

## Bruk av nettverk i kvinners karriereutvikling mot professor- og dosentstillinger i akademia

**Authors:** <sup>1</sup>Brit Bolken Ballangrud, <sup>2</sup>Sigrun Wessel Svenkerud, <sup>3</sup>Irmelin Drake & <sup>4</sup>Jorun Ulvestad

**Affiliation:** <sup>1,2,4</sup>Institutt for pedagogikk, Fakultetet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap, Universitetet i Sørøst-Norge, Norge; <sup>3</sup>Institutt for ledelse og organisasjon, School of Communication, Leadership, and Marketing, Høgskolen Kristiania, Norge

**Contact corresponding author:** Brit Bolken Ballangrud; [brit.ballangrud@usn.no](mailto:brit.ballangrud@usn.no)

### Sammendrag

I akademia har det vært tradisjon for å assosiere karriere og avansement med personlig talent og særlige kompetanser, og noe som gjerne har blitt forstått som den enkeltes ansvar. Karriereutvikling i Norge blir imidlertid, i stadig større grad, definert som et ansvar for universitetet som organisasjon, og noe som alle bør delta i. Siden kvinner utgjør 31 % (DBH, 2019) av professorer og dosenter, er organiserte kvinnenettverk et av de tiltak som blir brukt for å bidra til karriereutvikling. I denne artikkelen viser vi hva kvinnelige førsteamanuensiser og førstelektorer som deltok i et slikt nettverk selv la vekt på som betydningsfulle sider ved nettverksdeltakelsen, og hvordan det bidro til deres karriereutvikling. Vi analyserer refleksjonslogger som kvinnene skrev mens de deltok i et karrierenettverk. Resultatene viser at deltakelsen rommet både sosial og faglig støtte, noe som bidro til et stort engasjement og bevissthet om egne strategiske valg. Det går imidlertid også fram at støtte fra kvinnenenes ledere ble opplevd som en viktig premiss i karriereutvikling. Ut fra ulike teoretiske perspektiver diskuterer vi hvordan meningssskaping blant kvinner i karrierenettverk har betydning for den enkelte, men vi

---

©2021 Brit Bolken Ballangrud, Sigrun Wessel Svenkerud, Irmelin Drake & Jorun Ulvestad. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), allowing third parties to share their work (copy, distribute, transmit) and to adapt it, under the condition that the authors are given credit, that the work is not used for commercial purposes, and that in the event of reuse or distribution, the terms of this license are made clear.

Citation: Ballangrud, B. B., Svenkerud, S. W., Drake, I. & Ulvestad, J. (2021). *Bruk av nettverk i kvinners karriereutvikling mot professor- og dosentstillinger i akademia*. *Forskning og Forandring*, 4(1), 4–22. <https://doi.org/10.23865/fof.v4.2332>

tydeliggjør også spenninger mellom det individuelle ansvaret og organisasjonens ansvar for karriereutvikling.

#### **Nøkkelord**

Karrierenettverk, karriereutvikling, kvinner i akademien, faglig ledelse, ledelse

#### **Abstract**

##### **Using networks in the career development of women in academia**

Within academia, career and success have traditionally been associated with personal talent and expertise; they have been seen as the responsibility of the individual. Career development in Norway is now increasingly considered to be the responsibility of the academic institution itself and something that everyone should be involved in. Since women represent a minority among professors, 31% (DBH, 2019), organized women's networks are one of the measures being used to create more gender balance at the top levels of academia. In this article, we will present what aspects of such networks some women who are associate professors and senior lecturers regarded as valuable in terms of their future careers, and more specifically as regards qualifying for full professorship. The article takes its point of departure in the individual written reflection texts generated by the women participating in this career network. We highlight the conditions the women themselves emphasized as important for their own career development. The results show that the mutual sense of involvement created, the professional and social support offered, and the helpful attitude of management are all key elements seen to be beneficial in relation to potential career advancement. Different theoretical perspectives are used to discuss how the negotiation of meaning between women in networks can contribute to the career advancement of the individual woman; we also reveal tensions between the responsibility of the individual and that of the organization in terms of career development processes.

#### **Keywords**

Peer networks, career advancement, women in academia, leadership, academic leaders

#### **Innledning**

En større høgskole i Norge etablerte i 2015 et prosjekt der et sentralt mål var å bidra til flere kvinner med professor- og dosentkompetanse. Prosjektet var en del av Norges forskningsråds BALANSE-program (Norges forskningsråd, 2013–2017). Hovedformålet i prosjektet var å øke kvinneandelen i faglige toppstillinger i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak. Fra starten deltok 58 kvinnelige førsteamanuensiser og førstelektorer fra fire ulike campuser med mål om å kvalifisere seg til professor eller dosent på kort eller lengre sikt. De fleste av kvinnene møttes til både en- og todagers samlinger, til sammen ni dager, i de to årene prosjektet pågikk. Nettverkssamlingene var prosjektets hovedstrategi og en arbeidsform for læring og kulturendring, der deltakerne kunne hente støtte for å arbeide målrettet mot opprykk. Samlingene hadde et fast mønster der det ble vekslet mellom informasjon, foredrag, diskusjoner og refleksjoner i gruppe og plenum, samt individuell loggskrivning. Temaer som ble tatt opp, var blant annet informasjon og forskning om

kjønnsrolleproblematikk i akademia, professor- og dosentrollen, kvalifikasjonskravene for opprykk til professor og dosent, krav til utforming av cv og opprykksøknad, forskningsledelse og akademisk skriving. Deltakerne på disse samlingene utgjør det vi betegner som karrierenettverket, og deltakelsen i disse samlingene er utgangspunktet for studien.

Karrierenettverk er et hyppig brukt tiltak i akademia for å øke kvinneandelen i faglige toppstillinger. Karriereutvikling til toppnivå har tidligere vært et individuelt ansvar basert på den enkeltes meritterende forskning (Egeland & Bergene, 2012). Ifølge Meld. St. 16 (2016–2017) har økt internasjonal konkurranse på forskningsområdet, økte krav om kvalitet i utdanningene og restrukturering gjennom fusjoner drevet fram et sterkere press på spesialisering, ved å høyne den faglige kompetansen og bygge fremragende kunnskapsmiljøer. Dette har bidratt til et behov for å gjøre karrieresystemet klarere, og for å legge vekt på strategisk karriereutvikling i overensstemmelse med organisasjonenes mål (Meld. St. 16 (2016–2017), s. 72–79). Til tross for høy kvinneandel blant de som gjennomfører master- og PhD-program, er kun 31 % av professorene i universitetene og høyskolene kvinner (DBH, 2019). Kvinner synes å ha en tregere karriereutvikling enn menn (Brandser & Sümer, 2016; Tømte et al., 2016; Svenkerud et al., 2019; Ulvestad, 2016). Uten spesielle tiltak er det derfor sannsynlig at universiteter og høyskoler først vil nå kjønnsbalanse blant professorer i 2040 (Næss et al., 2018).

