

Vedlegg: Metode

Her beskriver vi de tre delene av datamaterialet i FRONT-prosjektet – spørreundersøkelsene, intervjuene og følgeforskningen.

Kvantitative studier: Spørreundersøkelsene

FRONT-prosjektet var, som tidligere nevnt, basert på forskning. En stund inn i prosjektet oppdaget vi at vi trengte mer kunnskap om vår egen organisasjon. Studier av andre akademiske organisasjoner, i Norge eller andre land, var ikke nok. Vi trengte å vite hvordan det så ut på vårt eget fakultet for å kunne drive prosjektet og tiltakene videre. Deretter bestemte vi oss for å utvide forskningsdelen av prosjektet med blant annet to spørreskjemaundersøkelser. De to undersøkelsene besto av et detaljert spørreskjema (18 sider, 190 variabler) til alle ansatte på fakultetet, pluss et mindre skjema til et utvalg av studenter, med samlet 1056 respondenter. Her er menn og kvinner om lag likt representert.

Ansattundersøkelsen inkluderte spørsmål om karriereutvikling, erfaringer i doktorgradsperioden, støtte fra veileder, samarbeid med kolleger, ambisjoner og motivasjon, publisering, opprykk, mobbing/trakassering, uønsket seksuell og rasistisk oppmerksomhet, og vurdering av kulturen på institutt/enhet. Den omfattet også spørsmål om interesse for realfag i ung alder, og om husholdet blant gifte og samboende, inkludert hvilken av partners karrierer som får størst prioritet. Den var utformet for å kartlegge de ansatte gjennom et mest mulig representativt utvalg. Høy svarprosent var ett av målene, og dette bidro til at antallet variabler måtte begrenses.

Spørreskjemaet ble utviklet ut fra en kombinasjon av nye internasjonale studier om kjønnsforskjeller i academia (særlig de europeiske Asset- og Integer-studiene: Aldercotte et al., 2016; Drew, 2013) og nyere forskning om kjønn og likestilling både i Norge (Holter et al., 2009), i Europa (Scambor et al., 2013, 2014) inkludert Polen (Warat et al., 2017), og internasjonalt (Barker et al., 2011).

Studentundersøkelsen inkluderte spørsmål om studentenes holdninger til kjønnslikestilling og deres erfaringer med kjønnsbalanse i læringsmiljøet. Undersøkelsen var delvis basert på en tidligere UiO-studie av studenters læringsutbytte (Thun & Holter, 2013), og omfattet også spørsmål om kulturell «kjønnsmerking» av fagområder. Ettersom situasjonen er ulik for studenter og ansatte, er spørsmålene forskjellige i de to undersøkelsene.

Samlet gir de to spørreundersøkelsene stor bredde og detaljdybde i datamaterialet. Spørsmål om kjønnsbalanse knyttes til bl.a. arbeidsmiljø, fagkultur, kjønnslikestilling og andre dimensjoner av sosial ulikhet. Undersøkelsene omfatter hele 269 variabler (190 i ansattundersøkelsen, 79 i studentundersøkelsen). Denne bredden har gitt mulighet til analyser på tvers og mer detalj og dybde på mange områder, noe som har gitt ny informasjon og resultater som ikke er kjent fra før.

Utformingen av spørsmål skjedde gjennom samarbeid i FRONT-teamet, prosjektets ressursgruppe og med fakultetets ledelse. Her vil vi fremheve at samarbeidet var preget av en felles åpen og nysgjerrig tilnærming. Holdningen har vært at fakta skulle på bordet, uansett om problemene var små eller store. Forskerne i teamet ble med andre ord ikke hindret med tanke på kritiske spørsmål og analyser.

Ansattundersøkelsen (N = 843) ble gjennomført av Ipsos i samarbeid med FRONT i perioden mars til mai 2018. Spørreskjemaet som FRONT leverte ble designet som en nettsurvey, som de ansatte ble oppfordret til å svare på bl.a. gjennom mail fra fakultetet. Undersøkelsen ble sendt til vitenskapelig ansatte fra stipendiatnivå og oppover (dvs. både midlertidige og faste ansatte), samt til administrativt/teknisk ansatte. FRONT gjennomførte også en begrenset studie av de som hadde sluttet ved fakultetet, ved å sende ansatt-skjemaet til 100 av de som hadde tatt doktorgrad ved fakultetet 2010–2016, men ikke fortsatt var ansatt der i 2018. Nettutgaven av skjemaet var filtrert ut fra stillingstype, slik at de vitenskapelig ansatte svarte på hele skjemaet inkludert vitenskapelig karriereutvikling, mens de administrativt ansatte svarte på en mindre del av skjemaet.¹

¹ Ipsos laget databasen og garanterte for anonymitet i materialet som ble utlevert til FRONT (i studentundersøkelsen var besvarelsen anonym). Forskerteamet i FRONT arbeidet med en anonymisert versjon av databasen, levert av Ipsos.

