

Faglige verv og oppgaver, karrierehemmende eller karrierefremmende?

Vera Schwach og Erica Waagene



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

Rapport 12/2010
ISBN 978-82-7218-667-7
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se 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

RAPPORT 12/2010

Vera Schwach og Erica Waagene

Faglige verv og oppgaver, karrierehemmende eller karrierefremmende?

Forord

Denne rapporten er utarbeidet på oppdrag av Forskerforbundet. Den analyserer vilkår for forskning i et kjønnsperspektiv. NIFU STEP kartlegger hvordan utvalgte faglige verv og faglige oppgaver er fordelt mellom kvinner og menn, og drøfter om ulike tillits- og lederverv og forskningsnære oppgaver fremmer og/eller hemmer en forskerkarriere. Studien belyser om stillingsnivå har betydning for arbeidsbelastning. Den inkluderer også en undersøkelse av situasjonen i UoH-sektoren sammenliknet med instituttsektoren. Hensikten med rapporten er å bidra til et kunnskapsgrunnlag for en politikk som skal sikre at både menn og kvinner har verv og faglige oppgaver som gir uttelling for en karriere som forsker og for stillingsavansement.

Rapporten kan gjerne leses i sammenheng med Taran Thune og Erica Waagenes ”Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning?”, *NIFU STEP rapport 38/2008*. Men mens Thune og Waagene fokuserte på kjønnsfordelingen i verv som sakkyndige i bedømmelseskomiteer, drøfter denne rapporten verv og faglige oppgaver samlet sett.

Prosjektet er for en del basert på data som allerede forelå: NIFU STEP, Universitetsundersøkelse fra 2000 og resultater fra en undersøkelse om arbeidsvilkår i norsk forskning (”Changing Academic Profession” (CAP) fra 2007–2008. Dessuten har vi gjennomført en intervjuundersøkelse av mannlige og kvinnelige forskere i UoH-sektoren og i instituttsektoren. NIFU STEP takker informantene for at de tok seg tid til å la seg intervju.

Arbeidet er blitt utført av forskerne Vera Schwach og Erica Waagene med førstnevnte som prosjektleder. Hebe Gunnes og Kristoffer Rørstad har hjulpet til med grunnlagsdata fra NIFU STEP, Forskerpersonalregister, mens Jannecke Wiers-Jensen har kommentert utkastet til rapport.

Oslo 12.4.2010

Sveinung Skule
direktør

Agnete Vabø
forskningsleder

Innhold

Sammendrag og konklusjon	7
1 Innledning	13
1.1 Verv og faglige oppgaver	13
1.2 Perspektiver på kjønn – tidsbruk, verv og faglige oppgaver	13
1.3 Avgrensninger, kilder og metode	15
1.3.1 Presiseringer	16
1.3.2 Kilder	16
2 Kvinnens og menns deltakelse i verv og faglige oppgaver	20
2.1 Tillits- og lederverv	20
2.1.1 Verv i universitets- og fakultetsstyrer i 2009	22
2.2 Faglige oppgaver	26
2.3 Stillingsnivå – av betydning for verv og oppgaver?	27
2.4 UoH- og instituttsektor – av betydning?	31
2.5 Oppsummering	32
3 Forskerens erfaringer med verv og faglige oppgaver	35
3.1 Respondentenes arbeidstid og fordeling av arbeidsoppgaver	35
3.2 Erfaringer med verv og oppgaver	36
3.3 Utgjør verv og faglige oppgaver samme arbeidsmengde for kvinner og menn? ..	37
3.4 Er det viktig at begge kjønn er representert?	37
3.5 Får forskere kompensasjon for utførte verv og oppgaver?	38
3.6 Oppsummering	38
Kilder og litteratur	41
Samlet tabelloversikt	42
Vedlegg	43
Vedlegg 1, intervjuguide	43
Vedlegg 2, tabeller	45

Sammendrag og konklusjon

Tema, problemstilling og formål

Denne undersøkelsen analyserer vilkår for forskning i et kjønnsperspektiv. Den tar sitt utgangspunkt i at den akademiske rollen inneholder flere arbeidsoppgaver og retter søkelyset mot forskerrollen og betydningen av verv og faglige arbeidsoppgaver for en karriere som forsker. Det sentrale spørsmålet er om ivaretagelse av verv og faglige oppgaver fremme eller hemmer ulikt når det gjelder kvinners og menns forskerkarrierer? Finnes det kvalitative forskjeller mellom ulike typer verv og oppgaver slik at noen gjøremål er (mer) meritterende, mens andre helst utgjør et hinder for en forskerkarriere? Formålet med studien er å bidra til et kunnskapsgrunnlag for en politikk som skal sikre at både menn og kvinner har verv og utfører faglige oppgaver som gir uttelling i en forskerkarriere og for stillingavansement.

Undersøkelsen gjelder primært forskere i faste første- og toppstillinger og omfatter både UoH-sektoren og instituttsektoren. For å svare på problemstillingen om det finnes kjønnsforskjeller mellom ulike typer verv og faglige oppgaver, bruker vi både kvantitative data og intervjuer med forskere. Studien redegjør både for det samlede omfanget av verv og faglige oppgaver og drøfter fordelingen mellom kvinner og menn. Videre belyser den eventuelle forskjeller mellom stillingsnivåer og ser på ulikheter mellom UoH-sektoren og instituttsektoren. Verv i denne studien omfatter en rekke typer tillits- og lederverv, herunder også styreverv ved egen institusjon, men for spørsmålet om verv og karriere i et kjønnsperspektiv, synes tillitsverv lokalt og nasjonalt å stå mest sentralt. Faglige oppgaver blir definert som oppgaver nært knyttet til egen forskning og omfatter fagfellearbeid for tidsskrifter, for søknader om forskningsfinansiering og evalueringer av fag-/forskningsmiljøer.

Omfang og fordeling av verv mellom menn og kvinner

- Et flertall av forskerne hadde hatt minst ett faglig verv og utført minst én faglig oppgave i løpet av et akademisk år. Tendensen fra 2000 til 2007 var at like mange eller flere forskere hadde verv og utførte oppgaver.
- To-tre av fire av forskere var eller hadde vært engasjert med tillits- og lederverv ved egen institusjon og nasjonalt, mens kun én av fire hadde engasjert seg i tillitsverv i faglige/vitenskapelige organisasjoner. Dette mønsteret var ens for begge kjønn, begge stillingsnivåer og i begge sektorer. Grunnen kan være bevisste og strategiske valg i forhold til en forskerkarriere, eller også være summen av en rekke forpliktelser lokalt og nasjonalt.
- I universitets- og fakultetsstyrene hadde en større andel av de mannlige styremedlemmene en toppstilling enn av kvinnene. En høyere andel av de kvinnelige medlemmene var ansatt i førstestillinger. Gjennomsnittsalderen for styrerepresentanter i toppstillinger var lik for kvinner og menn. Kvinner i styrene var likevel gjennomgående yngre enn mennene. Grunnen til det er trolig at flere

kvinner enn menn hadde en førstestilling, eller var forskerrekrutter, og at kvinnelige medlemmer i førstestillinger i snitt var yngre enn mennene på samme nivå. Flere kvinner enn menn innehar styreverv tidligere i sin akademiske løpebane enn menn, og før de har kvalifisert seg til en toppstilling.

- De fleste av vervene ble oppfattet som pliktarbeid ved institusjonen og ikke som resultater av bevisste og strategiske valg for å fremme egen forskerkarriere. Tillits- og lederverv spesielt ved egen institusjon ble av de intervjuede trukket fram som særlig tidkrevende.

Omfang og fordeling av faglige oppgaver mellom menn og kvinner

- Vel åtte av ti forskere utførte faglige oppgaver i 2007. På toppstillingsnivå deltok ni av ti forskere, mot tre av fire på førstestillingsnivå.
- Andelen kvinner som hadde vært redaktører for tidsskrifter var lik den for menn.
- Menn brukte samlet sett mer tid på fagfellevurderinger.
- Kvinner og menn brukte om lag samme tid på evalueringer av forskningsmiljøer/-institusjoner.

Stillingsnivåer og fordelinger av verv og oppgaver mellom kvinner og menn

- Andelen forskere i toppstillinger som hadde verv, var høyere enn for kollegaer på førstestillingsnivå.
- Andelen kvinner i toppstillinger som skjøttet verv, var noenlunde lik eller noe høyere enn for menn. Andelen kvinner som hadde vært medlem av faglige eller vitenskapelige råd, utvalg eller komité i og utenfor egen institusjon var høyere enn for menn.
- Andelen kvinner i førstestillinger som var medlem av et faglig eller vitenskapelig råd, utvalg eller komité utenfor egen institusjon, var også høyere enn for menn i førstestillinger.
- Andelen forskere som utførte faglige oppgaver var høyere på toppstillingsnivå enn på førstestillingsnivå.
- I 2000 brukte menn på toppstillingsnivå mer tid på fagfellearbeid for vitenskapelig publisering enn kvinner på samme nivå.
- For tid brukt til andre faglige oppgaver var det ingen signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på noen av stillingsnivåene.

UoH-sektoren og instituttsektoren, likheter og forskjeller

- En lavere andel forskere ved instituttene hadde hatt verv, og en noe lavere andel hadde deltatt i fagfelleoppgaver, sammenlignet med kollegaene ved universitetene. Det var ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene i instituttsektoren.
- En lavere andel kvinnelige forskere i instituttsektoren hadde hatt verv sammenlignet med kvinnelige kollegaer ved universitetene.

- En større andel menn enn kvinner i UoH-sektoren deltok i fagfellevurderinger. Tilsvarende forskjell fant vi ikke mellom kvinner og menn i instituttsektoren.

Kompensasjoner

Det er i hovedsak fire typer kompensasjonsordninger: honorering, tillegg i lønn, stillingsopprykk eller fristilt tid til forskning. Uforstyrret forskningstid var den faktoren som forskerne oftest fremhevet som et gode og ønske.

Verv, faglige oppgaver og forskerkarriere

Vår studie tyder på at kvinnelige forskere prinsipielt har samme adgang til verv og faglige oppgaver som kan være investeringer for en forskerkarriere som menn. Vi tar likevel forbehold om at det kan finnes faktorer og sosiale mekanismer som ikke ble oppfanget i denne undersøkelsen. Vi fant at en svært høy *andel* kvinnelige forskere utfører verv og faglige oppgaver. Andelen er like høy og sågar i enkelte tilfeller høyere enn for menn. Gitt at kvinner er færre i *antall* mener vi at kvinner samlet sett må ha en høy arbeidsbelastning. Hypotesen om høy arbeidsbyrde blir styrket av andre data fra Universitetsundersøkelsen gjennomført i 2000. Den viste nemlig at noen flere kvinner enn menn hadde hatt tre verv eller flere. For verv utenfor egen institusjon gjaldt det at like mange kvinner og menn hadde hatt ett verv, mens en større andel av kvinner hadde ivaretatt flere enn ett verv (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004: 56–57). Samlet sett mener vi at kvinner sannsynligvis har en relativt stor byrde knyttet til komite-, råds- og styrearbeid. Kvinner er belastet, og dessuten tenderer kvinnelige forskere innen fagfelter der de i sterkt mindretall til å bli ekstra sterkt belastet. Og på fag og ved enheter med kjønnsmessig balanse ble lik fordeling av forpliktelser fremhevet som et gode av forskerne.

Bakgrunnen for den høye deltakelsen av kvinner er flere, men det lovpålagte kravet om lik representasjon fra begge kjønn er selvsagt viktig. Andre forhold som virker inn og kan ha forsterket arbeidsmengden de senere årene er strukturelle endringer særlig i UoH-sektoren, men også i instituttsektoren. Evalueringer av forskning og undervisning er blitt intensivert siden årtusenskiftet. Antallet doktoravhandlinger som skal bedømmes har steget kraftig. Videre har oppmerksomheten omkring betydningen av forskning og publisering for stillingsavansement og karriere blitt mer markert. Indirekte kan dette ha medført at omfanget av fagfellevirksomhet spesielt for vitenskapelige tidsskrifter har økt. Forskere blir bedt om å utføre flere oppgaver.

Utføringen av verv og faglige oppgaver kan i prinsippet både være karrierefremmende og/eller karrieredempende i forhold til en forskerkarriere. Denne undersøkelsen indikerer imidlertid at det er kjønnsforskjeller knyttet til utøvelse av verv og til faglige oppgaver som er koblet til egen forskning. Det finnes sannsynligvis forskjeller mellom ulike typer verv, slik at noen verv er (mer) meritterende, mens andre helst utgjør hindre for en forskerkarriere. Muligens har kvinnelige forskere, spesielt i UoH-sektoren størst belastning knyttet til utførelse av verv som har preg av å være av faglig-administrativ karakter. Det gir dem kanskje mindre tid til egen forskning og til faglige oppgaver som vil være de ”mest lønnsomme” for å fremme en karriere som forsker. For noen typer oppgaver

som står nært til egen forskning, for eksempel fagfellevurderinger for vitenskapelig publisering, deltar menn oftere enn kvinner. Muligens deltar kvinnelige ansatte i litt mindre grad i oppgaver som i større grad vil være (direkte) meritterende for en forskerkarriere og stillingsopprykk.

