

Del 3

Tiltak og endring

I tillegg til forskningen som er beskrevet i første og andre del av boken, har FRONT-prosjektet bestått av forskjellige tiltak for å fremme likestilling ved fakultetet. En viktig strategi har vært å *kombinere* gjennomføringen av tiltak med forskning, altså å sette i verk tiltak som kunne anvendes i praksis, og som samtidig ville generere ny kunnskap. I denne delen, som består av tre kapitler, vil vi beskrive og analysere noen av tiltakene. Dette dreier seg om tiltak for ledere, ph.d.-veiledere og kvinnelige toppforskere.

De tre kapitlene bygger på noen felles metodiske og teoretiske utgangspunkter. Forskningen som fulgte tiltakene ble gjennomført med utgangspunkt i metodeelementer fra aksjonsforskning. Dette innebærer blant annet at vi, som forskere, også arbeidet direkte med tiltakene, og at disse ble utviklet og endret underveis i samspill med den nye kunnskapen som kom frem. Teoretisk valgte vi å støtte oss på *kjønnskjøringsperspektivet*, med særlig vekt på den amerikanske sosiologen Joan Ackers forskning og organisasjonsteoretiske arbeider. I det følgende vil vi kort gjøre rede for felles metodiske og teoretiske perspektiver i bokens del tre.

Aksjonsforskning

Aksjonsforskningen ble utviklet allerede på 1940-tallet av bl.a. Kurt Lewin og John Dewey (Hansson, 2003), og kan sies å være både en teori og en metode (Greenwood & Levin 2007; Hansson, 2003; Johannisson et al., 2008; Nielsen & Svensson, 2006; Reason & Bradbury, 2001). Et viktig utgangspunkt var at kunnskap skapes i praktisk handling. Aksjonsforskning brukes bl.a. for å synliggjøre kunnskap, holdninger, forventninger – det som «tas for gitt» i en organisasjon, og derigjennom skape grunnlag for endringer. Deltakerne i aksjonsforskningsgruppene er sentrale i forskningsprosessen, og hensikten er å skape felles læring mellom deltakerne og forskerne.

En gren innenfor aksjonsforskning er aksjonsorientert kjønnsforskning, som kombinerer forskning om kjønn med lærings- og handlingsteori (Amundsdotter, 2009; Amundsdotter et al., 2018).¹ I samme kunnskapsprosess, der deltakerne som kjenner sin egen organisasjon møter forskere med teoretisk kunnskap om kjønn, skapes muligheter for erfaringsbasert læring. Slik tilegner både deltakere og forskere seg ny og velbegrunnet kunnskap (Andersson, 2009; Gunnarsson et al., 2007).

En viktig forskjell mellom aksjonsforskning og andre former for forskning, er at forskeren blir en forandringsagent gjennom å aktivt delta i prosessen. Forskerens posisjon og funksjon kan variere, i likhet med dilemmaene som kan oppstå (Westlander, 2006). Ifølge Westlander (2006) innebærer det å være aksjonsforsker at man inntar en dobbeltrolle: Man skal både imøtekomme deltakernes behov og ønsker, og samtidig bedrive forskning som gir ny kunnskap og er åpen for en kritisk, refleksiv og vitenskapelig diskusjon.

Forskerrollen har endret seg i takt med utviklingen av aksjonsforskning (Herr & Andersson, 2005). Aksjonsforskere har vært betraktet som utenforstående endringsagenter. En antakelse har vært at det har oppstått et initiativ utenfor organisasjonen, og spørsmålet har vært hvorfor de «innenfor», dvs. i organisasjonen, skal delta og bli involvert i en forskningsprosess. Ifølge Herr og Andersson (2005) har det blitt atskillig mer vanlig at initiativet til forskningen kommer innenfra, det vil si fra

¹ De påfølgende avsnittene er også inkludert i bokens vedlegg om metode.

organisasjonen selv, og at drivkraften er et ønske om endring. På en skala fra å være en *insider* som forsker på egen praksis til å være en *outsider* som har et ønske om å forandre noe og trenger deltakere i sitt prosjekt, er det en hel rekke variasjoner (Herr & Andersson, 2005). Et utgangspunkt er, for det første, hvorvidt forskeren er en *insider* eller *outsider* i sammenhengen der forskningen skal foregå. En *outsider* kan også ha ulike posisjoner, for eksempel ved å være en «*outsider within*» (Herr & Andersson, 2005) – altså en slags mellomposisjon, der man har kunnskap om en lokal sammenheng uten å nødvendigvis inngå som en del av den.