Studentskjemaet ble delt ut i papirformat til masterstudenter på tilfeldig valgte forelesninger og lesesaler senhøsten 2017. Studentene studerte informatikk, biologi eller fysikk. Informatikk utgjorde den største gruppen. Svarprosenten blant studentene var om lag 95 prosent (N=213). Kvinner utgjorde 44 prosent av utvalget, menn 55 prosent, andre 1 prosent. De fleste var mellom 22 og 25 år gamle. 73 prosent hadde norsk nasjonalitet, mens 27 prosent hadde annen nasjonalitet.

Både student- og ansattundersøkelsen motiverte mange respondenter til å gi en kommentar, noe som var mulig til slutt i skjemaet. Kommentarene inneholder både ros og ris til arbeids- og læringsmiljøet. Det er noe skepsis til undersøkelsene, mest fra menn, men det er sporadisk, ikke vanlig, i kommentarene.

Spørreskjemaet til de ansatte ble besvart av 843 personer (485 menn og 358 kvinner), herav 705 nåværende ansatte og 138 tidligere ansatte. Den siste gruppen omfattet primært tidligere stipendiater (hvor skjema bevisst ble sendt ut til en gruppe tidligere ansatte), og dertil noen som nylig er avgått. Det er vanskelig å angi eksakt svarprosent for hver ansattgruppe, siden vi ikke vet hvor mange som faktisk mottok skjema, samt at det var en god del, særlig på rekrutteringsnivå, som skiftet stilling rundt utsendelsestidspunkt. Vi kan imidlertid få et rimelig bilde ved å se på antall svar i ulike stillingskategorier og sammenlikne dette med data over tilsatte fra Database for høyere utdanning. Lavest svarprosent hadde som ventet stipendiater med vel 30 prosent; med kort erfaring fra akademia kan det være vanskelig å svare, samt at utskiftningen i gruppen er stor. Blant de andre grupper av heltidsansatte var svarprosenten relativt jevn, fra vel 40 prosent for postdoktorer og førsteamanuenser, via ca. 45 prosent for professorer, og opp til knapt 50 prosent for forskere og teknisk/administrativt ansatte. Gitt at spørreskjemaet var omfattende, representerer dette så langt vi kan bedømme en tilfredsstillende svarprosent vurdert i forhold til liknende undersøkelser. Skjemaet ble bare utformet på engelsk (ikke på norsk), noe som kan ha redusert svarprosenten litt. Svarprosenten blant studentene var som nevnt meget høy (95 prosent), men denne undersøkelsen var mindre (færre spørsmål, og mindre utvalg, 213 studenter). Utvalget var dessuten noe tilfeldig, og omfattet bare studenter som møtte opp på forelesninger innen tre viktige realfag (informatikk,

biologi og fysikk) eller var på lesesalene i perioden der undersøkelsen ble gjennomført.

Samlet omfatter spørreundersøkelsene som nevnt 1056 respondenter. Analyse av frafallet i ansattundersøkelsen viser at menn svarte litt sjeldnere enn kvinner (omtrent på linje med andre tilsvarende surveys), og at stipendiatene svarte sjeldnere enn resten – men ellers er undersøkelsen forholdsvis representativ for fakultetet. Typiske grunner til ikke å svare var «for liten tid», «for langt skjema» og liknende. Det kan tenkes at «assosiasjon med arbeidsgiver» – skjemaet til de ansatte ble sendt ut fra Ipsos, men med påminnelse fra fakultetsledelsen – og «aversjon mot problemstillinger omkring kjønn og likestilling» også bidro til lavere svarprosent. Dette vet vi ikke, men vi finner ikke særlig tydelige spor i den retning. Vi ser heller ikke tydelige tegn til skjevseleksjon (fracfall eller skjevdelling) på spørsmål som berører likestilling. Svarprosenten var litt høyere blant kvinner enn blant menn, noe som er vanlig i denne typen undersøkelser.

Dataanalysen ble foretatt av FRONT-teamet (i hovedsak Holter), delvis i samarbeid med Åsmund Ukkelberg, Ipsos, for å få frem hovedmønstre i materialet. Samarbeidsmetoden inkluderte kombinasjon av parvise og multivariable analyseteknikker. Analysene var i hovedsak eksplorerende, med fokus på kartlegging av statistiske assosiasjoner, snarere enn hypotesetestende.² Dataene tillater ofte bare skisser av mulige årsaksfaktorer, mellomliggende faktorer, og effektfaktorer. Dette er nærmere beskrevet bl.a. i kapittel 4 om publisering. Analysene omfattet også mer detaljerte teknikker, som krysstabeller og partielle korrelasjoner.