Knapphet på tid og på kvinner

Ulik bruk av arbeidstid kan være en mulig forklaring for å forstå faktorer som kan hemme og dem som fremmer en forskerkarriere. Fra før vet vi at kvinnelig vitenskapelig ansatte bruker litt mer tid på undervisning og litt mindre tid på forskning og utadrettede oppgaver enn sine mannlige kollegaer (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004). Muligens dyrker kvinner i mindre grad enn menn forskerrollen, kanskje fordi de ikke har anledning til å bruke så mye tid på å forske. I tillegg til undervisning som kan være en ”forskningsdempende” faktor, kan tid, særlig den brukt på verv som ikke er (direkte) meritterende for forskning, samlet sett medføre at kvinner har mindre tid til rådighet for egen forskning, noe som igjen påvirker deres karriereutvikling og muligheter til stillingsavansement. Tid er et knapt gode, og allment er det et problem at verv og oppgaver tar (for) mye verdifull arbeids- og forskningstid. Vår studie viser at det er forholdsvis færre kvinner enn menn på toppstillingsnivå å rekruttere til verv, og at det hentes inn relativt flere kvinner fra lavere stillingsnivåer enn for mennenes del. Dette funnet kan indikere at en forholdsvis større andel kvinner i førstestillinger og kvinnelige forskerrekutter bruker mer tid, og det fra helt tidlig i sin karriere, på verv. Slik sett har de en større belastning knyttet til tillits- og styreverv enn sine mannlige kollegaer.

Likestillingsloven pålegger alle offentlige utvalg og styrer at minst 40 prosent fra hvert kjønn skal være representert. Lovens krav til kjønnsrepresentasjon kan faktisk bli en hemsko for kvinner i academia allment, og spesielt innenfor fagfelter med få kvalifiserte kvinner, for der er det enda færre å fordele vervene på. Generelt, men spesielt i fag med en lav kvinneandel, trengs det flere kvinnelige forskere inn i faste stillinger, slik at det blir flere å dele forpliktelser på, spesielt dem knyttet til faglig-administrative verv ved egen institusjon og nasjonalt.

Et administrativt støtteapparat som ikke finnes

Et annet forhold som tynger arbeidet med å ivareta verv spesielt i UoH-sektoren, er et manglende støtteapparat. Universitetsforvaltningen ble oppfattet som byråkratisk og tungrodd, blant mange av informantene. Dessuten savnes det tilpasset administrativ hjelp og relevante støttefunksjoner. Denne strukturelle svakheten er også blitt trukket fram i andre studier av arbeidsvilkår i norsk forskning (Vabø og Ramberg, 2009: 48–50; Bentley, Kyvik, Vabø et al., 2010). Vabø og Ramberg oppsummerer forskernes oppfatninger av administrativ hjelp slik: ”vel en tredjedel av respondentene ved universitetene vurderer sekretærassistenten som ”dårlig”, mens den tilsvarende andelen for respondenter i instituttsektoren er under en femtedel.” (Vabø og Ramberg, 2009: 49).

Forskningspolitiske implikasjoner og anbefalinger

- Kvinner er mangelvare. For å minske arbeidsbelastningen på kvinnelige ansatte når det gjelder å ivareta verv, må det i årene fremover ansettes flere kvinner i toppstillinger, men også i førstestillinger. Det gjelder allment, men særlig innenfor fagfelter der antallet kvinnelige forskere er lavt. Likestillingslovens krav om at minst 40 prosent av hvert kjønn skal være representert i offentlige styrever, råd og utvalg bør ikke bli en hemske for karrieren til den enkelte kvinnelige forsker.
- Tid er mangelvare: trolig har mange vitenskapelig ansatte og særlig kvinnelige forskere ikke tilstrekkelig med tid til forskning og vitenskapelig publisering. En rekke arbeidstimer går med til andre oppgaver, inkludert det å ivareta verv som kanskje ikke fremmer en forskerkarriere. Det bør drøftes hvordan tid brukt på verv og andre gjøremål skal avveies mot tid brukt til forskning, og hvordan ulike gjøremål bør prioriteres innenfor en begrenset tidsramme.
- Institusjonene må legge arbeidsforholdene til rette og føre en personalpolitikk som gjør at alle forskere, men spesielt de kvinnelige, får tid og har muligheter i praksis til å utføre faglige oppgaver som er meritterende for en forskerkarriere og for stillingsopprykk.
- Det administrative apparatet må tilpasses bedre til det behovet som det vitenskapelige personalet har for hjelp og administrativ støtte, slik at utføringen av verv og oppgaver kan gjøres så greit og effektivt som mulig. Institusjonene bør drøfte når og for hvilke gjøremål faglig innsikt er påkrevd og hvilke oppgaver som er av overveiende administrativ karakter.

1 Innledning

1.1 Verv og faglige oppgaver

Den akademiske rollen inneholder flere ulike oppgaver, de viktigste av dem er: forskning, formidling undervisning og administrasjon. I denne undersøkelsen står forskerrollen i fokus. Vi ser på vilkårene for å drive forskning i et kjønnsperspektiv. Blikket rettes mot verv og faglige oppgaver som vi antar kan fremme en forskerkarriere, og gjøremål som kan hemme en løpebane som forsker. Målet med prosjektet er å bidra til en informert diskusjon om hvordan en kan sikre at begge kjønn har verv og utfører oppgaver som gir uttelling for stillingavansment og for en videre forskerkarriere.

Rapporten fokuserer på følgende spørsmål:

- Hvordan verv og oppgaver er fordelt mellom kvinner og menn
- Er det kjønnsforskjeller mellom ulike typer faglige verv og oppgaver?
- Er det forskjeller mellom stillingsnivåer?
- Hva er likheter og forskjeller i vilkår for forskning mellom UoH-sektoren og instituttsektoren?
- Hvilke erfaringer med har henholdsvis kvinnelige og mannlige forskere med verv og faglige arbeidsoppgaver?
- Er noen typer oppgaver mer meritterende enn andre, i betydningen at de gir større muligheter til materielle og immaterielle ressurser, slike som faglige nettverk og publisering?
- Har kvinner samme arbeidsbelastning som sine mannlige kollegaer?

1.2 Perspektiver på kjønn – tidsbruk, verv og faglige oppgaver

Kvinner og menn i academia arbeider langt mer enn en normalarbeidsuke på 37,5 timer. I 2000 arbeidet det vitenskapelig personalet i gjennomsnitt 48,5 timer i uken, øvrige anslag varierer mellom 47 og 53 timer (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004: 50–51; Höskoleverket, 2008: 33, 39–41; Forskerforbundet, 2009: 4–7). Det ser ut til at begge kjønn arbeider om lag like mange timer i uken. Hovdhaugen et al. angir at dette har vært en vedvarende trend siden 1980-tallet (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004: 50–51).

Imidlertid kan et par nyere tidsbrukundersøkelser tyde på at det finnes noen forskjeller mellom kjønnene, i det kvinner i gjennomsnitt muligens har et par timer kortere arbeidsuke enn menn (Höskoleverket, 2008: 7; Forskerforbundet, 2009). Men i vår, begrensede, intervjuundersøkelse fant vi ingen klare kjønnsmessige forskjeller (jf. 3.1).

Utgangspunktet for denne studien er at kvinner og menn har omtrent like lang arbeidsuke, men at ulik bruk av arbeidstid kan være en mulig og medvirkende forklaring til forhold som kan hemme og fremme en forskerkarriere. Data fra NIFU STEP, Universitetsundersøkelse i 2000, viste nemlig at kvinnelig ansatte brukte litt mer tid på

undervisning og litt mindre tid på forskning og utadrettede oppgaver enn sine mannlige kollegaer. På denne bakgrunnen lanserte Hovdhaugen, Kyvik og Olsen ulik bruk av arbeidstid som en mulig forklaring på hvorfor kvinner bruker lenger tid enn menn for å avansere. De fremsatte en hypotese om at kvinner i mindre grad enn menn dyrker forskerrollen, enten fordi de ikke har anledning til å bruke så mye tid på å forske, eller fordi de vektlegger undervisningsarbeidet. I tillegg til undervisning som ”forskningsdempende” faktor drøftet Hovdhaugen et al. om tid brukt på verv og faglige oppgaver, kunne medføre at kvinner samlet sett fikk mindre tid til forskning. De pekte på at medgått tid til bedømmelsesarbeid, tillits- og lederverv i og utenfor egen institusjon kan være høyere for kvinner enn for menn. Hovdhaugen et al. trakk også fram at det generelt er færre kvinner enn menn blant de vitenskapelige ansatte; av den grunn kan det hende at kvinner har en større belastning i forhold til komiteverv og bedømmelseskomiteer enn menn.

Kvinner og menn oppgir at de bruker like stor del av tiden sin på administrasjon, men kvinner bruker vesentlig mer tid enn menn på bedømmelse av doktorgrader og stillinger, samt har flere verv. Dette kan tyde på at kvinner har en noe større administrativ belastning enn menn har. Mange verv og mye bedømmelsesarbeid kan gi mindre tid til forskning. Dette kan være en av grunnene til hvorfor det tar lengre tid for kvinner å avansere i akademia enn menn.”(Hovdhaugen et. al., 2004: 59).

Hovdhaugen et al.’s antakelser om ulikheter i tidsbruk er blitt styrket i en studie fra Sverige som redegjør for de vitenskapelige ansattes og den faglige institusjonsledelsens arbeidssituasjon (Högskoleverket, 2008).

Mangel på tid?

Et sentral spørsmål i studien er altså om det å inneha verv og utføre faglige oppgaver kan bidra til at kvinner i mindre grad enn menn dyrker forskerrollen. Enten fordi de ikke har anledning til å bruke så mye tid på det, eller fordi de vektlegger å bruke arbeidstiden på typer arbeidsoppgaver som medfører at de får forsket mindre. Dette kan være faktorer som igjen kan bidra til å forklare hvorfor kvinner publiserer mindre enn menn, og publisering er det som kvalifiserer til stillingsopprykk og avansement.

Utestengning?

Et argument har vært at kvinner ikke får tilgang til de vervene og faglige oppgavene som kan være gode investeringer for en forskerkarriere, slike som forskningsnettverk og muligheter til vitenskapelig publisering. Manglende deltakelse i forskningsnære oppgaver kan medføre at kvinner får færre muligheter til å hevde seg faglig og gjøre en forskerkarriere (Thune og Waagene, 2008: 11–12). Derfor er det viktig å drøfte om enkelte og eventuelt hvilke typer verv og faglige oppgaver gir de beste investeringene i forhold til en forskerkarriere. Er noen typer oppgaver mer meritterende enn andre, i betydningen at de gir større muligheter til materielle og immaterielle ressurser, slike som faglige nettverk og publisering?

Større belastning, mangel på kvinner?

Vi undersøker om kvinner har en høyere arbeidsbelastning enn menn knyttet til det å varetta verv og faglige oppgaver. I rapporten ”Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning?” studerte Taran Thune og Erica Waagene belastninger og karrieremessige sider ved utførelse av bedømmelsesarbeid i forbindelse med ansettelser og doktorgrader (Thune og Waagene 2008). Deres hovedkonklusjon var kravet om kvinnerepresentasjon opplevdes som en økt byrde for kvinnelige vitenskapelige ansatte i enkelte fagmiljøer. Det skyldtes til dels at omfanget av bedømmelsesoppgaver, spesielt doktoravhandlinger, var økende, samtidig som antallet kvinner i vitenskapelige stillinger ikke steg i tilsvarende takt. Kombinasjonen av få kvinner i toppstillinger og stort omfang av bedømmingsoppgaver ble opplevd som en stor arbeidsbelastning.” (Thune og Waagene, 2008: 41).

Thune og Waagene pekte altså på at oppgavemengden steg raskere enn antallet forskere å fordele arbeidet på. Det er færre kvalifiserte kvinnelige forskere og vitenskapelige ansatte til å utføre verv og oppgaver enn for mennenes del. I følge Likestillingsloven (§21) skal hvert kjønn være representert med minst 40 prosent i alle offentlige utvalg. Universitets- og høyskoleloven (§9-4, (8) presiserer at kravet over representasjon skal være oppfylt for hver enkelt valgkrets. Gitt at kvinner er i mindretall kan det hende at kvinner har en større belastning spesielt med verv i forhold til menn.

Endringer siden 2000?