Forskerne som har fulgt tiltakene vi skriver om i del tre, har hatt delvis forskjellige roller. To har vært engasjert i prosjektet på heltid, og har derfor også møtt deltakerne i andre FRONT-aktiviteter. Denne rollen beskriver vi som *outsider within*, ettersom forskerne har vært ansatt i samme organisasjon som deltakerne, men i en annen rolle. Andre har bare vært involvert i ett av tiltakene, for eksempel ved å gjennomføre seminar, og vil bli definert som *outsiders*.

Forskerne har planlagt og gjennomført seminar tilpasset deltakergruppens behov og ønsker. I løpet av seminarene tok de også notater. Mens seminarene pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da hver dag var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles feltdagbok. Flipover-ark og annet materiale produsert av deltakerne ble samlet inn og dokumentert i feltdagboken. I tillegg til feltdagboken består empirien til kapittel 10 og 12 av individuelle intervjuer med deltakerne. De halvstrukturerte intervjuene tok en til to timer, og ble spilt inn og transkribert.

I innledningen til hvert kapittel gjør vi rede for hvordan vi har samlet inn kapitlets materiale, samt hvordan vi har arbeidet med analyse av empiri.

Teoretisk tilnærming til tiltakene

Arbeidet i tiltakene er basert på et vitenskapelig grunnsyn der mennesker skaper og konstruerer sin virkelighet i samspill og dialog med hverandre (se f.eks. Berger & Luckmann, 1966). Det innebærer å se organisasjoner som sosialt konstruerte, og kjønn som en integrert del av alt som skjer i

en organisasjon (se f.eks. Acker, 1990, 1994, 1999, 2000; Butler, 1990/2006; West & Zimmerman, 1987). Denne tilnærmingen kalles ofte *doing gender* eller «å gjøre kjønn».

Fra et «å gjøre kjønn»-perspektiv er det første trinnet i arbeidet for økt likestilling å involvere hele organisasjonen i å undersøke og forstå hvor og hvordan ulikestilling gjøres – hva som er utgangspunktet for det endringsarbeidet som skal finne sted. I det praktiske arbeidet med tiltakene trengte vi derfor en metode som også kunne bidra til økt bevissthet og interesse for hvordan kjønn faktisk gjøres i organisasjonen. Valget av metode måtte ta flere hensyn. For å fungere som et brukbart utgangspunkt for arbeidet i tiltakene måtte den være forholdsvis lett å forstå, slik at den kunne kommuniseres og brukes i endringsarbeid med de ansatte på fakultetet. Samtidig må metoden være faglig holdbar, ha bred empirisk støtte og kunne kombinere forskjellige aspekter av kjønn og organisasjonsendring. Kjønn skulle synliggjøres både som personlig og sosialt mønster, noe som bl.a. involverer hvordan diskursive strukturer og kulturelle uttrykk internaliseres gjennom (kroppslige) praksiser. Alt dette bidro til at valget falt på den amerikanske sosiologen Joan Ackers forskning og organisasjonsteoretiske arbeider. De følgende kapitlene viser hvordan dette har blitt brukt i arbeidet med tiltakene.

