

# Trisyn-modellen – ulike forståelser av problemene

Øystein Gullvåg Holter

Universitetet i Oslo

Lotta Snickare

Universitetet i Oslo

## **Abstract: The Triview Model – Three Views of a Problem**

Everyone knows that the top levels of academia are still often imbalanced, with more men than women. This is commonly described as an absence of women, or a «leaky pipeline» towards the top. But how is this imbalance understood and reflected upon? And what does the understanding of the problem of gender imbalance mean for the overall culture of the organization? This chapter looks at how gender and gendered differences are described and discussed at the University of Oslo's Faculty of Mathematics and Natural Sciences, extending the social analysis (chapter 7) and the structural analysis (chapter 8) in the direction of discourse and cultural analysis, based on the very concrete main issue of the FRONT project: the top level imbalance. Why is it there? What do faculty staff and students say, about this? Three typical views appear in the FRONT material, and are presented and discussed: first, that the gender imbalance is *not a problem*, or only a small problem; second, that it is a problem, but mainly a *women's problem*, and third, that it is a *systemic problem*. The chapter includes a historical profile of how these three views have developed and a discussion of how they work to hinder or help gender equality change in the organization.

**Keywords:** gender imbalance, explanatory models, work for equality, organizational change, academia

## Innledning

At det er kjønnsubalanse i stillinger og fag ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo er et objektivt faktum, men det forhindrer ikke at dette kan beskrives og tolkes på ulike måter.

Sitering av denne artikkelen: Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2021). Trisyn-modellen – ulike forståelser av problemene. I Ø. G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademien – fra kunnskap til endring* (Kap. 9, s. 239–264). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch9>  
Lisens: CC BY-NC-ND 4.0

Dette kommer frem allerede i måten kjønnsbalansen ofte omtales på: det er et «fravær av kvinner», eller et «fracfall av kvinner». Dermed blir ubalansen noe som i hovedsak vedrører kvinner. Når det er 78 menn blant 100 professorer på fakultetet, kunne kanskje menns «nærvær» vært et tema, men slik er det stort sett ikke.

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan kjønn og kjønnsforskjeller omtales og diskuteres på MN-fakultetet. Utgangspunktet er hvordan kjønnsbalansen tolkes på ulike måter av de ansatte og studentene ved fakultetet. Vi beskriver tre typiske synsmåter – at kjønnsbalansen ikke er et problem, at den er et kvinneproblem eller at den er et systemproblem – og knytter dem til hvordan mening skapes i organisasjonen. Dermed fyller vi ut det empiriske bildet i Bøygen-modellen fra kapittel 7 og det strukturelle bildet i Janus-modellen fra kapittel 8, med en mer kulturell og diskursiv modell. Denne modellen har vi kalt *Trisyn*.

Kapitlet er strukturert på følgende måte: I den første delen presenterer vi *Trisyn*-modellen med utgangspunkt i vårt materiale. Deretter ser vi på modellen opp mot historisk materiale, fremfor alt knyttet til rekrutteringen av kvinner ved Universitetet i Oslo. I neste del drøfter vi hvordan de tre synsmåtene påvirker så vel likestillingsarbeidet som det daglige livet i organisasjonen, og hvilken betydning synsmåtene har for endringsarbeid. Vi ser også på modellen i lys av teoriutvikling og organisatorisk endring og innovasjon, som er emnet for bokens tredje del.

## Trisyn-modellen – tre syn på kjønnsbalanse

Tidlig i FRONT-prosjektet ble vi oppmerksomme på at ansatte og studenter betraktet kjønnsbalanse på svært ulike måter. Dette kom frem særlig gjennom intervjuer og følgeforskning, der vi deltok på en rekke seminarer og workshops. Beskrivelsene lot seg klassifisere i tre hovedtyper der kjønnsbalansen ble betraktet som:

- Ikke et problem
- Et kvinneproblem
- Et systemproblem

En litt dramatisk metafor for de tre synsmåtene kan være de tre enøyde kyklopene i gresk mytologi. De tre eldste kyklopene (hos Hesiod) var

kjent som Torden, Lyn og Lys. Hver av dem ser bare på ett øye og steller ofte i stand trøbbel for menneskene. Modellen antar at hver synsmåte har en viss metaforisk likhet med en slik kyklop.<sup>1</sup>



**Bilde 9.1.** Maleri av kyklopen Polyfemos av den tyske kunsteren Johann Heinrich Wilhelm Tischbein, 1802. (Landesmuseum Oldenburg). Offentlig eiendom.

Poenget er å understreke at hver synsmåte kan være ganske så enøyd. Den er enøyd fordi den gir en bestemt tolkningsramme som har betydning både direkte overfor kjønnsbalanse-problemet, og indirekte overfor andre trekk ved fagkultur og arbeidsorganisasjon. Dersom «øyet som ser» ikke gjenkjenner manglende kjønnsbalanse og lite likestilling, vil det få betydning i organisasjonen.

## Første synsmåte: Ikke et problem

Ut fra den første synsmåten, *ikke et problem*, legger intervjupersonene vekt på at situasjonen er bra som den er, den vil eventuelt rette seg opp

<sup>1</sup> Kykloperne var litt som datidens realister – de var jernsmeder, et noe skummelt og suspekt yrke, knyttet bl.a. til våpen. Hvis vi strekker metaforen enda litt lenger, kan man tenke seg ikke-problemet som torden, kvinneproblemet som lyn, og systemproblemet som lys. Det er svært løselig, men ikke helt misvisende.

etter hvert, og fravær av kvinner er ikke et problem for disse områdene i akademia.

«Det har jo vært tradisjon for at de mer harde realfagene har vært sett på som mer maskuline og menn har tradisjonelt, altså, jeg vet ikke om det er noe med mannshjernen, at den er mer, synes sånne abstrakte, teoretiske matematiske problemstillinger er mer interessante enn det mer praktiske.»

(Professor, mann)

Historisk sett går denne synsmåten tilbake til da døren til akademia var stengt for kvinner, uten at det var ansett som et problem (for menn). Dette beskriver vi nærmere under.

I FRONT-materialet er synsmåten *ikke et problem* mer vanlig blant menn enn blant kvinner. Begrunnelsene for hvorfor ubalanse ikke er et problem knyttes i hovedsak til kvinners familieforpliktelser og preferanser i intervjuene. Ubalanse tolkes i denne synsmåten som regel som uttrykk for kvinners (og menns) egne valg, og den er derfor ikke et problem, eller iallfall ikke et stort problem. Om for eksempel kvinner og menn velger at kvinnene tar et større ansvar for barn og familie, så må de få gjøre det – selv om det betyr at akademia får en kjønnsubalanse i de høyere stillingene. Et annet vanlig trekk ved de som har denne synsmåten er en stor tro på meritokratiet. «*Det er bare kvalifikasjoner som gjelder, her hos oss*», som en av de intervjuede uttrykte det. Tankegangen er at kjønn er uvesentlig når man bedømmer og rekrutterer – og at mangelen på kvinner i akademia skyldes generelle forhold og holdninger i samfunnet, og derfor ikke er noe akademia kan endre.

## Andre synsmåte: Et kvinneproblem

Den andre synsmåten, at ubalansen er et *kvinneproblem*, utgår fra at kvinners fravær i toppstillinger er et reelt problem som må tas seriøst, og at akademia trenger flere kvinner. Igjen blir grunnlaget for ubalansen ofte forklart med at kvinner velger familie fremfor karriere. Løsningen blir da at kvinner må satse mer på karrieren. Ifølge denne synsmåten er kjønnsubalansen et problem som bør tas opp og reduseres, og perspektivet er at dette først og fremst handler om kvinner, det er kvinners ansvar

og kvinners problemer. «Ja, vi må gjøre noe». Men «vi» betyr i praksis kvinner, ikke menn. Hvorfor kvinner «velger» familie framfor karriere er som regel uklart, men det anses som et kjent faktum.