Siden Universitetsundersøkelsen ble gjennomført i 2000, har det skjedd betydelige organisatoriske og strukturelle endringer særlig i UoH-sektoren, men også i instituttsektoren. Disse endringene kan ha medført at medgått tid til verv og faglige oppgaver er blitt endret. Hittil er dette ikke blitt inngående analysert, men trolig har omfang og derigjennom tid brukt til verv og faglige oppgaver heller økt enn minsket. Blant de viktigste endringene er innføringen av Kvalitetsreformen i 2003, en økning i antallet doktorander, foruten en endret struktur for finansiering av høyere utdanning og forskning. Dessuten er fokus på betydningen av forskning og vitenskapelige resultater blitt sterkere. Innføringen av det såkalte ”tellekantsystemet” for vitenskapelig publisering, har trolig medført en høyere oppmerksomhet på meritterende publisering. Dette gjelder spesielt for UoH-sektoren, men også i økende grad for instituttsektoren. Indirekte kan det igjen ha ført til at fagfellevirksomheten for vitenskapelige tidsskrifter har økt. Dessuten har sannsynligvis evalueringer av forskning og undervisning blitt intensivert siden 2000, men dette har ikke vært systematisk undersøkt. Et sentralt spørsmål er om eventuelle endringer har påvirket kvinnelige forskere annerledes enn mannlige.

1.3 Avgrensninger, kilder og metode

Blikket vil være rettet mot følgende typer verv og oppgaver:

- tillitsverv i norske eller nordiske faglige-, vitenskapelige-, profesjons-, akademiske foreninger, eventuelt i en annen internasjonal forening eller organisasjon

- tillitsverv i styrever, råd og komiteer ved egen institusjon
- lederverv ved egen institusjon
- styreverv i universitets- og fakultetsstyrer ved egen institusjon
- tillitsverv ved faglige/vitenskapelige råd, utvalg eller komiteer utenfor egen institusjon
- deltakelse som fagfelle for tidsskrifter, evalueringer av fag-/forskningsmiljøer/institusjoner og søknader om forskningsfinansiering
- redaktør for tidsskrift(er)/bokserier.

1.3.1 Presiseringer

Verv og oppgaver

De faglige vervene og oppgavene som blir analysert, inndeles i to grupper etter type funksjoner: Den ene gruppen er ulike faglige tillits- og lederverv. De er overveiende fundert i en generell faglig/vitenskapelig kompetanse og erfaring. Den andre gruppen omfatter oppgaver som er mer spesifikt knyttet til forskerrollen, det vil si at å utføre dem står nært til egen, pågående forskning. Det er en klynge oppgaver med fellesbetegnelsen, fagfellearbeid ("peer review") og omfatter blant andre fagfelle for tidsskrifter, for søknader om forskningsfinansiering og det å være sakkyndig ved evalueringer av fag-/forskningsmiljøer, eller institusjoner. Redaktørverv for vitenskapelige tidsskrifter og bokserier inngår også.

Forskere og vitenskapelig ansatte

Rapporten er med et unntak¹ begrenset til forskere i toppstillinger (professorer, forsker 1 og tilsvarende), kalt stillingsnivå 1 i tabellene, og til i førstestillinger (førsteamanuensis og forsker 2, seniorforsker og lignende), benevnt stillingsnivå 2 i tabellene. Begge stillingsnivåer er inkludert fordi vi regner med at forskere på begge nivåer prinsipielt er kvalifisert til å inneha faglige verv og utføre den typen arbeidsoppgaver som drøftes i denne rapporten.

1.3.2 Kilder

For å belyse spørsmålene har vi anvendt ulike typer materiale:

- NIFU STEP, Universitetsundersøkelsen, 2000; data basert på en spørreundersøkelse om vitenskapelig ansattes tidsbruk, fordelt på alle arbeidsoppgaver, herunder faglige verv og funksjoner
- NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007, data basert på en spørreundersøkelse om arbeidsvilkår i norsk forskning til utvalgte vitenskapelig ansatte og forskere i UoH-sektoren og i instituttsektoren; på engelsk "Changing Academic Profession" ("CAP")
- en intervjuundersøkelse med forskere i UoH-sektoren og i instituttsektoren

¹ Unntaket er at forskerrekutter (stillingsnivå 3) er inkludert i tabell 2.3 som viser medlemmer av universitets- og fakultetsstyrer fordelt på kjønn og nivå.

- opplysninger om representasjon i universitets- og fakultetsstyret hentet fra universitetenes nettsider
- NIFU STEP, Forskerpersonalregister, som inneholder registerdata over forskerpersonale i Norge.

Universitetsundersøkelsen, 2000

En spørreundersøkelse utført blant fast vitenskapelig personale ved de fire største universitetene og tre vitenskapelige høyskoler utgjør et viktig datagrunnlag for prosjektet. I denne undersøkelsen ble personalet blant annet bedt om å oppgi om og hvor mange faglige verv av ulike typer de hadde hatt i 2000. De ble også spurt om hvor mange dager de hadde brukt på faglige evalueringer av forskningsmiljøer/institusjoner og fagfelleoppdrag i forbindelse med vitenskapelig publisering.² I denne rapporten presenteres det deskriptive analyser fra Universitetsundersøkelsen. Det er gjennomført sannsynlighetsberegninger på 1-prosent nivå og på 5-prosent nivå.

Dataene til Universitetsundersøkelsen skriver seg fra 2000. Siden da har det skjedd betydelige organisatoriske endringer i UoH-sektoren, blant annet innføringen av en ny gradsstruktur i 2003 og en endret struktur for finansiering. I sammenheng med dette og/eller uavhengig av disse endringene, kan omfanget av tillits- og lederverv ha økt. Forskning og vitenskapelige resultater blir nå muligens enda sterkere vektlagt enn tidligere. Indirekte kan det igjen ha ført til at fagfellevirksomheten for vitenskapelige tidsskrifter har økt. Dessuten har sannsynligvis evalueringer av forskning og undervisning blitt intensivert siden tusenårsskiftet, men dette har ikke vært systematisk undersøkt.

CAP-undersøkelsen, 2007

En spørreundersøkelse av nyere dato er en om arbeidsvilkår i norsk forskning, på engelsk "Changing Academic Profession" ("CAP"), som NIFU STEP gjennomførte ved årsskiftet 2007–2008. For enkelthetskyld anføres 2007 som undersøkelsesår i teksten. Den nasjonale undersøkelsen inngår i en større internasjonal studie med over tjue deltakerland fra flere verdensdeler. Data fra denne 2007-undersøkelsen gir innenfor noen områder mye av den samme informasjon som Universitetsundersøkelsen ga for 2000, men mer oppdatert.³ Dessuten gir CAP-undersøkelsen et viktig nytt datatilfang ved at den også inkluderer forskere i instituttsektoren, noe som muliggjør en sammenligning mellom de to sektorene. CAP-undersøkelsen har seks hovedtemaer, for denne rapporten har vi kun brukt svar fra ett av temaene: punkt A, om karriere og yrkessituasjon, (Vabø og Ramberg, 2009: 3, 13–17). I rapporten presenteres det deskriptive analyser fra CAP-undersøkelsen.⁴ Det er gjennomført sannsynlighetsberegninger på 1-prosent nivå og på 5-prosent nivå.

² For forskere som ikke har svart på spørsmålet om de har hatt verv og utført faglige oppgaver, er antallet satt til null.

³ Hovedresultater fra CAP-undersøkelsen er publisert i Vabø og Ramberg 2009, se også, Bentley, Kyvik, Vabø et al. 2010.

⁴ For forskere som ikke har svart på spørsmålet om de har hatt verv og utført faglige oppgaver, er antallet satt til null.

Intervjuer med forskere

Som ledd i undersøkelsen har vi intervjuet forskere med minimum førstestillingskompetanse. Vi har hatt samtaler både med vitenskapelige ansatte i UoH-sektoren og forskere i instituttsektoren. Enhetene (avdelinger/institutter/forskergrupper) tilhørte ulike fagområder, og det var et mål å finne fram til enheter innenfor omtrent samme fagfelter i begge sektorer. Andelen kvinnelig vitenskapelig ansatte og forskere varierte mellom enhetene. Basert på NIFU STEP, Forskerpersonalregister og opplysninger funnet på enhetenes nettsider, kontaktet vi personlig mellom 5 og 15 personer ved hver enhet. Til sammen ble 87 forskere ved åtte enheter forespurt. Dessverre viste det seg svært vanskelig å få tak i mange av forskerne, flere svarte ikke, mens andre igjen var svært opptatt eller bortreist.

I alt ble det gjort 20 intervjuer som fordelte seg på følgende måter:

- 11 kvinner og 9 menn
- 15 forskere på stillingsnivå en (professornivå) og 5 på stillingsnivå to, (førsteamanuensis)
- 9 vitenskapelig ansatte fra UoH-sektoren og 11 forskere fra instituttsektoren
 - fra UoH-sektoren
 - Institutt for medisinske basalfag, avdeling for ernæringsvitenskap, Universitetet i Oslo
 - Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen
 - Institutt for geofag, Universitetet i Oslo
 - fra instituttsektoren
 - Nasjonalt institutt for ernærings- og sjømatforskning (NIFES), Bergen
 - Statistisk sentralbyrå, Oslo
 - Norges geotekniske institutt, Oslo.
- Tre fagområder var representert: medisin, samfunnsvitenskap og matematikk-naturvitenskap. Informantene utførte sin forskning i faggruppene:
 - ernæring, 7 intervjuer
 - samfunnsøkonomi, 7 intervjuer
 - geofag (mest geologi), 6 intervjuer.

Alle intervjuene ble, med et unntak, gjennomført ansikt til ansikt. De varte cirka 45 minutter og fulgte en strukturert intervjuguide.⁵ Det kvalitative materialet er noe begrenset og brukes hovedsakelig til å supplere de kvantitative undersøkelsene. Vi presenterer noen hovedinntrykk og gir en forsiktig vurdering av situasjonen for kvinner og menn og dessuten mellom miljøer i UoH-sektoren og dem i instituttsektoren. Med hensyn til sammenlikninger mellom fagområder/faggrupper er foreliggende statistiske data og

⁵ Intervjuguide, se vedlegg 1.

intervjumaterialet for lite til at det er forsvarlig å konkludere om likheter og forskjeller mellom institusjonelle enheter og fagfelter.

En metodisk svakhet ved intervjumaterialet kan være at vi valgte å oppsøke kvinner og menn som stort sett var godt etablerte vitenskapelig ansatte og forskere. En del av dem hadde mangeårige erfaringer og kan ha funnet fram til sine personlige måter å fylle forskerrollen på. Om vi hadde i stedet hadde valgt å intervju forskere i en etableringsfase, kunne de hatt andre erfaringer og meninger om hvilke faglige verv og oppgaver man bør ta på seg for å fremme en forskerkarriere og hvilke som kan hemme løpebanen. På den annen side kunne vi ha risikert, ved å kontakte forskere i en etableringsfase, at vi ikke hadde fått tilstrekkelig og relevant informasjon om hva det faktisk innebærer å ta på seg ulike typer verv og faglige oppgaver. Informantene hadde ikke hatt tilstrekkelig med kunnskap og erfaringer. Det er også viktig å huske at erfarne forskere har vært ferske og uetablerte en gang, og de forskerne vi intervjuet, ble bedt om å redegjøre for ulike verv og oppgaver som de hadde hatt opp gjennom sin karriere, og ikke bare dem de ivaretok akkurat på det tidspunktet da de ble utspurt.

2 Kvinner og menns deltakelse i verv og faglige oppgaver

Rapporten skal belyse hvordan utførelsen av verv og faglige oppgaver blir fordelt mellom kvinner og menn og drøfte mulige karrieremessige følger av det. I dette kapitlet belyser vi temaet med utgangspunkt i kvantitativt datamateriale, mens det neste tar utgangspunkt i kvalitativt materiale, intervjuer, og drøfter forskernes egne erfaringer. Et første skritt for å kunne svare på spørsmålet om verv og oppgaver hemmer eller fremmer en forskerkarriere er å kartlegge deltakelse i ulike typer verv og oppgaver, og hvordan den er fordelt på kjønn og på stillingsnivå? Først undersøker vi ulike typer verv, herunder også styreverv ved universitetene, og dernest tar vi for oss faglige oppgaver.

2.1 Tillits- og lederverv

Vi starter med allmenn deltakelse i tillits- og lederverv og redegjør deretter for verv i styreverv ved universitetene spesielt. Data foreligger fra både 2000 og 2007. Tabellene viser *andelen* forskere som har hatt minst ett verv. I vår studie har vi ikke skilt mellom antallet verv,⁶ men vi vet noe om antallet verv og kjønnsfordeling fra tidligere studier.

