

Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskaping

Gender balance through action research and local knowledge production

Siri Øyslebø Sørensen

Førsteamanuensis

Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU

E-post: siri.sorensen@ntnu.no

Vivian Anette Lagesen

Professor

Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU

Knut Holtan Sørensen

Professor

Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU

Guro Korsnes Kristensen

Professor

Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU

SAMMENDRAG

Denne artikkelen introduserer begrepet *lokal kunnskaping* som betegner prosesser med en samtidig utvikling av kunnskap, mening og handling som vi finner er nødvendige for å sette i gang endring og bidra til forbedret kjønnsbalanse. I tillegg kreves utvikling av det vi kaller *inklusionsaktører*. Kjønnsbalanse i akademia har vært et tema for politikk og forskning siden 1970-tallet. Likevel går endringene tregt. Forskning som søker svar på årsaker til mangel på kvinner i akademia, har stort sett tatt for seg antatt allmenne trekk ved forskning og høyere utdanning. Det er imidlertid store variasjoner mellom institutter innenfor samme fakultet som ikke lar seg forklare ved slike allmenne tilnærminger. Dette er bakgrunnen for at vi gjennomførte et aksjonsforskningsprosjekt med fokus på instituttnivået. Gjennom analyse av datamateriale generert gjennom et prosjekt som omfattet 12 institut-

ter ved NTNU belyser vi spørsmålet: Hva motiverer og begrenser instituttledere og andre på instituttene til å arbeide for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger? Lokal kunnskaping var kritisk for å skape endring og utvikle inklusjonsaktører med bevissthet om og engasjement for kjønnsbalanse. Våre analyser viste at lokal kunnskaping innebar: (1) Tilegnelse av forskningsbasert kunnskap om kjønnsbalanse og likestilling, (2) Utvikling av kunnskap om den lokale kjønnsbalansen, basert på kartlegging av situasjonen på instituttet, og om aktuelle handlingsalternativer, (3) Iverksetting av tiltak for bedre kjønnsbalanse.

Nøkkelord

Kjønnsbalanse, akademia, lokal kunnskaping, aksjonsforskning, inklusjon

ABSTRACT

This paper argues that local making of knowledge about gender balance dynamics is needed to motivate for concrete action and develop inclusion actors. Gender balance in academia has been a political and scholarly topic since the 1970s. Nevertheless, change is slow. Research aiming to explain the lack of women in academia has mainly understood this in terms of general features of research and higher education. However, there are large variations between departments at the same faculties, not easily explained in this way. Therefore, we carried out an action research project with a focus on departments to study what may be achieved at this level. Through analysis of data generated by the project, with 12 participating departments at the Norwegian University of Science and Technology, we discuss what motivates and limits head of departments and other departmental actors in improving the gender balance among faculty. Three main features are critical for local achievements and for developing inclusion actors conscious of and engaged in gender balance: (1) Competence, tools and motivation for local making of knowledge about gender balance and action alternatives, (2) access to scholarly knowledge to legitimise and embed action, and (3) resources to implement relevant measures.

Keywords

Gender balance, universities, university departments, local knowledge making, action research, inclusion

INNLEDNING

Universiteter beskrives ofte som konservative organisasjoner med lite endring, ikke minst i kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte. Forskning om kvinner i akademia forklarer gjerne kvinners fravær eller frafall ved å peke på at kvinner har vært og er ekskludert fra nettverk, diskriminert i ansettelsesprosesser og fremmedgjort i fagmiljøer. Dette er særlig tydelig i tidlig forskning (for eksempel Fürst 1988; Zuckerman, Cole og Bruer 1991), men også i nyere studier (Britton 2017, Fotaki 2013, Husu 2015, Van den Brink og Benschop 2011). Et viktig funn er at kvinners vitenskapelige bidrag ofte undervurderes sammenliknet med menns, og at kvinner feilaktig vurderes som mindre kvalifiserte enn menn (Angervall

og Beach, 2017; Castilla og Bernard 2010; van den Brink og Benschop 2011; Moss-Racusin 2012). Dette funnet bekrefteS også i nyere norsk forskning på kjønn i academia. Brandser og Sümer (2017) viser at ubeviste kjønnsstereotyper fortsatt bidrar sterkt til utdefinering av kvinners innsats og faglige interesser. Andre har argumentert for at kjønn fortsatt fungerer som strukturell barriere (Ulvestad 2017), og at det finnes kjønnede hierarkier i fagkulturer (Korsvik 2017).

Samtidig er det forskning som viser at det også er tydelige tegn på endring (Stewart og Valian 2018; Korsvik 2017; Rosser 2012) og at andelen kvinner i faste vitenskapelige stillinger øker. I Norge har andelen kvinnelige professorer steget fra 16 til 29 prosent fra 2000 til 2017, altså en gjennomsnittlig økning på omlag én prosent pr. år. Tilsvarende steg andel kvinnelige førsteamanuenser fra 30 til 48 prosent i samme periode (kilde: DBH). Ved NTNU lå kvinneandelen under landsgjennomsnittet blant professorer (men økte fra 14 prosent i 2004 til nærmere 25 prosent i 2017) og blant førsteamanuenser (og økte fra 28 prosent i 2004 til 42 prosent i 2017). Det er skjer altså endring, men det kreves raskere forbedring av situasjonen. Hvordan oppnå dette?

I denne artikkelen utforsker vi instituttet som arena for å styrke kjønnsbalansen og aksjonsforskning som strategi for endringsarbeid. Det empiriske grunnlaget er et aksjonsforskningsprosjekt gjennomført ved NTNU 2016-2018. Målet med prosjektet var å få et utvalg av institutter til selv å arbeide for å forbedre kjønnsbalansen og identifisere betingelsene for dette. Vi gjennomførte prosjektet som en kombinasjon av aksjon – i betydningen endringsarbeid med et eksplisitt mål om økt kjønnsbalanse blant NTNUs professorer – og som feltarbeid (Almklov 2008).

Forsøk på endring synliggjør ofte både motivasjon, barrierer og handlingsrom. Basert på erfaringene fra prosjektgjennomføringen drøfter vi i artikkelen hvordan aksjonsforskning kan være en fruktbar strategi for kjønnsbalansarbeid. Vi undersøker muligheter og begrensninger for å gjøre (mer) likestillingsarbeid, basert på det deltakerne i aksjonsforskningsprosjektet fortalte at de erfarte. Nærmere bestemt spør vi hva som kan motivere og begrense instituttledere og andre på instituttene til å arbeide for bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger? Hvilken rolle spiller kjønnsintegreringsinitiativer ovenfra i møtet med lokale problemforståelser? Artikkelen bidrar med dette til en overordnet diskusjon om hvordan det kan skapes motivasjon og handling for kjønnsbalanse på instituttnivå. Analysene viser hvordan det vi kaller *lokal kunnskaping* er en virksom strategi for bedre kjønnsbalanse. Vi introduserer begrepet lokal kunnskaping som utgangspunkt for å utforske parallell, lokal utvikling av kunnskap om, meningen med og handlingsmuligheter for – i vårt tilfelle – bedret kjønnsbalanse. Dette krever samtidig utvikling av personer som tar på seg dette arbeidet: *inklusionsaktører*. I artikkelen viser vi hvordan vi ved å bruke begrepet om lokal kunnskaping kan studere samproduksjonen av kunnskap, meningsdannelse og handling.

I det følgende diskuterer vi først hvorfor det er viktig å rette oppmerksomheten mot instituttene og deres betingelser for å bedre kjønnsbalansen i academia. Deretter drøfter vi ledelses- og organisasjonsformer på universitetet og studier som vektlegger betydningen av lokale vilkår for kjønnsbalanse.

