

KAPITTEL 7

Bøygen: Hypotesen om akkumulering av ulempe

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

Knut Liestøl

Universitetet i Oslo

Abstract: The Boygen Model – the Hypothesis of Accumulated Disadvantage

Material from the FRONT project shows significant gendered differences in how the working environment and organizational culture are experienced. It is not a single factor that negatively affects women, but a complex process involving many components over time – with different causes and modes of action – together giving an accumulated disadvantage. These processes and their effects are summarized in a model called “Boygen” (Norwegian: Bøygen), after the creature who creates obstacles and counter-forces to Peer Gynt in Ibsen’s play. The academic version of Boygen operates partly through an “accumulation” of disadvantage throughout the academic career, and partly through experiences that tend to cause loss of self-confidence and motivation. External resistance and lack of support translates into inner doubt. The Boygen model is discussed in relation to international research on the effects of barriers to women in academia. The model is the first of three theoretical contributions to the project (chapters 7, 8 and 9) based on the empirical content in chapters 1–6.

Keywords: accumulated disadvantage, working environment, organizational culture

Innledning

Materialet fra FRONT-prosjektet som er beskrevet i den første delen av denne boken viser en betydelig kjønnsforskjell i erfaringer med arbeidsmiljø og organisasjonskultur. Kvinner opplever flere problemer enn menn fra studentnivå til toppforskerposisjoner. Hvordan kan disse resultatene tolkes? Betyr de at kvinner og menn har ulike muligheter å gjøre en akademisk karriere? At de har ulike utfordringer? Påvirker opplevelsene av det akademiske arbeidsmiljøet og kulturen tilliten til egen evne til å lykkes som forsker – og dermed også viljen til å fortsette i akademia?

I dette kapitlet ser vi på materialet fra FRONT-prosjektet i lys av internasjonal forskning, og drøfter om vi virkelig har å gjøre med et sammenhengende *mønster*, ikke bare en tydelig, men likevel nokså tilfeldig tendens. Ser vi et pågående system av kjønnsrelatert forskjellsbehandling og diskriminering – eller handler dette mest om unntak eller tradisjonelle etterslep? Vi sammenfatter resultatene i en modell som vi kaller «Bøygen», etter vesenet som lager hindringer og motkrefter til Peer Gynt i Ibsens stykke med samme navn. Modellen tar utgangspunkt i resultatene fra FRONT-prosjektet og forskning om hvordan ytre motstand leder til indre tvil og tap av selvtillit. Bøygen «presser» ingen ut av akademia, men bidrar til at bestemte grupper «velger» å forlate akademia. Det er stor enighet blant forskere om at arbeidsmiljø og organisasjonskultur betyr mye for frafallet av kvinner mot toppnivå, men mer uklart hva som faktisk skjer. Modellen er et bidrag til bedre forståelse av dette.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: I den første delen sammenfatter vi kort resultatene fra FRONT-prosjektet. I den andre delen presenteres internasjonal forskning om hvordan erfaringer av arbeidsmiljø og organisasjonskultur kan påvirke et karriereløp. Deretter presenterer vi Bøygen-modellen. I neste del diskuterer vi hvordan modellen kan forklare en del av det samlede bildet av vedvarende numerisk mannsdominans på toppnivå, blant annet gjennom mekanismer som stort sett virker indirekte, ofte uten klar referanse til kjønn, noe som fortsatt er underbelyst i den internasjonale forskningen. Vi drøfter også modellens relevans i forhold til interseksjonalitet og andre dimensjoner av sosial ulikhet (etnisitet, sosial klasse). Til slutt tar vi opp videre forskningsbehov.

Bakgrunn: Resultatene fra FRONT-prosjektet

Resultatene fra FRONT-prosjektet ved det Matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo, beskrevet i bokens første del, viser det vi kalte et «kjønnsgap» i erfaringer med arbeidsmiljø og kultur. Dette gapet er noen ganger nokså lite, andre ganger moderat, noen ganger meget stort. Resultatene viser bl.a. at kvinner opplever negativ sosial behandling tre ganger så ofte som menn, faglig devaluering dobbelt så ofte og profesjonell isolasjon halvannen gang så ofte, og en lang rekke andre problemer noe oftere enn menn (se kapittel 5).

Et hovedtrekk er at dette gapet er gjennomgående, altså tydelig på en lang rekke variabler og spørsmål i undersøkelsen. Det gjelder ikke bare spørsmål der man kunne ventet at kvinner kommer dårligere ut enn menn, for eksempel at kvinner oftere opplever seksuell trakassering. Det gjelder også en lang rekke spørsmål der man ikke uten videre ville forventet tydelig kjønnsforskjell, for eksempel når det gjelder faglig devaluering og profesjonell isolasjon. Kjønnsgapet kommer frem på ulike stillingsnivåer, og de ansvarlige for problemene, dvs. de som bidrar til for eksempel faglig devaluering og profesjonell isolasjon gjennom å utsette andre for negativ oppmerksomhet, er medstudenter, kolleger, veiledere og ledere. Det er altså ingen enkelt gruppe som peker seg ut som særlig ansvarlige, men et mønster innen ulike grupper på alle nivåer.

I undersøkelsen er kjønnsforskjellene i svarene ofte store på forholdsvis oppsummerende spørsmål, om arbeidsmiljø og karriere. Dette kan tolkes i retning av at det er mange ulike erfaringer eller hendelser som summeres opp i svarene (kapittel 5). Vi har også sett at kjønnsgapet ikke blir vesentlig redusert når vi kontrollerer for etnisitet og klassebakgrunn (kapittel 6).

