

# Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning?

*En undersøkelse om kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler*

Taran Thune og Erica Waagene



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 38/2008  
ISBN 978-82-7218-594-6  
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEPs øvrige publikasjoner, se [www.nifustep.no](http://www.nifustep.no)



Norsk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning  
Norwegian Institute for Studies in Innovation, Research and Education  
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo  
Tlf. +47 22 59 51 00 • [www.nifustep.no](http://www.nifustep.no)

RAPPORT 38/2008

Taran Thune og Erica Waagene

# Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning?

*En undersøkelse om kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler*



## Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag av Forskerforbundet. Hensikten med rapporten er å undersøke ulike spørsmål knyttet til kravet til at begge kjønn skal være representert i bedømmings- og ansettelseskomiteer i universiteter og høyskoler. Rapporten belyser også spørsmål knyttet til omfang, tidsbruk, arbeidsbelastning og erfaringer med slike verv blant mannlige og kvinnelige vitenskapelige ansatte. Fordi slike verv ofte krever kompetanse på toppstillingsnivå, kan det tenkes at arbeidet er en større belastning for kvinnelige vitenskapelige ansatte enn for mannlige, fordi kvinner i de fleste fagdisipliner er i mindretall i forhold til menn på de høyeste stillingsnivåene. Et av siktemålene med rapporten har vært å finne empiriske indikasjoner på om dette stemmer.

Rapporten er basert på analyser av data fra NIFU STEP's Universitetsundersøkelse (2001) og data om komité sammensetningen fra Medisinsk fakultet og Humanistisk fakultet ved Universitetet i Oslo, Samfunnsvitenskapelig fakultet og Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø samt Avdeling for Lærerutdanning ved Høgskolen i Oslo. Vitenskapelige ansatte ved de samme institusjonene er også intervjuet. Institusjonene har skaffet til veie data som analysene er bygd på og har vært hjelpelige med å finne informanter. Vi vil takke institusjonene for at de har stilt seg positive til å delta i prosjektet og for å ha gjort data tilgjengelige for oss. Vi vil også takke alle de svært travle vitenskapelige ansatte som har tatt seg tid til å dele sine erfaringer med oss. Vi takker også Forskerforbundets landsrådsmøte for innspill til rapporten.

Prosjektet har blitt utført av forskerne Taran Thune og Erica Waagene. Erica Waagene har gjennomført litteraturanalsen, analysen av det kvantitative datamaterialet og har skrevet del 1 og 2 i rapporten. Hun har også gjennomført mange av intervjuene som rapporten er bygd på. Taran Thune har vært prosjektleder og har forfattet del 3 og 4 i rapporten.

Oslo, 30.10.08

Per Hetland  
Direktør

Bjørn Stensaker  
Forskningsleder



# Innhold

<b>Tabelloversikt .....</b>	<b>7</b>
<b>Figuroversikt.....</b>	<b>8</b>
<b>Sammendrag .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>11</b>
1.1 Perspektiver på kjønn og verv i akademia.....	11
1.2 Tidligere forskning .....	13
1.3 Datakilder og metode .....	14
1.3.1 Universitetsundersøkelsen 2001 .....	14
1.3.2 Kartlegging av komitésammensetning.....	15
1.3.3 Intervjuer med vitenskapelige ansatte.....	16
<b>2 Menn og kvinners deltagelse og tidsbruk i bedømmelseskomiteer.....</b>	<b>19</b>
2.1 Bruk av tid på bedømmelse av doktoravhandlinger .....	19
2.2 Bruk av tid på bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger .....	20
2.3 Kjønnssammensetning i bedømmelseskomiteer .....	21
2.4 Fordelingen av verv på kvinnelige ansatte .....	23
2.5 Rollen som administrativ leder av bedømmelseskomiteer .....	24
2.6 Oppsummering .....	27
<b>3 Erfaringer med bedømmingsarbeid .....</b>	<b>29</b>
3.1 Respondentene og deres arbeidsliv .....	29
3.2 Omfang av bedømmingsarbeid .....	30
3.3 Tidsbruk på bedømmingsarbeid .....	32
3.4 Erfaring med bedømmingsarbeid .....	33
3.5 Holdninger til kvinnerepresentasjon i ansettelses- og bedømmingskomiteer .....	35
3.6 Kompensasjonsordninger .....	37
3.7 Oppsummering av kvalitativ undersøkelse .....	38
<b>4 Oppsummering og konklusjon .....</b>	<b>39</b>
4.1 Resultater fra undersøkelsene.....	39
4.2 Konkluderende bemerkninger og videre forskning.....	41
<b>Referanser .....</b>	<b>42</b>
<b>Vedlegg 1 .....</b>	<b>43</b>
Intervjuguide vitenskapelige ansatte .....	43





## Tabelloversikt

Tabell 2.1 Andel vitenskapelige ansatte kvinner og menn som hadde sittet i én eller flere bedømmelseskomiteer for vurdering av doktoravhandling i 2000, etter fagområde. Gjennomsnittlig antall timer brukt i parentes .....	19
Tabell 2.2 Andel vitenskapelige ansatte kvinner og menn som hadde sittet i én eller flere bedømmelseskomiteer for vurdering av søkere til vitenskapelig stilling i 2000, etter fagområde. Gjennomsnittlig antall timer brukt i parentes .....	20
Tabell 3.1 Omfang og tidsbruk av bedømmingsoppgaver blant 20 informanter.....	31

## Figuroversikt

Figur 2.1 Antall saker for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling for årene 1998, 2002 og 2006.....	21
Figur 2.2 Andel komiteer for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) med kvinnerepresentasjon ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling for årene 1998, 2002 og 2006 .....	22
Figur 2.3 Andel komiteer for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) med kvinnerepresentasjon ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling.....	23
Figur 2.4 Andelene komiteer for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling som hadde henholdsvis kvinnelig og mannlig koordinator.....	25
Figur 2.5 Andelene komiteer for vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling som hadde henholdsvis kvinnelig og mannlig koordinator, etter år.....	26
Figur 2.6 Andelene komiteer for vurdering av doktoravhandling ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling som hadde henholdsvis kvinnelig og mannlig koordinator, etter år .....	27

# Sammendrag

**Bakgrunn og formål.** Ifølge universitetsloven skal begge kjønn være representert i ansettelses og bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler, og ifølge lov om likestilling mellom kjønnene skal begge kjønn være representert i offentlige styrer og råd. Fordi bedømmelsesarbeid ofte krever kompetanse på toppstillingsnivå, kan det tenkes at bedømmingsarbeid i forbindelse med ansettelser og doktorgrader er en større belastning for kvinner enn for menn, fordi kvinner er i mindretall i forhold til menn på de høyeste stillingsnivåene. På den annen side er det også positive faktorer ved bedømmelsesarbeidet som kan tenkes å være viktig for kvinners karrieremuligheter i akademia, og for innflytelse på det faglige miljøet. Formålet med studien er å undersøke empirisk om vitenskapelige ansatte kvinner er mer belastet med bedømmelsesarbeid enn sine mannlige kollegaer.

**Problemstillinger.** Vi har sett på følgende problemstillinger:

- Hvordan er bedømmelsesvervene fordelt på menn og kvinner, og hvordan har fordelingen utviklet seg over tid?
- Er det per i dag et stort antall bedømmelseskomiteer som fungerer uten kvinnerepresentasjon?
- Fordeles bedømmelsesarbeidet jevnt mellom kvinnene?
- Hvor mye tid bruker menn og kvinner på komitéarbeid i forbindelse med bedømming av doktorgrader og av søkere til vitenskapelige stillinger?
- Opplever vitenskapelige ansatte en stor arbeidsbelastning med bedømmelseskomitéarbeid, og er det forskjeller mellom menn og kvinner?
- Hva slags erfaringer og holdninger har menn og kvinner til disse arbeidsoppgavene?

**Kilder.** For å belyse problemstillingene har vi anvendt oss av tre ulike datakilder:

- Surveydata om vitenskapelige ansattes arbeid, arbeidsoppgaver og arbeidstid (hentet fra Universitetsundersøkelsen 2001)
- Oversikter over kjønnssammensetningen i doktorgradskomiteer og sakkyndige komiteer ved ansettelser til faste vitenskapelige stillinger fra fire universitetsfakulteter og en høyskoleavdeling
- Intervjuundersøkelse med mannlige og kvinnelige vitenskapelige ansatte ved de samme fakulteter og avdelinger

**Fordeling av verv.** Undersøkelsene viser at verv i forbindelse med bedømmingsoppgaver er relativt jevnt fordelt mellom menn og kvinner, og at det er få komiteer uten representasjon av begge kjønn. Data fra Universitetsundersøkelsen viser at det totalt sett var små forskjeller mellom andelene kvinner og menn som deltok. Noen flere menn enn kvinner hadde sittet i komiteer for bedømmelse av doktorgrader, mens noen flere kvinner

enn menn hadde siddet i komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. Innen medisin og matematisk-naturvitenskapelige fag rapporterer flere kvinner enn menn at de har hatt slike oppgaver for begge typene av komiteer. Kartleggingen av fem fakulteter/avdelinger viser at omfanget av bedømmingsoppgaver har økt fra 1998 til 2006, og at økningen spesielt gjelder bedømming av doktorgrader. Det har også vært en økning i andelen komiteer med kvinnerepresentasjon til over 85 prosent i 2006. Undersøkelsen viser også at slike verv er relativt godt fordelt på kvalifiserte kvinnelige ansatte.

**Tidsbruk.** En annen sentral dimensjon i undersøkelsen er tidsbruk på bedømmingsarbeid. I Universitetsundersøkelsen 2001 rapporterer kvinner at de i gjennomsnitt brukte noen flere timer enn menn både når det gjelder doktorgradsbedømminger og vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. Vi har sett nærmere på hvorfor kvinner oppgir at de bruker mer tid enn menn. At kvinner bruker mer tid på bedømmelsesarbeid kan skyldes at de bruker lengre tid på hvert enkelt bedømmelsesarbeid enn sine mannlige kollegaer eller at det oftere har roller i komiteer som innebærer en økt tidsbruk. Men undersøkelsene gir imidlertid ikke støtte til en slik tolkning. Den mest sannsynlige forklaringen på ulikhet i tidsbruk kan derfor være at kvinner sitter i flere slike komiteer enn sine mannlige kollegaer. Omfanget av bedømmingsoppgaver varierer derimot betydelig mellom fagområdene, og omfanget henger sammen med hvorvidt informantene opplever en høy arbeidsbelastning med bedømmingsoppgaver. De kvinnelige informantene i intervjuundersøkelsen mener at de har en større belastning enn mannlige ansatte, og at belastningen for kvinnelige ansatte er spesielt høy i fagmiljøer hvor det er et stort omfang av slike oppgaver og få kvinner i toppstillinger. Uavhengig av om arbeidet oppleves som en belastning, vurderes bedømmingsoppgaver hovedsakelig positivt. Arbeidet sees som lærerikt og som en viktig del av jobben som fagperson.

**Økende belastning.** En overordnet konklusjon er at kravet om kvinnerepresentasjon i bedømmings- og ansettelseskomiteer ved universiteter og høyskoler etterleves i stor grad. Kvinnelige ansatte deltar i bedømmelsesarbeid i like stor grad som menn. Kravet om kvinnerepresentasjon oppleves imidlertid som en økt belastning for kvinnelige vitenskapelige ansatte i enkelte miljøer. Til dels har dette å gjøre med at omfanget av bedømmingsoppgaver er økende (særlig doktorgrader), samtidig som at antallet kvinnelige ansatte i faste vitenskapelige stillinger ikke øker i samme takt.

**Etterlyser debatt om kompensasjon.** En annen konklusjon er at mange vitenskapelige ansatte mener at bedømmingsarbeid i for liten grad kompenseres for. Både menn og kvinner etterlyser en debatt rundt organisering og kompensering av verv og bedømmingsoppdrag i UH-sektoren. Etersom stadig flere doktorgrader skal bedømmes og vitenskapelig ansatte i universitet og høyskoler i økende grad går av og skal erstattes – vil omfanget av slike oppgaver med stor sannsynlighet øke i fremtiden. Spørsmålet blir hvordan dette arbeidet da skal organiseres.

# 1 Innledning

Ifølge universitetsloven skal begge kjønn være representert i ansettelses og bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler, og ifølge lov om likestilling mellom kjønnene skal begge kjønn være representert i offentlige styrer og råd. Fordi bedømmelsesarbeid ofte krever kompetanse på toppstillingsnivå, kan det tenkes at bedømmingsarbeid i forbindelse med ansettelser og doktorgrader er en større belastning for kvinner enn for menn, fordi kvinner er i mindretall i forhold til menn på de høyeste stillingsnivåene. I 2005 var det 17 prosent kvinnelige professorer og 31 prosent førsteamanuenser. Kvinneandelen blant det faste vitenskapelige personalet er høyest innen humaniora (38 prosent) og lavest innen teknologi (8 prosent) (Indikatorrapporten 2007)

Formålet med studien er å undersøke empirisk om vitenskapelige ansatte kvinner er mer belastet med bedømmelsesarbeid enn sine mannlige kollegaer. På den annen side er det også positive faktorer ved bedømmelsesarbeidet som kan tenkes å være viktig for kvinners karrieremuligheter i academia, og for innflytelse på det faglige miljøet. Studien skal bidra til en bedre informert debatt om hvorvidt kvinnelige forskere trenger noen form for kompensasjon eller avlastning, *hvis* det er slik at de har en høyere arbeidsbelastning med denne type arbeid enn menn. På grunn av prosjektets begrensning i tid og ressurser vil det i rapporten fokuseres kun på de vitenskapelige ansattes arbeid med bedømmelser av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige toppstillinger, ettersom disse gjerne er mest tidkrevende samtidig som de er svært viktige for kontroll med akademisk standard.