Universitetsundersøkelsen fra 2000 viste at noen flere kvinner enn menn hadde tre verv eller flere. For verv utenfor egen institusjon hadde like mange kvinner og menn ett verv, mens en større andel av kvinner hadde flere enn ett verv (Hovdhaugen, Kyvik og Olsen, 2004: 56–57). Dessverre vet vi relativt lite om den faktiske arbeidsbelastningen knyttet til å inneha disse vervene, da tilgjengelige data ikke sier noe om det.

Tabell 2.1 viser andelen av alle de vitenskapelig ansatte som oppga å ha hatt faglige verv.

⁶ I CAP-undersøkelsen ble respondentene kun spurt om de hadde innehatt verv, men ikke bedt om å oppgi antall verv.

Tabell 2.1 Deltakelse i ulike typer faglige verv i 2000, totalt og etter kjønn. Prosent

	Kvinner (N=402)	Menn (N=1719)	Totalt (N=2121)
Lederverv ved egen institusjon*	41	47	46
Medlem av styre, råd eller komité ved egen institusjon	76	73	74
Medlem av fagl./vit. råd, utvalg eller komité utenfor egen institusjon	60	55	56
Tillitsverv i norsk/nordisk fagl./vit. organisasjon, forening e.l.	27	26	27
Tillitsverv i annen internasjonal fagl./vit. organisasjon, forening eller lignende**	22	29	27

*Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på 5-prosentnivå

**Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, Universitetsundersøkelsen, 2000.

En god del av de vitenskapelige ansatte hadde tillitsverv, men det var forskjeller mellom de ulike typene verv. Relativt flest forskere, to–tre av fire, var engasjert i formaliserte tillits- og styreverv ved egen institusjon og på nasjonalt nivå. Kun omtrent én av fire hadde tillitsverv i faglige og vitenskapelige organisasjoner innenlands og utenlands. Forskjellene mellom kvinners og menns deltakelse var gjennomgående små og er ikke signifikante med to unntak: I 2000 hadde flere menn enn kvinner lederverv ved egen institusjon og noen flere menn enn kvinner hadde tillitsverv i faglige/vitenskapelige organisasjoner.

CAP-undersøkelsen som ble gjennomført sju år senere, i 2007, har talloppgaver for kvinners og menns deltakelse i omtrent samme typer verv. Selv om den ikke omfatter de samme personene som i 2000, kan informasjonen herfra brukes for å si noe om allmenne trender. Tabell 2.2 viser kvinners og menns deltakelse, i denne er både UoH-sektoren og instituttsektoren inkludert. Den prosentvise andelen av totalen er oppgitt.⁷

⁷ Antall (N) finnes i vedleggsdelen, tabell v 1.

Tabell 2.2 Deltakelse i faglige verv i løpet av 2007, totalt og fordelt på kjønn. Prosent

Type verv	Menn	Kvinner	Totalt
Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer	69	74	70
Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon	32	37	34

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

Mønsteret fra undersøkelsen i 2000 blir delvis stadfestet med CAP-undersøkelsen i 2007: En høy andel av de vitenskapelige ansatte hadde hatt verv. Slik som for 2000 hadde relativt flere forskere, sju av ti, vært engasjert i styreverv nasjonalt eller internasjonalt, enn den andelen som hadde tillitsverv i faglige/vitenskapelige organisasjoner, kun tre av ti. For 2007 var det ingen statistisk signifikante forskjeller mellom kvinner og menn, men kategoriene er færre og mindre spesifiserte enn dem brukt i Universitetsundersøkelsen fra 2000.

Vi regner med at det samlede omfanget herunder tid medgått til å ivareta lokale og nasjonale verv er større enn omfanget av verv i faglige/vitenskapelige organisasjoner. For spørsmålet om det å inneha verv kan være karrierehemmende eller karrierefremmende sett i et kjønnsperspektiv, synes tillitsverv og styreverv lokalt og nasjonalt mest interessant.

2.1.1 Verv i universitets- og fakultetsstyrer i 2009

Til kategorien ”verv i styrer, råd og komiteer ved egen institusjon eller nasjonalt” hører styreverv ved universitetene. I dette avsnittet rettes blikket mot disse. Vi har mulighet til en gjennomgang både av kjønnsfordelingen totalt sett, og om det finnes forskjeller mellom menn og kvinner for de ulike stillingsnivåene. Dessuten kan vi se på aldersspredning og gjennomsnittsalder for styre- og rådsmedlemmer.⁸ Resultatene fra denne detaljerte gjennomgangen kan muligens gi indikasjoner på situasjonen allment (jf. 2.3).

Styrevervene ved universitetene fordelte seg slik at 64 prosent av styremedlemmene var menn (87 av 136 medlemmer), mens kvinneandelen lå på 36 prosent (49 av 136 medlemmer).⁹ Tabell 2.3 gir en oversikt over *andelen* vitenskapelige ansatte med tillitsverv ved egen institusjon.¹⁰ På høyre side gir tabellen en oversikt over samlet *antall* ansatte i vitenskapelige stillinger.

⁸ De ulike styrene har et begrenset antall medlemmer, når representantene inndeles etter stillingsnivå, alder og kjønn blir flere grupperinger svært små og noen ganger færre enn fem personer. Derfor blir det av personvern hensyn presentert samletabeller.

⁹ Tallene er samlet inn medio august 2009.

¹⁰ Forskerrekrutter (nivå 3) er iberegnet. For antall (N) og fordeling på stillingsnivå, se vedleggsdel, tabell v 2.

Tabell 2.3 Andel ansatte som er medlemmer ved universitets- og fakultetsstyrene og antall ansatte i vitenskapelige stillinger totalt.

	Andel av ansatte som er representert i styrene			Antall ansatte i vitenskapelige stillinger		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Nivå 1	3,7	6,2	4,2	1610	406	2016
Nivå 2	1,9	2,6	2,2	882	532	1414
Totalt	3,0	4,2	3,4	2492	938	3430

Kilde: NTNUs, UiBs, UiTs og UiOs nettsider; NIFU STEP, Forskerpersonalregister

Det er ingen signifikant forskjell mellom andelen kvinner og menn som innehar styreverv i forhold til antallet vitenskapelig ansatte i henholdsvis førstestillinger og i toppstillinger. For de to høyeste stillingsnivåene samlet sett er 3 prosent av mennene (76 av 2492 ansatte) og 4,2 prosent av kvinnene (39 av 938 ansatte) representert i styrene ved de fire universitetene. Kvinner og menn er relativt likt representerte i de styrende organene.

Stillingsnivå

Tabell 2.4 viser andelen styremedlemmer blant kvinner og menn fordelt på alle stillingsnivåer.¹¹

Tabell 2.4 Medlemmer av alle universitets- og fakultetsstyrene, etter kjønn og stillingsnivå. Prosent

Stillingsnivå	Menn	Kvinner	Totalt
Nivå 1	69	51	63
Nivå 2	20	29	23
Nivå 3	11	20	15
Totalt	100	100	100

Note: Det mangler informasjon om følgende fakultetsstyrene: NTNU, naturvitenskap og teknologi; UiO, teologi; UiT, Biovitenskap, fiskeri og økonomi og Det kunstfaglige fakultetet.

Kilde: NTNUs, UiBs, UiTs og UiOs nettsider; NIFU STEP, Forskerpersonalregister.

En større andel av de mannlige styremedlemmene enn de kvinnelige har en toppstilling (nivå 1). Videre har en større andel av de kvinnelige representantene en førstestilling (nivå 2) enn tilfellet er for mennenes del. En større andel kvinnelige representanter enn mannlige er forskerrekutter (nivå 3). Det er forholdsvis færre kvinner enn menn på toppstillingsnivå å rekruttere til styreverv. Det hentes inn relativt flere kvinner fra lavere stillingsnivåer enn for mennenes del.

¹¹ Se vedleggsdel, tabell v 3. for tallene som danner basis for prosenteringen.

Alder

For å belyse aldersfordelingen mellom kvinner og menn, ble styremedlemmene delt inn i aldersgrupper. I tabell 2.5 er det fire alderskohorter, og tabellen angir andeler av kvinner og menn som befinner seg innenfor de ulike kohortene.¹²

Tabell 2.5 Medlemmer av alle universitets- og fakultetsstyrer, etter kjønn og aldersgruppe. Prosent

Aldersgruppe	Menn	Kvinner	Totalt
Under 40	12	33	19
Aldersgruppe 41–50	21	20	21
Aldersgruppe 51–60	40	35	38
Over 60	28	12	22
Totalt	100	100	100

Note: Det mangler informasjon om følgende fakultetsstyrer: NTNU, naturvitenskap og teknologi; UiO, teologi; UiT, Biovitenskap, fiskeri og økonomi og Det kunstfaglige fakultetet.

Kilde: NTNUs, UiBs, UiTs og UiOs nettsider; NIFU STEP, Forskerpersonalregister.

Tabell 2.5 viser at kvinner i universitetsstyrene har en noe annen aldersprofil enn mennene. En relativt større andel av de kvinnelige medlemmene er under 40 år, mens en større andel av mennene er over 60 år. Fordelingen i de to midtre alderskohortene er forholdsvis ensartet mellom kjønnene. Av dette slutter vi at flere yngre kvinner enn menn rekrutteres til styreverv. Sammenholdt med foregående funn indikerer det at relativt sett flere, yngre kvinner fra førstestillinger og blant forskerrekruttene bruker mer tid på styrearbeid enn tilfellet er for menn i tilsvarende stillingsgrupper.

Tabell 2.6 belyser også alderssammensetning. Den fremstiller gjennomsnittsalder for medlemmene av styrene for topp- og førstestillinger og viser alder i forhold til gjennomsnittlig alder for ansatte i vitenskapelige stillinger.

Tabell 2.6 Gjennomsnittsalder for medlemmer av universitets- og fakultetsstyrer og for vitenskapelige ansatte, etter kjønn og stillingsnivå

	I styrene			I vitenskapelige stillinger		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Nivå 1	57	56	57	56	55	56
Nivå 2*	53	46	49	49	48	49
Totalt*	56	52	55	54	51	53

*Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.

Kilde: NTNUs, UiBs, UiTs og UiOs nettsider; NIFU STEP, forskerpersonalregister.

¹² Tabell over antallet (N) finnes i vedleggsdelen, tabell v 4.

Funn fra tabell 2.5 bestyrkes i tabell 2.6. Kvinner i styrer ved universitetene er gjennomsnittlig yngre enn mennene. Selv om gjennomsnittsalderen for representanter i toppstillinger er lik for kvinner og menn, er aldersgjennomsnittet totalt sett lavere for kvinner. Det er nok fordi relativt flere kvinner enn menn som velges inn, har en førstestilling. Dessuten er disse kvinnene gjennomgående yngre enn mennene på samme nivå.¹³ Flere kvinner enn menn har altså styreverv tidligere i sin akademiske løpebane, og før de har kvalifisert seg til en toppstilling.

Oppsummering

Relativt flere forskere, to-tre av fire, er opptatt med tillits- og lederverv lokalt og nasjonalt, mens kun én av fire hadde engasjert seg i tillitsverv i faglige/vitenskapelige organisasjoner. Dette mønsteret er likt for kvinner og menn. For spørsmålet om verv kan være et gode eller en belastning for en forskerkarriere, sett i et kjønnsperspektiv, er tillits- og styreverv av større betydning enn dem i faglige/vitenskapelige organisasjoner. Forskjellene mellom kvinners og menns deltakelse i verv var gjennomgående små og ikke signifikante med unntak av at i 2000 hadde en større andel menn lederverv ved egen institusjon.

En gjennomgang av fordelingen mellom menn og kvinner, etter stillingsnivå og i forhold til alderssammensetning i universitets- og fakultetsstyrene viser at en større andel av de mannlige styremedlemmene hadde en toppstilling, tilsvarende hadde en høyere andel av de kvinnelige medlemmene en førstestilling. Gjennomsnittsalderen for styrerepresentanter i toppstillinger er lik for kvinner og menn. Høsten 2009 var likevel kvinnene i styrene gjennomgående yngre enn mennene, fordi relativt flere av kvinnene hadde en førstestilling eller var forskerrekutter. Kvinnelige representanter i førstestillinger var dessuten i snitt yngre enn mennene på samme nivå. Vi ser at flere kvinner enn menn har styreverv tidligere i sin forskerkarriere, og før de har nådd en toppstilling.