Et «kvinneproblem» behøver ikke formuleres som negativt for kvinner. Det er bare at noe er «annerledes».

«Enten det nå skyldes da stivnede kjønnsroller, eller om det skyldes rett og slett at kvinner er mer interessert i, i den delen av livet, det skal jeg ikke ha sagt noe om, men jeg tror at, at rett og slett – kvinner velger det bort.»

(Professor, mann)

Noen av mennene i toppstillinger i intervjuene hevdet også at kvinner som velger slik, er «smarte». De velger å forlate academia til fordel for et arbeid med bedre lønn og arbeidsvilkår i det private næringslivet, eller en mer beskyttet stilling i det offentlige, et arbeid de kan kombinere med å hente i barnehagen klokken fire. De satser på «reproduktiv fordel» i stedet for akademisk karriere.<sup>2</sup>

Ideen om ubalanse som et kvinneproblem dukker opp på ulike vis i intervjuene. Kvinnene kan ses som svake, som ofre, eller som undervurderte og egentlig sterke. Felles for disse er at kvinnene blir sett som spesielle, mens mennene blir det generelle eller nøytrale. Synsvinklene er slik tydelig kvinnefokuserte.

### Tredje synsmåte: Et systemproblem

Den tredje synsmåten, at kjønnsubalansen er et *systemproblem*, tar utgangspunkt i at dette synet åpner for mer innsikt om at problemet er alles ansvar, og (iallfall implisitt) også menns ansvar. Kjønnsubalansen knyttes til arbeidsorganisasjon, institusjonens og organisasjonens virkemåte, miljø og kultur.

«Systemproblem» er en synsvinkel som kommer tydeligst frem i prosjektets intervjuer blant de som har erfaring med systemet og med likestillingsinnsatsen på universitetet, og dessuten blant de som vet en del

<sup>2</sup> Slike synspunkter bygger ofte på en forståelse der kjønnsrolledifferensiering er en «funksjonell fordel» for samfunnet, og/eller for familiene. For en oppdatert oversikt over forskning om «komparative fortrinn» ved kjønnsdeling i familiene, se Kitterød & Halrynjo, 2017.

om norsk likestillingsdebatt. Disse intervjupersonene oppsummerer sine egne erfaringer i mindre grad som enkelttilfeller, og mer i lys av allmenne trekk ved institusjonen. Samtidig er de mer vant til å tenke på «systemet» som forklaringsvariabel. De ansatte på lavere nivåer kan riktignok oftere være mer kritiske, samtidig forteller de mer «individuelle» historier – de er ikke sikre på hva som gjelder på systemnivå, og mener at historiene deres kanskje bare er unntak.

Dette er tendenser i intervjumaterialet som stemmer med spørreundersøkelsene og følgeforskningen. Vi ser bl.a. at villigheten til å se kjønnsubalansen som systemproblem henger sammen med tydelig likestillingsinnsats fra ledelsen på fakultetet (se kapittel 10, «Fra biologi til strategi»).

## Ulikt kjønn, ulikt syn

Samlet sett ser vi at de tre synsmåtene varierer med hvor man befinner seg på karrierestigen, så vel som hvilket kjønn man tilhører. Menn på toppen er mindre tilbøyelige til å kritisere systemet enn kvinner lenger nede i organisasjonen. De har et mer optimistisk syn på hvordan arbeidsorganisasjonen fungerer, og er mer opptatt av å forsvare meritokratiet. I intervjuer forteller de ofte om en arbeidsorganisasjon under press, knyttet til konkurranse og internasjonalisering. Mennene er sjeldnere enn kvinner og juniorer enige i at systemet er preget av mannsdominans, selv om de ofte kan være enige i at forskerkarrieren på deres område, særlig internasjonalt, er «maskulint» utformet.<sup>3</sup>

Dette ligner en regel formulert i nordisk forskning om menn allerede på 1980-tallet av Lars Jalmert; menn er mer villige til å snakke om mannsdominans på avstand enn på nært hold og i forhold til seg selv. Jalmert (1984) beskrev dette som en «i prinsipp»-type mann – en mann som i prinsipp støtter likestilling. Vi finner noe av dette også i vårt materiale, samtidig som en del av mennene nevner hva de selv har gjort for

---

3 Vi bygger denne analysen på det samlede materialet i prosjektet, inkludert hva kvinner forteller om menn, men med et relativt lite antall intervjuer direkte med menn (se vedlegg «Metode»).

å redusere kvinnediskriminering. Støttende handlinger (ikke bare holdninger) fra menns side nevnes også av en del av kvinnene.

Kvinner, minoriteter og yngre forskere er gjennomgående mer kritiske til systemets virkemåte enn det mennene er. Vi spør blant annet om arbeidsmiljøet er lite meritokratisk – dvs. om respondenten opplever å måtte arbeide hardere enn kollegene for å bli anerkjent. Her er andelen ja-svar vesentlig større blant kvinner enn blant menn, og større blant etniske minoriteter enn majoriteten (se også kapittel 5 og 6).

Samtidig er disse gruppene som nevnt mindre kjent med hvordan systemet fungerer, og de ser det i mindre grad innenfra. Skjevseleksjonens utslag blir tydelige nedenfra, men selve systemet som skjevselekterer er ofte mer diffust for de som er på lavere nivåer.

## Den historiske dimensjonen

Synsmåtene i Trisyn-modellen har en viktig historisk dimensjon. Innsikt i denne er viktig for å forstå hvordan tradisjonelle syn på kjønn kan vedlikeholdes og fortsatt være del av rammen for diskursen på universitetet.

Mange tror at academia lenge har vært åpent for kvinner og menn på omtrent like vilkår. De er ikke klar over hvor nylige mange av endringene knyttet til kjønn har vært, historisk sett. Dette må med i bildet for å forstå situasjonen i dag.

I Norge ble kvinner gradvis akseptert inn i et rent mannlig akademi fra slutten av 1800-tallet. Men dette var en treg prosess. Det er 139 år siden lov om artium ble innført (1882), og den første kvinnelige kandidaten ble sluppet inn på Universitetet i Oslo (Danielsen et al., 2013). Deretter tok det imidlertid lang tid før stillinger oppover i det akademiske systemet ble åpnet for kvinner.

Eksempelvis var Helga Eng den tredje norske kvinnen som tok doktorgrad (i 1913), og hun ble senere den første kvinnelige professor i pedagogikk (1938) – altså etter 25 år. Den første kvinnelige professoren i medisin ved Universitetet i Oslo kom først i 1972, i psykologi i 1973, i juss i 1987, og i statsvitenskap så sent som 2000. Statsviterne hadde endelig «mannt seg opp» til å ansette en kvinne, som det litt syrlig ble kommentert (Nickelsen, 2000).

Medisin og realfag var blant de få fagene der kvinner først fikk adgang, og MN-fakultetet på UiO var tidlig ute med den første kvinnelige professor, Kristine Bonnevie, som ble professor i biologi i 1912. Men deretter endret andelen kvinner seg svært sakte. En norsk studie av kvinner i medisin viser hvor sterkt den mannlige rollemodellen lenge sto (Arentz-Hansen, 2018). En kvinnelig lege var i utgangspunktet en selvmotsigelse.