Rapporten fokuserer på følgende problemstillinger:

- Hvordan er bedømmelsesvervene fordelt på menn og kvinner, og hvordan har fordelingen utviklet seg over tid?
- Er det per i dag et stort antall bedømmelseskomiteer som fungerer uten kvinnerepresentasjon?
- Fordeles bedømmelsesarbeidet jevnt mellom kvinnene?
- Hvor mye tid bruker menn og kvinner på komitéarbeid i forbindelse med bedømming av doktorgrader og av søkere til vitenskapelige stillinger?
- Opplever vitenskapelige ansatte en stor arbeidsbelastning med bedømmelseskomitéarbeid, og er det forskjeller mellom menn og kvinner?
- Hva slags erfaringer og holdninger har menn og kvinner til disse arbeidsoppgavene?

## 1.1 Perspektiver på kjønn og verv i academia

Debatten omkring kvinners deltakelse i ulike verv kan vinkles på to ulike måter; Den ene siden av debatten går ut på at vitenskapelige ansatte kvinner overbelastes med verv i forhold til menn på grunn av kravet til kvinnerepresentasjon. Fordi kvinner i de fleste fagdisipliner er i mindretall i forhold til menn, særlig på høye stillingsnivåer, må hver

enkelt kvinne oftere påta seg slike verv for å unngå at slike organer skal bli fullstendig mannsdominerte. En konsekvens av en slik overbelastning kan være at kvinner får mindre tid til egen forskning, noe som kan virke hemmende på deres karrierer. I følge human kapital-teori blir ens verdi som arbeidstaker vurdert ut ifra individuell produktivitet, investeringer vedkommende har gjort i forbindelse med utdanning, samt kunnskaper og ferdigheter man har oppnådd mens man har vært i arbeid. I tillegg blir ens verdi som arbeidstaker vurdert ut ifra tilbud og etterspørsel etter personer med liknende nivåer og typer av kunnskaper og ferdigheter. Forskjeller i produktivitet kan skyldes forskjeller i investering den enkelte har gjort i sin profesjonelle utvikling (Schultz 1961). For vitenskapelige ansatte kan dette dreie seg om fordeling av arbeidstiden mellom forskning, undervisning og administrative arbeidsoppgaver som bl.a. bedømmelsesarbeid. Dersom kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer fører til at kvinner må bruke mer tid på slike oppgaver og mindre tid på forskning i forhold til sine mannlige kollegaer, vil dette være et problem for kvinnene. Tid som kunne vært brukt på forskning og publisering, som anses å være det mest meritterende, brukes isteden på komitéverv. For kvinnelige ansatte i lavere stillinger kan dette føre til at de bruker lengre tid enn menn på å nå toppen, fordi de bruker lengre tid på å publisere tilstrekkelig til å kvalifisere seg for toppstillingene. For kvinner i toppstillinger kan "mistet" forskningstid tenkes å få konsekvenser i form av at de forbigås av menn når det gjelder lønn, lederansvar og i kampen om forskningsmidler.

Den andre siden av debatten handler om hvorvidt kvinner marginaliseres faglig, og gis mindre innflytelse på fagmiljøet og hvem som rekrutteres, ved at de bl.a. ekskluderes fra vurderinger av søkere til vitenskapelige stillinger. Dersom det er slik at kvinner ikke i like stor grad får innflytelse på fagligheten som menn, kan dette tenkes å skyldes diskriminering. Diskriminering er et vidt begrep som er vanskelig å definere. Begrepet brukes også på ulike, og ofte, overlappende måter. Tradisjonelle definisjoner vektlegger ofte at kvinner ikke får tilgang til visse stillinger og goder som følge av negative følelser og oppfatninger knyttet til dem (bl.a. Becker 1971). Moss Kanter (1993) vektlegger at det ikke nødvendigvis behøver å knytte seg negative følelser og oppfatninger til en diskriminerende handling. Hun hevder at kvinner ofte oppfattes som en utgruppe, og for å oppnå mest mulig effektivitet og å redusere mest mulig usikkerhet i en ansettelsesprosess, foretrekkes ofte menn. Kvinner som gruppe er relativt lite etablert i academia, og har kanskje ikke rukket å sette ordentlig preg på miljøene ennå. Da er det viktig at kvinner slipper til i forbindelse med vurderinger av søkere til vitenskapelige stillinger, fordi deres bidrag og vurderinger kan være med på å definere det faglige miljøet. Fordi kvinner er i mindretall på toppstillingsnivå innenfor de fleste fagmiljøer i Norge kan det tenkes at de sjeldnere blir rekruttert til å sitte i komiteer ved vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger (og vurderinger av doktoravhandlinger) fordi de har et mindre nettverk enn sine mannlige kollegaer. Coleman (1988) vektlegger bl.a. en side ved en persons sosiale kapital som handler om tilgang på informasjon, altså at man ved hjelp av sosiale relasjoner kan fremskaffe kunnskap og informasjon som man ellers kanskje ville ha brukt lang tid på å få tilgang til. I forbindelse med bedømmelser av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger har man som regel gitte tidsfrister å forholde seg til. Det er derfor

mulig at kvinner ikke like ofte blir spurt om å sitte i slike komiteer, fordi menn rekrutterer fra egne nettverk av forskere (som kanskje stort sett består av menn). Dette behøver ikke være knyttet til intensjoner om å holde kvinner utenfor. Man rekrutterer dem man kjenner, som man vet er kompetente til å bedømme søkere, noe som kan tenkes å være effektivt og tidsbesparende. Reskin (2002) vektlegger imidlertid at verken intensjon eller antipati behøver å være tilstede for at negative, diskriminerende utfall skal forekomme. Hun påpeker derimot at automatiske, kognitive prosesser kan resultere i kognitive feilvurderinger, som igjen kan resultere i diskriminerende handlinger. Ut ifra et slikt ståsted kan altså kvinner forbigås i rekrutteringen av sakkyndige til bedømmelser av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger uten at dette er intendert. Det behøver altså ikke være et ønske fra mennenes side at kvinnene ikke skal få ta del i defineringen av fagmiljøet, men de blir rett og slett glemt.

## 1.2 Tidligere forskning

Universitetsundersøkelsene fra 1992 og 2001 viser at majoriteten (72 prosent) av det faste vitenskapelige personalet hadde ett eller flere verv, og det var ingen forskjeller mellom kvinner og menn i andelen av personalet som hadde lederverv, eller var medlem av styre, råd, utvalg eller komité. Resultatene fra undersøkelsene ga også et bilde av at det hadde vært en økning i andelen som kun hadde hatt ett slikt verv, samtidig som det hadde vært en nedgang i andelen som hadde vært medlem av flere enn tre komiteer, i perioden mellom 1991 og 2000. I 1991 hadde ca 16 prosent av de faste vitenskapelige ansatte hatt flere enn tre slike verv, mens tilsvarende andel for 2000 var 10 prosent (Teigen & Kyvik 1992, Gornitzka & Larsen 2001:22).

Universitetsundersøkelsen 1992 viste at det var forskjeller mellom kvinner og menn i omfanget av slike verv. Kvinnelige professorer hadde i 1991 5,5 verv sammenliknet med 4,4 for mannlige professorers vedkommende. Kvinnelige førsteamanuenser og amanuenser hadde også flere verv enn de mannlige i tilsvarende stillinger (Teigen & Kyvik 1992). Til tross for at 1992-undersøkelsen fant at kvinner gjennomsnittlig hadde flere verv enn sine mannlige kollegaer, og at de oftere hadde sittet i to eller flere komiteer det siste året, viste analyser at kvinner i faste vitenskapelige stillinger verken var mer administrativt overbelastet eller marginalisert enn menn når man kontrollerte for stilling, hvorvidt man hadde lederverv eller ikke, komitémedlemskap og trivsel med administrasjon (Gornitzka, Kyvik & Larsen 1996).

En omfattende amerikansk undersøkelse av vitenskapelige ansattes bruk av tid på ulike typer komitéarbeid konkluderer også med liten forskjell mellom kvinner og menn når det gjelder omfanget av og tid brukt på denne typen arbeidsoppgaver høsten 1999 (Porter 2007). Kun innenfor breddeuniversiteter<sup>1</sup> fant man en signifikant kjønnsforskjell når det

---

<sup>1</sup> Comprehensive universities - universitet med få eller ingen doktorgradsprogrammer og lite fokus på forskning.

gjaldt bruk av tid på bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger. Ved slike universiteter hadde kvinner gjennomsnittlig sittet i noen færre tilsettingskomiteer enn menn. Porter drøfter om bruk av tid på bedømmelsesarbeid er mer å definere som et stillingsproblem enn et kjønnsproblem, og viser til at forskjellene i tidsbruk er større mellom ulike nivåer av stillinger enn mellom kvinner og menn (eller personer med minoritetsbakgrunn og hvite menn). Desto høyere stillingsnivå, desto mer tid bruker man på komitéarbeid. Frølich og Waagene (2008) konkluderer også med at vitenskapelige ansatte på toppstillingsnivå bruker mer tid på bedømmelsesarbeid, og administrative arbeidsoppgaver generelt, enn vitenskapelige ansatte i lavere stillinger.

De nevnte undersøkelsene sammenstiller ikke sine funn med faktiske oversikter over hvor mange komiteer som fungerer uten kvinnerepresentasjon, noe vi ønsker å sette søkelyset på i denne undersøkelsen.

### **1.3 Datakilder og metode**

For å belyse problemstillingene har vi anvendt oss av tre datakilder:

- Surveydata om vitenskapelige ansattes arbeid, arbeidsoppgaver og arbeidstid (hentet fra Universitetsundersøkelsen 2001)
- Oversikter over kjønns sammensetningen i doktorgradskomiteer og sakkyndige komiteer ved ansettelser til faste vitenskapelige stillinger
- Intervjuundersøkelse med vitenskapelige ansatte

Hver datakilde har svakheter som påvirker hvilke slutninger som kan trekkes.

#### **1.3.1 Universitetsundersøkelsen 2001**

Data fra undersøkelsen baserer seg på en spørreundersøkelse besvart av fast vitenskapelig personale ved de fire breddeuniversitetene og ved tre vitenskapelige høyskoler. Personalet ble blant annet bedt om å oppgi bruk av tid på vurderinger av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger i 2000. Svarprosenten lå på minimum 60 prosent innenfor alle faggrupper, slik at pålitelige sammenlikninger mellom gruppene kan foretas. I analysene gjort i forbindelse med dette prosjektet er kun førsteamanuenser og professorer tatt med for å gi et tilnærmet likt sammenlikningsgrunnlag med analysene av oversiktene over komité sammensetningene fra fakultetene.

Man vil alltid måtte knytte usikkerhet til studier som baserer seg på selvrapportering og subjektive oppfatninger av virkeligheten. I Universitetsundersøkelsen 2001 skulle respondentene gjøre skjønsmessige vurderinger av hvor mye tid de hadde brukt på bedømmelsesarbeid det siste året. Det kan være problematisk å basere seg på personenes hukommelse om slike oppgaver. For det første kan det generelt være vanskelig å gå tilbake i tid og huske alle komiteene man har sittet i, og hvor mye tid som har gått med til dette



arbeidet. Et annet viktig moment er at denne typen arbeidsoppgaver ofte gjøres innimellom annet arbeid, på kveldstid og i helger, slik at det å legge sammen alle disse øktene i seg selv kan være vanskelig fordi det ofte ikke dreier seg om lange perioder av sammenhengende tid. Selvrappotering er ikke bare problematisk fordi man skal basere seg på respondentenes hukommelse. Noen vil også hevde at respondentene ofte kan overrapportere eller underrapportere i forhold til faktisk bruk av tid for å sette seg selv i et bestemt lys, bevisst eller ubevisst. Respondentene kan også gi svar ut fra en bestemt forventning om hvor mye tid som skal brukes. Ved universiteter og høyskoler er arbeidstid på ulike oppgaver normert (for eksempel 50 prosent tid på undervisning, 40 prosent på forskning og 10 prosent på administrasjon), og respondentene svarer ofte i tråd med denne normen. Resultatene fra spørreundersøkelsen gir i så måte den enkeltes oppfatning av hvor mye tid som går med til denne typen arbeidsoppgaver det siste året, noe som nødvendigvis ikke helt samsvarer med den faktiske tiden anvendt til oppgavene. Påliteligheten knyttet til respondentenes rapporterte tid brukt på bedømmelsesarbeid vil være vanskelige å anslå. Vi vil allikevel anta at så lenge feiloppfatningene ikke går systematisk i én retning, noe vi ikke har grunn til å tro, vil gjennomsnittstallene for hver gruppe kunne gi et brukbart bilde av tidsanvendelsen.

En annen mulig svakhet ved Universitetsundersøkelsen 2001 er at den er relativt gammel. Siden undersøkelsen ble gjennomført har omfanget av bedømmelsesarbeid mest sannsynlig økt, spesielt når det gjelder bedømming av doktorgrader og men også noe for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. Undersøkelsen som beskrives i rapportens del 2 støtter denne hypotesen. Kvinneandelen på toppstillingsnivå har også endret seg noe, og steget innenfor de fleste fagområder. I tillegg kan innføringen av Kvalitetsreformen ha hatt betydning for tidsbruken på ulike arbeidsoppgaver generelt for de vitenskapelige ansatte, noe som også kan tenkes å ha fått konsekvenser for bruken av tid på bedømmelsesarbeid. Undersøkelsen er allikevel relevant med tanke på at vi undersøker komité sammensetninger fra flere år, både før og etter 2000.

### **1.3.2 Kartlegging av komité sammensetning**

Vi har innhentet data om alle bedømmelseskomiteer for vurdering av doktoravhandlinger og sakkyndige komiteer for vurdering av søkere til førsteamanuensisstillinger og professorstillinger (inkludert søknader om opprykk) for årene 1998, 2002 og 2006, fra fire fakultet ved to breddeuniversiteter og én høyskoleavdeling. Disse inkluderer Samfunnsvitenskapelig fakultet og Matematisk-naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø, Humanistisk fakultet og Medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo, samt Avdeling for lærerutdanning ved Høyskolen i Oslo.