Målt i andeler har kvinner en høy deltakelse med å utføre verv, samtidig som kvinnelige forskere er i mindretall i akademia. Dette kan tyde på at kvinner innehadde flere verv enn sine mannlige kollegaer. For 2000 vet vi at denne antakelsen stemmer, for Universitetsundersøkelsen viste at noen flere kvinner enn menn hadde tre eller flere verv. Når det gjaldt verv utenfor egen institusjon hadde like mange kvinner og menn ett verv, men en større andel av kvinner hadde flere enn ett verv (Hovdhaugen et al., 2004: 56–57). Kvinnelige vitenskapelig ansatte har samlet sett en relativt høy arbeidsbyrde knyttet til komite-, råds- og styrearbeid. Likestillingsloven pålegger alle offentlige styrer og utvalg å ha minst 40 prosent representasjon fra hvert kjønn. Det er få kvinner både på høyeste stillingsnivå, men også i førstestillinger som kan bidra til å realisere den politiske målsettingen. Dette mindretallet blir relativt hardt belastet, selv om byrdene varierer fra et fag til et annet og fra en institusjon til en annen.

¹³ Kvinner som verves til universitets- og fakultetsstyrer fra førstestillingsnivå har en noe lavere alder enn gjennomsnittet for kvinner i stillingsgruppen.

2.2 Faglige oppgaver

I foregående delkapittel var fokus rettet mot verv, i dette rettes blikket mot oppgaver som vi antar er nært knyttet til egen forskning. Gruppen omfatter funksjoner som fagfellearbeid for tidsskrifter, søknader om forskningsfinansiering og evalueringer av fag- og forskningsmiljøer. Hvordan er slike oppgaver fordelt mellom kvinner og menn?

Tabell 2.7 viser medgått tid til faglige oppgaver i 2000. Den fremstiller gjennomsnittlig antall dager som vitenskapelige ansatte brukte og omfatter medvirkninger til evalueringer og til fagfellearbeid for vitenskapelige artikler.

Tabell 2.7 Tid dager brukt på faglige evalueringer og fagfellevurderinger, etter kjønn. Gjennomsnittlig antall dager

	Kvinner (N=402)	Menn (N=1719)
Forskningsmiljøer/institusjoner	1,3	1,3
Vitenskapelig publisering* ¹	3,6	5,2

*¹Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn

Kilde: NIFU STEP, Universitetsundersøkelsen, 2000.

Menn brukte samlet sett noe mer tid enn sine kvinnelige kollegaer på fagfellevurdering av vitenskapelige arbeider, henholdsvis 5,2 dager for menn mot 3,6 dager for kvinner. Når det gjelder evalueringer av forskningsmiljøer og institusjoner, finner vi derimot ingen signifikante forskjeller i tid brukt på slike oppgaver mellom kjønnene.

En analyse avgrenset til dem som oppga å ha brukt tid på slike faglige oppgaver i Universitetsundersøkelsen, viser imidlertid signifikante forskjeller mellom kvinner og menn for tid brukt på disse typer av evalueringer. Kvinnene som hadde utført slike oppgaver, brukte gjennomsnittlig 9,4 dager på arbeidet, mens menn brukte 7,2 dager. At kvinner brukte mer tid, kan skyldes at de bruker mer tid på hver enkelt oppgave. Alternativt kan det tenkes at oppgavene fordeles mellom et mindre antall kvalifiserte kvinner enn mellom relativt sett flere kvalifiserte menn, slik at noen få kvinner påtar seg flere oppgaver.

Tabell 2.8 viser andelen vitenskapelige ansatte som deltok i vurderings- og evalueringsarbeid og var fagfelle for vitenskapelige artikler i 2007.¹⁴ Kategoriene i tabell 2.7 og er ikke helt identisk med gruppene i tabell 2.8, men kan med forsiktighet brukes for å formidle et samlet inntrykk av situasjonen.¹⁵

Tabell 2.8 *Forskere og vitenskapelig ansatte som har vært redaktør eller har deltatt i fagfelleoppgaver i løpet av 2007, etter kjønn. Prosent*

Type oppgaver	Menn	Kvinner	Totalt
Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r)	29	30	29
Deltatt i peer review (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorer/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)*	85	79	83

*Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på 5-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

Vel åtte av ti forskere hadde utført oppgaver som fagfelle: for tidsskrifter, evalueringer og søknader om forskningsmidler. En lik andel kvinner og menn hadde vært redaktører for tidsskrifter. Derimot finner vi en signifikant forskjell mellom kjønnene når det gjelder deltakelse i andre typer fagfelleprosesser.

Oppsummering

Rundt åtte av ti utførte fagfelleoppgaver. Menn brukte samlet sett mer tid på fagfellevurderinger, mens for evalueringer av forskningsmiljøer og institusjoner var det ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene. Blant dem som deltok, viste Universitetsundersøkelsen at kvinner brukte mer tid på denne typen oppgaver enn menn. At kvinner brukte mer tid, kan skyldes at de viet lenger tid til hver enkelt oppgave, alternativt at oppgavene fordeles dårligere mellom et mindre antall kvalifiserte kvinner enn mellom relativt sett flere kvalifiserte menn. Andelen kvinner som hadde vært redaktører var den samme som for menn. For deltakelse fagfellevurderinger samlet sett fantes det kjønnsforskjeller, relativt flere menn enn kvinner hadde vært fagfeller i 2007.

2.3 Stillingsnivå – av betydning for verv og oppgaver?

Da vi undersøkte på andelen kvinner og menn i styrene, så vi at flere, kvinner enn menn hadde styreverv tidligere i sin akademiske løpebane, og før de hadde kvalifisert seg til en toppstilling (jf. 2.1.1). Her vil vi se på kjønnsfordeling etter stillingsnivå generelt, og stiller spørsmål om stillingsnivå har betydning for det å inneha verv og utføre faglige oppgaver.

¹⁴ Tabell for antallet (N) finnes i vedleggsdelen, tabell v 6.

¹⁵ Spørsmålene om deltakelse i fagfellevurderinger ble stilt op forskjellig måte i de to undersøkelsene. I Universitetsundersøkelsen ble vitenskapelig ansatte bedt om å oppgi hvor mye tid som var brukt på disse oppgavene, mens i CAP-undersøkelsen ble forskerne kun spurt om de hadde deltatt i slike oppgaver det siste akademiske året.

Verv

Først sammenlikner vi andelen kvinner og menn på toppstillingsnivå som har verv og faglige oppgaver. Dernest ser vi på deltakelsen blant kvinner og menn på førstestillingsnivå. Til sist gjør vi sammenlikninger innad i hver av gruppene: vi sammenlikner deltakelsen til kvinner på toppstillingsnivå med deltakelsen til kvinner i førstestillinger og gjør tilsvarende for menn.

Tabell 2.9 har data fra 2000 og er en utdypning av tabell 2.1 (jf. avsnitt 2.1). I tabell 2.9 er deltakelse i verv delt på kjønn og på stillingsnivå. Den viser forskjeller mellom stillingsnivåene for *andelen* forskere som har tillits- og ledelsesverv. Signifikante forskjeller på henholdsvis én og på fem prosent er oppgitt.

Tabell 2.9 Deltakelse i ulike typer verv i 2000, etter kjønn og stillingsnivå. Prosent

	Kvinner (N=402)	Menn (N=1719)	Totalt (N=2121)
Lederverv ved egen institusjon*	41	47	46
Medlem av styre, råd eller komité ved egen institusjon	76	73	74
Medlem av fagl./vit. råd, utvalg eller komité utenfor egen institusjon	60	55	56
Tillitsverv i norsk/nordisk fagl./vit. organisasjon, forening e.l.	27	26	27
Tillitsverv i annen internasjonal fagl./vit. organisasjon, forening eller lignende**	22	29	27

**¹ Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på stillingsnivå 1 på 1-prosentnivå.

**² Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på stillingsnivå 2 på 1-prosentnivå.

*³ Signifikante forskjeller mellom kvinner på stillingsnivå 1 og kvinner stillingsnivå 2 på 5-prosentnivå.

**³ Signifikante forskjeller mellom kvinner på stillingsnivå 1 og kvinner stillingsnivå 2 på 1-prosentnivå.

*⁴ Signifikante forskjeller mellom menn på stillingsnivå 1 og menn stillingsnivå 2 på 5-prosentnivå.

**⁴ Signifikante forskjeller mellom menn på stillingsnivå 1 og menn stillingsnivå 2 på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, Universitetsundersøkelsen, 2000.

Forskere i toppstillinger hadde oftere verv enn sine kollegaer på lavere nivå. Det gjaldt både kvinner og menn. En sammenlikning mellom kvinner og menn på toppstillingsnivå viser signifikante forskjeller mellom kjønnene for to typer verv: ”medlem av faglig/vitenskapelig råd, utvalg eller komité utenfor egen institusjon” og ”medlem av styre, råd eller komité ved egen institusjon”. En høyere andel kvinner innehadde denne typen verv. Når vi betrakter kvinner på førstestillingsnivå med menn på samme nivå, finner vi at andelen kvinner som er ”medlem av faglige eller vitenskapelige råd, utvalg eller komité utenfor egen institusjon”, er signifikant høyere. For andre typer verv finner vi derimot ingen kjønnsforskjeller.

Om vi ser på kvinner og menn hver for seg, så har en signifikant høyere andel av kvinner i toppstillinger vært ”medlem av styre, råd eller komité” ved egen eller annen institusjon enn kvinnelig ansatte på førstestillingsnivå. For de øvrige vervene var det ingen signifikante forskjeller mellom kvinner på de to stillingsnivåene. Generelt har en ganske stor andel kvinner i førstestillinger verv, og dette mønsteret samsvarer med det vi fant for styreverv ved universitetene (jf. 2.1.1). For mennenes del ser man noe tydeligere forskjeller mellom stillingsnivåene. Blant menn var forskjellen fra høyeste nivå til det neste signifikant for neste alle grupper av verv, unntaket var det å være ”medlem av styre, råd eller komité ved egen institusjon”. Her var begge stillingsnivåer likt representert.

Inntrykket av fordelinger av verv på stillingsnivåer og mellom kjønn fra Universitetsundersøkelsen i 2000, blir befestet i CAP-undersøkelsen fra 2007. Tabell 2.10 viser deltakelse i verv etter kjønn og stillingsnivå. Den er en utdypning av tabell 2.2.¹⁶

Tabell 2.10 Deltakelse i verv i løpet av siste akademiske år, etter kjønn og stillingsnivå. Prosent

Type verv	Kvinner		Menn	
	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 1	Nivå 2
Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer** ¹ ** ² ** ³	93	63	83	49
Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon* ² ** ³	49	32	42	23

**¹Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på begge stillingsnivåer på 1-prosentnivå.

*²Signifikante forskjeller mellom kvinner på nivå 1 og kvinner på nivå 2 på 5-prosentnivå.

**²Signifikante forskjeller mellom kvinner på nivå 1 og kvinner på nivå 2 på 1-prosentnivå.

**³Signifikante forskjeller mellom menn på nivå 1 og menn på nivå 2 på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

Både blant kvinner og menn hadde en større andel av de ansatte i toppstillinger verv enn blant enn de ansatte i førstestillinger. Tabell 2.10 viser også at andelene av kvinner, både på toppstillingsnivå og på førstestillingsnivå, som hadde vært medlem av nasjonale og internasjonale vitenskapelige komiteer, styrer og organer var signifikant høyere enn tilsvarende andeler hos mennene.

Faglige oppgaver

Tabell 2.11 fremstiller medgått tid til faglige oppgaver etter kjønn og stillingsnivå. Den bruker data fra 2000 og er en utdypning av tabell 2.8. Tallene omfatter medvirkninger til evalueringer og fagfellearbeid for vitenskapelige artikler.

¹⁶ Tabell for antallet (N) finnes i vedleggsdel, tabell v 1.

Tabell 2.11 Tid brukt på evalueringer og fagfelle vurderinger i 2000, totalt, etter kjønn og stillingsnivå. Gjennomsnittlig antall dager

	Kvinner			Menn		
	Nivå 1 (N=152)	Nivå 2 (N=250)	Totalt (N=402)	Nivå 1 (N=1109)	Nivå 2 (N=610)	Totalt (N=1719)
Forskningsmiljøer/ institusjoner	2,3	0,7	1,3	1,7	0,7	1,3
Vitenskapelig publisering** ²	4,9	2,8	3,6	6,2	3,4	5,2

**²Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på stillingsnivå 1.
Kilde: NIFU STEP, Universitetsundersøkelsen, 2000.

I 2000 brukte menn som nevnt (tabell 2.7) noe mer tid samlet sett, 5,2 dager for menn mot 3,6 for kvinner, på fagfelle vurderinger ved publisering. Tabell 2.11 viser at på toppstillingsnivå er det en statistisk signifikant forskjell mellom kvinner og menn når det gjaldt fagfelle vurdering ved vitenskapelig publisering. Menn brukte mer tid enn kvinner på å være fagfeller i forbindelse med publisering. Derimot var det ingen signifikante forskjelliger for andre faglige oppgaver som å evaluere forskningsmiljøer/-institusjoner. På førstestillingsnivå var det ingen signifikante forskjeller mellom kjønnene på tid brukt til faglige oppgaver.