Gjennom historien har mannlige professorer hatt en dominerende rolle innenfor akademia, både når det gjelder antall og posisjoner, og de har vært bærere av verdier som har preget akademia (Slagstad, 1998). Fortsatt ser vi at universiteter og høyskoler representerer et svært kjønnsdelt arbeidsmarked. Menn dominerer de høyest rangerte posisjonene, mens kvinner er i flertall i undervisningsstillinger (Teigen & Reisel, 2017). Denne vertikale segregeringen bidrar til å støtte opp under kulturelle stereotyper om kjønn og kompetanse, der mange kvinner opplever at de ikke passer inn – noe som kan bidra til at de både ekskluderer seg selv og blir ekskludert (Orupabo, 2014). Kvinner og menn opplever arbeidsforholdene ulikt, og de har forskjellige vurderinger av hvilke forutsetninger de har for å gjøre karriere (Brandser & Sümer, 2016; Burke, 2017; Vabø et al., 2012). Kvinner er i tillegg overrepresentert i midlertidige stillingskategorier, arbeider mer alene og har flere lite karrierefremmende arbeidsoppgaver. De har også mindre tilgang til nettverk og mentorordninger som kan bidra til mer målrettet karriereplanlegging (Brandser & Sümer, 2016; Burke, 2017; Vabø et al., 2012).

Myndighetene i en rekke land støtter derfor særskilte program og tiltak for å fremme karriereutvikling for kvinner i akademia. Karrierenettverk for kvinner spiller en rolle i flere av disse, men vi vet fortsatt lite om, og i tilfelle hvordan, de bidrar i kvinners karriereutvikling (Burke, 2017; Dean & Koster, 2014; Kezar, 2014; O'Meara & Stromquist, 2015; Teigen & Reisel, 2017). Hensikten med denne studien er derfor å undersøke på hvilke måter kvinner opplever at karrierenettverk kan bidra til å støtte opp om deres karriereutvikling. Vi analyserer refleksjonslogger som de kvinnelige

førsteamanuensisene og førstelektorene skrev mens de deltok i karrierenettverket. I loggene har vi vært opptatt av å identifisere hva kvinnene selv legger vekt på som betydningsfulle sider ved nettverksdeltakelsen. Vi tar utgangspunkt i begrepet meningsskaping (Klemp, 2013; Vygotsky, 1981; Wenger, 1998) for å belyse hvordan kvinnene forstår den støtte nettverket gir, hvordan dette virker inn på prosesser og praksiser og hvordan det bidrar til deres karriereutvikling. Lederstøtte framstår som en viktig premisse, og det blir videre drøftet hvordan karrierenettverk kan bidra til å støtte den enkeltes og organisasjonens kompetanseutviklingsprosesser. Innledningsvis redegjør vi for internasjonal forskning om hvordan karrierenettverk for kvinner har vært brukt innenfor høyere utdanningsinstitusjoner for å fremme karriereutvikling, samt vårt teoretiske utgangspunkt, før vi redegjør for undersøkelsens kontekst og metodiske tilnærming. Deretter følger empiri fra kvinnenenes logger før vi drøfter betydningen av meningsskaping i nettverk.

### **Nettverks betydning for kvinners karriereutvikling i akademia – hva sier forskningen?**

Profesjonelle fellesskap synes å ha betydning for akademikerens læring og karriereutvikling. En rekke begreper med delvis overlappende kjennetegn brukes om slike fellesskap: profesjonelle nettverk, utviklingsnettverk, mentornettverk og karrierenettverk (Dobrow et al., 2012; Niehaus & O'Meara, 2015). I denne artikkelen brukes begrepet karrierenettverk om organiserte samlinger som en gruppe kvinnelige forskere ved en høyskole deltok i. Målet med karrierenettverket var å støtte kvinnene i deres karriereutvikling mot professor og dosent – det øverste nivået i de faglige ansattes karrierestige.

Internasjonal forskning på kvinnenettverk, der deltakerne kommer fra forskjellige campuser innenfor en og samme institusjon, viser at nettverk bidrar til mindre isolerende arbeidsforhold samt til kunnskap og karriereutvikling for den enkelte og for organisasjonen (Kezar, 2014; Niehaus & O'Meara, 2014; O'Meara & Stromquist, 2015). Deltakerne fikk informasjon, strategiske råd og veiledning, noe som ga dem et godt grunnlag for å navigere i internpolitikken og i belønningssystemer, samt for å identifisere hvilke muligheter som fantes for å gjøre karriere. Historieutveksling og dialoger kvinnene imellom bidro til å gjøre dem kjent med hverandres situasjon. Dette utvidet kvinnenenes perspektiver, ga dem flere valgmuligheter, bedre følelse av kontroll og mindre opplevelse av ytre dominans (Niehaus & O'Meara, 2014; O'Meara & Stromquist, 2015). Karrierenettverk ga også sosial støtte og utviklet relasjonene til andre, og bidro dermed til tillit og trygghet og til å øke kvinnenenes sosiale kapital (Bozionelos, 2008; Niehaus & O'Meara, 2014). Sosial kapital blir i denne sammenheng forstått som summen av faktiske og mulige ressurser som er tilgjengelig i og gjennom nettverket (Coleman, 1988). Slik sosial kapital har en overføringsverdi ved at det kan gi tilgang til andre nettverk og forskningsfellesskap videre i karrieren (Kezar, 2014; Niehaus & O'Meara, 2014).

Relasjonelle bånd mellom nettverksdeltakerne kan altså gi positive konsekvenser når det gjelder ressurser og muligheter (Bozionelos, 2008; Kezar, 2014). Granovetter (1983) skiller mellom sterke og svake bånd. Sterke bånd er relasjoner mellom personer som er preget av toveiskommunikasjon, tilgjengelighet og gjensidighet, noe som gjør det tidkrevende å bygge slike relasjoner. Hyppige møter, gjensidig avhengighet og deling av informasjon bidrar til å utvikle sterke bånd (O'Meara & Stromquist, 2015). Svake bånd er derimot av mer flyktig karakter mellom bekjente, og aktiveres av konkrete behov. Sterke bånd mellom kvinnelige nettverksdeltakere gir flere ressurser og muligheter. Men også svake bånd mellom kvinner som er nye for hverandre, bidrar til å øke medlemmenes ressurser over tid, fordi de gir ny og viktig informasjon som kan være til hjelp når deltakerne skal forhandle i organisasjonen med sine ledere om arbeidsforholdene sine. Det kan for eksempel være informasjon om ressurser, karrieremuligheter, tilgang til mentorordninger, mentorer og forskergrupper, som videre kan bidra til åpenhet og tillit i organisasjonen (Bozionelos, 2008; Kezar, 2014; Niehaus & O'Meara, 2014). Utvikling av ulike typer bånd kan derfor utvikle forholdet kvinner har til hverandre og til egen organisasjon på ulike måter.

### **Meningsskaping i nettverk**

Reformer og organisasjonsendringer bidrar, ifølge Kezar (2014), til å endre bånd mellom mennesker i academia. På grunn av de store forandringene høyskoler og universiteter har gjennomgått de seneste årene, er det behov for studier som kan øke vår forståelse av hvordan meningsskaping og læring skjer under nye betingelser, og av hvilken rolle profesjonelle nettverk spiller (Kezar, 2014).

Et karrierenettverk kan forstås som et praksisfellesskap som deler en felles interesse eller oppgave og har felles problemstillinger som de ønsker å løse ved å utveksle ideer og erfaringer. Ifølge Wenger (1998) bidrar praksisfellesskap til læring og meningsskaping, og det former praksiser og identiteter. Teorien er derfor egnet til å belyse meningsskaping i nettverk. Læring forstås som et integrert og uatskillelig aspekt ved deltakelse, og forståelse utvikles gjennom sosial støtte (Vygotsky, 2001). Læring i praksisfellesskap forutsetter meningsskaping for at læringen skal oppleves meningsfull. Det skjer gradvis ved å delta i sosiale sammenhenger der ulike former for samhandling skjer. Wenger beskriver tre faktorer som må inngå i praksisfellesskapet og som får fram hvordan meningsskaping skjer: For det første dreier det seg om å utvikle et felles gjensidig engasjement mellom deltakere om en felles interesse eller oppgave. For det andre krever det forståelse av et felles prosjekt som defineres gjennom deltakernes kollektive forhandling og meningsskaping. For det tredje krever det utvikling av et felles repertoar, ofte et felles språk, som preges av engasjementets historie, diskurser og måter å gjøre ting på i fellesskapet. Det er derfor ikke bare de konkrete yrkeshandlingene deltakere innvies i, men også en yrkeskultur (Wenger, 1998).