Å gjøre kjønn i organisasjoner

Første gang perspektivet *doing gender* beskrives, er i artikkelen «Doing Gender» av Candace West og Don Zimmerman fra 1987.² Der argumenterer de for at kjønn ikke er noe vi mennesker er eller har, men noe vi gjør. Vi blir opplært til å gjøre kjønn gjennom hele livet, og vi blir «belønnet» av samfunnet og kulturen når vi gjør det rett – og straffet når vi gjør det feil. Oppdragelsen innebærer at vi oftest gjør kjønn uten å tenke på at vi gjør det. Handlingen har blitt automatisk. Elin Kvande (2003) bruker metaforen kjønn som substantiv, kjønn som adjektiv og kjønn som verb for å beskrive forskjellen mellom *doing gender*-perspektivet og det kjønnsperspektivet som har ligget til grunn i tidligere forskning. Kjønn

2 Utviklingen av *doing gender*-tradisjonen drøftes og analyseres av Snickare (2012).

som substantiv innebærer at vi ser på kjønn som noe urokkelig og naturlig. Biologisk er vi enten kvinner eller menn, og hvordan vi oppfører oss, forklares ut fra vår biologi. Det å se på kjønn som adjektiv innebærer at vi både har et biologisk kjønn som ligger fast, og at vi har et kulturelt definert kjønn, en kjønnsrolle, som kan endres. Ettersom kvinner og menn har lært seg forskjellige ting og har forskjellige erfaringer, oppfører vi oss på forskjellige måter. Kjønn som verb innebærer at vi «gjør kjønn». De mulighetene vi har til å oppføre oss, påvirkes og begrenses av kroppen, men det innebærer ikke at det finnes en naturlig atferd som kommer frem om vi bare tillater det. Kjønn fortsetter å være noe vi gjør. Holter (1989, s. 110) oppsummerer dette slik: «Sosialt kjønn er noe vi *gjør*, men det framtrer som noe vi *er*.» Når individer gjør kjønn på samme måte, skapes mønstre og strukturer som påvirker vår måte å gjøre kjønn på. Når vi gjør kjønn automatisk, uten å tenke over hva vi gjør, følger vi strukturene og bidrar dermed til å forsterke og gjenskape dem. Hvis vi er oss bevisst hvordan vi gjør kjønn, kan vi i stedet velge om vi vil gjenskape eller bryte strukturene.

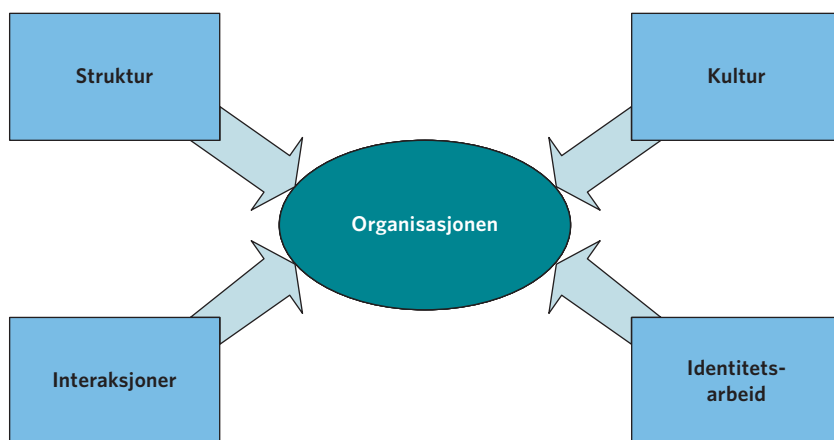
Sylvia Gherardi (1994) mener at vi gjør kjønn på to måter: gjennom handlinger – vår måte å være på – og gjennom tanker. Det er mye lettere å synliggjøre handlinger enn tankemåter – og dermed er det også lettere å endre hva vi gjør, heller enn hva vi tenker. Kjønn vi gjør gjennom å tenke, består av kulturelle arketyper – dvs. noe som er uavhengig av historisk tid, samfunn og kultur, og som derfor blir mer stabilt og vanskelig å endre enn det kjønn vi gjør gjennom handlinger.

Fire analytiske innganger for å undersøke hvordan kjønn gjøres

I arbeidet med tiltakene i FRONT-prosjektet valgte vi å gå ut fra Joan Ackers (1990) modell for å analysere hvordan kjønn gjøres i organisasjoner. Modellen beskriver fire analytiske innganger. Disse inngangene påvirkes og påvirker hverandre gjensidig, og kan derfor være vanskelige å skille i den praktiske hverdagen i en organisasjon. En inngang skal sees som både et metodemessig og et analytisk verktøy som kan benyttes for å undersøke hvordan kjønn gjøres i en organisasjon. Vi ønsket å tilby disse

verktøyene til deltakerne i FRONT-tiltakene, slik at de kunne utvikle ny kunnskap og forståelse.