På mange fagområder var det fortsatt bare menn i professorstillinger helt frem til 1970-tallet – eller enda senere. Ubalansen fortsatte på mange områder, for eksempel teologi, som fortsatt bare hadde en marginal andel kvinnelige professorer på 2010-tallet.<sup>4</sup>

Så sent som rundt 1970 utgjorde kvinner bare rundt 20 prosent av uteksaminerte studenter på fakultetene ved UiO, med unntak av humaniora, der kvinneandelen var kommet opp i rundt 40 prosent (NOS Undervisningsstatistikk, 1973). Realfagene økte til omtrent 40 prosent kvinner på BA- og MA-nivå på 1990-tallet (DBH statistikk fra 1996 og videre), men andelen har endret seg lite senere, og andelen kvinner på høyere stillingsnivåer er fortsatt lav.

Christina Franzen, leder for Ledarskapsakademien i Stockholm, oppsummerer hvordan «kjønnsforskjell» har vært tolket:

De som kan sin historia vet att kvinnor under mycket lång tid inte ansetts lämpliga att ha maktpositioner i samhället på grund av sin biologi. Så har det varit i hela vår västerländska historia. Aristoteles ansåg t ex att kvinnor inte var pålitliga på grund av att de var mer utvecklade i kroppens nedre delar än i de övre. Under lång tid t o m in på 1900-talet ansågs det att det var farligt för kvinnor att tänka. För mycket tankearbete kunde leda till att kvinnors liv-mödrar började vandra omkring i kroppen och påverka deras reproduktiva förmåga negativt. Det i sin tur kunde också leda till att de blev hysteriska, ett ord som härstammar från grekiskan där namnet på livmoder är hysteria. Att vara hysterisk handlade alltså igen om kvinnors reproduktiva organ. (Franzen, 2018)

---

4 Andelen kvinnelige professorer på teologi økte imidlertid fra 14 prosent i 2019 til 29 prosent i 2020 (UiO, 2020).



Da Franzén på begynnelsen av 1990-tallet var sekretær i en svensk statlig utredning om mangelen på kvinner i ledende posisjoner i næringslivet, var fortsatt forestillingen om kvinners tilkortkommenhet på grunn av sin biologi vanlig. Bedriftsledere hun intervjuet forklarte kvinners underrepresentasjon i maktposisjoner med biologiske handikapp (Franzen, 2018). Forholdene i dagens academia er forskjellige fra næringslivet på 1990-tallet, men også vårt materiale peker mot «kvinners tilkortkommenhet», hva enten det begrunnes med biologi, familie, egne valg, eller andre trekk. En stor andel legger vekt på at kvinner og menn er forskjellige, og i en del av disse tilfellene blir forskjell til et fratrekk, en deficit, på kvinners side.

Tvers gjennom historien om kvinner i academia ser vi en tendens til at deres fravær (og menns nærvær) begrunnes i påstander snarere enn empiriske argumenter. Diskursen om kjønnsbalanse begynte med «tordentale», på 1800-tallet. Det var ikke slik at man *argumenterte* med at kvinner ikke hadde adgang til academia. Man forkynte det. Senere var det fiktive vitenskapelige «bevis» som vedlikeholdt omtrent hva religiøs autoritet lenge hadde forkynt. Kvinner hadde ikke stemmerett og ble ansett som inkapable for de presise vitenskaper (Danielsen et al., 2013).

En annen variant av synsmåten «et kvinneproblem» handler ikke om kvinnefravær som problem, men at deres *nærvær* er et problem. Problemet med kvinnene er ikke at de er for få, men for mange. Historisk anså man det som et problem hvis kvinner kom inn i vitenskapen – for eksempel fordi kvinner er mer «hysteriske». Dette har gått ut på dato, ingen sier noe slikt i våre intervjuer, men en del av holdningen er kanskje fortsatt til stede, f.eks. i tankegangen om at kvinner er mer sosiale enn menn, og i klagene fra en del menn over at de flinke jentene fra gymnasiet utkonkurrerer de mer late (men dog så kloke) guttene.<sup>5</sup>

Synsmåtene i Trisyn-modellen får mer mening på bakgrunn av slike langvarige mannsdominerte tradisjoner, der kvinner inntil nokså nylig, historisk sett, har vært ansett som spesielle, eller *avvikende*, i forhold til en *mannlig normal*.<sup>6</sup>

5 Se f.eks. Snickare & Linghag, 2012.

6 Eller en «mannlig norm» (Hirdman, 1990).

De tre synsmåtene i Trisyn-modellen har en historisk hovedforankring, en periode der de var mest dominerende som forklaringsmåte på kjønns-ubalansen, tolket som kvinners fravær. Den første, *ikke et problem* var knyttet til situasjonen før kvinnene fikk adgang på bredere basis, og vanlig i den tidlige perioden, om lag 1880–1960. Den andre, et *kvinneproblem*, ble mer dominerende på siste del av 1900-tallet, særlig fra 1980-tallet, da kvinneandelen blant studentene økte sterkt. Den tredje, et *systemproblem*, er mest av nyere dato, og kan ennå ikke sies å være dominerende, selv om den har fått større innpass siden 2000-tallet.<sup>7</sup>

Legg merke til at modellen handler om akademiets dominerende selvforståelse i forhold til kjønn og kjønnsubalanse – ikke om f.eks. feministiske eller kritiske forskeres forståelse. Disse forskerne har kritisert ubalansen som et systemproblem i lang tid. Det bør også bemerkes at det i hver historiske fase også eksisterte motargumenter og alternative synsmåter. Trisyn handler bare om hovedregelen eller hovedsynet.

Selv om hver synsmåte i modellen har sin historiske bakgrunn, er en hovedsak i modellen at de tre kan *kombineres*, med vekslende vekt på hver, i dagens situasjon. De kan til en viss grad velges ut fra hva som virker som den mest riktige eller intuitive forklaringsmåten. En og samme intervjuperson kan derfor fortelle om ubalanse både som et ikkeproblem, et kvinneproblem og et systemproblem, avhengig av kontekst.

## Hvordan fremstilles problemet?

Har de tre synsmåtene noen praktisk betydning for fakultetet? Påvirker de bare viljen til å arbeide for likestilling, eller også måten endringsarbeidet organiseres på? Bacchi (2012) mener at alt organisasjonsarbeid som tar sikte på forandring utgår fra et bilde av hva problemet synes å være. Forhold i organisasjoner bestemmes ikke bare av objektive fakta eller betingelser, men også av subjektiv posisjonering, meningsskaping og motstandskraft (resiliens) hos individene i organisasjonen. Det gjelder også (og kanskje ikke minst) i en kunnskapsbedrift eller på et universitet.

---

7 For en mer detaljert gjennomgang av kvinners gradvise innpass i akademia se f.eks. Possing, 2021, Danielsen et al., 2013 og videre kapittel 7.

Et «objektivt» faktum som kvinners (relative) fravær på toppen, og dermed manglende kjønnsbalanse, vil dermed forstås og tolkes på ulike måter. Symbolske forhandlinger om kjønn, der kjønn bare antydes, uten å nevnes, er et viktig element. Det kan bl.a. handle om hvem som anses som «kompetente» eller «sentrale» innen faget (Solheim, 2002). Ut fra Janus-modellen (beskrevet i kapittel 8) vil kjønn ofte bli skjult bak andre hensyn som fremstår som kjønnsnøytrale (f.eks. kompetanse), som regel slik at kvinnene og likestillingen får «vikeplikt» (Teigen, 2014).