Meningsskaping skjer i dynamiske og engasjerende prosesser. Den forhandles fram i dualiteten mellom det følelsesmessige, den personlige og sosiale opplevelsen av å

være i et interessant praksisfellesskap, og det tingliggjorte saksforholdet som tas opp. Meningsskaping i praksisfellesskap får dermed både en sosial og en personlig verdi, i tillegg til en instrumentell verdi når et saksforhold knyttet til arbeidssituasjonen blir tingliggjort. I vår studie dreier tingliggjøring seg om hvordan deltakerne kan forstå og imøtekomme konkrete karrierekriterier ved opprykk til professor eller dosent. Denne dualiteten er fundamental for menneskets opplevelse av mening. Meningsskappingsprosessene påvirker deltakerne og er bestemmende for engasjementet som oppstår (Wenger, 1998).

### **Betydningen av lederstøtte for nettverksdannelse og deltakelse**

Vi vet fra mange studier at ledere spiller en rolle i kvinners karriereutvikling gjennom hvordan de påvirker arbeidsforhold og fordeler arbeidsoppgaver og ressurser (Bolden et al., 2012; Brandser & Sümer, 2016; Sørensen et al., 2019; Teigen & Reisel, 2017). Hvordan nettverksdeltakere støttes av sine ledere, vet vi mindre om (O'Meara & Stromquist, 2015). Universiteter og høyskoler i Norge har særlig etter kvalitetsreformen vært gjennom strukturelle og kulturelle endringer (Meld. St. 27 (2000–2001)). Dette har medført sammenslåing av universiteter og høyskoler til større enheter og innføring av systemer for kvalitetsutvikling, nevnt over. Liknende New Public Management-reformer har også vært gjennomført i andre europeiske universiteter og høyskoler. Endringene er legitimert med argumenter om at de både vil bidra til organisasjonens effektivitet, og til utvikling og læring. Til tross for ulike grader av sentralisering omkring i verden, ser det ut til at endringene har medført økt autonomi med ansvar for å utvikle egne strategier (Bolden et al., 2012; Frølich et al., 2018; Teichler et al., 2013).

Norske styringsdokumenter legger vekt på lederes betydning for å imøtekomme slike motsetningsfylte forventninger (Meld. St. 16 (2016–2017), s. 82). Lederne befinner seg imidlertid innenfor fakulteter og institutter som ofte har et silopreg, med lav grad av informasjon, intern koordinering og samarbeid på tvers i organisasjonen. Dette kan begrense ledernes muligheter til å organisere og innføre lokale strategier, som for eksempel kompetansestrategier. Dette kan gi stor faglig autonomi for den enkelte leder på institutt og fakultet (Frølich et al., 2018). En slik organisering og ledelse kan, på den andre siden, virke inn på båndene mellom ansatte (kvinner) og deres ledere. Svake bånd kan medføre mindre tillit mellom dem, på grunn av lite kommunikasjon og transparens i systemet (Kezar, 2014). Slike komplekse sammenhenger virker inn på forholdet mellom ledere og kvinner når det gjelder hvordan det legges til rette for karriereutvikling, hvordan de forstår sammenhengene og hvilke muligheter de ser. At den enkelte institusjon har fått større autonomi til selv å forme sin karrierestrategi, har ført til at lederrollen har blitt stadig viktigere på dette feltet. Vi vet lite om hvilken betydning dette har for kvinnene og lederne, og for de prosesser som utvikler seg mellom dem om karriereutvikling. Men generelt viser en institusjonell tilnærming at både styring, fagkulturer og historie påvirker ledelse (Møthe et al., 2014).

## Undersøkelsens kontekst og metode

I denne studien er vi opptatt av å identifisere hva kvinnene selv legger vekt på som betydningsfulle sider ved å delta i et karrierenettverk. Hensikten er å utvikle kunnskap om hvilken betydning meningssskaping i et karrierenettverk for kvinner kan ha for karriereutvikling i akademien. I studien analyserer vi logger som kvinnene skrev på nettverkssamlingene. Den individuelle loggskrivningen dreide seg om til sammen åtte refleksjonslogger som var relatert til temaene på samlingene. Det ble satt av ca. 20 minutter til hver loggskrivning. Loggspørsmålene ble formulert som åpne spørsmål der hensikten var tredelt: både å gi informasjon til prosjektledelsen for å utvikle prosjektet i en hensiktsmessig retning, å stimulere deltakerne til refleksjon over egen situasjon, og å bidra med data til forskningen. Dataene i denne studien er hentet fra tre av de åtte refleksjonsloggene fordi det var disse tre som var relevante for det vi undersøker.<sup>1</sup> I tabell 1 går det fram hvilke spørsmål som dannet utgangspunkt for de tre refleksjonsloggene.

Kvinnene hadde bakgrunn fra utdanningsvitenskap, helsefag, økonomi, ledelse, markedsføring, historie og samfunnsvitenskap. En stor andel arbeidet innenfor høyskolens profesjonsutdannelser og hadde erfaringer fra profesjonsfeltet før de gikk over til akademien. Andre arbeidet innenfor fagstudier. De fleste var i starten av sin karriere mot faglige toppstillinger, men for øvrig var det et stort spenn mellom deltakerne både når det gjaldt alder og hvor lenge de hadde arbeidet i akademien.

Kvinnene var rekruttert til prosjektet både fordi de selv meldte sin interesse, og gjennom oppfordring fra sine instituttledere. På første dag var det 35 av de 58 som deltok, og alle leverte logg 1 (D1–D35). Alle de 35 som deltok andre dag, leverte logg 2 (D1–D35). Også alle 42 som deltok da logg 5 ble gjennomført, leverte denne (D1–42).

**Tabell 1** Oversikt over spørsmålene som ble besvart i refleksjonsloggene

Data-materialet	Spørsmålene som var utgangspunkt for loggene	Deltakere	Tidspunkt
Logg 1	Hva er det som gjør at du vil bli professor eller dosent? Hvilke oppgaver og hva slags rolle ser du for deg at en professor eller dosent vil ha i framtidens akademien?	35 logger	Startfasen mai 2015
Logg 2	Hva trenger du av tiltak for å realisere dine planer om å bli professor eller dosent?	35 logger	mai 2015
Logg 5	Hva er dine strategier for å komme videre i professor- eller dosentløp, og hvorfor det? Hva trekker du inn for å holde motivasjonen oppe?	42 logger	feb. 2016

Å bruke personlig logg er en god måte for å la alle komme til orde, og til uforstyrret skriftlig refleksjon som i etterkant kan gi forskerne viktig innsikt. Som data har imidlertid disse noen begrensninger. Verken forskere eller deltakere får mulighet til

<sup>1</sup> Refleksjonsloggene ble umiddelbart sendt inn til prosjektkoordinator for anonymisering og deretter behandlet i overensstemmelse med godkjenningen fra Norsk senter for forskningsdata (NSD).