Tabell 2.12 viser andelen forskere som har deltatt som fagfelle i evalueringer etter kjønn og stillingsnivå i 2007. Den er en utdypning av tabell 2.8.

Tabell 2.12 Forskere som har hatt forskningsbaserte oppgaver i løpet av 2007, fordelt på kjønn og stillingsnivå. Prosent

Type oppgaver	Kvinner		Menn	
	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 1	Nivå 2
Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r)** ² ** ³	48	21	42	14
Deltatt i peer review (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorer/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)** ² ** ³	89	74	95	71

**²Signifikante forskjeller mellom kvinner på nivå 1 og kvinner på nivå 2 på 1-prosentnivå.

**³Signifikante forskjeller mellom menn på nivå 1 og menn på nivå 2 på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

I 2007 utførte ni av ti forskere på toppstillingsnivå faglige oppgaver av typene ”redaktør for tidsskrifter/ bokserier” og ulike fagfelleoppgaver. Andelen kvinner på det høyeste stillingsnivået som hadde utført slike oppgaver, var omtrent den samme som for menn. På toppstillingsnivået var andelen forskere som hadde deltatt, statistisk sett signifikant høyere enn for kollegaene på førstestillingsnivå; det gjaldt for begge kjønn. I underkant av tre av fire forskere i førstestilling hadde vært fagfeller.

Vi tar her forbehold om at vi for 2007 ikke har opplysninger om verken medgått tid eller det samlede omfanget av disse faglige oppgavene, altså om forskerne utførte slike oppgaver en, to eller flere ganger i løpet av et akademisk år, vi kjenner heller ikke til fordelingen var mellom de ulike typene faglige oppgaver.

2.4 UoH- og instituttsektor – av betydning?

I de foregående delkapitlene belyste vi fordelingen av verv og faglige oppgaver mellom kvinner og menn og redegjorde så for fordelingen mellom stillingsnivåene. I dette avsnittet ser vi på hvilken betydning institusjonelle forhold, presisert som sektoriell tilhørighet, kan ha for fordelingen mellom verv og faglige oppgaver. Vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren deler grovt sett sin arbeidsdag mellom forskning, undervisning og administrasjon, mens forskere i instituttsektoren deler tiden mellom forskning og administrasjon. Er det forskjeller mellom kvinner og menn i hver av de to sektorene og mellom kvinnelige ansatte i hver av dem?

Tabell 2.13 viser antallet forskere som hadde hatt verv og oppgaver i løpet av siste akademiske år.¹⁷

¹⁷ Tabell for antallet (N) finnes i vedleggsdelen, tabell v 6.

Tabell 2.13 Deltakelse i verv og forskningsbaserte oppgaver i løpet av 2007, etter kjønn og sektor. Prosent

Type verv og oppgaver	Kvinner		Menn	
	UoH-sektoren	Institutt-sektoren	UoH-sektoren	Institutt-sektoren
Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer**2**3	78	64	75	59
Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r)**2**3	36	20	38	16
Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon**2**3	44	23	44	14
Deltatt i "peer review" (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorer/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)*1**3	82	72	90	77

*1 Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i universitetssektoren på 5-prosentnivå.

**2 Signifikante forskjeller mellom kvinner i universitetssektoren og kvinner i instituttsektoren på 5-prosentnivå.

**2 Signifikante forskjeller mellom kvinner i universitetssektoren og kvinner i instituttsektoren på 1-prosentnivå.

**3 Signifikante forskjeller mellom menn i universitetssektoren og menn i instituttsektoren på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

Forskere i instituttsektoren er innlemmet i faglige og vitenskapelig fellesskap, men en signifikant lavere andel av dem hadde hatt verv og utført faglige oppgaver i forhold til sine kollegaer i UoH-sektoren. Denne slutningen gjelder både for kvinner og for menn. Når det gjelder forskjeller mellom kjønnene, finner vi signifikante forskjeller i UoH-sektoren for deltakelse i fagfellevurdering. Flere menn enn kvinner hadde utført slike oppgaver i 2007. I instituttsektoren var det derimot ingen statistisk signifikante forskjeller mellom kvinner og menn.

Med hensyn til forskjeller mellom kvinnelige forskere i de to sektorene, finner vi at signifikant færre kvinner i instituttsektoren hadde hatt verv av typene "medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer", eller "redaktør for tidsskrift/ bokserie enn kvinnelig ansatte i UoH-sektoren. Derimot var det ingen signifikant forskjeller når det gjelder deltakelse i fagfelleoppgaver, slike som fagfelle for tidsskrifter, søknader om forskningsfinansiering og evalueringer.

For mannlige forskere i de to sektorene var det også forskjeller. En signifikant mindre andel av mennene i instituttsektoren hadde innehatt verv og faglige oppgaver sammenliknet med sine kollegaer i UoH-sektoren.

2.5 Oppsummering

Hvilke typer verv brukte forskerne tid på?

En majoritet av forskerne hadde verv og utførte fagfelleoppgaver. Tendensen fra 2000 til 2007 var trolig at like mange eller flere forskere brukte tid på verv og faglige oppgaver. Andelen forskere som hadde vært engasjert i styreverv ved egen institusjon eller nasjonalt, var langt høyere enn andelen som hadde hatt tillitsverv i faglige og vitenskapelige

organisasjoner. Dette mønsteret er ens for kvinner og menn, for alle stillingsnivåer og for begge typer forskningsinstitusjoner. Dette forholdet kan skyldes bevisste og strategiske valg i forhold til en forskerkarriere, eller også være summen av mange enkeltstående valg og forpliktelser lokalt og nasjonalt, der en følge er begrenset tid og kapasitet til verv i faglige og vitenskapelige organisasjoner. Arbeidsomfanget av de førstnevnte typene verv kan totalt sett være større enn dem nevnt sist.

Forskjeller mellom stillingsnivåene

Både kvinnelige og mannlige forskere i toppstillinger hadde flere verv enn kollegaer på førstestillingsnivå, det gjaldt både for kvinner og menn. På øverste stillingsnivå var *andelen* kvinner som skjøttet verv som det å være medlem av faglige eller vitenskapelige råd, utvalg eller komité i og utenfor egen institusjon også høyere enn for menn. Andelen kvinner i førstestillinger som var medlem av et faglig eller vitenskapelig råd, utvalg eller komité utenfor egen institusjon, var også noe høyere enn for menn i førstestillinger.

Kvinner og menn i universitets- og fakultetsstyrer

En gjennomgang av kjønnsfordelingen i universitets- og fakultetsstyrene, sett i sammenheng med stillingsnivå og alderssammensetning, viste at en større andel av de mannlige styremedlemmene hadde en toppstilling, mens en høyere andel av de kvinnelige medlemmene ansatt i førstestillinger. Gjennomsnittsalderen for styrerepresentanter i toppstillinger var lik for kvinner og menn. Likevel var kvinnene gjennomgående yngre enn mennene. Grunnen er sannsynligvis at flere kvinner hadde en førstestilling eller var forskerrekutter, og at kvinnelige styremedlemmer i førstestillinger i snitt er yngre enn mennene på samme nivå. Flere kvinner enn menn har altså styreverv tidligere i sin akademiske løpebane, og før de har kvalifisert seg til en toppstilling.

Faglige oppgaver, kvinners og menns deltakelse

Vel åtte av ti forskere deltok i slike oppgaver. Menn brukte samlet sett noe mer tid på fagfellevurderinger, mens for evalueringer av forskningsmiljøer og institusjoner var det samlet sett ingen signifikante forskjeller i tidsbruk mellom kvinner og menn. Andelen kvinner som hadde vært redaktører for tidsskrifter/bokserier var lik den for menn.

Forskjeller mellom UoH-sektoren og instituttsektoren

Deltakelsen i verv og faglige oppgaver er samlet sett mindre omfattende i instituttsektoren enn i UoH-sektoren. Når det gjelder kvinners deltakelse i verv i forhold til menn, innad i hver sektor, vinner vi ingen forskjeller verken i instituttsektoren eller i UoH-sektoren. I UoH-sektoren deltok en større andel menn enn kvinner i fagfellevurderinger. For instituttsektoren finner vi ikke tilsvarende forskjeller mellom kjønnene. Da vi undersøkte forskjeller innad i gruppene av kvinner og menn, fant vi at andelen kvinnelige forskere som hadde ulike typer verv var lavere blant kvinner i instituttsektoren enn for kvinner i

UoH-sektoren. Samtidig viste det seg at andelen menn som hadde påtatt seg fagfelleoppdrag var høyere blant ansatte i UoH-sektoren enn i instituttsektoren.

3 Forskernes erfaringer med verv og faglige oppgaver

Som ledd i undersøkelsen intervjuet vi 20 forskere ansatt ved seks ulike enheter (jf. 1.2.2). Spørsmålene gjaldt tid brukt på verv og faglige oppgaver og erfaringer knyttet til dette. På samme måte som for de kvantitative dataene ønsket vi å belyse forskjeller mellom kvinner og menn, mellom stillingsnivåer og mellom UoH-sektor og instituttsektoren. I det følgende presenteres det hovedinntrykk fra intervjuene med vekt på informantenes erfaringer om og hvordan faglige verv og oppgaver hemmer eller fremmer en forskerkarriere. Videre ser vi på deres holdninger til kvinnerepresentasjon og syn på kompensasjonsordninger.

3.1 Respondentenes arbeidstid og fordeling av arbeidsoppgaver

Arbeidstiden til de forskerne vi intervjuet kan grovt sett deles i fire omtrent like store grupper: En fjerdepart av de ansatte arbeidet omtrent normal arbeidsuke, 37,5 timer (eller hadde redusert arbeidstid, stort sett på grunn av omsorg for barn), neste kvartil av forskere arbeidet mellom 40 og 45 timer ukentlig, en tredje gruppe oppgir å arbeide mellom 45 og 50 timer, mens den siste fjerdedelen mente at deres arbeidsuke varte mellom 50 og 60 timer. 20 forskere er et lavt tall å generalisere fra, men det kan virke som flere i instituttsektoren har en arbeidstid nærmere en normalarbeidsuke enn ansatte i UoH-sektoren. Muligens skyldes forskjellen i arbeidstid mellom instituttsektoren og universitetene, at arbeidstiden er mer regulert i instituttsektoren enn ved universitetene og at arbeidsoppgavene kan utføres mer konsentrert. Blant dem vi intervjuet gikk det ikke noe entydig skille mellom kvinners og menns arbeidstid. Vi fant heller ingen gjennomgående ulikheter i arbeidstid mellom forskere i toppstillinger og dem i førstestillinger. Dette funnet samsvarer med tidligere studier som viser at en gjennomsnittsforsker arbeider mer enn normalarbeidsuke, men at det ikke er systematiske forskjeller mellom kjønnene. (jf. 1.2).

Mangel på tid er den store knapphetsfaktoren. For noen forskere ble arbeidsdagen lang for å rekke over alle gjøremål. Andre hadde valgt å begrense antallet verv og/eller mengden faglige oppgaver for å få tid til egen forskning. Informantene ble spurt om hvilke typer arbeidsoppgaver de for det meste utførte, og hvor fornøyde de var med fordelingen mellom de ulike typene av oppgaver. Flere forskere, særlig dem i UoH-sektoren, fremhevet at de hadde en høy belastning med verv og (faglig-)administrative oppgaver. Byrden synes å være høyere enn flere ønsket. Mye arbeid, spesielt faglige og forskningsrettede oppgaver utføres på kveldstid og i ferier. Mønsteret synes å være at ivaretagelse av verv, spesielt tillits- og lederverv ved institusjonen i større grad foregår innenfor ordinær arbeidstid, mens ulike fagfelleoppgaver gjøres på kvelden og utenom normal arbeidstid. I det hele mente flere respondenter at mye av forskningen foregikk utenfor regulær arbeidstid.

3.2 Erfaringer med verv og oppgaver

Et hovedinntrykk etter å ha gjennomført intervjuene er at de aller fleste informantene var mest opptatt av tillitsverv ved egen institusjon og i noen grad dem på nasjonalt nivå. Et fåtall av de intervjuede oppga å ha tillitsverv i faglige og vitenskapelige foreninger, og kun et par av dem igjen nevnte at slike verv hadde hatt betydning for nettverksbygging og kontakt og derigjennom for en forskerkarriere.