En del av problemene som særlig rammer kvinner kalles «mikrohendelser» eller «mikroaggresjoner» i den internasjonale forskningen (se f.eks. Husu, 2001). Dette handler om små, men likevel betydelige hendelser, som noen blir utsatt for. Ettersom dette ofte skjer over lang tid, kanskje hele karrieren i academia, sammenfattes effektene som «akkumulering av ulempe» (se f.eks. Valian, 1999). Forskningen om akkumulering av ulempe og «mikrohendelser» eller «mikroaggresjoner», som nærmere utdypes i artikkelens neste del, er klart relevant i forhold til resultatene i vår undersøkelse.

Akkumulering av ulempe

FRONT-materialet viser en rekke av små og store forskjeller i opplevelsen av arbeidsmiljø og organisasjonskultur mellom kvinner og menn. Dette ble beskrevet i internasjonal forskning om likestilling i akademia allerede i slutten av på 1990-tallet da Valian (1999) formulerte hypotesen om «akkumulering av ulempe». Utgangspunktet for Valian var å finne forklaringer på hvorfor kvinner falt fra, eller ble skjøvet ut, oppover i karriereløpet. Hypotesen går ut på at det ikke er én enkelt faktor som skviser kvinner ut, men at det i stedet er en sammensatt prosess med mange komponenter som virker over tid – med ulike årsaker og virkemåter. Kvinner kan dels bli presset ut, dels trekker de seg – og deres historier har ofte noe av begge deler. Valian beskrev akkumulering av ulempe som utallige «muldvarphauger» som hoper seg opp så de skaper et formidabelt fjell som står i veien for kvinnelige forskere (Valian, 1999).

Tilsvarende resultater har kommet frem i nordisk forskning. Liisa Husu (2001) beskriver i en studie fra det finske akademia hvordan det hun kaller «mikrohendelser» eller «mikroaggresjoner» ikke bare påvirker forskernes direkte arbeidsforhold og karriereutvikling, men også deres selvtillit og karriereforventninger. Visse mikrohendelser fikk som resultat at forskeren enten ble presset ut av akademia eller selv trakk seg. Husu (2005a, 2005b) understreker at visse hendelser kan virke trivielle, men siden de er en del av en lang prosess, har de generelt en stor effekt.

Ifølge Husu (2001, 2005a, 2005b) trenger ikke mikrohendelser og mikroaggresjoner å være at noe skjer, det kan like gjerne være at noe ikke skjer: «Det som skjer kan virkelig være at 'ingenting skjer' eller at noe som skal skje i karrieren, ikke skjer: du blir ikke sett, hørt, lest, referert eller sitert, invitert, oppmuntret, får ikke støtte, blir ikke validert» (Husu, 2005a, s. 23, vår oversettelse). Sett på enkeltvis, kan slike ikke-hendelser virke ufarlige. Men etter hvert som marginale ulemper akkumuleres over tid, kan de få klare implikasjoner for kjønnsbalansen i akademia. Det faktum at en kvinnelig forskers artikkel ikke siteres er et eksempel på en mikrohendelse. Hvis dette skjer ved en enkelt anledning, kan det ha liten eller ingen betydning, men hvis det skjer flere ganger, betyr det at artikkelen ikke blir lest av andre forskere. Dette kan igjen innebære at forskeren ikke blir invitert til konferanser

eller forskningssamarbeid, noe som kan få stor innvirkning på hans eller hennes videre akademiske karriere. På denne måten får gjentatte mikrohendelser store effekter på både interaksjoner i forskningsmiljøet og forskerens selvtillit og egne handlinger. At artikkelen ikke får oppmerksomhet tolkes ofte, ikke bare av kolleger, men også av forskeren selv, som at den ikke er en god artikkel (Husu, 2005a). I sin senere forskning beskriver også Valian og kolleger, på samme måte som Husu (2001), ikke-hendelser som en del av de akkumulerte ulempene. Forskerne legger vekt på individuelle opplevelser av utestengning, som å bli utelatt fra viktige møter, og på institusjonelle praksiser som gjør utestengningen usynlig (Stewart & Valian, 2018).

Hypotesen om akkumulert ulempe har fått mye støtte i fagdebatten om realfagene, bl.a. ut fra amerikansk empirisk forskning. Astrofysiker Meg Urry hevder at «kvinnene forlot profesjonen ikke fordi de manglet evner, men på grunn av den sakte trommerytmen som gjorde at de ble undervurdert, følte seg ukomfortable, og møtte veisperringer på veien til suksess» (Pollack, 2013, vår oversettelse). Ivle (2012) bekrefter hypotesen gjennom en spørreskjemaundersøkelse av fysikere i 130 land. Resultatene «reflekterer en underliggende realitet av ulemper» for kvinner (Ivle, 2012, vår oversettelse). I undersøkelsen fortalte kvinnene blant annet om at de hadde mindre tilgang til ressurser i form av forskningsfinansiering og kontorstøtte og at de sjeldnere ble invitert til å holde foredrag eller til å bli med i viktige komiteer. Kjønnforskjellene var noen ganger nokså små, men svært tydelige på tvers av variablene. Mønsteret av ekstra ulempe for kvinner varierte noe, men ikke veldig mye, ut fra land. Studien kan tolkes i retning av en akademisk kultur med klare internasjonale fellestrekk.

Også i en britisk og en irisk studie av academia fant forskerne at kjønnsgapet i ekstra ulemper for kvinner var tydelig på mange områder (Aldercotte et al., 2017; Drew, 2013). Kvinner hadde mindre forskningsressurser og kontorstøtte enn menn. De fikk også mindre positive tilbakemeldinger, mindre anerkjennelse og ble sjeldnere oppfordret til å søke stillinger (Aldercotte et al., 2017; Drew, 2013). Studiene viste også «arbeidsforskyvning», dvs. at kvinner brukte mer tid på undervisning og administrasjon samtidig som menn brukte mer tid på forskning.