å komme med forklaringer eller utdypninger, noe som kan gi utfordringer i arbeidet med analysen (Furu, 2007). Vi fikk ikke fyldige svar på alt vi lurte på, men de svarene vi fikk, ga oss viktig innsikt i de spørsmålene vi undersøker. I analysen var vi opptatt av å finne gode kategorier som kunne få fram hvordan deltakerne gir mening til sine erfaringer i en sosial kontekst (Klemp, 2013; Braun & Clarke, 2006). Første steg var en induktiv tilnærming der vi utviklet kategoriene med utgangspunkt i dataene. Følgende tematiske kategorier viste seg: i) engasjement og fellesskap, ii) deltakernes læring under prosjektet og iii) økt forståelse og holdningsendringer. Andre steg var å analysere dataene knyttet til nivåene individ, sosiale/gruppe og organisasjon for å finne fellestrekk og variasjoner. Det førte til at temaet iv) ble betydningsfullt: lederstøtte for deltagelse i nettverket og karriereutvikling.

Artikkelforfatterne, som utgjorde prosjektets forskergruppe, var alle deltakere i prosjektet samtidig som vi deltok i planlegging og gjennomførte datainnhenting. Rekruttering til forskergruppen skjedde gjennom en åpen invitasjon fra prosjektleder. Våre roller, som deltakere og forskere, ga god kjennskap til situasjonene dataene ble innhentet i, men førte samtidig til noen utfordringer når det gjaldt distanse til dataene og når det gjaldt anonymitet og lojalitetsbånd til deltakere i studien – slik også Coghlan (2001) viser til. Å være «innside»-forsker øker rollekompleksiteten. For eksempel var en av deltakerne i forskergruppen samtidig leder av prosjektet. Det krever bevissthet om de ulike deltaker- og forskerroller og samspillet mellom dem (Coghlan, 2001; Tofteng et al., 2018). Dette ønsket vi å møte ved å være tydelige på forskningens hensikt i våre redegjørelser til deltakerne. Vi har diskutert hvordan våre ulike roller i organisasjonen og prosjektet kan påvirke resultatene, og hvordan lojaliteten til prosjektet kan hindre oss i å ha en kritisk distanse til dataene, analysen og drøftingen.

Å fange inn kompliserte prosesser gjennom refleksjonslogger og å gjøre en tematisk analyse, er reduserende på den måten at det kan føre til at viktige data ikke kommer fram i analysen. Vi har tilstrebet transparens for å bøte på dette, gjennom å beskrive forskningsprosessen, datamaterialet og hvordan vi har gått fram i analysearbeidet. Utsagnene i loggene er anonymisert, og artikkelforfatternes logger er utelatt. Analysene er validert ved at de har blitt sammenstilt og diskutert i forskergruppen (Kvale et al., 2009). Nedenfor vil vi presentere resultatene fra de anonymiserte loggene ut fra temaene som kom fram i analysen, og vi vil illustrere disse ved hjelp av sitater.

### **Betydningsfulle sider ved å delta i et karrierenettverk for kvinner**

Resultatene er organisert ut fra overskriftene i) *Utvikling av engasjement i et fellesskap – betydningen av gjenkjennelse og tillit*, ii) *Utvikling av kunnskap og gode råd fra kolleger om karriereutvikling*, og iii) *Økt forståelse av kvalifikasjonskravenes betydning* – alle med inspirasjon av Wengers (1998) tre læringsdimensjoner. I tillegg er iv) *Deltakernes forståelse av ledernes roller* trukket inn for å få fram deltakernes behov for å forholde seg til organisasjonen de arbeider i.



## Utvikling av engasjement i et fellesskap – betydningen av gjenkjennelse og tillit

Meningsskaping skjer i dynamiske og engasjerende prosesser, ifølge Wenger (1998). Når deltakerne i karrierenettverket beskriver erfaringene fra nettverkssamlingene i loggene, er det flere som nettopp framhever hvor stort dette engasjementet var. Nettverket beskrives som et «jentenettverk jeg kan utvikle meg i» (D1), «et fellesskap for å utveksle erfaringer og kompetanse, og spille hverandre gode» (D22), «et miljø som støtter og heier» (D26), «et fellesskap der vi pusher hverandre» (D9), preget av «inspirasjon og lagånd» (D35) og «oppmuntring og oppbacking» (D16). På ulike måter beskrives et fellesskap med et engasjement som gir «inspirasjon til å komme videre» (D19). En deltaker beskriver det slik: «Jeg fikk en opplevelse av samhold, og av å være i samme båt, på samme måte som jeg fikk med andre stipendiater i doktorperioden. Det var godt å se hvor mange og hvem på vår høgskole som er i denne løypa [mot professor/dosent].» (D35)

Det gjensidige engasjementet knyttes til inspirasjon og samhold i et fellesskap med andre som har de samme utfordringene, der det er mulig å lufte karriereutfordringer mange kjenner seg igjen i samt å oppleve gjensidig tillit, støtte og hjelp. På denne måten har nettverket gitt et rom utenfor den daglige arbeidshverdagen, der den enkelte kan hente inspirasjon i et nytt praksisfellesskap. Andre la imidlertid mest vekt på at deltakelsen i seg selv skapte trivsel i arbeidssituasjonen: «Jeg ønsker å ha det moro på veien, og tenker at det har ikke så bråhast med kvalifiseringa» (D35).

På ulike måter og med ulike tidshorisonter på kvalifiseringsløpet, beskriver deltakerne det store engasjementet og fellesskapets betydning i den kollektive meningsskapingen om karriereutvikling. Selv om enkelte skriver om tidligere erfaringer der de har fått lite «oppbacking» (D17) og har opplevd «uheldig kjønnskultur» i organisasjonen (D24), så er det engasjementet, fellesskapet og optimismen – og ikke angsten for å skille seg ut, for konkurranse og det å mislykkes – som preger beskrivelsene.

## Utvikling av kunnskap og gode råd fra kolleger om karriereutvikling

I tillegg til at deltakerne la vekt på inspirerende og støttende prosesser, går det fram at også innholdet i nettverkssamlingene hadde betydning. Kravene til opprykk til professor og dosent var i endring i den perioden prosjektet ble gjennomført, og det var viktig for kvinnene å bli kjent med disse. Wenger (1998) betegner, som nevnt, slike prosesser som tingliggjøring av et saksforhold som forhandles fram og utvikler deltakernes forståelse. Flere av deltakerne skriver at de satte pris på samlingene med veksling mellom foredrag som tok utgangspunkt i deltakernes karriereutfordringer, gruppe-refleksjoner og individuell refleksjon i loggskrivningen. De trekker fram temaer som har vært viktige: endringene i kvalifikasjonskravene og krav til søknader om opprykk, professorrollens innhold, hvordan denne rollen kan formes, bruk av mentor, ledelse av forskergrupper og utfordringene i akademisk skriving. Deltakerne viser spesielt til at de

har behov for veiledning i «å være strategisk» (D1) og å «lage en karriereplan» (D27), og de har fått hjelp «til å være målrettet» (D31) på ulike måter. En deltaker beskriver strategien sin slik:

Øke antall publikasjoner: Jeg må både utnytte det eksisterende datamaterialet som jeg har fra PhD prosessen [...], samtidig som jeg må skaffe meg et nytt bein å stå på innenfor forskningen. Det blir viktig for meg (har jeg skjønt etter dagen i dag) at det nye beinet (i cv'n) blir noe forskjellig fra det gamle hva angår tema, teori og/eller metode [...] Andre huller som må tettes har å gjøre med veiledning av PhD-studenter, og på samlingen i dag har jeg fått tips om å bruke nettverket fra Universitetet for å komme i kontakt med aktuelle kandidater. (D40)