KJØNNBALANSE PÅ INSTITUTTNIVÅ

Universiteter er preget av en blanding av kollegial og linjepreget organisering, noe som representerer to forskjellige styringslogikker som gjerne blandes (Sahlin og Eriksson-Zetterquist 2016). Arbeid for likestilling og kjønnsbalanse preges på forskjellige måter av disse styringslogikkene. Den kollegiale formen er den tradisjonelle der beslutninger skal være faglig forankret og foretas av de vitenskapelig ansatte i felleskap. Instituttet er den sentrale arenaen for faglige vurderinger og beslutninger, inkludert rekruttering av ansatte og opplegg for og fordeling av undervisning og forskning. Kollegiale relasjoner preger på en avgjørende måte arbeidsmiljøet. I et kjønnslikestillingsperspektiv kan den kollegiale organisasjonsformen være et problem blant annet fordi den baserer seg på bruk av skjønn og dermed åpner for bruk av kjønnsforståelser som ofte privilegerer menn (Valian 1999, Nielsen 2018). Den gir også betydelige muligheter for uformell maktutøvelse som kan resultere i det Kanter (1977) kaller homososial reproduksjon.

Linjepreget organisering er hierarkisk, ovenfra og ned, og med mindre grad av medvirkning for de ansatte. Betydningen av denne formen for organisering har økt de siste ti-årene, særlig som følge av innføringen av *new public management*, men også fordi universitetenes oppgaver er blitt mer mangfoldige og påstås å kreve raske beslutninger (Sahlin og Eriksson-Zetterquist 2016). Linjeorganisering åpner i prinsippet for strategier basert på kjønnsintegrering (gender mainstreaming) ettersom den øverste ledelsen kan innføre kjønnspektiver og mål om kjønnsbalanse som beslutningskriterier på alle nivå i organisasjonen. Det er også denne ambisjonen som i stor grad har preget arbeidet for kjønnslikestilling i høyere utdanning i Norge. Tiltak for kjønnsbalanse har i stor grad vært toppstyrt. Dette betyr imidlertid ikke at kjønnsintegreringstiltakene har vært vellykkede (Husu 2015; Nielsen 2017).

Ved NTNU har det i nærmere 20 år vært gjennomført kvinnerettede tiltak, som for eksempel kvalifiseringsstipend, startpakker og mentorprogram. Disse tiltakene har vært forankret i sentraladministrasjonen ved universitetet. De har gitt gode resultater i form av flere opprykk blant kvinner fra førsteamanuensis til professor. Kjønnsintegreringsinitiativene har vært vagere, basert på anmodninger, for eksempel om bruk av letekomiteer for å sikre kvinnelige søkere til utlyste stillinger. Effekten av dem er også mer uklar. Til forskjell fra tiltakene rettet mot kvinner direkte, er kjønnsintegreringsinitiativene rettet mot arbeidet som foregår på instituttnivå.

Tabell 1.

Kjønnsbalanse blant professorer og førsteamanuenser på NTNU.

	Prosentandel kvinner blant professorer i 2014	Endring i prosentpoeng 2004-14 for kvinneandel blant professorer	Lavest/høyest kvinneandel på instituttnivå blant professorer i 2014	Lavest/høyest kvinneandel på instituttnivå blant førsteamanuenser i 2014
NTNU totalt	24	10	0 – 66	0 – 89
Det humanistiske fakultet	32	11	14 – 71	15 – 66
Det medisinske fakultet	31	16	8 – 49	17 – 61
Fakultet for arkitektur og billedkunst	37	- 3	17 – 50	0 – 50
Fakultet for informasjonsteknologi, matematikk og elektronikk	12	2	9 – 18	0 – 21
Fakultet for ingeniørvitenskap og teknologi	9	7	0 – 29	0 – 41
Fakultet for naturvitenskap og teknologi	20	9	12 – 42	22 – 68
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse	36	8	0 – 66	0 – 89

Kilde: DBH.

Tabell 1 gir et bilde av kjønnsbalansen ved NTNU, inkludert instituttnivået. Som vi ser av tallene for 2014 hadde noen institutt ingen kvinnelige professorer, mens andre hadde opp mot 66 prosent. Tilsvarende varierte kvinneandelen av førsteamanuenser fra 0 til 89 prosent. Når vi ser på utviklingen fra 2004 til 2014, hadde noen institutt hatt en forholdsvis stor økning i andelen kvinnelige professorer, andre hadde liten eller ingen endring, og i noen få tilfeller var det faktisk tilbakegang (for detaljer, se Sørensen, Lagesen og Sørensen 2016). De store instituttvise variasjonene tyder helt klart på at instituttene er en strategisk arena for å forbedre kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte.

LOKALE VILKÅR FOR KJØNNSBALANSE

Det finnes mye og mangfoldig forskning om underrepresentasjon av kvinner i academia (se for eksempel Dahlerup 2010; Fox mfl. 2017). Det er også forskning som påviser spesifikke disiplinære eller instituttrelaterte forhold som forklaringer på lav eller høy kvinneandel. I en pilotstudie av forskingsmiljøer med relativt høy kvinneandel fant Schwach, Brandt og Vabø (2004) at det først og fremst var forhold på instituttnivå som virket positivt på kjønnsbalansen. Silander, Haake og Lindberg (2012) observerte store disiplinforskjeller når det gjaldt kjønnsbalanse. Tømte og Egeland (2016) forklarer den dårlige kjønnsbalansen blant norske universitetsansatte historikere ved å vise hvordan organisatoriske, kulturelle og diskursive aspekter ved historiefaget bidrar til å opprettholde en maskulint kjønn

fagforståelse og bilde av historikeren som fagperson, mens Rolin og Vainio (2011) fant at finske fysikkinstitutter preges av kjønnen bruk av symboler og mentale bilder. Kantola (2008) viser hvordan et finsk institutt for statsvitenskap var preget av kjønnsprosesser, framfor alt en kjønnsmessig arbeidsdeling og mangelfull informasjon om lokale praksiser. Mannlighet framsto som normen for den statsvitenskapelige forskeren. Dette førte til at kvinner forlot faget.

Når det gjelder effekten av kjønnsintegreringstiltak på institutter, observerte Benschop og Verloo (2006) at slike tiltak stadig måtte gjentas for å ha effekt. Verge, Ferrer-Fons og Gonzáles (2018) fant i en spansk kontekst at forsøk på kjønnsintegrering ble avvist på instituttnivå. Flere studier viser at det i praksis kan være en vanskelig strategi for likestilling å integrere kjønnsperspektiver i beslutningssystemene på grunn av lokal motstand mot implementering og konflikt med andre politiske mål i konkrete situasjoner (Mergaert og Lombardo 2014; Stratigaki 2005; Verge mfl. 2018).

Tidligere forskning tyder altså på at kjønnsbalanseproblemer kan skapes av lokale forhold. Denne antakelsen styrkes av observasjonene i tabell 1 og sannsynliggjør at effekten av generelle kjønnsbalanseproblemer kan endres av lokale forhold og tiltak. For eksempel viser forskning at kjønnsbasert arbeidsdeling på instituttnivå er en viktig utfordring for kjønnsbalanse. Blant annet underviser mange kvinnelige forskere mer enn sine mannlige kollegaer og de utfører en større del av det akademiske «husarbeidet», som å organisere sosiale tiltak eller ta seg av studentene (Heijstra, Steinhorsdóttir og Einarsdóttir 2017; Macfarlane 2007). Også seksuell trakassering kan variere med den lokale kulturen og lokale oppfatninger om slik trakassering (Johnson, Widnall og Benya 2018). Alt dette er forhold som institutter kan gjøre noe med.

Instituttledere kan imidlertid ha defensive tilnærminger til kjønnsbalanseproblematikk, enten fordi de ikke tror det er noe problem eller fordi de er mistroiske til det forskningen viser (Ely og Meyerson, 2000; van den Brink 2015). De kan også mangle engasjement på feltet (Benschop og Verloo 2007; Conell 2006). Samtidig kan ledere som trekkes med i prosesser som bidrar til økt kunnskap og refleksjon om kjønnsulikestilling og kjønnsbalanse, bidra til positive endringer (Bleijenbergh og van Engen 2013; Kalev, Dobbin og Kely 2006).