Dette er en tendens som også blir bekreftet i norske studier (f.eks. Vabø et al., 2012).

Annen ny forskning peker i samme retning: «Forskningen viser at mønstre av ulikhet i fysikk driver talentfulle kvinner ut av fagfeltet» (Blue et al., 2018, s. 41, vår oversettelse). Forskerne nevner eksempler som ligner kasus i intervjumaterialet i FRONT. «En kvinne snakker med sin lærer om sitt ønske om å ta en doktorgrad i fysikk; han svarer: Du vet at fysikk er vanskelig. Er du sikker på at du har lyst til å prøve det?» (vår oversettelse).

En masterstudent i fysikk snakker med en senior mannlig professor om råd for å komme inn i en god doktorgradsutdanning. Han foreslår at hun flørter mer på konferanser. I sitt anbefalingsbrev for studenter beskriver en professor sine mannlige studenter som 'brilliant' og 'fremragende', mens de kvinnelige studentene får ros for å være 'samvittighetsfulle' og 'hardt arbeidende'; hans mannlige studenter blir tatt inn i de mest konkurransedyktige doktorgradsprogrammene. (Blue et al., 2018, s. 41 vår oversettelse)

Forskerne skriver at slike historier må ses i sammenheng. De er «eksempler på kommentarer og situasjoner som til sammen kan skape et miljø som er lite oppmuntrende for kvinnelige fysikere» (Blue et al., 2018, s. 41, vår oversettelse). Akkumulerte effekter tolkes som et «aggregat», en samlet byrde og konklusjonen er at «surveyer og studier har funnet at kvinnelige fysikere, særlig på master- og stipendiatnivå, ofte opplever mikroagresjoner – små interaksjoner som kan se uskyldige ut hver for seg, men som gir et bilde av kjønnsmessig bias når de ses som et mønster» (Blue et al., 2018, s. 41, vår oversettelse). En norsk studie viser på samme måte hvordan mikroagresjoner, som de intervjuede kaller «slitsomme episoder», påvirker kvinnelige forsker i den akademiske hverdagen (Thun, 2018).

Hypotesen om akkumulerte ulemper ble formulert som et svar på spørsmålet om hvorfor kvinner falt fra, eller ble skjøvet ut fra, en karriere i academia til tross for at mye av den åpne kjønnsdiskrimineringen forsvant. Det f.eks. Valian (1999) og Husu (2001) viser, og som bekreftes i senere forskning, som FRONT-studien, er at diskrimineringen fortsetter, men at prosessen er mer indirekte og skjult. Dermed blir den også oftere

oppfattet som et problem hos den enkelte, som en personlig defekt ved den som skyves ut eller trekker seg fra konkurransen opp mot toppnivået. Systemets problemer blir individualisert (se også Dockweiler et al., 2018; Snickare & Holter, 2018).

Historisk sett har kjønnsdiskriminering i akademia gradvis blitt redusert, men den har også endret form. Døren til høyere utdanning og forskning, som en gang var helt stengt for kvinner, ble etter hvert åpnet – men det betyr altså ikke at kjønn er blitt uten betydning (dette beskrives nærmere i kapittel 9). Dagens styringsform i akademia bærer preg av fremvoksende bedriftskultur (Ekman et al., 2018). Sentrale spørsmål som merittering, publiseringspoeng, rekruttering og opprykk har blitt stadig mer regulert, ikke sjelden med økt likestilling som ett av argumentene. Detaljerte målinger og gjennomsiktede og objektive «harde fakta» i form av for eksempel systemer for forskningsvurdering og bibliometri, gir mindre rom for at personlige forhold og forbindelser skal få betydning i vurderingen av personer. Samtidig viser studier at det også i slike arbeidsplasskulturer fortsatt skjer diskriminering av kvinner, for eksempel gjennom ved at det som velges som standarder og måltall innen forskning, undervisning og administrasjon har kjønnede konsekvenser (Svedberg & Sjögren, 2019). Eller gjennom at viktige akademiske begivenheter organiseres på måter som fremmer homososialitet, og som tillater seksisme og trakassering mot kvinner (Biggs et al., 2018; Ford & Harding, 2008). Systemet med akkumulerte ulemper for kvinner fortsetter – selv om det endrer form.

Ser man dette mønsteret samlet, er det ikke lenger overraskende at manglende kjønnsbalanse opprettholdes på toppen, eller bare endres meget sakte. Relativt fravær av kvinner i toppstillingene henger sammen med at kvinner opplever mer motgang og mindre støtte enn menn.

Begrensninger ved hypotesen om akkumulert ulempe

«Akkumulert ulempe for kvinner» er en hypotese som altså i hovedsak blir bekreftet i vårt materiale (se også kapittel 5). Den har imidlertid begrensninger, og bør tolkes som en brukbar *arbeidsmodell* snarere enn

en utviklet modell eller teori. Hypotesen er ikke særlig presis. Akkumulering kan tolkes som en «additiv indeks» (et aggregat) der små og store motbakker telles sammen, altså en oppsamling av ulike ulemper som er tilfeldig spredd i forhold til hverandre. Dette er neppe riktig. De ulike delene av mønsteret henger sammen og er ikke tilfeldig spredd. For eksempel ser vi en tendens til at negativ sosial behandling er mer vanlig på lavere nivåer i karrieren, mens negativ akademisk behandling er mer vanlig på høyere nivåer. Hypotesen sier lite om ulike «spor» eller kjønns-typiske karriereløp, som er viktig i materialet.