Flere beskriver mangler i cv-ene og «hull» som må fylles. Utfordringen er først og fremst publiseringsarbeidet: «trenger internasjonale publiseringer [...] har fått antatt en på nivå 2» (D27). Enkelte opplever å ha fått svært konkrete råd, som ikke bare dreier seg om publisering og veiledning, men også om å bidra til å utvikle prosjekter og masterprogram som en kan få publikasjoner ut av. Når deltakerne beskriver strategiene de bruker for å komme videre, beskriver de flest rasjonelle og instrumentelle strategier; de har lagt plan for egen karriereutviklingsprosess for å kunne tilfredsstille kravene til opprykk. Men ikke alle er enige i innholdet og strategiene som ble løftet fram i samlingene. Det går fram av følgende sitater:

En meddeltaker (som jeg ikke kjenner på andre måter) sendte meg sine tanker om CV- og søknadsskriving. Det var raust og nyttig. Hun gjorde det fordi jeg hadde uttrykt frustrasjon over at samlingene var for lite konkrete og matnyttige for oss deltakere. (D27)

En annen skriver:

Jeg skulle ønske vi kunne bruke mer tid på gruppearbeid og dialoger og hatt større fokus på deling og utvikling sammen, enn på forskrifter og kjønnsforskning [...] De to forelesningene ble imidlertid liggende på et overordnet nivå, og jeg må innrømme at jeg i løpet av dagen tenkte at dette kunne jeg ha lest selv [...] Det beste med nettverket er nettopp samvær/samtaler med de andre damene, og det ble det for lite av i dag, synes jeg. (D17)

Å ivareta individuelle og kollektive behov, kan være en utfordring. Behovene er forskjellige, og deltakerne har ulike synspunkter, forventninger og innspill til nettverket og til institusjonen. Sitatene nedenfor viser det mangfoldet kvinnene representerer og de endrede kravene de opplever at ligger i professor- og dosentrollen:

... i fortsettelsen håper jeg nettverket kan ha fokus på å drøfte hvordan vi kan utvikle oss som faglige ledere – både formelt (forskningsledelse etc.) og uformelt (nettverksbygging, støtte for studenter, kolleger etc.) [...] hvordan kan jeg inspirere, støtte og veilede på måter som gjør at folk rundt meg kan vokse sammen med meg? (D17)

Deltakerne står i arbeidskrevende og komplekse kvalifiseringsprosesser der mange elementer må på plass. Sitater viser at usikkerhet om hvordan kvalifikasjonskrav kan forstås, også bidrar til meningsskapning om hvordan professorrollen kan og bør fylles på nye måter. Slik fungerer nettverket som en arena som får fram mangfoldet kvinnene representerer, og som bidrar til meningsskapning og læring om nye praksiser og roller.

### Økt forståelse av kvalifikasjonskravenes betydning

Deltakernes refleksjonslogger viser at de selv vurderer nettverkssamlingene som et tiltak som har økt deres bevissthet om egen karriereutvikling, men som også har bidratt å avklare hvilken framtidig professorrolle de ønsker for egen del, for organisasjonens del og for samfunnet. Loggene viser at deltakelsen har bidratt til økt engasjement og motivasjon for å realisere professor- og dosentambisjonen, men også gitt dem et repertoar for å snakke om dette (jf. Wenger, 1998). For flere har det dreid seg om å bevisstgjøre seg selv som forsker: «Må trene på å si til meg selv og andre at jeg er forsker, og hva jeg forsker på, og hva det fører til. Det går merkbart lettere å si det nå enn for ett år siden – før nettverket» (D1). Flere beskriver kvalifiseringen til professor eller dosent som en «naturlig» utvikling videre som de har fått større forståelse for: «Ønsket om å bli professor kom i forlengelse av denne gradvise utviklingen som noe som rett og slett kjentes naturlig. Det handler altså om å stadig forstå mer, om å formidle dette, om å veilede, støtte og stimulere andres utvikling» (D19). En annen skriver: «Jeg har nylig begynt å tenke konkrete tanker om hvordan jeg skal kvalifisere meg til professor. Det er nå ett år siden jeg disputerte, og jeg har brukt dette året på å venne meg til min nye rolle og komme til hektene etter tre intense år som stipendiat» (D35).

Å delta i nettverket har gitt denne deltakeren (D10) «et forum der jeg kan møte andre kvinner i forskerstillinger på tvers av fakulteter og institutter», noe som både øker bevisstgjøringen om en framtidig professorrolle og der nettverket har gjort henne «mer beredt til å utfordre noe av det underkommuniserte eller tatt-for-gitt-tankene om hva som er mulig/ikke-mulig».

Å komme sammen med andre på tvers av organisasjonen har gitt deltakerne anledning til å drøfte nye krav og praksiser som tidligere har vært usynlig og udokumentert i karriereprosessen, samt å gjøre seg fortrolig med det de oppfatter som sentrale begreper og forståelser for kommende oppgaver. Det dreier seg også om å skape mening om hvordan fylle en framtidig professorrolle, og lederrolle, på en slik måte at den får betydning for dem selv og andre. Flere viser gjennom loggene at de har fått tro på at de skal klare å realisere sine karrieremål.

Jeg vet at jeg må ha/se resultater for å holde motivasjonen oppe, men samtidig er det helt naturlig å gjøre det jeg nå gjør og fortsette framover sakte, men sikkert. For meg er resultater her det å lære og å utvikle meg i fagfeltet mitt, og se hvor jeg kan bidra, og gjøre det. (D1)

Utsagnene viser at disse deltakerne har fått en økt forståelse og motivasjon for å nå en framtidig professor- eller dosentrolle, men de problematiserer dette i ulik grad. Måloppnåelsen oppfatter de i stor grad som et individuelt ansvar som de forholder seg strategisk til, og som inneholder nye muligheter, men også noen utfordringer.

### Deltakernes forståelser av ledernes roller

Fordi karriereutvikling ikke bare er avhengig av hva den enkelte kvinne gjør alene eller i nettverk, blir det nødvendig å trekke inn interaksjoner og forståelser av organisasjonen de er en del av. Ledere på det enkelte institutt og fakultet bestemmer arbeidsplaner og organiserer og fordeler forskningsressurser. De oppleves derfor som premissleverandører for om kvinnene skal lykkes i karriereutviklingen. For flere av deltakerne ser dette ut til å være en ny erkjennelse: «Det har også vært viktig å bli klar over, som vi har blitt i dag, at kompetanseheving ikke bare er et individuelt ansvar lagt på meg, men at det absolutt er et svært viktig ledelsesansvar» (D35). En annen skriver:

Jeg blir veldig motivert av møteplasser som dette [nettverket] [...] Jeg ble også motivert av innlegget til leder NN som oppsummerte gruppearbeidet og sa at det nå var et stort fokus på opprykk på fakultetet. Det som derimot er betenkelig er at jeg ikke har hørt om dette, utover ryktebasis. Jeg føler også at dekanen burde hatt større fokus på dette slik at instituttlederne fulgte det bedre opp. (D31)

Bevissthet om ledernes rolle og hvordan de forskjellige nivåer og enheter i organisasjonen virker sammen, synes å ha økt, og har gitt næring til et kritisk blikk på ledernes rolle. Deltakelse har: «gjort meg bevisst på maktstrukturer som finnes i academia, og hvilken rolle ledere kan ha i å fremme eller hemme faglig utvikling og framdrift» (D17). Flere skriver at de trenger ledere som er opptatt av karriereutvikling og ser behovene deres. Samtidig kan det være utfordrende å akseptere at en må forholde seg til standardiserte karrierekrav, der karriereutvikling kan føre til store endringer i arbeidsoppgaver med store konsekvenser for den enkelte:

Jeg har blitt utfordret av nærmeste leder til å gjøre prioriteringer av arbeidsoppgaver, og har gitt fra meg mange oppgaver. Det har gjort vondt. Til høsten skal jeg undervise enda mindre enn før for å gjøre plass til å kunne bruke tiden mer konsentrert til forskningsaktiviteter. (D37)

Denne deltakeren beskriver støtten hun får fra sin leder som en tydeliggjøring av hva som kreves for å oppfylle kriteriene for karriereavansment – der forskningen

rangerer høyere enn undervisning. En annen beskriver den personlige støtten hun fikk i medarbeidersamtalen, i tillegg til forskningsressurser. En tredje legger vekt på den sosiale støtten «i den uformelle praten i gangen» (D41). En fjerde: «møter ikke motstand hos ledelsen, men ingen backer opp, får ikke noe gratis» (D33). I tillegg til mangelen på støtte som denne deltakeren beskriver, finnes det også deltakere som har møtt aktiv motstand:

Jeg ba min daværende instituttleder om å skrive under på søknad [om å delta i dette prosjektet]. Til min overraskelse ønsket ikke vedkommende å skrive under fordi vedkommende mente å ha rett til å bestemme hvem som skulle få være med eller ikke, og at jeg ikke var i målgruppa for prosjektet «fordi jeg ikke hadde doktorgrad». Jeg argumenterte for at jeg var førstelektor og at jeg var inkludert i målgruppen for invitasjonen fra prorektor. Instituttleder heftet dekan på den videre mailutvekslingen, hvorpå dekan støttet meg i at det var mulig for alle kvinner med førstekompetanse å søke om deltakelse i prosjektet. Da skjønnte jeg at i akademia var det et hierarki som trengte å utfordres. (D17)

Refleksjonsloggene viser at kvinnene opplever at lederne forholder seg svært forskjellig til deres karriereutfordringer. Blant annet viser flere logger til spenninger mellom kvinnene og lederne deres om hvordan arbeidsforholdene kan legges til rette, og i hvilken grad ledere støtter opp om karriereutvikling.

## Drøfting

I denne studien har vi ønsket å identifisere hva kvinnelige førsteamanuensiser og førstelektorer legger vekt på som betydningsfulle sider ved det karrierenettverket de deltok i, og hvordan nettverksdeltakelse kan bidra til å støtte kvinners karriereutviklingsprosesser. Vi finner, i likhet med O'Meara & Stromquist (2014) og Kezar (2014), at nettverksdeltakelse bidrar til å utvikle meningsskaping om egen karriereutvikling. Mer konkret finner vi i lys av Wenger (1998) at meningsskapingen bidrar til: i) utvikling av stort felles engasjement preget av gjenkjennelse, inspirasjon, støtte og tillit, ii) utvikling av kunnskap og gode råd, som innebærer en tingliggjøring av deres felles sak, karriereutvikling, og som bidro til å tilfredsstille behov for karriereinformasjon, iii) økt forståelse for hvilken betydning kvalifikasjonskravene har for deres arbeidsoppgaver og for å nå og utvikle en attraktiv professor- eller dosentrolle, og iv) økt forståelse for hvordan lederne kan påvirke. Denne felles meningsskapingen, som skjer i nettverksdeltakelse og er vist i refleksjonsloggene, gir innsikt i det komplekse forholdet som er mellom de ulike læringsaspektene, og som til sammen skaper engasjement og motivasjon til å gå videre, slik Wenger (1998) viser til. Men dette er ikke tilstrekkelig. Kvinnene må også forholde seg til organisasjonen, og derfor må tingliggjøring av karriereutvikling også handle om hvordan lederne arbeider.

Vi finner at meningsskapingen i nettverket har bidratt til endring av hva deltakerne forstår som en «naturlig» utvikling når det gjelder forholdet mellom kompetanse og kjønn i akademia, og flere har fått del i et felles engasjement til å gå videre i de krevende kvalifikasjonsprosessene mot professor- og dosentroller (jf. Wenger, 1998). Som nevnt har mannlige professorer gjennom historien preget verdier og mentaliteter i akademia (Slagstad, 1998). Et klassisk perspektiv for å forklare manglende kjønnsbalanse i faglige toppstillinger er å peke på kvinners individuelle preferanser eller «mangler», som for eksempel manglende ambisjoner, interesser, eller vilje til å vie seg til karrieren. Forestillinger om meritokratiet bidrar til at veien mot professorstillinger fremstår som objektiv, transparent og kjønnsnøytral. Med andre ord: Det er bare å ta et valg, og å gjøre det harde arbeidet, så vil resultatet komme (Cech & Blair-Loy, 2010). I praksis viser det seg imidlertid at det er vanskeligere for kvinner å få tilgang til det som fremmer akademiske karrierer (publisering, deltakelse i internasjonale nettverk, invitasjoner til samskriving osv.) enn for menn, og at akademiske karriereprosesser preges av uuttalte og maskuline normer og forventninger om hva som representerer faglig legitimitet og tyngde (Gonzales & Terosky, 2016; Nielsen, 2016). Å tydeliggjøre hvordan strukturelle og kulturelle barrierer påvirker ens karrieremuligheter i akademia, vil kunne skape nytt handlingsrom som kan bidra til mer likestilte karrieremuligheter. Kvinners forventninger til karriereutvikling er formet av historien, men er påvirkelige og i endring (Orupabo, 2014).

Studien underbygger tidligere forskning som viser at karrierenettverk innad i institusjoner bidrar til gjensidige relasjoner mellom deltakerne (Kezar, 2014; Niehaus & O'Meara, 2015; Teigen & Reisel, 2017). Hva som er gjensidige relasjoner i nettverk, kan imidlertid forstås ut fra ulike teoretiske tilnærminger. Å utvikle gjensidige relasjoner og engasjement i nettverk krever innhold og arbeidsmåter som tilfredsstillende den enkeltes nåtidige og framtidige behov for informasjon og kunnskap, ifølge Wenger (1998). Denne dualiteten mellom deltakelse og tingliggjøring er et fundamentalt aspekt ved meningsskaping (Wenger, 1998). Deltakerne hadde ulike opplevelser av hvordan dualiteten mellom saksforholdet og det å være i engasjerende fellesskap, balanseres i samlingene. Å utvikle dette læringsforholdet er en utfordring ved bruk av nettverk fordi forholdet mellom de individuelle og kollektive behovene avveies.

Hva som preger gjensidigheten i relasjonene sett fra et sosialt nettverksperspektiv, er avhengig av størrelsen på nettverk og hvor tette båndene er mellom deltakerne (jf. Granovetter, 1983; Kezar, 2014). I denne studien hadde de 58 kvinnene i nettverket ulik faglig bakgrunn. Antakelsen er dermed at båndene mellom dem er svake, men velegnet til informasjon og kunnskapsspredning. Noen av deltakerne samlet seg i mentorgrupper der de møttes med en seniormentor for å få råd i karriereutviklingen. En kan anta at slike mini-nettverk kan bidra til å utvikle sterkere bånd og mer samarbeid mellom deltakerne. Flere av situatene viser imidlertid at deltakerne legger et stort ansvar på seg selv for hvorvidt de vil nå sine mål om opprykk. En god forankring

av nettverket i organisasjonen ellers kunne tenkes å føre til at det lettere ble utviklet bånd mellom karrierenettverket, institutter, forskningsgrupper og forskernettverk. Dette ville kunne gjøre det lettere for deltakere å utvikle mer kollektive tilnærminger til karriereutviklingen. Ved å forankre nettverket i organisasjonen gjennom å utvikle båndene mellom deltakere i nettverket og ulike forskergrupper, kunne for eksempel spesiell forskerkompetanse som deltakerne etterspør, utvikles videre. På den måten kunne deltakernes sosiale kapital (Coleman, 1988) lettere overføres, og mangfoldet som kvinnene representerer kunne bidra til en bredere kulturendring. Å forstå relasjoner mellom nettverk og organisasjoners hierarki og ledelse er imidlertid en utfordring både ut fra et sosialt nettverksperspektiv som legger hovedvekten på relasjoner og bånd, og fra et læringsperspektiv som legger hovedvekten på deltakelse, menings- skaping og identitetsutvikling. Det er grunnene til at vi også trekker på en institusjonell tilnærming for å forstå den betydning nettverksdeltakelse kan ha for kvinners karriereutvikling.

