

Ivana Suboticki, Vivian A. Lagesen og Trine E. Unander

# En kartlegging og evaluering av tre kjønnsbalansetiltak ved NTNU

Startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram

Trondheim, april 2021

## Forord

Denne rapporten er laget på oppdrag fra Utvalget for likestilling og mangfold ved NTNU. Arbeidet har pågått fra 1. januar til 1. april 2021 og er finansiert av likestillingsmidler ved NTNU. Arbeidet er utført av dr. Trine Unander, dr. Ivana Suboticki og professor Vivian Anette Lagesen, alle fra Institutt for tverrfaglige kulturstudier, NTNU. Arbeidet har vært ledet av Suboticki og Lagesen er faglig ansvarlig for rapporten.

Vi vil takke alle ansatte ved NTNU som har stilt opp til intervju, og som har tatt seg tid å svare på våre spørreundersøkelser. Vi vil også takke seniorrådgiver Lars Gunnar Indreiten for hjelp med statistisk materiale og takk til professor Siri Ø. Sørensen for lån av survey-tabeller. En spesiell takk til professor emeritus Knut H. Sørensen for bidrag underveis i prosjektet, og til leder for likestillingsutvalget Toril A. Nagelhus Hernes for nyttige innspill til et tidligere utkast.

Trondheim, april 26, 2021

Ivana Suboticki

Vivian A. Lagesen

Trine E. Unander

## Sammendrag

Denne rapporten bygger på en undersøkelse av virkningene av tre sentrale tiltak for kjønnsbalanse i forskning ved NTNU; startpakker for nylig ansatte kvinner i faste vitenskapelige stillinger, kvalifiseringsstipend for kvinner i førsteamanuensisstilling som ønsker opprykk til professor, og et mentorprogram for kvinner i vitenskapelige stillinger. Kostnadene ved disse tiltakene har vært beskjedne, 3-5 millioner kroner per år siden 2003 da NTNU begynte å sette i verk disse tiltakene.

Som rapporten viser, har tiltakene hatt god effekt, og satsningen må beskrives som meget vellykket. Kjønnsbalansetiltakene er blitt godt mottatt ved NTNU, de har hatt klart positive effekter på karriereutviklingen blant kvinnelige ansatte, og de har bidratt til bedre kjønnsbalanse i professorstillinger.

Innen 2020, har 62 prosent av de som har mottatt kvalifiseringsstipend, fått opprykk til professor. Blant de øvrige er det flere som planlegger å søke opprykk og en god del som nylig har mottatt stipendet. Et overveldende flertall av mottakerne ga uttrykk for at kvalifiseringsstipendet var viktig for å oppnå opprykk. I tillegg ble tildelingen tillagt stor symbolsk betydning. Mottakerne følte at de gjennom tildelingen på denne måten ble anerkjent av NTNU, at de ble sett på som viktige for NTNU, og at de ble satt pris på.

Nesten alle som hadde mottatt startpakker, uttrykte at tildelingen var et viktig bidrag til deres karriereutvikling, både praktisk gjennom forbedrede muligheter for forskning, og symbolsk ved at det skapte en følelse av at de ble satset på. Etter tildelingen av startpakke hadde de fleste mottakerne en signifikant økning i publikasjonsraten.

De som hadde deltatt i mentorprogrammet, omtalte det primær som et betydningsfullt og positivt bidrag til egen karriere. Det førte til økt bevissthet om hva som krevdes for å utvikle egen karriere. I tillegg ble det sett på som nyttig å dele erfaringer og refleksjoner med andre deltakere i programmet. Intervjuede instituttledere støttet en slik positiv vurdering.

Vår overordnede konklusjon er at de undersøkte tiltakene framstår som nyttige og viktige for karriereutvikling blant kvinnelige ansatte. Imidlertid er det rom for forbedringer. Tiltakene bør kunne organiseres og tilrettelegges på en bedre måte. Slik de er nå, oppleves de ofte som fragmenterte og ikke alltid lette å gjennomføre. For eksempel har noen ansatte opplevd at det i praksis har vært vanskelig å få kjøpt seg fri fra undervisning, slik hensikten var. Andre mente at de med fordel kunne vært fulgt bedre opp av instituttet og fått råd om hvordan bevilgningen kunne brukes best mulig. Det kan altså gjøres mer for at tiltakene skal bli utnyttet enda bedre.

Mange trenger og ønsker ekstra støtte for å kvalifisere seg til professor. Særlig instituttledere ga uttrykk for frustrasjon over at ikke alle som hadde behov for det, kunne få startpakker. I denne sammenheng kan det være verdt å merke seg at bevilgningen til kjønnsbalansetiltak ikke har økt siden 2003, på tross av en omfattende fusjon med tre høgskoler og en betydelig økning i antallet ansatte. Bevilgningen utgjør i dag rundt regnet 0,5 promille av NTNUs samlede budsjett. Utvalget bør vurdere å be om en utvidelse av budsjettet, kanskje i første omgang en dobling. Det er også ønskelig med en gjennomgang av søknadsprosedyrene.

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	<b>2</b>
<b>Sammendrag</b>	<b>3</b>
<b>Tabelloversikt</b>	<b>5</b>
<b>Figuroversikt</b>	<b>5</b>
<b>1. Bakgrunn</b>	<b>6</b>
<b>2. Likestillings- og kjønnsbalansetiltak i akademien</b>	<b>8</b>
2.1 <i>Tidligere forskning</i>	8
2.2 <i>Likestillings- og kjønnsbalansetiltak i Norge</i>	10
<b>3. Datagrunnlag og metode</b>	<b>12</b>
3.1 <i>Offisielle data</i>	12
3.2 <i>Nettbaserte spørreundersøkelser</i>	13
3.3 <i>Kvalitative intervju</i>	14
3.4 <i>Samlet vurdering av datagrunnlaget</i>	15
<b>4. Oversikt over fordeling og bruk av likestillingsmidler</b>	<b>16</b>
4.1 <i>Bevilgninger til likestilling ved NTNU 2003-2021</i>	16
4.1.1 <i>Kvalifiseringsstipend</i>	16
4.1.2 <i>Startpakker</i>	18
4.1.3 <i>Mentorprogrammet</i>	20
4.2 <i>Bruk av midler til kjønnsbalansetiltak</i>	20
4.2.1 <i>Instituttledere og dekaner</i>	20
4.2.2 <i>Bruk av tiltaksmidlene blant de ansatte</i>	21
4.3 <i>Informasjon om likestillingsmidler</i>	25
<b>5. Effekter av kjønnsbalansetiltakene</b>	<b>28</b>
5.1 <i>Organisatorisk effekt</i>	28
5.2 <i>Viktighetsgrad av tiltak</i>	28
5.3 <i>Effekt på karriereutvikling: forskning og publisering</i>	30
5.4 <i>Symbolverdi av startpakken og kvalifiseringsstipend</i>	34
5.5 <i>Erfaringer med mentorprogrammet</i>	35
<b>6. Konklusjon og råd</b>	<b>37</b>
<b>Referanser</b>	<b>38</b>

## Tabelloversikt

Tabell 1: Kjønnsbalanse blant professorer og førsteamanuenser på NTNU i 2020 .....	7
Tabell 2: Oversikt over kvalitative intervjuer .....	14
Tabell 3: Bevilgning til likestilling og mangfold ved NTNU siden 2003 .....	16
Tabell 4: Kvalifiseringsstipend fordelt på institutt og fakultet fra 1996-2021 .....	17
Tabell 5: Startpakker fordelt på institutt.....	19
Tabell 6: Instituttlederens bruk av startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram i 2016 i % .....	21
Tabell 7: Bruk av kvalifiseringsstipend .....	21
Tabell 8: Bruk av startpakker .....	23
Tabell 9: Råd for bruk av startpakker .....	24
Tabell 10: Egeninitiativ for karriereutvikling.....	27
Tabell 11: Instituttlederens tro på effekt av tiltak i %.....	28
Tabell 12: Selvpålevelse av kvalifiseringsstipendeffekt i antall og % .....	29
Tabell 13: Selvpålevelse av startpakkeeffekt i antall og %.....	29
Tabell 14: Erfaring og utbytte av mentorprogram i antall og %.....	29

## Figuroversikt

Figur 1: Antall kvalifiseringsstipend pr. år. Kilde: NTNU.....	18
Figur 2: Antall startpakker tildelt pr. år. Kilde: NTNU .....	20
Figur 3: Endring i gjennomsnittlig produktivitet blant mottakere av startpakker. Kilde: Google Scholar, ResearchGate og Cristin. ....	32

# 1. Bakgrunn

NTNU har i mange år arbeidet for å skape bedre likestilling og forbedre kjønnsbalansen blant vitenskapelig ansatte og studenter. Kjønnsbalanse, likestilling og mangfold er nært knyttet til universitetets visjon om 'kunnskap for en bedre verden' og til FNs bærekraftsmål om likestilling mellom kjønnene. NTNU har iverksatt flere tiltak for å bedre kjønnsbalansen. De inkluderer tilsetning av en likestillingsrådgiver, opprettelse av et utvalg for likestilling og mangfold, og en rekke handlingsplaner og konkrete virkemidler. Den siste handlingsplanen (2018-2021) har følgende hovedmål: (1) Forbedret kjønnsbalanse i studier, (2) Kjønnsbalanse i rekruttering og karriereutvikling i vitenskapelige toppstillinger og lederstillinger, (3) Bedre integrering av internasjonale ansatte, (4) Likestilling og mangfold i ledelse og styring, og (5) Like muligheter for karriereutvikling for ansatte i tekniske og administrative stillinger.

Siden 2003 har NTNU hatt et eget likestillingsbudsjett. Det har vært på mellom 3 og 5 millioner kroner per år, og midlene har vært brukt på flere tiltak. Særlig tre av tiltakene - *startpakker*, *kvalifiseringsstipend* og *mentorprogram* – er blitt tilnærmet institusjonalisert og hvert år tildelt størstedelen av likestillingsbudsjettet. Denne undersøkelsen har kartlagt og analyser hvordan disse midlene er blitt tatt i bruk, og hva slags effekter de har hatt.

De tre tiltakene lyses ut hvert år. **Kvalifiseringsstipend** tildeles kvinner i faste førsteamanuensis- og førstelektorstillinger for å bedre deres muligheter for å kvalifisere seg for opprykk til professor. Det kan søkes om inntil 150.000 kroner, hovedsakelig til frikjøp fra undervisning og administrative oppgaver. Kravet er at midlene skal brukes til kompetanseheving og hjelpe mottakeren til å oppnå professorkompetanse innen rimelig tid. Midlene skal brukes innen to år etter tildeling. Midler som ikke er benyttet (regnskapsført) innen periodens utløp, blir inndratt med mindre det av særskilte årsaker er søkt om og innvilget forlengelse. Kvalifiseringsstipend kommer i tillegg til ordinær forskningstermin.

**Startpakker for kvinner** tildeles kvinner i fast vitenskapelig stilling ved institutter med under 25 prosent kvinneandel i disse stillingene. Via denne ordningen kan kvinner søke om drifts- og utstyrsmidler samt lønnsmidler til forskningsassistanse, opptil 300.000 kroner. Tildelte midler skal brukes innen to år etter tildeling. Midler som ikke er benyttet (regnskapsført) innen periodens utløp, blir inndratt, med mindre det av særskilte årsaker er søkt om og innvilget forlengelse.

**Mentorprogram for kvinner** er et støtteprogram for kvinner i førsteamanuensis- og førstelektorstillinger, hvor en erfaren person med stor integritet og innflytelse i sine miljøer opptrer som veileder og samtalepartner for den enkelte deltaker i programmet. Ordningen skal gi gjensidig læring og erfaringsutveksling, hjelp til nettverksbygging, og den skal øke synliggjøringen av deltakernes kompetanse. På denne måten skal ordningen være karrierefremmende. Da ordningen er knyttet til karrierebygging og ikke fag, kobles par – mentor/mentee – fra forskjellige fagområder.

De tre tiltakene skal bidra til å bedre kjønnsbalansen ved NTNU. Selv om NTNU i tiår jobbet aktivt med kjønnsbalansen både blant vitenskapelig ansatte og studenter, er kvinneandelen blant professorer fortsatt lav, 27%, og kjønnsbalansen varierer betydelig på instituttnivå (se tabell 1). Enkelte institutt har en kvinneandel på professornivå på under 10% mens noen institutt er i ferd med å bli kvinnedominerte, med en andel på over 71%. Kvinneandelen blant professorer varierer i stor grad innad ved fakultetene, som for eksempel ved instituttene ved Fakultet for medisin og helsevitenskap der andelen går fra 15% til 100%. Vi ser også en stor variasjon i graden av forbedring av kvinneandelen blant professorer i perioden 2010-2020. Noen har en betydelig økning, men det er også fakultet med liten økning eller til og med reduksjon.

Tabell 1: Kjønnsbalanse blant professorer og førsteamanuenser på NTNU i 2020

	Prosentandel kvinner blant professorer i 2020	Endring i prosentpoeng for kvinneandel blant professorer	Lavest/høyest på instituttnivå blant professorer i 2020	Lavest/høyest kvinneandel på instituttnivå blant førsteamanuenser i 2020
<b>NTNU totalt</b>	27	8	0 – 100	0 – 83
<b>Det humanistiske fakultet (HF)</b>	40	14	11 – 67	0 – 68
<b>Det medisinske fakultet (MF)</b>	40	22	15 – 100	46 – 89
<b>Fakultet for arkitektur og design (AD)</b>	32	-1	24 – 34	0 – 35
<b>Fakultet for informasjonsteknologi og elektronikk (IE)</b>	14	3	0 – 22	3 – 32
<b>Fakultet for ingeniørvitenskap (IV)</b>	11	6	0 – 15	7 – 35
<b>Fakultet for naturvitenskap (NV)</b>	28	9	21 – 63	19 – 100
<b>Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU)</b>	38	0	18 – 58	19 – 70
<b>Fakultet for økonomi (OK)</b>	22	n.a.	9 – 34	34 – 50

Kilde: DBH/NSD

I det følgende vil vi først gi en oversikt over tidligere forskning på tiltak for kjønnsbalanse i universitetssektoren, internasjonalt og nasjonalt. Vi vil også gi en kort beskrivelse av kjønnsbalansetiltak i universitetssektoren i Norge, litt historikk og situasjonen ved de største andre universiteter som det er nærliggende å sammenligne med. Deretter vil vi beskrive datagrunnlaget for vår analyse av hvordan likestillingsmidlene/tiltakene som omfattes av denne undersøkelsen, har vært tatt i bruk ved NTNU og hva slags effekter tiltakene har hatt. Til slutt vil vi komme med noen anbefalinger.

## 2. Likestillings- og kjønnsbalansetiltak i akademia

### 2.1 Tidligere forskning

Tidligere forskning på likestilling og kjønnsbalanse i akademia viser at tiltak sjelden er blitt evaluert og dessuten ikke er så enkle å evaluere (Timmers et al. 2010, Kalpazidou Schmidt et al. 2017,). Det er derfor lite dokumentasjon på at implementering av likestillings- og mangfoldspolitikk og program motvirker ulikheter (Kalev et al. 2006). Det er også få studier som systematisk undersøker effekten av og effektiviteten til forskjellige typer likestillingspolitikk og likestillingstiltak for å oppnå bedre kjønnsbalanse i akademia (Castano et al. 2010, Timmers et al. 2010). Studier har vist at tiltak for å bedre likestilling i akademia er utfordrende, og at resultatene varierer mye etter kontekst (Clavero & Galligan 2020, Drew & Canavan 2020, Ní Laoire et al. 2020).

Noen studier fra andre land enn Norge, hevder til og med at slike tiltak er uten effekt, blant annet fordi de som skal implementere tiltakene ikke er tilstrekkelig motivert eller mangler kunnskap og ressurser for å iverksette og nyttiggjøre seg innsatsen (Lansu et al. 2020, Riegraf et al. 2010). Annen forskning har sett på effekten av ett eller noen få tiltak, blant annet kjønns sammensetningen av vurderingskomiteer som har vist seg å ha positiv effekt på kvinners muligheter til å få vitenskapelige stillinger (Checchi et al. 2019) eller effekten av spesifikke lokale likestillingsprogram (Stepan-Norris and Kerrissey 2016). En nylig studie av Lothar (2019) viser at et tysk program for likestilling hadde positiv effekt på kjønnsbalansen på professornivå.

Når det gjelder kategorisering av tiltak for likestilling, har det vært mest vanlig å skille mellom individrettede tiltak for kvinner, ofte referert til som 'affirmative action', kategoripolitikk eller 'fixing the women' (Bacchi 1996), og såkalt kjønnsintegrering eller 'gender mainstreaming'/'fixing the system' (Walby 2005). Det siste er en strategi som har som mål at kjønns perspektiver skal tas hensyn til i all ledelse, beslutningstaking og politikkutvikling. Kjønnsintegrering har siden slutten av 1990-tallet vært den mest utbredte og foretrukne strategien for å oppnå bedre likestilling og kjønnsbalanse i EU og i Norge, både på nasjonalt og institusjonsnivå. Til tross for at kjønnsintegrering er den politisk foretrukne strategien, har en gjennomgang av forskning på feltet vist at så langt har individrettede tiltak hatt størst effekt (Müller et al. 2011). Det kan ha sammenheng med at kjønnsintegrering er et mer diffust virkemiddel som det er vanskeligere å evaluere (Verloo 2007).

EU-kommisjonen definerte i Horisont 2020 kjønnsintegrering i akademia som å handle om å: 1) fremme likestilling i vitenskapelig karrierer, 2) sikre kjønnsbalanse i beslutningsprosesser og beslutningsorganer, og 3) integrere kjønnsdimensjonen i forskning og innovasjon.<sup>1</sup> Disse målene er blitt operasjonalisert gjennom en rekke tiltak i

---

<sup>1</sup> Promoting Gender Equality in Research and Innovation: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/> (sist besøkt 26.03.2021).



Horisont 2020 for å oppnå systemendringer – fra forståelse og analyse av kontekst for likestillingspolitikk, utvikling av kontekstspesifikke handlingsplaner og bygging av et støtteapparat for implementering av disse planene.<sup>2</sup> Likestillingstiltak handler dermed ikke bare om effektene av individrettede aktiviteter, men også om apparatet som utvikler, iverksetter og følger opp tiltakene. For at tiltak skal lykkes, må det tilrettelegges for dette på både organisasjons- og prosessnivå. På organisasjonsnivå inkluderer dette aktiviteter som ledelsesstøtte, et godt fungerende likestillingsorgan, samarbeid på tvers av organisasjonen og integrering av likestilling i styring. På prosessnivå handler det om involvering av relevante aktører i planlegging og implementering, tydelige mål for hva som skal oppnås, samt tilgjengelighet av data om kjønnsbalanse og verktøy for å overvåke tall.

Flere nyere EU-prosjekter om kjønn i forskning har utviklet verktøy og indikatorer for hvordan en kan måle effekter av likestillings- og kjønnsbalansetiltak.<sup>3</sup> Et eksempel på slike metoder finnes i prosjektet EFFORTI som har utviklet et rammeverk for å evaluere virkninger av likestillingstiltak innenfor forskning og innovasjon i EU. Prosjektets modell inkluderer mål for både kontekst og kompleksitet av tiltakene, og den anvender indikatorer på mikro-, meso- og makronivå. Et annet eksempel er prosjektet PLOTINA som utviklet et verktøy for å overvåke og evaluere kontekstspesifikke handlingsplaner for likestilling i akademiske sammenhenger. Dette verktøyet er tilgjengelig digitalt, og brukere kan velge mellom 40 indikatorer når det gjelder hva de ønsker å undersøke ved sin institusjon. Et fellestrekk ved disse metodeverktøyene er imidlertid at de er bredt anlagt og kompliserte å bruke. Det kreves store indikatorsett som det ofte er vanskelig å finne egnet tallmateriale til å beregne, og verktøyene bygger på avanserte, krevende, kvantitative modeller for å kunne beregne effekten.

Det finnes noen norske studier som evaluerer effekten av likestillingstiltak i academia. Norges Forskningsråd (2009) så på virkningene av å legge vekt på likestillingen i tildelingen av midler gjennom ordningene yngre fremragende forskere (YFF), sentre for forskningsdrevet innovasjon (SFI) og sentre for fremragende forskning (SFF) og fant klart positive resultater. Derimot vist en evaluering av økonomiske insentiver for økt tilsetting av kvinner i matematikk, naturvitenskap og teknologi at disse hadde liten effekt, blant annet på grunn av svak forankring i instituttnivået (Proba 2013). Løvbak og Holter (2012) studerte mentorprogrammet ved Universitet i Oslo og fant at det var klart vellykket.

---

<sup>2</sup> EIGE – GEAR tool: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear#:~:text=The%20Gender%20Equality%20in%20Academia,to%20evaluating%20Oits%20real%20impact> (sist besøkt 27.03.2021).

<sup>3</sup> Fra Horisont 2020 og Rammeprogram 7 kan vi nevne PLOTINA (<https://www.plotina.eu>) som har utviklet en verktøykasse, GenderTime (<https://gendertime.org>) som har utviklet en håndbok for å overvåke tiltak, Equal-IST (<https://equal-ist.eu/partners/>) og GENERA (<https://genera-project.com>) som begge har utviklet en metode for overvåking av kjønnsrelaterte parametre, CASPER (<https://www.caspergender.eu/>) som har sett på mulighetene for å etablere et europeisk system for sertifisering av likestilling for forskningsorganisasjoner, EFFORTI (<https://efforti.eu/>) som har arbeidet med et rammeverk for å evaluere virkninger av likestillingstiltak, og GEDII (<https://www.gedii.eu/>) som har utviklet en kjønnsdiversitetsmålemetode.

## 2.2 Likestillings- og kjønnsbalansetiltak i Norge

Forskning på likestillings- og kjønnsbalansetiltak innenfor høyere utdanning i de nordiske landene viser at Norge har hatt den mest omfattende innsatsen (Husu 2015). Silander et al. (kommer) har kartlagt bruk av tiltak ved universiteter i Norge, Sverige og Finland og finner at norske universiteter har flest tiltak som er spesielt rettet mot kvinner, slik som spesielle finansieringsmodeller rettet mot opprykk, mentorprogram, kurs for å søke om opprykk, ledelsesprogram for kvinner, og muligheter for fritak for undervisning for kvinner som vil søke om opprykk. I alle de tre landene er det iverksatt tiltak som oppretting av likestillingsombud og -komiteer, kjønnsbalanserapportering og opplæring i arbeid med kjønnsbalanse. Foreløpig foreligger det ingen resultater om effektene av tiltakene.

I Norge er likestillingspolitikken i academia styrt av både nasjonale lover og programmer, og lokale handlingsplaner for likestilling og mangfold. De viktigste nasjonale instrumentene for likestilling i academia har vært Lov om likestilling mellom kjønnene (LOV-1978-06-09-45) som ble vedtatt i 1978 og forbyr diskriminering, og Lov om universiteter og høyskoler (LOV-1995-05-12-22) som forplikter academia til å jobbe med likestilling og foreslår at det underrepresenterte kjønn særskilt skal oppfordres til å søke på vitenskapelige stillinger. En kort periode var det mulig med øremerking av stillinger for kvinner, men det ble stoppet av at det stred mot EUs regelverk om forskjellsbehandling. Siden er det blitt åpnet opp for moderat kjønnskvoltering av kvinner (Bergman og Rustad 2013, s. 26). Den reviderte Lov om universiteter og høyskoler (LOV-2005-04-01-15) krever at det blir jobbet aktivt, målrettet og systematisk med likestilling i alle kategorier av stillinger i academia.

Ved siden av lovregulering bestemte regjeringen i 1998 at alle undervisningsinstitusjoner må utvikle handlingsplaner for likestilling. I 2004 etablerte regjeringen en Komite for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (KIF). Den skal støtte sektorens arbeid med kjønnsbalanse og mangfold. Komiteens rapporter (2007, 2010, 2012) gir oversikt over kjønnsbalansesituasjonen på landsbasis og anbefalinger for videre virksomhet. KIF støtter og gir råd til aktører i academia, setter i gang tiltak (f. eks. en likestillingspris), og arbeider med å integrere kjønnsbelysning i beslutningsprosesser og forskningsstrategier.

Det andre viktige nasjonale instrumentet for likestillingspolitikk i academia er Norges forskningsråd (NFR). NFR påvirker likestillingsarbeidet både gjennom spesifikke forskningsfinansieringsordninger og ved å stille nye krav til forskningsprosjekter. NFR har utviklet en policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon (2019).<sup>4</sup> I 2012 ble BALANSE-programmet lansert for å forbedre kjønnsbalansen i toppstillinger og forskningsledelse. Programmet skal vare ut 2022 og har vært et viktig nasjonalt virkemiddel.<sup>5</sup> Prosjektene i programmet omfatter tiltaks- og forskningsprosjekter.

---

<sup>4</sup> NFR, Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver i forskning og innovasjon: <https://www.forskningsradet.no/contentassets/19527ed7d0b149d6b9b310f8bb354ce9/policy-for-kjonnbalanse-og-kjonn-perspektiver-i-forskning-og-innovasjon.pdf> (sist besøkt 27.03.2021).

<sup>5</sup> Oversikt over alle finansierte BALANSE-prosjekt: <https://prosjektbanken.forskningsradet.no/explore/projects?Kilde=FORISS&distribution=Ar&chart=bar&calc>

Ved NTNU er det for tiden tre BALANSE-prosjekter; to prosjekter som skal iverksette tiltak: QuSpin Balanse (SFFF) og IDUN prosjektet (IE-fakultetet), og ett forskningsprosjekt: GENDIM (Institutt for tverrfaglige kulturstudier, HF). Et tiltaksprosjekt – Likestilling nedenifra - utført ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier, er nylig avsluttet.

Alle norske universiteter har laget handlingsplaner for likestilling og kjønnsbalanse i tråd med de nasjonale retningslinjene. Ved de fire største universitetene, Oslo, Bergen, Tromsø og Trondheim, blir kjønnsbalanse beskrevet som en del av den overordnede universitetsstrategien. Universitetet i Oslo og Norges arktiske universitet i Tromsø har begge formulert mål om å nå en andel på 40% kvinner i toppstillinger. Universitetenes tiltak er for det meste rettet mot ansettelsesprosesser med forslag om bruk av søkekomiteer og bruk av moderat kjønnskvoltering og kallelse. I tillegg er det fokus på karriereutvikling for kvinner, slik som kvalifiseringsstipend, startpakker og mentorprogram. Noen tiltak er rettet mot styrking av kjønnsbalanseperspektivet innenfor ledelse og undervisning, men dette varierer i større grad mellom universitetene.

Til tross for at kjønnsintegrering ser ut til å være den dominerende strategien, kombineres den ofte med individrettede tiltak for kvinner. Tiltakene vi analyserer i denne rapporten tilhører denne siste gruppen. Disse kan imidlertid kombineres med organisatoriske tiltak som endringer i rekrutterings- og vurderingspraksiser, instituttlederens oppmerksomhet omkring og kunnskap om oppfølging av kvinnelige ansatte, og forbedring av arbeidsmiljøet. Individrettede tiltak kan vurderes med utgangspunkt i hva mottakerne oppnår i form av opprykk og publisering, men vi vil også ta hensyn til at de kan ha organisatoriske effekter. I denne undersøkelsen har vi sett på samspillet mellom disse faktorene. Vi har derfor benyttet oss av metodetriangulering som innebærer bruk av både av kvalitative og kvantitative metoder. Dette beskrives nærmere, sammen med datamaterialet, i neste avsnitt.

### 3. Datagrunnlag og metode

Denne evalueringen bygger på en kombinasjon av kvantitative og kvalitative data som belyser de tre kjønnsbalansetiltakene ved NTNU som vi har undersøkt. Vi ønsket få innsikt i hvordan tiltakene er blitt brukt og hva nytteverdien har vært, både for den enkelte og for NTNU. I tillegg ville vi skape innblikk i mulige utfordringer ved anvendelsen av tiltakene. Vi har derfor benyttet tre hovedkilder: 1) offisielle data om kjønnsbalanse og tildeling av midler, 2) nettbaserte spørreskjema som er sendt til alle mottakerne av støtte gjennom startpakke- og kvalifiseringsstipendordningene, og 3) kvalitative intervju med et utvalg av aktører knyttet til tiltakene.

#### 3.1 Offisielle data

For å få en oversikt over kjønnsbalanse ved NTNU på professornivå har vi i denne rapporten benyttet data om vitenskapelige ansatte som er tilgjengelig fra Database for høyere utdanning som driftes av Norsk senter for forskningsdata (NSD). I denne basen har vi sett på kjønnsfordelingen i professorstillinger (kode 1013 og 1404), målt i årsverk, ved NTNU.

Vi har videre tatt utgangspunkt i oversikter over alle mottakere av kvalifiseringsstipend og startpakker. For kvalifiseringsstipend har vi oversikt fra oppstarten i 1996 til begynnelsen av 2021. For startpakker har vi oversikt over mottakere i perioden 2008 til 2021. Disse oversiktene har vi fått fra NTNUs sentrale økonomiavdeling, og den inkluderte navn på mottakerne etter år og beløp tildelt. I løpet av prosjektet har vi funnet noen avvik i denne oversikten. Den inneholdt navn på personer som ikke mottok noe stipend eller støtte. Dette har vi korrigert for i den aggregerte fremstillingen av dataene.

Det var dessverre ingen tilgjengelig oversikt over deltakere i mentorprogrammet. Dette gjorde det umulig å gjennomføre en målrettet spørreundersøkelse blant deltakere. Vi inkluderte imidlertid spørsmål om mentorprogrammet i spørreundersøkelsene rettet mot mottakere av kvalifiseringsstipend og startpakker, og vi har dessuten hatt tilgang til intervjudata om mentorprogrammet fra et tidligere prosjekt.

Effekten av å motta startpakker vurderte vi også ved å gjøre en grovkornet analyse av utviklingen i publiseringsfrekvens etter tidspunkt for mottak av stipend, basert på ved å telle trykte publikasjoner pr. år i en periode før og etter innvilget søknad, primært med utgangspunkt i Google Scholar, Researchgate eller Cristin. Flere kontrolløk viste at det i de fleste tilfellene var Google Scholar som ga den mest omfattende oversikten over publikasjoner. I noen tilfeller var det imidlertid nødvendig å bruke de to andre basene, og det introduserer en potensiell feilkilde. Av praktiske årsaker har vi ikke skilt mellom forskjellige typer av trykt publisering. Svakheterne ved bare å fokusere på frekvens er åpenbare, men artikler er den dominerende publikasjonsformen i de fagmiljøene der vi finner startpakker. Samlet sett mener vi at vår oversikt representerer en forholdsvis robust

indikator på endringer i publiseringsaktivitet. Når den sees i sammenheng med øvrige data, mener vi å ha et godt grunnlag for å vurdere effektene av startpakkeordningen.

### 3.2 Nettbaserte spørreundersøkelser

Vi har hentet inn data primært fra tre grupper av aktører: Instituttledere, kvalifiseringsstipendmottakere og startpakkemottakere. Vi ser på instituttledere som viktige fordi de har et ansvar både for at ansatte søker om støtte, og for å legge til rette for at de får benyttet støtten på en god måte. I tillegg er tiltakene er viktige verktøy i arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen på instituttnivå.

En spørreundersøkelse rettet mot NTNUs instituttledere (N=52) ble gjennomført i februar/mars 2016. Den inneholdt spørsmål om instituttlederens bruk av og holdninger til startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram. Resultatene er tidligere blitt publisert (Sørensen, Lagesen og Sørensen 2016), og vi har hentet data fra denne publikasjonen.

I tillegg har vi utført en spørreundersøkelse rettet mot mottakere av både kvalifiseringsstipend og startpakker. Spørreskjemaet ble laget ved bruk av Nettskjema (<https://nettskjema.no/>) tilknyttet Universitetet i Oslo. Alle mottakere av stipend (ifølge NTNUs oversikt), med unntak av dem som ikke lenger var tilgjengelige eller hadde kontaktadresse (N=8), ble kontaktet på epost for å be dem svare på skjemaet. De ble først kontaktet direkte via nettskjemaløsningen, men ettersom vi fikk tilbakemelding om at denne meldingen ofte havnet i søppelboksen, ble de kontaktet på nytt via direkte epost med lenke til spørreskjemaet. Begge undersøkelsene ble utført i februar-mars 2021. De ble gjort anonyme, slik at vi ikke har kjennskap til hvem den enkelte respondent var. Svarprosenten på begge undersøkelsene var på over 50%, noe som må vurderes som meget bra.

- Kvalifiseringsstipendspørreskjemaet ble besvart av 85 personer, tilsvarende 55% av alle mottakere av kvalifiseringsstipend siden 1996 som var første gang slike stipend ble tildelt (N=156). Noen svar (N=6) ble ekskludert fra analysen fordi respondenten først nylig hadde mottatt midler og ikke fått benyttet dem ennå (noen på grunn av pandemien). De kunne dermed ikke svare på spørsmålene.
- Startpakkespørreskjemaet ble besvart av 35 personer. Det gir en svarprosent på 61% av alle mottakere av startpakker siden 2008 (N=57). Noen svar (N=3) ble ekskludert fra analysen fordi respondenten først nylig hadde mottatt midler og ikke fått brukt dem ennå (noen på grunn av pandemien). De kunne derfor ikke svare på spørsmålene.

Spørsmålene i undersøkelsen fokuserte på hvordan mottakerne søkte på stipend, hvordan de brukte det, og hva slags effekt det hadde for dem. Det var også et spørsmål om deltakelse i mentorprogrammet og hvilket utbytte det eventuelt hadde gitt. Skjemaet inneholdt i hovedsak spørsmål hvor svarene ble rangert på en 5-delt Likert-skala fra 'svært viktig' til 'lite viktig'. Noen spørsmål hadde flere svaralternativer, og det var også noen åpne

spørsmål. Disse ble besvart utfyllende av uvanlig mange respondenter. Det ga oss ekstra og svært interessant informasjon data, og dette tyder på et stort engasjement i tematikken.

Resultatene fra spørreundersøkelsen er blitt analysert i Excel ved bruk av pivottabeller. Siden spørreskjemaene var relativt korte og enkle, var dette et godt verktøy for analysen. Det var relativt få respondenter, og derfor har vi gjengitt resultatene både i antall og prosent for å gi best mulig oversikt. Svaret på de åpne spørsmålene ble kodet tematisk. De temaene som oftest ble nevnt, er inkludert i rapporten.

### 3.3 Kvalitative intervju

Det kvalitative datagrunnlaget består av intervju med tre grupper av aktører:

1. Mottakere/brukere av tiltakene (åtte kvinnelige ansatte)
2. Ledelse (15 instituttledere og fem dekaner)
3. Administrativt ansatte (likestillingsrådgiver og én seniorrådgiver)

Intervju med mottakere av tiltakene og instituttledere og dekaner utgjør det største kvalitative datagrunnlaget for rapporten (se full oversikt i tabell 2). Intervjuene som ble gjennomført i forbindelse med dette prosjektet i 2021, ble gjennomført digitalt via Teams eller Zoom. I tillegg har vi re-analysert intervjuer med professorer, instituttledere og dekaner ved NTNU som ble gjennomført i 2016 og 2020 i forbindelse med forskningsprosjektene *Likestilling nedenifra* og *GENDIM*, begge finansiert av Forskningsrådet og NTNU. Intervjuene i 2016 ble gjennomført fysisk og i 2020 digitalt. Alle intervju ble tatt opp på bånd, transkribert verbatim og anonymisert. Sitat er blitt redigert med hensyn til lengde og grammatikk. Sitat på engelsk er blitt oversatt til norsk av forfatterne.

Tabell 2: Oversikt over kvalitative intervjuer

Type aktør	Antall intervju	Sted	Tidsperiode
Tidligere likestillingsrådgiver	1	Digitalt	Januar 2021
Dekaner	5	Digitalt	Mai/juni 2020 og februar 2021
Instituttledere	15	Fysisk/digitalt	I 2016, juni 2020 og februar 2021
Administrativt ansatt	2	Digitalt	Januar 2021
Kvalifiseringsstipendmottakere	4	Digitalt	Januar-mars 2021
Startpakkemottakere	4	Digitalt	Januar-mars 2021
Professorer	30	Fysisk	2016

Vi har analysert intervjuene i tråd med standard metode for kvalitative data.

- Intervjuene med dekaner og instituttledere fokuserte på hvordan de hadde tatt i bruk tiltakene og vurderte nytten av dem, sett i et ledelsesperspektiv.

- Tidligere professorintervjuer ble reanalysert for å få data om erfaringer mentorprogrammet, siden vi ikke hadde over deltakere i programmet som vi kunne henvende oss til.
- Intervju med mottakere av stipendene fokuserte på hvordan de brukte midlene og hvordan de vurderte effekten av dem på deres forskerkarriere.
- Intervjuet med likestillingsrådgiver fokuserte på hvorfor og hvordan tiltakene ble etablert, hvordan de har vært benyttet og fungert over tid, og erfaringene med søknadsbehandling.

### 3.4 Samlet vurdering av datagrunnlaget

Det innsamlede datamaterialet er forholdsvis omfattende og gir gode muligheter for triangulering. Med det mener vi at vi har sjekket om forskjellige datakilder gir sammenfallende resultater og på den måten styrket validiteten. Siden denne rapporten bygger på slik triangulering, regner vi resultatene som robuste. Datamaterialet egner seg godt for å vurdere hvordan tiltakene er blitt brukt, hva relevante aktører opplever som styrker og svakheter ved organiseringen og gjennomføringen av tiltakene, og hva slags effekter tiltakene har hatt. Vi må likevel ta et forbehold med hensyn til mentorprogrammet fordi mangelen på oversikt over deltakere i programmet gjorde det umulig å innhente synspunkter på en representativ måte. Vi har imidlertid informasjon fra flere andre kilder: mottakerne av kvalifiseringsstipend og startpakker, instituttledere og et betydelig antall professorer. Vi vet dessuten fra tidligere forskning at mentorprogrammer oppleves om et positivt tiltak (Løvbak og Holter 2012). Generelt vil vi framheve den forholdsvis høye svarprosenten ved de to nettbaserte spørreundersøkelsene som indikasjon på at våre innsamlede data er av god kvalitet.

Det er viktig å notere at tiltakene som vi analyserer i denne rapporten, ikke har fungert i et vakuum. Vi kan for eksempel ikke vite sikkert at ikke mange av kvinnene som fikk kvalifiseringsstipend, kunne fått opprykk uten et slikt stipend. Imidlertid er tilbakemeldingene fra deltakerne at stipendet var viktig for dem, og de hadde ingen åpenbar motivasjon for å overdrive denne effekten. Samlet sett mener vi at denne rapporten er et velegnet utgangspunkt for å gi kvalifiserte råd om betydningen av de tre tiltakene vi har undersøkt, og hvordan de bør videreføres.



## 4. Oversikt over fordeling og bruk av likestillingsmidler

### 4.1 Bevilgninger til likestilling ved NTNU 2003-2021

Likestillingsbudsjettet ved NTNU ble etablert i 2003. Ifølge en oversikt mottatt fra NTNUs administrasjon økte bevilgningen betraktelig til året etter, fra 320 000 kroner til 3,2 millioner kroner. Siden har bevilgningen vært justert trinnvis, og fra 2018 har den vært på 5 mill. pr år. I 2020 var samlet omsøkt beløp når det gjaldt likestillings- og mangfoldsmidler på 13 793 700. Budsjettet har ikke på noen måte økt i takt med utvidelsen av NTNU, veksten i antall ansatte eller veksten i omsøkt beløp. Bevilgningen i 2021 utgjorde omtrent 0,5 promille av NTNUs samlede budsjett.

Tabell 3: *Bevilgning til likestilling og mangfold ved NTNU siden 2003*

År	Bevilgning i krNOK
2003	320
2004	3 200
2008	4 350
2018	5 000
2021	5 000

#### 4.1.1 Kvalifiseringsstipend

Kvalifiseringsstipendet er det eldste kjønnsbalansetiltaket ved NTNU. Det ble første gang benyttet i 1996. Siden er det blitt tildelt 156 kvalifiseringsstipend. Stipendbeløpet har økt fra 15 000 i 1996 til 150 000 i 2021. Tabell 4 viser fordelingen av kvalifiseringsstipend etter institutt og fakultet.

Tabell 4 viser at det er stor variasjon mellom fakulteter og institutter. Noe av forskjellen skyldes antakelig forskjeller i antallet kvinnelige ansatte som var aktuelle søkere, men det forklarer ikke alene de store forskjellene. Det kan se ut som om fakultetene og instituttene har hatt forskjellig praksis. Noen har antakelig sett ordningen som gunstig for utviklingen på instituttet, mens andre kanskje ikke har vært godt nok informert om mulighetene som ligger i ordningene. Det er også verdt å merke seg at institutter og fakulteter med relativt sett bedre kjønnsbalanse, har hatt større uttelling enn de med dårligere kjønnsbalanse. Størrelsen på stipend varierer imidlertid ikke systematisk mellom fagfelt. Imidlertid er det en del institutt der ansette verken har på stipend eller fått midler, slik som instituttene for elkraft, teknisk kybernetikk, marin teknologi, og sosialantropologi.



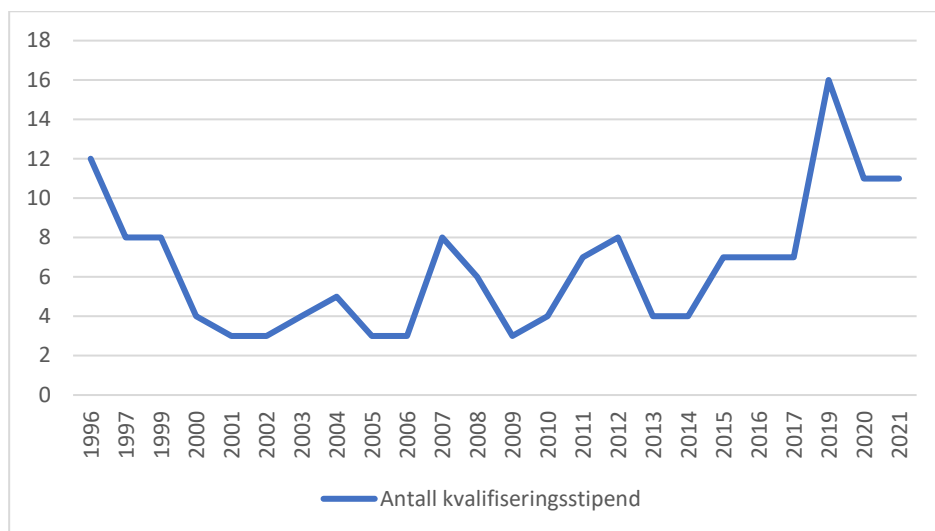
Tabell 4: Kvalifiseringsstipend fordelt på institutt og fakultet fra 1996-2021

Institutt fordelt etter fakultet	Antall	Beløp i kNOK
<b>AD</b>	<b>5</b>	<b>600</b>
Arkeologi og teknologi	1	100
Byform og planlegging	1	150
Kunstakademiet	3	350
<b>HF</b>	<b>41</b>	<b>5362</b>
Filosofi	3	350
Filosofi og religionsvitenskap	2	300
Historie	6	850
Kunst og medievitenskap	11	1550
Språk og litteratur	18	2162
Tverrfaglige kulturstudier/spåk og litteratur	1	150
<b>IE</b>	<b>11</b>	<b>1062</b>
Datateknologi og informatikk	3	300
Fysikk	2	100
Matematiske fag	6	662
<b>IV</b>	<b>10</b>	<b>1350</b>
Bygg og miljø	3	450
Energi og prosesseteknikk	1	1500
Geologi og bergteknikk	1	100
Konstruksjonsteknikk	1	150
Maskinteknikk og produksjon	2	300
Produkt design	1	50
Vareproduksjon og byggteknikk	1	150
<b>MH</b>	<b>22</b>	<b>2550</b>
Helsevitenskap	2	300
Klinisk og molekylærmedisin	1	150
Laboratoriemedisin	5	400
Nevromedisin og bevegelsevitenskap	1	150
Samfunnsmedisin og sykepleie	1	50
Sirkulasjon og bildediagnostikk	12	1500
<b>NV</b>	<b>18</b>	<b>1950</b>
Biologi	4	300
Bioteknologi og matvitenskap	3	400
Fysikk	4	600
Kjemi	6	500
Materialteknologi	1	150
<b>SU</b>	<b>45</b>	<b>4674</b>
Geografi	2	200
Lærerutdanning	18	2500
Pedagogikk og livslang læring	8	912
Psykologi	10	662
Sosialt arbeid	1	100
Sosiologi og statsvitenskap	6	300
<b>VM</b>	<b>2</b>	<b>200</b>
Arkeologi og kulturhistorie	2	200
<b>ØK</b>	<b>2</b>	<b>300</b>
Industriell økonomi og teknologiledelse	2	300
<b>Totalt</b>	<b>156</b>	<b>18048</b>

\* For en bedre oversikt har noen tidligere institutt navn blitt endret i fremstillingen til å korrespondere med dagens instituttinndeling (f.eks. Program for lærerutdanning og Institutt for lærerutdanning)

Kilde: NTNU

Figur 1 viser at det har vært store variasjoner over tid i antall stipend som er blitt tildelt. Det har vært en økning de siste fem årene, noe som kan skyldes en omfordeling av tilgjengelige midler.



Figur 1: Antall kvalifiseringsstipend pr. år. Kilde: NTNU

#### 4.1.2 Startpakker

Startpakkeordningen ble innført i 2003 og var inspirert av liknende praksiser ved andre universiteter i Europa. Det har til sammen blitt delt ut 57 startpakker siden 2008.<sup>6</sup> Hver startpakke har medført tildeling av en fast sum på mellom 250-300.000 NOK. Tabell 4.3. gir en oversikt over fordelingen av startpakker etter institutt og fakultet.

Også tabell 5 viser store variasjoner mellom institutter og fakulteter, men variasjonene er annerledes enn de vi så i tabell 4. Tildelingen av startpakker er klart større til fakultetene for naturvitenskap (NV) og ingeniørvitenskap (IV) enn til fakultetene for samfunn- og utdanningsvitenskap (SU) og humanistisk fakultet (HF). Antakelig gjenspeiler dette at startpakker oppfattes som viktigst i laboriefag og bare deles ut ved institutt der kvinneandelen blant fast vitenskapelig ansatte er mindre enn 25%. Sammenliknet med IV og NV, skiller fakultet for informasjonsvitenskap og elektroteknikk (IE) seg ut med klart færre tildelinger.

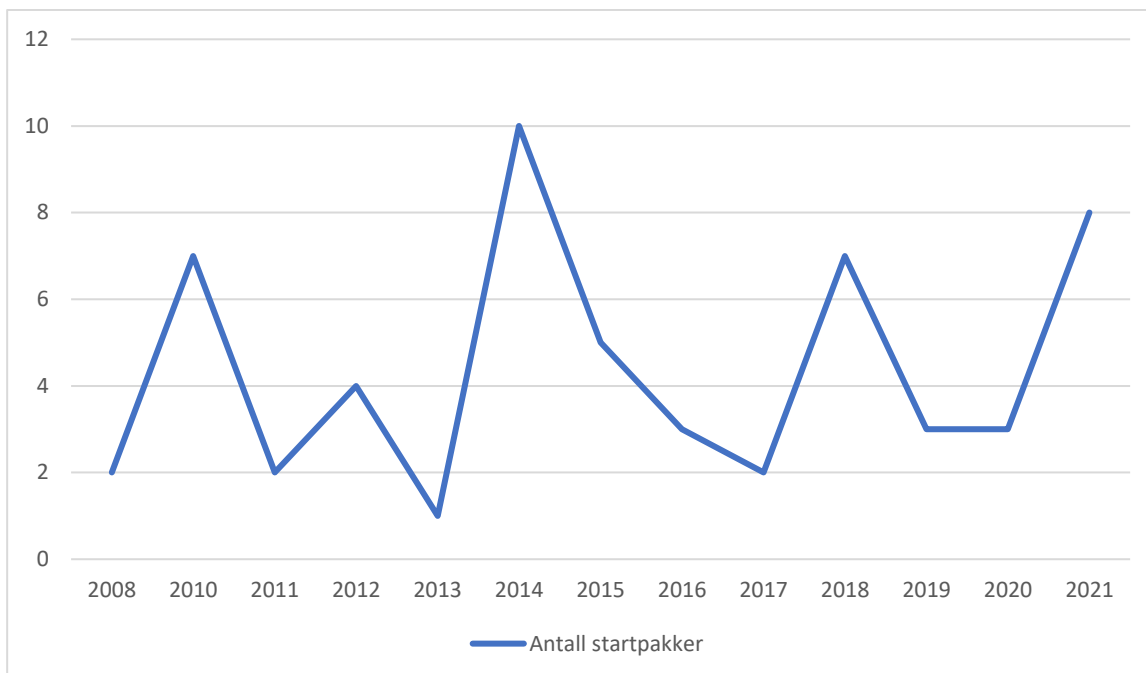
<sup>6</sup> Den oversikten vi har fått over startpakker, starter i 2008.

Tabell 5: Startpakker fordelt på institutt

Institutt fordelt ved fakultet	Antall	Beløp I kNOK
<b>AD</b>	<b>4</b>	<b>1 200</b>
Institutt for arkitektur og planlegging	1	300
Institutt for design	2	600
Kunstakademiet i Trondheim	1	300
<b>HF</b>	<b>1</b>	<b>300</b>
Institutt for musikk	1	300
<b>IE</b>	<b>5</b>	<b>1 500</b>
Institutt for elkraftteknikk	1	300
Institutt for IKT og realfag	1	300
Institutt for informasjonssikkerhet og kommunikasjonsteknologi	2	600
Institutt for matematiske fag	1	300
<b>IV</b>	<b>21</b>	<b>6 250</b>
Institutt for bygg- og miljøteknikk	5	1 500
Institutt for bygg, anlegg og transport	2	600
Institutt for energi- og prosessteknikk	2	600
Institutt for geologi og bergteknikk	1	300
Institutt for geovitenskap og petroleum	1	250
Institutt for konstruksjonsteknikk	3	900
Institutt for marin teknikk	1	300
Institutt for maskinteknikk og produksjon	4	1 200
Institutt for vann og miljøteknikk	1	300
Institutt for energi- og prosessteknikk	1	300
<b>MH</b>	<b>5</b>	<b>1 500</b>
Institutt for helsevitenskap, Gjøvik	1	300
Institutt for nevromedisin	1	300
Institutt for nevromedisin og bevegelsesvitenskap	1	300
Institutt for sirkulasjon og bildediagnostikk	2	600
<b>NV</b>	<b>13</b>	<b>3 900</b>
Institutt for biologi	3	900
Institutt for bioteknologi og matvitenskap	1	300
Institutt for fysikk	2	600
Institutt for kjemi	2	600
Institutt for kjemisk prosessteknologi	1	300
Institutt for materialteknologi	4	1 200
<b>SU</b>	<b>2</b>	<b>600</b>
Institutt for pedagogikk og livslang læring	1	300
Institutt for samfunnsøkonomi	1	300
<b>VM</b>	<b>1</b>	<b>3000</b>
Institutt for naturhistorie	1	300
<b>ØK</b>	<b>5</b>	<b>1 500</b>
Institutt for industriell økonomi og teknologiledelse	4	1 200
Institutt for samfunnsøkonomi	1	300
<b>NTNU totalt</b>	<b>57</b>	<b>17 050</b>

Kilde: NTNU

Figur 2 viser at det har vært en relativt stor variasjon i antall stipend tildelt per år. Årsaken til det er uklar.



Figur 2: Antall startpakker tildelt pr. år. Kilde: NTNU

#### 4.1.3 Mentorprogrammet

Ifølge tidligere likestillingsrådgiver Benediktsdottir eksisterte det en mentorordning for vitenskapelig og administrativt ansatte også før 2000. Denne ble på hennes initiativ etter hvert utvidet til å omfatte stipendiater, postdoktorer og førsteamanuenser. Det eksisterer som tidligere nevnt ingen oversikt over deltakerne i mentorprogrammet. Vi har derfor i analysen tatt utgangspunkt i våre nåværende og tidligere informanternes uttalelser om mentorprogrammet. Vi vet imidlertid at det er ganske mange som har deltatt i dette programmet i de mer enn 20 årene det har eksistert.

#### 4.2 Bruk av midler til kjønnsbalansetiltak

I det følgende vil vi analysere hvordan instituttledere, dekaner og ansatte beskriver hvordan de har anvendt de tre tiltakene som vi studerer, og hvordan de oppfatter nytten av dem. Vi bygger på en spørreundersøkelse gjort i 2016 blant alle instituttledere, intervju med fire instituttledere i 2021, tidligere intervjuer med instituttledere og innsamlet informasjon fra mottakere av kvalifiseringsstipend og startpakker.

##### 4.2.1 Instituttledere og dekaner

Instituttledere beskrev midlene knyttet til de tre tiltakene som en viktig del av kjønnsbalansearbeidet ved instituttet. Alle understreket likevel at det viktigste var å arbeide

for å få til gode prosesser i forbindelse med rekruttering og ansettelse, samt å bidra til å skape en inkluderende kultur og et arbeidsmiljø som var attraktivt for kvinner. Midlene var et bidrag til dette, men instituttlederne mente generelt at andre tiltak var enda viktigere i arbeidet for likestilling og mangfold.

Det varierte i stor grad hvorvidt instituttledere som deltok i spørreundersøkelsen om tiltak i 2016, hadde benyttet mulighetene som de undersøkte kjønnsbalansetiltakene innebar (se tabell 6). Riktignok er det som nevnt bare institutt med mindre enn 25% kvinner i faste vitenskapelige stillinger som kan søke om startpakker. Slik sett er det ikke overraskende at halvparten av instituttlederne aldri har benyttet seg av dette tiltaket. Det er likevel viktig å merke seg at over halvparten av instituttlederne sjelden eller aldri hadde benyttet seg av noen av disse tiltakene.

Tabell 6: Instituttlederens bruk av startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram i 2016 i %

Tiltak	I alle aktuelle tilfeller	Ofte	Ganske ofte	Noen ganger	Sjelden	Aldri
Mentorprogram	8	8	10	14	19	35
Kvalifiseringsstipend	19	15	2	17	14	29
Startpakker	15	4	0	12	15	50

Etter den tidligere likestillingsrådgiverens mening er instituttlederne blitt bedre kjent med ordningene gjennom årene. I intervjuene med instituttledere som ble utført i 2020, var alle kjent med og benyttet seg av de ordningene som var tilgjengelige for ansatte på deres institutt.

#### 4.2.2 Bruk av tiltaksmidlene blant de ansatte

Som det framgår av tabell 7, er kvalifiseringsstipendene i hovedsak blitt brukt til frikjøp fra undervisning, men også til faglige reiser, til forskningsassistenter, til frikjøp fra administrative oppgaver og til å dekke andre driftskostnader.

Tabell 7: Bruk av kvalifiseringsstipend

Hva brukte du kvalifiseringsstipendet til?	Antall	% *
Frikjøp fra undervisning	47	60
Faglige reiser	24	30
Innleie av forskningsassistent	17	22
Frikjøp fra administrative oppgaver	10	13
Drift	6	8
Annet	8	10

\*Prosentsummen overskrider 100 fordi det var adgang til å krysse av for flere svaralternativer.

De fleste (86%) svarte at de stort sett fikk brukt midlene som planlagt. De som ikke fikk brukt midlene etter planen, nevner følgende årsaker: Det var vanskelig å kjøpe seg fri fra undervisning (7 personer), vanskelig å kjøpe seg fri fra administrative oppgaver (4

personer), og vanskelig å få reist etter planen (3). De som relativt nylig mottok stipend, sier at pandemien var årsaken til problemene (4).

De som ikke fikk benyttet stipend etter planen, opplevde dette som frustrerende og beskrev det slik:

*Det var oppmuntrende i seg selv å få stipend, men frustrerende og tidkrevende å oppleve at det ikke kunne brukes etter intensjonen, og at det stjal så mye tid å få omdirigert midlene til noe annet.*

Endring av planer kunne ta tid. En annen nevnte at hun fikk frikjøp, men opplevde så at hun ikke fikk forskningstermin på et senere tidspunkt med en argumentasjon om at hun allerede hadde hatt det (gjennom kvalifiseringsstipend).

Selv om det ikke alltid var mulig å kjøpe seg helt fri fra undervisning, så beskrev en av dem som vi intervjuet, at hun ble hjulpet av en assistent som kunne ta noe av undervisningsarbeidet, slik som kollokviégrupper og øvinger. Noen mente likevel at det burde vært mulig å ha en periode med fullt undervisningsfritak, spesielt siden de oppfattet det som å være hovedintensjonen bak stipend.

To tredjedeler påpekte at de hadde fått råd om hvordan de skulle bruke stipend eller søke om opprykk, mens 27 personer svarte at de ikke hadde fått noen slik hjelp. Personene de fikk råd fra, var i de fleste tilfellene en kollega (30) eller instituttlederen (16), og noen ganger faggrupeleder (7), administrativt eller fakultetsansatte (6), eller en annen person (13). Over halvparten (62%) sa at slike råd hadde vært nyttige, men en drøy tredjedel (38%) mente at rådene var lite nyttige. Flertallet verdsatte altså en form for retningslinjer for og personlige råd om bruk av stipend.

En årsak til mangelen på råd kan være at mange instituttledere ikke vil detaljstyre ansatte. En instituttleder sa at bruken av stipend var opp til den enkelte ansatte.

*Jeg legger meg egentlig ikke bort i hvordan de [mottakere av stipend] bruker [det]. Jeg ber dem lage en plan etter beste evne. Det jo en del som kan spørre om råd, men det er ikke så ofte, jeg tror mest de spør rundt i sitt eget fagmiljø hva som gjelder, altså tar råd rundt, rundt sitt eget fagmiljø mer enn meg da. Om hvordan de best bruker de midlene. Men jeg har ganske stor tillit til at de har rett bruk for pengene.*

Dette er selvsagt prisverdig og i tråd med idealet om akademisk frihet. Samtidig kan det være nyttig og viktig for mottakere av likestillingsmidler å kunne samarbeide med instituttleder for å få råd, og for å forankre bruken av midlene slik at det også blir lagt til rette for bruken. En instituttleder fortalte for eksempel at hun sammen med mottakeren utarbeidet en plan for hvordan midlene skal brukes.

Undersøkelsen viser også at det kan være en styrke å ha en god plan og god oversikt over hva de ansatte trenger for å kvalifisere seg. Ved noen institutt var det relativt uproblematisk å bruke kvalifiseringsstipendet til å kjøpe seg fri fra undervisning. Ved andre institutt var dette vanskeligere. Fordi undervisning i økende grad blir lagt vekt på ved opprykkvurderinger, kan det tenkes at kandidater bør bruke midlene til forskjellige formål, avhengig av hva de mangler av kvalifikasjoner for å få opprykk. Flere av våre informanter etterspurte større tydelighet omkring kriteriene for opprykk i deres fagfelt.

*[Vi trenger] tydelige, eksplisitte formuleringer for hva som skal til for å oppnå professorkompetanse innenfor spesifikke fag*

*NTNU må være mer åpne og ærlige med sine vitenskapelige ansatte om hva som er viktig for å kvalifisere til opprykk.*

*Når det gjelder det her med å kvalifisere seg for opprykk, så er det jo på vårt fakultet ganske uklart hva som egentlig skal til. Vi har jo ikke noen kriterier for eksempel for opprykk til professor, i motsetning til andre fakulteter. Vi har jo bare de her nasjonale litt vage beskrivelsene.*

Slik sett kan det være nyttig å planlegge bruk av mottatt støtte i dialog med ledelsen ved institutt og fakultet, men vi ser også et generelt behov for å tydeliggjøre hva som i praksis kreves for opprykk. En slik klargjøring bør regnes som en oppgave for fakultetene.

Vi ser av tabell 8 at startpakkene i mye mindre grad enn ved kvalifiseringsstipendene ble brukt til frikjøp fra undervisning. Disse midlene ble i større utstrekning benyttet til å støtte opp om forskningen, slik som dekning av utgifter ved deltakelse på konferanser og workshops (23), utstyr (20), forskningsassistenter (13) og andre driftskostnader (13).

*Tabell 8: Bruk av startpakker*

Hva har du brukt startpakkemidlene til?	Antall	%*
Reiser på konferanser, seminar og workshops	23	40
Utstyr	20	35
Lønnsmidler til forskningsassistanse	13	22
Driftsmidler	13	22
Frikjøp undervisning	1	2
Annet	8	14

\*Prosentsummer overskrider 100 fordi det kunne krysses av for flere svaralternativer

De fleste (73%) oppga at de fikk brukt stipendet slik de hadde ønsket det. Det var imidlertid flere som ønsket å bruke midlene til å kjøpe seg fri fra undervisning (5) og fra administrative oppgaver (4) som oppga at de ikke fikk muligheten til det. Noen sa også at det var vanskelig å få reist (5), som oftest satt i sammenheng med pandemien.

Tabell 9: Råd for bruk av startpakker

Har noen gitt deg råd om hvordan du skal bruke startpakken?	Antall
Nei, ingen	16
Ja, instituttleder	7
Ja, kontorsjef/administrativt ansatt	5
Ja, faggrupeleder	3
Ja, fakultetsansatt	2
Ja, kollega	4
Ja, annen person	3

En tredjedel av respondentene sa at de ikke har fått noen råd om hvordan de skulle bruke startpakken. Råd kunne komme fra flere hold, og de ble jevnt over opplevd som nyttige. Dette viser at oppfølging og veiledning i forbindelse med startpakker er ønsket. Noen mente at det hadde vært nyttig å få en oversikt over hva tidligere startpakkemottakere hadde brukt midlene til og foreslo at det burde lages en database med eksempelprosjekter man kunne se gjennom.

Flere av startpakkemottakerne ga uttrykk for at det kunne være krevende å få brukt midlene på den måten de ønsket. Noen mente at det var uklart hva midlene faktisk kunne brukes til, og de var usikre på hvordan de best kunne nyttiggjøre seg dem. En av de største utfordringene med startpakkene så ut til å være at de ikke alltid var like godt tilpasset behovene.

*Brukte pakken mest til å finansiere møter i forbindelse med [administrativt arbeid]. For dette formålet var startpakken for stor. Samtidig var den for liten til å finansiere en phd eller postdoc stilling. Det var aldri aktuelt for meg å ha frikjøp, da jeg hadde behov for å jobbe meg inn i jobben.*

Denne typen utfordringer varierte på tvers av fagdisiplinene. Kandidater som inngår i forskjellige forskningspraksiser, har forskjellige behov når det gjelder utstyr og drift av forskning.

*Alt vi gjør innen [faget mitt] og det jeg har drevet på med, er så skrekkelig dyrt, og bare å få vise liksom, jeg jobber med [type] prøver for eksempel, og få vist at det her går an, det er utrolig viktig da, for å få ekstern finansiering.*

Det kan dermed stilles spørsmål til om størrelsen på startpakkene burde vær mer fleksibel og tilpasset etter behov.

Noen meldte også at det var vanskelig å få tid til å bruke midlene. Dette kunne være på grunn av personlig og organisatorisk press til å være aktiv i både undervisning og forskning, mens andre påpekte at mange administrative oppgaver som komitéer og verv skapte hindringer.



*Jeg synes det har vært veldig fint å ha sånn pott med midler som jeg står relativt fritt til å disponere, og det er sikkert mange som gjerne skulle hatt det. Så det er i seg selv fint, men jeg ser jo at noen av de utfordringene vi står i da med, med sånn, ja tid og mulighet til å prioritere forskning, da, eller faglig utvikling, der på en måte, det er jo så mange strukturelle ting som påvirker det.*

Tydeligere normer for forventet tidsbruk og samarbeid og planlegging av stipendbruk med ledelsen kan altså gi bedre utnyttelse av midlene. En instituttleder mente at dette ofte ville være en balansegang mellom detaljstyring og støtte:

*Jeg tenker at de vet hvordan de har lyst til å bruke midlene. Så hvis jeg går inn og begynner å stille de spørsmål: 'Hvordan dere vil bruke midler', så kanskje det blir litt mer detaljstyring (...) Hvis det er noen ting som ble undervurdert i søknaden, og hvis de trenger ekstra støtte fra oss, så kan vi være med på å støtte dem, istedenfor å styre dem når de har fått startpakke.*

Noen institutt kan altså gå inn med ekstra støtte hvis det er behov for det. Likevel har det vist seg at flere startpakke-mottakere ikke får brukt opp midlene. Ifølge likestillingsrådgiveren har det vært en utfordring for flere. Dette tyder på at det er behov for mer dialog om anvendelsen av midlene og kanskje en større grad av tilrettelegging fra instituttets og fakultetets side. Mer fleksible tidsrammer for bruk av bevilgningene bør også vurderes, eventuelt økte muligheter for å få innvilget lengre tid.

#### 4.3 Informasjon om likestillingsmidler

Hvordan er det blitt informert om utlysninger og muligheter til å søke om likestillingsmidler og deltakelse på mentorprogrammet? Ifølge våre informanter kom informasjon fra flere kilder: Instituttledere, likestillingsrådgiver, fakultetsansatte og interne kommunikasjonskanaler (f.eks. innsida). Ifølge tidligere likestillingsrådgiver, hadde bevisstheten og informasjonen om tiltakene bedret seg over tid. Kommunikasjonsavdelingen hadde også jobbet aktivt med å spre informasjon når det var aktuelt. Benediktsdottir hadde også brukt sitt nettverk på NTNU for å opplyse om ordningene og gjennom å invitere seg selv til ledermøter.

Spørreundersøkelsen viste at de fleste mottakere av likestillingsmidler selv tok initiativet til å søke. 81% av kvalifiseringsstipendmottakere søkte på eget initiativ, mens 10% søkte etter oppmuntring fra instituttleder. 76% av startpakkemottakere søkte selv og fire etter initiativ fra instituttlederen. Ledere som ble intervjuet, fortalte at de pleide å anbefale ansatte å søke på likestillingsmidlene. Dette skjedde ofte i medarbeidersamtaler og når de hadde fått påminnelser i ledermøter. Selv om mottakerne av midlene hadde forskjellige erfaringer med graden av støtte de fikk fra sin instituttleder i søknadsprosessen, opplevde alle at de fikk noen form for slik støtte.

Flere av mottakerne oppga at de hadde hørt om midlene litt tilfeldig eller hadde fått tips fra en kollega eller likestillingsrådgiveren. En mottaker som ble oppfordret av instituttlederen til å søke på startpakke, fortalte at hun var overrasket, og at de på hennes institutt ikke visste at dette var en mulighet de hadde.

*Nei jeg ble bedt om å søke. Så det var instituttleder som tok kontakt, jeg hadde jo sett at det var, at de her midlene var lyst ut og så satt jeg litt og regnet på hvor mange vi var, kvinneandelen på instituttet vårt. Og hvis jeg la absolutt alle sammen, så kom jeg jo ikke over den her grensen da, som er på, hva er det, 25 %. Men hvis vi bare ser innenfor mitt fagområde, så er vi bare X kvinner ut av Y, så da var det innenfor. Så, da var det jo instituttleder som sa det måtte jeg søke, for han er jo da blitt pushet av dekan, (...) så da tenkte jeg ja, ja, jeg søker, jeg kan ikke, det kan jo ikke skade.*

Dette viser at det er viktig at likestillingsmidlene blir tenkt på som en del av en større likestillingsstrategi hvor instituttleder er godt kjent med kjønnsbalansen ved instituttet så vel som innenfor forskningsgruppene.

Flere fortalte også at de ikke visste at de kunne søke på startpakke som nyansatte. Vi ble også fortalt at det var vanskelig å vite når man kunne/skulle søke på midlene:

*Det tok litt tid før jeg skjønnte at jeg kunne søke, ikke bare kvalifiseringsstipend men også startpakke. Begge de to løsningene, falt - ja, [jeg] falt litt mellom i begge situasjoner egentlig fordi kvalifiseringsstipendet det var på en måte for å, forstod jeg, litt sånn mot slutten av - og skriving. Mens startpakken den var starten, unge forskere. Mens jeg på en måte var verken eller. Sånn at, at, sånn i utgangspunktet hvis jeg ikke liksom hadde tatt opp saken og drodlet med andre og hatt en sånn runde på det, så er det ikke sikkert jeg hadde skjønt at jeg kunne søke.*

Dette viser at det er viktig å understreke at det er et lederansvar å informere om mulighetene knyttet til stipend, i tillegg til annonsering. Noen synes også at det var litt mye styring og styr knyttet til tidspunktet for når en kunne søke.

*[D]et som var sagt i hvert fall, var at de hadde dårlige erfaringer med at folk fikk det [kvalifiseringsstipendet] for tidlig, og så ble det ikke brukt nok, eller det kom ikke nok ut av det og sånn, den syns jeg jo er litt nedlatende. At det ikke er vi selv som kan vurdere når det er den beste tiden for oss å få det. Samtidig som at det jo kan hende da at det ble et litt sånt «ris bak speilet» at jeg visste at nå er det vinn eller forsvinn. Og fordi at det å sende inn en sånn kvalifiseringssøknad er veldig skummelt og ubehagelig, syns jeg i hvert fall.*

Det var flere som ikke hadde fått informasjon om muligheten til å søke på stipend. Ved et institutt hvor kjønnsbalansen var dårlig, fortalte informanten at hun aldri hadde hørt om noen av disse muligheten selv etter at hun hadde vært både forsker og fast ansatt.

Et søk på NTNUs nettsider viste at informasjon om startpakker bare er tilgjengelig på norsk. Det gjør det vanskelig for internasjonale ansatte som trenger mer informasjon.

I spørreundersøkelsen rettet mot kvalifiseringsstipendmottakere, svarte de fleste at de enten i stor eller noen grad selv tok ansvar for egen karriereutvikling (se tabell 10). Dette indikerer at mange er forberedt på å ta aktive grep for å få opprykk. Ekstra oppfordring til å søke på kvalifiseringsstipend og sannsynligvis andre tiltak, slik som kurs i å skrive en opprykkssøknad, vil uansett ha en styrkende effekt.

Tabell 10: Egeninitiativ for karriereutvikling

I hvilken grad har du selv vært aktiv for å skaffe deg støtte for karriereutvikling?	Antall	%
I svært liten grad	4	5
I liten grad	10	13
I noen grad	29	38
I stor grad	19	25
I svært stor grad	14	19

Når det gjaldt å skaffe seg opprykk, var det en del som søkte etter direkte anmodning fra instituttleder eller andre kolleger. Andre gjorde det på bakgrunn av egne karriereambisjoner. En respondent fortalte at hun opplevde et sosial press for å få opprykk, både innad ved NTNU og utenfor.

*Det er litt sånn, sånn vi diskuterer over hvitvinsflasken, liksom. Professoropprykk og sånn, det er en sånn greie. Så det skal man jo gjøre. Og også til og med venninnene mine som ikke [jobb]er ved universitetet kan være sånn: Skal du ikke bli professor du da?*

Selve prosedyren for å søke om stipend beskriver de fleste som enkel, spesielt i sammenligning med andre søknader til for eksempel Forskningsrådet. En informant mente at det kunne være gunstig å få innsikt i tidligere søknader med tanke på innhold og disponering av midler.

## 5. Effekter av kjønnsbalansetiltakene

### 5.1 Organisatorisk effekt

Som nevnt i metodeavsnittet, har vi ikke forsøkt å kvantifisere en mulig korrelasjon mellom kjønnsbalansetiltakene og endringer av kjønnsbalansen ved NTNU. Vi har imidlertid klare indikasjoner på en positiv sammenheng. Ikke minst viser tabell 11 at tiltakene anerkjennes som organisatorisk viktige tiltak. Instituttlederne som har et ansvar for å forbedre kjønnsbalansen på sine institutt, oppfatter midlene som viktige. I undersøkelsen fra 2016, svarte nesten to tredjedeler av instituttlederne som mente de kunne ta i bruk slike midler, at de er svært eller ganske effektive.

Tabell 11: Instituttlederens tro på effekt av tiltak i %

Tiltak	Svært effektivt	Ganske effektivt	Litt effektivt	Ikke effektivt	Ikke relevant
Startpakker	12	35	21	10	23
Kvalifiseringsstipend	39	33	14	8	8
Mentorprogram	23	48	17	2	9

Kilde: Sørensen, Lagesen og Sørensen (2016, s.6).

Standardisering av tiltaksbruk gjennom regelmessig utlysning hadde ifølge tidligere likestillingsrådgiver Benediktsdottir på et vis 'tvunget' instituttlederne å tenke mer på kjønnsbalanse. Hun uttrykte også at tiltakene organisatorisk sett var viktige som symbol på at NTNU virkelig ønsker å ha kvinner blant sine vitenskapelig ansatte. Tiltakene handler dermed ikke bare om tildeling av penger, men også om å uttrykke et ønske om å få kvinner til å bli ved NTNU. Responsen fra mottakerne av midlene viser også at dette ble tolket slik, at tildeling av midler ble opplevd som uttrykk for anerkjennelse.

Den symbolske virkningen av en synlig satsing på likestilling er framfor alt et budskap om at dette er viktig for NTNU. Ressurser er viktigere enn ord. Når vi ser på tilbakemeldingene fra mottakerne av støtte (mer om dette under), er det heller ingen tvil om at satsningen har bedret kjønnsbalansen blant professorer.

### 5.2 Viktighetsgrad av tiltak

Hovedfunnet fra våre undersøkelser er at effekter av kjønnsbalansetiltakene på den individuelle forskerkarrieren har vært klart positiv. Mottakerne av kvalifiseringsstipend svarte at de i stor grad opplevde at stipendet var viktig for deres karrierefremgang, jf. tabell 12. Mer enn halvparten av mottakerne rapporterte at stipendet hadde stor eller svært stor betydning. Bare 11% sier at stipendet hadde hatt liten eller svært liten innflytelse på deres karriere.

Tabell 12: Selvopplevelse av kvalifiseringsstipendeffekt i antall og %

<b>Opplever du at stipendet har vært viktig for din karrierefremgang?</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
I svært liten grad	5	6
I liten grad	4	5
I noen grad	29	38
I stor grad	26	34
I svært stor grad	13	17
Totalt	77	100

Det mest konkrete uttrykket for framgang er professoropprykk. Ifølge NTNUs oversikt hadde 62%, nesten to tredjedeler av alle som hadde mottatt stipend, fått opprykk innen 2020. Her må det også tas hensyn til at 38 mottok stipendet etter 2019 og sannsynligvis ikke har hatt muligheten til å søke om opprykk ennå. Spørreundersøkelsen ga tilsvarende resultat. To tredjedeler av alle som svarte, sa at de hadde søkt om opprykk til professor. Alle utenom to av disse hadde fått professorstilling ved samme institutt eller et annet institutt. Resten hadde enten ikke søkt (8%) eller planla å søke (14%). Dette viser at mottakere av stipendet i stor grad har kvalifisert seg til opprykk ved NTNU.

Også mottakerne av startpakker mente at dette hadde vært viktig for deres karriereutvikling. Som tabell 13 viser, svarte over halvparten at det i stor eller svært stor grad hadde vært viktig, en tredjedel svarte i noen grad, og relativt få svarte at støtten i liten eller svært liten grad hadde vært viktig.

Tabell 13: Selvopplevelse av startpakkeeffekt i antall og %

<b>Opplever du at startpakken har vært viktig for din karrierefremgang?</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
I svært liten grad	2	6
I liten grad	2	6
I noen grad	11	34
I stor grad	13	41
I svært stor grad	4	13
Totalt	32	100

Fra spørreundersøkelsene ser vi også at de fleste av dem som hadde deltatt i mentorprogrammet, hadde fått noe eller godt utbytte fra det, jf. tabell 14.

Tabell 14: Erfaring og utbytte av mentorprogram i antall og %

<b>Har du deltatt på NTNUs mentorprogram? Hva var utbyttet?</b>	<b>Antall</b>	<b>%</b>
Ja, med lite utbytte	8	20
Ja, med middels utbytte	11	28
Ja, med godt utbytte	21	52
Totalt	40	100

Alle tre tiltakene ble dermed i stor grad vurdert som positive og med godt utbytte for en karriere i akademia.

### 5.3 Effekt på karriereutvikling: forskning og publisering

Når vi ser på tilbakemeldingene fra støttemottakerne, finner vi flere forklaringer på betydningen av virkemidlene. De fleste som hadde fått kvalifiseringsstipend, skrev at det hadde gitt dem tid til å forske og publisere. Sammenhengende tid til forskning ble pekt på som spesielt viktig. Informantene beskrev dette som nødvendig for god konsentrasjon for skriving. Det å skrive 'litt innimellom' ble oppfattet som lite produktivt.

*Sammenhengende tid og fleksibilitet er nødvendig for å få den roen som trengs for å ferdigstille og arbeide videre med vitenskapelig arbeid.*

Undervisning ble oppgitt som den største utfordringen for å skape sammenhengende tid til skriving, i tillegg til undervisningsadministrasjon.

*Du er alltid inne i undervisning; du er alltid inne i administrasjon; du er alltid ... Altså, det går ikke an å si at du har lyst til å være litt skjermet et semester, med mindre du har noe sånt som et kvalifiseringsstipend.*

For de fleste mottakerne av kvalifiseringsstipend var frikjøp fra undervisning meget viktig for at de skulle få den tiden de trengte til å få gjort det som krevdes for å bli kvalifisert for opprykk. Dette samsvarer med instituttledernes mening om at kvalifiseringsstipend er viktig for å få publisert tilstrekkelig.

*Det handler jo om å kjøpe seg litt tid til å få gjort, skrevet og, bruker ofte til å avlaste på undervisning sånn at du får tid da, for det er jo ofte at man har mye materiale og ting man skulle ha skrevet og jobbet med, og så har man ikke tid til, tid til å få gjort det. Fordi at man blir pålagt undervisningsplaner. (...) For det er jo stort sett det som det handler om med kvalifisering, at du får, får publisert nok.*

Når det gjaldt startpakker framhevet noen instituttledere særlig betydningen av å få en god start med å komme i gang med å utvikle et forskningsløp som fast vitenskapelig ansatte.

*For startpakkemottakerne har den største nytten vært å få en god oppstart i forskerkarrieren. Denne oppstarten ga muligheten til å både ta egeninitiativ i en forskningsretning ved hjelp av utstyr og forskningsassistanse og å bygge nødvendige nettverk og bånd som støtter forskerkarrieren gjennom reiser og forskningsopphold.*

*Startpakken gav likviditet til straks å gripe muligheter og komme i gang, både alene og sammen med andre. Veldig bra!*

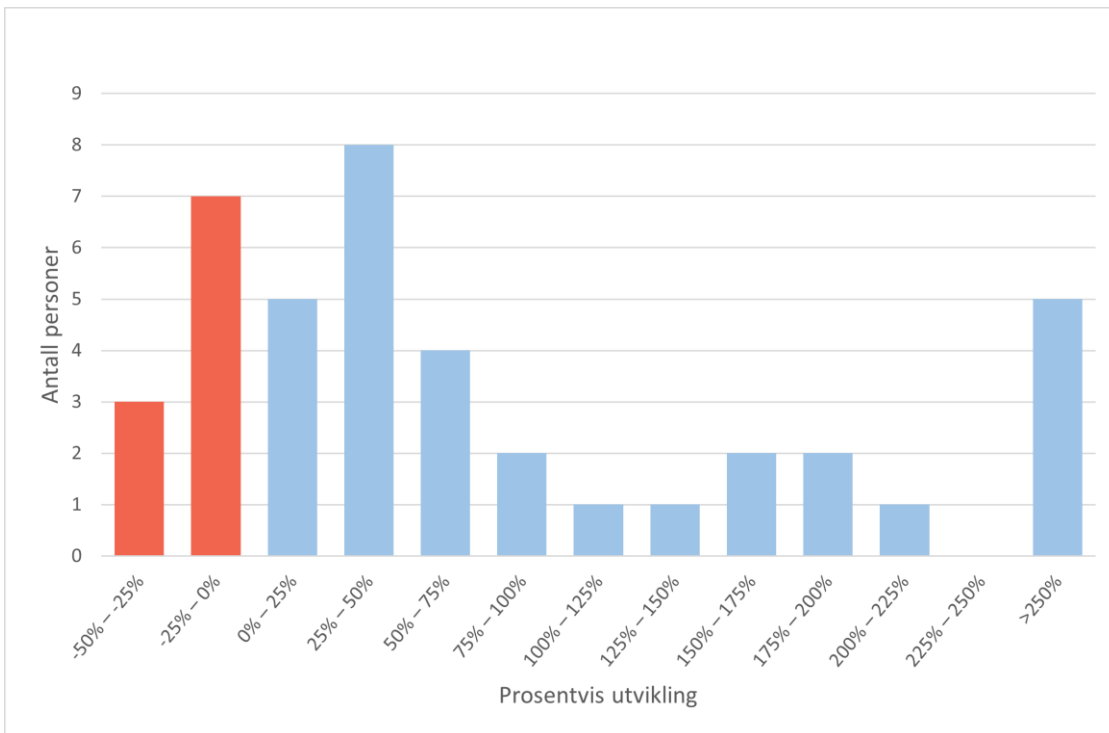
På noen fagområder var stipendet viktig for at mottakene skulle få produsert den typen data som kunne fremme deres forskerkarriere eller for at de kunne ta en lederrolle i forskningsfeltet. Noen mottakere av startpakker beskrev det slik:

*Du er avhengig av å ha gode data for å kunne publisere. Og gode data må du jo ha utstyr for å få tak i.*

*Det aller viktigste for meg er at det tillater meg å få inn forskningsassistanse. Det tillater meg å få noe mer ut av den begrensede forskningstid jeg har, slik at jeg kan publisere som førsteforfatter.*

Effekten av å få mer tid til egen forskning blir også synlig hvis vi ser på hvordan publiseringsfrekvensen til mottakerne av startpakker utvikler seg etter mottak av stipendet. Figur 3 viser en oversikt over hvordan årlig gjennomsnitt i antall skriftlige publikasjoner økte fra de seks årene forut for mottak og de seks årene etter. Blant de 57 startpakkemottakerne er det 8 som har fått tildelingen i inneværende år, og til sammen 5 som har fått de foregående to. Disse har hatt for liten tid til på seg til at det er mulig å si noe om produktivitetsøkning. Det er også umulig å si noe om produktivitetsøkning for to personer som ikke hadde noen publikasjoner før det året de fikk stipend. En siste mottaker har det ikke vært mulig å finne publikasjoner av.

Som vi kan se av figur 3, har det store flertallet hatt en til dels kraftig økning i produktivitet etter mottak av startpakke. Personen som kunne vise til størst økning, hadde en vekst på 1071%, og da må det bemerkes at selv før tildelingen produserte denne personen flere publikasjoner i året.



Figur 3: Endring i gjennomsnittlig produktivitet blant mottakere av startpakker. Kilde: Google Scholar, ResearchGate og Cristin.

I det kvalitative datamaterialet nevnte mange at startpakken først å fremst hjalp dem å bygge gode nettverk som de utnyttet på forskjellige måter i deres videre karriere, både for å synliggjøre seg selv og for å samarbeide med andre.

*Startpakken har vært bra for å utvikle profilen min på nasjonalt og internasjonalt nivå ved å kunne være i kontakt med mennesker som jeg hadde ønsket å knytte meg til i karriereutviklingen min.*

*Jeg var (og fortsatt er) ved et institutt som har svært få kvinnelige professorer. Dette begrenser nettverket mitt innenfor NTNU. Startpakkene er veldig viktige i disse situasjonene fordi de gir midler til å utvikle eksterne nettverk som er avgjørende for vitenskapelig utvikling og nettverksbygging. Jeg tilskriver et av EU-tilskuddene mine direkte til et møte jeg deltok på finansiert av startpakken.*

Flere nevnte også at midlene ga dem en viss frihet og trygghet til å skape nye mulighetsrom for deres egen karrierefremgang som de eller vanskelig kunne ha fått til.

*Jeg har hatt frihet til å bruke midler på noen strategisk viktige aktiviteter som det kunne vært vanskelig å få støtte til ellers, og dette har i sin tur ført til søknader, ansettelses og publikasjoner.*



I ett av intervjuene beskrev mottakeren en rekke ringvirkninger av stipendet som til slutt ledet til professorstilling. Stipendet ga henne et forhandlingsrom som hun kunne bruke overfor instituttlederen.

*Det å liksom kunne gå til sjefen min og så si: «Ja, men du, nå, nå har jeg lyst til å dra til [utlandet] en måned, kan jeg få lov til det? (...) Jeg står med egne midler, så jeg kan betale for det her oppholdet» og så videre, det har jo gitt meg en form for frihet. Jeg hadde nok ikke fått lov til å dra hvis ikke jeg hadde hatt igjen denne oppstartspakken og kunne si at jeg betaler selv.*

En lignende type forhandlingsrom ble beskrevet av en kvalifiseringsstipendmottaker som mente at stipendet ga henne legitimitet til å fokusere på egen karriere, noe som ofte var vanskelig i den vanlige undervisningshverdagen. En av informantene omtalte det som en felle mange kvinner går i, at de ikke klarer å skjerme seg. Stipendet ga dem en mulighet å 'definere seg ut'.

*En av de fellene som mange kvinner faller i, inkludert meg selv, er jo det der med å bli litt sånn ryddepике, eller «hjemmeku», bruker jeg å kalle det. Sånn, liksom den, og at det da kan være veldig vanskelig å skjerme seg og si til studenter, for eksempel, at nei, nå svarer jeg ikke på e-post, for jeg er opptatt med mitt eget, jeg. (...) At nå er du, liksom, nå har du tiden til deg selv, nå er oppgaven din å jobbe for deg selv. Ikke å hjelpe andre. Og ha litt sånn 'tillatelse', eller nesten litt press til å gjøre det.*

For denne informanten var stipendet av avgjørende betydning for når hun kunne sende opprykkssøknad. Hvis hun bare skulle brukt egen forskningstid, ville hun blitt forsinket med i alle fall ett år.

Kvalifiseringsstipendet kunne også være en viktig for å åpne nye dører:

*Og den gangen, så var det jo liksom lett (litt latter), så jeg brukte de opp til frikjøp. Fordi at jeg hadde, jeg brukte de til frikjøp, og da var det ganske, den gangen var det ganske lett å bruke de midlene til å ansette en person et halvår for å ta min undervisning. Og det gjorde sitt til at jeg klarte å søke på og fikk tilslag på sånne yngre fremragende forskere, sånt prosjekt i Forskningsrådet som, ja banet vei for veldig mye andre greier sånn at jeg, det var helt klart viktig den gangen altså.*

Kort oppsummert, så er det tydelig at mottakerne av både startpakker og kvalifiseringsstipend hadde direkte nytte av å motta likestillingsmidlene. Midlene ledet til nye publiseringsmuligheter, god forskningsutvikling, og nye prosjekt. Det ga mottakerne både legitimitet og finansiell mulighet til å prioritere karriereutvikling.

#### 5.4 Symbolverdi av startpakken og kvalifiseringsstipend

En av de viktigste effektene som ble nevnt av mange av mottakerne av både kvalifiseringsstipend og startpakker, var symbolverdien som støtten hadde hatt for deres karriere. Mange respondenter opplevde det som særdeles motiverende å få slik støtte og tolket det som et signal om at NTNU ville satse på dem og var interessert i deres karriere. Flere beskrev at de på denne måten følte seg anerkjent av NTNU.

*Ja jeg tenker at det er en nyttig ordning da. At det fins sånne muligheter da, og det kan jo kanskje og kompensere litt for den systemfeilen på et vis da. Man føler seg i hvert fall at man er liksom verdsatt på et vis. At man vil at faktisk folk skal få det til litte grann da. Det er veldig viktig, oppmuntringen som ligger i det fordi at det er jo noen ting med å, å bli anerkjent og sett, som jeg tenker er veldig positivt at en arbeidsgiver gjør. Så det i seg selv tenker jeg har en innvirkning. (kvalifiseringsstipendmottaker)*

*Først og fremst var det hyggelig å bli oppmuntret til å søke. Det i seg selv hjelper på selvtilliten. Frikjøpet gjorde at jeg fikk arbeidet med artikler - som etter hvert gjorde at jeg nådde professorkompetanse - og ikke minst - at jeg "våget" å søke opprykk (kvalifiseringsstipendmottaker).*

*De pengene var jo bare en liten dråpe i havet, men det var en sånn anerkjennelse da som var veldig (startpakkemottaker).*

Ifølge en instituttleder er det viktig å ikke undervurdere denne signaleffekten.

*Jeg synes at det er en fantastisk måte å håndtere våre nye ansatte på. At vi setter pris på dem, at de faktisk jobber for NTNU. Og det signalet må komme, det glemmer vi hele tiden på NTNU. Og si det, vi setter pris på det at de har valgt å jobbe for NTNU.*

En annen instituttleder understreket hvordan startpakken også var viktig for selvtilliten, spesielt for kvinner:

*Jeg synes startpakken [er viktig] for dem som er nye på instituttet. Vi har en verden der menn alltid overvurderer sine egne sterke sider, mens kvinner vil alltid undervurdere deres kvalitet og kvalifisering.*

Ett par informanter beskrev støtten også som en slags pris, som noe de kunne bruke på CV-en, og som dermed kunne være et karrierefremmende moment i seg selv.

*Det har synliggjort at NTNU støtter min plan for karriereutvikling, noe som kommer til nytte i søknader. Vi har få priser eller andre fremhevelser, så det å kunne si at man har mottatt et slikt stipend betyr noe.*

Kvalifiseringsstipendet ble også beskrevet som et tiltak som skapte en forpliktelse til å gjøre de nødvendige stegene for å kvalifisere seg til opprykk, og som noe bevisstgjorde om hva som skal til. Frikjøp fra undervisning var viktig for å kunne isolere seg og prioritere tid til forskning, og det lå også en forpliktende signaleffekt i å få det. Det ble også en måte å strukturere bruken av vanlig forskningstid før kvalifiseringsstipendet skulle brukes.

*Og så fikk man kanskje og en litt sånn bevissthet på hva man manglet for å bli professor. Som man kanskje ikke tenker sånn nøyaktig på fra dag til dag, men da måtte man jo se på det.*

En instituttleder var inne på det samme når han beskrev kvalifiseringsstipendet som et motivasjonsstipend.

## 5.5 Erfaringer med mentorprogrammet

Mentorordningen ble beskrevet som en kollektiv ordning som bidro til å skape nettverk og som derigjennom hadde en indirekte ringvirkning på karrierefremgang. En av instituttlederne uttrykte at ordningen var viktig fordi den hjalp med å bygge sosiale relasjoner til samtalepartnere som siden kunne være til hjelp i utfordrende situasjoner:

*Det å ha en samtalepartner når du står oppi noen vanskelige dilemmaer er jo veldig verdifullt. Og det kan jo være alle slags spørsmål det da, det kan jo være hvis man selv søker en lederstilling eller hvis man har noe problematikk med konflikt med kollegaer om noe, hva som helst. At du kan, at du har en person som du stoler på, som ikke går videre med det og som ikke står selv midt oppi, i den problemstillingen da, at det er noen på utsiden.*

Liknende betraktninger kom fra deltakere i mentorprogrammet.

*Mentorprogrammet til Svandis [likestillingsrådgiveren] var svært viktig for meg, både fordi jeg fikk vite om kriteriene for opprykk, fordi noen brydde seg om min karriere, og fordi mentoren min på det programmet fikk øynene mine opp for at jeg burde planlegge ikke bare karriere, men hva jeg faktisk ønsket å utrette med forskningen min.*

Programmet kunne også ha en mer direkte nytteverdi som arena for å dele informasjon og erfaringer. Det varierte likevel hvor viktig ordningen ble oppfattet å være. Både deltakere og instituttledere mente at utbyttet kunne være avhengige av person og fagområde. For eksempel kunne det være en utfordring hvis mentor og mentee sto i for forskjellige situasjoner.

*Det er viktig å erkjenne at ulike fagfelt har forskjellige tradisjoner og hjelpe de nye så godt det lar seg gjøre i det feltet de er på. I så måte var*

*mentorprogrammet litt bortkastet for mitt fagfelt, for mentoren hadde ingen av de samme utfordringene, og rådene ble dermed for generelle.*

Noen mente også at programmet skapte mer unødvendig arbeid, at det var for tidkrevende sammenliknet med utbyttet.

*Jeg har inntrykk av at mentorprogrammet er svært omfattende og at det derfor vil representere en stor investering av tid og innsats, derfor velger jeg å ikke søke på det. Mye av utfordringen med å kvalifisere seg er at det er for mange oppgaver og et altfor heseblesende liv på instituttene til at man får ro til å produsere ny kunnskap.*

Det var uenighet om på hvilket tidspunkt karrieren deltakelse i en mentorordning ville være mest nyttig. I et av intervjuene uttrykte informanten at mentorordningen hadde vært veldig nyttig, men at hun syntes deltakelsen kom for tidlig. At den kanskje hadde fungert bedre litt senere i karrieren hennes.

*Mentorene trenger du først litt senere, for da har du jo fokus på deg og din egen utvikling med, som adept da.*

En annen informant mente det motsatte, at ordningen var nyttig i starten, for nyansatte.

*Det mest treffsikre tiltaket mener jeg kanskje er den der mentorordningen. Og så få litt sånn erfaring på at sånn er det i starten når du begynner her. Og så: gjør – naviger sånn og sånn og sånn.*

I dette tilfellet hadde deltakere direkte nytte av rådene fra mentoren. En instituttleder hadde erfaring med at dette i stor grad kan variere mellom deltakerne.

*Det, det er litt sånn kontekst avhengig. Noen, hvis jeg tenker litt sånn da, hvis det er unge folk, eller hvis vi snakker om de som har blitt nyansatt som førsteamanuensis eller lektorstilling, de trenger å ha en mentor som kan stille spørsmål hvordan man kan bygge karriere, hva er riktig måte å jobbe, strategisk måte å jobbe videre. Fordi ofte de mentorene, de har veldig bra karriereløp da, ikke sant. Så de er en sånn rollemodell.*

Mentorprogrammet har dermed noe variert effekt. Mens noen så et direkte utbytte for karriereplanlegging og støtte, var andre litt mer tilbakeholdne med tanke på ekstraarbeid og tidspunkt. De fleste uttrykte likevel at det hadde vært en god erfaring å ha deltatt i programmet, selv om den direkte effekten var mindre tydelig uttrykt.

## 6. Konklusjon og råd

*Det er viktig at ikke ordningene legges ned, hvis de ikke erstattes av noe enda bedre. Selv en dråpe i havet gjør noe (startpakkemottaker).*

Vi finner i denne undersøkelsen at de kjønnsbalansetiltakene som vi har analysert, i all hovedsak har hatt en god effekt på karriereutviklingen blant kvinnelige vitenskapelig ansatte ved NTNU. Tiltakene ble beskrevet som positive og viktige av både ledere og mottakere. I tillegg til at tiltakene har hatt effekt på den enkelte mottakers karriereutvikling, har de også hatt en viktig symboleffekt. De har bidratt til at kvinnelige ansatte føler seg verdsatt og ivaretatt av organisasjonen, og de har signalisert at NTNU anser kjønnsbalanse som viktig. Tiltakene er også blitt gjenkjent og opplevd som viktige av instituttledere i deres arbeid for bedre kjønnsbalansen ved sine institutt.

Følgelig er det viktig at tiltakene videreføres, selv om det også er rom for forbedringer for å styrke effektene av tiltakene. Vi har følgende råd:

- Tiltakene bør gjøres tilgjengelig for flere. Andel søkere og antall ansatte på NTNU har økt betydelig, ikke minst etter fusjonen. Budsjettet har ikke økt tilsvarende, og det bør økes. Vi mener at det i første omgang burde doubles, gitt nåværende søknadsmengde.
- Når det gjelder omfanget av støtten, bør kvalifiseringsstipend minst ha en størrelse som gir mulighet for frikjøp fra undervisning tilsvarende ett semester. Omfanget av startpakkene kan i større grad gjøres avhengig av hva det søkes om.
- Søknadsprosedyrene kan forbedres. For eksempel bør startpakkensøknader i større grad spesifisere behov. For begge søknadstyper bør det følge med brev fra instituttleder som bør forplikte seg til god tilretteleggelse, ikke minst ved behov for frikjøp fra undervisning og administrasjon.
- Det er stor variasjon i hvordan og hvor mye det blir informert om kjønnsbalansetiltakene. Det er særlig viktig at institutt med skjev kjønnsbalanse har gode rutiner for å systematisk informere alle potensielle kandidater om mulighetene for å søke om kvalifiseringsstipend og startpakker og om deltakelse på mentorprogrammet.
- Ledelsen, særlig instituttledere og forskningsgruppeledere, bør tilby råd og oppbakking når det gjelder bruk av tildelte midler, men uten å forsøke å styre dette. Støttmottakerne må oppleve at de kan velge hvordan midlene benyttes. Det kan være spesielt viktig å gi innspill til nødvendige kriterier kandidaten må oppfylle for opprykk eller for god oppstart til et professorløp.
- Tidsrammen for støtteordningene bør gjøres mer fleksibel, slik at det blir lettere å søke om forlengelse dersom det skjer endringer som gjør at bevilgningen ikke kan benyttes som planlagt.
- Det er viktig at alle ansatte ved NTNU blir informert grundig om mentorordningen og de mulighetene den representerer.
- Informasjon/utlysning må skje både på norsk og engelsk.

## Referanser

- Bacchi, C. (1996). *The Politics of Affirmative Action. 'Women', Equality and Category Politics*. London: Sage Publications.
- Bergmann, S., & Rustad, L. M. (2013). *Norden-et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?: fellesnordiske strategier og tiltak for å bedre kjønnsbalansen blandt forskere i akademia*. Nordic Council of Ministers.
- Castaño Collado, C., Müller, J., Gonzalez, A., & Palmen, R. (2010). Policy towards Gender Equity in Science and Research. Available at: [http://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR7\\_Policies.pdf](http://genderedinnovations.stanford.edu/images/TR7_Policies.pdf).
- Checchi, D., Cicognani, S., & Kulic, N. (2019). Gender Quotas or Girls' Networks? Evidence from an Italian Research Selection. *Work, Employment and Society*, 33(3), 462-482.
- Clavero, S. & Galligan, Y. (2020) 'Analysing gender and institutional change in academia: evaluating the utility of feminist institutionalist approaches', *Journal of Higher Education Policy and Management*, 42:6, 650-666.
- Drew, E., & Canavan, S. (2020). (eds) *The Gender-Sensitive University: A Contradiction in Terms?* Taylor & Francis. <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/39923>
- EIGE (2016). *Gender Equality in Academia and Research-GEAR tool*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Forskningsrådet (2009). *Likestilling i forskning: hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsinger YFF, SFF og SFI*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Husu, L. (2015). 'Vignette 10.1. A Comprehensive National Approach to Promote Gender Equality in Science: The Case of Norway'. In: W. J. Pearson, L. M. Frehill and C. L. McNeely (ed.) *Advancing Women in Science: An International Perspective*, pp. 329-32. Switzerland: Springer International Publishing.
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American sociological review*, 71(4), 589-617.
- Kalpazidou Smidt, E., Schrauder, M., Reidl, S., Muller, J., Palmen, R., Haase, S., Graversen, E.K., Holzinger, F., Striebing, C., Groo, D., Klein, S., Rigler, D., & Utoft, H. (2017). A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender equality in Research and Innovation. Available at: <https://www.efforti.eu/sites/default/files/2018-03/EFFORTI%20D3.3%20FINAL%20report%2027032018.pdf>.
- Löther, A. (2019). Is it working? An impact evaluation of the German "Women Professors Program". *Social Sciences*, 8(4), 116.

- Løvbak, H. E., & Holter, Ø. G. (2012). *Kjønn og karriere. En rapport om kvinners karriereutvikling med utgangspunkt i mentorprogrammet ved Universitetet i Oslo*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- Müller, J., Castaño, C., González, A., & Palmén, R. (2011). 'Policy towards gender equality in science and research', *Brussels economic review*, 54/2-3: 295-316.
- Ní Laoire, C., Linehan, C., Archibong, U., Picardi, I., & Udén, M. (2020). 'Context matters: Problematizing the policy-practice interface in the enactment of gender equality action plans in universities.' *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12594>
- Proba (2013). *Kvinner i realfag. En evaluering av insentivordningen for kvinner i høyere stillinger i MNT-fag*. Rapport nr. 10/2013. Tilgjengelig i: <https://proba.no/rapport/kvinner-i-realfag-en-evaluering-av-insentivordningen-for-kvinner-i-hoyere-stillinger-i-mnt-fag/>.
- Riegraf, B., Aulenbacher, B., Kirsch-Auwärter, E., & Müller, U. (Eds.). (2010). *Gender change in academia: Re-mapping the fields of work, knowledge, and politics from a gender perspective*. Wiesbaden, Germany: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Silander, C., Reizel, L., Pietiälä, M., & Drange, I. (2018). 'National Frameworks for Gender Equality in Nordic Higher Education'. *Conference paper* In Nordic Working Life Conference, Oslo, June 2018.
- Sørensen, S.Ø., Lagesen, V.A. og Sørensen, K.H. (2016). Instituttlederens arbeid for kjønnsbalanse. Resultater fra en spørreundersøkelse ved NTNU. Tilgjengelig i: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiQv7bP49fvAhVmhosKHTyUCNEQFjAAeqQIBhAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ntnu.edu%2Fdocuments%2F1267482954%2F1279211967%2FRapport%2B2%2BLikestilling%2Bned-enifra%2BInstituttlederens%2Barbeid%2Bmed%2Bkj%25C3%25B8nnsbalanse%2B siste.pdf%2Fca9977c8f-54ad-4de5-ad83-7286a9715001&usq=AOvVaw3eHCe-MBxbdIvtAuR8DML5>
- Stepan-Norris, J., & Kerrissey, J. (2016). Enhancing gender equity in academia: Lessons from the ADVANCE program. *Sociological Perspectives*, 59(2), 225-245.
- Timmers, T.M., Willemsen, T.M., & Tijdens, K.G. (2010). 'Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures', *Higher Education*, 59/6: 719-35.
- Verloo, M. (Ed.). (2007). *Multiple meanings of gender equality: A critical frame analysis of gender policies in Europe*. Central European University Press.
- Walby, S. (2005). Introduction: Comparative gender mainstreaming in a global era. *International Feminist Journal of Politics*, 7(4), 453-470.