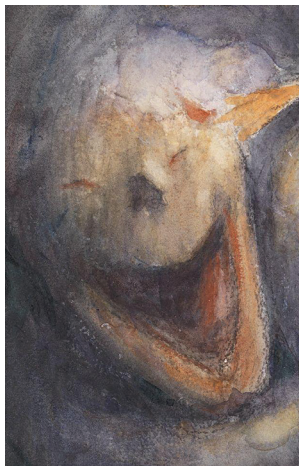
Hypotesen sier heller ikke noe om hvem eller hva som *skaper* disse samlede ulempene, eller hva som forårsaker de viktigste delene av mønsteret. Er det i hovedsak aktører, for eksempel kolleger, eller er det indirekte strukturelle føringer, for eksempel prioritering av visse typer faginteresse og engasjement, som passer bedre med menns livsmønster, prioriteringer og karriereutvikling, enn kvinners (Ø. Holter & Aarseth, 1993)? Hva betyr kjønnsrelatert bias i forhold til strukturer som virker indirekte? Disse svakhetene ved hypotesen er ikke ødeleggende, etter vårt syn. Hypotesen prøver ikke å være en modell eller en storskala teori. Den sier bare noe om sluttresultatet, og kan utbygges i forhold til ulike teori-perspektiver og modeller.

I de følgende avsnittene presenterer vi en modell som videreutvikler hypotesen, gjennom å sammenfatte resultatene fra den nye forskningen om kjønns-gapet i academia.

Bøygen-modellen

Bøygen-modellen bygger på materialet om kjønns-gap og akkumulert ulempe fra FRONT-prosjektet, sammen med annen forskning. Modellen kan bidra til å forklare hvorfor kvinner på høyt nivå ofte overses eller trekker seg, opp mot toppnivå – og dermed, hvorfor toppnivået forblir numerisk mannsdominert.

Vi bruker dramatikerens Henrik Ibsens figur «Bøygen» som metafor for vår modell. Bøygen er en tåkeskikkelse som hindrer at man oppnår sine mål eller ambisjoner. «Vik unna, Peer, velg en annen vei!», heter det hos Ibsen i skuespillet *Peer Gynt*. Bøygen skaper motstand, ulemper,



Bilde 7.1. Bøygen, fra Erik Werenskiolds maleri «Per Gynt og bøygen», 1893.
Foto: Nasjonalmuseet/Ivarsøy, Dag Andre. Offentlig eiendom.

motbakker – og er en delvis usynlig motstander. Bøygen virker både gjennom ytre motstand og indre tvil. Den som utsettes for Bøygen, tviler på seg selv og sin egen dømmekraft.

Bøygen er en dramatisk metafor. Er den treffende? Vårt materiale kan tolkes i den retning. Ulempene, eller motbakkene, er varierte og mangfoldige. De virker over tid. Prosessen er i stor grad diffus og usynlig. Resultatene av prosessen blir internalisert hos den enkelte – ytre motstand blir til indre tvil.¹ I FRONT-materialet opplever hele 22 prosent av kvinner at de stadig blir gransket og negativt vurdert. Kvinner opplever, som nevnt, dette omtrent dobbelt så ofte som menn. Bøygen-modellen tegner et bilde av hvordan slike forhold virker inn, på personen, over tid, i arbeidsmiljø og fagkultur.

I forskningsteamet i FRONT kjente vi til hypotesen om akkumulert ulempe fra nordisk og internasjonal forskning, men Bøygen-modellen ble utformet først og fremst ut fra FRONT-prosjektets egne resultater. En del av den internasjonale forskningen er fra land som ligger et godt stykke

¹ Det er viktig å understreke at dette ikke var en modell, hypotese eller en tankegang som forskningen i FRONT skulle «bevise». Det var i stedet en tolkning som vokste frem etter hvert som vi analyserte dataene i prosjektet. Altså, i tråd med «grounded theory»-metode i FRONT-prosjektet (se f.eks. Puchert et al., 2005; Scambor et al., 2014). Modeller og teorier bygges i hovedsak nedenfra og opp, ut fra empirisk materiale.

bak Norge når det gjelder kjønnslikestilling (bl.a. USA), og dessuten ofte en del år tilbake i tid. Ville et tilsvarende mønster komme frem i dagens Norge? Det visste vi ikke.

Bøygen-modellen gjengir en tendens som virker over tid, særlig på to måter. Dels ved at ulemper hopper seg opp eller «akkumuleres» i erfaringene med den akademiske karrieren, dels ved at slik akkumulering på lengre sikt ofte fører til tap av selvtillit og motivasjon. Ytre motstand blir til indre tvil – med mindre slike tendenser aktivt motvirkes. Dette kan for eksempel bety at en kvinne som reelt sett er en toppforsker, eller svært nær en slik betegnelse ut fra forskningen sin, likevel ikke tenker slik om seg selv, og heller velger å «melde seg av» den harde konkurransen på toppnivå.

Bøygen-modellen er i første rekke en oppsummering av den empiriske forskningen om akkumulering av ulempe. Den angir en tydelig empirisk *tendens*, men dette betyr ikke at modellen styrer alt som skjer, eller at den ikke kan motvirkes. Tvert imot forteller FRONT-materialet mye om hvordan forskere både modifierer den, motvirker den og tilpasser seg den gjennom i karriereløpet – for eksempel, en småbarnsmor som får jobben unna ved å jobbe «*mesteparten av påsken, mesteparten av juleferien, ja, mesteparten av disse helligdagene*», og en mann med tilsvarende omsorgsansvar som sier han har klart seg bra, men hvorfor får ikke menn samme fordeler som kvinner (se kapittel 2).

Modellen kombinerer sosiologi og sosialpsykologi. Den antar at ytre («sosiologisk») motstand *kan* (ikke *må*) forplante seg til indre («sosialpsykologisk») tvil om egne evner og egnethet til en akademisk toppstilling. Ytre forhold har, på lengre sikt, indre effekter.² Bøygen-modellen sier altså noe om en tendens, og løfter hypotesen om akkumulering av ulempe opp på et mer teoretisk plan.³ Den knytter dette til sosialpsykologiske forhold, og hvordan den enkelte vil oppleve og opptre i academia. Dette handler blant annet om meningsskaping eller *sensemaking* i organisasjoner, nærmere beskrevet i bokens tredje del.

