn	6864	1110	1113	6867	1001	973
	Kvinner	4754	827	900	4827	745	792
73100 Naturvitenskap og teknikk	I alt	9972	1609	1751	10125	1457	1511
	Menn	6055	965	990	6084	864	861
	Kvinner	3917	644	761	4041	593	650
73200 Samfunnsvitenskap og humanistiske fag	I alt	1646	328	262	1569	289	254
	Menn	809	145	123	783	137	112
	Kvinner	837	183	139	786	152	142

Sysselsatte i næring 73 etter kjønn. Pr. 4. kvartal 2004-2005

Næring		2004	avgang	tilgang	2005	avgang	tilgang
73 Forskning og utviklingsarbeid	I alt	11713	1708	1786	11791	1742	2188
	Menn	6839	951	1026	6914	997	1190
	Kvinner	4874	757	760	4877	745	998
73100 Naturvitenskap og teknikk	I alt	10198	1397	1556	10348	1502	1847
	Menn	6090	810	927	6204	874	1041
	Kvinner	4108	587	629	4144	628	806
73200 Samfunnsvitenskap og humanistiske fag	I alt	1515	311	230	1443	240	341
	Menn	749	141	99	710	123	149
	Kvinner	766	170	131	733	117	192

Sysselsatte i næring 73 etter kjønn. Pr. 4. kvartal 2006-2008

Næring		2006	avgang	tilgang	2007	avgang	tilgang	2008
73 Forskning og utviklingsarbeid								
	I alt	12237	2233	2728	12732	2102	3243	13873
	Menn	7107	1251	1555	7411	1209	1849	8051
	Kvinner	5130	982	1173	5321	893	1394	5822
73100 Naturvitenskap og teknikk								
	I alt	10728	1938	2394	11207	1848	2883	12230
	Menn	6385	1110	1414	6704	1098	1679	7278
	Kvinner	4343	828	980	4503	750	1204	4952
73200 Samfunnsvitenskap og humanistiske fag								
	I alt	1509	295	334	1525	254	360	1643
	Menn	722	141	141	707	111	170	773
	Kvinner	787	154	193	818	143	190	870

Institutt for samfunnsforskning

Rapport 2009:10

<i>Forfatter/Author</i> Aagoth Elise Storvik
<i>Tittel/Title</i> Kvinnens karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren / Women's career opportunities in the research institute sector
<i>Sammendrag</i> <p>Rapporten tar for seg menns og kvinners karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren. Andelen kvinner synker noe jo høyere opp i hierarkiet en beveger seg. Studien viser også at det er klart færre kvinner enn menn som befinner seg på øverste kompetansenivå i instituttsektoren.</p> <p>Nesten alle instituttlederne mener det er viktig at begge kjønn er godt representert blant forskerne i virksomheten. Det er flere grunner til dette, men et ønske om å ansette de beste talentene blir særlig fremhevet. Med andre ord oppfattes en viss grad av kjønnsbalanse som svært viktig for instituttets forskningsproduksjon.</p> <p>Omtrent en tredjedel av alle instituttene har en nedskrevet handlingsplan med beskrivelse av tiltak som skal gjennomføres for å fremme likestilling ved instituttet. De tiltakene som flest instituttledere oppgir at de har benyttet for å rekruttere flere kvinner er å oppfordre kvinner personlig til å søke stillinger ved instituttet.</p> <p>Kompetanse som vektlegges ved rekruttering blir også kartlagt. Spesielt blir det undersøkt om krav til personlige egenskaper eller sosiale ferdigheter kan virke som en barriere for kvinner som ønsker en karriere i forskning. Dette syntes ikke å være tilfellet. Ledelsesidealet i forskningsinstituttsektoren fremstår som nokså kjønnsbalansert.</p> <p>Et siste moment som undersøkes er om instituttlederne har erfart forskjeller mellom kjønnene når det gjelder vektlegging av arbeidsoppgaver og arbeidsbetingelser. Majoriteten av instituttlederne har opplevd svært liten forskjell. Når det gjelder mulighetene til å arbeide i redusert stilling er imidlertid synspunktene delte. Her mener halvparten av instituttlederne at kvinner vektlegger dette i høyere grad enn menn, mens litt under halvparten mener at det ikke er en slik forskjell.</p>
<i>Emneord</i> Kjønn, forskning, rekruttering, forskningsledelse, likestilling
<i>Summary</i> <p>The report looks at women's career opportunities in the research institute sector in Norway. The analysis shows that the percentage women at each level decreases somewhat as one moves up the career ladder. While women make up 37% of female researchers, they make up 32% of the research directors. The study also shows that the percentage of women at the senior researcher level is considerably smaller than the percentage of men.</p> <p>Nearly all institute directors thought that it was important that both men and women were well represented among the researchers. The reason most of the directors mentioned was that they wanted to recruit the best qualified people.</p> <p>About one third of the institutes had written documents which addressed the task of creating gender equality in the organisations. The most used strategy to create gender balance was to encourage women to apply for research director positions.</p> <p>The study also investigates what kinds of competences were valued when new researchers and research directors were hired. The study shows that the management ideal in the institute sector appeared rather well gender balanced and does not appear as a significant barrier for women who want to enter these positions.</p> <p>Lastly, the institute directors were asked if they had experienced any differences between male and female researchers regarding their prioritising of work tasks or their appreciation of working conditions. A majority had not noticed any gender differences at all. However, regarding the opportunity to work a reduced number of hours every week, half of the directors argued that this was something women appreciate more than men, while nearly half of the directors argued that there was no gender difference.</p>
<i>Index terms</i> Gender, research, recruitment, management