Et gjennomgående trekk ved forskning om kjønn i academia og andre høystatusyrker er at ideologi og diskurs kommer sterkt inn i bildet, ikke bare strukturer eller aktørers handlinger (se f.eks. Dockweiler et al., 2018; Lyng, 2017; Orning, 2016; Snickare & Holter, 2018; Thun 2019; Vabø et al., 2012). Motbakker og ulemper som særlig rammer kvinner handler både om handlinger og holdninger. Aktørenes handlinger er knyttet til bestemte fortolkninger og forståelser. Dette ser vi også i materialet fra vårt prosjekt. Vi ser bl.a. at publiseringspoeng sjelden er «rent objektive», men i stedet gjenstand for sosial forhandling og ulik tilskrivelse av prestisje (se kapittel 3), og at negative holdninger og handlinger ofte er knyttet sammen (se kapittel 5). Faglig prestisje er i høy grad et diskursivt fenomen – et resultat av pågående diskusjoner og forhandlinger innen fagfeltet – noe som er velkjent blant annet ut fra Kuhns (1996/1962) teori om *vitenskapelige paradigmer* og senere forskning om paradigmeskifter og innovasjon (Fagerberg et al., 2004; Ø. Holter, 2007).<sup>8</sup>

Trisyn-modellen beskriver altså tre synsmåter som også kan kalles paradigmer, og knyttes til ulike forståelsesmåter eller diskurstyper i forhold til kjønn. De tre kommer særlig tydelig frem i spørsmål om manglende kjønnsbalanse. De tre kan brukes hver for seg, eller i kombinasjon, slik at effekten kan bli at endringer utsettes eller ikke gjennomføres.

Samtidig er det viktig å avgrense modellen fra ideologi eller myter. Kyklopene som metafor holder bare et stykke på vei. Hver synsmåte brukes

---

8 Kuhns analyse var bl.a. basert på hvordan «feil paradigme» kunne bety å bli brent på bålet i senmiddelalderen – tidlig astronomi ble fordømt, siden jorda, ikke sola, skulle være verdens midtpunkt. Paradigme-tenkningen betyr at man ikke bare kan se på «rene fakta», man må også se på hvordan de velges ut, tolkes og fremstilles. En evolusjonsteoretiker bemerker: «vitenskap er ikke en samling av fakta, til tross for populære antakelser – det er i stedet en prosess av økt forståelse der hypoteser blir provisorisk akseptert» (Futuyma, 2009, s. 612, vår oversettelse).

også som ramme for empirisk tolkning – når dette perspektivet oppleves som riktig. Det gjelder både «nedenfra og opp»-hypoteser fra forskere innen realfag, og ledere som vurderer ulike saksområder på ulike måter. Synsmåten kan riktignok være snever, eller enøyd, men argumentene som anvendes for synsmåten er ikke uten videre misvisende. Trisyn-modellen gjengir dermed ikke et svart/hvitt-bilde, en diskurs *enten* med «fakta» eller «alternative fakta», men et mer sammensatt mønster, selv om både kunnskapsgrunnlaget, potensialet for videre utforskning og for tiltak er ulikt i de tre synsmåtene.

Dette potensialet for videre utforskning og endring er som regel (ikke alltid) lavest ut fra ikke-problem (kyklopen Torden), noe større ut fra kvinneproblem (kyklopen Lyn), og størst ut fra systemproblemforståelsen (kyklopen Lys). Generelt sett er det helt klart systemproblem-perspektivet som i størst grad åpner for økt kunnskap, tematisering og mulighet for endringer. Samtidig, her og nå, kan muligheten for å få oppslutning om likestillingstiltak bli større om de vinkles mer tradisjonelt, f.eks. som å løse et kvinneproblem.<sup>9</sup>

Et siste viktig empirisk poeng er at trisynet på kjønnsubalanse ikke er et perifert eller isolert element. Det er sterkt knyttet til synsmåter på andre viktige saker og temaer. Synet på *meritokrati* er særlig tydelig assosiert i materialet. Dess større villighet til å problematisere kjønnsubalanse, dess større sjanse for å markere seg i kontrast til en «stålhard» eller rent objektivistisk tolkning av meritokratiet. Oppfatninger om konkurranse og internasjonalisering er også tydelig tilknyttet.

De som er opptatt av at kjønnsubalansen er et systemproblem, mener også ofte at et norsk universitet ikke bare bør «tilpasse seg» en stadig hardere internasjonal konkurranse – men gå i spissen for utviklingen av alternative modeller, blant annet ut fra norske eller nordiske fortrinn som velferdssamfunn, med gode tradisjoner for samarbeid både i forskning og i arbeidslivet generelt. Samtidig markerer de ofte skepsis til hva man kan oppnå i Norge – et mer «velferdspreget» akademia vil kanskje ikke kunne hevde seg i den internasjonale konkurransen. Den akademiske

---

9 Dette argumentet bygger bl.a. på erfaringer med likestillingsarbeid generelt i Norge (NOU 2011: 18; NOU 2012: 15, og i akademia, jf. Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, 2021).

kulturen, ikke minst i realfag, er i høy grad internasjonal, og mange tror at de internasjonale kjørereglene uansett vil overkjøre hva man finner på i Norge. Både FRONT-materialet og annen forskning bærer preg av at slike alternative utforminger av universitetene i liten grad har blitt diskutert og konkretisert. Man må bare «følge på», det er de internasjonale standardene som gjelder. Selv om man kanskje personlig er kritisk til deler av dette systemet, inkludert «tellekanten» (se kapittel 4 om publisering).

## Meningsskaping i organisasjonen

Trisynet er ut fra vårt materiale knyttet til meningsskaping (sensemaking) i organisasjonen. Kjønn kan virke som et perifert problem i mange MN-fag, men henger sammen med andre viktige forhold. Kjønnsubalanse fremtrer ofte som en isolert sak, særlig i en diskurs som fremhever at ubalanse er et lite problem og/eller et kvinneproblem. Våre resultater tyder på at det i realiteten er del av et mye større sammenhengende meningskompleks, og dette viser seg etter hvert som det kommer mer frem i lyset, ved at kjønnsubalansen blir mer tematisert og problematisert. Det blir litt som isfjellet som man i starten bare ser toppen av, når man kun ser kjønnsubalansen som et ikke-problem eller et kvinneproblem. Alle sykloper har et synsproblem, men slik vi tolker dette kan den systemiske sykloper («lys») opplyse bedre enn de andre sykloperne.

Synet på kjønnsubalanse er i vårt materiale knyttet ikke bare til synet på andre viktige faglige temaer, som meritokrati, tellekant og prestisje, men også til hva som gir mening i organisasjonen. Synsmåten utgjør et underliggende paradigme, eller er del av dette, for å bruke Kuhns (1996) begrep. Det er knyttet til grunnleggende spørsmål som *Hvorfor jobber jeg her? Hva er jeg god for?* Resultatene viser for eksempel at kvinner må handle offensivt og «ta sin plass», vurdere seg selv som toppforskere, for å oppnå resultater – ikke fordi de skal søke urimelig fordel, men fordi den dominerende diskursive rammen har plassert dem som «spesielle» og som regel dermed også litt «tilkortkomne», noe de ofte har internalisert.

FRONT-materialet omfatter ikke en fullstendig og detaljert kartlegging av de tre synsmåtene og diskurstypene vi beskriver her, og vi må

nøye oss med å gjengi hovedtendenser. Et poeng er imidlertid at modellen er godt forankret ut fra områder der vi *har* detaljerte data. Det gjelder særlig materialet fra spørreundersøkelsens variabler på praksisnivå, som måler erfaringer i karrieren, og tilsvarende beskrivelser i intervju-materialet. Her er det tydelig hvordan de ulike diskurstypene gjør seg gjeldende.