2 Begge faktorer er selvsagt både «sosiologiske» og «sosialpsykologiske», om de analyseres nærmere – her angir vi bare hovedretningen.

3 Dvs. «mellomnivå» teoribygging, ut fra blant annet Merton (1949).

Bøygen-modellen er ganske generell, den kan beskrive mange ulike erfaringer. Vi mener dette på mange måter er et sterkt punkt. Modellen åpner for bred forskning ut fra ulike hypoteser. Den kan utvikles bl.a. ut fra Acker (1990) og beskriver ulempene fra struktur, kultur, interaksjoner og identitet (Husu, 2001).

Samtidig blir utfordringene tydelige. FRONT-materialet inneholder som nevnt mange *individuelle spor* – altså, ulike erfaringer og valg oppover i karrieren. Disse påvirkes så vidt vi kan se både av roller og normer, og av maktforhold, diskurs og identitet. Bøygen-modellen er altså mest et «arbeidsredskap» som kan brukes i videre fortolkning, ikke et innlegg i den store teoridebatten om kjønn. Den sier for eksempel ikke så mye om hva som skjer på aktørnivå og hva som skjer på strukturnivå (eller – på hvilket strukturnivå). Den skiller ikke mellom «struktur» og «kultur». Den er på et vis vag, som metaforen, Bøygen-figuren. De neste kapitlene fyller ut dette bildet mer med to nye modeller: i kapittel 8, med Janus-modellen som beskriver betydningen av strukturer i academia, og i kapittel 9, med Trisyn-modellen om betydningen av kultur og diskurs.

Diskusjon

Ytre motstand og indre tvil

Bøygen-modellen bygger på at ytre motstand etter hvert – som hovedtendens – vil resultere i at individer i den underprivilegerte gruppen trekker seg fra konkurransen. Dette gjelder særlig når motstanden består i at de underprivilegerte, som for eksempel kvinner, *tilskrives* egenskaper som overskygger deres *oppnådde* egenskaper som fagpersoner. Når slike normative føringer blir viktige, vil forskjellsbehandlingen i tendens *internaliseres*. Økt kvinneandel på toppnivå motvirkes dermed dels via kvinnene selv (se f.eks. Acker, 1990).

Indre tvil og tap av selvtilitt er imidlertid bare en av flere mulige responser på et skjevfordelende arbeidsmiljø. Teoretisk kan man bl.a. skjelne mellom en konform, en konfliktpreget og en innovativ respons til organisasjonens formelle og uformelle krav (Ø. Holter, 1990). At noen mønstre er dominerende i en organisasjon betyr ikke at alle følger slike mønstre og uformelle regler. Det vanlige bildet er i stedet preget av

variasjon mellom ulike grupper og individer, som stadig «reforhandler» hva mønstrene innebærer og hvordan de gir mening i organisasjonen. Dette gir i sin tur ulike muligheter for forbedring av fagkultur og arbeidsmiljø. Kapitlene i bokens del 3 forteller mer om dette. Her ser vi nærmere på modellens påstand om at ytre motstand blir til indre tvil. Hvor godt er dette underbygget i eksisterende forskning?

Studentundersøkelsen i FRONT viser som nevnt at de kvinnelige studentene oftere opplever negativ sosial og akademisk behandling enn de mannlige studentene, mens de mannlige oftere opplever at de har fått akademisk selvtillit på programmet (se kapittel 5). Resultatene samsvarer med resultater fra andre nye norske studier (ShoT, 2018).

En survey blant studenter forteller at kvinnelige studenter opplever mer press, angst og psykiske problemer enn mannlige studenter. Andelen med psykiske problemer har økt de siste årene, særlig blant kvinnelige studenter, ifølge en norsk kartlegging (SHoT, 2018). Denne studentstudien viser både en økning i det rapporterte omfanget av problemer og en sterk kjønnsforskjell i kvinners disfavør, som ikke har blitt redusert i perioden 2010–2016. Rapporten viser også til andre studier som viser «en bekymringsfull økning i andelen unge jenter som rapporterer et høyt nivå av psykiske plager» (SHoT, 2018, s. 73; se også NOU 2019: 3, s. 86).

Disse resultatene kan tolkes i retning av at akkumulerte ulemper blir til personlige anliggender. De innebærer personlige kostnader bl.a. i form av psykiske helseproblemer. Internasjonal forskning på studenter bekrefter at negativ eller positiv oppmerksomhet over tid svekker eller styrker troen på egne evner (Mayo et al., 2012). Kvinnelige studenter har en tendens til å justere (*align*) sitt selvbilde ut fra negative kommentarer fra medstudenter, mens mannlige på samme måte får et «oppblåst» (*inflated*) selvbilde av de positive kommentarene, hevder forskerne. En delvis tilsvarende tendens kom frem i en norsk studie (Thun & Holter, 2013). Tanken om at det ene leder til det andre – devaluering gir lavere selvtillit – har altså betydelig støtte, og det kan tilmed se ut som om tendensen er økende.