Ackers innsats var rettet mot å forstå virkemåtene til den «kjønnete» organisasjonen – altså en organisasjon som «gjør» kjønn, selv om den offisielt er nøytral. Ackers modell for endring av organisasjoner har senere blitt videreutviklet, bl.a. av nordiske forskere. I vårt arbeid her har vi valgt å kalle analysekategoriene for struktur, kultur, interaksjoner og identitetsarbeid. Denne tilnærmingen er en videreutvikling av Linghags (2009) beskrivelse av de fire kategoriene som daglige praksiser, symboler, interaksjoner og identitetsarbeid. Bakgrunnen for vår endring av kategoriene er erfaringer som ble gjort med tiltaksprosjektene.



Figur 3.1.1. Joan Ackers modell for fire analytiske innganger til hvordan kjønn gjøres i organisasjoner.

Den første inngangen er *struktur*, dvs. alt det som gjøres i organisasjonen for å strukturere arbeidet. Mye av det som gjøres i en organisasjon, er ikke detaljstyrt av formelle regelverk. Rutiner, måter å gjøre ting på, har ofte vokst frem over tid. Men å se den formelle organisasjonen som objektiv, rasjonell og dermed kjønnsnøytral, og den uformelle som subjektiv, irrasjonell og lite likestilt, er feil, ifølge Acker. Hun mener at kjønn gjøres i et samspill mellom den formelle og den uformelle organisasjonen. Uheldige uformelle forhold kan ikke rettes opp ovenfra gjennom den formelle organisasjonen, men må endres i en samspillmodell der alle nivåer i organisasjonen er med.

Ifølge Acker er kultur den neste inngangen for å undersøke hvordan kjønn gjøres i organisasjoner. Organisasjonskulturen blir synlig og kommer til uttrykk i symboler som f.eks. stillingstitler, oppgaver, møter, grupper, arbeidsklær, kleskoder, nettsider og ulike typer belønninger, samt lokalenes utforming og hva slags bilder som henger på veggene. Kulturen viser hvem som forventes å jobbe i organisasjonen, og hva de skal gjøre. Det innebærer at kulturen legitimerer organisasjonens kjønns- og maktordning, samtidig som den blir gjort til noe naturlig.

Ackers tredje inngang til å undersøke kjønnsjøringen i en organisasjon, er interaksjoner. Det vil si alle situasjonene i en organisasjon der mennesker interagerer: i møterom og ved kaffemaskinen, i telefon og på e-post, når vi prater med og om hverandre, når vi foreslår noen til en posisjon og når vi sier oss enige i det en annen har sagt på møtet. Interaksjon vil si hvordan møtene skjer, hvordan maktallianser og undergrupper skapes og hvordan de inkluderer og utelukker forskjellige individer og grupper i organisasjonen.

Den siste analytiske inngangen er identitetsarbeid. Med det mener Acker at vi alle tolker hvilke forventninger som finnes i organisasjonen ut fra hvordan noen med vårt kjønn, i vår posisjon, skal oppføre seg. En stor del av kjønnsjøringen skjer automatisk ved at vi tilpasser oss til forventningene uten å være bevisst på det. Hvis vi er bevisste på forventningene, kan vi i stedet velge enten å tilpasse oss eller å bryte dem.

Modellen har blitt brukt av deltakerne i tiltakene for å undersøke deres egen organisasjon. Egne og andres observasjoner har blitt systematisert gjennom modellens fire innganger, noe som i sin tur gjorde det mulig for deltakerne å oppdage mønstre og strukturer i organisasjonens hverdag.

Kort om kapitlene

De tre kapitlene i bokens tredje del er forskjellige. Vi har hentet empirien fra forskjellige tiltak, vi har samlet den inn på forskjellige måter, og vi har valgt å analysere den ut fra forskjellige teoretiske referanserammer. I all følgeforskning av tiltakene har vi likevel vært inspirert av aksjonsforskningens metode. I samtlige grupper har deltakerne også på forskjellige

måter benyttet seg av Ackers fire analytiske innganger for å undersøke og systematisere sine egne og andres erfaringer av hvordan kjønn gjøres i egen organisasjon.

