

Brandser, G., Gjernes, T., Lunde, B. & Dankertsen, A. (2022) Langsom karriereutvikling: Mot en karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademia. I I.W. Owesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 108–130). Fagbokforlaget.
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160806>

6

Langsom karriereutvikling

Mot en karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademia

Gry Brandser, Trude Gjernes, Bente Lunde og
Astri Dankertsen

Innledning

Kvinner venter oftere lenger enn menn med å søke opprykk til professor. Dette har åpnet et marked for konsulenter, kurs og konferanser med råd til kvinner om å prosjektere, karriereplanlegge eller tidsprioritere. I dette kapitlet undersøker vi andre mulige måter å forstå kvinners «langsomhet» på. Karriereutvikling formuleres i dag innenfor en institusjonell ramme hvor ideen om karrierenivåer står sentralt. «Langsomhet» blir i denne sammenhengen et avvik fra forventet karriereprogresjon fra førstekompetansenivået

til professorat.¹ Akademiske karrierer i Norge formes i et institusjonelt landskap som har vært gjenstand for omfattende endringer de siste tiårene. Bakteppet er reformer, som med skiftende formål og intensitet har lagt premisser for institusjonenes virksomhet og ansattes karrieremuligheter. Det norske systemet for høyere utdanning har siden 1960-tallet vært todelt og bestått av universiteter og høyskoler med ulike samfunnsoppdrag og ansvarsområder. I etterkant av Meld. St. 18 (2014–2015) *Strukturreformen* er systemet blitt mer flytende og utsatt for forskyvninger i retning av et enhetlig og standardisert system av utdanninger innenfor multifaglige flercampusinstitusjoner. Tverrsektorielle sammenslåinger mellom universiteter og høyskoler har forsterket det interne presset på kompetanseheving i de sammenslåtte enhetene, noe som særlig har rammet kvinner i mellomsjiktet, spesielt innenfor de kvinnedominerte profesjonsfakultetene. I den strømlinjeformede modellen for karriere som er blitt universelt gjeldende, blir langsom karriereutvikling til et individuelt problem.

Reformene har satt kvinner i profesjonsutdanningene under særlig press. Krav om et mer vitenskapelig teorigrunnlag har siden 1980-tallet lagt press på utdanningenes «mesterlære» og praksisorientering (Klaus & Kvale, 1999). Etter sammenslåinger har krav om kompetanseheving lagt press på de kvinnene som befinner seg i en fase i livsløpet (40–60 år), hvor omsorgsoppgavene er mer sammensatte og uforutsette livshendelser kan inntruffe. Vi argumenterer for at langsom karriereprogresjon handler om mer enn tidsdisponering og mindre instrumentelle valg, og kan være resultat av verdirasjonelle valg. I den forbindelse benytter vi oss av begrepet «omsorgsrasjonalitet», som ble lansert av Kari Wærness (1982), og som viser til at omsorgsutøveres handlinger er basert på en aktiv kombinasjon av følelser og rasjonalitet. Fokus rettes mot noen utilsiktede effekter av reformutviklingen som bidrar til at omsorg som faglig og eksistensiell begrunnelse for handling taper terreng på bekostning av autonomi og konkurranse. Mot slutten

1 Europakommisjonens «European Framework for Research Careers» fra 2011 opererer med fire nivåer, med ulike forventninger til kompetanse. Frølich mfl. (2019) opererer med en tilsvarende inndeling og beskriver overgangen fra førstekompetansenivå til professorat som en av fire kritiske overganger i det akademiske karriereløpet. Funn fra deres undersøkelse viser at kvinner og menn har lik sannsynlighet for å klatre på karrierestigen i UH-sektoren, med unntak av professorater. Kvinnelige førsteamanuenser har lavere sannsynlighet for å bli professorer sammenlignet med menn. Analysen bygger på en sammenligning av førsteamanuenser som er like gamle, er tilsatt innenfor samme fagområde og på samme institusjon (s. 91–92).

antyder vi hvordan institusjonene kan utforme en karrieremessig livsløpsstandard som i sterkere grad kan bidra til kjønnsbalanse og gi institusjonene langsiktig bærekraft.

Alle etter en akademisk mal

Høyskoler og universiteter har siden 1960-tallet hatt forskjellige samfunnsoppdrag og representert alternative, og langt på vei ikke-konkurrerende utdanningstilbud. Profesjonsutdanningene, spesielt lærer- og sykepleierutdanningene, ble oppgradert til høyskoleutdanninger på 1980-tallet, men har dype røtter tilbake til nasjonsbyggingen på 1800-tallet. De første sykepleierutdanningene ble etablert rundt 1860, og forløperen til lærerskolene («læreseminarene») omkring femti år tidligere. I et historisk perspektiv har profesjonsutdanningene oppfylt sentrale funksjoner i den tjenesteytende norske velferdsstaten (Ellingsæter mfl., 2020, s. 29). Utdanningene ledet frem til velferdsstatens yrker, og omsorgsetikk har stått sentralt i yrkesutøvelsen (Smeby & Mausestagen, 2011, s. 150). Kvinners innlemming i utdanningsrevolusjonen i 1960-årene har klar sammenheng med veksten i velferdsstatens arbeidsplasser innen utdanning og kommunale omsorgstjenester (Ellingsæter mfl., 2020, s. 82). Kvinner utgjør fortsatt flertallet i det som omtales som velferdsstatens yrker. Dette reflekteres også i kjønns sammensetningen i utdanningsinstitusjonene, som i tråd med et «nordisk mønster» er kjønns-segregerte med en overvekt av kvinner i omsorgsprofesjonene. Flere og gjennomgripende reformer har endret organiseringen, styring og arbeidsforholdene i utdanningene på tvers av sektorene. Fra å være særegne institusjoner bestående av kollegiale fellesskap med utstrakt selvstyre (Musselin, 2006), består sektoren nå av store flercampusenheter som alle er underlagt de samme og substansielle rasjonaliseringsprosesser. Stikkordene for de siste tiårenes reformer er vekst, internasjonalisering og standardisering etter en akademisk mal ved hjelp av byråkratiets formålsrasjonelle virkemidler.