Samlet sett forsøker Bøygen-modellen å gi en oppsummering av et stort norsk og internasjonalt forskningsmateriale om akkumulering av ulemper. Her er modellen empirisk solid. Den har også en del støtte når

det gjelder hvordan ulemper og motbakker slår ut i indre tvil, men her er den noe mindre solid og dessuten lite spesifikk. Hva slags «indre» eller psykologiske effekter er det snakk om? Dette er åpenbart kompliserte sammenhenger som vil kreve en mer utviklet utgave av modellen. Intervjumaterialet og følgeforskningen i FRONT bekrefter at selvtillit og selvfølelse er en viktig del av utviklingen bl.a. for kommende toppforskere. Samtidig prøver de fleste av kvinnene strategier som *ikke* får dem til å fremstå som ofre eller som underpriviligerte. Dette kan for eksempel bety at de anerkjenner ubalanse på toppnivå som et problem, og at de ofte tenker på det som et kvinneproblem, men at det ikke er noe som rammer dem selv – eller i så fall, at dette er noe de har motvirket.

Slike strategier oppstår ut fra vårt materiale ofte der kvinnenes mannlige kolleger tenker på manglende kjønnsbalanse som et «kvinneproblem» – og ikke noe de selv har ansvar for. Dette drøftes videre i kapittel 9 om Trisyn-modellen, som viser hvordan ubalanse problematiseres, og i kapittel 12, om hvordan resiliens eller «motstandsevne» i organisasjonen kan motvirke Bøygen-modellen.

«Medusa-effekten»

Etterhvert som forskningen om kjønn i academia har avdekket et samspill mellom ulike faktorer og typer av problemer som vedlikeholder ubalanse og ulemper for kvinner, har behovet økt for mulige forklaringsmåter. Forskerne ser et bredt bilde av problemer og utfordringer. Er det mulig å identifisere underliggende mønstre, og lage tolkninger eller forklaringsforsøk, i form av modeller som viser hva som skjer?

«Medusa-effekten» (Brandser & Sümer, 2017) er et eksempel på slike modeller. Medusa-effekten er en modell som kan utfylle bildet, i forhold til Bøygen-modellen. Bøygen-modellen predikerer at ytre motstand eller akkumulerte ulemper over tid vil resultere i indre tilpasning, og ofte, tvil på egne evner. Medusa-modellen sier mer om *hvordan* dette skjer. Medusa-modellen bygger på to viktige funn i den internasjonale forskningen, kjent som *Matteus-effekten* (Merton, 1968) og *Matilda-effekten* (Rossiter, 1993). Matteus er en tendens der kjente vitenskapsmenn blir tillagt resultater fremskaffet av andre mindre kjente kolleger, eller der de får mer ære

enn mer anonyme personer for samme type arbeid. Matilda beskriver dette fra kvinnenes side, med færre publikasjoner og mindre faglig ære og prestisje.

Medusa-modellen går ut på at slike maskuline overordningsmønstre (Matteus) og feminine reaksjonsmønstre (Matilda) utformes i samspill. Den samlede effekten får en tydelig negativ betegnelse – Medusa. Hva består denne Medusa-effekten av? Forskerne fremholder to viktige elementer – institusjonaliserte koder og kjønnsstereotyper. Brandser og Sümer (2017) skriver:

Det som overrasket oss mest var at flere fast ansatte og tilsynelatende veletablerte kvinnelige professorer, på tvers av institusjonene, ga uttrykk for at de følte seg sosialt isolerte og faglig marginaliserte. Vi bruker betegnelsen «Medusa-effekten» for å analysere faktorene som muligens bidrar til slike erfaringer. Det var særlig kvinnelige professorer i de tradisjonelle mannsdominerte fagene som kom med uttalelser om faglige rivalisering og utestengelse. Motstanden kom til uttrykk gjennom direkte, eller subtile forsøk på faglig marginalisering. Blant de nevnte (herske)teknikkene som ble brukt av kollegaer i arbeidsmiljøet, var tilbakeholdelse av fellesskapets ressurser, mangel på informasjon, utelukkelse fra uformelle nettverk, ignorering på møter, samt at publikasjoner ikke ble sitert eller vist til. Andre var «konvertering» til mindre prestisjefylte oppgaver.

Resultatene likner i FRONT-materialet. Medusa-effekten bygger på teori om kjønn som forhold, ikke bare forskjell – altså, noe som utformes i samhandling mellom kjønnene, både praktisk og symbolsk.⁴ Ut fra kjønnsrolleteori handler dette bl.a. om internaliserte forventninger og rollekonflikter. FRONT-materialet støtter en slik interaksjonell eller samhandlingspreget tolkning, selv om vi ikke spesifikt har undersøkt Medusa-effekten og modellen denne bygger på. Denne bredere tolkningen av kjønn som forhold, ikke bare forskjell, er del av Bøygen-modellen også, og de to neste modellene (Janus, Trisyn) i denne delen av boken.

4 «Symbolsk» omfatter forhandlinger som involverer kjønn i organisasjonen, f.eks. blant menn, eller blant kvinner, ikke bare direkte interaksjon mellom kjønnene. Teori om hegemonisk maskulinitet legger vekt på utforming av maskulinitet i samhandling mellom menn (se kapittel 2), mens diskurst teori og teori om performativitet er fokusert på hvordan ulike maskuliniteter og femininiteter utspilles eller kommuniseres (se kapittel 9).

Bøygen – også blant menn?

Forskningen om akkumulerte ulemper har stor sett vært fokusert på kvinners problemer. Men er Bøygen egentlig en kjønnnet figur? Gjelder den bare kvinner? Det korte svaret, ut fra vårt materiale, er nei – den rammer begge kjønn. Men den rammer kvinner vesentlig mer enn menn, og det skjer på måter som er tydeligere og omfatter flere motbakker. Problem-mønsteret er både bredere og tydeligere for kvinner enn for menn, i både student- og ansattsurveyen. Dette kommer også frem i intervjumaterialet. En del menn opplever *noen* av de samme utfordringene som kvinner, men det er ikke like bredt og tydelig og ser ut til delvis å henge sammen med «kvinnetyipiske» posisjoner, f.eks. menn med betydelige omsorgsoppgaver.