Motivert av funn om stor variasjon mellom institutter (se tabell 1) og tidligere forskning som viser potensialet i å se på praksiser på instituttnivå, designet vi et aksjonsforskningsprosjekt med fokus på nettopp institutter. Formålet var å klarlegge effekten av kjønnsintegreringspålegg ovenfra, gjennom universitetspolitiske mål og strategier, og å se hvordan kjønnsbalanseproblemer forstås og håndteres på universitetets operative nivå. En aksjonsforskningstilnærming er velegnet for slike formål. Metoden kan fordi den er basert på forsøk på endring og analyse av det som da skjer, kaste lys over lokale oppfatninger om kjønnsbalanseproblemer og handlingsrommet for endring på en tydeligere måte enn dersom man bare bruker intervjuer eller observasjon. Et slikt prosjekt legger også grunnlag for utforskning av potensialet i slike forskningsbaserte metoder når det gjelder å fremme kjønnsbalanse i vitenskapelige stillinger på instituttnivået.

I neste avsnitt redegjør vi for valg av metode, datainnsamling og analyse. Deretter beskriver vi hva som skjedde i prosjektet, før vi analyserer resultatene og diskuterer hvordan disse bidrar til nye forståelser av kjønnsbalanse i akademia, med særlig vekt på hvordan organisatoriske og politiske praksiser og forståelser i en universitetskontekst påvirker endringsarbeid.

AKSJONSFORSKNING SOM METODE FOR Å FORSTÅ OG ENDRE KJØNNSBALANSE

Aksjonsforskning bygger på et demokratorientert vitenskapssyn og kan generisk beskrives som «a participatory, democratic process concerned with developing practical knowing in the pursuit of worth-while human processes» (Reason og Bradbury 2001:1). Slike metoder legger også stor vekt på samspillet mellom forskerne og de som befolker «problemfeltet» når det gjelder å skape forståelse og endring (Levin 2017; Maurer og Githens 2009).

Universitetskonteksten er delvis annerledes enn de bedriftene der aksjonsforskning vanligvis har vært benyttet. For det første er universiteter preget av betydelig grad av autonomi, både for individer og institutter. For det andre opplever de et stort og bredt forandringstrykk. Sørensen (2019) identifiserer hele 16 forskjellige reforminitiativ med utspring i statlige myndigheter. Følgelig er det mange konkurrerende mål. For det tredje har det vitenskapelige personalet forskningskompetanse, om enn på andre felt enn kjønn og organisasjonsutvikling. Dette bidrar potensielt til statuslikhet mellom aksjonsforskere og deltakerne i slike prosjekt; kanskje også til større aksept av forskningsbaserte tilnærminger til endring. På denne bakgrunn planla vi at prosjektopplegget måtte være pragmatisk og fleksibelt, i tråd med anbefalingene fra Levin og Greenwood (2001) som argumenterer for mer bruk av aksjonsforskning på universiteter. Dette forutsatte løpende refleksivitet og åpenhet for å forandre prosjektopplegget underveis.

Målsetninger og lokale teorier

Kjønnsbalanse i toppstillinger var et uttalt mål for prosjektet. En mer kortsiktig ambisjon var å skape bedre forståelse for betingelsene for og viktigheten av bedre kjønnsbalanse. Prosjektet hadde slik sett en feministisk forankring, uten at det bygde på en bestemt type feministisk teori (Maguire 2001; Amble, Møller og Vagle 2017). Et sentralt utgangspunkt var kartlegging og artikulering av lokale situasjonsforståelser, det Elden (1983) beskriver som lokal teori og som er en del av det vi kaller den lokale kunnskapingen. Lokal teori konstrueres av de som befinner seg i det aktuelle feltet, slik som et universitetsinstitutt, men den kan endres i samspill med aksjonsforskere. Målet er gjensidig læring for forskerne og deltakerne, slik at det både kan finnes praktiske løsninger og skapes ny innsikt i det systemet som skal endres.

Med denne tilnærmingen blir lokal kunnskaping forstått som videreutvikling av lokal teori om kjønnsbalanse og likestilling, av meningen med arbeid for å fremme likestilling og kjønnsbalanse, og av et sentralt verktøy for endringsarbeid. Aksjonsforskernes ekspertise kan brukes som ressurs i arbeidet, men de skal ikke stille med en forhåndsdefinert problemforståelse. I vårt prosjekt var våre innspill likevel preget av en ide om at den lokale kunnskapingen skulle stimuleres til å se muligheter for å utvikle tiltak for inklusjon, fremfor å vektlegge eksklusjon. Inklusjonstiltak er mer motiverende fordi de ofte bidrar positivt til vilkårene for alle ansatte og de lar seg gjennomføre lokalt. Dette i motsetning til et eksklusjonsfokus som gjerne definerer utfordringene som å ligge på individ- eller samfunnsnivå og dermed gjør det vanskeligere å identifisere lokale handlingsmuligheter (jf. Sørensen, Faulkner og Rommes 2011).

I tillegg var det viktig med en åpen tilnærming til hvorvidt og hvordan deltakerne i prosjektet forsto en mangelfull kjønnsbalanse som et problem. Vi skulle ikke komme med en ferdigsnekret løsning. Vi ønsket å få belyst spørsmål som: Hvordan ble kjønnsbalanseproblemene oppfattet lokalt på instituttet, og hvordan kunne forståelsen eventuelt endres for å bidra til å motivere og utforme tiltak? Hva forventet deltakerne at tiltakene skulle endre? Med denne tilnærmingen var ambisjonen å åpne for nye innfallsvinkler til instituttens arbeid med å skape kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger.

Valg av aksjonsforskningsmetode

Siden et av målene med prosjektet var å bidra til lokal kunnskaping, la vi særlig til rette for erfaringslæring og deling av erfaringer gjennom et toårig program basert på en tilpasset søkekonferansemetodikk. Søkekonferanser er en metode som legger til rette for individuell og kollektiv læring. De gjennomføres vanligvis i tre faser. Først skal deltakerne skaffe seg oversikt over bakgrunnen for problemstillingen de skal jobbe med. Deretter skal de fokusere på det konkrete og arbeide med forståelser av fortid, nåtid og fremtid, før de til sist skal ta for seg konkrete muligheter og lage handlingsplaner (Emery og Purser 1996:13). Deltakerne skal skjermes fra sine vante omgivelser, og arbeidet initieres gjennom spørsmål og oppgaver. Deltakerne skal ikke være tilfeldig valgt. Tvert imot bør de ha kunnskap om og mulighet til å bidra til å oppfylle formålet med konferansen (Emery og Purser 1996:34).

Det er vanlig å anta at endringer som iverksettes på denne måten, har større effekt enn toppstyrte prosesser med målstyring og rapporteringskrav. Metoden overskrider slik sett den tradisjonelle troen på ekspertdrevne endringsprosesser (Emery og Purser 1996). Søkekonferanser er altså en alternativ metode for endringsarbeid der formålet er å etablere et felles grunnlag for konkrete handlinger i kjølvannet av konferansen. I tråd med denne metodikken bestod første fase av aksjonsforskningsarbeidet vårt av kartlegging; dette som grunnlag for å velge ut deltakerinstitutt og finne frem til nøkkelaktører ved det enkelte instituttet.

Utvalg for deltakelse

Som forberedelse til å rekruttere institutter, analyserte vi kjønnsbalansen for alle institutter ved NTNU i perioden 2004-2014 (Sørensen mfl. 2016, jf. tabell 1). Med utgangspunkt i dette materialet valgte vi ut 14 institutter som ble invitert til å delta. Utvalget ble gjort for å sikre bredde når det gjaldt fakultetstilknytning (fag), størrelse og kjønnsbalanse. Vi så slik variasjon som viktig fordi det ville bidra til å tydeliggjøre lokale teorier og for å kunne trekke på forskjellige erfaringer. Slik kunne vi få et godt grunnlag for læring på tvers mellom deltakerne.

12 av 14 inviterte institutter sa ja til å delta; de som sa nei begrunnet det med at kjønnsbalansen deres var god nok og at de derfor ikke ville prioritere deltakelse i prosjektet. Invitasjonen ble sendt til instituttleder som var den som tok den endelige beslutningen. Prosjektet hadde en tydelig forankring i NTNUs toppledelse og blant dekanene. Noen av disse oppfordret inviterte institutter på sitt fakultet til å delta. Instituttene som valgte å delta, ble bedt om å stille med instituttleder, i det minste én fra instituttets ledergruppe, pluss en eller to sentrale fagpersoner til workshop-programmet. I alt 15 personer deltok, hvorav 6 kvinner.