Utsagn fra våre deltakere viser at de fikk tro på at de kunne klare å tilfredsstillere opprykkskravene, men i tråd med annen forskning finner vi at lederne har betydning for kvinners karriereutvikling (Bolden et al., 2012; Sørensen et al., 2019; Teigen & Reisel, 2017). Lederne får sentrale roller når de skal forholde seg til karriereutviklingsstrategier og karrieretiltak som nettverk, arbeids- og ressursfordelinger på instituttet og fakultet, kulturelle hierarkier når det gjelder hvordan forskning og undervisning forstås, og i tillegg den enkelte kvinnes karrierebehov.

Kjønnsforskjellene i akademia er store når det gjelder forholdet mellom de ulike arbeidsoppgavene kvinner og menn går inn i. Ifølge Yoder (2018) antas det å ligge noen barrierer mellom det å gjøre forskning og det å gjøre undervisning, der forskning rangeres høyest og ikke har noe å gjøre med undervisning. I dette hierarkiet er det å gjøre forskning knyttet til en maskulin stereotypi, mens undervisning er knyttet til en feminin stereotypi. Det fører til at kvinner marginaliseres i undervisningsposisjoner gjennom deres plassering i hierarkiet. Yoder argumenterer derfor for å rive ned veggene mellom forskning og undervisning, ved å publisere over egen undervisning og utviklingsarbeid. Løsninger på slike utfordringer, forstått i en institusjonell sammenheng, ligger ikke lenger i tradisjonen, fagkulturene og strukturene (Møthe et al., 2014). Derimot kan de faglige miljøene bidra til en forandring gjennom å bli mer åpne for kvinners tilnærming til forskning samt endre normer og kriterier for hva som er meritterende (Yoder, 2018). Å øke kompetansen om disse kjønnsforskjellene er et poeng i seg selv – både for medarbeidere og ikke minst for ledere. For eksempel fant Bird (2011) at bare etter dype samtaler med kvinnelige kolleger omkring manglende kjønnsbalanse, klarte mennene å se hvordan kjønn kunne være integrert i strukturene. Nettverk og møteplasser på tvers av kjønn der en kunne gå dypere inn i diskusjoner om karriere og kjønn, vil kunne være et viktig supplement til rene kvinnenettverk. Men mye må løses på ledernivå, av ledere og de involverte. Det er derfor behov for å øke kompetansen om karriereutvikling

og kulturelle barrierer på ledernivået. En slik kompetanseøkning vil kunne bidra til at både enkeltindividers karriereambisjoner og organisasjonens behov for kompetanse ivaretas.

I vår studie fant vi at både nettverket og lederne i stor grad var frikoblet fra den organisasjonen kvinnene ellers var en del av. Det kommer fram når kvinnene beskriver hvordan de kommuniserer med sine ledere om karriereutvikling. Å utvikle sammenhenger og gjensidige relasjoner mellom kvinner i nettverk og ledere, kan bidra til å styrke organisasjonen ved å gjøre karriereutvikling mer transparent. NPM-reformene legger opp til effektivisering og standardisering, og at den enkelte institusjon skal utvikle egne kompetanseutviklingsstrategier og spesialisere seg. De lokale tilpasningene av strategiene kan da føre til at opprykkskrav blir klarere. Men tilpasningene kan også føre til at noen rammer og verdier, som for eksempel standardisering og effektivisering som ikke alle finner like forenelig med de akademiske verdiene, blir tydelige (Frølich et al., 2018). Slike spenninger krever arenaer for meningsskapning, for eksempel nettverk, der mangfoldet i akademia blir tydelig og kan bidra til å belyse og utvikle endringene slik at de blir meningsfylte for de involverte.

### **Oppsummerende kommentarer**

Flere institusjoner i høyere utdanning satser på karriereutviklingsprogrammer rettet mot enkeltpersoner. Flere av disse har en restriktiv tilnærming til hvem som får delta. Karrierenettverk kan gjennomføres med ulike formål, og kan svare på forskjellige grupper og organisasjoners spesifikke behov. I denne studien er de sosiale sidene ved meningsskapningen i nettverk betont. Kvinner i akademia er imidlertid forskjellige, og det er mulig at kvinnene som skrev refleksjonsloggene, er mer opptatt av betydningen av sosiale fellesskap enn andre kvinner som ikke har valgt å delta i et slikt nettverk. Det kan derfor ligge en skjevhet i materialet. Men siden kjønnsforskjellene i de faglige toppstillingene ser ut til å vare ved, kan nettverk være et interessant tiltak å bygge videre på for myndighetene og institusjonene. Ved hjelp av ulike teoretiske perspektiver har vi ønsket å få fram dynamikker som er med på å forme meningsskapningen i nettverk, men vi har i mindre grad gått i dybden på hvert av disse perspektivene. Studien har imidlertid vist at det trengs forskning som kan belyse hvordan forskjellige typer karrierenettverk kan tilfredsstillende ulike formål, og hvordan nettverk kan forankres i organisasjonen og forholdet til ledelse av karriereutvikling fordi slike sammenhenger er lite tydelig i forskningen.

### **Om forfatterne**

**Brit Bolken Ballangrud** er førsteamanuensis ved skolelederutdanningen ved Universitetet i Sørøst-Norge og OsloMet. Forskningsinteressen er rettet mot reformpolitikk, den pedagogiske lederfunksjonen, profesjonsutvikling og skoleutvikling. Hun har en ph.d. i styring og ledelse av kompetanseutvikling og har skrevet flere artikler om ledelse og profesjonsutvikling innenfor høyere utdanning og grunnopplæringen.



**Sigrun Wessel Svenkerud** er førsteamanuensis ved Universitetet i Sørøst-Norge. Hun har doktorgrad i pedagogikk og arbeider med utdanning og forskning relatert til læring og ledelse særlig knyttet til muntlig kommunikasjon. Svenkerud har publisert flere artikler om høyere utdanning og kjønnsbalanse i akademia.

**Irmelin Drake** er førsteamanuensis i ledelse ved Høyskolen Kristiania, hvor hun også er faglig leder for masterprogrammet i ledelse. Hun har en ph.d. fra Norges Handelshøyskole i strategisk ledelse og arbeider med utdanning, forskning og formidling innen selvledelse, endringsledelse, kvinner og ledelse og kjønnsbalanse i akademia.

**Jorun Ulvestad** er førsteamanuensis ved Universitetet i Sørøst-Norge. Hun har en doktorgrad i utdanningsvitenskap, var i en årrekke prorektor for forskning, utvikling og innovasjon og har dessuten ledet to kjønnsbalanseprosjekter som arbeidet med kvinners karriereutvikling til toppstillinger i akademia. Hun underviser innenfor feltet oppvekst og barnevern, veileder barnehager og dessuten studenter innenfor masterutdanningen i pedagogikk. Hun har publisert flere artikler om høyere utdanning og kjønnsbalanse i akademia.