For eksempel er synsmåten «ikke-problem» mer kontroversiell enn tidligere, og de som ytrer seg i denne retning, og bl.a. trekker inn biologi, fremhever ofte at de ikke er eksperter når det gjelder kjønn, de «vet ikke riktig», men har biologisk kjønnsforskjell med som hypotese eller arbeidsforklaring. Det gjelder bl.a. flere mannlige professorer. Blant masterstudentene ser vi at det særlig er mennene som legger vekt på at kjønne er «grunnleggende forskjellige».

Vi antar at den dominerende fortolkningen, innen Trisyn-modellen, vil bety mye for hva som faktisk gjøres for å rette opp problemene. Institusjoner som er preget av en mer «avansert» synsmåte, vil kunne oppnå større endringer, sammenliknet med de med en «middels» eller «tilbake-liggende» synsmåte.

Trisyn-modellen er en utvidelse av et skille som allerede har blitt velkjent i internasjonal forskning om kjønn og organisasjonsutvikling. Skal man løse ubalanse-problemet og den manglende kjønnslikestillingen ved å «fikse kvinnene», eller bør man heller «fikse systemet»? (Clayton, 2011). Systemforståelsen – *fiks systemet* – har vunnet terreng det siste tiåret, ut fra forskning som tydeligere enn før peker på problemer ved systemet (jf. kapittel 5 og 7). Slik sett blir det urettferdig å tolke det som en kyklop. Systemperspektivet skaper et oppbrudd fra en situasjon der ubalansen bortforklares vekselvis som et ikke-problem og som et kvinneproblem.

Materialet viser hvordan tolkningen av manglende kjønnsbalanse er viktig ikke bare på en konkret måte når det gjelder f.eks. ansettelse, men også mer generelt i utformingen av organisasjonskulturen. Kjønn ligger ofte i bakgrunnen – det blir ikke tydelig tematisert, men er likevel indirekte eller implisitt med i bildet, som en viktig rammebetingelse, f.eks. i vurderinger av faghierarki og prestisje (Henningsen & Liestøl, 2013).

## «Mulighetsrom» og «umulighetsrom»

Et viktig skille mellom de tre synsmåtene handler om hva som er mulig og hva som er umulig. Dersom et problem ikke oppfattes som et problem, synker selvsagt sjansen sterkt for at det blir mulig å gjøre noe med det, eller iallfall motivasjonen til å undersøke og eventuelt gjøre noe. Dersom det er et kvinneproblem, blir organisasjonen kanskje litt mer ansvarliggjort, selv om det først og fremst blir kvinners ansvar å endre forholdene. Dersom det er et systemproblem, øker mulighetsrommet enda mer. Det blir mulig og relevant å gjøre noe, og å skape endring. Dette er i tråd med forskning om omstilling i arbeidslivet, som viser kontrasten mellom et «mulighetsrom» og et «håpløshetsrom». Ansatte som trekkes tidlig med i omstillingsprosesser, informeres underveis og aktiveres på gode måter, utvikler et «mulighetsrom» i sin egen forståelse og klarer seg bedre gjennom omstillinger og nedbemanning enn ansatte som blir stående i «håpløshetsrommet», f.eks. fordi de mister jobben.

Det er riktignok ikke «håpløshet» som preger situasjonen i akademia, men heller «umulighet» – altså, en tankegang der kjønnsforskjellene er som de er, og er umulige å gjøre noe med. Rommene likner hverandre på noen punkter, inkludert reell effekt – både håpløshetsrommet og umulighetsrommet leder til passivitet og en lite «proaktiv» respons (Holter et al., 1998).

Umulighetsrommet blir som nevnt delvis markert gjennom biologi i intervjuene. Dersom genetikk, hormoner eller hjerneforskjell forklarer ubalanse, kan og bør man ikke gjøre noe.

«Siden jeg er i [real-fag], så må jeg få lov å si det, det er jo en større, enten det er kjønnsmiljøet eller genetikk, jeg tror det skyldes genetikk, men det er jo større variabilitet i kognitive egenskaper hos menn enn hos kvinner. Som jeg tror da, ikke sant, det har noe med X og Y og sånn, kromosomer å gjøre, ikke sant, og ... det betyr jo at det er flere menn som er veldig tjuke i huet, og så er det flere menn som er veldig smarte. Og hvis du tenker deg, nå er det vel ikke sikkert, jeg tror kanskje ikke det er sånn at professorene på UiO nødvendigvis er så forferdelig smarte, men – men, altså hvis du tenker deg at du selekterer ekstremt på noen kognitive egenskaper, så vil det bli flere menn.»

(Mannlig toppforsker)

Det sier noe om debattklimaet at mannen introduserer med «må jeg få lov til å si det». Det som kanskje var greit for ti eller tyve år siden, er ikke greit lenger. Han *tror* biologi spiller en rolle. Men ikke nødvendigvis slik at den premierer menn fremfor kvinner, bare at distribusjonen blir større blant menn, så i et system som går etter de beste, vil menn premieres. Tolkningen kan illustrere splittelsen i tenkemåten – først har man en utenforliggende variabel som sorterer kjønne, og deretter har man «kjønnsnøytrale» forhold som gjør dette til *de facto* kjønnsstratifisering.

## Diskurs eller demografi?

Diskursteori er viktig for å forstå kulturen på fakultetet vi undersøker. Den har fokus på kommunikasjon, posisjonering og makt. Vi bruker den sammen med andre perspektiver i denne boken, bl.a. strukturteori (kapittel 8), uten en påstand om at diskurs bestemmer det hele, eller at kjønn er et rent diskursivt produkt. Poenget med Trisyn-modellen er bare at diskurs spiller en vesentlig og aktiv rolle, og at ord og handling faktisk sett ofte *er* sterkt assosiert. Bacchi (2012) påpeker at handlinger, for eksempel utvelgelse av kvinner til et likestillingstiltak, i seg selv kan tolkes i retning «kvinneproblem», uten at det trenger å sies. Den praktiske posisjonen kan i seg selv angi, eller iallfall sterkt vise til, den diskursive posisjonen. Uttrykket *diskursiv praksis* er relevant. «Diskurs» i denne utvidete betydningen handler ikke bare om det som sies, men også om det som uttrykkes på andre måter, bl.a. gjennom kroppsspråk. Kjønn kan tolkes som «strukturert handling» (Messerschmidt, 2015). Diskurs handler om praksis, ikke bare om det som sies (Fairclough, 2010).

Hva er det da som bestemmer om organisasjonen tar opp et systemperspektiv og utvikler større grad av likestilling og kjønnsbalanse? Forskning på organisasjonsnivå viser betydelig variasjon, dels på tvers av makrotrender i Europa (Puchert et al., 2005). Arbeidslivsforskning med fokus på kvinner tok tidlig opp den «aktive» betydningen av kjønnsbalanse, eller demografien i organisasjonen, bl.a. gjennom Rosabeth Moss Kanter (1977) forskning om kjønnsproporsjoner i organisasjoner fra 1970-tallet og videre. Den historiske dimensjonen har også betydning som forklaringsmodell. Så lenge kvinner var utestengt eller i lite



mindretall i akademia, var den dominerende synsmåten at ubalansen var et ikke-problem eller lite problem. Ettersom kvinner i økende grad kom inn i studiene og i fagene, endret oppfatningene seg i retning kvinneproblem, og med økende balanse de siste tiårene, i retning systemproblem. Ut fra dette er kjønnsbalansen i seg selv en viktig årsaksfaktor, altså en faktor som virker dynamisk inn i forhold til likestilling. Det trengs en viss «kritisk masse» for at underrepresenterte grupper skal kunne gjøre en forskjell.

Samtidig er det klart at kvinner kan være godt representert, eller i majoritet, på ulike fagområder, uten at det automatisk skaper økt likestilling. Betydningen av kjønnsproporsjonen er tydelig, men mange andre forhold bidrar til situasjonen, inkludert diskurs og fagdiskusjon, uformell kultur og prestisje. Kanters (1977) modell av «kritisk masse» og oppfølgende forskning om betydningen av «the sex ratio» (f.eks. Guttentag & Secord, 1983) var ofte basert på en grunnleggende tankegang om at vi «er» kjønn. At vi i høy grad «gjør» kjønn (og at det kan være mer enn to av dem) var ikke med i bildet. Ackers (1990) modell av at kjønn er noe vi *gjør*, ikke bare noe vi *er*, er derfor en viktig del av tilnærmingen i vårt prosjekt – videre utdypet i kapitlene i del tre i boken. Analyser av kjønn som tar med hvordan kjønn «gjøres», er et skritt frem.

En kasestudie av kjønnets betydning innen en bestemt forskningstradisjon (aksjonsforskning) illustrerer dette. Studien viser hvordan både diskurs og demografi medvirker til nedvurdering av kjønnsperspektiver i aksjonsforskningen (Ø. Holter, 2008). Annen norsk forskning (Bergh, 2008) peker også på betydningen av demografi eller kjønnsproporsjon – proporsjonen har en «aktiv rolle», slik at velgernes stemmegiving og holdninger blir påvirket av den.<sup>10</sup>

---

10 Bergh fremhever at om man ser på utviklingen over tid, er det tydelig at endringene begynner omtrent samtidig som kvinnebevegelsen vokser seg sterk. Likestillingsforkjempere tok opp kampen innad i partiene for å få kvinner nominert. Først etter at kvinnene er valgt inn, endrer den generelle opinionen seg. Samtidig endrer flertallet oppfatning når de ser resultatene av det mindretallet har kjempet igjennom, hevder han. Betydningen av kjønnsproporsjoner er også involvert i norsk fagdebatt om «krympende institusjoner» (med bl.a. Harriet Holter og Hege Skjeie) som vi bare kan nevne her.

## Ubalanse som kvinneproblem

Uansett hvilket øye som brukes har de tre kyklopene ansiktet vendt omtrent samme vei – mot kvinner. Selv om det bare er synsmåten «kvinneproblem» som gjør dette eksplisitt og tydelig, er en kvinnefokusert problemforståelse gjennomgående også i de andre synsmåtene. Dette skjer også innen system-synsmåten, bl.a. når man bruker det nye ordet «system», men fortsatt tenker på den tradisjonelle måten der det handler om et «kvinneproblem». Hva er konsekvensen av dette? Hva skjer når menn «blir borte»?

Problematikken kretser omkring kvinner, selv om det skjer på litt ulike måter. Det er *ikke et problem*, fordi «de smarte (kvinnene) trekker seg», som en av mennene i intervjuene uttrykte det. Det er et gode for dem, nærmest, siden akademien er så tøft opp mot toppen.

Det er et *kvinneproblem*, mener mange, hva enten det er realfagene eller hele samfunnet, inkludert kvinners ansvar for barndom og familie, som er hovedsaken, og som må endres.

Det er et *systemproblem*, sier noen, men da mest med tanke på at systemet må endre forholdene blant kvinner, for eksempel ved særlig tilrettelegging.

Konsekvensene av å tenke på ubalansen som kvinneproblem, snarere enn et felles problem, inkludert et mannsproblem, er ikke små eller trivielle. Diskursen om kjønn blir, i tendens, skjøvet tilbake til en forestilling om kvinnen som kjønn og mannen som normal og nøytral. *Mannsnærværet* på toppen blir bare beskrevet som et *kvinnefravær* – noe som åpenbart ikke er hele historien.

Ubalansen er et ratio, og for å forstå det, må begge sider med i bildet.<sup>11</sup> Og kjønn må tolkes som et forhold, ikke bare som en forskjell. Vi har fremhevet dette ved å ta opp menn og maskulinitet (kapittel 2) og ved å utvikle «interaksjonelle» modeller av forskjellsbehandlingen (se kapittel 7 og 8).

Ved å kretse om kjønn som kvinnelig, eller mest noe som har med kvinner å gjøre, etableres også fokus og «bevisbyrde» i debatten. Fokuset

---

<sup>11</sup> Begge – eller mer presist – alle kjønn må med i bildet. I første omgang er det fraværet av analyser av menn vi bemerker her.

rettes mot kvinner, og det blir, som tendens, kvinner som må endre seg og bevise at de er gode nok. Menn blir, relativt sett, «fritatt» fra bekymringer knyttet til kjønn. Dette reflekteres i vårt materiale, bl.a. i den svært asymmetriske akkumuleringen av ulempe i spørreundersøkelsene. Dermed blir også *byrden ved å skape endring*, eller kostnaden ved innovasjon, skjøvet over på den «svake» gruppen i systemet. I neste del av boken beskriver vi hvordan dette mønsteret kan brytes, for å få frem innovasjon og positiv organisasjonsendring knyttet til likestilling og kjønnsbalanse.

## Trisyn, klasse og etnisitet

Vi skal til slutt i denne drøftingen se nærmere på hvordan Trisyn-modellen kan knyttes til mangfold og det interseksjonelle perspektivet som er presentert tidligere i denne boken (kapittel 6). Vi tar også opp hvordan modellen henger sammen med de to andre modellene som vi har beskrevet i bokens del 2; Bøygen og Janus.

Trisyn-modellen ble utviklet ut fra materiale om kjønn, men er etter vårt syn relevant også i forhold til andre dimensjoner av sosial ulikhet, som sosial klasse og etnisitet. Utgangspunktet er et forhold mellom det «normale» og det «avvikende», altså et *diskursivt maktforhold* der skjevfordeling og ubalanse først blir ignorert eller forklart bort, og senere motvillig må innrømmes, men slik at de «avvikende» får byrden med å rette opp problemet. Man får altså godtatt at det er et problem, bare for, i neste omgang, å få det klistret på seg. I beste fall, senere i utviklingen, endres de dominerende oppfatningene til at problemet må tolkes som et bredere systemproblem, som alle skal være med på å løse.

Slike endringer, som ikke bare er avgrenset til kjønn, krever institusjoner som tar opp mangfold og sosial ulikhet på bred basis. Det å ta kjønnsbalanse seriøst kan være en «portåpner» til dette. Men også problemene omkring «systemperspektivet» er viktig å lære av, i andre typer mangfoldsarbeid. «System» er for eksempel et svært bredt begrep som fort kan bli diffust, og tanken om at «alle» skal rette det opp, kan i praksis bety at lite gjøres og ingen tar ansvaret. «Alles ansvar» kan bety «ingens jobb» (NOU 2011: 18; NOU 2012: 15). Slike tendenser kan imidlertid motvirkes bl.a. ved at ledelsen tar et tydelig hovedansvar, slik vi beskriver i bokens del tre.

## Forbindelser mellom modellene: Bøygen, Janus og Trisyn

Bøygen-modellen (beskrevet i kapittel 7) er relevant i forhold til andre former for sosial ulikhet. Modellen beskriver hvordan nedvurdering og motbakker over lengre tid senker selvtillit og motivasjon, og bidrar til at den utsatte gruppen velges bort og/eller trekker seg fra den heftigste konkurransen. Hovedtrekkene gjelder antakelig for alle «spesielle» grupper som utsettes for nedvurdering. Både når det gjelder Bøygen og Trisyn tror vi at hovedtrekkene ved modellen har generell relevans, selv om konkrete omstendigheter og virkemåter vil være forskjellige innen hver dimensjon av sosial ulikhet.

Janus-modellen (beskrevet i kapittel 8) er kanskje mer særegen i forhold til kjønn enn de to andre. Her er vi mindre sikre på allmenn relevans. Bakgrunnen er at kjønnsdelingen er mye mer tydelig enn delingen ut fra andre dimensjoner som klasse, etnisitet, seksualitet mv. Den er etter vårt syn både bredere, mer langvarig og mer innebygd i utdanningssystemet og UH-sektoren.<sup>12</sup> Janus-modellen kan imidlertid være nyttig som ett av utgangspunktene for å kartlegge annen skjevseleksjon. Det kan være at tilsvarende strukturelle mekanismer kan identifiseres på andre områder. Den faktiske forskjellsbehandlingen kan skjules bak en splittelse, først et vennlig ansikt, og siden, et takk og farvel.<sup>13</sup>

Hvordan kan de tre modellene tolkes i sammenheng?

Trisyn-modellen kan ses som en videreføring av Bøygen, i lys av diskurs og kultur. Begge modeller beskriver hvordan den utsatte gruppen ikke bare blir overeksponert for motbakker, men også ansvarlig for å rette dem opp. Forbindelsen er tydelig.<sup>14</sup> Tendensen til å gjøre ubalansen til et lite problem eller et kvinneproblem blir antakelig forsterket av tendensen til å tenke at «det er meg det er noe galt med», i Bøygen-modellen.

12 Dette gjelder selv om vi også ser tendenser til etnisk spesialisering, f.eks. flere ikke-etnisk norske på profesjonsutdanninger, inkludert teknologi, og få på humaniora. Seleksjon i forhold til sosial klasse er også relevant, uten at vi kan ta det opp her.

13 Vi har eksempler på diskursiv makt i forhold til etniske minoriteter og grupper med lavere sosial klassebakgrunn i FRONT-materialet, men ikke systematiske data om dette.

14 Altså, forbindelsen på modellnivå. Påstanden er ikke at den er empirisk bevist, selv om den blir sannsynliggjort i vårt materiale.

Men hva med Janus, og sammenhenger mellom diskurs og struktur? Hvordan er de ulike synsmåtene i Trisyn-modellen lokalisert, i forhold til den strukturelle diskrimineringen i Janus-modellen? Dette er opp til videre forskning, og det som følger her, er bare en skisse.

I utgangspunktet kunne man tenkt seg at de tre synsmåtene (ikke-problem, kvinneproblem og systemproblem) fordelte seg omtrent jevnt oppover i diagonalen i Janus-modellen (se kapittel 8). Betydningen av kjønnsdifferensiering er stor på studentnivå, mens stratifiseringen blir tydeligere på høyere nivåer. Ansatte med mer erfaring fra academia tenker også ofte mer «systemisk» om problemene. Men fullt så enkelt er det ikke. Manglende rekruttering av jenter og kvinner til viktige realfag har i lang tid vært formulert som et problem, hva enten det mest har med kvinnene å gjøre, eller med systemets virkemåte. Og selv om ansatte på høyere nivåer ofte har større bevissthet om systemet, er *kritikken* av systemet ikke nødvendigvis større her – ofte snarere tvert om, fordi forestillingen av «rent meritokrati» står sterkt, slik vi har påvist i tidligere kapitler.<sup>15</sup>

Studentene oppfatter ofte kjønnsdifferensieringen som et naturlig utslag av iboende kjønnsforskjeller (se kapittel 5). På mellomnivåene med unge forskere, der konkurransen ofte er skarpest, er det mange «ytre» hensyn som spiller inn, som familie og omsorgsoppgaver. Der er det fortsatt ofte mannens karriere som går først, uten at det nødvendigvis oppfattes som et systemproblem.

På høyeste nivå, fast ansatt vitenskapelig personale i topp-posisjoner, finner vi som nevnt mer innsikt i at systemet og organiseringen av universitetet har noe med saken å gjøre, men også mer av en «solskinshistorie» med vekt på at bedømmelsen er kjønnsnøytral og at meritokratiet fungerer bra. Dette kan knyttes til hypotesen om akkumulerte effekter og til Janus-modellen, drøftet tidligere.

---

15 Her må man også ta med i bildet at systemet er sterkt preget av seleksjon, og dermed av frafall oppover på stillingsnivåene. Oppfatningene blant de som har falt fra, i den gradvis hardere konkurransen oppover, har vi (dessverre) ikke systematiske data om, men ut fra de indikasjonene vi har, er de preget både av kritiske og personlige elementer (jf. «indre tvil» som komponent i Bøygen-modellen).

## Svak systemkritikk?

Materialet i FRONT-prosjektet viser som før nevnt et stort kjønnsgap i erfaringer, slik at kvinner opplever vesentlig flere motbakker og ulemper enn menn. Man kunne forventet at dette ble møtt med en tilsvarende sterk systemkritikk. Det er imidlertid bare delvis tilfelle. Spørreundersøkelsene dokumenterer ekstra ulemper for kvinner, og mange kvinner forteller om motbakker i intervjuene også, men dette er i relativt liten grad utformet som en systemkritikk.

De tre modellene kan bidra til forståelse av dette. Ut fra Bøygen-modellen blir kritikken i tendens individualisert og vendt innover – «det er *meg* det er noe galt med». Ut fra Janus-modellen blir deler av forskjellsbehandlingen skjult, med splittelse mellom to mekanismer som hver for seg kan virke uangripelige. Trisyn-modellen bidrar til dette ved å skyve forståelsen i retning «kvinneproblem».

## Konklusjon

Trisyn-modellen beskriver hvordan problemet med kjønnsubalanse oppfattes og diskuteres på fakultetet. Den kjennetegnes av tre typiske synsmåter – problemet er lite eller ikke-eksisterende, eller det er et kvinneproblem, eller et systemproblem. To trekk er gjennomgående, særlig i de to første synsmåtene. De er fokusert på kvinner, mens menn i liten grad er tematisert. Dessuten er problemene i liten grad forstått som symptomer på pågående kjønnsdiskriminering. Alle «vil» jo det beste; både fakultetet og universitetet som helhet prioriterer likestilling. Man «forventer» at ledere nedover i systemet tar hensyn til likestilling, slik en mannlig toppleder uttrykte det i et av intervjuene. Trisyn-modellen, og særlig de to første og vanligste synsmåtene, viser en situasjon med relativt liten grad av kunnskap om den faktiske situasjonen. FRONT-materialet viser andre trekk. Vi ser at ekstra belastninger for kvinner er større enn ofte antatt (kapittel 5), at de utgjør et sammenhengende mønster av akkumulerte ulemper (kapittel 7) og at kombinasjon av kjønnsforskjell og rangering skaper en strukturell mekanisme som slår uheldig ut for kvinner (kapittel 8). Trisyn-modellen bidrar til å belyse mer av diskurs og debatt i forhold til dette. Den viser en splittelse i forståelsen som fort *blir*

ideologisk, og i tendens fortsatt kan skape «avverge» mot organisatorisk forandring og likestilling, selv om den i utgangspunktet bare kan være ment som en rent empirisk vurdering. Med andre ord – det *var* kanskje ikke ment som faglig devaluering av kvinner, men det *er* kvinner som i størst grad opplever devaluering, knyttet til denne diskursen og holdningene bak den.