DATA OG ANALYSE

Det er produsert flere sett av data fra aksjonsforskningsprosjektet. Det empiriske grunnlaget for artikkelen består av forskergruppas feltnotater, transkripsjoner av kommunikasjon i samlinger i prosjektet, instituttlederintervjuer, samt prosjektdeltakernes egenproduserte skriftlige dokumentasjon i form av handlingsplaner, rapporter og en evaluering av prosjektet i form av et kort spørreskjema med åpne spørsmål.

Vi laget omfattende feltnotater fra samlingene der vi registrerte reaksjoner, innspill og andre former for utsagn og hendelser. Samlet ga det bred oversikt over deltakernes forståelser og perspektiver, samt hvordan dette møtte motstand, ble støttet og eventuelt endret underveis i prosjektet. I tillegg til feltnotatene gjennomførte vi intervjuer med deltakerne under samlingene. Vi hadde også oppfølgingsmøter og samtaler med deltakerne underveis (jf. Henriksen og Tøndel, 2017). Også dette ble dokumentert i feltnotater. I tillegg intervjuet vi samtlige instituttledere ved de 12 deltakende instituttene i prosjektperioden. Intervjuene tematiserte lederrollen, organisatoriske utfordringer og problemforståelse. De ble gjort med lydopptaker og senere transkribert.

Materialet har vært gjenstand for tematisk analyse som enkelt sagt innebærer at man leser datamaterialet på utkikk etter tema som går igjen, for så å kode og gruppere disse temaene i forskjellige kategorier (Braun and Clarkes 2006). Selve kodingen av det transkriberte materialet ble gjort ved hjelp av programvaren ATLAS.ti, mens feltnotatene ble bearbeidet manuelt. I analysen i denne artikkelen er det valgt ut utsagn og observasjoner som illustrerer viktige poeng knyttet til temaene engasjement, handlingsrom og lokal kunnskap. Dette er tema som gir sentrale innsikter i spørsmålene vi søker å besvare i denne artikkelen.

LIKESTILLING NEDENFRA: HVA SKJEDDE I PROSJEKTET?

Prosjektet var i utgangspunktet planlagt slik: Vi skulle starte med en to-dagers samling organisert som en modifisert søkekonferanse omkring problemforståelse. Deretter en mellomperiode på et halvår for at instituttene skulle arbeide med resultatet fra samlingen. Så en ny to-dagers samling organisert som en modifisert søkekonferanse med fokus på tiltak for å bedre kjønnsbalansen, fulgt av en mellomperiode på 12 måneder der instituttene skulle arbeide med tiltak. Avslutningsvis en en-dagssamling for å evaluere resultatene. I det følgende redegjør vi for hva som faktisk skjedde fordi endringene i opplegget representerer sentrale data om vilkårene for kjønnsbalansearbeid på instituttnivå. Beskrivelsen kan også være nyttig for lesere som vil gjøre noe liknende.

Startfasen i prosjektet var altså innrettet mot å identifisere lokale teorier om kjønnsbalanse. Den første søkekonferansen var en todagers samling med hotellovernatting i desember 2016, der seks av instituttene deltok. De øvrige seks instituttene deltok på et tilsvarende, men mer kompakt endags-opplegg i januar 2017. Det viste seg å være for krevende å finne to dager som passet for alle. Hensikten med samlingen var å kartlegge og diskutere forståelsen av kjønnsbalanseproblematikken på hvert av deltakerinstituttene. Det konkrete resultatet av samlingen var deltakernes egne handlingsplaner for hvordan de skulle kartlegge kjønnsbalansesituasjonen ved sitt institutt, både numerisk og narrativt. Det siste ved å engasjere medarbeiderne til diskusjoner om kjønnsbalanse. I tråd med søkekonferansemetodikken holdt vi kun to korte innlegg der vi presenterte relevant forskning. Vi hadde

også et framlegg med en meny av forslag til hvordan man rent praktisk kunne gå fram med kartlegging, og vi oppfordret deltakerne til å velge blant forslagene og gjøre egne tilpasninger. Til slutt informerte vi om opplegget videre i prosjektet, herunder at de i neste runde kunne søke om økonomisk støtte til tiltak innenfor en ramme på 100 000 kroner per institutt.

I perioden mellom første og andre samling skulle instituttene arbeide med denne handlingsplanen for kartlegging. Vi hadde 1-2 møter med hvert institutt for å følge opp den interne prosessen. Det ble fort klart at mange av instituttene ønsket assistanse til kartleggingsarbeidet. Dette gjorde at vi som forskere bidro med å gjøre flere typer av datainnsamling som instituttene hadde behov for, selv om det ikke var i henhold til metodikken og den opprinnelige planen.

Den andre samlingen ble arrangert høsten 2017 og markerte starten på fase to hvor tiltak skulle iverksettes basert på de lokale problemteoriene. Etter erfaringen fra første samling om travle instituttledere delte vi opp i to omganger med et endagsseminar for å øke sjansen for at flest mulig kunne delta. Opplegget var å diskutere mulige tiltak og verktøy for endring som kunne tilpasses hvert enkelt institutt. Det skulle baseres på analysen av kartleggingene som var gjort i mellomfasen. I forkant av samlingen hadde vi laget en «Verktøykasse for bedre kjønnsbalanse» (Sørensen, Sørensen, Lagesen og Kristensen 2018) som deltakerne fikk tilgang til, og som de kunne bruke som de ville. Vi oppfordret også deltakerne til å prøve å tenke ut nye typer tiltak. Samlingen ble avsluttet med at alle laget egne handlingsplaner for aktiviteter som de skulle gjennomføre på sine respektive institutt.

I perioden mellom andre og tredje samling ble tiltak gjennomført. Elleve av de tolv instituttene hadde laget handlingsplaner (ett institutt avstod fordi de mente at de hadde god nok kjønnsbalanse). Ni institutt søkte om økonomisk støtte til arbeidet.

Den tredje og siste samlingen fant sted én dag i september 2018 og tok for seg evaluering av tiltakene og oppsummering av erfaringer med prosjektet. I etterkant laget instituttene en tilbakemeldingsrapport hvor de redegjorde for planlagte og gjennomførte tiltak, resultatene av disse og en evaluering av oppfølgingen de hadde fått fra prosjektet. I det følgende skal vi analysere aspekter ved prosjektgjennomføringen og data som ble generert gjennom denne.

ANALYSE: HOLDNINGSENDNINGER OG UTVIKLING AV INKLUSJONSAKTØRER

For å belyse hvordan aksjonsforskningsprosjektet har virket, skal vi se nærmere på hva som endret seg underveis, samt hvilke muligheter og begrensninger for kjønnsbalansearbeid deltakerne erfarte. Gjennom å undersøke disse spørsmålene empirisk belyser vi også den overordnede problemstillingen som dreier seg om å utdype forståelsen for instituttnivået som arena for likestillingsarbeid.

Ved oppstarten av prosjektet var motivasjonen for å jobbe med kjønnsbalanse blant de deltakende instituttene varierende. Noen var sterkt motivert, og noen hadde også jobbet aktivt med kjønnsbalanse på eget initiativ tidligere. Andre var skeptiske og måtte i større grad overtales. Noen få var åpenbart blitt med i prosjektet primært fordi instituttet skulle vise at de tok fatt i utfordringene. Det var tydelig at dekanene hadde presset på for å få enkelte instituttledere til å delta. Likevel ga ingen av deltakerne åpenlyst uttrykk for direkte

motstand mot å jobbe for bedre kjønnsbalanse. Slik sett avviker våre funn fra de mer pessimistiske observasjonene til for eksempel Kantola (2008), Benschop og Verloo (2006) og Verge mfl. (2018). Likevel demonstrerer funnene en viktig tvetydighet ved ovenfra-og-ned gjennomføring av mål om bedre kjønnsbalanse: Det var ikke legitimt å problematisere dette målet, men det kunne neglisjeres eller vannes ut.