Man kan likevel tenke seg at Bøygen kommer i ulike utgaver – blant annet ulike utgaver for kvinner og menn. Vårt materiale motsier ikke denne muligheten. Men det er likevel stort sett i forhold til kvinner at Bøygen blir tydelig som et samlet mønster. Vi finner ikke en egen tydelig «problemprofil» blant menn på samme måte som vi finner blant kvinner (for en mer detaljert beskrivelse se kapittel 5).

Interseksjonelle perspektiver

Bøygen-modellen er utviklet ut fra data om kjønnsforskjeller. Er den relevant også for andre dimensjoner av sosial ulikhet, som sosial klasse og etnisitet? Vi tror svaret er ja, et godt stykke på vei. Vi har grunn til å tro at skjevseleksjon og ulikeverdige konkurranse gir seg utslag i akkumulering av ulempe også blant andre utsatte grupper, blant annet ut fra klasse og etnisitet. Hovedmekanismen i modellen er den samme, men vi antar ikke at den slår ut på nøyaktig samme måte som for kjønn. De ulike dimensjonene av sosial ulikhet er kvalitativt forskjellige og virker på delvis ulike måter. I vårt materiale kommer forskjellene mellom dem tydelig frem bl.a. i de ulike «problemprofilene» i forhold til henholdsvis kjønn, etnisitet og klasse (se kapittel 6), der kjønn danner et tydeligere og bredere mønster enn de to andre. Dette er noe overraskende, kanskje særlig i forhold til sosial klasse, som er en betydelig faktor ut fra utdanningsforskning. En mulig forklaring er at mye av skjevseleksjonen

i forhold til klasse har skjedd *før* de nivåene vi har data om. Det kan også være at realfagene faktisk fungerer nokså likeverdig på dette punktet. Det vet vi ikke. Vi har bare begrensede data om de som har falt fra i løpet av den akademiske konkurransen, som kanskje hadde gitt et vesentlig ulikt bilde.

Systematisk forskning som tar opp kjønn i forhold til andre dimensjoner av sosial ulikhet er fortsatt nokså sjeldent (iallfall når det gjelder realfag). Vi nevnte Asset-studien, som tar opp bl.a. seksuell orientering og funksjonshemming, der forskerne fant en tendens til at fordelene for mannlige respondenter var begrenset til de som identifiserte seg som heteroseksuelle, og de som ikke hadde funksjonsproblemer (Aldercotte et al., 2017). Våre data har ikke mye om dette. Når det gjaldt etnisitet, fant forskerne at dette økte skjevbehandlingen i forhold til kjønn. De siterer fra et intervju: «Å være en kvinne innebærer at ledelsen kan ta æren for utbyttet av det harde arbeidet kvinnene gjør. Dette gjelder enda mer for etniske minoriteter. Kjønn/etnisitet spiller en nøkkelrolle i det å ta mennesker for gitt, slik at det blir en antakelse om at hovedsaker ikke trenger å diskuteres med individene de gjelder» (Kvinne i IT-fag, Aldercotte et al., 2017, s. 28, vår oversettelse). Forskerne mener at dataene tyder på at fargete menn, og kvinner, ofte møter tilsvarende eller parallelle utfordringer, som skiller seg fra utfordringene som møter mannlige hvite respondenter (Aldercotte et al., 2017, s. 41). FRONT-materialet er ikke like tydelig på dette punktet, og vi ser også variasjon mellom ulike minoritetsgrupper (se kapittel 6). Noen mønstre er imidlertid gjennomgående i ulike studier. Kvinnene er – både i FRONT-, Integer- og Asset-studien – noe mer kritiske til miljø og fagkultur enn mennene, på tvers av etnisitet og klasse, og er mer tilbøyelige til å fortelle om problemer knyttet til manglende likestilling.

Konklusjon

Kartleggingen i FRONT-prosjektet omfattet en lang rekke områder og aspekter knyttet til akademisk arbeidsliv og karriereutvikling. Kjernen i dette er erfaringsdata – altså, spørsmål om hvordan man har opplevd karrieren. Resultatene viser en bred og gjennomgående tendens til at

kvinner opplever større problemer eller «motbakker». Disse funnene i FRONT støttes av internasjonal forskning.

Dette er tankevekkende, også ut fra ulike samfunnsforhold og tradisjoner blant annet i forbindelse med kjønnslikestilling. Land som USA og Storbritannia ligger langt etter Norge i internasjonale målinger.⁵ At kjønnsgapet i akademia er såpass likt på tvers av land peker mot en akademisk kultur der mange av spillereglene er felles, noe som forsterkes av internasjonal konkurranse og mobilitet mellom universitetene.

Bøygen-modellen bruker en dramatisk metafor, og på noen punkter er forskjellene faktisk dramatiske. I FRONT-materialet svarer kvinner dobbelt så ofte, eller mer, enn menn at de opplever faglig nedvurdering og andre problemer. Mange forskjeller er imidlertid mer moderate, men de teller likevel inn, som deler av en bred tendens. Mye er «statistisk» – altså ulemper som kanskje ikke er så klare her og nå, i det enkelte tilfellet. Skjevseleksjonen er ofte skjult, hevder de internasjonale forskerne, og det samme er tilfelle i våre data. Det kan se lite ut til å begynne med, det er ikke så dramatiske forskjeller. Men det er den samlede effekten av dette som kan bli stor, ut fra Bøygen-modellen, og som kan slå sterkt ut på trivsel, læring, selvtillit og ønske om å satse på en toppkarriere i akademia.