## Referanser

- Bird, S. R. (2011). Unsettling universities' incongruous, gendered bureaucratic structures: A case-study approach. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 202–230. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00510.x>
- Bolden, R., Gosling, J., O'Brien, A., Peters, K., Ryan, M. K., Haslam, S. A., ... Winklemann, K. (2012). *Academic leadership: Changing conceptions, identities and experiences in UK higher education*. Leadership foundation for higher education. <https://ore.exeter.ac.uk/repository/handle/10871/15098>
- Bozionelos, N. (2008). Intra-organizational network resources: How they relate to career success and organizational commitment. *Personnel Review*, 37(3), 249–263. <https://doi.org/10.1108/00483480810862251>
- Brandser, G. & Sümer, S. (2016). *Farefull ferd mot toppen. Kjønnsbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings- og utdanningsinstitusjoner i Bergen* (UNI Research Rokkansenteret Rapport 3–2016). [https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/rapport\\_3-2016\\_brandser\\_og\\_sumer\\_0.pdf](https://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/rapport_3-2016_brandser_og_sumer_0.pdf)
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp0630a>
- Burke, R. J. (2017). Supporting women's career development. I S. R. Madsen (Red.), *Handbook of research on gender and leadership* (s. 223–237). Edward Elgar Publishing.
- Cech, E. A. & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving glass ceilings? Meritocratic versus structural explanations of gender inequality among women in science and technology. *Social Problems*, 57(3), 371–397. <https://doi.org/10.1525/sp.2010.57.3.371>
- Coghlan, D. (2001). Insider action research projects: Implications for practising managers. *Management Learning*, 32(1), 49–60. <https://doi.org/10.1177/1350507601321004>

- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Dean, D. J. & Koster, B. J. (2014). *Equitable solutions for retaining a robust STEM workforce. Beyond best practice*. Elsevier.
- DBH. (2019). *Database for statistikk om høgre utdanning (DBH)*. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>
- Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Murphy, W. M. & Kram, K. E. (2012). A review of developmental networks: Incorporating a mutuality perspective. *Journal of Management*, 38(1), 210–242. <https://doi.org/10.1177/0149206311415858>
- Egeland, C. & Bergene, A. C. (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikt i den norske universitets- og høskolesektoren* (NIFU rapport 2012:1). <http://hdl.handle.net/11250/2497245>
- Frølich, N., Christensen, T. & Stensaker, B. (2019). Strengthening the strategic capacity of public universities: The role of internal governance models. *Public Policy and Administration*, 34(4), 475–493. <https://doi.org/10.1177/0952076718762041>
- Furu, E. M. (2007). *Rak lærertrygg – aksjonslæring i skolen* [Doktoravhandling, Universitetet i Tromsø]. UiT Munin. <https://hdl.handle.net/10037/941>
- Gonzales, L. & Terosky, A. (2016). From the faculty perspective: Defining, earning, and maintaining legitimacy across academia. *Teachers College Record*, 118(7), 1–29.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*, (1), 201–233.
- Kezar, A. J. (2014). Higher education change and social networks: A review of research. *The Journal of Higher Education*, 8(1), 91–125. <https://doi.org/10.1080/00221546.2014.11777320>
- Klemp, T. (2013). Loggskrivning i praksis – ei vandring mellom fire perspektiver. *Tidsskriftet FoU i praksis*, 7(2), 51–76.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal.
- Meld. St. 27 (2000–2001). *Gjør din plikt – Krev din rett*. Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Meld. St. 16 (2016–2017). *Kultur for kvalitet i høyere utdanning*. Kunnskapsdepartementet.
- Møthe, S., Ballangrud, B. B. & Stensaker, B. (2014). The values and visions of the professional department head: Not so different from the past? *International Journal of Educational Management*, 29(3), 298–308. <https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2014-0061>
- Niehaus, E. & O'Meara, K. (2014). Invisible but essential: The role of professional networks in promoting faculty agency in career advancement. *Innovative Higher Education*, 40(2), 159–171. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9302-7>
- Nielsen, M. W. (2016). Gender inequality and research performance: Moving beyond individual-meritocratic explanations of academic advancement. *Studies in Higher Education*, 41(11), 2044–2060. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1007945>
- Norges forskningsråd. (2013). *Programplan BALANSE 2013–2017 – Kjønnsbalanse i toppstillinger og forskningsledelse*. [http://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Sentrale\\_dokumenter/1253964606577](http://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Sentrale_dokumenter/1253964606577)
- Næss, T., Gunnes, H. & Wendt, K. (2018). *Likestilling blant professorene: Simulering av likestilling blant professorer ved norske universiteter og høskoler* (NIFU arbeidsnotat 2018:1). <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2481201>

- O'Meara, K. & Stromquist, N. P. (2015). Faculty peer networks: Role and relevance in advancing agency and gender equity. *Gender and Education*, 27(3), 338–358. <https://doi.org/10.1080/09540253.2015.1027668>
- Orupabo, J. (2014). *Kompetanse – en symbolsk markør. Kjønn, etnisitet og aspirasjoner i overgangen mellom utdanning og arbeidsmarked* [Doktoravhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-44033>
- Svenkerud, S. W., Ballangrud, B. B., Drake, I. & Ulvestad, J. (2019). Kvinnelige forskeres forventninger til professorrollen. *Uniped*, 42(3), 262–273. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2019-03-03>
- Slagstad, R. (1998). *De nasjonale strateger*. Pax.
- Sørensen, S. Ø., Lagesen, V. A., Sørensen, K. H. & Kristensen, G. K. (2019). Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskap. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 108–127. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-02-0>
- Teigen, M. & Reisel, L. (2017). *Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv* (Institutt for samfunnsforskning rapport 2017–11). <http://hdl.handle.net/11250/2473133>
- Teichler, U., Arimoto, A. & Cummings, W. K. (2013). *The changing academy – the changing academic. Profession in international comparative perspective. Major findings of a comparative survey*. Springer.
- Tofteng, D., Schwencke, E. & Madsen, J. (2018). Velkommen til Forskning og Forandring. *Forskning og forandring*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.23865/fof.v1.1241>
- Tømte, C., Aanstad, S., Røsdal, T., Gunnes, H., Aksnes, D. W. & Løver, N. (2016). *Hva hemmer og fremmer karriereutvikling for førsteamanuenser ved Politihøgskolen? En studie av betingelser for kvalifisering til professorat og forskningsledelse med sikte på kjønnsbalanse* (NIFU rapport 2016:23). <http://hdl.handle.net/11250/2416632>
- Ulvestad, J. (2016). Myter i omløp – det annet kjønn i akademia. *Uniped*, 39(01), 24–36. <https://doi.org/10.18261/issn.1893-8981-2016-01-03>
- Vabø, A., Gunnes, C., Tømte, A. C., Bergene, C. & Egeland, C. (2012). *Kvinnens og menns karriereløp i norsk forskning: en tilstandsrapport* (NIFU rapport 2012:9). <http://hdl.handle.net/11250/280862>
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Vygotsky, L. S. (1981). The genesis of higher mental functions. I J. V. Wertsch (Red.), *The concept of activity in Soviet psychology* (s. 144–188). M. E. Sharpe.
- Yoder, J. D. (2018). Challenging the gendered academic hierarchy: The artificial separation of research, teaching, and feminist activism. *Psychology of Women Quarterly*, 42(2), 127–135. <https://doi.org/10.1177/0361684318762695>