Informasjonen fra fakultetene besto av kjønns sammensetningen i hver komité, og hva slags type komité det var snakk om (doktorgrad eller vitenskapelig stilling). For alle komiteene, med unntak av doktorgradsvurderinger ved medisinsk fakultet, lot det seg i tillegg gjøre å få informasjon om hvem som hadde sittet som koordinator (administrerende leder) for bedømmelseskomiteene.

Ideelt sett skulle vi hatt data over kjønns sammensetningen i bedømmelseskomiteer fra alle fakulteter ved alle de fire breddeuniversitetene og fra alle landets høgskolers avdelinger for lærerutdanning. Innenfor rammen av dette prosjektet var dette ikke gjennomførbart, og på oppfordring fra oppdragsgiver ble vi bedt om å få slike lister fra de fakulteter, ved de universiteter hvor vi intervjuet vitenskapelige ansatte. Det var også et ønske om at dette skulle gjelde Universitetet i Oslo og Universitetet i Tromsø, i tillegg til én høgskoleavdeling. I og med at størrelsen på fakultetene og omfanget av doktorgrader og tilsetninger er så forskjellig i Oslo og Tromsø, vil faggruppene bli for forskjellige i størrelse til at det lar seg gjøre å generalisere funnene på bakgrunn av analysene. Til det vil samfunnsvitenskapelige fakultet og matematisk-naturvitenskapelige fakultet (fra Universitetet i Tromsø) være for lite representert i forhold til historisk-filosofisk fakultet og medisinsk fakultet (fra Universitetet i Oslo). Det vil heller ikke være mulig å sammenlikne de ulike fakultetene med hverandre, fordi ett enkelt fakultet fra kun ett av breddeuniversitetene ikke vil være representativt for alle fire av landets breddeuniversiteter.

Oversiktene over kjønns sammensetninger i bedømmelseskomiteer fra de fire fakultetene og fra avdeling for lærerutdanning ved Høgskolen i Oslo kan allikevel gi oss et bilde av noen tendenser, og kan fortelle hvordan kravet om at begge kjønn er representert i slike komiteer har vært oppfylt på akkurat disse fakultetene og akkurat denne avdelingen. Ved å sammenstille funnene med resultatene fra Universitetsundersøkelsen 2001 vil vi forsøke å gi et bilde på denne problematikken som i noenlunde lik grad kan tenkes å være gjeldende ved fakulteter ved også andre institusjoner.

### **1.3.3 Intervjuer med vitenskapelige ansatte**

Som ledd i undersøkelsen har vi intervjuet vitenskapelige ansatte ved de samme fem enhetene hvor vi har hentet inn data om komité sammensetning. Vi forespurte fakultetene om navn på mulige informanter – altså vitenskapelige ansatte som har innehatt bedømmingsoppgaver i forbindelse med doktorgrader eller i stillingskomiteer i den senere tid. Basert på lister fra fakultetene kontaktet vi personlig 5 til 8 personer ved hvert fakultet/avdeling. Totalt 20 vitenskapelige ansatte ble intervjuet, og av dem er 12 kvinner og 8 menn. 16 av dem er professorer, 3 er førsteamanuenser og en innehar en forskerstilling. Det ble intervjuet fem personer ved Medisinsk Fakultet ved Universitetet i Oslo, fire personer ved Humanistisk fakultet ved Universitetet i Oslo, fem personer ved Samfunnsvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø, fire personer ved Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø og to personer ved Høgskolen i Oslo. Intervjuene ble gjennomført både på telefon og ansikt til ansikt. Intervjuene tok mellom 15 minutter og én time, og ble tatt opp på bånd. Vi benyttet en strukturert intervjuguide (vedlegg 1).

Det kvalitative datamaterialet er forholdsvis lite, og det er lett å gjøre for mye ut av sammenlikningene. Dette gjelder spesielt sammenlinkningene mellom fagmiljøer. Det er

bare snakk om et lite antall individer som er intervjuet ved hvert fakultet/avdeling, og vi kan ikke trekke slutninger til fagmiljøet som sådan. Vi er derfor opptatt av å presentere noen hovedinntrykk fra intervjudataene, ikke detaljerte sammenliknende analyser.



## 2 Menn og kvinners deltagelse og tidsbruk i bedømmelseskomiteer

### 2.1 Bruk av tid på bedømmelse av doktoravhandlinger

I Universitetsundersøkelsen 2001 ble de vitenskapelige ansatte spurt om hvorvidt de i løpet av det siste året hadde sittet i én eller flere komiteer for bedømmelse av doktoravhandlinger. De ble i tillegg bedt om å oppgi hvor mye tid de hadde brukt på slikt arbeid det siste året.

**Tabell 2.1** *Andel vitenskapelige ansatte kvinner og menn som hadde sittet i én eller flere bedømmelseskomiteer for vurdering av doktoravhandling i 2000, etter fagområde. Gjennomsnittlig antall timer brukt i parentes*

	Alle	HF	SV	Mat-Nat	Medisin
Kvinner	35 (12,1)	27 (14,2)	37 (12, 7)	37 (8,6)	40 (13,4)
Menn	40 (9,4)	26 (11,0)	35 (9,7)	44 (7,8)	43 (10,9)

Tabell 2.1 viser andelene kvinnelige og mannlige professorer og førsteamanuenser som oppgir å ha brukt tid på bedømmelser av doktoravhandlinger. Totalt oppgir en større andel av mennene enn av kvinnene at de har brukt tid på slike oppgaver, men det er forskjeller mellom fagområdene. En større andel av mennene enn av kvinnene innenfor fagområdene matematisk-naturvitenskapelige fag og medisinske fag oppgir at de har brukt tid på denne typen komitéarbeid. Innenfor fagområdene historisk-filosofiske fag og samfunnsvitenskapelige fag, derimot, har en noe større andel av kvinnene enn mennene oppgitt at de har brukt tid på dette. Tabell 2.1 viser dessuten at kvinner, uavhengig av fagområde, gjennomsnittlig har brukt mer tid på oppgaver knyttet til bedømming av doktoravhandlinger enn sine mannlige kollegaer<sup>2</sup>. Kvinner og menn innen matematisk-naturvitenskapelige fag brukte noe mindre tid på slike oppgaver i forhold til vitenskapelige ansatte innenfor de andre faggruppene, mens kvinner og menn innenfor faggruppen historisk-filosofiske fag brukte mest tid på vurdering av doktoravhandlinger i 2000. Slike forskjeller kan skyldes at omfanget av bedømmelsesoppgaver totalt sett er forskjellig

---

<sup>2</sup> Vi har valgt gjennomsnittlig antall timer som mål på kvinnelige og mannlige vitenskapelige ansattes bruk av tid på bedømmelse av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger. Når man opererer med gjennomsnitt vil det selvsagt alltid være noen som har brukt mer tid, og noen som har brukt mindre tid, enn dette. Da vi i tillegg undersøkte median og hyppigst forekommende verdi for antall timer brukt på bedømmelsesoppgaver av disse typene, lå imidlertid disse nært opp til gjennomsnittet. Dette mener vi bidrar til å styrke bruken av gjennomsnitt som et nokså representativt mål på omfanget av tid på slike oppgaver for kvinner og menn.

innenfor de ulike gruppene. Forskjellene kan også avhenge av hvorvidt vervene spres på flere personer eller løftes over på de samme personene hver gang. I og med at historisk-filosofiske fag også var den gruppen hvor minst andel av de vitenskapelige ansatte oppga å ha brukt tid på slike oppgaver, og matematisk-naturvitenskapelige fag hadde en relativt stor andel av de vitenskapelige ansatte som hadde deltatt, kan det tyde på at slike verv fordels på flere personer innenfor matematisk-naturvitenskapelige fag enn innenfor historisk-filosofiske fag. Når det gjelder forskjeller mellom kjønnene er det interessant at kvinner, uavhengig av hvor stor andel i forhold til mennene som har brukt tid på disse oppgavene, har brukt mer tid på dem. At kvinner bruker mer tid på bedømmelsesarbeid ved vurdering av doktoravhandlinger enn menn gjør kan skyldes at de enten har flere slike verv, eller at de er mer pliktoppfyllende i sitt arbeid med bedømmelsene.

## 2.2 Bruk av tid på bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger

Universitetsundersøkelsen 2001 inneholdt også spørsmål om de vitenskapelige ansattes bruk av tid på vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. På samme måte som med spørsmålene knyttet til bedømmelse av doktoravhandlinger skulle det gjøres rede for hvorvidt man hadde sittet i én eller flere slike komiteer i løpet av det siste året, og hvor mye tid man hadde brukt på disse vervene. Tabellen nedenfor (tabell 2.2) er en oversikt over andelene kvinnelige og mannlige professorer og førsteamanuenser som har oppgitt at de har hatt verv i komiteer knyttet til bedømming av søkere til vitenskapelige stillinger, i tillegg til hvor mye tid de gjennomsnittlig har brukt på denne typen arbeidsoppgaver.

**Tabell 2.2** *Andel vitenskapelige ansatte kvinner og menn som hadde sittet i én eller flere bedømmelseskomiteer for vurdering av søkere til vitenskapelig stilling i 2000, etter fagområde. Gjennomsnittlig antall timer brukt i parentes*

	Alle	HF	SV	Mat-Nat	Medisin
Kvinner	44 (9,2)	32 (14,1)	51 (9,6)	47 (6,1)	48 (7,1)
Menn	42 (7,4)	31 (11,5)	47 (9,0)	43 (5,7)	43 (5,8)

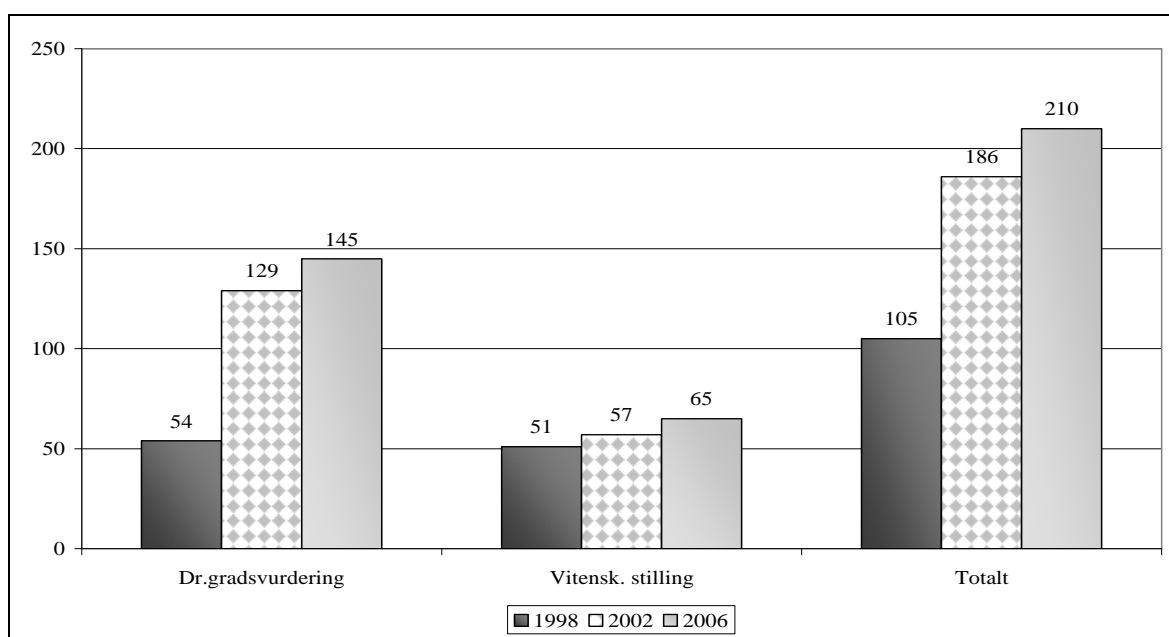
Tabell 2.2 viser at innenfor alle fagområder har en noe større andel av kvinnene enn av mennene sittet i bedømmelseskomiteer for søkere til vitenskapelige stillinger. Kvinnene har dessuten oppgitt å bruke mest tid på disse vervene. De historisk-filosofiske fagene skiller deg fra de andre faggruppene ved at færre, både kvinner og menn, hadde sittet i bedømmelseskomiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. Samtidig var det innenfor denne faggruppen professorene og førsteamanuensene hadde brukt mest tid på slike arbeidsoppgaver. Det kan med andre ord se ut til at slike verv spres på færre personer innenfor historisk-filosofiske fag enn innenfor de andre faggruppene. På samme måte som i forhold til doktoravhandlingsvurderinger har kvinner altså brukt mer tid på

bedømmelsesarbeid i forbindelse med vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger enn sine mannlige kollegaer. Dette kan skyldes at de har hatt flere slike oppgaver eller at de har brukt lengre tid på arbeidet med hver komité. Én mulig forklaring på at kvinner kanskje bruker mer tid enn menn på hver enkelt sak kan være at kvinner oftere sitter som administrerende leder av komiteen. Denne koordinatorrollen i bedømmelseskomiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger er forbundet med mer arbeid enn de andre medlemmene av komiteen. Rollen som administrerende leder, og fordeling av den mellom kvinnelige og mannlige komitémedlemmer, vil bli drøftet mot slutten av kapittelet.

### 2.3 Kjønnssammensetning i bedømmelseskomiteer

Det har vært en økning i antallet doktorgrader og tilsetninger i vitenskapelige toppstillinger i perioden fra 1998 til 2006. Figuren nedenfor (figur 2.1) viser hvordan mengden av doktorgradsvurderinger og tilsetnings saker har økt i den aktuelle perioden ved fakultetene undersøkt i forbindelse med dette prosjektet.