En hovedsak i dette arbeidet var å få frem «robuste» resultater på tvers av teknikker, altså assosiasjoner som er tydelige og gjennomgående statistisk signifikante. FRONT-teamet ved Holter brukte i hovedsak SPSS til dataanalysene, kombinert med Excel, Open Office Draw, og andre programmer.

Et neste steg var å plukke vekk spuriøse eller selvsagte assosiasjoner, og teste det vi sto igjen med, med tanke på innvirkning av bakgrunnsvariabler eller andre viktige variabler, slik de gradvis tydeligere fremsto i

2 I hovedsak multivariabel-analyser med en enkelt «responsvariabel» (statistikk) eller «avhengig variabel» (sosiologi). I sosiologi brukes ofte termen «multivariat» om multivariabel-analyse. Se også kapittel 6.

analysene – for eksempel erfaring med faglig devaluering og uønsket seksuell oppmerksomhet.

Analysene viste et vesentlig større kjønnsgap i erfaringer enn de tidlige intervjuene i FRONT-prosjektet. *Statistikk ser det du ikke ser*, hevder Arnoldo Frigessi (i Vogt, 2019). Denne regelen slo til i vårt materiale. Fakultetet ble med på en slags røntgen-undersøkelse i forhold til kjønnsbalanse og likestilling. Resultatene var mer interessante enn vi som forskere hadde antatt på forhånd.

Figurene fra spørreundersøkelsene i denne boken gjengir stort sett bare statistisk signifikante kjønnsforskjeller, med noen unntak der fravær av kjønnsforskjell er viktig. Dette nevnes i teksten, bl.a. i figurer i kapittel 5 der variabler som *ikke* har signifikant kjønnsforskjell er med, fordi dette er et viktig poeng i forhold til kjønnsgapet – gapet varierer, og omfatter bare en del av variablene. At vi finner signifikante kjønnsforskjeller for omlag halvparten til to tredeler av miljø- og kulturvariablene (noe avhengig av målemetoden), er likevel et vesentlig funn, som gjelder materialet samlet.

En metodisk innvending som drøftes i flere av kapitlene, er *at kvinner er mer kritiske* enn menn i vurderingen av arbeidsmiljø og fagkultur, og at dette påvirker problembildet – dette blir kanskje forstørret – i vårt survey-materiale. Eller, kanskje er det menn som svarer litt for selvtilfreds? Her bør det understrekes at nesten alle variablene om arbeidsmiljø og kultur var kjønnsnøytralt utformet. Selv om frafallet kan være noe betinget av interesse for spørsmål om kjønn og likestilling, ser vi en forholdsvis jevn svarprosent blant ulike grupper, og det er dessuten uklart hvorfor dette skulle spille inn vesentlig i forhold til konkrete kjønnsnøytrale spørsmål om arbeidssituasjonen. Vi har dessuten klare indikasjoner på at kvinner *ikke* er mer kritiske enn menn, bl.a. i forhold til veiledere, og dette gjelder også områder der de ut fra den objektive situasjonen kunne svart mer kritisk enn menn (tilfredshet med lønnsnivå). Intervjuresultater peker i samme retning. Menn har mer selvtillit allerede på studentnivå, føler seg mer hjemme, og føler oftere at de har talent (se kapittel 5). De ansatte kvinnene i intervjuene tar ofte «mindre plass» – de breier seg ikke – og negative episoder tolkes ofte personlig, sjeldnere ut fra en systemkritisk vinkling. Mennene i intervjuene virker ofte raskere til å

skylde på systemet, ikke dem selv, hvis noe er feil, sammenliknet med kvinnene.

Alt dette gjør at vi holder hypotesen om «særlig kritiske kvinner» for usannsynlig. Eller eventuelt, at «særlig kritiske menn» har falt fra, og ikke besvart ansattskjemaet. Dette virker lite sannsynlig, selv om vi ikke vet det presist. Vi vet det ikke, ettersom FRONT (dessverre) ikke omfattet en egen frafallsstudie, med analyse av de som valgte å ikke svare på spørreskjemaet.