Likevel oppnådde vi en uttalt holdningsendring hos flere deltakere. Ved prosjektslutt var det en gjennomgående tilbakemelding at prosjektet hadde vært viktig og bevisstgjørende. En deltaker uttrykte det slik: «Bevisstgjøringen og ikke minst tallfestingene [har vært viktige]. At denne tematikken tas på alvor, er viktig for de få kvinnelige ansatte [ved instituttet]». Meningsdimensjonen i den lokale kunnskapingen var åpenbart viktig.

En annen deltaker formulerte det slik: «Det har vært interessante innlegg på de samlingene vi har deltatt på. Prosjektet har bidratt til at vi har blitt mer bevisst på tematikken». Vi fikk også tilbakemeldinger på verdien av læring deltakerne i mellom:

For meg og [institutt] har Balanseprosjektet først og fremst vært en raus møteplass der vi har kunnet diskutere ulike aspekt ved mangfold og likestilling. I så måte har det bidratt til økt bevissthet om tematikken samt at det har vært viktig for meg å høre hvordan det står til i andre enheter ved NTNU.

Dette tyder på at aksjonsforskningsmetoden med vekt på lokal kunnskaping gjennom deltakernes egen innsats kan virke som en katalysator for holdningsendring og skape en endring fra likegyldighet til engasjement.

Mye av den tidligere refererte forskningen indikerer at det er lite handlingsrom på det enkelte institutt. Flere av våre deltakere ga imidlertid positive tilbakemeldinger basert på en erkjennelse av at det likevel var mulig å få til endring med de virkemidlene som sto til disposisjon. Det var særlig ansettelsesprosesser som ble trukket fram:

Det mest positive, slik jeg opplever dette, er at det er oppnådd større bevissthet rundt ansettelsesprosesser med tanke på å øke sannsynligheten for å få ansatt dyktige kvinnelige kandidater. Dette gjelder spesielt instituttledelsen, kanskje spesielt meg selv, som har mulighet til å påvirke slike prosesser. Som instituttleder opplever jeg at deltagelse i Balanseprosjektet faktisk har bidratt til større bevissthet rundt ansettelsesprosessen. Jeg har selv oppmuntret mulige kvinnelige kandidater til å søke, kanskje i større grad enn jeg ellers ville ha gjort.

Dette understreker viktigheten av å ha fokus på instituttnivået fordi det er her det meste av arbeidet med ansettelser foregår. Det bekrefter også forskning som viser at ledere som bevisstgjøres og engasjeres, også får større handlekraft (Kalev mfl. 2006).

Tilbakemeldingene ved aksjonsforskningsprosjektets avslutning la vekt på betydningen av dialog med andre deltakende institutt så vel som oppfølging fra faglig ekspertise (forsker-teamet) og tilføring av økonomiske ressurser. Det ble lagt særlig vekt på at prosjektet bidro til diskusjoner om spørsmål som hva kjønn og kjønnsbalanse faktisk betyr i en akademisk sammenheng – jf. meningsdimensjonen i lokal kunnskaping. Én instituttleder sa at han gikk fra å mene at arbeid med kjønnsbalanse var hensiktsløst fordi kvinner og menn har frie valg, til å bli engasjert til å innse at kjønnsbalanse skapes av lokale forhold som kan endres:

Jeg har jo vært litt arrogant, jeg har jo hevdet at det er et verdispørsmål som handler om det individuelle valget. Vi er jo likestilte, og det er jo kvinnens valg, i dag i Norge! Derfor fikk jeg litt bakoversveis da jeg fikk tallene. Det er jo ikke sånn.

Deltakerne fortalte også om andre gevinster. For eksempel sa en instituttleder at han hadde oppdaget at forbedret kjønnsbalanse var en fordel for instituttet. Når flere kvinnelige førsteamanuenser fikk professoroppykk, økte andelen av de ansatte som var professorer. Det styrket instituttets faglige rykte. Flere la vekt på at et fokus på kjønnsbalanse var en «vinn-vinn»-situasjon fordi det kunne bidra generelt til positive endringer, alt fra å komme bedre ut ved evaluering av søknader til å få et bedre arbeidsmiljø og bedre omdømme. Det styrket også den faglige kvaliteten at man fikk et bedre og bredere rekrutteringsgrunnlag til både midlertidige og faste stillinger. Slike tilbakemeldinger illustrerer samproduksjonen av kunnskap, meningsdannelse og handling og viser at prosjektet greide å stimulere til lokal kunnskaping om kjønnsbalanse på en måte som motiverte til videre innsats. Vi observerte også at instituttlederne etter hvert oppdaget at de gjennom deltakelsen i prosjektet fikk positiv oppmerksomhet fra dekan og fra andre institutt.

Viktigheten av å fokusere på institutter som sentrale arenaer i arbeidet med kjønnsbalanse ble også tydelig på den siste samlingen i prosjektet. Da sa flere av deltakerne at det ville være viktig å videreføre arbeidet som var satt i gang gjennom deres deltakelse i prosjektet. For å holde bevisstheten ved like ville flere sette likestilling på agendaen ved faste samlinger på sitt institutt:

Det skal legges inn en liten bolk om likestilling på hvert eneste instituttseminar. Ikke mye tid, en halv time kanskje, med noen tall og rapport om hva vi har gjort – hva jobber vi med nå? For å holde det varmt. Jeg opplever at folk får aha-opplevelser av informasjon.

Denne interessen i videreføring var overraskende på bakgrunn av mye tidligere forskning (jf. Benschop og Verloo 2006; Verge mfl. 2018).

Vi fant altså at tilretteleggelsen for og oppmuntringen til lokal kunnskaping innebar holdningsendringer. Tidligere forskning har vært tvilende til betydningen av økt kunnskap for å stimulere til handling (Powell 2018; Winchester, Lorenzo, Browning og Chesterman 2006). Ved å legge vekt på lokal kunnskaping der økt kunnskap om forskning på kjønnsbalanse ble kombinert med å innhente kunnskap om situasjonen på eget institutt, bidro man til at deltakerne ble mer engasjert til konkrete handlinger. Dette tyder på at vi må skille mellom økt generell kunnskap om kjønnsbalanse og det å innhente lokal konkret kunnskap om egen kjønnsbalansesituasjon. Samtidig bidrar prosessen med å innhente en slik kunnskap i seg selv til at man får et eierskap til problemet og et økt engasjement. Den tredje kunnskapstypen er innsikten i egnede verktøy for lokale undersøkelser og hvordan man bør eller kan gå fram for å omsette både generell og lokal kunnskap til strategier og tiltak på en gjennomtenkt måte som også gir rom for evaluering på sikt. Alle disse elementene bidrar inn i den prosessen vi her kaller lokal kunnskaping.

Organisatoriske og politiske betingelser påvirket opplagt handlingsrommet. Det store arbeids- og oppmerksomhetspresset som instituttledere erfarer, viste seg som nevnt direkte i utfordringene med å finne passende datoer for samlingene og annen møtevirksom-

het. I tillegg var diskusjonene med deltakerne i prosjektet i stor grad preget av refleksjon omkring ressurser og prioriteringer og om samspillet mellom press ovenfra og nedenfra. Instituttlederne opplevde et krysspess mellom dekan og rektorat som hadde forventninger om bedre kjønnsbalanse, og ansatte på instituttet som ikke oppfattet mangelfull kjønnsbalanse som et problem, og som derfor var kritiske til tiltak for å øke andelen kvinner. Flere instituttledere klagde også over at de fikk for lite støtte fra toppledelsen og fakultetet for å kunne håndtere denne situasjonen: «Det er en utfordring at vi mangler kapasitet internt på instituttene til å følge opp. Til sjuende og sist så må rektor utfordres: 'Det er viktig for NTNU, og det må følge ressurser med'.» En annen fulgte opp:

HR på [...] fakultetet burde vært involvert, jeg har ikke hatt åndsnaerværelse til å snakke med noen på fakultetet om dette. Mye faller under instituttet, men mye burde også falle på fakultetet. Hvor er de? De burde også være med i Balanseprosjektet.

Refleksjonene om ressurser og prioriteringer kan utdypes ved å referere fra den siste samlingen i aksjonsforskningsprosjektet. En instituttleder hadde følgende ettertanke: «Jeg skulle laget meg en komite. En person kan ikke drive likestillingsarbeid. Jeg skulle tvunget ledergruppa til engasjement tidligere».