I kapittel 10, «Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe», redegjør vi for en seminarserie med fakultetets ledergruppe og diskuterer ledergruppens rolle i likestillingsarbeidet. Hva kan gruppen konkret gjøre for at en kulturendring mot likestilling skal skje i organisasjonen? Og hvilken utvikling trenger ledergruppen for å kunne gjøre det som skal gjøres?

I kapittel 11, «Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen», undersøker vi om det ledergruppen har gjort, har hatt noen effekt i organisasjonen gjennom en analyse av et annet tiltak, nemlig seminarer med temaet likestilling for ph.d.-veiledere.

I kapittel 12, «Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk», analyserer vi effektene av et nettverk for kvinnelige professorer og førsteamanuenser. Vi undersøker effekten av å være i mindretall, og diskuterer hvordan et nettverk kan skape resiliens (motstandskraft) i en akademisk organisasjon.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1994). The gender regime of Swedish banks. *Scandinavian Journal of Management*, 10(2), 117–130. [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(94\)90015-9](https://doi.org/10.1016/0956-5221(94)90015-9)
- Acker, J. (1999). Gender and organizations. I J. S. Chafetz (Red.), *Handbook of the sociology of gender*. Kluwer Academic / Plenum Publisher.
- Acker, J. (2000). Gendered contradictions in organizational equity projects. *Organization*, 7(4), 625–632. <https://doi.org/10.1177/135050840074007>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorgradsavhandling, Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- Amundsdotter, E., Andersson, S., Muhonen, T. & Liljeroth, C. (2018). «Kvinnor talar ju också mycket på möten, så vad är problemet?» [Elektronisk ressur] *Möten, makt och kön: Rapport från ett FoU-projekt vid Malmö universitet*. Malmö universitet.

- Andersson, S. (2009). Aktionsorienterad genusforskning – i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. I S. Andersson, E. Amundsdottir & M. Svensson, *Mellanchefen en maktpotential – aktionsorienterad genusforskning* (Forskningsrapport). Fiber Optic Valley & Stockholms Universitet.
- Butler, J. (2006). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge. (Opprinnelig utgitt 1990)
- Hansson, A. (2003). *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM* [Doktorgradsavhandling, Göteborgs universitet]. GUPEA. <http://hdl.handle.net/2077/15800>
- Holter, Ø. G. (1989). *Menn*. Aschehoug.
- Gherardi, S. (1994). The gender we do, the gender we think in our everyday organizational lives. *Human Relations*, 47(6), 591–610. <https://doi.org/10.1177/001872679404700602>
- Greenwood, D. J. & Levin, M. (2007). *Introduction to action research, social research for social change*. Sage.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (2007). «Learning by fighting?» Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde (Rapport Arbetsliv i omvandling 2007:14). Växjö universitet.
- Herr, K. & Anderson, G. L. (2005). *The action research dissertation: A guide for students and faculty*. Sage.
- Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg, T. (Red.). (2008). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Växjö University press.
- Kvande, E. (2003). Doing gender in organizations: Theoretical possibilities and limitations. I E. Gunnarsson (Red.), *Where have all the structures gone? Doing gender in organizations. Examples from Finland, Norway and Sweden* (Rapport nr. 33). Centre for Women's Studies, Stockholm University.
- Linghags, S. (2009). *Från medarbetare till chef: Kön och makt i chefsförsörjning och karriär* [Doktorgradsavhandling, KTH Industriell Teknik och management]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:esh:diva-6945>
- Nielsen, K. A. & Svensson, L. (Red.). (2006). *Action and interactive research – beyond practice and theory*. Shaker publishing.
- Reason, P. & Bradbury, H. (Red.). (2001). *Handbook of action research: Participative inquiry and practice*. Sage.
- Svensson, L. (Red.). (2002). *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*. Arbetslivsinstitutet.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Westlander, G. (2006). Researcher roles in action research. I K. A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action and interactive research – beyond practice and theory*. Shaker publishing.