Det er viktige forskningsutfordringer knyttet til hva våre resultater forteller, og hva de ikke forteller. De sier *noe* om seleksjon og frafall oppover i akademia, og det strukturelle kartet (i bokens del to) og tiltaksutformingene (del tre) er nytt. Men vi har bare i liten grad med erfaringene fra alle de som faller fra, oppover i karrieren – hva de har opplevd, hvorfor de sluttet. Dette er en svakhet, som kan korrigeres med bedre frafallsanalyser (på ulike nivåer) i videre forskning. «Taperne» opplever ting som «vinnerne» ikke ser.

Det er også klart at både spørreundersøkelser og intervjuer kan forbedres – slik det alltid er, når man ser ting i bakspeilet. Noen variabler pirker svært tydelig borti betydelig forskjellsbehandling, bl.a. faglig devaluering, uønsket seksuell oppmerksomhet og problemer etter omsorgspermisjon. Disse fortjener mer utbygging og mer detaljert undersøkelse, sammen med flere likestillingsspørsmål. Vi har grunn til å tro at mer inkludering av slike kritiske spørsmål, pluss et større utvalg som inkluderer frafall, ville skjerpet – ikke dempet – det kritiske bildet våre data gir.

Vi spurte om sted, men ikke om tid, i forhold til viktige arbeidsmiljøproblemer, som trakassering. Dette er et svakt punkt. Vi vet dermed ikke sikkert, hvor mye av rapporteringen som preges av *opplevelser* her og nå (for eksempel, i nåværende stillingsnivå), i forhold til *erfaringer* over lengre tid (nåværende og tidligere stillingsnivåer).³ Spørreundersøkelsene tok med mange spørsmål, og spørreskjemaene ville blitt altfor store om vi skulle tatt med underspørsmål på hvert av dem. Tydeligere oppfølging av de viktigste av dem, «i dybden» både i detalj og som prosess over tid, peker seg derfor ut som en videre oppgave for forskning.

3 Nye undersøkelser kan f.eks. gi bedre detaljering av «langiktig erfaring» i forhold til «nokså enkeltstående opplevelser», på de viktigste problemområdene.

Metodeutvikling i kapitlene

Kapitlene i bokens første del bygger i hovedsak på spørreundersøkelsene, kombinert med intervjumaterialet. Her drøftes hovedresultatene, tema for tema, i forhold til kjønnsbalanse og likestilling. Metodiske bemerkninger står i hvert kapittel. Statistikken er i hovedsak bi- og tri-variate analyser. Kapitlene i siste halvdel av bokens del 1 bygger inn mer multivariabel metode og kontroll for andre dimensjoner av sosial ulikhet.

Kapittel 4, «Hvem publiserer hva? Hvordan kjønn påvirker publiseringsgrad», bruker multivariabel analyse: Dersom kjønn er med sammen med andre variabler i analysen, særlig stillingsnivå og andel av arbeidstiden som kan brukes på forskning, blir en egen kjønnsfaktor lite synlig. Dette er egenrapporterte data, men så vidt vi kan se, ganske realistisk rapportert. Statistikken tyder på at ideen om at kvinner publiserer mindre «fordi de er kvinner» er lite holdbar.

Kapittel 6, «Etnisitet, rasisme og interseksjonalitet», presenterer de viktigste etniske relaterte problemene i materialet, og sammenlikner med problemer knyttet til kjønn og klasse. Her brukes multivariabel-teknikker for å avsløre «interseksjonalitet», definert som samvariasjon mellom ulike diskrimineringsgrunnlag.⁴ Vi analyserer samvariasjon mellom kjønn, etnisitet og klasse. Analysene er basert på statistisk regresjonsanalyse og andre teknikker, redegjort for i kapitlet.

I kapitlene i bokens del to er hovedsaken modellbygging – FRONT-studiens hovedresultater blir oppsummert, drøftet i forhold til annen forskning og utmeislet i form av modeller, hver med sin noe dramatiske metafor, som kan bidra til at de huskes – og brukes av forskere – til å forstå den særegne organisasjonen og fagkulturen.

Kapittel 7, «Bøygen: Hypotesen om akkumulering av ulempe», bygger videre på empirien i kapittel 5, «Erfaringer i academia – en ny kartlegging». Hypotesen om at motbakker og indre tvil henger sammen blir sannsynliggjort og presentert i en modell.

4 Dvs. ulike typer sosial stratifisering, som *kan* gi grunnlag for diskriminering. Vi skjeler mellom juridisk diskriminering og sosial stratifisering i boken, og drøfter dette skillet bl.a. i kapittel 6.

Kapittel 8, «Janus-modellen: Hvorfor kvinner opplever motbakker», skjeler mellom legitim kjønnsdifferensiering og illegitim kjønnsstratifisering. Vi antar at forbindelsen mellom disse er mer kompleks enn modellen gir rom for i denne første versjonen. At kjønnsstratifisering kommer inn i bildet, vises empirisk bl.a. i kapittel 3, «Seksuell trakassering», og kapittel 5 «Erfaringer i akademia – en ny kartlegging».