En annen instituttleder framhevet at:

Det bør settes av en fast ressurs på arbeidsplanen til en person som kan være driver i likestillingsgruppa. Men, det er jo en ressurs som instituttet ikke har [...]. Instituttene burde få ressurser til å jobbe med dette direkte i fagmiljøene.

En tredje instituttleder istemte:

Det må være mer enn én person, det må være en gruppe på instituttet. Det må være forankring på ledernivå. Men, det må også være et nettverk på tvers av instituttene. Da blir det behov for koordinering. Det er en utfordring at vi mangler administrativ støtte.

Vi ser altså at NTNU-ledelsens kjønnsintegrasjonspush ikke ble fulgt av økte ressurser eller forslag til konkrete strategier. Instituttene måtte selv finne ut av hvordan kjønnsbalanse kunne forbedres. Aksjonsforskningsprosjektet var i utgangspunktet også innrettet mot at deltakerne selv skulle finne ut hvordan de skulle arbeide for bedre kjønnsbalanse, men vi tilbød samtidig ressurser, arbeidsmetoder og andre innspill som støtte i dette arbeidet. Det var også mange som uttrykte at den (relativt beskjedne) direkte hjelpen de fikk av oss hadde vært viktig. I intervjuene med instituttledere kom det fram gjennom utsagn som at prosjektet «har gjort at vi nå har en handlingsplan for likestilling!» (instituttleder) og «Verktøykassa var gull!» (instituttleder). Som tidligere nevnt, var det flere som ønsket enda større direkte bidrag fra aksjonsforskningsprosjektet, for eksempel gjennom tilgang på kompetanse:

På instituttnivå er vi ikke i stand til å håndtere dette temaet på egenhånd, slik som spørreskjema, innhold i seminar, etc. Det betyr at vi trenger veldig mye rådføring og oppfølging av de som kan temaet bedre [...].

Riktignok var det holdninger og praksiser som måtte endres, men det ble oppfattet som spesielt viktig å ha tilgang på kunnskap og ressurser som støtte i arbeidet for bedre å inkludere kvinnelig vitenskapelig ansatte.

I tillegg fortalte som nevnt særlig instituttlederne om et sterkt press på tid og oppgaver. Det er lett å forstå hvorfor når vi vet at NTNUs strategiplan inneholder 35 brede målsettinger som det hovedsakelig er opp til instituttene å realisere. Slik sett har arbeidet med likestilling og kjønnsbalanse vært hemmet av den sterke konkurransen om oppmerksomhet og ressurser, slik rapporter fra andre prosjekter finansiert av Balanseprogrammet til Forskningsrådet også viser (Blix og Mittner 2018). Mye tidligere forskning på kvinners stilling i academia finner at arbeidspresset er stort (Guarino og Borden 2017; Bellas og Toutkoushian 1999). Det har vært mindre oppmerksomhet rundt at reformtrykket som universitetene møter og som fører til økt arbeidspres, også kan være et hinder for arbeidet med kjønnsbalanse og likestilling. Vi skal drøfte dette og betydningen av prioritering mer inngående i konklusjonen.

Vi opplevde likevel at kjønnsbalansearbeid etterhvert ble oppfattet som viktig blant deltakerne i prosjektet, men også som krevende: «Man har en stilling [som instituttleder], og så tar man ansvar for likestillingsarbeid på toppen av den, og så må man gjøre alt administrativt arbeid som følger med. Det er umulig!» Dette representerte ikke prinsipiell motvilje mot å være en inklusjonsaktør, men en påpekning av dette oppdraget krevde ressurser og oppfølging.

Det er selvsagt veldig relevant, nyttig og viktig at de som er tette på rekrutteringsprosessene, og som kan påvirke arbeidsmiljøet på en arbeidsplass, er med som deltagere på et slikt prosjekt. Det som likevel har vært en utfordring, er å få tid til å delta på alle planlagte arrangement.

Det siste var en gjenganger: «Jeg har satt stor pris på å få være med i Balanseprosjektet. Samtidig føler jeg at jeg ikke har hatt tid og anledning til å følge opp helt slik jeg helst burde». Videre mente mange at NTNUs ledelse ikke prioriterte likestillingsarbeid høyt nok: «Det er ansatt innovasjonsledere på alle fakulteter [på NTNU]. Hvorfor ikke likestillingsledere?»

Dersom arbeidet med kjønnsbalanse skal lykkes, krever det utvikling av det vi har kalt inklusjonsaktører som kan driver slike tiltak. Det krever bevissthet, engasjement og motivasjon for kjønnsbalanse, som kan oppnås gjennom lokal kunnskaping, men også tid til, administrativ støtte for og kompetanse i å gjennomføre relevante aktiviteter. Det innebærer ikke minst at inklusjonsaktører må ha tilgang til redskaper til lokal kunnskaping om kjønnsbalansesituasjonen og mulighetene for endring som grunnlag for sin virksomhet. Følgelig må arbeidet med å produsere inklusjonsaktører og lokal kunnskaping fasiliteres gjennom å gis oppmerksomhet og ressurser ikke minst av universitetsledelsen. Når tiltak blir iverksatt basert på kunnskap om den lokale situasjonen, øker det sjansen for at de virker. Denne tankegangen har vært mangelvare innenfor universitetssektoren (Timmers, Willemsen, og Tjeldens 2010).

Kort oppsummert viste resultatene fra prosjektet at følgende ble oppnådd: Deltakerne fattet større interesse for og fikk økt bevissthet om betydningen av bedre kjønnsbalanse, kunnskap om den lokale situasjonen når det gjaldt kjønnsbalanse ble delt med andre ansatte, og arbeidet med bedre kjønnsbalanse ble gitt større prioritet. Videre fant vi at del-

takerne ble engasjert i kjønnsbalanse gjennom å lage og iverksette handlingsplaner med tiltak som omfattet blant annet mer kjønnsbevisst arbeid med rekruttering, motivering av studenter og stipendiater for videre akademisk karriere og støtte til kvinnelige ansatte for kompetanseheving. Vi vil også framheve den vekten som deltakerne la på egen videreføring etter prosjektets avslutning. Hvordan skal vi så forstå de underliggende prosessene?

KONKLUSJON: BEDRE KJØNNSBALANSE GJENNOM LOKAL KUNNSKAPING

Utgangspunktet for denne artikkelen var en antakelse om at universitetsinstituttene er en strategisk viktig, men lite utforsket arena for å skape bedre kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte. Mye tidligere forskning argumenterer for at underrepresentasjonen av kvinner i vitenskapelige stillinger skyldes allmenne trekk som nedvurdering av kvinners kompetanse og andre utslag av kjønnsforskjellighet, at kvinner gjennomgående har større omsorgsoppgaver enn menn, at kvinner holdes utenfor sentrale faglige nettverk og at kvinner ofte utsettes for seksuell og annen trakassering (jf. Dahlerup 2010; Fox mfl 2017; Stewart og Valian 2018). Vårt fokus på lokale variasjoner på instituttnivå var ikke ment som en avvisning av disse argumentene, men som en påpekning av at de allmenne trekkene antakelig medieres og dermed har forskjellig effekt på forskjellige institutter. Dermed var det også grunn til å anta at arbeidet for å endre kjønnsbalanse burde tilpasses lokale forhold på instituttene.

Analysen vår viser at deltakerne fikk større interesse for og fikk økt bevissthet om betydningen av bedre kjønnsbalanse gjennom å delta i prosjektet. Denne bevisstheten ble skapt gjennom å høre om forskning om kjønnsbalanse, men fremfor alt gjennom at deltakerne selv undersøkte den lokale situasjonen når det gjaldt kjønnsbalanse. Kunnskapsinnhentingsprosessen bidro til at arbeidet med bedre kjønnsbalanse ble forstått bedre og prioritert høyere. Deltakerne ble også engasjert gjennom å lage og gjennomføre handlingsplaner med tiltak som var basert på deres egne analyser av situasjonen på eget institutt. Det er selvsagt for tidlig å vurdere den langsiktige effekten av disse tiltakene umiddelbart etter prosjektslutt. Prosessen bidro imidlertid til at deltakerne i prosjektet utviklet seg til å bli det vi har kalt inklusjonsaktører som tar aktivt grep om og engasjerer seg i kjønnsbalansespørsmålene på en mer målrettet måte. De ble også mer oppmerksom på hva slags handlingsrom som eksisterte for å finne løsninger.