Resultatene viser at akkumulering av ulempe ikke bare er en tendens som kommer til syne på mange ulike områder (miljø, kultur, vurdering mv.). De viser et *mønster*, ikke bare en mer eller mindre tilfeldig tendens. Det er sammenheng mellom ulemper og motbakker på ulike områder. For eksempel ser vi at seksuell objektivering eller uønsket seksuell oppmerksomhet henger sammen med faglig devaluering, og at problemer etter omsorgspermisjon er knyttet til kjønnete stereotyper. Hos informantene som rammes av problemene ser vi en sannsynlig utviklingslinje fra ytre ulemper og motbakker til indre tvil på egne evner. Konsekvensen kan bli at man ikke lenger føler seg «hjemme» på studiet eller faget, med økt sjanse for frafall. Alt dette betyr ikke at Bøygen setter dagsorden hele tiden; mange er fornøyde med både arbeidsmiljø og kultur, men dette er et tydelig minus, et underliggende mønster.

5 Island var i 2020 nr. 1 på *Gender gap index* (altså, mest kjønnslikestilt), Norge nr. 2, Sverige nr. 4, Irland nr. 7, Storbritannia nr. 21 og USA nr. 53, i en rangering av 153 land (World Economic Forum, 2020, s. 9).

Bøygen-modellen fremhever akkumuleringen eller oppsamlingen av problemer, men den skjeler ikke så tydelig mellom ulike typer problemer og mulige årsaker til dem. Det er en «eksplorerende» modell, et foreløpig kart, som kan spesifiseres videre i lys av annen forskning, slik vi drøfter i slutten av dette kapitlet. Modellen sier heller ikke mye om hva slags strukturelle forhold som virker inn for at kjønnsgapet blir såpass stort. Dette beskrives nærmere i neste kapittel, der påstanden er at universitet har to «ansikter» eller virkemåter i forhold til kjønn, og at koplingen mellom disse bidrar til at problemene ofte blir skjult eller tolket som rent individuelle forhold.

Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 2, 139–158.
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2016). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <http://www.ecu.ac.uk/wp-content/uploads/2017/10/ECUs-ASSET-report-November-2017.pdf>
- Biggs, J., Hawley, P. H. & Biernat, M. (2018). The academic conference as a chilly climate for women: Effects of gender representation on experiences of sexism, coping responses, and caring intentions. *Sex Roles*, 75(5), 394–408.
- Blue, J., Traxler, A. & Cid, X. (2018). Gender matters. *Physics Today*, 71(3). <https://doi.org/10.1063/PT.3.3870>
- Brandser, G. C. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2017). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power* (s. 123–144). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>

- Ekman, M., Lindgren, M. & Packendorff, J. (2018). Universities need leadership, academics need management: Discursive tensions and voids in the deregulation of Swedish higher education legislation. *Higher Education*, 75(2), 299–321.
- Ford., J. & Harding, N. (2008). Fear and loathing in Harrogate, or a study of a conference. *Organization*, 15(2), 233–250. <https://doi.org/10.1177/1350508407086582>
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki.
- Husu, L. (2005a). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt* (Högskoleverkets rapportserie 2005:41 R). National Agency for Higher Education.
- Husu, L. (2005b). Women's work-related and family-related discrimination and support in academia. I M. T. Segal & V. Demos (Red.), *Gender realities: Local and global. Advances in gender research* (Bd. 9, s. 161–199). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S1529-2126\(05\)09007-7](https://doi.org/10.1016/S1529-2126(05)09007-7)
- Holter, Ø. G. (1990). *Arbeid og familie – en studie av teknologkulturen*. Universitetsforlaget.
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Ad Notam Gyldendal.
- Ivle, R. (2012). Women in physics: A tale of limits. *Physics Today*, 65(2). <https://doi.org/10.1063/PT.3.1439>
- Mayo, M., Kakarika, M., Pastor, J. C. & Brutus, S. (2012). Aligning or inflating your leadership self-image? A longitudinal study of responses to peer feedback in MBA teams. *Academy of Learning & Education*, 11(4), 631–652.
- Merton, R. K. (1949). *Social theory and social structure*. The Free Press.
- Merton, R. K. (1968). The Matthew effect in science. *Science*, 159(3810), 56–63. <https://doi.org/10.1126/science.159.3810.56>
- NOU 2019: 3 (2019). *Nye sjanser – bedre læring. Kjønnforskjeller i skoleprestasjoner og utdanningsløp* [Stoltenberg-utvalget]. Kunnskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-3/id2627718/>
- Pollack, E. (2013, 3. oktober). Why are there still so few women in science? *The New York Times Magazine*. <https://www.nytimes.com/2013/10/06/magazine/why-are-there-still-so-few-women-in-science.html>
- Puchert, R., Gärtner, M. & Höyng, S. (Red.). (2005). *Work changes gender: Men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325–341. <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>
- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., Gärtner, M., Hrzenjak, M., Scambor, C. & White, A. (2014). Men and gender equality: European insights. *Men and Masculinities*, 17(5), 552–577. <https://doi.org/10.1177/1097184X14558239>

- SHoT. (2018). *Studentens helse- og trivselsundersøkelse*. <https://www.uio.no/studier/om/laringsmiljo/shot/index.html>
- Snickare, L. & Holter, Ø. G. (2017). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practice: The gendered dynamics of power* (s. 145–166). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Stewart, A. & Valian, V. (2018). *An inclusive academy: Achieving diversity and excellence*. MIT Press.
- Svedberg, K. H. & Sjögren, E. (2019). No finish line: How formalization of academic assessment can undermine clarity and increase secrecy. *Gender, Work & Organization*, 26(4), 558–581.
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag. https://www.stk.uio.no/forskning/publikasjoner/rapporter/2013/rapport_kjonnbalanse_og_leringsutbytte.pdf
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>
- Valian, V. (1999). *Why so slow? The advancement of women*. MIT press.
- World Economic Forum. (2020). *Global gender gap report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf