

KJØNNBALANSE I ADMINISTRATIVE STILLINGER

VED DET SAMFUNNSVITENSKAPELIGE FAKULTET

Av Anett **Bobrowicz**, Christian **Leirvik**, Emilie **Kreyberg** og Kjersi **Steffenak**



OLA4050

PROSJEKTFORUM – LEDERSKAP OG ORGANISERING

Tian **Sørhaug** / Haldor **Byrkjeflot** / Joakim **Dyrnes**

Vår 2013

Ved ISS, SV, UiO.

FORORD

Denne rapporten er skrevet i faget OLA4050 Prosjektforum – Lederskap og organisering ved Universitet i Oslo, på oppdrag fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Vi er fire studenter ved mastergraden Organisasjon, Ledelse og Arbeid som har utgjort gruppen som har skrevet rapporten.

Vi vil rette en stor takk til våre kontaktpersoner Inger-Lise Schwab og Målfrid Hoaas ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Den gode dialogen med Inger-Lise i begynnelsen av prosjektet var sentral for at vi kom godt i gang, dette la grunnlaget for det videre arbeidet. Vi er også takknemlige for at dere har vært tilstede og interessert underveis, og at dere har kommet med kloke innspill. Det var lærerikt å få delta på Nettverkskonferansen for likestillingsarbeidere i høyskole- og universitetssektoren, i regi av Universitetet for miljø- og biovitenskap, Høgskolen i Oslo og Akershus, Institutt for samfunnsforskning og Universitetet i Oslo.

Vi vil også rette en takk til våre informanter som har stilt opp på upåklagelig vis. Alle 18 har vært til stor hjelp, deres engasjement og velvillighet er noe vi satte stor pris på. Tenk om alle forskningsobjekter var som dere.

Til slutt vil vi gjerne uttrykke vår takknemlighet til vår veileder Sigtona Halrynjo, som har bidratt med gode faglige innspill. Vi har lært mye av deg og vi verdsetter høyt ditt bidrag.

SAMMENDRAG

Denne oppgaven tar for seg kjønnsbalansen i administrative stillinger på Universitet i Oslo (UiO). Vår oppdragsgiver er Det samfunnsvitenskapelige fakultet (SV) på Universitet, som ønsker svar på hvordan kjønnsbalansen på SV har utviklet seg, hvordan den påvirker arbeidsforholdene og hvorfor det er vanskelig å rekruttere menn til administrative stillinger ved fakultet. Målet med dette prosjektet er å gi SV et bedre beslutningsgrunnlag ved ansettelse til administrative stillinger.

Vi startet prosessen med å kartlegge dagens situasjon. Hvordan det står til med kjønnsbalansen ved SV-fakultet, hvordan utviklingen har vært og hvordan dette ser ut i sammenligning med andre fakultet ved UiO. Vi fant at det er en betydelig overvekt av kvinner i administrative stillinger ved UiO. På SV var det 69.1% kvinner i 2012. Det er imidlertid store forskjeller mellom instituttene. Enkelte institutt har hatt en markant forbedring, mens andre har hatt en tilsvarende eller verre utvikling fra 2008 til 2012.

Videre ønsket vi å finne ut av hvordan den ujevne kjønnsbalansen påvirket arbeidsmiljøet og hvordan de ansatte i administrasjonen opplevde den ujevne kjønnsbalansen. Våre informanter ble plukket ut fra forskjellige fakultet med ulik grad av kjønnsbalanse. Svarene vi fikk var overraskende positive, de ansatte trives veldig godt på UiO. Vi fant ingen klare ulikheter i beskrivelser av arbeidsmiljøet som kunne relateres til om det var balanse eller ubalanse i kjønns sammensetningen på informantens arbeidssted. Likevel, alle våre 18 informanter var klare på at kjønnsbalanse var ønskelig. De informantene som kom fra institutt med god kjønnsbalanse sa tydelig at de ønsket å opprettholde balansen.

Så hvorfor er det så skjev kjønnsbalanse ved enkelte av instituttene ved SV-fakultet? Og hvorfor rekrutteres det ikke flere menn? Samfunnsstrukturer og kjønnssegregert arbeidsmarked må ta noe av skylden for dette. Kvinner jobber oftere i det offentlige enn menn. Den skjeve kjønnsbalansen er ikke unikt for UiO, vi ser samme tendens ved andre sammenliknbare institusjoner. Det kjønnssegregerte arbeidsmarkedet gjenspeiles i søkermassen. Likevel ser vi et forbedringspotensial i rekrutteringsprosessen ved SV-fakultet, og vi mener at spesielt tre faktorer kan være med på å forklare vanskelighetene

med å ansatte flere menn: 1) utstrakt bruk av intern rekruttering, 2) manglende bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold og 3) for spesifikke kriterier i stillingsannonser.

Vi oppsummerer funnene i følgende tiltak:

- 1. Synliggjøre administrative stillinger ved UiO som attraktive arbeidsplasser.**
- 2. Rekruttere mannlige studenter.**
- 3. Bruke flere rekrutteringskanaler.**
- 4. Tydelig definerte krav til ledige stillinger.**
- 5. Kalle inn flere menn til intervju.**
- 6. Ha begge kjønn representert i innstillingsråd.**
- 7. Arrangere ledersamlinger/seminarer på tvers av fakultetet.**

Ved å implementere disse tiltakene tror vi flere menn vil søke og flere kvalifiserte menn kan bli ansatt. Dette vil igjen kunne føre til bedre mangfold og en jevnere kjønnsbalanse i administrasjonen på SV-fakultet.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1	INNLEDNING.....	2
2	BAKGRUNN	2
2.1	LIKESTILLING OG KJØNNSSBALANSE.....	3
2.2	LIKESTILLINGSARBEID VED UiO.....	4
3	DATA OG METODE	5
3.1	DATABASESØK OG INTERVJU	6
3.2	ETISK REFLEKSJON.....	7
4	DAGENS SITUASJON MED TALL	8
4.1	KJØNNSSBALANSE PÅ SV 2008-2012	8
4.2	HVORDAN SER DET UT ANDRE STEDER?	12
5	KJØNNSSUBALANSE OG MULIGHET FOR ENDRING.....	14
5.1	ARBEIDSHVERDAGEN I ADMINISTRASJONENE	14
5.2	PÅVIRKER KJØNN DET FAGLIGE OG SOSIALE PÅ ARBEIDSPLASSEN?	15
5.3	KONSEKVENSER AV KJØNNSSUBALANSE	18
6	REKRUTTERING	20
6.1	HAR SV EN UTFORDRING MED Å REKRUTTERE MENN?	20
6.1.1	<i>En typisk ansettelsesprosess.....</i>	<i>20</i>
6.1.2	<i>Strukturelle rammebetingelser</i>	<i>21</i>
6.1.3	<i>Familie og karriere</i>	<i>22</i>
6.2	INTERN REKRUTTERING	23
6.2.1	<i>Bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold.....</i>	<i>25</i>
6.2.2	<i>Spesifikke kriterier i utlysningsteksten</i>	<i>26</i>
7	TILTAK	27
8	AVSLUTNING	31
	LITTERATURLISTE.....	33

VEDLEGG 1 Mandat

VEDLEGG 2A og 2B Intervjuguider

VEDLEGG 3 Grafer: Kjønnssbalanse ved UiO

VEDLEGG 4A informasjonsskriv og 4B samtykkeerklæring

1 INNLEDNING

Det er høy kvinneandel i administrasjonen på Det Samfunnsvitenskapelige Fakultet (SV) ved Universitetet i Oslo (UiO). Prosjektet vårt er initiert for å undersøke om kjønnsbalansen i administrative stillinger påvirker organisasjonen negativt. Ledere ved fakultetet ønsket å få kartlagt dagens situasjon og få forslag til tiltak for å oppnå jevnere kjønnsbalanse i administrasjonen. Ligestilling og kjønnsbalanse er et viktig fokusområde i UiOs og SVs strategiske planer, og det er i forbindelse med disse SV har fått tildelt midler for å gjennomføre dette prosjektet. Målet med prosjektet er å gi SV et bedre beslutningsgrunnlag ved ansettelser til administrative stillinger.

Med utgangspunkt i prosjektets målsetting, vil vi besvare følgende spørsmål:

- a) Hvordan har kjønnsbalansen på SV utviklet seg, og hvordan ser dette ut i sammenligning med de andre fakultetene?*
- b) Hvordan påvirker den skjeve kjønnsbalansen arbeidsforholdene?*
- c) Hvorfor er det vanskelig å rekruttere menn til administrative stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet?*
- d) Hvilke tiltak kan tenkes å bedre situasjonen?*

For å besvare disse spørsmålene, jobbet vi først med å kartlegge dagens situasjon. Hvordan er kjønnsbalansen i administrative stillinger ved SV, og ved resten av UiO? Vi har studert statistikk og plandokumenter for å danne oss et bilde av tingenes tilstand. Videre intervjuet vi ansatte og ledere ved ulike institutt, både ved SV og andre fakultet. Gjennom informasjonen vi innhentet gir vi en beskrivelse av dagens situasjon, og av hvordan ledere og ansatte opplever sin arbeidshverdag og hvordan de forholder seg til kjønnsbalanse. Videre vil vi se nærmere på strukturelle rammebetingelser, interne prosesser og holdninger knyttet til rekruttering. Vi vil avslutte med å foreslå tiltak vi mener kan bidra til å bedre kjønnsbalansen gjennom rekruttering.

2 BAKGRUNN

Administrative stillinger ved universiteter og høyskoler er over tid gått fra å være sekretær- og kontorstillinger bli mer profesjonalisert, blant annet gjennom krav til formell kompetanse. Det er likevel ikke grunn til å kalle det en tydelig profesjon. Tidligere undersøkelser antyder at

uklarhet og mangfold preger oppfatningene om hva som utgjør kompetanse- og kunnskapsgrunnlaget for disse stillingene. Over halvparten av de som arbeider i offentlig administrasjon har universitetsutdanning, og denne har blitt mer homogen over tid; 73% er humanister eller samfunnsvitere. Samfunnsvitere dominerer, og denne utviklingen finner vi både i universitets- og høyskolesektoren og i statlig forvaltning. Men innslaget av administratorer med fagbakgrunn fra humaniora gjør at universitesforvaltningen skiller seg ut (Gornitzka 2011). En betydelig høyere andel kvinner enn menn jobber innenfor offentlig sektor (Brekke og Reisel 2013), et mønster vi finner igjen kanskje enda sterkere innenfor universitetsadministrasjon (Gornitzka 2011).

2.1 Likestilling og kjønnsbalanse

I Norge i dag er det relativt små forskjeller på kvinners og menns grad av deltakelse på arbeidsmarkedet, men det er ganske store forskjeller på hvor de arbeider. Kjønnsegregering diskuteres ofte i to former – horisontal segregering i form av yrkesvalg og sektor, og vertikal i form av plass i stillingshierarkier. Kjønnsegregering knyttes ofte til mønstre av ulikhet i yrkers status og lønn. I arbeidsmarkedet kan kjønnsegregering også bidra til problemer med å harmonisere behov for arbeidskraft med tilgjengelig arbeidskraft. Bredden i rekrutteringsgrunnlagene blir påvirket. Dermed kan kjønnsegregeringen få konsekvenser både på samfunns- og bedriftsnivå. Politiske måldokumenter om likestillingsspørsmål ønsker ofte en samfunnsutvikling mot mindre segregering – både horisontal og vertikal. Håp om dette knyttes ofte til en gradvis utjevning av forskjeller i høyere utdanningsløp (NOU 2012:15; Egeland, Holter og Svare 2008).

Å kunne velge utdanning og gå ut i yrkeslivet uten å påvirkes negativt av stereotypier av hva som er «mannlig» eller «kvinnelig» sees ofte som en målsetning med likestilling. Arbeidslivet er en sterk sosial arena som også former kjønnsroller, og en sterk kjønnsegregering bidrar til å opprettholde stereotypier om hva kvinner og menn skal være og gjøre. Det er også funnet at manns- og kvinneedominerte arbeidsplasser systematisk tilbyr ulike vilkår, kanskje fordi man i stor grad virker innenfor ulike sektorer og yrker. Dette strider mot idealet om at menn og kvinner skal tilbys grunnleggende like vilkår. Videre kan det bidra ytterligere til å hindre at menn velger seg kvinneedominerte yrker, da de da ofte må velge dårligere arbeidsvilkår og bryte med kulturelle stereotypier og fordommer (NOU 2012:15; Egeland, Holter og Svare 2008)

Kjønnsdelingen fortsetter ofte inn på den enkelte arbeidsplassen i følge rapporten Likestilling og livskvalitet 2007 (Egeland, Holter og Svare 2008). På kvinnedominerte arbeidsplasser sier flere menn enn kvinner at de arbeider mest med menn, og det samme gjelder kvinner som arbeider på mannsdominerte arbeidsplasser. Hovedgrunnen til dette er antakelig at menn og kvinner har ulike typer stillinger og arbeidsoppgaver. Generelt ser man at trivselen på jobb er best på de arbeidsplassene kjønnsbalansen er god, blant annet når det gjelder opplevd konflikt og baksnakking. Begge kjønn opplever minst negativ forskjellsbehandling på grunn av kjønn der kjønnsbalansen er god. Mennenes opplevde mulighet til å kunne utvikle seg i jobben kommer dårligere ut der kvinner er i flertall (Egeland, Holter og Svare 2008).

Både norske og internasjonale studier viser at foreldreskap fortsatt påvirker mødre og fedre på ulike måter. Det eksisterer et til dels konfliktfylt spenningsforhold mellom tilpasning til arbeid og karriere på den ene siden og familie og omsorgsansvar på den andre. Dette har kjønnete konsekvenser ved at kvinner ofte blir den tapende part i dette spenningsforholdet. Kvinners arbeidstid, lønnsutvikling og karrieresjanser påvirkes negativt av at de får barn og familie. Det er fortsatt slik at kvinner i større grad søker seg til familievennlige og kvinnedominerte arbeidsplasser (Halrynjo 2009). Dette gjelder også høyt utdannede kvinner som har ambisjoner når det kommer til karriere og lønn. Halrynjo (2009) viser hvordan eliteutdannede kvinner har like sterke preferanser for karriere, lederansvar og høy lønn som eliteutdannede menn. Likevel, til tross for likestilte karrierepreferanser og familiepreferanser, tar mødre mer omsorgs- og familieansvar enn fedre. I følge Egeland, Holter og Svare (2008) sier flere kvinner enn menn det er viktig at jobb lar seg kombinere med barn og familie, og legger vekt på dette i valg av utdanning og arbeid.

2.2 Likestillingsarbeid ved UiO

Høyere vitenskapelige stillinger er hovedfokus for likestillingsarbeidet ved UiO, og derfor er de fleste tiltakene rettet mot kvinner i disse stillingene. Hovedmål 1 i UiOs handlingsplan for likestilling (UiO, Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-2012) er at kvinneandelen i vitenskapelige stillinger skal øke, og hovedmål 2 er å bedre kjønnsbalansen i noen utvalgte studieprogrammer. Hovedmål 3 i denne planen er et tydeligere lederansvar for likestilling. Sentrale tiltak som er tilknyttet dette målet er blant annet å sikre at lederutviklingsprogram gir faglig og administrativ ledelse kompetanse om kjønn og

likestilling, sørge for at likestillingsperspektivet inngår rutinemessig i utarbeidelse av alle strategi- og plandokumenter på alle organisasjonsnivå og å sikre at likestilling tas opp som et fast tema på strategiske ledermøter med faglige ledere og i styringsdialogsamtaler på alle organisasjonsnivå.

Vårt prosjekt er knyttet til tiltak under mål 1 i SV-fakultetets lokale Handlingsplan for likestilling for perioden 2012-2020. Mål 1 i denne planen er:

Fakultetet skal styrke likestillingsaspektet i ledelse og alle ledere skal gjøres kjent med fakultetets likestillingsmål. Enhetene skal ha et særlig ansvar for å utarbeide forslag til tiltak som kan fremme bedre kjønnsbalanse i vitenskapelige førstestillinger tilpasset lokale behov og fagprioriteringer (2011: 1).

Mål 2 og 3 i SVs handlingsplan for likestilling omhandler i første rekke økning av kvinneandel i vitenskapelige førstestillinger og kjønnsbalanse i studieprogrammer. Det er også nevnt i vedlegget til SVs handlingsplan for likestilling at den først og fremst omhandler vitenskapelige stillinger, og tiltakene retter seg først og fremst mot å rekruttere til og å fremme kvinner i disse stillingene. Det rapporteres på kjønn og utarbeides statistikker for både vitenskapelige og administrative stillinger, likevel finner vi få konkrete mål eller planer som omhandler mål for kjønnsbalanse og likestilling for administrative stillinger.

3 DATA OG METODE

Arbeidet med denne rapporten har vært datadrevet. Med utgangspunkt i Database for statistikk om høgre utdanning (DBH) har vi undersøkt kjønnsbalansen og utviklingen av denne ved de ulike fakultetene og instituttene på UiO. Basert på denne oversikten valgte vi hvilke institutter vi ønsket å snakke med og hvor mange intervju vi ville gjøre hvert sted. I tillegg benyttet vi oss av oversikten over ansatte ved de ulike instituttenes nettsider. Vi skiller mellom de som får til kjønnsbalanse og de som ikke får til kjønnsbalanse. Vi har i hovedsak holdt oss til normen for kjønnsbalanse innen kjønnsforskning, denne tar utgangspunkt i at på 60% eller mindre av det overrepresenterte kjønn kan omtales som "balanse" eller "kjønnsbalanse". Vi har likevel inkludert enkelte institutt som har hatt betydelig prosentvis og reell forbedring i perioden 2008 til 2012 blant disse, dette på tross av at kvinneandelen er på

mellom 60 og 70 prosent. Der det ikke er kjønnsbalanse omtales videre med ”kjønnsubalanse” eller ”ubalanse”.

Vi har kun gjort 18 intervjuer, men mener likevel at funnene våre forteller om mer enn arbeidshverdagen til akkurat de personene som er våre informanter. En av fordelene ved case som metodisk tilnærming er den detaljerte, dyptgående datainnsamlingen gjennom flere kiler til informasjon (Creswell 2007: 73). Vi bestemte oss for at intervjuene skulle være semistrukturerte. Det var viktig for oss at informantene klarte å dele sin opplevelse av egen arbeidshverdag med oss, men likevel at vi var innom de samme temaene i tilknytting til dette i alle intervjuene. Ved å ha relativt åpne spørsmål, men likevel underspørsmål som sørger for at man kommer innom temaene man ønsker får man den dyptgående informasjonen man er ute etter ved intervju i en casestudie (Creswell 2007: 133). Mange uerfarne intervjuere opplever intervjusituasjonen som utfordrende (Creswell 2007:140). Vi hadde i forkant av intervjuene reflektert over at informantene våre er høyt utdannede mennesker, mange med egen erfaring fra forskningsintervju. Vi tror dette har bidratt til å gjøre intervjuarbeidet mer håndterlig for oss.

Intervjuguiden ble en videreutvikling av mandatet. Målet med å se på statistikk og å intervju de ansatte var å kartlegge dagens situasjon ved SV, og å sammenligne denne med andre fakultet. Intervjuene svarte også på spørsmål *b) Hvordan påvirker den skjeve kjønnsbalansen arbeidsforholdene?* Også her var det fordelaktig med en sammenligning med andre fakultet. Det siste punktet i mandatet var å foreslå tiltak for å bedre kjønnsbalansen ved fakultetets administrasjon. For å komme i mål med dette analyserte vi intervjudata og statistikk i lys av litteratur om kjønn og arbeid. Mandatet finnes i vedlegg 1.

3.1 Databasesøk og intervju

Vi har totalt gjort 18 intervjuer med ledere og ansatte i administrative stillinger på UiO. Vi har benyttet samme intervjuguide til begge grupper, bortsett fra at intervjuguiden for lederne også stiller spørsmål angående rekruttering. Se vedlegg 2A og 2B for intervjuguider. I forkant av intervjuene gjorde vi testintervjuer med begge guidene, og foretok nødvendige endringer. I tillegg til å gjøre intervjuer ved SV har vi intervjuet ved tre andre fakultet¹. På SV har vi gjort

¹ Vi velger av anonymitetshensyn å la være å skrive hvilke fakulteter og institutter vi har intervjuet ved.

12 intervjuer, på de andre fakultetene har vi gjort seks intervjuer. Se vedlegg 3 for oversikt over kjønnsbalanse ved UiO. Vi har gjort åtte intervjuer på institutter med kjønnsbalanse, dette har vært fordelt på fem forskjellige institutter. Alle de fire fakultetene har vært representert. Vi har altså også gjort ti intervju ved institutt med kjønnsbalanse. Her har fire institutt og to fakultet vært representert. Underveis har vi lett etter forskjellen som utgjør en forskjell.

Blant informantene har vi ni personer vi har valgt å kalle ansatte. Disse har ikke personalansvar, men noen av dem har likevel en rolle i rekrutteringsprosesser. Vi har også ni personer som er mellomledere eller ledere på sitt institutt. Totalt har 14 av de 18 vi har intervjuet hatt kjennskap til rekruttering ved instituttet de er ansatt ved. Syv av de 14 vi har intervjuet om rekruttering har jobbet ved institutt med kjønnsbalanse, og syv intervjuer er gjort om rekruttering på institutt som har ubalanse.

Vi har en jevn fordeling mellom kjønnene når vi ser på alle intervjuene samlet; ni kvinner og ni menn har blitt intervjuet. Tre av kvinnene og fem av mennene jobber ved institutt med kjønnsbalanse, mens seks kvinner og fire menn jobber ved institutt med kjønnsbalanse. Blant de som har kjønnsbalanse har vi intervjuet tre kvinnelige og fire mannlige ledere og mellomledere, samt tre kvinnelige og to mannlige ansatte. Hos de som ikke har kjønnsbalanse har vi intervjuet to mannlige og fire kvinnelige ledere og mellomledere, samt to kvinner og to mannlige ansatte. Blant de 14 som har uttalt seg om rekruttering har vi snakket med seks menn, fire av disse ved institutt med kjønnsbalanse, og åtte kvinner, hvorav tre ved institutt med kjønnsbalanse.

3.2 Etisk refleksjon

Vi meldte studien til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) så snart intervjuguiden var klar, og fikk raskt godkjent denne. I tråd med dette har vi fulgt normene for god forskningsetikk. Alle intervjuobjekter har på forhånd fått tilsendt informasjon om prosjektet, vår gruppe, studiesituasjon og andre relevante omstendigheter, hva vi var interessert i å snakke med dem om, at resultatene ville bli anonymisert, hvordan vi hadde tenkt til å bruke intervjudataene i rapporten og hvem de kunne kontakte ved spørsmål. Alle ga samtykke til lydopptak av intervjuene, og intervjuobjektene har signert på samtykkeerklæringer. Se vedlegg 4 og 5 for hhv. informasjonsskriv og samtykkeerklæring.

Vi har hatt en utfordring med å anonymisere på en god måte. Likevel opplever vi selv at vår deling mellom kjønnsbalanse og kjønnsubalanse har løst denne utfordringen på en tilfredsstillende måte. Dette er også grunnen til at vi i oppgaven ikke redegjør for hvilke institutter vi har intervjuet ved. Mange steder på UiO har det vært snakket om at vi har jobbet med denne studien, og det har vært mulig andre å få innsikt i hvem vi har intervjuet gjennom å snakke med intervjuobjektene selv eller deres kollegaer. Imidlertid er det i liten grad sensitive data vi har hentet inn, så vi mener at anonymiseringen i tilstrekkelig grad er ivarettatt.

I arbeidet med dette prosjektet har vi møtt velvilje og positivitet hos alle vi har tatt kontakt med. Vi har således ikke blitt utfordret i arbeidet med datainnsamling. Intervjuguiden ble direkte preget av mandatet og samtaler med oppdragsgiver. Vi mener dette er uproblematisk fordi vår oppgave har vært å kartlegge kjønnsbalansen og hvordan denne oppleves av de ansatte.

4 DAGENS SITUASJON MED TALL

Norge et av de mest kjønnsdelte arbeidsmarkedene blant OECD-landene (Birkelund og Petersen 2003 i Røthing 2006: 5). I enkelte yrker forekommer det svært stor overvekt av enten kvinner eller menn (Røthing 2006). Det finnes det en slik fordeling også på universitetene, hvor administrasjon blir beskrevet som kvinners arena (Gornitzka 2011: 6).

Universitetsadministrasjonen på UiO er ikke et unntak, og denne tendensen er økende. I det følgende vil vi beskrive hvordan kjønnsbalansen på SV har utviklet seg, og hvordan dette ser ut i sammenligning med de andre fakultetene.

4.1 Kjønnsbalanse på SV 2008-2012

Alle tall i det følgende er, med mindre annet er oppgitt, hentet fra DBH. Vi har sett på tallene for alle stillinger, altså faste og midlertidige til sammen. Midlertidighet benyttes i hovedsak ved permisjoner, ofte i forbindelse med fødsel. Mange steder er det litt høyere kvinneandel blant de midlertidig ansatte enn de faste. Dette kan virke forsterkende for videre rekruttering.

I 2008 var det 1441 administrative stillinger ved UiO, 68.2% av disse var besatt av kvinner. Inkludert i dette er også 309 midlertidige stillinger, hvorav kvinner utgjorde 64.8% av de ansatte. I 2012 var tallet på administrativt ansatte økt til 1541 stillinger, med en kvinneandel på 68.6% kvinner. Av disse var 252 midlertidige stillinger, med en kvinneandel på 83.3%. Det har altså blitt noen flere administrative stillinger, mens balansen mellom kjønnene har forblitt den samme.

På SV ser tallene litt annerledes ut. Det var like mange kvinner ansatt i administrative stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet i 2012, som det var i 2008, begge år jobbet det 72 kvinner i administrasjonen ved fakultetet. Imidlertid har det de siste fem årene (2008-2012) blitt ti administrative stillinger færre, fra totalt 114 i 2008 til 104 i 2012. I løpet av den samme perioden er altså antallet menn i administrative stillinger redusert fra 41 til 32. Kvinneandelen på SV har altså forandret seg fra 63.9% i 2008 til 69.1% i 2012. Det var i 2008 26.4 midlertidige ansatte ved fakultetet, med en kvinneandel på 74.2%. I 2012 var det tilsvarende 12 midlertidige stillinger og 83.3% kvinner. SV består av fakultetsadministrasjonen, fem institutt, to forskningssentre og ett senter for fremragende forskning. Enkelte av instituttene har hatt en markant forbedring, mens andre har hatt en tilsvarende eller verre negativ utvikling. For flere av instituttene kan utviklingen av andel kvinner i administrasjonen gi grunn til bekymring. Vi vil kort redegjøre for situasjonen på det enkelte institutt².

I 2008 var Institutt for statsvitenskap (ISV) det instituttet ved SV med best kjønnsbalanse. Der var det da 54.1% kvinner fordelt blant 14.8 ansatte. Dette betyr at det var ansatt menn i 6.8 stillinger i 2008. Frem til 2012 ble det 4.8 stilling mindre, og 4.8 menn færre. Altså var det i 2012 kvinner i syv stillinger og menn i to. Mange steder har mennene som er ansatt i instituttadministrasjonene oftere enn kvinner ansvar for forskningsadministrasjon eller kommunikasjonsoppgaver, på statsvitenskap jobber imidlertid mennene med studieadministrasjon (UiO, ISV).

² Vi redegjør ikke for situasjonen i administrasjonene til Arena senter for europaforskning (ARENA); Senter for teknologi, innovasjon og kultur (TIK); SFF-senteret Senter for studier av likhet, sosial organisering og økonomisk utvikling (ESOP). Grunnen til dette er at disse administrasjonene er betydelig mindre enn instituttadministrasjonene.

Sosialantropologisk institutt (SAI) hadde den nest beste kjønnsfordelingen i 2008, med 58.9% kvinner. På dette tidspunktet var det 9.5 stilling i administrasjonen ved instituttet, hvorav 3.9 var besatt av menn. I løpet av årene frem til 2012 forsvant det 2.9 stillinger og 3.3 menn fra SAI, det har altså sluttet flere menn enn det har vært reduksjon i antall ansatte. Den ene mannen som nå jobber i en del av en stilling på SAI har ansvar for forskningsadministrasjon (UiO, SAI).

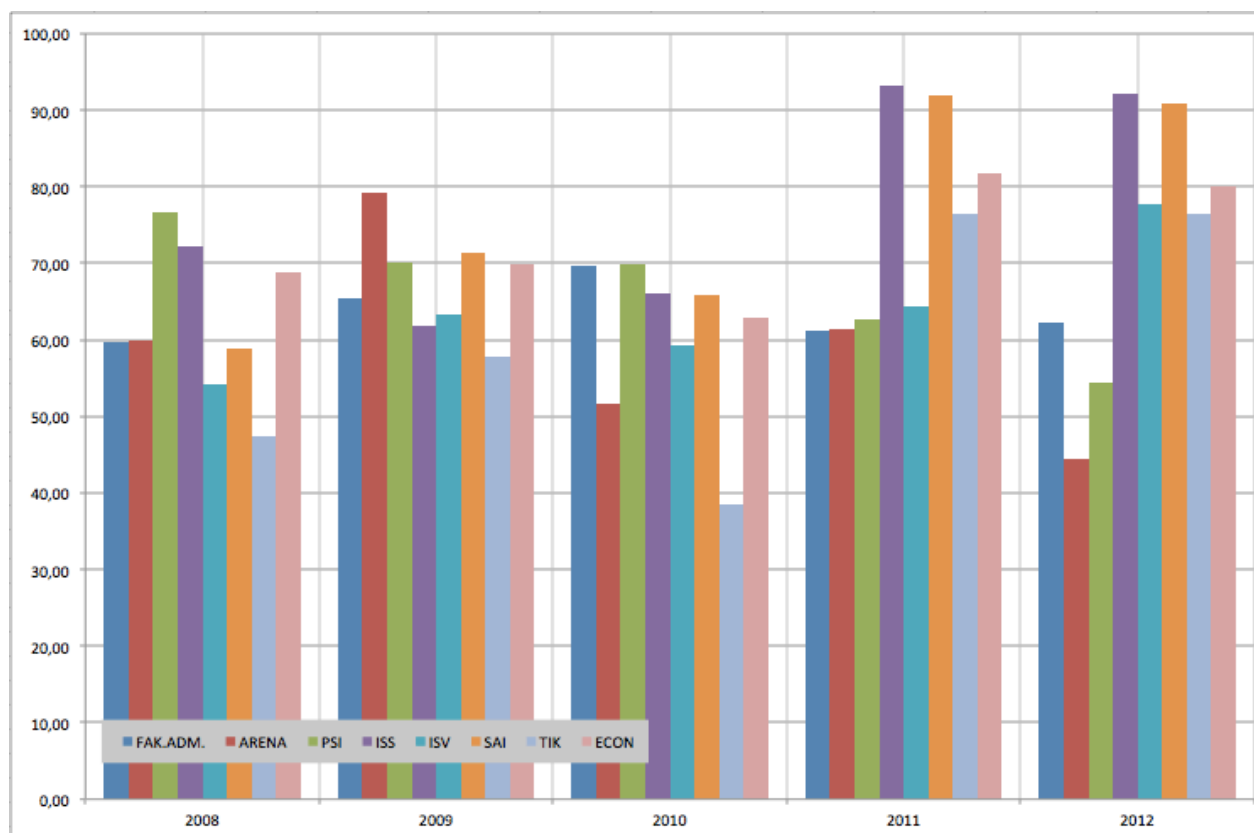
Fakultetsadministrasjonen (FAK.ADM.) hadde den tredje beste kjønnsbalansen i 2008, med 59.7% kvinner blant 29.8 stillinger. Per 2012 hadde de 62.2% kvinner ansatt og totalt 37.3 stillinger. Her har altså både kvinneandelen og det reelle antallet kvinner økt i perioden 2008 til 2012. Det har imidlertid vært relativt svak vekst og kjønnsbalansen er per i dag den nest beste på fakultetet. Ved første øyekast kan det derfor se ut til at fakultetsadministrasjonen har ansatt mange nye menn. Men i løpet av denne perioden har ansvaret for økonomi og IT i stor grad blitt flyttet fra instituttadministrasjonene til fakultetsadministrasjonen, denne typen stillinger er ofte besatt av menn. Dette er sant også for fakultetsadministrasjonen på SV, her er det en betydelig overvekt av menn. De ansatte i studieseksjonen til fakultetsadministrasjonen er nesten utelukkende kvinner (UiO, adm.fak.).

Økonomisk institutt (ECON) har også hatt negativ utvikling når det gjelder kjønnsbalanse de siste årene. I 2008 var det der 68.8% kvinner på totalt 12.8 stillinger, frem til 2012 ble dette forandret til 80% kvinner og 10 stillinger. På ECON jobber de to mennene som fremdeles er der med forskningsadministrasjon og økonomi, mens kvinnene har ansvar for studieadministrasjon, forskningsadministrasjon, personal, kommunikasjon og resepsjon (UiO, ECON).

Institutt for samfunnsgeografi og sosiologi (ISS) var nest dårligst i 2008, med 72.2% kvinner fordelt på 17.7 stillinger. Frem til 2012 hadde situasjonen blitt enda dårligere, da var det 92.2% kvinner og 12.8 stillinger. Med dette hadde instituttet den dårligste kjønnsbalansen på fakultetet. Det er nå bare en mann som jobber ved ISS, han jobber med studieadministrasjon (UiO, ISS).

Institutt for psykologi (PSI) er fakultetets solskinnshistorie. I 2008 hadde de den dårligste kjønnsbalansen ved SV, da med 76.7% kvinner fordelt på totalt 17.2 stillinger. Antallet stillinger forble omtrent stabilt, med 17.4 stillinger i 2012. Kjønnsbalansen hadde imidlertid bedret seg betydelig, til 54.4% kvinner. På PSI jobber de fleste mennene med studieadministrasjon, mens det er kvinnene som i hovedsak jobber med forskningsadministrasjon (UiO, PSI).

For å oppsummere: i 2008 hadde altså Psykologisk Institutt den dårligste kjønnsbalansen på SV, men forskjellene mellom instituttene var relativt små. Da var andelen kvinner ved de ulike instituttene 76.7% (PSI), 72.2% (ISS), 68.8% (ECON), 59.7% (FAK.ADM.), 58.9% (SAI) og 54.1% (ISV). Variasjonen hadde økt frem til 2012, da var kvinneandelen 92.2% (ISS), 90.9% (SAI), 80% (ECON), 77.8% (ISV), 62.2% (FAK.ADM.) og 54.4% (PSI). Psykologisk institutt, den grønne søylen i modellen under, har altså gått fra å ha den dårligste balansen, til å få den beste. ISS, SAI, økonomi og ISV. har alle hatt markant forverring i kjønnsbalanse. De er henholdsvis mørk lilla, orange, blek rosa og turkis i modellen.



4.2 Hvordan ser det ut andre steder?

I administrasjonen på Det humanistiske fakultet (HF) har det i perioden mellom 2008 og 2012 variert mellom 71.8% kvinner i 2009 og 69.1% i 2011. Her er det altså totalt sett en relativt lik situasjon som på SV, selv om utviklingen her har vært marginalt positiv. Blant HFs institutter som utmerker seg positivt vil vi trekke frem tre institutt. Institutt for litteratur, områdestudier og europeiske språk (ILOS) som i 2008 hadde 80% kvinner, og som hadde redusert dette til 69.6% kvinneandel i 2012. Institutt for medier og kommunikasjon (IMK) hadde 74% kvinner i 2008 og 53.8% i 2012. Og Institutt for arkeologi, konservering og historie hadde 59.8% kvinneandel i 2008, og reduserte denne til 49.2% frem til 2012. Med motsatt utvikling finner vi blant andre Institutt for lingvistiske og nordiske studier, hvor det i 2008 var 62.4% kvinner og i 2012 79.8% kvinner. Et annet eksempel som kan gi grunn til bekymring er Institutt for filosofi, idé- og kunsthistorie og klassiske språk. Der var det 72% kvinner i 2008, og kvinneandelen hadde økt til 89.4% frem til 2012.

På Det juridiske fakultet (JUS) var kvinneandelen blant de administrative stillingene i femårsperioden på topp i 2009 med 68.5%, og lavest i 2011 med 64.1%. I 2008 hadde fem av de seks instituttene ved fakultetet mellom 65.7% (Norsk senter for menneskerettigheter) og 78.6% (Institutt for sjørett) kvinner. Variasjonen hadde også her økt frem til 2012, da hadde kun fakultetsdivisjonen kvinneandel mellom disse ytterpunktene. Institutt for privatrett (90.3%) og Institutt for sjørett (82.7%) hadde dårligere kjønnsbalanse, og Institutt for offentlig rett (61.5%) og Norsk senter for menneskerettigheter (61%) hadde bedre kjønnsbalanse. Institutt for kriminologi og retts sosiologi har i alle årene hatt uvanlig lav kvinneandel, med 32.50% i 2008 og 38.1% i 2012. Ved dette instituttet er det betydelig færre ansatte enn de andre instituttene.

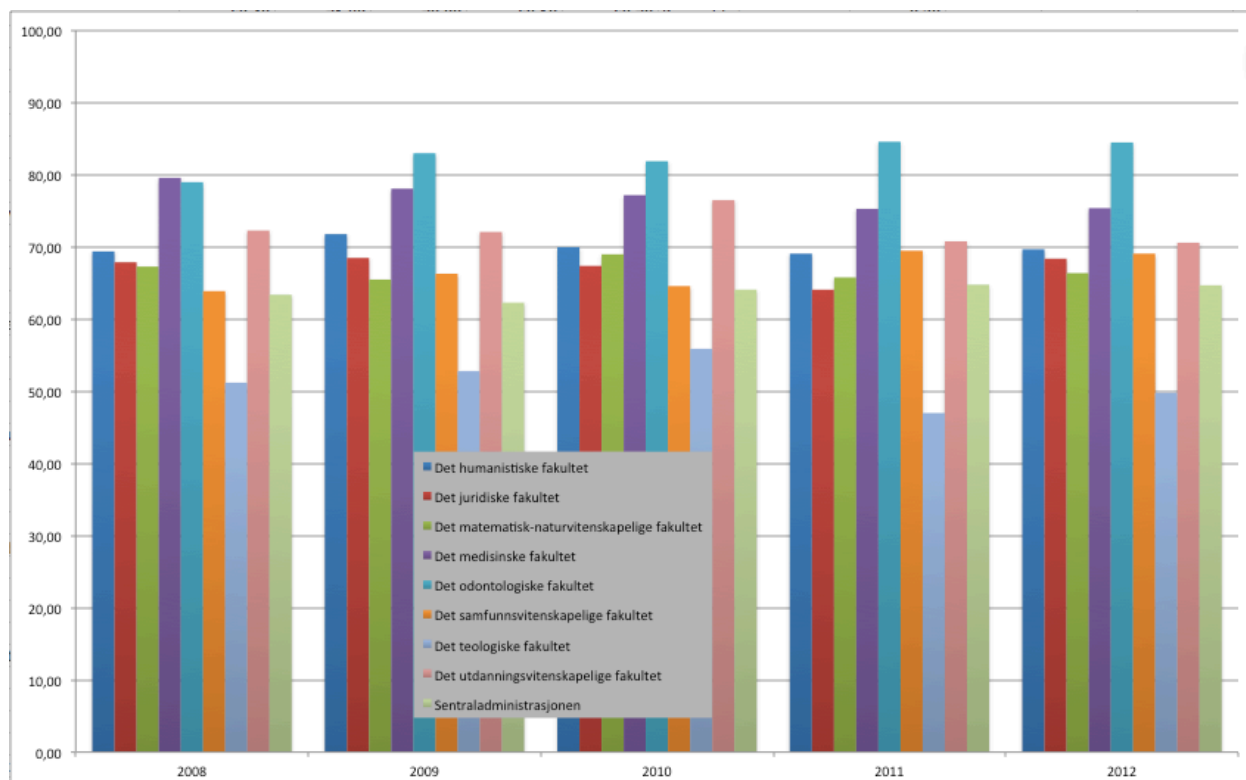
Ved Det utdanningsvitenskapelige fakultet (UV) var det i 2008 72.3% kvinner ansatt i administrasjonene. Frem til 2012 var det en svak nedgang, til 70.6% kvinner. Til forskjell fra de andre instituttene var det større variasjon mellom instituttene i 2008 enn i 2012.

Fakultetsadministrasjonen hadde den beste kjønnsbalansen i 2008, med 68.5% kvinner, mens Pedagogisk forskningsinstitutt (PFI) hadde størst kjønnsubalanse, med 88.3% kvinner. I 2012 hadde fakultetsadministrasjonen fremdeles best balanse, da med 66.2% kvinner, og PFI hadde fremdeles størst ubalanse, da med 77.3% kvinner. Intermedia hadde i femårsperioden 44.4%

eller lavere kvinneandel, men her var det vesentlig færre stillinger enn ved de andre instituttene.

Vi har valgt å trekke frem disse tre fakultetene fordi de er relativt like SV i størrelse, både i totalt antall ansatte og i antall institutt. I tillegg tilhører de alle samfunnsvitenskapelige fag, og det kan derfor argumenteres for større likheter enn med Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det medisinske fakultet. Det teologiske fakultet har totalt færre ansatte enn de fleste av instituttene på SV har hver for seg, her har kjønnsbalansen vært relativt stabil på mellom 50 og 60 prosent kvinner. Det ontologiske fakultet har kun tre institutt, og er så mye mindre enn SV at vi ikke så en sammenligning hensiktsmessig. For hvert av disse instituttene har også kjønnsbalansen vært stabil.

For å oppsummere vil vi poengtere at dersom man ser på SV som enhet har kjønnsbalansen hatt en svak negativ utvikling i perioden 2008-2012. Imidlertid er variasjonen mellom instituttene blitt betydelig større. Per i dag har SV en relativt lik kjønnsbalanse i administrasjonen som andre sammenlignbare fakultet. Imidlertid har de andre fakultetene hatt en positiv utvikling eller stabil kjønns(u)balanse i femårsperioden fra 2008, mens SV har fått dårligere kjønnsbalanse i dette tidsrommet. Bare Det odontologiske fakultet kommer samlet sett dårligere ut enn SV.



5 KJØNNSUBALANSE OG MULIGHET FOR ENDRING

Vi søker å finne ut om den ujevne kjønnsbalansen oppleves problematisk blant de ansatte i administrasjonen på UiO, om det ønskes en jevnere kjønnsbalanse, samt om arbeidsmiljøet blir påvirket. Videre ser vi etter en sammenheng mellom rekrutteringspraksisen og den ujevne kjønnsbalansen på SV. Analysen vil tilslutt lede fram til tiltak med mål om å jevne ut den skjeve kjønnsbalansen blant de administrative stillingene.

5.1 Arbeidshverdagen i administrasjonene

Vi har snakket med informantene om deres arbeidshverdag, og om deres opplevelse av arbeidsmiljøet ved eget arbeidssted og UiO som helhet. Svarene vi fikk var overraskende positive, og vi fant ingen klare ulikheter i beskrivelser av arbeidsmiljøet generelt som kunne relateres til om det var god eller dårlig kjønnsbalanse på informantens arbeidssted. Vi ba alle informantene om å beskrive arbeidsmiljøet med tre ord. De ordene som gikk mest igjen var inkluderende, samarbeid, åpenhet, hyggelig, dyktige folk og humor/morsomt.

”UiO er en spennende arbeidsplass. Det er mye forskjellige folk. Og det er moro å jobbe i en kompetanseorganisasjon. Og det krever kompetanse på forferdelig mange områder å drive en institusjon som UiO. Jeg liker det samspillet mellom ulike kompetanser for å komme i retning av et oppsatt mål.” (8, balanse.)

Arbeidsoppgaver og arbeidsvilkår blir også omtalt i positive ordelag av informantene. Beskrivelser som gikk igjen da vi spurte om hvorfor informantene trives i jobben var: utfordrende og spennende, varierte oppgaver, frihet og fleksibilitet, ansvar, godt sosialt miljø, nærhet til fag og forskning, meningsfylt og samfunnsnyttig arbeid og flinke folk.

”Det har hele tiden vært nye arbeidsoppgaver å sette seg inn i, det har ikke vært kjedelig heller. Det har jo vært utfordrende å lære seg UiO å kjenne som organisasjon – en stor kompleks organisasjon å forstå hvordan fungerer. Det har vært interessant.” (9, balanse.)

”Jeg tror de opplever at det er veldig mange utfordringer å ta tak i. Du har veldig varierte oppgaver. Også tror jeg også at mange av dem synes at det å jobbe i et akademisk miljø, du har nærkontakt med forskning, det tror jeg de synes at er veldig berikende.” (10, ubalanse.)

Noen av informantene som har arbeidet lenge ved UiO har gitt uttrykk for at arbeidet har blitt mer spennende over tid. Administrasjonen ved UiO, og andre steder, har endret seg over flere tiår både når det kommer til hvilke arbeidsoppgaver som skal håndteres og hvilken kompetanse dette krever. Dette er en utvikling som blant annet kan tillegges både sektorspesifikke reformer og reformer som man måtte møte som offentlig forvaltningsorgan. På begynnelsen av 90-tallet skjedde store endringer. Sekretær- og kontorstillinger er nå nærmest utryddet, til fordel for konsulenter og rådgivere. Krav til formell kompetanse og status stiller seg helt annerledes for dagens saksbehandlere, konsulenter, rådgivere og administrative ledere, enn for kontorpersonalet som utgjorde administrasjonen tidligere (Gornitzka, 2011).

"Administrasjonen er blitt et område hvor det er krav til utdanning. Gått fra drift/sekretærområdet til å bli høykompetanse. Har appell til flere." (16, balanse.)

"Oppgavene her har endret seg veldig mye siden jeg begynte her...Det har blitt mye mer oppgaver, det er jo hovedsaken. At det har blitt mye flere eksamener, mange flere opptak, flere studenter, flere oppgaver generelt da. Virkeligheten har endret seg ganske mye." (2, ubalanse.)

Gornitzka og Larsen (2001) fant i en undersøkelse at det fantes et kollektivt ubehag hos administrativt tilsatte ved universitetene og høyskolene ved at de ofte blir definert av hva de ikke er – vitenskapelig tilsatte. At det er en viss forskjell i status mellom vitenskapelig og administrativt ansatte er et aspekt vi i noen grad ser kommer til syne blant annet gjennom lite fokus på administrasjon i UiOs strategier for likestilling. Men det har også dukket opp som tema i intervju, og følgende sitat kan sees som illustrerende:

"Statusen er jo høyere for de som er vitenskapelige ansatte, selv om de ikke er sjefene våre, så har man definitivt en formening om at de, hvis det fantes et hierarki her hadde de stått over oss." (18, balanse.)

5.2 Påvirker kjønn det faglige og sosiale på arbeidsplassen?

Kvinner blir ofte framstilt som emosjonelle, omsorgsfulle og samarbeidsorienterte, mens menn framstilles som rasjonelle, beslutningsdyktige og konkurranseorienterte (Guldvik og Ros 2006). Disse stereotypene om kjønnsforskjeller finner vi også blant informantenes svar

på spørsmål om forskjeller mellom menn og kvinner, både på det faglige og det sosiale nivå. Da informantene ble spurt om hvordan kjønnsbalanse påvirker det sosiale aspektet var de klare og raske på å svare at kjønnsbalanse var viktig, både med hensyn til samtaleemnet i lunsjen og tonen generelt på arbeidsplassen.

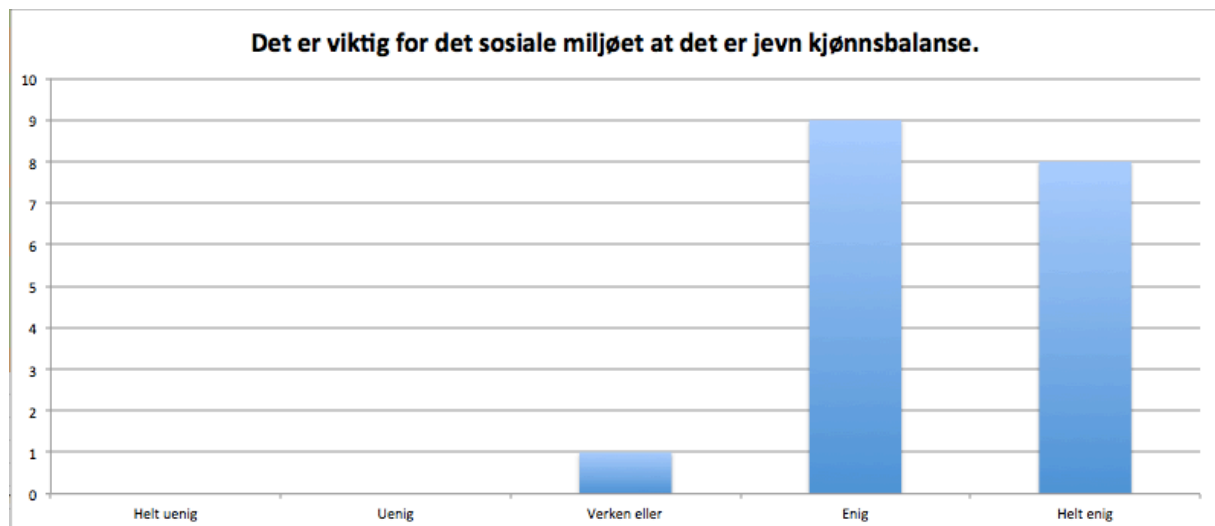
"Det er i det sosiale vi har best utbytte av jevn kjønnsfordeling." (13, balanse.)

"Jeg synes miljøet, hvis jeg ser samlet på det, så tenker jeg til en viss grad at det gjør noe med miljøet. Fordi det er mye damer, det blir en litt annen tone når det er flere menn i et miljø. ... Samtaleemnene i, ja, lunsjen og sånn." (6 balanse.)

"Jeg ville jo tenkt på det om jeg skulle ansette noen og det var fem gutter på en avdeling og ei jente. Så ville jeg jo gjort det jeg kunne for å få inn ei jente til." (12, ubalanse.)

"Både på det intellektuelle og følelsesnivået, det er alltid en spenning mellom mann og kvinne. Det kan være, det vil oppstå en litt sånn flørt, men innenfor rimelig grense. Kan føre til at yter litt ekstra kanskje. Gir mer av seg selv." (15, balanse.)

Under intervjuene utførte vi en liten spørreundersøkelse hvor vi ba informantene tallfeste hvor enige de var i en rekke påstander. En av dem var: «*Det er viktig for det sosiale miljøet at det er jevn kjønnsbalanse*». I modellen nedenfor kan man se at informantene er svært enige i denne påstanden. Dette er kun ment for å illustrere et poeng, og er ikke nødvendigvis overførbart til UiO for øvrig. Med utgangspunkt i informantenes svar kan vi altså antyde at kjønnsbalansen er viktig for det sosiale miljøet, både blant de som har en jevn og ujevn kjønnsbalanse.



Da informantene ble spurt direkte om faglige forskjeller mellom kjønnene svarte mange at kjønn ikke løser oppgaver forskjellig, både der det er jevn og ujevn kjønnsbalanse.

«Om det har så veldig mye å si faglig i forhold til jobben, det er jeg ikke så sikker på.» (6, balanse.)

”Nei, det går ikke på kjønn tror jeg. Jeg tror det går på andre ting. Jeg kunne sikkert sagt noe om at kvinner er sånn og menn er sånn – men hvis jeg metodisk da skal krysse det for andre ting, for alder, for arbeidsfelt og for hvor lenge folk har vært her så tror jeg den kjønnseffekten vil bli mindre og mindre og mindre. Jeg tror det er så mange andre ting som er vel så viktig.” (7, balanse.)

Mange av informantene nyanserte imidlertid dette bildet etter hvert, og gir også uttrykk for at det er grunnlag for å snakke om kjønnsforskjeller i tilnærming til arbeidsoppgaver. Enkelte tok til orde for klassiske stereotyper.

”Jeg merker at jeg ikke er så forsiktig selv ovenfor menn som jeg er ovenfor kvinner hvis jeg skal si i fra om noe eller noe sånt, tenker at ting kan komme mer til overflaten med flere menn.” (11, ubalanse.)

”Det rasjonelle kontra det følelsesmessige. Menn er ofte veldig rasjonelle når de tar en beslutning.” (16, balanse.)

”Kanskje kvinner liker bedre å jobbe med sanne saker som er, altså saksorienterte områder. Som krever systematikk, ryddighet, flinkhet, liksom. Mens menn er mer uvørne, og mer – det kan være at kvinner, at de er bedre på sosiale ferdigheter.” (4, ubalanse.)

"Jeg tror, eller mener helt bestemt, at kjønssammensetningen har noe å si da. For både arbeidsmiljøet i administrasjonen og kanskje litt hvordan vi løser oppgaver - kanskje hvordan arbeidsmetodikk vi har. Veldig vanskelig å belegge dette vitenskapelig da, det er jo mer en følelse eller opplevelse av at det har noe å si. Men jeg sitter på den følelsen." (5, ubalanse.)

"Når jeg har vært for eksempel i møter og jeg har vært eneste mann av tretti, så, ja, synes jeg ikke nødvendigvis at det er ideelt nei." (9, ubalanse.)

"Jeg har jobbet i sterkt kvinnemiljø og tenkte noen ganger at det ble litt pludrete, litt ufokusert. At det ble en sosial arena litt mer enn jeg liker på arbeidsplassen." (17, balanse.)

Vi kan anta at grunnen til at enkelte informanter svarer noe selvmotsigende er at kjønn er et ømfintlig tema, og man ønsker å svare politisk korrekt. Marie Norberg (2001) har forsket på menn i tradisjonelle kvinneyrker, hennes informanters svar viser en *"skjørhet mellom å reprodusere og å utfordre samfunnets dominerende kjønnskategorier"* (i Røthing 2006:8). Nordberg forklarer at dette kommer frem ved at de snakker om at *"kvinner og menn må ses på som like og ikke som vesensforskjellige"* (2001:28). Denne skjørheten kan også være en forklaringsfaktor på hvorfor våre informanter heller velger å svare slik det er forventet at de skal svare, for å ikke trå feil.

5.3 Konsekvenser av kjønnsubalanse

Mange av informantene hadde i forkant av intervjuet selv sjekket kjønnsbalansen på instituttet sitt og gjort seg opp noen tanker om dette. Vi opplevde at mange reflekterte rundt deler av denne problematikken de kanskje ikke hadde vært bevisst på tidligere. Det var ingen av informantene som tydelig svarte at de opplever den ujevne kjønnsbalansen som et signifikant problem, som fører til at de mistrives på jobben.

"Altså i en ideell verden skulle jeg gjerne hatt en litt jevnere fordeling i administrasjonen, men jeg opplever det ikke som et problem. Men det handler jo også om at vi nå er et team som fungerer veldig godt. Alle jobber og står på. Positiv. Jobber. Står på. Da kommer man langt." (10, ubalanse.)

"Mangfold tror jeg er bra i det hele tatt. Jeg skulle ønske flere menn, men samtidig opplever jeg at vi har veldig bra arbeidsmiljø og vi jobber bra sammen selv om vi er mest damer." (14, ubalanse.)

Mens noen av informantene sier at de ønsker bedre balanse, selv om de trives i arbeidsmiljøet med den kjønnsbalansen som er der nå, er andre tydeligere på at det ikke er noe de har tenkt over.

”Jeg føler ikke at det er noe problem at det er litt skjevt fordelt. ... Så det er ikke det instituttet har satt fokus på, det er heller på å få kvinner inn i faste vitenskapelige stillinger. Det er jo et større problem, det er jo klart.” (10, ubalanse.)

Ikke alle oppfatter kjønnsubalanse som et problem. Likevel svarer ingen av våre 18 informanter «nei» på spørsmål om man ønsker kjønnsbalanse, dette gjelder både der de har balanse og ubalanse. Vi ser at de som har en jevn kjønnsbalanse er svært opptatt av å beholde denne.

”En arbeidsplass bør bestå av to kjønn.” (14, ubalanse.)

”For meg er det viktig at det faktisk er balanse for det gjør noe med hele arbeidsmiljøet. Det blir mer spenning og det blir mer dynamisk.” (15, ubalanse.)

”Jeg tror det påvirker oss på en veldig god måte. Jeg vet i hvert fall at det gjør det med meg selv. Jeg liker at det er en god blanding av kvinner og menn i arbeidshverdagen min og jeg er helt sikker på at det er en av faktorene som gjør at jeg rett og slett jobber her.” (18, balanse.)

”Vi er veldig oppmerksomme på og ønsker å beholde den kjønnsbalansen som vi har.” (13, balanse.)

”Jeg synes vel det at arbeidsplasser som har balanse mellom kjønnene de har litt mer dynamikk, det er litt hyggeligere å være der. En har med seg litt ulike erfaringer, og de kan man også dra nytte av inn i den jobben man skal utføre. Og det er derfor jeg tenker at det er litt viktig at vi i alle fall ikke kommer over på en 80-90%, for da kan det hende det blir, at det gjør noe med måten å være på her.” (4, ubalanse.)

Informantens svar får støtte i annen forskning som har blitt gjort på området. Rapporten Likestilling og livskvalitet 2007 viser at kjønnsbalanse oppleves som viktig, og at arbeidsforholdene er best på arbeidsplasser hvor det er god kjønnsbalanse (Holter, Svare og Egeland 2008). *”Jo mer ensidig arbeidsplassen er når det gjelder kjønn, desto mer ønsker medlemmene av det dominerende kjønn flere av det motsatte kjønn. Dette er sterkest på de*

kvinnedominerende arbeidsplassene” (Holter, Svare og Egeland 2008:274). Resultatene fra vår undersøkelse blant de administrativt ansatte på SV og UiO, får altså støtte fra tidligere forskning som finner at kjønnsbalanse er viktig på arbeidsplassen.

6 REKRUTTERING

6.1 Har SV en utfordring med å rekruttere menn?

Vi mener at vi har grunnlag for å si at SV har en utfordring med å rekruttere menn og at utviklingen går feil vei hvis man ønsker jevnere kjønnsbalanse. I det følgende vil vi belyse det vi oppfatter som noen av de viktigste grunnene til at SV ikke klarer å rekruttere flere menn. Vi har ikke et entydig svar på dette, men vi tror utstrakt grad av intern rekruttering, mangelfull bevissthet om mangfold i rekrutteringsprosessen og spesifikke krav i stillingsannonser kan bringe oss nærmere svaret. Før vi går nærmere inn på disse faktorene finner vi det hensiktsmessig å fokusere på premissene man må jobbe ut i fra.

6.1.1 En typisk ansettelsesprosess

Vi har intervjuet 14 informanter med innsikt i rekrutteringsprosesser. Svarene fra disse har ledet frem til en forståelse av hvordan en typisk ansettelsesprosess foregår ved tilsetting til administrative stillinger ved UiO. Vi vil gi en kort innføring i hvordan en typisk prosess foregår. Faste stillinger og vikariat utover ett år må lyses ut. Avdelingsleder og eller kontorsjef utformer hva som skal stå i stillingsannonsen og definerer hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige. Stillingsannonsen blir så lagt ut på UiO sine hjemmesider samt på nav.no. Enkelte velger også å legge ut stillingsannonsen i Aftenposten eller på finn.no, men vi har fått inntrykk av dette var mer vanlig før. På spørsmål om hvorfor de ikke utlyser bredere på andre nettsider eller i sosiale medier, er det typiske svaret at de får inn nok søkere gjennom de tradisjonelle kanalene og at de ikke har nok kjennskap til bruk av sosiale medier. Etter at stillingsannonsene er utlyst kommer det normalt inn et sted mellom 50 og 120 søknader. Alle søknadene må leses og vurderes. Vurderingene av søknadene skjer som regel i fellesskap i innstillingskomiteen. Innstillingskomiteen består av tre personer.

Kontorsjefen/avdelingslederen henter inn en person fra eget eller et annet institutt/fakultet og en representant for fagforeningen. Sammen vedtar de en anbefaling - en rangert innstilling med begrunnelse som oversendes fakultetet. Tilsettingsrådet behandler så innstillingen og tilbyr den best kvalifiserte jobben.

Av de 14 vi intervjuet om rekruttering, arbeidet halvparten ved institutt med kjønnsubalanse. 11 av de 14 ble stilt spørsmål om kjønn i innstillingsråd, åtte av disse svarte at det ofte var bare kvinner i innstillingsrådet. Blant de fem som jobber på institutt med kjønnsbalanse svarte tre at det ofte var begge kjønn i innstillingsrådet og to at det oftest kun var kvinner. Alle som jobber ved institutt med kjønnsubalanse svarte at det oftest bare er kvinner i innstillingsrådet. Alle som svarer at de bare har kvinner i innstillingsråd sier også at de opplever kvinner som bedre søkere.

6.1.2 Strukturelle rammebetingelser

Øvrige samfunnsstrukturer og arbeidsmarkedet generelt legger føringer for rekrutteringen på UiO. Ifølge Brekke og Reisel (2013) har kjønnssegregering i arbeidsmarkedet oppstått som følge av en rekke sammensatte samfunnsprosesser. De peker på at det kjønnsdelte arbeidsmarkedet er preget av normer, forventninger og preferanser som virker sammen med de strukturelle trekkene ved arbeidsmarkedet og velferdsstaten. Det er med andre ord gjennomgående og dyptliggende årsaker til at kvinner og menn velger forskjellige stillinger og sektorer (Brekke og Reisel 2013). Dette er også noe våre informanter ga uttrykk for.

«Rekrutterer fra høyere utdanning og der er det flere damer. Også dette med å jobbe innen offentlig forvaltning så er det også noe som – det er typisk trygge, sikre jobber som trekker kanskje damer i utgangspunktet» (13, balanse.)

I rekrutteringen til administrative stillinger ved UiO ser vi at det ofte rekrutteres unge mennesker med høyere utdanning, og utvalget man velger fra vil da sette føringer også når det kommer til kjønn. I samfunnsvitenskapelige fag ved Universitet i Oslo er det et flertall av kvinner som uteksamineres med mastergrad, og det vil derfor være naturlig at dette gjenspeiles i fordelingen av antall søknader fra hvert kjønn. Denne effekten forsterkes av at menn og kvinner med samme utdanning plasserer seg noe ulikt i arbeidsmarkedet. For eksempel begynner menn oftere enn kvinner å jobbe i privat sektor, og menn blir oftere ledere enn kvinner (Brekke & Reisel 2013). Denne tendensen er til og med blitt sterkere med årene. Jensberg m. fl. (2012) viser at omkring halvparten av sysselsatte kvinner var ansatt i offentlig sektor i 2009. Tilsvarende tall for menn var i overkant av 20%. Eksperimentstudier har også funnet ut at menn og kvinner generelt har ulike preferanser, blant annet når det gjelder sosial orientering, risiko og konkurranse. Disse preferansene kan også sette sitt preg på søknadsmassen, da administrative stillinger og offentlige stillinger generelt ofte beskrives

som trygge med beskjedne konkurransevirkosomhet (Croson og Gneezy i Brekke og Reisel 2013).

6.1.3 Familie og karriere

Hvorfor er det sånn at kvinner tiltrekkes til administrative stillinger ved UiO? Vi har tidligere sett på spenningsforholdet mellom karriere og familie. Kvinner har en tendens til å velge arbeid som går overens med omsorgsansvaret de føler for sin familie i større grad enn menn. Våre informanter gir uttrykk for at det er veldig mange kvalifiserte kvinner som søker seg til administrative stillinger ved UiO. Det kan ha en sammenheng med at UiO for dem fremstår som en særdeles familievennlig arbeidsplass.

”Har inntrykk av at det kunne knapt vært et bedre sted å jobbe når du skal kombinere det å ha små barn med familie og ofte ha jobb. At man er fleksibel med arbeidstid, det er gode ordninger.” (18, balanse.)

”UiO er en utrolig raus arbeidsgiver. Jeg har jobbet her lenge, og jeg har fått tre barn her.” (16, balanse.)

”I hvert fall akkurat nå setter jeg trivsel i arbeidshverdagen foran vertikal utvikling. Men det betyr jo en del å kunne utfordre seg selv i arbeidshverdagen, få litt forskjellig type arbeidsoppgaver og sånt no. Det er jo det jeg har, det er det jeg har fått hele veien. Det er derfor jeg har blitt her også.” (2, ubalanse.)

Det er ikke bare slik at kvinner søker etter det offentlige, det offentlige søker også etter kvinner. Forskere ved Institutt for samfunnsforskning (ISF) har funnet ut at kvinner oftere enn menn kalles inn til jobbintervju i offentlig sektor (Gitmark 2013). En av grunnene til dette kan være at det er flere kvalifiserte kvinnelige søkere enn menn. På spørsmål om det er flere kvinner enn menn som er kvalifiserte søkere svarte hele 10 av 14 av våre informanter at de hadde det inntrykket. Alle som ikke har lyktes med kjønnsbalansen svarte at flere kvinner er kvalifiserte. De fire som svarte at det er like mange kvalifiserte menn som kvinner har alle jevn kjønnsbalanse. Opplevelsen av hva som best kvalifiserer til en gitt stilling vil alltid være til dels subjektivt.

Også lovverk og avtaler spiller inn på handlingsrommet for rekruttering på UiO. For stillinger i staten er det lovfestet at ledige embete eller stilling skal kunngjøres offentlig, jf.

Tjenestemannsloven av 4. mars 1983, nr. 3 §2. Ved ansettelse i offentlige stillinger er målet at stillingen skal være besatt av den søker som er best egnet for stillingen (Jakhelln, 1996). UiO må altså velge den kandidaten som er best kvalifisert, det er ikke nødvendigvis den som passer best inn. Privat sektor står mye friere i sine ansettelsesprosesser. Alle informantene vi har spurt anerkjenner dette regelverket, og de gir uttrykk for at dette sørger for en rettferdig prosess. Flere av informantene vektlegger at selv om regelverket er rigid, finnes det muligheter for fleksibilitet. Erfaring kan erstatte rent formelle kvalifikasjoner dersom det er opplyst om dette i utlysningsteksten. Dersom to kandidater ellers er like, kan personlig egnethet vektlegges. Denne fleksibiliteten gir informantene uttrykk for at de setter pris på.

“Jeg er veldig opptatt av å vite hvordan de fungerer sosialt, hva de er opptatt av, og hva de synes er viktig i jobben, og hva de selv bidrar med til et arbeidsmiljø. Det er sånne borespørsmål i et intervju, for det er viktig. Både for den ene det gjelder, men også for helheten.” (8, balanse.)

6.2 Intern rekruttering

En av faktorene som ser ut til å bidra til den skjeve kjønnsbalansen er den utstrakte graden av rekruttering av «våre egne» på UiO. Stillingene blir utlyst eksternt, likevel ser vi at veldig mange av de som jobber i administrasjonen har utdanning fra Universitetet i Oslo og ofte med erfaring fra studieadministrasjonen som deltidsjobb i studietiden. Enkelte har gitt uttrykk for at det eksisterer en egen «UiO-verden».

“Jeg synes det er greit her, men jeg som har jobbet andre steder synes kanskje det er litt lukket for nye ideer fra andre. Mange av de som jobber her har bare arbeidserfaring herfra, og har litt vanskelig for å se ut av UiO-verdenen. Det er mye som er felles for alle statlige virksomheter, og litt lukket for nye innspill som kommer synes jeg det kan være.” (3, ubalanse.)

“Så da finner du en som kan litt om oss og som skjønner systemet. Og da er det veldig nærliggende å trekke til seg en i førstelinjen fra SV-info.” (4, ubalanse.)

Flere av informantene vektla de positive sidene ved å innhente kandidater som er kjent med Universitetet og systemene man bruker her. Dette fører til kortere opplæringstid og man kan være tryggere på at personen passer inn i miljøet. Til vikariatstillinger med varighet under ett år trenger man heller ikke utlyse eksternt, og det er da veldig enkelt og greit å rekruttere fra

infosenter og lignende. Her jobber det gjerne mange kvinnelige studenter. Disse kandidatene vil ofte stille sterkere senere til en fast stilling, i og med at de da har erfaring fra administrasjonsarbeid ved Universitetet å slå i bordet med. Dette kan fungere som en selvforsterkende prosess over tid der personer fra UiO-miljøet vil stille sterkere i senere ansettelse.

”En typisk ansatt her har tatt utdannelsen sin på SV-fakultetet, og har på en eller annen måte vært synlige i studiene sine, hatt en ekstrajobb på instituttet eller SV-infosenter. Og har kanskje gått et vikariat, så kommer det flere vikariater, så plutselig har de fått stillingen, og så har man da vært her noen år etter ferdig utdanning.” (3, ubalanse.)

”Det sitter langt inne å ansette noen med annen bakgrunn, det har jeg sett igjen og igjen.” (15, ubalanse.)

”I de tilfellene vi går bredt utover UiO, så får vi kandidater som vi overhodet ikke har kjennskap til det og det kan være litt skummelt – å ikke vite om de fungerer i UiO-systemet i det hele tatt.” (13, balanse.)

”Dette her med å gå bredere ut, men jeg vet ikke om sosiale medier nødvendigvis er løsningen, men kanskje det å gå bredere ut i aviser og på andre plasser, på finn.no. Det kunne skaffe oss et større tilfang av søkere og dermed kanskje mer balansert kjønnsbalanse i søkermassen.” (13, balanse.)

Her ser vi at informanten setter ord på usikkerheten knyttet til å ansette noen utenfor UiO-systemet, samtidig anerkjenner han det faktum at det å gå bredere ut muligens vil sørge for større tilfang av søkere med den konsekvens at man får en annen type sammensetting i søkermassen. Avslutningsvis sier informanten følgende:

”Det er en personlig ambisjon jeg har. Neste gang jeg skal lyse ut, skal jeg forsøke meg på, sammen med innstillingsrådet å tone ned den der UiO-erfaringen, om det gjør at jeg får menn eller kvinner er høyst usikkert da.” (13, balanse.)

Det er verdt å merke seg at denne informanten kommer fra et institutt/fakultet med gode resultater å vise til når det gjelder kjønnsbalanse. Denne refleksiviteten og bevisstheten rundt spørsmål om mangfold og kjønn kan være medvirkende til de positive resultatene. Flere

informanter legger vekt på at det er mange fordeler med å rekruttere innad, men at eksterne impulser også er ønskelig.

”Faren for meg er at jeg ikke får til den overlappingen og opplæringen jeg trenger, og da er det ikke så vanskelig å skjønne at for å få hjulene til å gå så havner man der. Så det er noe som er der og som nok kommer til å fortsette å være. Men det er en helt annen bevissthet på at mange, og i alle fall jeg, ønsker eksterne impulser inn.” (7, balanse.)

Vi skal være forsiktige med å antyde at intern rekruttering fra UiO-miljøet har skyld i skjev kjønnsbalanse, men vi synes det er verdt å merke seg at det rekrutteres veldig mye internt fra studentmiljøer med stor overvekt av kvinner. Vi ser også en tendens til at denne praksisen er spesielt utbredt på SV-fakultet. Jobben som gjøres i administrasjonen kan utføres av høyt utdannede folk fra andre universiteter/høyskoler med andre fagbakgrunner. Å utvide horisonten på hvor og hvem man søker etter kan føre til et større mangfold på arbeidsplassen og en jevnere kjønnsbalanse. Samtidig er det viktig å anerkjenne fordelene med å ansette fra UiO-miljøet. Man får kompetente folk som er godt kjent med gjennomføring av eksamen, opptak til studier og andre relevante aktiviteter. Det er også en fin mulighet til å gi studenter en jobbmulighet og utviklingsmuligheter i gode rammer.

6.2.1 Bevissthet om kjønnsbalanse og mangfold

Vi spurte informantene med ansvar for rekruttering om de er bevisste på kjønn som faktor når de ansetter nye medarbeidere. Selv om alle ønsker kjønnsbalanse er det kun halvparten av de som svarte at de er bevisste på kjønn ved rekruttering. Vi ser at de instituttene/fakultetene med meget god kjønnsbalanse å vise til, oftere er bevisste på at kjønnsbalanse er viktig og omsetter dette til handling. En viktig forskjell mellom de aller beste på kjønnsbalanse og de som ikke er riktig like flinke er at de beste uttrykker eksplisitt at mangfold er noe de ønsker og at kjønn er en faktor i dette mangfoldet og søker eksplisitt å påvirke søkermassen. Vi vil presentere to ulike sitater på hvordan man kan se på kjønn som en faktor i rekruttering:

”Det får jo ikke jeg gjort noe med, på et vis. Det er litt utenfor, jeg må jo bare forholde meg til de søkerne jeg har også må vi plukke den beste kandidaten, og da er jo ikke kjønn noe tema.” (10, ubalanse.)

”Omdømmebygging og det å få frem det som er positivt med å jobbe administrativt i høyere utdanningsinstitusjoner, det er klart at det, dette med at det er fleksibelt, variert og lite rutinepreget.” (13, balanse.)

Der førstnevnte føler seg maktløs, hadde sistnevnte tenkt gjennom hva som skal til for å få flere menn interessert i stillingen. Personen er opptatt av hvordan man kan tiltrekke seg flere menn, og jobber aktivt med spørsmål omkring omdømmebygging og hvordan man utformer stillingsannonsen. Disse tiltakene kan tenkes å påvirke hvordan søkermassen blir seende ut. Førstnevnte informant tar søkermassen for gitt. Vi har også intervjuet avdelingsledere som har igangsatt tiltak enda senere i prosessen.

”Vi har nærmest kvotert inn noen ganger.” (16, balanse.)

Informanten var klar på at den best kvalifiserte bør få jobben, men la også vekt på at kjønn kan være en del av å være best kvalifisert i henhold til jobben og miljøet rundt stillingen da den mener at arbeidsplassen generelt blir bedre av mangfold. Informanten la også vekt på at kvinner ofte skriver bedre søknader og at det derfor er viktig å innhente menn til intervju.

”Menn kan være litt korte og det kan være vanskelig å bli kjent med mannen bak søknaden.” (16, balanse.)

Under intervjuene fikk vi inntrykk av at de som lyktes godt ofte hadde et bevisst forhold til mangfold, og ikke kjønn separat. Kjønn er en viktig del av det mangfoldsidealet de søker å oppnå.

6.2.2 Spesifikke kriterier i utlysningsteksten

”Når kravene er knyttet til masse sånn ulike studier, og det er relativt detaljerte krav som er satt frem, så vil du få søkere som gjerne har vært borti dette før. Og i og med at vi har den ordningen vi har med intern rekruttering til vikariat og sånn, så vil vi lett, så vil det sitte folk som er kvalifisert til jobber her hos oss. Den internrekrutteringen som gjør at vi kvalifiserer alle disse damene, at det er med på å forsterke denne tendensen man ser. Det kan være mulig.” (4, ubalanse.)

I flere av stillingsannonsene vi har fått tilgang til er et av kriteriene at man skal ha kjennskap til datasystemet Felles Studentsystem (FS) og andre datasystemer som benyttes ved UiO. Ved å inkludere dette blant kriteriene siler man ut en mengde potensielle søkere. Vår forståelse er

at det er ganske lett å lære seg disse systemet og flere av lederne vi har intervjuet har ga uttrykk for at opplæringen i systemet krever lite ressurser og arbeidstid. På spørsmål om hvorfor de har med slike detaljerte kriterier i stillingsannonse får vi til svar at det gjør det enklere å sile ut kvalifiserte kandidater og sørger for at man ikke får inn for mange søknader. Det er ressurskrevende å gå gjennom så mange søknader, spesielt hvis man ikke har klare retningslinjer å velge ut fra.

Enkelte institutt er på tross av dette forsiktige med å være for detaljerte i hvilke kriterier de velger ut i fra. Informant 16 fra et institutt med positiv utvikling var spesielt opptatt av dette, og la vekt på at utlysningsteksten er et juridisk bindende dokument og at det derfor er viktig å legge fokus på hva som står der. Informanten ga uttrykk for at de var engstelige for å bli for detaljerte.

7 TILTAK

1. Synliggjøre administrative stillinger ved UiO som attraktive arbeidsplasser.

Alle vi har snakket med skryter av arbeidsplassen sin, både på grunn av arbeidsoppgavene sine og kollegene de jobber sammen med. Som studenter ved UiO har ikke vi tidligere ansett administrative stillinger ved Universitetet som en mulig karrierevei. Å høre de ansatte her fortelle om jobbene sine har imidlertid forandret dette. Det høres ut som spennende hverdager med en god blanding av utfordringer og rutine, i et godt miljø. Dette bør tydeligere kommuniseres ut til studentene, blant annet kan Karrieresenteret benyttes aktivt i arbeidet med dette.

2. Rekruttere mannlige studenter.

Mange av informantene har gitt uttrykk for at studiekonsulentstillinger er en jobb man har i begynnelsen av karrieren. Derfor er det naturlig å forsøke å henvende seg til unge, nyutdannede menn. Vi oppfordrer sterkt til å jobbe for et bedre mangfold, i dette er også aldersspredning sentralt. Likevel tror vi at tiltak rettet mot mannlige studenter vil kunne ha større mulighet for å lykkes enn tiltak mot mer voksne menn med lengre arbeidserfaring. Av denne grunn foreslår vi å iverksette målrettede tiltak for å rekruttere mannlige studenter, på

denne måten kan man tiltrekke seg dyktige menn som kan berike miljøet både sosialt og faglig. Ved å gi administrasjonene en mulighet til å vise hvor gode de er, hvor godt arbeidsmiljø de har og hvilke karrieremuligheter de kan tilby, kan de selge seg inn i studentmiljøet som en attraktiv arbeidsplass. Ved behov for ekstrahjelp til administrasjonen hentes det ofte inn studenter til å gjøre forefallende arbeid. Et tiltak kan være å ansatte flere mannlige studenter til denne typen arbeid. På den måten kan de få verdifull erfaring, samtidig som menn ser at også andre menn jobber i administrasjonen. De kan fortelle sine kompiser hvordan det er å jobbe der og det kan skape en fin synergieffekt. Målet bør være å få flere kvalifiserte menn i søkermassen.

3. Bruke flere rekrutteringskanaler.

UiO bruker tradisjonelle rekrutteringskanaler som UiO sin egen hjemmeside og NAV sin hjemmeside til å tiltrekke seg nye medarbeidere til administrasjonen. De informantene vi har pratet med er fornøyde med bruk av disse kildene, og argumenterer det med at de får et stort antall søkere. Selv om denne ordningen fungerer, kan bruk av andre kanaler føre til nye impulser og tiltrekke seg ulike mennesker som kan føre til en jevnere kjønnsbalanse blant de administrative stillingene. Spørsmålet UiO må stille seg er «Hvor finner man kvalifiserte menn?». Det er ikke gitt at de kanalene som benyttes tiltrekker seg nyutdannede mannlige studenter som ønsker å jobbe i administrasjonen på UiO. Vi mener derfor at bruk av sosiale medier kan være et tiltak for å tiltrekke seg flere mannlige søkere. Informantene vi intervjuet var hadde ikke tatt stilling til bruk av sosiale medier, men mente at det ikke er behov for andre kanaler (pga. av den høye søkermassen). Mange la også vekt på at de ikke kjenner til bruk av sosiale medier i rekruttering. Informantene er godt fornøyde med de som blir ansatt, men det er ikke dermed gitt at de klarer å tiltrekke seg attraktive søkere av begge kjønn.

Mange virksomheter har god nytte av sosiale medier i rekruttering. De fleste unge mennesker bruker nå sosiale medier privat, og kjenner derfor til funksjoner og muligheter i disse. Instituttene kan utnytte dette potensialet ved å støtte seg på unge, nyutdannede ansatte i arbeidet med dette, og delegere oppgaven med å være ansvarlig for de sosiale mediene til eksempelvis studiekonsulenter. Dette kan også være et tiltak for å få stillingen til å virke mer attraktiv, som igjen kan tiltrekke flere mannlige søkere. Siden både UiO og Karrieresenteret er gode på sosiale medier, og har en tydelig tilstedeværelse, bør dette potensialet utnyttes

bedre. De bør promotere de administrative stillingene også her for å nå flere attraktive søkere av begge kjønn.

→ Videre kan UiO legge ut annonser på andre nettsider som posisjonerer seg mot nyutdannede studenter for eksempel karrierestart.no

→ Bruke ulike bemanningsbyråer som har databaser med tilgang til et stort mangfold av søkere. Et eksempel på et slikt byrå er Academic Work som posisjonerer seg mot unge nyutdannede studenter. Å ha en stillingsannonse der vil nå langt flere potensielle søkere, som ellers ikke hadde blitt nådd ved bruk av kun de tradisjonelle kanalene.

4. Tydelig definerte krav til ledige stillinger.

Informantene gir i varierende grad uttrykk for at de har en prosess på å definere hva stillingen skal inneholde når noen slutter, og det derfor skal ansettes en ny person. Ofte blir stillingen videreført og lyst ut identisk som forrige gang stillingen stod ledig. Enkelte steder benytter de rommet som oppstår når en ansatt slutter til å flytte rundt på arbeidsoppgaver og gi de ansatte som fremdeles er tilstede en mulighet til å få en mer spennende arbeidshverdag. I dette ligger det også en tydelig kartlegging av hva stillingen som lyses ut skal være og hvilke krav vedkommende som skal fylle stillingen må inneha.

Det kan være utallige grunner til at intervjuere vurderer en kandidat ulikt, og derfor er det særlig viktig å ha et bevisst forhold til fallgruver man lett kan gå i om man ikke kjenner dem. En slik fallgrube er førsteinntrykk og bekreftelsesfellen, intervjuer tar etter svært kort tid sin beslutning om egnethet og retter så oppmerksomheten selektivt mot informasjon som bekrefter det innledende inntrykket. Dersom ikke kriteriene ikke er tydelig definert, vurderes kandidatene opp mot hverandre heller enn opp mot stillingen (Skorstad 2009).

I den lokale Tilpasningsavtalen ved UiO til Hovedavtalen i staten slås det i §21.3 fast at:

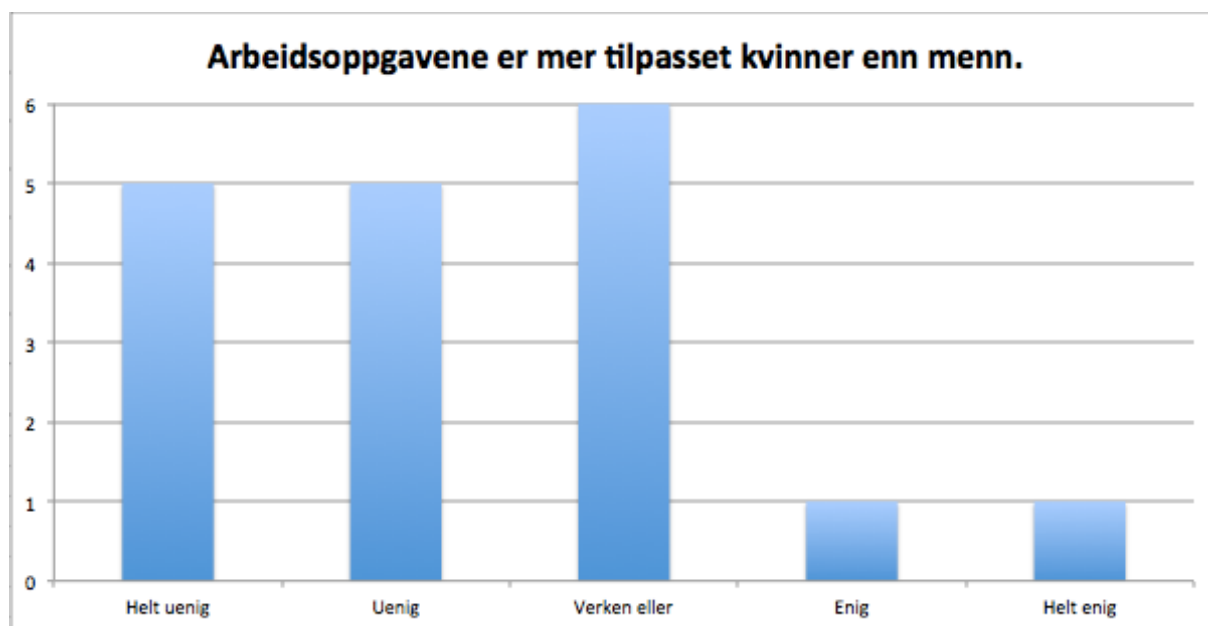
Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere søkere av begge kjønn. For stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen, jf likevel nr. 2.

I §21.2 redegjøres det for de begrensede muligheter til positiv særbehandling av menn. Det er likevel verdt å merke seg den første setningen over, og å ha dette i bakhodet når stillingsutlysninger skrives.

5. Kalle inn flere menn til intervju.

Ti av de fjorten informantene som fikk spørsmål om rekruttering opplever at en høyere andel av de kvinnelige søkerne er kvalifiserte, enn andelen kvalifiserte blant mennene som søker. I tillegg forteller de at det er betydelig flere kvinner enn menn som søker. Noen mener også at kvinner er flinkere til å skrive søknader. Informantene gir likevel ikke uttrykk for at kvinner er bedre egnet enn menn til de administrative stillingene. Evnen til å skrive jobbsøknader er ikke nødvendigvis representativ for hvem som er best kvalifisert. Vi vil foreslå å kalle inn kvalifiserte mannlige kandidater til intervju, også der dette går på bekostning av en bedre søknadstekst.

En av påstandene vi ba våre informanter tallfeste var «*Arbeidsoppgavene (i administrasjonen) er mer tilpasset kvinner enn menn*». Grafen nedenfor viser at informantene i liten grad stiller seg bak denne påstanden.



6. Ha begge kjønn representert i innstillingsråd.

En fallgrube i intervjusituasjonen er likhetseffekten, som kommer av homososial reproduksjon. Homososial reproduksjon er et begrep man bruker om en tendens til å ansette mennesker som ligner seg selv, og som slik gjenskaper egenskaper hos ansatte i organisasjonen. Slike prosesser kan være til hinder for fornyelse i organisasjoner, føre til en ensartet arbeidsstokk eller diskriminering – bevisst eller ubevisst (Skorstad, 2009; Kanter,

1977). Vi foreslår at begge kjønn alltid bør være representert. Dette mener vi er hensiktsmessig ut fra teoretiske begrunnelser, men den viktigste grunnen til dette finner vi i Likestillingslovens §21, som sier at når et offentlig organ oppnevner eller velger råd skal begge kjønn være representert. Videre angir loven hvor mange av hvert kjønn som skal være representert, avhengig av rådets størrelse. Dette finner vi også igjen i flere av UiOs egne dokumenter, blant annet i Intern Personelhåndbok – tilsetting (Rammevilkår og rutinebeskrivelser for personalforvaltning ved UiO).

7. Arrangere ledersamlinger/seminarer på tvers av fakultetet.

Det er viktig at ledelsen har en bevisst holdning til å jevne ut den skjeve balansen blant de administrative stillingene. Siden vi ser at det er noen institutter som klarer å skape en positiv utvikling ved bruk av samme type ressurser andre institutter har tilgang til, tror vi det kan være en god idé å arrangere ledersamlinger hvor lederne sammen med ansatte henter inn tips fra hverandre og prøver å skape et felles mål om å jevne ut kjønnsbalansen. Et slikt samarbeid kan bestå av man inviterer personer fra andre institutter til å delta i rekrutteringsprosessen, for dermed å få inn nye impulser og meninger, og som kan bidra til å unngå homososial reproduksjon.

8 AVSLUTNING

Basert på hva informantene har sagt er det grunn til å tro at oppgavene løses godt med den kjønnsbalansen som er per i dag og at folk trives på jobb. Dette gir tilsynelatende få incentiver til endring av rekrutteringspraksis, men informantene våre sier også at de ønsker kjønnsbalanse. Forskning viser at folk trives bedre på jobb og opplever mindre negativ forskjellsbehandling der kjønnsbalansen er god (Egeland, Holter og Svare 2008). Det er også en politisk målsetting å redusere kjønnssegregeringen i arbeidsmarkedet (NOU 2012:15). På bakgrunn av dette mener vi det er verdt å iverksette tiltak for å bedre kjønnsbalansen. Kjønn er et aspekt av mangfoldet. Et fokus på mangfold kan gi positive ringvirkninger for arbeidshverdagen i administrasjonene. Vi håper denne rapporten vil bidra til bevisstgjøring rundt dette og gi et bedre beslutningsgrunnlag for ansettelser til administrative stillinger ved UiO. Vi har sett at de instituttene som har balanse har lettere for å tiltrekke seg flere menn uten å nødvendigvis ha klare strategier for å bedre kjønnsbalansen. Klarer man å nå en kritisk masse av menn, kan dette ha en selvforsterkende effekt.

LITTERATURLISTE

Brekke, I & Reisel, L. 2013. *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv*. Rapport 2013:004. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Creswell, J. 2007. *Qualitative Inquiry & Research Design*. 2. utg. California: Sage Publications.

Croson, R & Gneezy, U. 2009 i: Brekke, I & Reisel, L. 2013. *Kjønnssegregering i utdanning og arbeidsliv*. Rapport 2013: 4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Database for statistikk om høgre utdanning. *Tilsatte*. Hentet 07.02.2013.
http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm

Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo. 2011. *Handlingsplan for likestilling for perioden 2012-2020*. Hentet 12.05.2013. <http://www.sv.uio.no/om/strategi/planer-rapporter/Likestilling-2012-2020.pdf>

Egeland, C, Holter, Ø og Svare, H. 2008. *Likestilling og livskvalitet 2007*. Arbeidsforskningsinstituttet rapport 2008-1.

Halrynjo, S. 2009. *Mødre og fedre i møte med karriere-logikkens spilleregler*. Avhandling for PH.D graden, Universitet i Oslo.

Gitmark, H. 2013. "Kvinner trasker på den trygge sti" *Dagsavisen*, 5. mars. Hentet 20.04.2013. <http://www.dagsavisen.no/samfunn/kvinner-trasker-pa-den-trygge-sti/>

Gornitzka, Å. 2011. Universitetene og en stille administrativ revolusjon. *Materialisten* 2-11.

Gornitzka, Å og Larsen, I. 2001. *Administrativ endring i høyere utdanning i 1990-årene*. Oslo: Forskerforbundet.

Guldvik, I og van der Ros. 2006. «Forståelse av kjønn. Selvsagt-Kvinner».

Hentet 05.05.2013.

<http://www.selvsagt-kvinner.no/c41523/artikkel/vis.html?tid=41642>

Jakhelln, H. 1996. *Oversikt over arbeidsretten*. 4. Utgave. Oslo: N.W. Damm

Jensberg, H., Mandal, R & Solheim, E. 2012. *Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet 1990-2010: Kontinuitet eller endring*. Trondheim: SINTEF.

Kanter, R. 1977. *Men and Women in the Corporation*. New York: Basic Books inc.

Røthing, R. 2006. *Mann i kvinneland: En kvalitativ studie av kjønnsforming blant menn i kvinnedominerte yrker*. Masteroppgave i sosiologi, Universitet i Oslo.

Skorstad, E. 2009. *Rett person på rett på plass: psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Universitetet i Oslo. *Administrativt ansatte*. Hentet 05.02.2013.

<http://www.sv.uio.no/isv/personer/adm/>, <http://www.sv.uio.no/sai/personer/adm/>,
<http://www.sv.uio.no/personer/adm/fak/>, <http://www.sv.uio.no/econ/personer/adm/>,
<http://www.sv.uio.no/iss/personer/adm/>, <http://www.sv.uio.no/psi/>

Universitetet i Oslo. *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2010-2012*. Hentet 12.05.2013. <http://www.uio.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/likestilling/handlingsplan-likestilling-2010-2012.pdf>

Universitetet i Oslo. *Rammevilkår og rutinebeskrivelser for personalforvaltning ved UiO*. Hentet 12.05.2013. <http://www.admin.uio.no/opa/ps/perskons/veiledning/veiledning-01.html>

Universitetet i Oslo. *Tilpasningsavtale til Hovedavtalen i staten*. Hentet 07.05.2013.
<http://www.uio.no/om/regelverk/personal/overordnet/hovedavtale-tilpasningsavtale.html>

Dato: 24. mai 2013

Kjønnsbalanse i administrative stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Om Det samfunnsvitenskapelige fakultet

Det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo ble etablert i 1963. Det er i dag Norges ledende og største samfunnsvitenskapelige utdannings- og forskningsinstitusjon.

Fakultetet har flere internasjonalt anerkjente fagmiljøer, og er rangert som nummer to i Norden.

Det består av fem institutter for disiplinene psykologi, samfunnsøkonomi, sosialantropologi, statsvitenskap, sosiologi og samfunnsgeografi. Fakultetet huser også to forskningssentre og et senter for fremragende forskning: Arena senter for europaforskning (ARENA); Senter for teknologi, innovasjon og kultur (TIK); SFF-senteret Senter for studier av likhet, sosial organisering og økonomisk utvikling (ESOP).

Bakgrunn for prosjektet

Ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet har vi en høy kvinneandel blant tilsatte i administrative stillinger ved de fleste enheter. I SV-fakultetets handlingsplan for likestilling er mål 1 å «*styrke likestillingsaspektet i ledelse*». Ett av tiltakene knyttet til dette målet er å hente inn en større andel av midlene som settes av til likestilling for å kunne «*øke satsingen på rekrutteringstiltak, utviklingstiltak, kunnskapsbygging og arbeidsmiljørettede tiltak som bidrar til å fremme likestilling.*»

For å kunne sette i gang tiltak for å bedre kjønnsbalansen i administrative stillinger må vi vite mer om hvordan situasjonen er i dag, hvilke konsekvenser, utfordringer og evt. problemer dagens situasjon gir, samt hvilke tiltak som kan gi ønsket effekt og er mulige. Vil vi derfor kartlegge situasjon, utrede konsekvensene av skjev kjønnsfordeling i administrative stillinger og identifisere mulige tiltak for å oppnå en bedre kjønnsbalanse. Målet med kartleggingen er å få et bedre beslutningsgrunnlag for videre arbeid med kjønnsbalanse i tilsetninger i administrative stillinger.



Prosjektets mål

1. Kartlegge kjønnsbalansen i administrative stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet samt sammenligne fakultetets kjønnsbalanse med andre fakultet.
2. Gi svar på om fakultetet har en utfordring med å rekruttere menn til administrative stillinger og eventuelt hvilke utfordringer dette er.
3. Kartlegge hvorvidt kjønnsbalansen i administrative stillinger påvirker organisasjonen.
4. Komme med mulige tiltak for å oppnå en bedre kjønnsbalanse.

Gjennomføring

Prosjektgruppen bør intervjuer både ledere og ansatte av begge kjønn i administrasjonen samt ha en gjennomgang av stillingsutlysninger. Det vil også være nyttig å sammenligne rekruttering til stillinger/arbeidsplasser der det er en overvekt av menn med rekruttering til administrative stillinger ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Praktisk tilrettelegging

Prosjektgruppen vil få tilgang til et møterom i Harriet Holters hus én gang i uken samt fri printerkvote.

Kontaktperson

Inger-Lise Schwab, kontorsjef ved Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, er kontaktperson for prosjektgruppen. e-post: i.l.schwab@sosgeo.uio.no, tlf: 22855255

Intervjuguide til ledere

Innledende spørsmål:

- (1) Fortell litt om arbeidsoppgavene dine?
- (2) Hvor lenge har du jobbet her?
- (3) Hva gjorde du før du begynte i denne stillingen?
- (4) Hva var din motivasjon for å søke på stillingen? Hvorfor UiO?
- (5) Hva trives du med i jobben? (Forutsatt at vedkommende trives.)
- (6) Hvordan vil du selv beskrive universitetet som arbeidsplass?

Kjønnsbalanse:

- (1) Har du noen tanker rundt kjønnsfordelingen på instituttet? (Her er det viktig å være "på" med oppfølgingsspørsmål. Ikke hopp rett på neste spørsmål.)
- (2) Hvordan påvirker det jobben man gjør? Faglig.
- (3) Hvordan påvirker det pausene og det sosiale miljøet?

På ditt institutt er det X antall menn og Y kvinner. Har du noen mulige forklaringer på hvorfor det er så få menn som jobber her? (Viktig at vi vet hvordan utviklingen har vært de siste 15 årene. Tilpass spørsmålet til det instituttet man er på.)

Tenker du at det er viktig med kjønnsbalanse på arbeidsplassen? Evt hvorfor/hvorfor ikke?

- (1) Ønsker dere en jevnere kjønnsbalanse? Hvis ja; har du noen tanker om hvordan man bør gå frem for å få en jevnere kjønnsbalanse?
- (2) Jobber dere bevisst for med kjønnsbalansen i de administrative stillingene? Har du gjort deg noen tanker om hvordan man kan tiltrekke seg flere menn?

Arbeidsmiljø:

Beskriv arbeidsmiljøet her med tre ord:

- (1) Hvordan tror du en jevnere kjønnsbalanse hadde påvirket arbeidsmiljøet?
- (2) Hva mener du er fordeler og ulemper ved å jobbe med menn kontra damer?
- (3) Hvordan opplever du at kjønnsbalansen påvirker det sosiale?

Rekruttering:

L: (1) Kan du beskrive en typisk ansettelsesprosess hos dere? (Tidsaspektet: fra behov erkjennes til utlysning til intervju til ansettelse til oppstart.)
Hvordan er det forskjell på ansettelser til faste vs. midlertidige stillinger?
Hvordan brukes midlertidige stillinger?

ML: (2) Hvem deltar i ansettelsesprosessen? *(Hvordan tror du kjønnsbalansen her påvirker hvem som blir ansatt?)*

ML: (3) Hvor mange søkere er det typisk at de ulike stillingene har? *(Ville en bredere(mer omfattende) utlysningsprosess vært ønskelig for dere?)*

L: (4) Er dere fornøyde med antall søkere?

ML: (5) Hvordan er kjønnsfordelingen på de som svarer på utlysningene? Både blant de kvalifiserte og ikke kvalifiserte.

L: (6) Enkelte har antydnet at flere (kvalifiserte) kvinner enn menn søker. Deler du den oppfatningen? Har du gjort deg noen tanker om hvorfor det er sånn?

ML: Hvor utlyses stillingene?

L: Hva tenker du om bruk av sosiale medier som rekrutteringskanal?

UiO som arbeidsplass

(1) Hvem jobber her? Beskriv en «typisk» ansatt? (Finnes det?)

(2) Hvilke goder tilbys de ansatte? Hva gjør administrative stillinger ved UiO attraktivt?

(3) Hvilke karrieremuligheter eksisterer? Internt/eksternt? Hvor går folk videre?

Medarbeidersamtaler: avdekkes medarbeideres ønsker/behov?

Sluttsamtale: brukes det?

Rekrutteringspolitikk

Er du trygg på lovverket på feltet?

Hvordan opplever du rammevilkårene for ansettelser ved UiO/offentlig sektor?

Hvilke muligheter og begrensninger ligger i lovverket?

KAN HA SVART PÅ DETTE, OBS!

(1) Hva er din rolle i ansettelsesprosessen?

(2) Hva har du av erfaring fra rekruttering? Kompetanse?

(3) Føler du deg trygg på din rolle? *Kan oppleves sensitivt, vær forsiktig.*

(4) Har du noen tanker om hvordan dette påvirker ansettelsesprosessene?

(5) Hvem er ansvarlig for stillingsutlysning og valg av kriterier?

(6) Hvilke kriterier fokuserer dere på? (Hva ser dere etter? Hvilke kvalifikasjoner er viktige? Sosiale faktorer, utdanningsbakgrunn, erfaring – hva er *MÅ HA* vs. *BØR HA*. Er det forskjell på de ulike stillingsnivåene?)

(1) Har dere en rekrutteringspolitikk som omfatter de administrative stillingene? (2) Hva går den ut på? Hva er viktig her?

(3) Opplever kjønnsbalansen som et problem? Kunne du ønske deg flere mannlige ansatte?

(4) Jobber dere aktivt med å tiltrekke dere flere mannlige søkere? Hvordan?

(5) ENDRING. Har dere gjort noen bevisste grep de siste årene? Når? Hva?

Påstander

(1-5: uenig til enig.)

1: Jevn kjønnsbalanse fører til bedre arbeidsmiljø

2: Menn og kvinner jobber likt.

3: Arbeidsoppgavene er mer tilpasset kvinner enn menn.

4: Lønnen i adm. stillinger for lav til å være attraktiv for menn.

5: Lønn er viktigere for menn enn kvinner. (*Bør det være det? hvordan er det det?*)

6: Trygghet er viktigere for kvinner enn menn.

7: Det er viktig å ha en arbeidsgiver som legger til rette for familie.

- 8: Statusen til administrative stillinger er for lav for å være attraktiv for menn.
- 9: Det er viktig for det sosiale miljøet at det er jevn kjønnsbalanse.
- 10. Man har en tendens til å ansette mennesker som ligner på seg selv.

Intervjuguide ansatte i administrasjonen.

Innledende spørsmål:

Fortell litt om arbeidsoppgavene dine:

Hvor lenge har du jobbet her?

- (1) Hvorfor valgte du å søke denne på stillingen?
- (2) Hvorfor ønsket du å jobbe på UiO?
- (3) Søkte du andre steder? *Forsiktig – kan oppleves sensitivt.*
- (4) Hva var den viktigste grunnen til at du valgte å si ja til stillingen?

Rekruttering

Hvor fant du denne stillingen?

Hvordan var det da du ble ansatt? Hvordan foregikk prosessen? (var det noe du evt. skulle ønske var annerledes?)

Var det kvinner eller menn som ansatte deg?

- (1) Hvordan samsvarer arbeidshverdagen din med forventningene du hadde?
- (2) *Hva tenkte du om jobben før du begynte?*
- (3) Hva synes du er interessant med jobben?
- (4) *Hva ser du for deg at du gjør fremover? Videre karriere?*

Arbeidsmiljø:

Beskriv arbeidsmiljøet her med tre ord:

- (1) Hvordan tror du en jevnere kjønnsbalanse hadde påvirket arbeidsmiljøet?
- (2) Hva mener du er fordeler og ulemper ved å jobbe med menn kontra damer?
- (3) Hvordan opplever du at kjønnsbalansen påvirker det sosiale? Hvem snakker du med i lunsjen? (Kolleger, andre avd., teknisk/it/økonomi, vitenskapelig ansatte?)

Oppleveres UiO/FAK/Inst som et familievennlig sted? (Hadde dette betydning i valg av stillingen?)

Kjønnsbalanse:

Har du noen tanker rundt kjønnsfordelingen på instituttet? (Her er det viktig å være "på" med oppfølgingsspørsmål. Ikke hopp rett på neste spørsmål.)

Tenker du at det er viktig med kjønnsbalanse på arbeidsplassen? Evt. hvorfor/hvorfor ikke?
Kunne du ønske deg flere mannlige kolleger?

Hvordan var kjønnsfordelingen på din tidligere arbeidsplass? Hvordan påvirket det din hverdag?

På ditt institutt er det X antall menn og Y kvinner. Har du noen mulige forklaringer på hvorfor det er så få menn som jobber her?

(1) Noen har gitt uttrykk for at flere kvinner enn menn søker på adm. stillinger? Er du enig i denne påstanden? Tanker om dette?

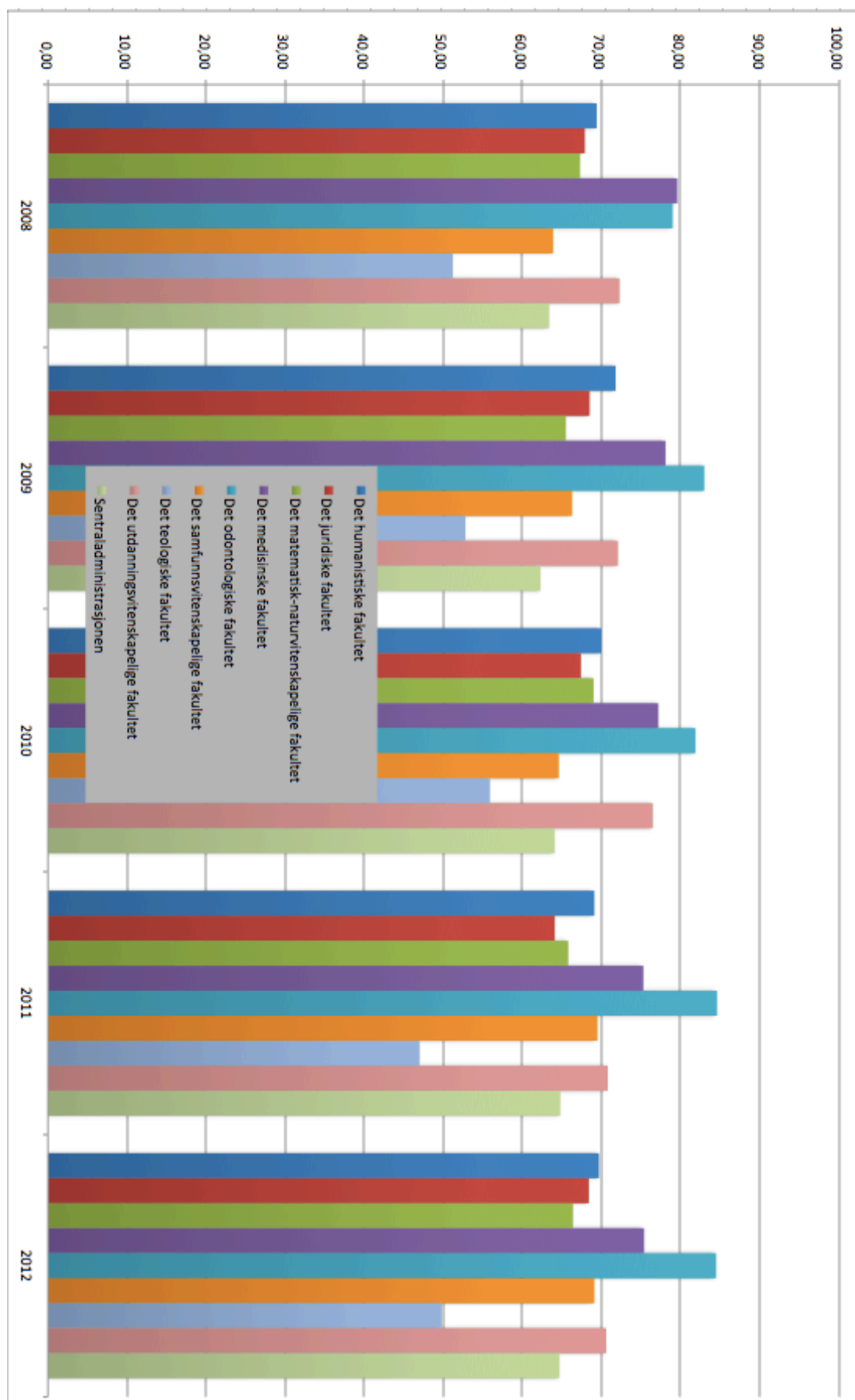
(2) Har du noen tanker om hvordan man bør gå frem for å få en bedre kjønnsbalanse?

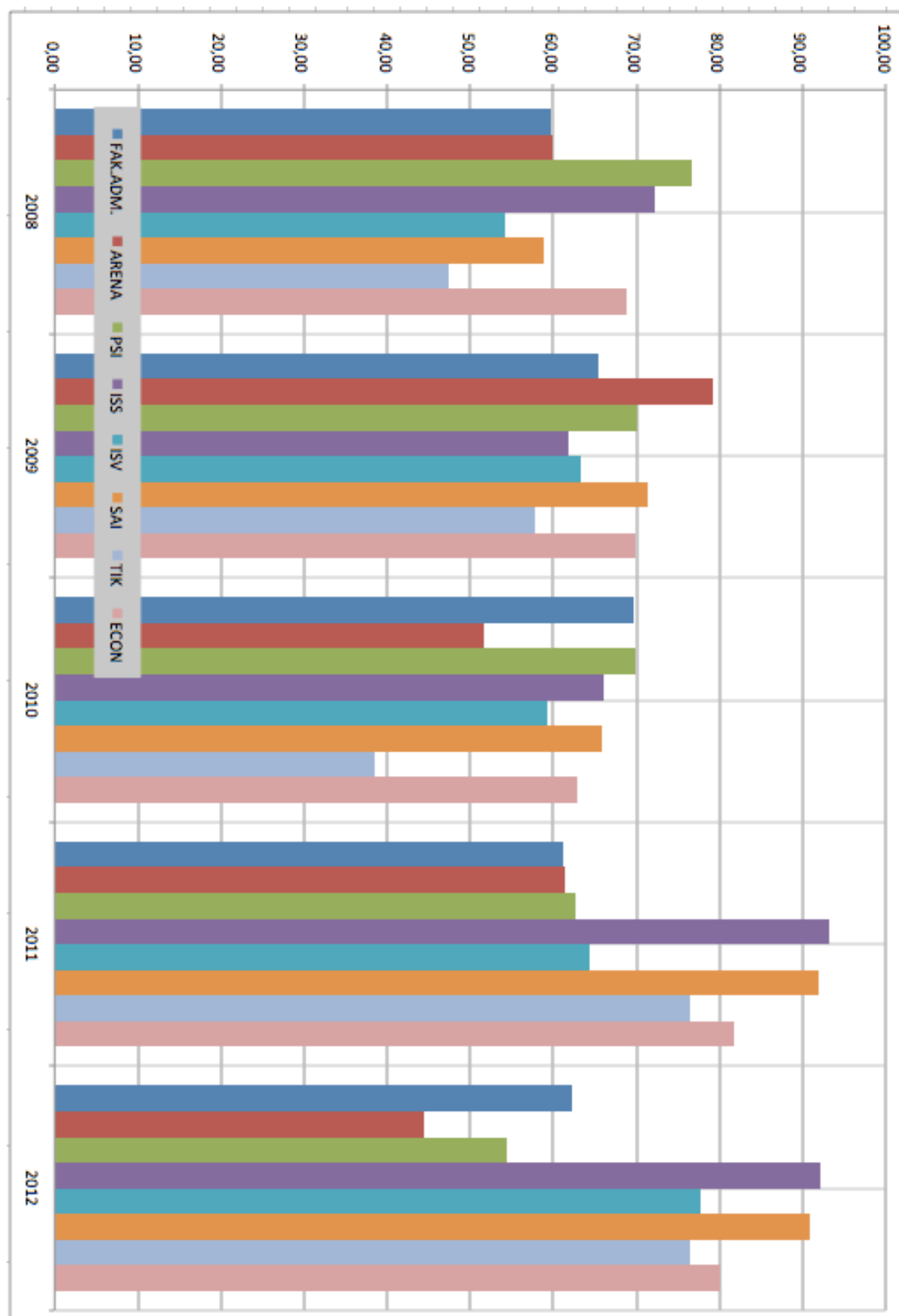
(3) Har du gjort deg noen tanker om hvordan man kan tiltrekke seg flere menn?

Påstander

(1-5: uenig til enig.)

- 1: Jevn kjønnsbalanse fører til bedre arbeidsmiljø
- 2: Menn og kvinner jobber likt.
- 3: Arbeidsoppgavene er mer tilpasset kvinner enn menn.
- 4: Lønnen i adm. stillinger for lav til å være attraktiv for menn.
- 5: Lønn er viktigere for menn enn kvinner. (*Bør det være det? hvordan er det det?*)
- 6: Trygghet er viktigere for kvinner enn menn.
- 7: Det er viktig å ha en arbeidsgiver som legger til rette for familie.
- 8: Statusen til administrative stillinger er for lav for å være attraktiv for menn.
- 9: Det er viktig for det sosiale miljøet at det er jevn kjønnsbalanse.
10. Man har en tendens til å ansette mennesker som ligner på seg selv.







Hei.

Takk for fin samtale på telefon. Jeg sender som avtalt denne e-posten for å bekrefte det vi har ble enige om.

Vi har avtalt intervju:

Tid: (dag+dato) og (klokkeslett fra-til)

Sted: (hvor)

Kjønnsbalanse i administrative stillinger ved UiO.

Dette prosjektet er en del av masterstudiet Organisasjon, ledelse og arbeid(OLA) på Universitetet i Oslo, og gjennomføres av oss som gruppe. Vi er Anett Bobrowicz, Kjersti Steffenak, Christian Lervik og Emilie Kreyberg. Mer spesifikt er det faget OLA4050 – Prosjektforum.

Vi jobber på oppdrag fra UiO ved Det Samfunnsvitenskapelige fakultet, med mål om å kartlegge kjønnsbalanse og betydningen av denne blant de administrativt ansatte ved Universitetet. I den forbindelse vil vi intervjuer tyve-tretti personer som jobber ved Universitet, både ansatte og ledere. Vi kommer til å snakke om din arbeidshverdag, rekrutteringsprosessen og dine tanker om kjønnsbalanse. Som sagt forventer vi at intervjuet vil ta mellom en halvtime og tre kvarter, vi ønsker likevel at du setter av en time. Imidlertid har vi stor forståelse for en travel hverdag, og vi respekterer din arbeidstid, derfor vil vi kunne stille med en kort variant av intervjuguiden dersom dette er nødvendig for at du skal ha tid.

(Tilpass den foregående delen av teksten til telefonsamtalen.)

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen 010713. Dersom du har lyst å delta i prosjektet, må du skrive under på en samtykkeerklæring. Den ligger vedlagt, og vi vil ha den med oss når vi intervjuer deg for at du skal kunne skrive under på den da.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe Emilie Kreyberg på 911 85 787, eller sende en e-post til emilieok@student.uio.no. Du kan også kontakte vår veileder Sigtona Halrynjo ved Institutt for Samfunnsforskning på sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).



SAMTYKKEERKLÆRING

Dette er en del av masterstudiet Organisasjon, ledelse og arbeid på UiO, og gjennomføres av oss som gruppe. Vi er Anett Bobrowicz, Kjersti Steffenak, Christian Lervik og Emilie Kreyberg. Prosjekt gjøres på oppdrag fra UiO ved Det Samfunnsvitenskapelige fakultet, og målet er å kartlegge kjønnsbalanse og betydningen av denne blant de administrativt ansatte ved Universitet. I den forbindelse vil vi intervjuer tyve-tretti personer som jobber ved Universitet, både ansatte og ledere.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen 010713. Dersom du har lyst å delta i prosjektet, må du skrive under på denne samtykkeerklæringen.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe Emilie Kreyberg på 911 85 787, eller sende en e-post til emilieok@student.uio.no. Du kan også kontakte vår veileder Sigtona Halrynjo ved Institutt for Samfunnsforskning på sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD).

Samtykkeerklæring: Jeg har mottatt skriftlig informasjon og er villig til å delta i studien.

Signatur

Telefonnummer