De fleste var mest opptatt av tillits- og lederverv ved egen institusjon og i noen grad på nasjonalt nivå. Intervjuene etterlot ikke noe inntrykk av at verv og faglige oppgaver var direkte meritterende. Et annet, hovedinntrykk gjennom intervjuene er at de fleste verv ble oppfattet som pliktarbeid ved institusjonen og var ikke resultater av bevisste og strategiske valg for å fremme egen forskerkarriere. Av de vervene som hyppigst ble løftet fram som tidkrevende, var lederfunksjoner ved egne enheter, slike som instituttleder, forsknings- og prosjektleder (instituttsektoren). De fleste av informantene fortalte at de hadde avslått forespørsler om å ha ulike typer verv og ivareta faglige oppgaver fordi tiden ikke strakk til og/eller for å skjerme sin egen forsknings-/arbeidstid. En del av de intervjuede påpekte at flertallet av forskere ikke blir mye spurt, mens et mindretall er ettertraktet og blir brukt veldig ofte. Det at noen ble spurt svært ofte og andre sjeldnere gjaldt både menn og kvinner. Det ble fremhevet at en mulighet kunne være å fordele goder og arbeidsbelastninger knyttet til verv jevner.

Det ble nevnt både positive og negative sider ved å inneha verv og utføre faglige oppgaver. Positive faktorer var at begge deler var lærerikt arbeid og viktige for å knytte kontakter og bygge nettverk. Mange oppga også at en del oppgaver kunne gi faglig oppdatering på eget eller nærliggende forskningsfelt, men noen umiddelbar nytte for en forskningskarriere var vanskelig å spore. Av de negative faktorene som ble trukket fram, var det en som hyppigst gikk igjen: verv tok mye tid fra faglig virksomhet og fra forskning spesielt. Av intervjuene fremgikk det en viss misnøye, som spesielt gjaldt for UoH-sektoren, den gjaldt administrasjon og det på to måter. For det første ble universitetsforvaltningen oppfattet som byråkratisk, og for det andre savnet de intervjuede forskerne tilpasset administrativ hjelp og relevante støttefunksjoner. Herunder ble også ressurser for administrativ assistanse for ledere trukket fram.

Da vi spurte spesielt om informantene utførte oppgaver som var knyttet til egen forskning, ble særlig fagfellearbeid knyttet til tidsskrifter og redaktørvervet trukket fram av mange, andre fagfelleoppgaver ble sjeldnere nevnt. Informantene tenderte til å se også disse oppgavene mer som en dugnadsplikt enn strategisk og bevisst faglig posisjonering.

Hovedinntrykket etter intervjuene er at kvinner deltar på lik linje med menn, men at noen kvinner kan ha kuttet ned på antallet faglige oppgaver de velger å delta i, hovedsakelig av tidsknapphet. Noen av informantene hadde valgt å konsentrere seg om andre oppgaver enn fagfellearbeid.

3.3 Utgjør verv og faglige oppgaver samme arbeidsmengde for kvinner og menn?

Etter å ha gjennomført intervjuene sitter vi igjen med et bestemt inntrykk av at kvinner tenderer mot å bli sterkere belastet enn menn, og at denne ekstra belastningen henger sammen med at det ofte er færre kvalifiserte kvinner enn menn i enhet å fordele verv og faglige oppgaver på. Flere informanter pekte på denne mangelen på kvalifiserte kvinner å fordele verv og faglige oppgaver på. En lav kvinneandel spesielt på høyeste stillingsnivå og/eller innenfor mange fagfelter kan være et allment problem og en byrde for den enkelte kvinnelige forsker. Mangelen gjaldt generelt, men var spesielt markert i fagfeltene samfunnsøkonomi og i geofag som var to av de tre feltene der vi hadde informanter. Det synes å mangle kvalifiserte kvinner, særlig på toppstillingsnivå til å ivareta verv og utføre faglige oppgaver. Mange kvinnelige forskere blir stadig bedt om å delta i faglige komiteer, styrer og utvalg, ved siden av offentlige komiteer. Informantene mente at å ha spesielt tillits- og lederverv verv kan gå utover egen forskning og muligheter til å publisere vitenskapelig. ”Nå er det mange verv som skal fordeles på få kvinner”, sa en av de intervjuede.

Flere informanter påpekte at kravet om kvinnerepresentasjon kan bli en hemsko for kvinners forskerkarriere, for det er få kvinner, og det er begrenset hvor raskt kvinneandelen i akademia kan stige. Et par informanter fra matematisk-naturvitenskapelige fag pekte på betydningen av at på fagfelter med relativt få kvinner i staben å få flere kvinnelige forskere inn i faste stillinger. En forsker mente at man ikke måtte presse kravet om lik representasjon for kvinner og menn på felter der kvinner var i stort mindretall. Det kan virke ødeleggende for det fåtallet kvinnelige forskere. En annen formulerte det slik: ”det er begrenset hvor mye arbeid hver kvinne kan påta seg”. På enheter med kjønnsmessig balanse blant forskerne på begge de to høyeste stillingsnivåene, ble lik fordeling av forpliktelse fremhevet som et gode.

3.4 Er det viktig at begge kjønn er representert?

Svarene på dette spørsmålet kom i praksis til å omfatte både verv og faglige oppgaver. Det var en tendens til å fremheve betydningen av kvinnerepresentasjon i verv, men nedtone viktighetene av kjønn i forhold til faglige oppgaver. De aller fleste av informantene så det som både vesentlig og verdifullt at begge kjønn er vel representerte i verv og i utføringen av faglige oppgaver, men satte kvaliteten på arbeidet som viktigste målestokk. Et eksempel som ble nevnt var fagfelleevaluering for vitenskapelige tidsskrifter. Her mente flere av informantene at kjønn knapt hadde noen betydning verken for den som vurderer eller den som blir vurdert. På den andre siden var det noen informanter, både kvinner og menn, som pekte på at kvinner kan ha en annen faglig bakgrunn, andre interesser, innfallsvinkler, verdier og prioriteringer enn sine mannlige kollegaer. I fagmiljøer er det generelt berikende å ha en bredde av synspunkter og kunnskap representert. Et annet moment som ble trukket fram, var verdien av at kvinner var synlige og kunne være forbilder for studentene.

Som sagt nedtones viktigheten av en kjønnsdimensjon for selve forskningsprosessen og for fagligheten innenfor de disiplinene der forskerne arbeidet. Denne slutninger gjelder særlig for geofag (geologi) og ernæringsvitenskap, men med et mulig unntak for samfunnsøkonomi.

3.5 Får forskere kompensasjon for utførte verv og oppgaver?

Vi spurte forskerne om de hadde fått tilbud om eller hatt muligheter til å søke om noen form for kompensasjon for tid brukt på verv og oppgaver, eventuelt om de hadde forslag til ordninger for å godtgjøre tid brukt på verv og faglige oppgaver. Ved to av enhetene i instituttsektoren synes det å ha være innført timeregnskap. Ved begge av dem kunne det føres arbeidstimer for tid brukt på styreverv ved egen institusjon. Det virket imidlertid som at det ikke kunne føres arbeidstimer som var medgått til andre verv og faglige arbeidsoppgaver. Ved de fire enhetene andre syntes det ikke å ha vært implementert noe tidsregnskap.

Kompensasjon kom hovedsakelig i fire former: honorering, tillegg i lønn, stillingsopprykk eller (ekstra) fristilt tid til forskning. Intervjuene gir ikke grunnlag for å vekte de ulike typene kompensasjon presist i forhold til hverandre, men betydningen av uforstyrret forskningstid var den faktoren som oftest ble fremhevet som et gode og ønsket kompensasjon. Det ble spesielt trukket fram av vitenskapelig ansatte i UoH-sektoren. Tid til forskning kan for eksempel oppnås ved at de blir skjermet for interne fellesoppgaver, spesielt av administrativ og undervisningsmessig art. Men imidlertid påpekte flere i UoH-sektoren at fritak fra undervisning ofte ikke lot seg gjøre, i mangel på kvalifiserte personer som kunne overta undervisningen.

Honorering av verv og faglige oppgaver gjelder særlig det som utføres eksternt, altså utenom interne oppgaver ved enheten, verv lokalt anses som en del av arbeidsplikten. Vi har inntrykk av at beløpene som mottas i honorarer er av beskjeden størrelsesorden, noen ganger rent symbolske. Lønnsopprykk og/eller lønnstillegg for utføring av funksjoner brukes, men gjelder særlig mer formaliserte verv som instituttleder, forskningsleder og lignende. En informant mener uttrykkelig å ha blitt tilgodesett ved lokale lønnsforhandlinger for å ha tatt på seg administrative oppgaver. Denne forskeren mente at administrativt arbeid og ivaretagelse av felles oppgaver burde telle mer systematisk ved stillingsopprykk, i tillegg til vitenskapelig innsats.

3.6 Oppsummering

De fleste forskere arbeidet mer enn en normal arbeidsuke. Det var ingen systematiske forskjeller mellom kjønnene, heller ikke mellom forskere i toppstillinger og dem på førstestillingsnivå. Arbeidstid og -oppgaver synes mer regulert i instituttsektoren enn i UoH-sektoren. Mangel på tid er en knapphetsfaktor. For noen forskere er arbeidsdagen lang for å rekke over alle gjøremål, mens andre hadde forsøkt å begrense antallet verv og/eller mengden faglige oppgaver for å få tid til egen forskning. Mønsteret er at

ivaretagelse av tillits- og lederverv foregår innenfor ordinær arbeidstid, mens andre oppgaver, spesielt de faglige oppgaver utføres utenom. Flere respondenter ga uttrykk for at mye av forskningen foregikk utenfor regulær arbeidstid. Det blir gitt noe kompensasjon for tillits- og lederverv, gjerne i form av honorar, tillegg i lønn, stillingsopprykk eller fristilt tid til forskning; uforstyrret forskningstid var det forskere oftest ønsket seg.

Positive faktorer ved å påta seg verv og faglige oppgaver var at det var lærerikt og kunne være nyttig for å knytte kontakter og bygge nettverk. Noen oppgaver kan gi oppdateringer på eget eller nærliggende forskningsfelter, men noen umiddelbar nytte for egen forskningskarriere ble ikke formidlet. Blant de negative faktorene var at særlig verv tok mye tid fra forskning. Tendensen var at betydningen av lik kjønnsrepresentasjon ble betont for vervenes del, mens viktigheten av kjønn i forhold til faglige oppgaver ble nedtonet. For verv ble det pekt på at kvinner kan ha andre innfallsvinkler, verdier og prioriteringer enn menn, og det er berikende å ha en bredde av synspunkter og kunnskap representert. Et annet moment var verdien av at kvinner var synlige og kunne være forbilder for studentene. Kjønnsdimensjonen ved faglige oppgaver ble tillagt liten vekt i intervjuene, men med unntak for samfunnsøkonomi.

Verv ble stort sett oppfattet som pliktarbeid og ikke som del av bevisste og strategiske valg for å fremme egen forskerkarriere. Imidlertid ble det nevnt at det å påta seg verv hadde betydd noe for nettverksbygging og slik sett for egen forskerkarriere. De aller fleste forskerne trakk fram tillitsverv ved egen institusjon og i noen grad på nasjonalt nivå, langt færre var opptatt av verv i faglige/vitenskapelige organisasjoner. De vervene som ansett å være spesielt tidkrevende var lederfunksjoner ved egne enheter: instituttleder, forsknings- og prosjektleder (instituttsektoren). Flere forskere, særlig i UoH-sektoren, fremhevet at de hadde en høyere belastning enn ønsket. Det ble påpekt at flertallet av forskere ikke blir mye spurt, mens et mindretall er ettertraktet og blir mye brukt. Det gjaldt både kvinner og menn. Det skulle være et potensial i å fordele arbeidsbyrden ved verv jevnere mellom forskerne.

Det hersket en misnøye med administrasjonen i UoH-sektoren. For det første ble universitetsforvaltningen oppfattet som byråkratisk, og for det andre savnet forskerne med krevende verv, tilstrekkelig med ressurser til administrativ assistanse og støttefunksjoner. I instituttsektoren var det ingen tilsvarende misnøye å spore.

Kvinner kan bli sterkere belastet enn menn med tillits- og lederverv, fordi det er færre å velge mellom. På fagfelter og ved organisatoriske enheter med kjønnsmessig balanse, fremhevet informantene lik fordeling av muligheter og forpliktelser som et gode. For fag som hadde en relativt lav kvinneandel blant forskerne nevnte av de intervjuede at det var essensielt å tilsette flere kvinner i første- og toppstillinger, slik at enheten har flere kvinner å dele på når verv og faglige oppgaver skulle utføres. På de fagfeltene som ble omfattet av denne intervjuundersøkelsen, gjaldt savnet spesielt samfunnsøkonomi og delvis for geologi. Kravet om kvinnerepresentasjon kan i seg selv bli en hemske for kvinner, slik situasjonen er nå er mange kvinner høyt belastet. Mangel på kvinner er knapphetsfaktorer.

Blant faglige oppgaver ble særlig fagfellearbeid knyttet til tidsskrifter og redaktørvervet trukket fram. Også disse oppgavene ble mer ansett som en dugnadsplikt enn

strategisk og bevisst faglig posisjonering. Hovedoppfatningen hos de intervjuede synes å være at kvinner deltar på lik linje med menn.