Siden det i hovedsak er instituttene som i praksis har ansvaret for å omsette styrings-signalerne fra politikere og universitetsledelse om kjønnsintegrering, er det avgjørende hvordan de tolker signalene og prioriterer tiltak. Kjønnsintegreringspålegg er ikke tilstrekkelige for å skape inklusjonsaktører. Det var et klart funn fra prosjektet som viste at instituttlederne gjennomgående opplevde det som utfordrende å gjennomføre ledelsens mål om bedre kjønnsbalanse. Det skyldtes ikke motvilje eller mangel på interesse. Instituttlederne selv la vekt på begrensede økonomiske og administrative ressurser og mangel på tid. Våre analyser viser imidlertid at deltakerne i prosjektet i tillegg manglet god kunnskap både om situasjonen ved eget institutt, om betydningen av likestilling og kjønnsbalanse og om hva som var aktuelle tiltak for å forbedre situasjonen. Aksjonsforskningsprosjektet bidro til å endre dette gjennom å stimulere til det vi har kalt lokal kunnskaping – samtidig utvikling av kunnskap, mening og handling – som igjen bidro til å utvikle deltakerne til å bli inklusjonsaktører, selv om handlingsrommet var begrenset.

Når instituttlederne pekte på ressursmangel som årsak til at de gjorde for lite med kjønnsbalanse og likestilling, kan det selvsagt virke som en unnskyldning for at de ikke prioriterte dette arbeidet høyt nok. Et viktig spørsmål i denne sammenheng er da hvor tydelige styringssignalene om viktigheten av kjønnsbalanse faktisk var. Ser vi på NTNUs strategiplan, så er kjønnsbalanse ett av svært mange mål. Ingen kan i virkeligheten ivareta alle målene, så det vil være andre forhold som styrer instituttledernes prioriteringer. Ut fra det instituttlederne fortalte, var det klart at særlig budsjettmodellen og foreliggende økonomiske insentiver bidro til at faktorer som studiepoeng, publikasjonspoeng, ekstern finansiering av forskning og avlagte doktorgrader framsto som særlig sentrale. Fraværet av egne ressurser til kjønnsbalansearbeid ble også tolket som et uttrykk for at toppledelsen egentlig ikke syntes at kjønnsbalanse var veldig viktig. Derfor la deltakerne i aksjonsforskningsprosjektet vekt på at det var motiverende at det fulgte med ressurser og tydelig oppmerksomhet. Slik sett er det åpenbart at *måten* politiske myndigheter og universitetsledere prioriterer kjønnsbalanse blant vitenskapelig ansatte har stor betydning for hva instituttene gjør og hva slags handlingsrom de opplever at de har. Det er ikke nok bare å si at det er viktig.

Avslutningsvis vil vi si at funnene som er presentert i denne artikkelen, også har viktige implikasjoner for utforming av aksjonsforskningsprosjekter for forbedret kjønnsbalanse i en akademisk kontekst og kanskje for aksjonsforskning ved universiteter mer generelt. Den etablerte metoden legger vekt på å være pragmatisk, fleksibel, intervenserende, inkluderende, deltakerbasert, refleksiv og orientert mot felles læring og kunnskapsutvikling. Analysen av prosjektet viste imidlertid at kravene til fleksibilitet, pragmatisk orientering og refleksivitet var store og større enn forventet, blant annet på grunn av deltakernes travethet. I tillegg var etterspørselen etter kunnskap om kjønnsbalanseproblematikk og relevant analysekompetanse vesentlig større enn ventet. Dette kan ha sammenheng med at forskningsbasert kunnskap er viktig og legitimerer handling i akademiske kulturer. Når kjønnsbalanseproblemer og betydningen av å bedre situasjonen kunne dokumenteres vitenskapelig, var det et tungtveiende argument for handling. Gitt dette, var det antakelig viktig at vi drev *aksjonsforskning* og ikke organisasjonsutvikling; at vi var forskere og ikke konsulenter. Som forskere opplevde vi det som en fordel å bli betraktet som kollegaer som jobbet forskningsbasert.

OM ARTIKKELEN

Arbeidet med artikkelen er finansiert av Norges Forskningsråd, program for Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse, og NTNU. Vi er takknemlige for nyttige kommentarer fra to konsulenter og redaktørene i tidsskriftet. Vi vil i tillegg rette en takk til alle de som på forskjellige måter har deltatt i og bidratt til prosjektet. En særlig takk til likestillingsrådgiver Svandis Benediktsdottir.

LITTERATUR

- Almklov, Petter Grytten 2008. «Deltakelse og refleksjon. Praksis og tekst», *Norsk antropologisk tidsskrift* 19:38-52.
- Angervall, Petra og Dennis Beach 2017. «Dividing academic work: gender and academic career at Swedish universities», *Gender and Education*. DOI: <https://doi.org/10.1080/09540253.2017.1401047>
- Bellas, Marcia L. og Robert K. Toutkoushian 1999. «Faculty time allocations and research productivity: Gender, race and family effects», *The Review of Higher Education* 22 (4):367-390.
- Benschop, Yvonne og Mieke Verloo 2006. «Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?» *Journal of Gender Studies* 15 (1):19-33, DOI: <https://doi.org/10.1080/09589230500486884>
- Bleijenbergh, Inge og Marloes Van Engen 2015. «Participatory modeling to support gender equality», *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 34 (5):422-438. DOI: <https://doi.org/10.1108/EDI-06-2013-0045>
- Blix, Hilde Synnøve og Lilli Mittner 2018. «Balansekunst i utøvende musikkutdanning. En empirisk undersøkelse av lederes synspunkter på kjønnsbalanse og likestillingsarbeid ved de utøvende musikkutdanningene i Norge», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 42 (1-2):104-119. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-07>
- Britton, Dana M 2017. «Beyond the chilly climate: The Salience of Gender in Women's Academic Careers», *Gender & Society* 31 (1):5-27. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243216681494>
- Brandser, Gry og Sevil Sümer 2017. «Kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 1 (41):22-28. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Braun, Virginia og Victoria Clarke 2006. «Using thematic analysis in psychology», *Qualitative Research in Psychology* 3 (2):77-101. DOI: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Dahlerup, Drude 2010. *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*, Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ).
- Elden, Max 1983. «Democratization and participative research in developing local theory», *Journal of Occupational Behaviour* 4 (1):21-33.
- Ely, Robin E og Debra E Meyerson 2000. «Advancing gender equity in organizations; the challenge and importance of maintaining a gender narrative», *Organization* 7 (4):589-608.
- Emery, Merrelyn og Ronald E Purser 1996. *The search conference. A powerful method for planning organizational change and community action*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Fotaki, Marianna 2013. «No Woman is Like a Man (in Academia): The Masculine Symbolic Order and the Unwanted Female Body», *Organization Studies* 34 (9):1251-1275. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840613483658>
- Fox, Mary Frank, Kjersten Bunker Whittington og Marcela Linková 2017. «Gender, (in)equality, and the scientific workforce». I: Ulrike Felt, Rayvon Fouché, Clark A Miller og Laurel Smith-Doerr (red.). *The Handbook of Science and Technology Studies*, 4th edition. Cambridge, MA: The MIT Press.
- Guarino, Cassandra M og Victor Borden 2017. «Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?», *Research in Higher Education* 58:672-694. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>