Vi ser tydelige tegn til at Trisyn-diskursen, som fortsatt oftest sirkler rundt ikke-problem og kvinneproblem, bidrar til *taushet*. Kvinner, mer enn menn, opplever at det er vanskelig å ta opp egne saker og synspunkter, og føler seg mer faglig isolert. Også etniske minoriteter forteller om problemer med faglig devaluering knyttet til problemer med å ta opp egne saker (kapittel 6).

Trisyn-modellen peker på et mønster av synsmåter og diskurs som i tendens er «passiviserende», bl.a. fordi den stadig i hovedsak kretser omkring kvinner som kjønn, men den er ikke «statisk». For å forstå relevansen av denne modellen, og forholdene i academia generelt, er det som nevnt viktig å få frem hvor *nye* en del av de viktigste endringene har vært. Modellen er et situasjonsbilde av den «pågående døråpningen i academia» i forhold til kvinner. Altså, en historisk prosess som ikke er avsluttet.

I første kapittel i denne boken spurte vi om ubalanse handler om *idealer* om likestilling som ikke iverksettes i praksis. Kapitlene i del to forteller mer om *hvorfor* disse idealene ikke er så enkle å følge opp, selv om mange prøver på det. Systemet som skjevselekerer – gjennom Bøygen, Janus og Trisyn – skjuler sine spor. Kjønnsdiskrimineringen er ofte indirekte. Forståelsen av problemet med ubalanse blir ensidig fokusert, slik at kvinnene (eller andre utsatte grupper) blir bærere av problemet, med en underforstått oppgave – de må rette det opp.

Hva som skjer når de prøver, men med ny systemforståelse og støtte i organisasjonen, er tema for den neste delen av boken.

## Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organization. *Gender and Society*, 4(2), 131–158.
- Arentz-Hansen, C. (2018). *Kvinder med Begavelse for Lægevirksomhed. Norges første kvinnelige leger, og tiden de virket i*. Cappelen Damm.

- Bacchi, C. (2012). Introducing the «What's the problem represented to be?» approach. I A. Bletsas & C. Beasley (Red.), *Engaging with Carol Bacchi: Strategic interventions and exchanges*. University of Adelaide Press.
- Bergh, J. (2008). *Gender attitudes, new politics and modernization. Four studies of continuity and change in modern democracies* [Doktorgradsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Clayton, J. (2011, 21. januar). Fix the system, not the women. *Science*. <https://www.sciencemag.org/features/2011/01/fix-system-not-women>
- Danielsen, H., Larsen, E. & Ovesen, I. W. (2013). *Norsk likestillingshistorie 1814–2013*. Fagbokforlaget.
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2021). Statistikk om høyere utdanning. [Statistikk]. <https://dbh.nsd.uib.no>
- Dockweiler, M., Holter, Ø. G. & Snickare, L. (2018). Making sense of downsizing: Exploring masculinities in the Norwegian oil industry. I A. Bolsø, S. H. B. Svendsen & S. Ø. Sørensen (Red.), *Bodies, symbols and organizational practises: The gendered dynamics of power* (Kap. 8). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315308951>
- Fagerberg, J., Mowery, D. C. & Nelson, R. R. (Red.). (2004). *The Oxford handbook of innovation*. Oxford University Press.
- Fairclough, N. (2010). *Critical discourse analysis. The critical study of language*. Longman Applied Linguistics.
- Franzen, C. (2018). *Historien upprepar sig – kvinnor görs till kroppar*. Ledarskapsakademien, Stockholm. <http://www.ledarskapsakademi.se/historien-upprepar-sig---kvinnor-gors-till-kroppar?lang=en>
- Futuyma, D. J. (2009). *Evolution* (2. utg.). Sinauer Associates.
- Guttentag, M. & Secord, P. F. (1983). *Too many women? The sex ratio question*. Sage.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – er eksellense for menn og grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(3–4), 348–361.
- Hirdman, Y. (1990). *The gender system: Theoretical reflections on the social subordination of women*. Maktutredningen.
- Holter, Ø. G. (Red.). (2007). *Män i rörelse. Jämställdhet, förändring och social innovation i Norden*. Gidlunds forlag.
- Holter, Ø. G. (2008). Gender and action research. I A. M. Berg & O. Eikeland (Red.), *Action research and organization theory* (Kap. 7). Peter Lang.
- Holter, Ø. G., Karlsen, B. & Salomon, R. (1998). *Omstillinger i arbeidslivet* (Skrevet i samarbeid med T. N. Larsen & T. Sørhaug). Arbeidsforskningsinstituttet.
- Jalmert, L. (1984). *Den svenska mannen*. Tiden.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions in group life. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.



- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning, (2021). *Rapport om likestillings- og mangfoldsarbeid i UH-sektoren*. [1 trykk]
- Kitterød, R. & Halrynjo, S. (2017). Mindre spesialisering med fedrekvote? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(3), 311–333. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2017-03-03>
- Kuhn, T. (1996). *The structure of scientific revolutions*. (3. utg.). University of Chicago Press. (Opprinnelig utgitt 1968)
- Lyng, S. T. (2017). *Fra likestilt til nytradisjonell. En prosessorientert studie av arbeid-familietilpasninger blant norske foreldre i konkurranseintensive karrierejobber* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-58391>
- Messerschmidt, J. W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Nickelsen, T. (2000, 13. desember). Første kvinnelige professor i statsvitenskap. *Uniforum*. <https://www.uniforum.uio.no/nyheter/2000/12/foerste-kvinnelige-professor-i-statsvitenskap.html>
- NOU 2011: 18. (2011). *Struktur for likestilling*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2011-18/id663064/>
- NOU 2012: 15. (2012). *Politikk for likestilling*. Barne- og familiedepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-15/id699800/>
- Orning, S. (2016). *Veiledning, kjønn og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Senter for tverrfaglig kj nnforskning, Universitetet i Oslo.
- Possing, B. (2021). *Argumenter imod kvinder – fra demokratiets barndom til idag*. Strandberg publishing.
- Puchert, R., Gärtner, M. & H yng, S. (Red.). (2005). *Work changes gender – men and equality in the transition of labour forms*. Barbara Budrich Publishers.
- Rosenbeck, B. (2014). *Har videnskapen k n? Kvinder i forskning*. Museum Tusulanums forlag.
- Snickare, L. & Holter,  . G. (2018). When office life becomes life – a study of investment banking. I A. Bols , S. H. B. Svendsen & S.  . Sørensen (Red.). (2017). *Bodies, symbols and organizational practises: The gendered dynamics of power* (s. 145–166). Routledge.
- Snickare, L. & Linghag, S. (2012). *It could be an effect of the «the high-performing girl syndrome»: Doing gender in teaching and learning at a Swedish university of technology* [Paperpresentasjon]. 7th International Interdisciplinary Conference of Gender, Work and Organization.
- Solheim, J. (2002). Kj nn, kompetanse og hegemonisk makt. I A. L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.). *Den usynlige hånd? Makt-og demokratiutredningen* (s. 110–140). Gyldendal Akademisk.

- Statistisk sentralbyrå. (1973). *NOS Undervisningsstatistikk, Avsluttet utdanning 1971–72*. [https://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos\\_a576.pdf](https://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos_a576.pdf)
- Teigen, M. (2014, 8. mars). *Likestillingens vikeplikt* [Foredrag]. Jobbes det egentlig systematisk med likestilling i utdanningssektoren? Seminar HIOA.
- Thun, C. (2019). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work and Organization*, 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Universitetet i Oslo. (2020). *Likestillingsrapport for 2020*. <https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/likestillingsarbeid/rapporter/likestillingsrapport-2020.pdf>
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport* (NIFU-rapport 2012:9). <https://www.nifu.no/publications/951891/>