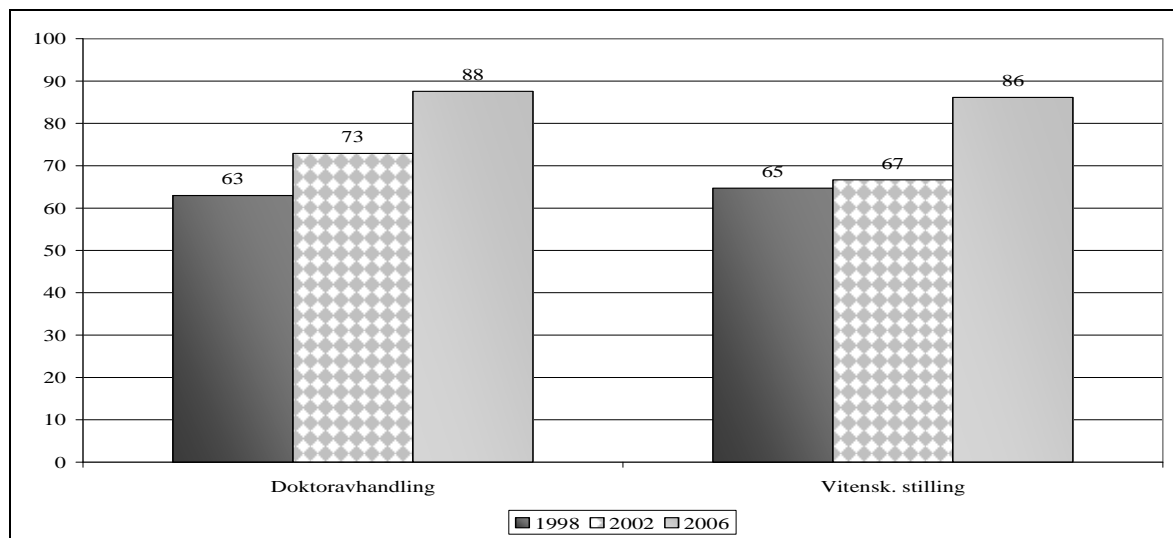
**Figur 2.1** Antall saker for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling for årene 1998, 2002 og 2006



Særlig omfanget av doktoravhandlingsvurderinger har hatt en økning fra 1998 til 2006, og særlig i perioden mellom 1998 og 2002. Hva med kvinnerepresentasjonen i komiteene? Samtidig som antallet slike vurderingssaker har økt, har også kvinneandelene blant professorene og førsteamanuensene økt (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen 2004; Indikatorrapporten 2007), uten at det kan sies å være i like stor grad. Figur 2.2 viser

kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer ved de fire fakultetene og avdelingen ved høgskolen for 1998, 2002 og 2006.

**Figur 2.2** *Andel komiteer for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) med kvinnerepresentasjon ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling for årene 1998, 2002 og 2006*

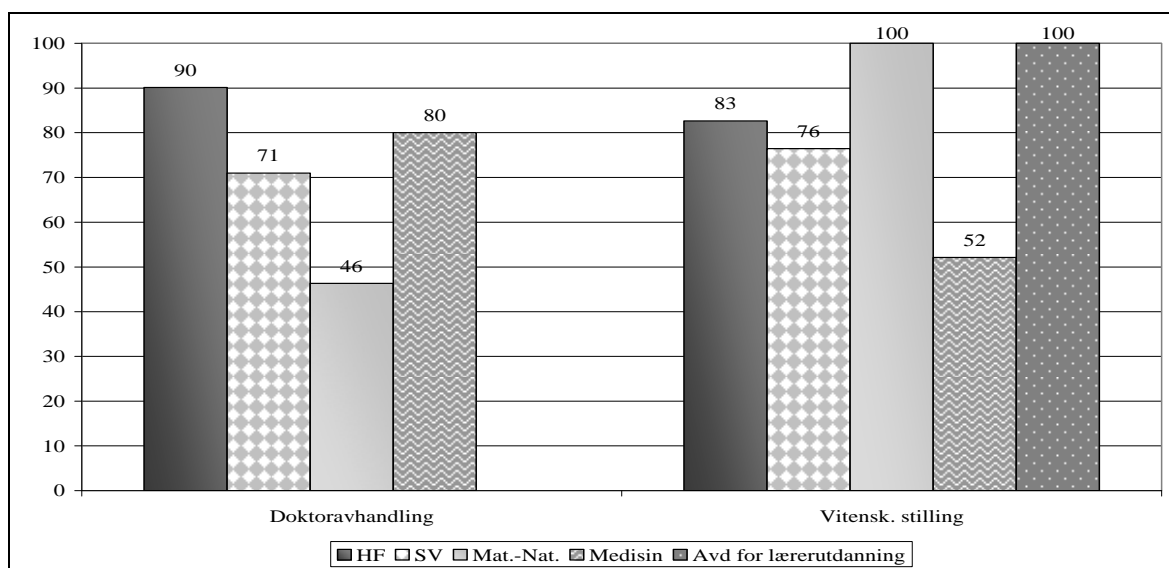


Av figur 2.2 kan man se at det har vært en økning i komiteer med kvinnerepresentasjon i perioden 1998 til 2006 ved fakultetene/høgskoleavdelingen. I 2006 var andelen bedømmelseskomiteer for vurdering av doktoravhandlinger med kvinnerepresentasjon 88 prosent, mens kvinneandelen for bedømmelseskomiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger var 86 prosent. Det vil si at kvinner altså være representert i de aller fleste slike saker, men har det vært forskjeller mellom de ulike fakultetene når det gjelder andelen bedømmelseskomiteer med kvinnerepresentasjon?

Figuren på neste side (figur 2.3) viser at det var enkelte forskjeller i andelen komiteer med kvinnerepresentasjon mellom de ulike fakultetene i undersøkelsen. Her må det imidlertid tas høyde for at noen av gruppene er svært små, slik at de observerte forskjellene må betraktes med en viss varsomhet. Særlig innenfor matematisk-naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø kan man se at andelen komiteer for vurdering av doktoravhandling med kvinnerepresentasjon er lav i forhold til de andre fakultetene. På den annen side hadde alle komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger på dette fakultetet hatt kvinnerepresentasjon (selv om dette kun var snakk om åtte slike saker).



**Figur 2.3** Andel komiteer for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) med kvinnerepresentasjon ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling



Sett bort i fra matematisk-naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø, viser figur 2.3 at alle de andre fakultetene har en høyere andel komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger med kvinnerepresentasjon, enn komiteer for vurdering av doktoravhandling. Dette kan tenkes å henge sammen med at andelen kvalifiserte kvinner til å sitte i komiteer ved vurdering av doktoravhandlinger er høyere enn andelen kvalifiserte kvinner til å inneha verv i komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. For å kunne sitte i sakkyndige komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige toppstillinger kreves det at man selv har kompetanse på dette nivået. For vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger på lavere nivåer og ved vurdering av doktoravhandling stilles det kun krav om at de sakkyndige har doktorgradskompetanse. Andelen kvinner med doktorgradskompetanse og som innehar stillinger på lavere nivåer i academia har økt kraftig, og nærmer seg menns. Det er ført og fremst på de høyeste nivåene at kvinneandelen er svært lav. En større andel av komiteene for vurdering av doktoravhandling enn for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger har altså hatt kvinnerepresentasjon. Med tanke på at kvinnerepresentasjon kanskje er viktigst i forhold til rekruttering av personer til vitenskapelige stillinger er dette interessant, og understreker viktigheten av å også ha nok kvalifiserte kvinner til å kunne sørge for at alle slike saker har kvinnelig innflytelse. Betydningen av kvinnerepresentasjon blir nærmere drøftet i neste kapittel.

## 2.4 Fordelingen av verv på kvinnelige ansatte

På bakgrunn av at andelen kvalifiserte kvinner på toppstillingsnivå innenfor de fleste fagområder er lav i forhold til menn, og at det er krav om kvinnerepresentasjon i

bedømmelseskomiteer ved vurderinger av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger, har vi undersøkt om det er noen kvinner som svært ofte sitter i bedømmelseskomiteer ved egen institusjon. Oversiktene fra fakultetene viser at dette ikke er tilfelle ved de fakultetene/avdelingen vi har undersøkt<sup>3</sup>. De fleste av kvinnene hadde sittet i én komité ved egen institusjon. Noen få hadde sittet i to, og én hadde sittet i tre bedømmelseskomiteer for vurdering av doktoravhandlinger eller av søkere til vitenskapelige stillinger. Vi vet imidlertid ingenting om hvor mange slike bedømmelsesverv kvinnene har for andre institusjoner.

## 2.5 Rollen som administrativ leder av bedømmelseskomiteer

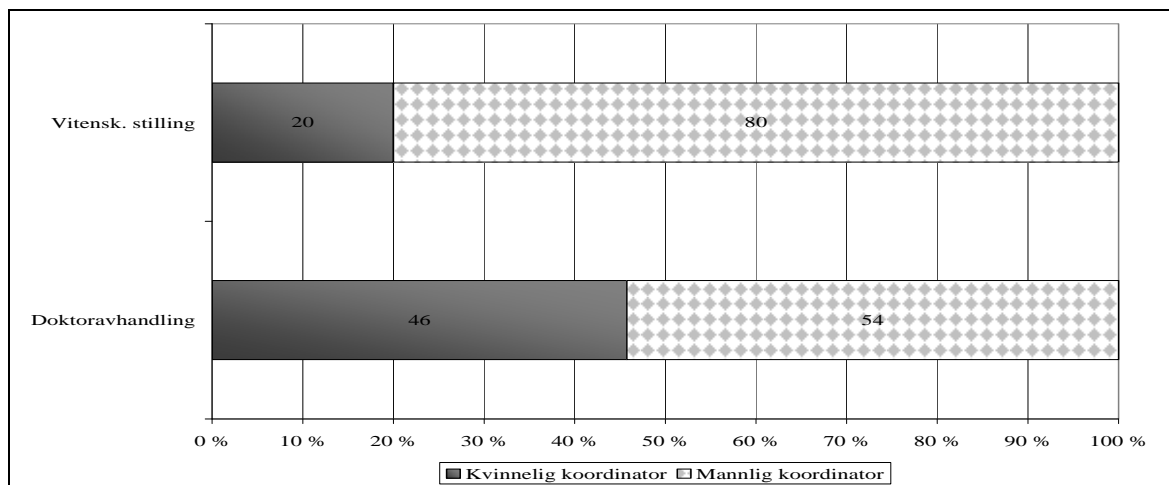
Å ha administrativt ansvar i forbindelse med bedømmelse av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger innebærer et eget ansvar som skiller seg fra de andre komitémedlemmenes oppgaver. Arbeidsoppgavene og omfanget av tid knyttet til å ha koordineringsansvar er noe ulikt mellom de to typene av komiteer. Ved vurdering av doktoravhandlinger er koordinatorrollen forbundet med en mindre arbeidsbyrde enn for 1. – og 2. opponent. Som administrativ leder skal man koordinere arbeidet komiteen gjør i forhold til vurderingen av doktoravhandlingen, og til forskjell fra 1. – og 2. opponent har denne personen ikke noe faglig ansvar som utspørring av doktoranden og så videre. Koordinatorrollen i forbindelse med bedømming av søkere til vitenskapelige stillinger er noe annerledes. Som administrativ leder av en slik komité forventes det ikke bare at man skal sette seg inn i søkerens arbeid, man skal også ha ansvaret for å fordele arbeidsoppgaver i komiteen i tillegg til å koordinere den skriftlige innstillingen av søkerne og deres arbeider. Rollen som koordinator ved vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger er derfor forbundet med en større arbeidsbyrde enn for de andre komitémedlemmene.

Universitetsundersøkelsen 2001 viste at kvinner brukte mer tid på bedømmelsesarbeid enn sine mannlige kollegaer. Kan årsaken til dette ligge i at de oftere har rollen som koordinator i komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger, og sjeldnere har denne rollen i komiteer for vurdering av doktoravhandlinger? Figur 2.4 (på neste side) viser andelen komiteer som hadde henholdsvis kvinnelig – og mannlig koordinator. Både i forbindelse med vurdering av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger hadde komiteene oftere hatt en mannlig koordinator enn en kvinnelig. Til sammen for 1998, 2002 og 2006 hadde kun 20 prosent av doktorgradskomiteene hatt en kvinne som administrerende leder. For komiteene for vurdering av doktoravhandlinger var andelen med kvinnelig koordinator noe større, 46 prosent. I den sistnevnte komitétypen ser denne rollen altså ut til å ha fordelt seg nokså likt mellom kvinner og menn ved disse fakultetene.

---

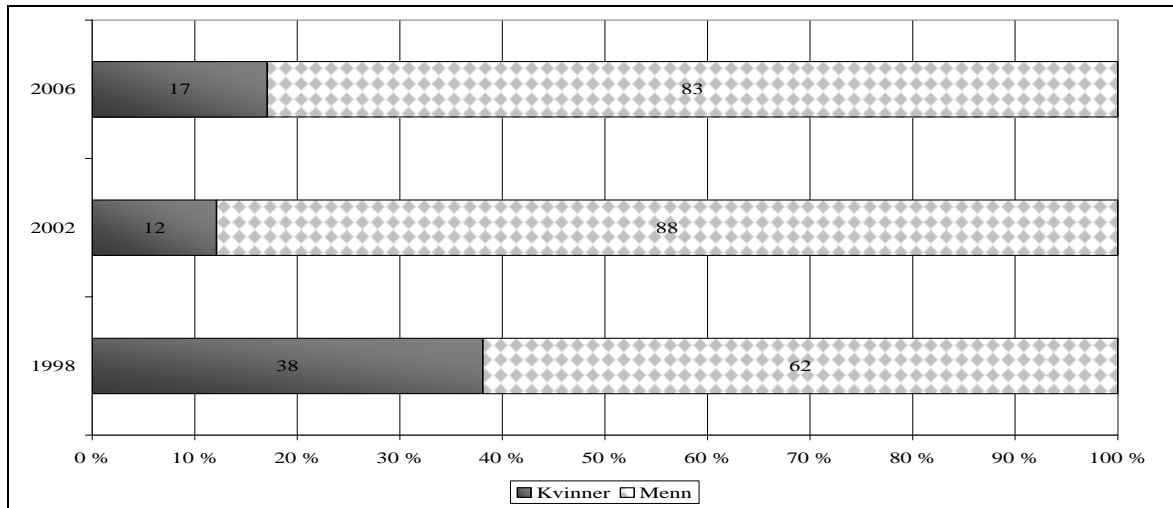
<sup>3</sup> Bedømmelser av doktoravhandlinger ved medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo er ikke inkludert i denne analysen fordi vi ikke hadde detaljert nok informasjon.

**Figur 2.4** Andelene komiteer for doktorgradsvurdering og vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling som hadde henholdsvis kvinnelig og mannlig koordinator



Figuren nedenfor (figur 2.5) viser andelene bedømmelseskomiteer i forbindelse med tilsetninger til vitenskapelige stillinger med henholdsvis kvinnelig – og mannlig koordinator for 1998, 2002 og 2006. Det har vært en nedgang i andelen komiteer av denne typen med kvinnelig koordinator mellom 1998 og 2006.

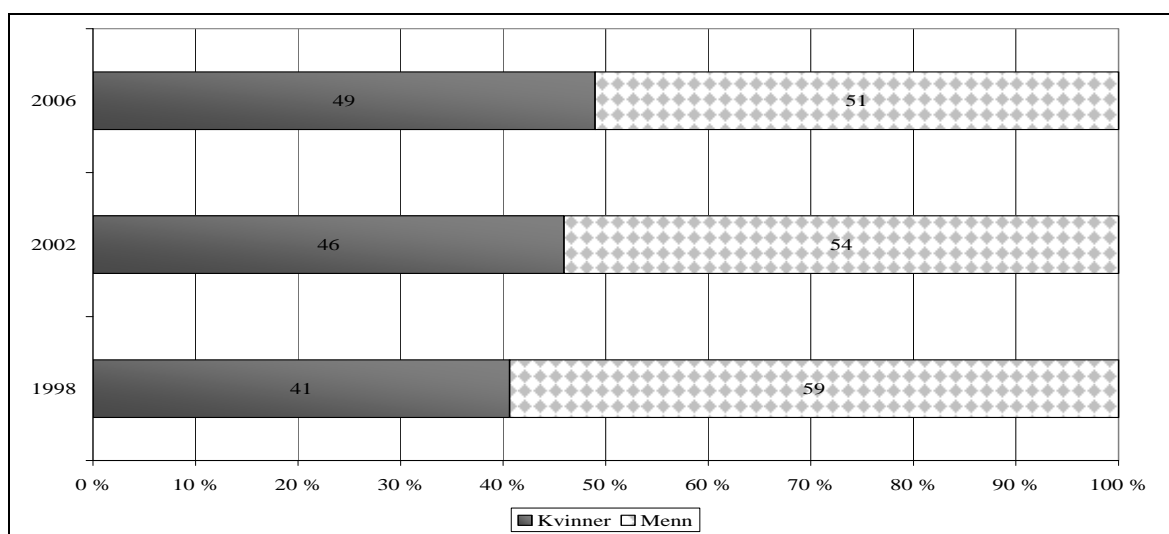
**Figur 2.5** *Andelene komiteer for vurdering av søkere til førsteamanuensisstilling og professorstilling (inkludert opprykk) ved fire fakulteter og én høyskoleavdeling som hadde henholdsvis kvinnelig og mannlig koordinator, etter år*



Som drøftet tidligere i dette kapittelet oppga de kvinnelige førsteamanuensene og professorene i Universitetsundersøkelsen 2001 at de hadde brukt mer tid på bedømmelsesarbeid knyttet til vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger enn de mannlige. Det ser imidlertid ikke ut til at denne forskjellen skyldes at kvinner oftere har rollen som administrerende leder av komiteene.

Når det gjelder vurdering av doktoravhandlinger fordelte rollen som koordinator seg nokså likt mellom kvinner og menn, og figuren nedenfor (figur 2.6) viser at det har vært en liten økning i andelen slike bedømmelseskomiteer som har hatt en kvinne i koordinatorrollen fra 1998 til 2006.

**Figur 2.6** Andelene komiteer for vurdering av doktoravhandling ved fire fakulteter og én høgskoleavdeling som hadde henholdsvis kvinnelig og mannlig koordinator, etter år



Som nevnt tidligere i dette kapittelet har antallet doktorgrader økt relativt mye i løpet av perioden, slik at det har blitt flere bedømmelseskomiteer årlig å skulle dekke med kvalifiserte kvinner og menn. Til tross for at det også har blitt tilsatt flere kvalifiserte kvinner i faste vitenskapelige stillinger, er denne økningen allikevel ikke stor nok til å dekke en tilsvarende økning i antall doktorgrader som avlegges. Resultatet kan derfor bli at arbeidsbyrden for den enkelte kvalifiserte kvinne blir større. En økning i antall komiteer man som kvalifisert kvinne forventes å skulle sitte i, kan ha ført til at kvinner oftere påtar seg rollen som koordinator fordi denne rollen krever noe mindre arbeid enn 1. – og 2. opponent. Samtidig kan dette være et problem for kvinnene, fordi det er en rolle som gir mye mindre faglig utbytte, uten at vi antar at dette ville ha vært veldig betydningsfullt for deres egen karriere.

## 2.6 Oppsummering

Kvinnelige førsteamanuenser og professorer brukte mer tid på bedømmelser av doktoravhandlinger og vurderinger av søkere til vitenskapelige stillinger i 2000 enn sine mannlige kollegaer. Universitetsundersøkelsen 2001 viste også at innenfor fagområdene historisk-filosofisk fag og samfunnsvitenskapelige fag var andelene som hadde brukt tid på bedømmelsesarbeid i 2000 litt større for kvinner enn for menn, mens for fagområdene matematisk-naturvitenskapelige fag og medisinske fag var andelene større for menn enn for kvinner. Når det gjelder vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger viste andelen som hadde deltatt seg å være større for kvinner enn for menn. Oversiktene fra fakultetene viste at omfanget av bedømmelseskomiteer med kvinnerepresentasjon var over 85 prosent for både vurdering av doktoravhandlinger og av søkere til vitenskapelige stillinger, og det hadde vært en økning fra 1998 til 2006.

Rollen som administrerende leder av bedømmelseskomiteer i forbindelse med vurdering av doktoravhandlinger var nokså likt fordelt mellom kvinner og menn ved de fem fakultetene/avdelingen, mens bare 20 prosent av komiteene for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger hadde hatt kvinnelig leder. At kvinner brukte mer tid på bedømmelsesarbeid fordi de oftere hadde rollen som koordinator ved vurderinger av søkere til vitenskapelige stillinger er derfor lite sannsynlig. Andre mulige årsaker til at de brukte mer tid på denne typen arbeid kan være at de sitter i flere komiteer enn menn, eller at de bruker lengre tid på hvert enkelt verv. Kvinner mente også at de brukte mer tid enn menn på bedømmelse av doktoravhandlinger. Forklaringen på dette ligger nok lite sannsynlig i at de sjeldnere sitter som 1. – eller 2. opponent. Oversiktene over komitésammensetningene fra fakultetene viste at kvinner satt tilnærmet like ofte som menn som administrativ leder av komiteen. Én forklaring på at kvinner oppgir å ha brukt mer tid enn menn på arbeid med bedømmelser av doktoravhandlinger kan derfor være at de påtar seg flere slike verv enn menn. Alternativt kan det tenkes at kvinner bruker lengre tid enn sine mannlige kollegaer på hver enkelt sak. Disse problemstillingene vil bli undersøkt nærmere i neste kapittel.

### 3 Erfaringer med bedømmingsarbeid

Som ledd i undersøkelsen har vi intervjuet vitenskapelige ansatte ved tre ulike institusjoner. I analysen av dette materialet har vi lagt vekt på følgende fem temaer:

- Respondentenes arbeidsliv
- Arbeidsbelastningen med komitéarbeid med tanke på omfang og tidsbruk
- Erfaringer med og holdninger til bedømmelsesarbeid
- Holdninger til kvinnerepresentasjon i komiteer og verv
- Kompensasjonsordninger

Vi vil i det følgende først presentere hvert tema med hovedinntrykket fra intervjuene samlet. Deretter vil vi kort presentere relevante forskjeller og likheter mellom fagmiljøer og mellom kjønn.

#### 3.1 Respondentene og deres arbeidsliv

Informantene rapporterer at de opplever en generell høy arbeidsbelastning i form av antall arbeidstimer i uken. Flertallet sier at de jobber mellom 40 og 50 timer i uken, og mange mener det er mer enn dette (opp til 90 timer i uken). Kun to personer sier at de jobber normal arbeidsuke på ca 37,5 timer. De fleste fremhever at de jobber mye, og at arbeidet også utføres på kvelder, i helger og i ferier. Bedømmingsoppgaver er en slik oppgave som ofte utføres utenfor normal arbeidstid og arbeidssted, og som griper inn i privatlivet.

Informantene ble også spurt om hva slags arbeidsoppgaver de hovedsakelig utførte og hvordan fordelingen av oppgavene var, og også om de var fornøyde med fordelingen av arbeidsoppgavene.

Svarene varierer noe med tanke på stilling og evt. verv respondenten har. Flere av respondentene er eller har nylig hatt roller som instituttleder, prodekan, dekan, faglig leder, undervisningsleder eller hatt spesielle koordinatorroller i fagmiljøet sitt. Hvis man ser bort fra slike verv/stillinger og fokuserer på arbeidet som en ”vanlig working professor” (begrep benyttet av en av informantene) sier de fleste at arbeidsoppgavene består av forskning, undervisning og administrasjon/annet – og hvor tiden skal fordeles ca 45/45/10 mellom disse oppgavene. For de fleste er det også store ”sesongmessige” variasjoner. I undervisningsperiodene går i hovedsak tiden med til undervisning, mens forskningen foregår utenfor undervisningsperiodene – dvs. rundt jul og sommerferie.

Noen mener at det meste av tiden benyttes til undervisning og administrasjon av undervisning, og at forskning i realiteten foregår på fritiden – dvs. de timene som jobbes ut over normal arbeidstid. Selv om dette er en oppfatning som ikke deles av majoriteten av respondentene er det en utbredt oppfatning at det er for lite tid til forskning – og/eller at

tiden er for oppstykket til å kunne benyttes konstruktivt til forskning. De fleste respondentene framhever også at verv, komitéarbeid, bedømmingsoppgaver osv alltid spiser av egen forskningstid og aldri av undervisningstiden. Løsningen for de fleste er å jobbe mye. 17 av 20 uttrykker misnøye med sin nåværende fordeling av arbeidstiden, og da er det særlig behovet for mer tid, eller mer sammenhengende tid, til forskning som trekkes fram.

### **3.2 Omfang av bedømmingsarbeid**

Informantene ble stilt en rekke detaljerte spørsmål for å belyse omfanget av og arbeidsbelastningen med bedømmingsoppgaver i forbindelse med vurderinger av doktorgrader og søkere til faste vitenskapelige stillinger. Det er informantenes egne vurderinger av omfang og arbeidsbelastning det her er snakk om. De fleste av informantene har ikke en klar oversikt over hvor mange slike oppdrag de har hatt, eller hvor mye tid de bruker på dette. Denne typen oppgaver registreres ofte ikke verken av institusjonene eller av personene selv. Estimer over omfang og tidsbruk er derfor basert på at respondentene resonnerer seg fram til et svar. Tabell 3.1 på neste side gir en oversikt over informantenes estimer av omfang og tidsbruk.

Når det gjelder omfang av bedømmingsarbeid er det betydelige forskjeller mellom fagmiljøene og til dels også mye mellom kjønnene i enkelte av fagmiljøene. Medisinsk Fakultet ved Universitetet i Oslo ser ut til å være i en spesiell stilling, hvor omfanget av bedømmingsoppgaver er høyere enn ved de andre fagmiljøene vi har undersøkt. I følge informantene skyldes dette at fakultetet både har et stort antall doktorander samt mange vitenskapelige ansatte og høy turnover pga et høyt antall professor II-stillinger. Respondentene som er intervjuet ved dette fakultetet oppgir et totalt omfang på mellom ”mange hundre” og tjuefem oppdrag, og at de har mellom tre og åtte slike oppdrag hvert år. Ved de andre fagmiljøene oppgir respondentene ulike overslag over totalomfang, og at det er vanlig med et til to slike oppdrag i året.



**Tabell 3.1** Omfang og tidsbruk av bedømmingsoppgaver blant 20 informanter

	Stilling	Kjønn	Arb.tid	Antall komiteer (Totalt/per år)	Tidsbruk vurderingskomiteer
1	Professor	K	50	25 totalt/ca. 3 per år	Minst 25 timer (dr. grad)
2	Professor	K	45-50	2-3 per år + 4-5 verv ved stillinger per år	Tar mye tid, est. ikke timeantall
3	Professor	M	50-60	Mange hundre til sammen	Tar mye tid, oppstykket arbeid gjør det vanskelig. å vurdere tidsbruk
4	Professor	M	50	20-30 dr. grader/15 stillingskom totalt 2-3 i året/1-2 i året	Tar mye tid, oppstykket arbeid gjør det vanskelig. å vurdere tidsbruk
5	Professor	K	50-90	24 (dr) + 21 (stillinger) totalt 3-5 dr. i året/2 stillingsk. I året	320 timer (dr) +320 timer (stillinger) per år – det meste for utenlandske universitet
6	Professor	M	35-40	5 totalt	Dr. grad – ca en arbeidsuke
7	Professor	K	40-50	Har sittet sammenhengende i vurderingskom. de siste 10 årene	Dr. grad – ca 2 arbeidsuker
8	Professor	M	50	10 totalt (kun dr. grad)	Vanskelig. å si pga oppstykket arbeid
9	Professor	K	50	Ca. 40 stillingskom totalt/16 dr. grader	Vanskelig å si, avhenger av antall søkere samt hvor arbeid. gjennomføres (i Sverige er arbeidet mer omfattende) Arbeidet er mye mer omfattende enn komp i timeregn.
10	1. am	M	50	2 kom. i år	Har ingen formening
11	1. am	K	40-50	4-5 kom. totalt/1 det siste året	Har ingen formening
12	Professor	M	40-50	12 dr/12 stillinger totalt 3 dr. + 1 stilling i år	Dr. grad: ca en arbeidsuke. Stillinger: mer enn en arbeidsuke, avhenger av antall søkere
13	Professor	K	50-60	10-15 til sammen I år 1 dr.grad og en stilling	Umulig å anslå, avhenger av antall søkere
14	Professor	K	40-60	8 stilling + 4 dr totalt 3 stilling og 2 dr. i år	Dr.grad: ca 1,5 uke Stillinger: avhenger av antall søkere
15	Forsker	K	40-45	4 kom totalt	Dr. grad: ca en uke Stillinger (stip/post doc): 3-4 dager
16	1. am	K	Ca 37.5	Et par ganger i året	Vanskelig å si pga oppstykket arbeid Dr. grader tar ca 3 dager som 3.opp, mer for 1/2 opp
17	Professor	M	60-70	13 komiteer totalt (12 dr.)	Minst 40 timer for dr. grad, men avhenger av rolle og land
18	Professor	K	Mer enn 40	12 kom totalt (10 stillinger og 2 dr) – ca 1-2 i året	Har ingen formening
19	Professor	M	50	5-6 ganger totalt (3 ganger sist år)	Tidsbruk varierer med antall søkere og or av komitearbeid
20	Professor	K	60	15 stillingskom/2 dr. grad totalt 1-4 kom i året	14 arbeidsdager på dr. grader Stillingskom varierer med antall søkere og rolle i kom

Stillingsnivå har en sammenheng med omfang fordi man for en del type bedømmingsoppdrag må være professor selv, samt at de har bredere nettverk og mer erfaring med tilsvarende oppdrag. De fem respondentene som ikke er professorer opplever generelt sett ikke så stort press på å utføre bedømmingsoppgaver.

Det er ikke mulig å direkte sammenlikne kjønn med tanke på omfang, fordi angivelsene er for upresise samt at flere kvinner enn menn er intervjuet. Mange av de kvinnelige ansatte som er intervjuet mener selv at de har langt flere slike oppdrag enn sine mannlige kollegaer, og at dette representerer en betydelig arbeidsbelastning for dem som deres mannlige kollegaer ikke har. Dette er særlig et tema i intervjuene med vitenskapelige ansatte ved Humanistisk fakultet og Medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo.

Respondentene ble også spurt om å vurdere omfanget av forespørsler om å sitte i komiteer (for ofte, akkurat passe, for sjelden) og om de har takket nei til å sitte i slike komiteer. Ved Medisinsk fakultet og Humanistisk fakultet oppgir alle de kvinnelige informantene at de synes de blir forespurt for ofte, mens de mannlige respondentene opplever at de blir spurt akkurat passe. Ved Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø svarer alle informantene at de ikke får mange forespørsler og at det ikke er noe press på slike oppgaver, og et tilsvarende bilde finner vi for Samfunnsvitenskapelig fakultet og Høyskolen i Oslo. Svarene her er mye mer blandet, men det synes ikke å være et stort tema. Ved alle fagmiljøer bortsett fra Medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo ser det ikke ut som informantene opplever et stort press på slike oppgaver, og at omfanget av denne typen bedømmelsesoppgaver ikke er et problem. De aller fleste informantene har allikevel opplevd å si nei til å delta i bedømningskomiteer, og manglende tid oppgis som hovedårsak til dette. Noen av de kvinnelige respondentene påpeker også at man helst ikke påtar seg oppdrag som tredje opponent i doktorgradsvurderinger i situasjoner hvor det oppleves som at man kun blir spurt fordi man er kvinne.

Det er mange av respondentene som er opptatt av å forklare hvorfor de ofte blir forespurt om å ta denne typen oppgaver. Dette gjelder ikke kun de to typene vi fokuserer på her, i tillegg kommer oppdrag for ulike forskningsråd og bedømming av søkere til åremålsstillinger, med mer. Oppdragene er både i Norge og internasjonalt (spesielt i Norden for øvrig). Det at man er kvinne i professorstilling er en åpenbar forklaring, fordi det i mange fagområder er svært få av dem, også internasjonalt, og at alle land i Norden har krav om at begge kjønn skal være representert i slike komiteer. Å jobbe tverrfaglig er en annen forklaring, fordi man da ofte blir bedt om å ta på seg oppdrag innen flere fagområder. Flere av de kvinnelige respondentene som er intervjuet her, og som har mange slike oppdrag, har dette til felles. Andre årsaker som nevnes er at man over tid bygger opp en egen kompetanse på å bedømme og at man har egenskaper som er egnet for denne typen oppgaver, slik som evne til å kommunisere, språkkunnskap, samarbeidsevne og systemforståelse som gjør at man sees på som en kompetent person til slike oppgaver. Når man har gjort en god jobb noen ganger får man ofte flere forespørsler, i følge respondentene.

### **3.3 Tidsbruk på bedømningsarbeid**

De fleste av respondentene opplever at det er svært vanskelig å estimere hvor mye tid som går med på bedømningsarbeid, men at de bruker mye av sin arbeidstid på dette. Dels har dette å gjøre med at bedømningsoppdrag varierer sterkt i omfang, spesielt når det gjelder vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. For det andre organiseres arbeidet forskjellig ulike steder (for eksempel om man fordeler søkerne mellom seg eller om alle medlemmene av komiteen må lese og vurdere alle søkerne arbeider) som igjen påvirker hvor mye tid som går med. For det tredje avhenger tidsbruk av hvilken rolle man har i komiteen, dvs. om man er vanlig medlem eller leder av komiteen. Dette gjelder for begge typen bedømningsoppgaver. Og sist men ikke minst utføres bedømningsarbeid litt nå og

da, og ofte på kveldstid/helger etc., som gjør at de fleste respondentene ikke har en god oversikt over hvor mye tid som går med.

Hovedinntrykket fra intervjuene er at en doktorgradsvurdering tar én til to arbeidsuker inkludert disputas og sosiale arrangementer i forbindelse med disputasen. Arbeidet avhenger av komitérolle – og mest tid går med til å være første og annen opposent og minst tid går med til å være komiteens administrator. Flere sier også at tidsbruken varierer med erfaring, og at man bruker noe mindre tid etter hvert som man får erfaring i det å vurdere doktorgrader. Mange fremhever også at det er vanskelig å si hvor mye tid som går med, da arbeidet er oppstykket. Ved enkelte fakulteter hvor man har innført felles arbeidstidsregnskap (som ved Humanistisk Fakultet ved Universitetet i Oslo og ved Samfunnsvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø) er det laget en felles norm på hvor mange timer som godskrives ved ulike bedømningsoppdrag for egen institusjon. Respondentene sier at 40 timer kan skrives inn i regnskapet på en doktorgradsvurdering. De fleste respondentene fra disse institusjonene sier at dette er lavere enn reelle tiden som brukes.

Når det gjelder stillingskomiteer avhenger tidsbruk av antall søkere, type stilling og hvordan arbeidet er organisert. Respondentene sier at ved norske universiteter fordeles gjerne søkerne mellom komitémedlemmene, noe som tar mindre tid enn om man skal sette seg inn i alle arbeidene til alle søkerne. Tidsbruk avhenger av rollen man har i komiteen og for denne typen vurderingsarbeid ser det ut som om koordinator/ komitéleder-rollen er det mest tidkrevende. Uenighet mellom medlemmene i komiteen fører også til økt tidsbruk. Alle respondentene sier at jobben med å vurdere søkere til stillinger er svært oppstykket og derfor vanskelig å estimere. Men det framheves at slikt arbeid ofte er omfattende, og tar lengre tid enn det man blir kompensert for. Det ser ikke ut til at det er noen store forskjeller verken mellom fagmiljøer eller kjønn når det gjelder tidsbruk på bedømningsoppgaver, det er heller omfanget som varierer.

### **3.4 Erfaring med bedømningsarbeid**

Informantene ble stilt flere spørsmål om hvordan bedømningsoppgaver utføres og hvordan slike oppgaver vurderes. Respondentene har forholdsvis like beskrivelser av hvordan bedømningsarbeid gjennomføres, men informantene som har deltatt i både doktorgradskomiteer og stillingskomiteer framhever at arbeidet i ulike typer av komiteer er vesensforskjellig. Det å vurdere en doktorgrad handler om å lese og vurdere et enkelt arbeid, forberede et opposisjonsinnlegg, samt å delta på prøveforelesning og disputas. Det sees av de aller fleste respondentene på som en faglig interessant jobb. Vurderinger av søkere til stillinger oppleves av mange som mindre faglig interessant og mer som et krav fra arbeidsplassen. Arbeidet her består av å lese søknader og deres arbeider samt å rangere kandidatene og skrive en innstilling. Dette kan noen ganger være konfliktfylt og vanskelig arbeid, noe som gjør at prosessen kan ta mye tid.

Arbeid i bedømmingskomiteer er også forskjellig med tanke på komitérolle. Jobben som komitéadministrator blir av flere av respondentene sett på som lite faglig utfordrende og at det kan være kjedelig og brysomt å skulle mase på og holde orden på de eksterne medlemmene. Men noen av respondentene mener derimot at dette er en veldig grei jobb, særlig i doktorgradskomiteer.

Informantene ble også bedt om å vurdere bedømmingsarbeid med tanke på negative og positive sider. Her er det ingen tydelige forskjeller mellom fagområder, og få forskjeller mellom mannlige og kvinnelige informanter.

Nesten alle informantene mener at de har et faglig utbytte av å sitte i bedømmingskomiteer og at arbeidet er lærerikt. Bedømmingsarbeid gir informantene en mulighet til å sette seg inn i nye arbeider som ofte ligger litt utenfor den enkeltes forskningsfelt.

Bedømmingsarbeid gir også en mulighet til å oppdatere seg i feltet, og noen sier også at man kan få konkrete ideer til egen forskning. Komitéarbeid kan også gi muligheter for nettverksbygging, kontakt med forskere fra andre institusjoner og muligheter for samarbeid. Flere menn enn kvinner vektlegger betydningen av komitéarbeid for nettverksbygging. Kun kvinner med medisinsk bakgrunn vektlegger dette når de forteller om positive sider ved komitéarbeidet. De kvinnelige informantene påpeker at det gir anerkjennelse å bli forspurt, og at det er et tegn på at ens egen forskning ses på som viktig innen fagfeltet.

Noen av informantene vektlegger at doktorgradsbedømminger også gir en mulighet til å vise seg fram og at det kan gi mulighet for rekruttering av nye forskerrekutter. Flere vektlegger at det er bra å kunne hjelpe yngre forskere frem. Noen få av informantene vektlegger at bedømmingsarbeid er hyggelig og sosialt (dette gjelder hovedsakelig doktorgradsbedømminger). Kun to av informantene var opptatt av en forskningspolitisk rolle i bedømmingsarbeid (dette gjelder først og fremst stillingskomiteer) – og disse er opptatt av de muligheter bedømmingskomiteer gir for å fremme likestilling i akademia. Flere er derimot opptatt av at å sitte i stillingskomiteer gir anledning til å påvirke profilen på faget og forskningsmiljøet ved instituttet.

Når det gjelder negative sider er det først og fremst tiden det tar som ses på som problematisk – dels fordi det ”tar tid” fra forskningstiden og dels fordi arbeidet ofte utføres på ukurante tidspunkt og ofte utenfor vanlig arbeidstid. Tidsfristene kan også oppleves som knappe. Andre negative sider er at bedømmingsprosesser til tider kan være vanskelige og konfliktfylte, at man kan gjøre seg upopulær og at man kan få et dårlig forhold til andre personer eller miljøer. Flere nevner at det er ubehagelig å vurdere om ens kollegaer ”holder mål”. Noen nevner også at arbeidet kan være kjedelig (særlig som koordinator) og at det er dårlig betalt eller ubetalt arbeid.

De fleste anser ikke komitéarbeid for å ha hatt særlig betydning for ens karriere. Noen få av de kvinnelige informantene mener at bedømmelsesarbeid kan ha hatt en liten betydning

formelt sett (i stillingssøknader/søknader om opprykk), men de fleste mener at betydningen er minimal. En kvinnelig professor påpeker viktigheten av slike oppgaver for å opparbeide seg et godt faglig nettverk, og at denne typen verv kan gi høy anseelse dersom man gjør en god jobb. Flere trekker fram at det har hatt en viss positiv betydning fordi det er en tillitserklæring å bli spurt. Å bli spurt er et signal om at andre verdsetter forskningen man gjør. På en annen side trekkes det ferm at slike verv kan være svært tidkrevende, og at tid som kunne ha gått til egen forskning isteden brukes på komitéarbeid. En kvinnelig professor påpeker at det kan ha hatt negativ betydning for hennes karriere fordi det har tatt mye forskningstid.

### **3.5 Holdninger til kvinnerepresentasjon i ansettelses- og bedømmingskomiteer**

Vi spurte også informantene om deres holdninger til kravet om at begge kjønn skal være representert i ansettelses- og bedømmingskomiteer ved universiteter og høyskoler, og hvorfor kravet i deres øyne er viktig eller uviktig. Vi spurte også om dette kravet, i deres øyne, førte til en merbelastning for kvinnelige ansatte ettersom det er få kvinner å ta av i mange fagmiljøer.

Holdningene til kravet om at begge kjønn alltid skal være representert er delte. De fleste informantene støtter dette som et generelt prinsipp og sier at dette er så innarbeidet (og politisk korrekt) at man ikke stiller spørsmål ved det. Samtidig er det mange som spør seg hvor viktig det i realiteten er å ha begge kjønn i alle komiteer. Dette gjelder særlig for vurderinger av doktorgrader og andre vurderinger av enkeltpersoner (og enkeltarbeider). Her mener respondentene at kvinner og menn ikke vurderer annerledes og at det er de rent faglige vurderingene om arbeidet/personen møter en gitt standard som er viktig. Samtidig trekkes det fram at det er viktig at kvinner blir synliggjort ved at de deltar i slike komiteer. En informant påpeker for eksempel at bedømmelseskomiteer i forbindelse med vurdering av doktoravhandlinger skal bestå av de viktigste forskerne på feltet, og at det derfor er viktig å vise at man har betydningsfulle kvinnelige forskere.

Vurderingen er derimot annerledes når det gjelder stillingskomiteer, og de spriker mer. De aller fleste kvinnene som er intervjuet framhever at det er viktig at kvinner er representert i stillingskomiteer og andre komiteer hvor det handler om å prioritere søkere/søknader (som søknader om forskningsmidler). Flere av dem mener at personer som er opptatt av likestilling (både menn og kvinner) til dels prioriterer annerledes og vektlegger andre ting enn de tradisjonelle kriteriene, som for eksempel originalitet, målrettethet, etc. når de vurderer ulike søkere. Kvinnerepresentasjon sees også på som viktig fordi kvinner og menn ofte har litt ulike faglige profiler, og at kvinners deltakelse derfor er viktig ut ifra kunnskapen og kompetansen kvinnen besitter. Kvinnedeltagelse i stillingskomiteer er derfor sett på som viktig for rekruttering av flere kvinner i academia.

Når det gjelder om kravet til kvinnedeltagelse fører til merbelastning for de kvinnelige ansatte er holdningene delte, som henger sammen med hvor stor press det er på slike oppgaver i ulike miljøer.

Ved Samfunnsvitenskapelig fakultet ved i Universitetet i Tromsø mener informantene at det er en større belastning for kvinner enn for menn fordi det ofte er få kvalifiserte kvinner å ta av. Dette synet framkommer også ved Medisinsk Fakultet ved Universitetet i Oslo. Men alle de kvinnelige informantene trekker frem muligheten man har til å si nei til å sitte i komiteer – og at det er frivillig arbeid. De er da flinke til å henvise til hverandre, og til å hjelpe til med argumenter som kan brukes dersom det ikke skulle være mulig å oppfylle kravet om kvinnerepresentasjon.

Ved Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø mener informantene også at dersom det er få kvinner innenfor et fagfelt kan belastningen bli stor for enkelte kvinner, men at belastningen ikke blir spesielt stor for noen i og med at det er så få bedømmelser i det hele tatt. En mannlig professor forteller imidlertid at de ofte er flinke til å rekruttere kvinner utenfra, for å redusere presset på den eneste kvinnelige professoren ved hans institutt. En mannlig professor gir også uttrykk for at det kan være andre administrative oppgaver som kan være med belastende for kvinner enn bedømmelsesarbeid.

Ved Humanistisk fakultet ved Universitetet i Oslo og ved Avdeling for lærerutdanning ved Høgskolen i Oslo oppfatter ikke informantene at kravet fører til stor arbeidsbelastning for verken kvinner eller menn, fordi det er relativt få slike vurderinger som skal gjøres. På enkelte fagområder er det lav andel menn, slik at noen ganger kan kravet om at begge kjønn skal være representert være et problem for mennene snarere enn for kvinnene.

De kvinnelige informantene deler oppfatningen om at komitéarbeid er en større belastning for kvinner enn for menn. Mange legger imidlertid raskt til at man har mulighet til å si nei, og at kvinner som (underforstått) klager over dette godt kan bli flinkere til å beskytte seg selv. De mannlige informantene sier at innenfor miljøer med få kvinner på toppstillingsnivå er bedømmelsesarbeid er en større belastning for kvinner enn for menn. En mann uttrykker imidlertid at man kunne ha vært flinkere til å bruke kvinner på lavere stillingsnivåer i vurderinger av doktoravhandlinger og vurderinger av søkere til vitenskapelige stillinger på lavere nivåer. Innenfor miljøer der det er få bedømmelser anser ikke mennene slikt arbeid å være en større belastning for kvinnene enn for mennene. Et par av mennene, som er tilsatt på institutter med høy kvinneandel, føler dessuten at det kan være motsatt.

### 3.6 Kompensasjonsordninger

Vi spurte respondentene om de hadde opplevd å få tilbud om eller mulighet til søke om noen form for kompensasjon for at de hadde brukt tid på bedømmelsesarbeid, og evt. om de hadde forslag til ordninger som kunne ha vært innført for å kompensere for tid brukt på arbeid med bedømmelser og ansettelse. Ved to av fakultetene/avdelingene vi har undersøkt er det implementert kompensasjonsordninger i tilknytning til tidsregnskap, mens de tre andre ikke har dette. Informantenes svar gjenspeiler dette.

Ved Humanistisk fakultet ved Universitetet i Oslo og Samfunnsvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø er det innført tidsregnskap. Ved Humanistisk fakultet påpeker informantene at tid til bedømmelsesarbeid av disse typene kompenseres for i timeregnskapet, og at det blir avsatt et visst antall timer til de to ulike typene av komiteer. Timer brukt på komitéarbeid skal kunne føre til avkorting i undervisningsplikten. Bruk av tid på slike oppgaver overskrider allikevel den tiden man kan føre opp, så enkelte uttrykker at arbeidstidsregnskapet kun blir symbolsk. Et annet viktig poeng er at det kan være vanskelig å oppnå reduserte undervisningsforpliktelser, fordi det ikke alltid er noen andre som kan avlaste på grunn av lite personale. De fleste respondentene anser bedømmingsarbeid som en viktig del av jobben til en professor, og at det heller kunne vært andre administrative arbeidsoppgaver man kunne fått kompensasjon for enn bedømmelsesarbeid.

Ved Medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo har ikke informantene fått tilbud om eller mulighet til å søke om noen form for kompensasjon for tid brukt på komitéarbeid. De fleste anser bedømmelsesarbeid som en viktig del av stillingen. En kvinne påpeker også at bedømmelsesarbeid ikke er noe man blir pålagt, men forspurt om, og at man kan si nei. På en annen side synes de andre kvinnene at det er urimelig at man ikke får kompensasjon for bruk av tid på bedømmelsesarbeid, og skulle gjerne hatt lønn for arbeidet. Informantene herfra har ulike meninger om hva slags kompensasjonsordninger de foretrekker. Noen mener at reduksjon i undervisningsplikten ikke vil ha noe for seg fordi det ikke finnes noen som kan settes inn som avlaster. En annen informant trekker derimot frem at det hadde vært mulig å ha slike oppgaver som en del av undervisningsregnskapet. En tredje informant er opptatt av at deltakelse i slike verv burde synliggjøres, det burde føres en oversikt over det. Hun kunne også tenke seg et støtteapparat og en struktur, med veiledninger og smarte tips for å få en effektiv arbeidsdag. I tillegg kan stimuleringspakker være til nytte for personer som har gjort mye og vært lenge i miljøet. Det siste forslaget som trekkes frem er også at slike verv (i forbindelse med doktorgrader og ved rekruttering til åremålsstillinger) kunne vært fordelt på flere personer, bl.a. kvinner i lavere stillinger.

Ved Matematisk-Naturvitenskapelig fakultet ved Universitetet i Tromsø har heller ingen av informantene har fått mulighet om kompensasjon, men flere kunne tenke seg fritak fra en del pliktarbeid i perioder hvor de har mye bedømmelsesarbeid. Undervisningsfri foreslås. Det vektlegges imidlertid at slikt arbeid som regel ikke er svært tidkrevende, og at man har

et faglig utbytte av å delta, i tillegg til at man har mulighet til å føre det opp på cv-en dersom man søker andre stillinger.

### **3.7 Oppsummering av kvalitativ undersøkelse**

De kvalitative dataene gir oss mer detaljert informasjon om omfang av og tid brukt på bedømmelsesoppgaver, og i hvilken grad informantene opplever belastning med denne typen oppgaver. Intervjuundersøkelsen indikerer at omfang og belastning varierer mye mellom de ulike fagmiljøene og til dels også mellom kjønnene i enkelte av fagmiljøene. Det ser ut til at det er omfanget av slike oppgaver (hvor mange slike oppdrag man har per år) som varierer og at tiden som brukes per oppdrag er relativ lik. Tidsbruk på vurderingsoppdrag ser ut til å avhenge av komitérolle, organisering av oppgaver, type komité og erfaring med å vurdere – ikke kjønn.

I enkelte miljøer, som ved Medisinsk fakultet ved Universitetet i Oslo, mener informantene at de har mellom tre og åtte oppdrag i året, mens informantene ved de andre enhetene rapporterer at de har et til to oppdrag årlig. Fordi omfanget varierer så mye, er det også stor variasjon med tanke på om bedømmingsarbeid oppleves som en arbeidsbelastning. I noen miljøer oppleves slike oppdrag som en kjærkommen avveksling mens andre opplever bedømmingsarbeid som en stor arbeidsbyrde. Uanhengig av det rapporterte omfanget, opplever de fleste av kvinnene at de for ofte blir spurt om å ta slike verv, og alle har opplevd å si nei. De kvinnelige informantene mener også at de oftere enn sine mannlige kollegaer utfører slike oppdrag, spesielt i fagmiljøer hvor det er et stort omfang og det er få kvinner i toppstillinger (medisin, tekniske fag).

Uavhengig av om arbeidet oppleves som en belastning, vurderes bedømmingsoppgaver hovedsakelig positivt og ses på som lærerike og faglig interessante. Et viktig poeng for mange av informantene er at bedømminger av ulike typer (prosjekter, vitenskapelige arbeider, søkere) er en viktig del av jobben som fagperson. Særlig kvinnene framhever at de opplever det som en anerkjennelse av en selv som fagperson å bli spurt om å delta, og at det gir mulighet for å knytte kontakter. De mannlige informantene er mindre opptatt av dette. Når det gjelder negative erfaringer viser informantene til at arbeidet er tidkrevende og at det spiser av forskningstiden. I tillegg utføres arbeidet ofte utenfor normal arbeidstid og -sted, slik at det også kan gå ut over privatlivet. Et annet irritasjonsmoment for flere av informantene er at man opplever at bedømmingsarbeid er ”gratisarbeid” – at honorarene for eksterne oppdrag er for lave og at arbeid for egen institusjon enten ikke kompenseres eller kompenseres for på en symbolsk måte (avspasering man ikke får tatt el.). De fleste etterspør bedre systemer for registrering og kompensering av bedømmingsarbeid.



## 4 Oppsummering og konklusjon

Formålet med prosjektet har vært å undersøke om kravet til at begge kjønn skal være representert i bedømmings- og ansettelseskomiteer fører til en økt arbeidsbelastning for kvinnelige vitenskapelige ansatte. For å kaste lys over denne tematikken har vi gjort flere analyser på spesifikke problemstillinger: fordelingen av slike verv mellom menn og kvinner og hvordan dette har utviklet seg over tid, tidsbruk og omfang av slike arbeidsoppgaver, den opplevde arbeidsbelastningen, samt erfaringer med og holdninger til bedømmingsoppgaver. For å belyse disse problemstillingene har vi samlet inn og analysert kvantitative og kvalitative data, i tillegg til at vi har analysert foreliggende surveydata.

### 4.1 Resultater fra undersøkelsene

Når det gjelder fordelingen av verv i forbindelse med bedømmelse av doktorgrader og av søkere til vitenskapelige stillinger viser Universitetsundersøkelsen fra 2001 at det totalt sett var små forskjeller mellom andelene kvinner og menn som deltok. Noen flere menn enn kvinner hadde sittet i komiteer for bedømmelse av doktorgrader, mens noen flere kvinner enn menn hadde sittet i komiteer for vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. Innen medisin og matematisk-naturvitenskapelige fag rapporterer flere kvinner enn menn at de har hatt slike oppgaver for begge typene av komiteer. Kartleggingen av fem fakulteter/avdelinger viser at omfanget av bedømmingsoppgaver har økt fra 1998 til 2006, og at økningen spesielt gjelder bedømming av doktorgrader. Det har også vært en økning i andelen komiteer med kvinnerepresentasjon til over 85 prosent i 2006. Undersøkelsen viser også at slike verv er relativt godt fordelt på kvalifiserte kvinnelige ansatte. Undersøkelsene viser altså at verv i forbindelse med bedømmingsoppgaver er relativt jevnt fordelt mellom menn og kvinner, og at det er få komiteer uten representasjon av begge kjønn. Analysene viser at andelen bedømmelseskomiteer med kvinnerepresentasjon var ulik mellom fakultetene vi undersøkte. Medisinsk fakultet (50 prosent av stillingskomiteene hadde kvinnerepresentasjon) og matematisk-naturvitenskapelig fakultet (ca 50 prosent av doktorgradskomiteene hadde kvinnerepresentasjon) hadde en lavere andel enn de andre fagområdene. På bakgrunn av forskjellene mellom fakultetene vi undersøkte kan vi imidlertid ikke trekke noen universelle slutninger, da de ikke er representative for hele populasjonen.

En annen sentral dimensjon i undersøkelsen er tidsbruk på bedømmingsarbeid. I Universitetsundersøkelsen 2001 rapporterer kvinner at de i gjennomsnitt brukte noen flere timer enn menn både når det gjelder doktorgradsbedømminger og vurdering av søkere til vitenskapelige stillinger. Vi har sett nærmere på hvorfor kvinner oppgir at de bruker mer tid enn menn. At kvinner bruker mer tid på bedømmelsesarbeid kan skyldes at de bruker *lengre* tid på hvert enkelt bedømmelsesarbeid enn sine mannlige kollegaer. Den kvalitative undersøkelsen gir imidlertid ikke støtte til en slik tolkning. Både mannlige og kvinnelige informanter oppgir at de bruker relativt lik tid på bedømmingsarbeid, men at tidsbruk

avhenger av type komité, organiseringen av arbeidet, antall søkere og hvilken rolle man har i komiteen, i tillegg til tidligere erfaring med slike oppgaver. Intervjuundersøkelsen gir også innsikt i hvor vanskelig det er å estimere tidsbruk på denne typen arbeidsoppgaver, fordi bedømmingsarbeid er veldig oppstykket og fordi det ofte utføres utenfor vanlig arbeidstid og -sted.

Analysen av komitéroller viser at i komiteene fra 1998, 2002 og 2006 hadde kvinner langt sjeldnere enn menn hatt rollen som koordinator i bedømmelseskomiteer for søkere til vitenskapelige stillinger ved de fem fakultetene/avdelingene. Rollen som administrerende leder av en bedømmelseskomité i forbindelse med tilsettinger innebærer som regel en større arbeidsbyrde enn for de andre medlemmene av komiteene. Som koordinator skal man ikke bare vurdere og innstille søkere, men i tillegg også koordinere hele innstillingsprosessen. Analysene viste altså at kvinner langt sjeldnere enn menn hadde denne rollen, og antakelsen om at kvinner bruker mer tid enn menn på bedømmelsesarbeid av denne typen kan derfor ikke forklares med at de oftere har koordineringsansvar. At kvinner oppgir at de bruker mer tid enn menn på arbeid med tilsettingskomiteer må derfor forklares med andre forhold.

Når det gjelder doktorgradsvurderinger var andelen komiteer med kvinnelig komitéleder ca 50 prosent i 2006. Det er dermed ikke slik at kvinner sjeldnere enn menn har rollen som koordinator for doktorgradskomiteer, en rolle som krever mindre arbeid enn 1. og 2. opponent. Hva kan da være årsaken til at kvinner oppgir å bruke mer tid på arbeid med bedømmelse av doktoravhandlinger enn menn? I likhet med omfanget av tid brukt på hver enkelt tilsettingssak, ga ikke intervjuene med de vitenskapelige ansatte heller ikke inntrykk av at kvinner brukte mer tid på hvert enkelt arbeid med doktoravhandlingsvurderinger.

Den mest sannsynlige forklaringen på ulikhet i tidsbruk kan derfor være at kvinner sitter i flere slike komiteer enn sine mannlige kollegaer. Universitetsundersøkelsen fra 1992 viste at kvinner hadde noen flere verv enn menn generelt sett. Den kvalitative undersøkelsen indikerer at kvinner mener at de har flere verv i forbindelse med bedømminger enn sine mannlige kollegaer, men at omfanget av bedømmingsoppgaver varierer betydelig mellom fagområdene. Spesielt innen humaniora og medisin hevder de kvinnelige informantene at de har et større omfang av bedømmelsesoppgaver enn sine mannlige kollegaer. Universitetsundersøkelsen 2001 viste også at det var innenfor historisk-filosofiske fag og medisin hvor diskrepansen i tidsbruk på bedømmelsesarbeid i forbindelse med tilsettinger til vitenskapelige stillinger var størst mellom kvinner og menn.

Omfanget av bedømmingsoppgaver henger sammen med hvorvidt informantene opplever en høy arbeidsbelastning med slike oppgaver. Ved alle fagmiljøer bortsett fra Medisinsk fakultet ved Universitet i Oslo opplever ikke informantene et stort press på slike oppgaver, og omfanget av bedømmelsesoppgaver oppleves ikke som et stort problem. Men de kvinnelige informantene mener at de har en større belastning enn mannlige ansatte, og at belastningen for kvinnelige ansatte er spesielt høy i fagmiljøer hvor det er et stort omfang

av slike oppgaver og få kvinner i toppstillinger. Uavhengig av om arbeidet oppleves som en belastning, vurderes bedømmingsoppgaver hovedsakelig positivt, og de sees på som noe lærerikt og som en viktig del av jobben som fagperson. Deltakelse i slike vurderingssaker kan gi en mulighet til å opparbeide faglige relevante nettverk, i tillegg til at det kan gi høy anseelse å delta dersom man gjør en god jobb. Det påpekes også at å delta i bedømmelse av søkere til vitenskapelige stillinger gir en mulighet til å påvirke fagmiljøets profil, og hvem man skal få som kollega. Ingen av informantene mener derfor at kvinner skal ekskluderes eller fritas fra slike oppgaver. Mange uttrykker imidlertid at denne typen arbeidsoppgaver i liten grad synliggjøres og kompenseres for. Både menn og kvinner etterlyser en debatt rundt kompensering av tid brukt på verv og bedømmingsoppdrag.

## **4.2 Konkluderende bemerkninger og videre forskning**

En overordnet konklusjon er at kravet om kvinnerepresentasjon i bedømmings- og ansettelseskomiteer ved universiteter og høyskoler etterleves i stor grad. Kvinnelige ansatte deltar i bedømmelsesarbeid i like stor grad som menn. Kravet om kvinnerepresentasjon oppleves imidlertid som en økt belastning for kvinnelige vitenskapelige ansatte i enkelte miljøer. Til dels har dette å gjøre med at omfanget av bedømmingsoppgaver er økende (særlig doktorgrader), samtidig som at antallet kvinnelige ansatte i faste vitenskapelige stillinger ikke øker i samme takt. Det ser ut til at det er kombinasjonen mellom å ha få kvinner i toppstillinger og stort omfang av bedømmingsoppgaver som fører til opplevelsen av at bedømmingsoppgaver er en stor arbeidsbelastning. I vår undersøkelse gjelder dette i hovedsak ett av miljøene vi har undersøkt. Å få en oversikt over hvor stor belastning kvinner opplever som følge av bedømmingsarbeid, vil kreve en målrettet kartlegging av miljøer hvor omfanget av slike oppgaver er spesielt stort. Det ville også vært interessant å undersøke ulike fagmiljøer grundigere, med mer representative data, slik at man kunne trukket mer universelle slutninger om forskjeller og likheter mellom fagområdene.

Når det gjelder spørsmålet om kompensasjonsordninger som følge av stor belastning er det viktigste resultatet fra denne undersøkelsen at vitenskapelige ansatte mener at bedømmingsarbeid i for liten grad registreres og kompenseres. Både menn og kvinner etterlyser en debatt rundt kompensering av verv og bedømmingsoppdrag. Ettersom stadig flere doktorgrader skal bedømmes og vitenskapelig ansatte i universitet og høyskoler i økende grad går av og skal erstattes – vil omfanget av slike oppgaver med stor sannsynlighet øke i fremtiden. Spørsmålet blir da hvordan dette arbeidet skal organiseres og kompenseres. Ordningen med eksterne eksperter fordrer en byttehandel mellom institusjonene nasjonalt og til dels internasjonalt, hvor kompensasjonen for den enkelte er forholdsvis lav. En sterk økning i antall bedømmingsoppgaver kan rokke ved dette uformelle byttesystemet av eksperter. Dette representerer en utfordring for sektoren i fremtiden. Diskusjon om kompensasjonsordninger for kvinner må også sees i lys av dette.

## Referanser

- Becker, Gary S. (1971) "The Economic of Discrimination". Chicago & London: The University of Chicago Press
- Coleman, James S. (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital" *American Journal of Sociology*, 94, s. 95-120
- Frølich, Nicoline & E. Waagene (2008) "Administrative arbeidsoppgaver for det vitenskapelige personalet ved universiteter og høyskoler i lys av Kvalitetsreformen". Oslo: NIFU STEP Rapport 10/2008
- Gornitzka, Åse, S. Kyvik & I. M. Larsen (1996) "Byråkratisering av universitetene? Dokumentasjon og analyse av administrativ endring". NIFU Rapport 3/1996
- Gornitzka, Åse & I. M. Larsen (2001) "Administrativ endring i høyere utdanning i 1990-årene" Oslo: Forskerforbundet Skriftserie
- Hovdhaugen, Elisabeth, S. Kyvik & T. B. Olsen (2004) "Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinners og menns karriereveier i akademia". Oslo: NIFU STEP Skriftserie 25/2004
- Kanter, Rosabeth M (1993) "Men and Women of the Corporation". New York: BasicBooks
- Indikatorrapporten (2007) "Det norske forsknings- og innovasjonssystemet – statistikk og indikatorer". Oslo: Norges Forskningsråd 2007
- Porter, Stephen R. (2007) "A Closer Look at Faculty Service: What Effects Participation on Committees?" *The Journal of Higher Education*, Vol. 78, No. 5, side 523-541
- Reskin, Barbara (2002) "Ch. 9: Rethinking Employment Discrimination and its remedies". (red.) Mauro F. Guillen et. al. "The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field". New York: Russel Sage Foundation
- Schultz, Theodore W. (1961) "Investment in Human Capital". *The American Economic Review*, 51 (1), s. 1-17
- Teigen, Mari og S. Kyvik (1994) "Overbelastet og marginalisert?" *Forskerforum*, 3, 1994

# Vedlegg 1

## Intervjuguide vitenskapelige ansatte

NIFU STEP utfører en studie på oppdrag fra Forskerforbundet som omhandler vitenskapelige ansattes bruk av tid på arbeid i bedømmelseskomiteer ved vurderinger av doktorgrader og ved tilsetninger til vitenskapelige stillinger.

I den forbindelse intervjuer vi et mindre antall kvinnelig og mannlige vitenskapelig ansatte om deres erfaringer med og holdinger til bedømmelsesarbeid ved fem fakulteter ved Universitetet i Oslo og Tromsø.

Intervjuet vil ta ca 30 minutter. Hvis det er i orden for deg vil jeg gjerne bruke båndopptaker. Vi kommer ikke til å transkribere intervjuet, men vil ha lydbåndet som en back-up så vi kan gå tilbake å sjekke at vi får med oss alt som blir sagt.

All informasjon vil behandles konfidensielt, og opptaket kommer til å bli slettet når prosjektet er avsluttet. Informasjonen vil anonymiseres før den benyttes til rapportering til Forskerforbundet.

### *Intervjuspørsmål*

1. Kan du kort fortelle om din bakgrunn og din nåværende jobb?
  - a. Utdanning: hva, hvor, når
  - b. Karriere etter dr. grad
  - c. Nåværende tilsetningsforhold
  - d. Flere arbeidsgivere
  
2. Hvor mange timer består en vanlig arbeidsuke av for deg?
  - a. Hvor stor andel av tiden brukes til henholdsvis forskning, undervisning og administrasjon (evt andre oppgaver) i de aktuelle periodene?
  - b. Er du fornøyd med fordelingen?
  
3. Du har erfaring med å sitte i bedømmelseskomiteer i forbindelse med vurdering av doktorgrader og/eller kompetansevurderinger av søkere til vitenskapelige stillinger. Kan du fortelle kort hva det rent konkret innebærer å sitte i en bedømmelseskomité

i forbindelse med doktorgrad med tanke på oppgaver? Og/eller i sakkyndige komiteer i tilsettingsprosesser?

4. Hvor mange timer vil du anslå går med til komiteer for vurdering av doktorgrad og komiteer for kompetansevurderinger?
  - a. Er det forskjell i tidsbruk mellom ulike roller (leder, medlem) man kan ha i komiteer?
  - b. Hvor mange ganger har du hatt slike oppgaver totalt, og det siste året?
  - c. Føler du at du for ofte, akkurat passe eller for sjeldent blir spurt om å sitte i bedømmelseskomiteer?
  - d. Har du opplevd å si nei på en forespørsel om å sitte i en bedømmelseskomiteé?
5. Hva vil du si er de negative og positive sidene ved å delta i bedømmelseskomiteer?
6. Føler du at komitéarbeid har hatt betydning for din karriere? – Positivt eller negativt? – På hvilken måte?
7. På grunn av kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer, er det noen som hevder at kvinnelige ansatte får en større belastning enn mannlige ansatte. Deler du denne oppfatningen?
  - a. Er det din oppfatning at det er de samme kvinnene som blir spurt om å delta, eller fordeles det jevnt mellom kvalifiserte kvinner?
  - b. Syns du det er viktig at begge kjønn alltid er representert i bedømmelseskomiteer?
8. Har du opplevd å få tilbud om / mulighet til å søke om noen form for kompensasjon for at du har brukt tid på bedømmelsesarbeid?
  - a. Hva slags kompensasjon? / Hvorfor tror du at du ikke har fått mulighet for dette?
  - b. Benyttet du deg av denne muligheten? Ble søknaden innvilget?
  - c. Hvorfor benyttet du deg / hvorfor benyttet du deg ikke av denne muligheten?

9. Har du forslag til ordninger som kunne vært innført for å kompensere for mye tid brukt på komitéarbeid?
- a. På hvilke måter kunne slike ordninger vært positive?
  - b. Er det negative sider ved kompensasjonsordninger?
10. Er det noe du vil tillegge eller utdype?

Da vil jeg takke for at du tok deg tid til å svare på disse spørsmålene. Hvis du lurer på noe, eller har noen kommentarer i ettertid, kan du nå meg på telefon eller e-post. Prosjektet ferdigstilles i november, og vil publiseres på NIFU STEP sine hjemmesider.