- Heijstra, Thamar Melanie, Finnborg Salome Steinthorsdóttir og Thorgeirdur Einarsdóttir 2017. «Academic career making and the double-edged role of academic housework», *Gender and Education* 29 (6): 764-780. DOI: <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Henriksen, Ida Marie og Gunhild Tøndel 2017. «Spontane dybdeintervjuer: Strategisk interaksjon som sosiologisk forskningsmetode», *Norsk sosiologisk tidsskrift* 24 (3): 216-232. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2017-03-02>
- Husu, Lisa 2015. «A Comprehensive National Approach to Promote Gender Equality in Science: The Case of Norway». I: Willie Pearson, Jr, Lisa M. Frehill, Connie L McNeely (red.): *Advancing Women in Science: An International Perspective*. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-08629-3>
- Johnson Paula A, Sheila E. Widnall og Frazier F. Benya (red.) 2018. *Sexual Harassment of Women. Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington DC: The National Academies Press.
- Kaley, Alexandra, Frank Dobbin og Erin Kely 2006. «Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies», *American Sociological Review* 71 (4):589-617.
- Kanter, Rosabeth M. 1977. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kantola, Johanna 2008. «'Why Do All the Women Disappear?' Gendering Processes in a Political Science Department», *Gender, Work and Organization* 15 (2):202-225. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00376.x>
- Korsvik, Trine Rogg 2017. «Kvinnelige jurister i akademia: ikke lenger 'inntrengere i en mannskultur'», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 41 (1):39-54. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-04>
- Leslie, Sarah-Jane, Andrei Cimpian, Meredith Meyer og Edward Freeland 2015. «Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines», *Science* 347 (6219):262-265. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.1261375>
- Levin, Morten 2017. «Aksjonsforskning som forskning – epistemologiske og metodiske utfordringer». I: Gjøtterud, Sigrid, Hilde Hiim, Dag Husebø, Liv Helene Jensen, Tove Herborg Steen-Olsen og Else Stjernestrøm (red.): *Aksjonsforskning i Norge*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk. https://www.cappelendammundervisning.no/_aksjonsforskning-i-norge-9788202529819
- Levin, Morten og Davydd Greenwood 2011. «Pragmatic Action Research and the Struggle to Transform Universities into Learning Communities». I: Peter Reason og Hilary Bradbury (red.): *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. London: Sage.
- Maguire, Patricia 2001. «Feminisms and Action Research». I: Peter Reason og Hilary Bradbury (red.): *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*, London: Sage.
- Mergaert, Lut og Emanuela Lombardo 2014. «Resistance to implementing gender mainstreaming in EU research policy». I: Weiner, Elaine og Heather MacRae (red.): *'The persistent invisibility of gender in EU policy' European Integration online Papers (EIoP), Special issue 1* 18 (5):1-21. DOI: <https://doi.org/10.1695/2014005>
- Maurer, Martik og Rod P Githens 2009. «Toward a reframing of action research for human resource and organization development», *Action Research*, 8 (3):267-292. DOI: <https://doi.org/10.1177/1476750309351361>

- Nielsen, Mathias Wullum 2017. «Scandinavian approaches to gender equality in academia: a comparative study», *Scandinavian Journal of Educational Research* 61 (3):295-318. DOI: <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1147066>
- Nielsen, Mathias Wullum 2018. «Scientific Performance Assessments Through a Gender Lens: a Case Study on Evaluation and Selection Practices in Academia», *Science & Technology Studies* 31 (1):2-30. DOI: <https://doi.org/10.23987/sts.60610>
- Powell, Stina 2018. «Gender Equality in Academia: Intentions and Consequences», *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations: Annual Review*, 18 (1):19-35. DOI: <https://doi.org/10.18848/1447-9532/CGP/v18i01/19-35>
- Reason, Peter og Hilary Bradbury 2001. «Introduction: Inquiry and Participation in Search of a World Worthy of Human Aspiration». I: Peter Reason og Hilary Bradbury (red.): *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. London: Sage.
- Rolin, Kristina og Jenny Vainio 2011. «Gender in Academia in Finland: Tensions between Policies and Gendering Processes in Physics Departments», *Science Studies* 24 (1):26-46. <https://scientechnologystudies.journal.fi/article/view/55268>
- Rosser, Sue Vilhauer 2012. *Breaking into the lab: Engineering progress for women in science*. New York: NYU Press.
- Sahlin, Kerstin og Ulla Eriksson-Zetterquist 2016. «Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices», *Nordic Journal of Studies in Educational Policy* 2016:2-3, 33640. DOI: <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.33640>
- Schwach, Vera, Ellen Brandt og Agnete Vabø 2004. *I spennet mellom kvalitet og krav til likestilling. En pilotstudie av forskningsmiljøer med relativt høye andeler kvinner*, NIFU-STEP arbeidsnotat 8/2004.
- Silander, Charlotte, Ulrika Haake og Leif Lindberg 2013. «The different worlds of academia: a horizontal analysis of gender equality in Swedish higher education», *Higher Education* 66 (2):173-188. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9597-1>
- Stewart, Abigail J. og Virginia Valian 2018. *An inclusive academy: Achieving diversity and excellence*. Cambridge: The MIT Press.
- Stratigaki, Maria 2005. «Gender Mainstreaming vs Positive Action. An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy», *European Journal of Women's Studies* 12 (2):165-186. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350506805051236>
- Sørensen, Knut H. 2019. «Mas, mas, mas – over hele linjen». Om disiplineringen av universitetene til 'samfunnsoppdraget'. Upublisert notat. Trondheim: NTNU, Institutt for tverrfaglige kulturstudier.
- Sørensen, Knut H., Wendy Faulkner og Els Rommes 2011. *Technologies of inclusion: Gender in the information society*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Sørensen, Knut H., Vivian Anette Lagesen og Siri Øyslebø Sørensen 2016. *En ujevn utvikling. Kjønnbalansen i vitenskapelige stillinger ved NTNU 2004-2014*, Rapport 1/2016. <https://www.ntnu.edu/documents/1267482954/1279211967/Rapport+om+kj%C3%B8nnsbalansetall.pdf/1b5c5d11-cff3-4d12-8235-31e9ea4c612a> (Lastet ned 31.01.2019).
- Sørensen, Siri Øyslebø, Vivian Anette Lagesen og Knut H. Sørensen 2016. *Instituttlederens arbeid for kjønnbalanse. Resultater fra en spørreundersøkelse ved NTNU*. Rapport 2/2016. https://www.ntnu.edu/documents/1267482954/1279211967/Rapport+2+Likestilling+nedenifra_Instituttlederens+arbeid+med+kj%C3%B8nnsbalanse_siste.pdf/c9977c8f-54ad-4de5-ad83-7286a9715001 (Lastet ned 31.01.2019)

- Sørensen, Siri Øyslebø, Knut H. Sørensen, Vivian Anette Lagesen og Guro Korsnes Kristensen 2018. «Verktøykasse» for bedre kjønnsbalanse. *Håndbok med tiltak for institutter som vil bedre kjønnsbalansen blant vitenskapelige ansatte*. Rapport 3/2018. <https://www.ntnu.edu/documents/1267482954/1279211967/Verkt%C3%B8ykassen.pdf/e8e4ea5e-8cb0-4045-a477-27b5d6aad34> (Lastet ned 31.01.2019)
- Timmers, Tanya. M., Timeke M. Willemsen og Kea G. Tijdens 2010. «Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures», *Higher Education* 59 (6):719-735. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9276-z>
- Tømte, Cathrine og Cathrine Egeland 2016. «Kjønnsbalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid?», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 40 (1):24-44. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03>
- Ulvestad, Jorun 2017. «Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i akademia», *Tidsskrift for kjønnsforskning* 41 (1):5-21. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-02>
- Valian, Virginia 1999. *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge, MA: The MIT press.
- Van den Brink, Marieke og Yvonne Benschop 2011. «Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs», *Organization* 19 (4):507–524. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Verge, Tània, Mariona Ferrer-Fons og M José González 2018. «Resistance to mainstreaming gender into the higher education curriculum», *European Journal of Women's Studies* 25 (1):86-101. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350506816688237>
- Winchester, Hilary, Shard Lorenzo, Lyn Browning og Colleen Chesterman 2006. «Academic Women's Promotions in Australian Universities», *Employee Relations* 28 (6): 05–22. DOI: <https://doi.org/10.1108/01425450610704461>
- Zuckerman, Harriet, Jonathan R Cole og John T Bruer (red.) 1991. *The outer circle: Women in the scientific community*. New York: W W Norton & Co.