Kilder og litteratur

Kilder

NIFU STEP, Universitetsundersøkelsen, 2000, en database basert på en spørreundersøkelse til de faste vitenskapelige personalet ved universiteter og vitenskapelige høyskoler.

NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007. En database om arbeidsvilkår i norsk forskning, på engelsk "Changing Academic Profession" ("CAP"), basert på en spørreundersøkelse til utvalgte vitenskapelig ansatte og forskere i UoH-sektoren og i instituttsektoren, gjennomført 2007–2008.

NIFU STEP, elektronisk arkiv (DM), prosjekt 1281687, mappe intervjuer

Litteratur

Bentley, Peter; Svein Kyvik; Agnete Vabø og Erica Waagene (2010), "Forskningsvilkår ved norske universiteter i et internasjonalt perspektiv. En undersøkelse av sju land". *NIFU STEP Rapport 8/2010*.

Forskerforbundet (2009), "Forskerforbundet: Tid til forskning og utviklingsarbeid. Rapport fra medlemsundersøkelse våren 2009", *Skriftserien nr. 4/2009*.

Gornitzka, Åse og Ingvild Marheim Larsen (2001), "Administrativ endring i høyere utdanning i 1990-årene, *Forskerforbundets skriftserie 5/2001*, (Forskerforbundet) Oslo.

Hovdhaugen, Elisabeth; Svein Kyvik og Terje Bruen Olsen (2004), "Kvinner og menn – like muligheter. Om kvinners og menns karriereveier i akademia", *NIFU STEP skriftserie 25/2004*.

Högskoleverket (2008), "Frihetens pris – ett gränslöst arbete. En tematisk studie av de akademiske lärarnas og institutionsledningens arbetssituation", *Högskoleverkets rapportserie 2008: 22 R*, Stockholm.

Kyvik, Svein og Liv Langfeldt (2004), "Tidkrevende bedømmelsesarbeid", *Forskningsspolitikk nr. 2/2004*.

Storvik, Aagot Elise (2009), "Kvinnens karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren", *Institutt for samfunnsforskning, Rapport 2009:10*, Oslo.

Teigen, Mari og Svein Kyvik (1994), "Overbelastet og marginalisert", *Forskerforum nr. 3*.

Thune, Taran og Erica Waagene (2008), "Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning? En undersøkelse omkravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler", *NIFU STEP rapport 38/2008*.

Vabø, Agnete og Inge Ramberg (2009), "Arbeidsvilkår i norsk forskning", *NIFU STEP rapport 9/2009*, 2009.

Samlet tabeloversikt

Tabell 2.1	Deltakelse i ulike typer faglige verv i 2000, totalt og etter kjønn. Prosent	21
Tabell 2.2	Deltakelse i faglige verv i løpet av 2007, totalt og fordelt på kjønn. Prosent	22
Tabell 2.3	Andel ansatte som er medlemmer ved universitets- og fakultetsstyrer og antall ansatte i vitenskapelige stillinger totalt	23
Tabell 2.4	Medlemmer av alle universitets- og fakultetsstyrer, etter kjønn og stillingsnivå. Prosent	23
Tabell 2.5	Medlemmer av alle universitets- og fakultetsstyrer, etter kjønn og aldersgruppe. Prosent	24
Tabell 2.6	Gjennomsnittsalder for medlemmer av universitets- og fakultetsstyrer og for vitenskapelige ansatte, etter kjønn og stillingsnivå	24
Tabell 2.7	Tid dager brukt på faglige evalueringer og fagfellevurderinger, etter kjønn. Gjennomsnittlig antall dager	26
Tabell 2.8	Forskere og vitenskapelig ansatte som har vært redaktør eller har deltatt i fagfelleoppgaver i løpet av 2007, etter kjønn. Prosent	27
Tabell 2.9	Deltakelse i ulike typer verv i 2000, etter kjønn og stillingsnivå. Prosent	28
Tabell 2.10	Deltakelse i verv i løpet av siste akademiske år, etter kjønn og stillingsnivå. Prosent	29
Tabell 2.11	Tid brukt på evalueringer og fagfellevurderinger i 2000, totalt, etter kjønn og stillingsnivå. Gjennomsnittlig antall dager	30
Tabell 2.12	Forskere som har hatt forskningsbaserte oppgaver i løpet av 2007, fordelt på kjønn og stillingsnivå. Prosent	30
Tabell 2.13	Deltakelse i verv og forskningsbaserte oppgaver i løpet av 2007, etter kjønn og sektor. Prosent	32
Tabell v 1	Deltakelse i faglige verv og oppgaver i 2007, totalt og fordelt på kjønn. Antall respondenter	45
Tabell v 2	Medlemmer ved universitets- og fakultetsstyrer og antall ansatte i vitenskapelige stillinger, etter kjønn og stillingsnivå. Antall	45
Tabell v 3	Medlemmer ved universitets- og fakultetsstyre etter kjønn, stillingsnivå og aldersgrupper. Antall	45
Tabell v 4	Medlemmer ved universitets- og fakultetsstyrer, fordelt på kjønn og aldersgrupper. Antall	46
Tabell v 5	Forskere som hadde hatt faglige verv og oppgaver i løpet av 2007. Antall respondenter	46
Tabell v 6	Forskere som hadde hatt faglige verv og oppgaver i løpet av 2007. Antall respondenter	47

Vedlegg

Vedlegg 1, intervjuguide

NIFU STEP utfører en studie på oppdrag fra Forskerforbundet som omhandler vitenskapelige ansattes bruk av tid på ulike typer verv og arbeidsoppgaver, som for eksempel representant eller leder for komiteer, styrer og råd, fagfellevurderinger, arbeid som redaktør for tidsskrifter og bokserier, osv. I den forbindelse intervjuer vi et mindre antall kvinnelig og mannlige vitenskapelig ansatte om deres erfaringer med og holdinger til denne typen arbeidsoppgaver ved tre fagområder innenfor universitets- og høyskolesektoren, og tre områder innenfor forskningsinstituttsektoren.

Intervjuet vil ta ca 40 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 i de aktuelle periodene?
 - b. Hvorfor er fordelingen slik for deg?
 - c. Er du fornøyd med fordelingen?

3. Du har erfaring med å delta i ulike typer verv. Kan du fortelle om de ulike typene verv du har erfaring med, og kort gjøre rede for hva det rent konkret innebærer å ha de ulike vervene?

4. Hvor mye tid vil du anslå gå med til de ulike typene verv?
 - a. Hvor mange slike verv har du hatt det siste året?
 - b. Hvor mye av din totale arbeidstid tror du at du har brukt på ulike verv det siste året?
 - c. Ville du helst brukt mer tid eller mindre tid på de ulike vervene enn det du gjør i dag?
 - d. Føler du at du ofte blir spurt om å delta?

- e. Har du opplevd å si nei på en forespørsel?
5. Hva vil du si er de negative og positive sidene ved å delta i de ulike typene verv?
 - a. Føler du at deltakelse i enkelte verv har hatt betydning for din karriere? – Positivt eller negativt? – På hvilken måte?
 - b. Er noen verv mer karrierefremmende enn andre? Er noen mer karrierehemmende?
 6. Syns du det er viktig at begge kjønn alltid er representert i ulike komiteer, styrer og råd?
 - a. Hvilken betydning har kvinnerepresentasjonen?
 - b. Det hevdes at deltakelse i ulike typer verv er en større arbeidsbelastning for kvinner enn for menn. Deler du denne oppfatningen med tanke på ditt fagmiljø?
 - c. I ditt fagmiljø er de samme kvinnene som blir spurt om å delta, eller fordeles det jevnt mellom kvalifiserte kvinner?
 7. Hva med fagfellevurderinger og det å være redaktør for tidsskrifter og bokserier? Er kvinners deltakelse viktig her? På hvilken måte? Er ditt inntrykk at kvinner deltar på lik linje som menn?
 8. Har du opplevd å få tilbud om eller fått mulighet til å søke om noen form for kompensasjon for at du har brukt tid på ulike typer verv?
 - 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 arbeid i komiteer, råd, styrer osv?
 - 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 august 2009, og vil publiseres på NIFU STEP sine nettsider.

Vedlegg 2, tabeller

Tabell v 1 *Deltakelse i faglige verv og oppgaver i 2007, totalt og fordelt på kjønn. Antall respondenter*

Type verv og oppgaver	Menn	Kvinner	Totalt
Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer	553	230	783
Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r)	381	151	532
Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon	392	160	552
Deltatt i peer review (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorer/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)*	637	263	900

*Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på 5-prosentnivå.
Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

Tabell v 2 *Medlemmer ved universitets- og fakultetsstyrer og antall ansatte i vitenskapelige stillinger, etter kjønn og stillingsnivå. Antall*

	I styrene			I vitenskapelige stillinger		
	Menn	Kvinner	Totalt	Menn	Kvinner	Totalt
Nivå 1	59	25	84	1610	406	2016
Nivå 2	17	14	31	882	532	1414
Totalt	76	39	115	2492	938	3430

Kilde: NTNUs, UiBs, UiTs og UiOs nettsider; NIFU STEP, Forskerpersonalregister

Tabell v 3 *Medlemmer ved universitets- og fakultetsstyre etter kjønn, stillingsnivå og aldersgrupper. Antall*

Stillingsnivå	Menn	Kvinner	Totalt
Nivå 1	60	25	85
Nivå 2	17	14	31
Nivå 3	10	10	20
Totalt	87	49	136

Det manglet informasjon om følgende fakultetsstyrer: NTNU, naturvitenskap og teknologi; UiO, teologi; UiT, Biovitenskap, fiskeri og økonomi og Det kunstfaglige fakultetet.

Kilde: NTNU, UiB, UiT og UiOs nettsider; NIFU STEP, Forskerpersonalregister.

Tabell v 4 Medlemmer ved universitets- og fakultetsstyrever, fordelt på kjønner og aldersgrupper. Antall

Aldersgruppe	Menn	Kvinner	Totalt
Under 40	10	16	26
Aldersgruppe 41–50	18	10	28
Aldersgruppe 51–60	34	17	51
Over 60	24	6	30
Totalt	86	49	135 ¹

Noter: ¹for én forsker er ikke alder oppgitt.

Det manglet informasjon om følgende fakultetsstyrever: NTNU, naturvitenskap og teknologi; UiO, teologi; UiT, Biovitenskap, fiskeri og økonomi og Det kunstfaglige fakultetet.

Kilde: NTNU, UiB, UiT og UiOs nettsider; NIFU STEP, Forskerpersonalregister.

Tabell v 5 Forskere som hadde hatt faglige verv og oppgaver i løpet av 2007. Antall respondenter

Type verv og oppgaver	Kvinner		Menn	
	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 1	Nivå 2
Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrever/organer** ¹ ** ² ** ³	83	147	321	232
Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r)** ² ** ³	50	101	198	183
Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon* ² ** ³	49	111	199	193
Deltatt i peer review (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorere/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner)** ² ** ³	91	172	360	277

**¹Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn på begge stillingsnivåer på 1-prosentnivå.

*²Signifikante forskjeller mellom kvinner på nivå 1 og kvinner på nivå 2 på 5-prosentnivå.

**²Signifikante forskjeller mellom kvinner på nivå 1 og kvinner på nivå 2 på 1-prosentnivå.

**³Signifikante forskjeller mellom menn på nivå 1 og menn på nivå 2 på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.

Tabell v 6 Forskere som hadde hatt faglige verv og oppgaver i løpet av 2007. Antall respondenter

Type verv og oppgaver	Kvinner		Menn	
	UoH-sektoren	Institutt-sektoren	UoH-sektoren	Institutt-sektoren
Vært medlem av nasjonale/internasjonale vitenskapelige komiteer/styrer/organer ^{*2**3}	148	76	334	209
Vært redaktør for tidsskrift (er)/bokserie(r) ^{*2**3}	92	56	224	152
Vært valgt representant eller leder for profesjons-/akademisk organisasjon ^{**2 **3}	100	56	238	149
Deltatt i peer review (f.eks. for tidsskrifter, forskningssponsorer/forskningsfinansiering, evaluering av institusjoner) ^{*1 **3}	166	90	379	246

*¹Signifikante forskjeller mellom kvinner og menn i universitetssektoren på 5-prosentnivå.

*²Signifikante forskjeller mellom kvinner i universitetssektoren og kvinner i instituttsektoren på 5-prosentnivå.

*²Signifikante forskjeller mellom kvinner i universitetssektoren og kvinner i instituttsektoren på 1-prosentnivå.

*³Signifikante forskjeller mellom menn i universitetssektoren og menn i instituttsektoren på 1-prosentnivå.

Kilde: NIFU STEP, CAP-undersøkelsen, 2007.