Kapittel 9, «Trisyn-modellen – ulike forståelser av problemene», presenterer en modell som i stor grad er forankret i kvalitativ empiri fra prosjektet (men som også har støtte i surveyene), særlig når det gjelder kultur og uformell kommunikasjon.

Det kvantitative materialet fra spørreundersøkelsene, og analysene for å få frem kjønnsrelaterte mønstre, utdypet bildet betydelig i forhold til de tidlige intervjuene og kvalitative materialet vi fikk inn i prosjektet. Det ga bl.a. anledning til å utvikle modeller, som beskrevet i bokens andre del.

Kvalitative studier: Intervjuene

Vi har gjennomført i alt 92 individuelle intervjuer i FRONT-prosjektet. 10 ble gjennomført som en del av følgeforskningen på tiltaket for fakultetsledelsen. 32 intervjuer, hvorav 3 ikke ble tatt opp på bånd, ble gjennomført som en del av følgeforskningen på tiltaket i form av et nettverk for kvinnelige forskere. Her ble det også gjennomført et gruppeintervju. Disse intervjuene blir nærmere beskrevet i avsnittet om følgeforskning. De øvrige 50 intervjuene ble gjennomført med ulike formål, på ulike vis og av ulike forskere. Dette beskrives i det følgende.

Alle de intervjuete er anonymisert. Når vi siterer Aksel, Wenche, Tobias etc. i bokens ulike kapitler har vi benyttet fiktive navn.

Ti intervjuer i form av ekspertsamtaler

Ettersom flere av tiltakene i prosjektet var rettet mot kvinner fra postdoktor- til professornivå, ble intervjuer med kvinner på disse stillingsnivåene vektlagt også i følgeforskningen av tiltakene. I kartleggingen av

situasjonen ved fakultetet ble det i tillegg gjennomført ti intervjuer med menn i faste vitenskapelige stillinger, og menn og kvinner på master- og ph.d.-nivå. Intervjumetoden, som vi kalte «ekspertsamtaler», ble utformet i prosjektet våren 2017. Utvalg og metode var eksplorerende. Informantene ble kontaktet som eksperter på sitt felt, ut fra sin erfaring, til en ca. 1–2 timers åpen samtale. Samtaleformen ble lagt opp av Holter, ut fra erfaring som arbeidslivsforsker. Samtalene startet med et spørsmål om hva de la vekt på og opplevde i sin arbeidshverdag – hva går bra, og hva går ikke så bra. Deretter tok vi opp hva de tenker (og gjør) i forhold til kjønn og kjønnsbalanse. Samtalene var lagt opp ut fra en metode som lar intervjupersonen styre samtalen en del, ut fra hva vedkommende er opptatt av, samtidig som den tar opp hovedsakene i spørreguiden.⁵ Alle samtalene ble tatt opp på bånd, og deretter transkribert. I utgangspunktet var avtalt tid for samtalene en time. Flere av samtalene varte atskillig lenger, da informantene hadde mye de ønsket å formidle. Utskriftene per samtale er på mellom 20–25 sider.

Nitten intervjuer med GENERA-prosjektet

En del av Horizon 2020-prosjektet GENERA besto i å undersøke organisasjonskulturen fra et likestillingsperspektiv ved fysikk institutter i 18 europeiske land, gjennom intervjuer med kvinner og menn fra ulike stillingskategorier. De strukturerte intervjuene ble gjennomført basert på en guide utformet av GENERAs forskningsgruppe. Vi deltok i GENERA ved å gjøre ti intervjuer basert på denne intervjuguiden. Vi gjennomførte også ytterlige ni intervjuer ved Fysisk Institutt ved UiO med en annen metode, «The Biographical Narrative Interview Method», for å få ytterligere materiale. Samtlige av disse intervjuene ble gjort av en forskningsassistent fra FRONT-prosjektet. Intervjuene ble gjennomført på engelsk, tatt opp på bånd og transkribert.

5 For et tidlig eksempel på utvikling av intervjumetode i forhold til menn, se Holter & Aarseth, 1993.

Ni intervjuer med kvinnelige postdoktorer

De ni intervjuene med kvinnelige postdoktorer på instituttene for fysikk, biovitenskap og informatikk ble gjennomført av den postdoktor som var ansatt i FRONT-prosjektet. Samtlige informanter hadde deltatt i FRONT-prosjektets ti dager lange karriereprogram for kvinnelige postdoktorer. De semistrukturerte intervjuene varte mellom 1–1,5 time, og ble spilt inn på bånd og transkribert.

Tolv intervjuer forut for FRONT-tiltakene

Før FRONT-prosjektets tiltak ble iverksatt, ble det gjort intervjuer med fakultetets forskningsdekan, to instituttledere, tre postdoktorer som hadde deltatt i et karriereutviklingsprogram ved Institutt for biovitenskap, samt andre som på ulike vis arbeidet med utvikling av forskningsledere ved UiO. Disse intervjuene ble gjennomført av FRONT-prosjektets heltidsansatte forsker og av prosjektets postdoktor. Intervjuene ble spilt inn på bånd, og noen av dem ble transkribert. Disse intervjuene har ikke vært brukt i forskningsøyemed, men ble foretatt for å utvikle tiltakene som ble implementert.

Materiale fra FRONT2

Arbeidet i FRONT prosjektet har fortsatt i et nytt prosjekt kalt FRONT2 (Future Research- and Organizational Development in Natural Sciences, Technology and Theology, 2019-22). Materialet fra FRONT2 er under innsamling og er ikke ferdig analysert, men er med i bildet i våre tolkninger og diskusjoner bl.a. av menn og maskuliniteter i denne boken. Materialet omfatter blant annet fokusgrupper og individuelle intervjuer.

Kvalitative studier: Følgeforskning

Følgeforskningen i FRONT bygger på datainnsamling og feltnotater fra 23 seminarer (*workshops*) på fakultetet. Forskningen som fulgte tiltakene ble utviklet på basis av metodeelementer fra aksjonsforskning, som

også er beskrevet i innledningen til bokens del tre. Aksjonsforskning ble utviklet på 1940-tallet, av blant annet Kurt Lewin og John Dewey (Hansson, 2003). Et viktig utgangspunkt er tanken om at kunnskap skapes i praktisk handling. Aksjonsforskning er både en teori og en metode (Greenwood & Levin, 2007; Hansson, 2003; Johannisson et al., 2008; Nielsen & Svensson, 2006; Reason & Bradbury, 2001). Gjennom å synliggjøre det som kan være tatt for gitt, kan man – for eksempel i en organisasjon som et fakultet – skape det nødvendige grunnlag for å gjøre endringer. Deltakerne i aksjonsforskningsgruppene er sentrale i forskningsprosessen, og målet er å skape gjensidige læringssituasjoner for både forskerne og deltakerne.

En gren innenfor aksjonsforskning er aksjonsorientert kjønnsforskning, som kombinerer forskning om kjønn med lærings- og handlingsteori (Amundsdotter, 2009; Amundsdotter et al., 2018). I en felles 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 og dermed også de dilemmaene som følger med dette (Westlander, 2006). Å være aksjonsforsker innebærer ifølge Westlander (2006) 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 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.

Vi gjør rede for hvordan vi har samlet inn materiale og arbeidet med å analysere empirien i innledningen til de tre kapitlene i bokens del 3. I det følgende gir vi et sammendrag.

Metodeutvikling i kapitlene

Kapittel 10 «Fra biologi til strategi – utvikling av en ledelsesgruppe»

Tiltaket som analyseres i dette kapitlet besto av fem seminardager for fakultets ledergruppe, der temaet var likestilling. Ledergruppen, i alt 14 personer, besto av dekanatet og instituttlederne. Tiltaket innebar først to sammenhengende seminardager. Tre måneder senere møttes gruppen igjen til et heldagsseminar, og ytterligere tre måneder senere ble tiltaket avsluttet med et todagers seminar.

Analysen i kapitlet bygger på kvalitativt materiale i form av notater fra de fem seminardagene og ti individuelle intervjuer. Mens seminarene pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da dagen 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.

Ett år etter at seminarserien var avsluttet, ble det gjennomført individuelle intervjuer med de ti deltakerne som hadde vært med på samtlige seminarer. De semistrukturerte intervjuene tok mellom en og to timer, og ble spilt inn på bånd og transkribert.

De to forskerne som har fulgt prosjektet har hatt delvis ulike roller. Den ene forskeren arbeidet med FRONT-prosjektet på heltid, og møtte dermed deltakerne også i forbindelse med andre prosjektrelaterte aktiviteter. Det er denne forskeren som har gjennomført de individuelle intervjuene og organisert tiltakets aktiviteter. Den andre forskeren har

vært med i selve gjennomføringen av seminarene. Med terminologi fra aksjonsforskningen kan forskernes roller kategoriseres som henholdsvis *outsider within* og *outsider*.

Selve analysen startet med en induktiv tilnærming til materialet. Alt materiale ble gjennomgått flere ganger for å se om det var mulig å identifisere gjentakende tema og mulige likheter og forskjeller. I kodingen ble det tatt utgangspunkt i informantenes egne beskrivelser og begreper. I neste fase ble materialet tolket ut fra et *sensemaking*-perspektiv.⁶ I analysen ble ledergruppens rolle undersøkt – hva den konkret kan gjøre for å utvikle et holdbart likestillingsarbeid i organisasjon, samt hvilken utvikling ledergruppen trenger for å kunne gjøre dette.

Kapittel 11 «Fra motstand til endring? Endringsprosesser i organisasjonen»

Tiltaket som analyseres i kapittel 11 er en seminarserie for ph.d.-veiledere. Formålet med de fem timer lange seminarene var både å øke deltakernes kunnskap om kjønnsulikestillingen i organisasjonen, samt å gi dem en anledning til å dele erfaringer og refleksjoner. Hver seminargruppe besto av 25–30 deltakere fra noen av fakultetets ni institutter. Alle seminarene var lagt opp på samme måte: innsjekking, teoretiske innspill, case-diskusjon i mindre grupper og avslutning ved fakultetsledelsen. Alle ansatte ved fakultetet med veiledningsoppdrag på master- og ph.d.-nivå ble invitert til de totalt tolv seminarene.

Analysen i kapitlet bygger først og fremst på kvalitativt materiale i form av notater fra de tolv seminarene. Det kvalitative materialet ble samlet inn gjennom deltakende observasjon og er dokumentert i form av en feltdagbok. Mens seminarene pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da dagen var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles feltdagbok. Ved samtlige seminarer har FRONT-prosjektets heltidsansatte forsker medvirket, og ved flere av seminarene har også en forskningsassistent vært med. Begge forskere kan derfor beskrives som *outsiders within*.

6 Sensemaking-teori beskrives i kapittel 10.

I dette kapitlet blir to av de gjennomførte seminarne beskrevet som to scener. Den første scenen bygger på et av de aller første seminarne, og den andre på et av seminarne som ble gjennomført 18 måneder senere. Scenene er skrevet ut fra en metode (i bl.a. aksjonsforskning) som med hensikt er subjektiv, selv om den bygger på analyser og diskusjon i forskergruppen og ikke bare representerer den enkelte forskeren. Det kan sammenliknes med feltnotater fra et feltarbeid, en praksisrapport eller et dagboknotat. Forskerens møte med feltet er sentralt. Metoden omfatter fenomenologisk analyse og er ikke et forsøk på å si «objektivt» hva som skjer generelt. Den er avgrenset til noen spesielle kasus, slik de faktisk ble opplevd, uten noen form for filter i forkant. Scenene illustrerer dermed ulike aspekter ved endringsarbeidet. Deltakerne er ulike og reagerer ulikt. Noen er skeptiske til FRONT-tiltakene, andre er mer positive.

Også her begynte analysen med en induktiv tilnærming til materialet, der notatene ble gjennomgått flere ganger for å se om det var mulig å identifisere gjentakende tema. I neste fase ble materialet tolket ut fra teori om motstand og endring (se kapittel 11).

Kapittel 12 «Fra unntak til norm – å utvikle resiliens i et nettverk»

Tiltaket som analyseres i dette kapitlet er et organisert nettverk for 18 kvinnelige førsteamanuenser og professorer. Det to år lange tiltaket var strukturert som et forum der de to forskerne tilbød teoretiske innspill på ulike tema som ble valgt ut av deltakerne. Det ble også benyttet dialogverktøy for å belyse temaene ved en strukturert og effektiv erfaringsutveksling. Totalt møttes nettverkdeltakerne ved åtte tilfeller. Tiltaket startet med en todagers seminar, etterfulgt av to heldagsseminar og fem halvdags-seminar ved senere anledninger. Forskeren som deltok på alle seminarne og også utformet og organiserte tiltaket arbeidet på heltid i FRONT-prosjektet. Den andre forskeren har deltatt i gjennomføringen av seks av seminarne. Med terminologi fra aksjonsforskning ønsket vi å beskrive forskernes ulike roller som *outsider within* respektive *outsider*. Mens seminarne pågikk skrev forskerne notater for hånd, og da hver dag var over, gikk de gjennom sine individuelle notater og skrev en felles

feltdagbok. Kapitlet bygger dog mest på de intervjuene som ble gjennomført med deltagarna et år inn i tiltaket, og i samband med det siste seminaret.

Samtlige deltakere ble intervjuet før tiltaket begynte. Etter ett år ble det gjennomført intervjuer med de 14 personene som hadde deltatt aktivt i programmets aktiviteter, og i forbindelse med det siste seminaret ble det gjort et gruppeintervju. Det første intervjuet ble foretatt av forskeren som jobbet med FRONT-prosjektet på heltid i samarbeid med prosjektets postdoktor. Hensikten med de semistrukturerte intervjuene var å undersøke både kvinnelige forskeres situasjon på fakultetet, og om det fantes felles behov og ønsker som kunne støttes ved hjelp av organiserte tiltak fra fakultetets side. Intervju nummer to ble gjennomført av FRONT-prosjektets heltidsforsker. Her var målet å undersøke hvordan det implementerte tiltaket ble oppfattet av deltakerne. Det avsluttende gruppeintervjuet ble gjennomført av FRONT-prosjektets heltidsforsker og forskeren som kun deltok på selve gjennomføringen av seminarene. Det første og siste intervjuet ble dermed gjennomført av forskere i det som innen aksjonsforskning kalles *outsider within* henholdsvis *outsider*, mens intervju nummer to ble gjennomført av en forsker i rollen som *outsider within*.

Analysen preges av en induktiv tilnærming til materialet. Alt materiale ble gjennomgått flere ganger for å se om det var mulig å identifisere gjentakende tema – så vel likheter som forskjeller. I kodingen ble informantenes egne beskrivelser og begreper lagt til grunn. I neste fase ble materialet tolket ut fra teorier om organisasjon og kjønn, samt om resiliens.⁷

Referanser

- Amundsdotter, E., Anderssson, S., Muhonen, T. & Liljeroth, C. (2018). «Kvinnor talar ju också mycket på möten, så vad är problemet?» *Möten, makt och kön. Rapport från ett FoU-projekt vid Malmö universitet*. <https://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1420388/FULLTEXT01.pdf>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorgradsavhandling,

7 For beskrivelse av teoriene se kapittel 12.

- Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- 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.
- 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>
- Barker, G., Contreras, J. M., Heilman, B., Nascimento, M., Singh, A. & Verma, R. (2011). *Evolving men 2011: Initial results from the international men and gender equality survey IMAGES*. International Center for Research on Women (ICRW). <https://resourcecentre.savethechildren.net/library/evolving-men-initial-results-international-men-and-gender-equality-survey-images>
- Drew, E. (2013). *Integer baseline report*. Centre for Women in Science & Engineering Research. (WiSER), Trinity College Dublin. <https://www.tcd.ie/tcgel/assets/pdf/INTEGER%20Report%202013.pdf>
- 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* (Arbetsliv i omvandling rapport 2007:14). Växjö universitet.
- Hansson, A. (2003). *Praktiskt taget. Aktionsforskning som teori och praktik – i spåren efter LOM* [Doktorgradsavhandling, Göteborgs universitet]. GUPEA. <http://hdl.handle.net/2077/15800>
- Herr, K. & Anderson, G. L. (2005). *The action research dissertation: A guide for students and faculty*. Sage.
- Holter, Ø. G. & Aarseth, H. (1993). *Menns livssammenheng*. Gyldendal.
- Holter, Ø. G., Svare, H. & Egeland, C. (2009). *Gender equality and quality of life: A Nordic perspective*. Nordic Gender Institute (NIKK) & The Work Research Institute (WRI). <http://www.nikk.no/en/publications/gender-equality-and-quality-of-life-a-norwegian-perspective-2009/>
- Johannisson, B., Gunnarsson, E. & Stjernberg, T. (Red.). (2008). *Gemensamt kunskapande – den interaktiva forskningens praktik*. Växjö University press.
- 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.
- Scambor, E., Wojnicka, K. & Bergmann, N. (Red.). (2013). *The role of men in gender equality – European strategies & insights*. Publications Office of the European Union.
- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., Gartner, M., Hrzenjak, M., Scambor, C., White, A. (2014) Men and Gender Equality: European Insights. *Men and Masculinities* 17, 552-577
- Thun, C. & Holter, Ø. G. (2013). *Kjønnsbalanse og læringsutbytte*. Akademisk Forlag.
- Vogt, Y. (2019). Simulerer kreftbehandlingen din på datamaskinen [Intervju med A. Frigessi]. *Apollon*, (1), 35–39.
- Warat, M., Krzaklewska, E., Ratecka, A. & Slany, K. (Red.). (2017). *Gender equality and quality of life. Perspectives from Poland and Norway*. Peter Lang.
- Westlander, G. (2006). Researcher roles in action research. I K. A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action and interactive research – beyond practice and theory* (s. 45–62). Shaker publishing.