Etter overføringen til universitets- og høyskolesystemet ble profesjonsutdanningene møtt med krav om å høyne nivået på utdanningene og å etablere et mer omfattende vitenskapelig grunnlag, noe som i bl.a. sykepleierutdanningene utløste spenninger – også internt i fagmiljøene – mellom hensynet til forskning og hensynet til omsorg, og i synet på forholdet mellom

kunnskap og praksis (Slagstad, 2000; Slagstad & Messel, 2014; Førland mfl., 2018; Melby, 1990; Boge & Petersen, 2016). En av ambisjonene bak Høgskolereformen i 1994 var å skape robuste forskningsmiljøer – en «vilje til viten» – også i profesjonsutdanningene. Reform 94 resulterte i at antallet regionale høyskoler ble redusert fra 98 til 26, og at kravene om forskningsorientering og kompetanseoppbygging i profesjonsutdanningen ble skjerpet. Dette har forsterket spenningen mellom «de to kulturer» i universitets- og høyskolesystemet.² I likhet med tidligere reformer løftet Kvalitetsreformen i 2003 forskning frem som et vesentlig anliggende også for høyskolene (NOU 2000:14), og høyskolenes mulighet for å kvalifisere seg til universitet ble åpnet. Med innføringen av en enhetlig gradsstruktur, nye vurderingsformer og et nytt karaktersystem ble profesjonsutdanningene integrert i et enhetlig og standardisert system av utdanningsløp langs en universell akademisk mal. Likhet mellom høyskoler og universiteter skulle sikres gjennom et felles lovverk, akkrediterings- og evalueringssystem og felles stillingsbetegnelser. Krav og forventninger til profesjonsutdanningene om å drive med akademisk forskning og forskningsbasert undervisning ble ytterligere forsterket av krav fra Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT), nye finansieringsmodeller, «tellekantsystemet» og et felles system for registrering av forskningsresultater (se også kapitlene til Henningsen & Liestøl og Aarseth mfl. i denne boken).

I samme periode ble det utviklet et system for rangering av publiseringskanaler, hvor internasjonal publisering fikk høyest verdi, mens lærebøker og populærvitenskapelig «formidling» ikke ble økonomisk kompensert (Slottemo, 2016). Tradisjonelle akademiske kriterier ble også det enerådende kriterium for opprykk i stillingshierarkiet (og forskningsproduksjon en forutsetning for å oppnå universitetsstatus). Dette gjorde det mer legitimt for institusjonsledelsene, utstyrt med indikator-drevne strategier, å fordele arbeidsoppgaver og forskningsressurser på bakgrunn av den enkelte arbeidstakers ytelsesevne (Hope & Rykkja, 2011). I etterkant av Strukturreformen har den horisontale kjønnssegregeringen i universitets- og høyskolesektoren avtegnet seg tydeligere langs en vertikal akse med et flertall av menn i professorstillingene. Kvinners langsomme karriereutvikling er blitt et institusjonelt

2 Det er ulike tolkninger av denne prosessen. Det hevdes gjerne at reformiveren også var et tiltak for å hindre en pågående, men uønsket «akademisk drift» i de ekspansive distriktshøyskolene (Fulsås, 2000; Bleiklie, 2019).

problem – en bremse på utviklingen, som må løses på individnivå gjennom meritokratiets «nøytrale» virkemidler: flere vitenskapelige publikasjoner på høyt internasjonalt nivå.

Langsom karriereutvikling som fenomen

Forskning viser at karriereutvikling i academia er et komplekst fenomen hvor flere faktorer spiller sammen (f.eks. Frølich mfl., 2019; Barrett & Barrett, 2011). Mye tyder på at kvinners karrieremuligheter kompliseres av at høyere utdanningsinstitusjoner både er en struktur for fordeling av arbeidsoppgaver og en struktur for karriere og belønning. Et gjennomgående trekk i forskningen er at mange kvinner mangler tid til forskning, eller henvises til arbeidsoppgaver som krever mye tid (Ellingsæter, 2004; Aarseth, 2007; Crabtree & Shiel, 2019; Pedersen & Egeland, 2020).

Kvalitetsreformens fokus på studiekvalitet har bidratt til å øke arbeidsbelastningen for alle ansatte i sektoren, og tid til forskning og refleksjon er blitt et begrenset gode. Innføringen av pedagogiske undervisnings- og læringsformer og mappevurderinger har medført strengere krav om tilrettelegging og tettere oppfølging av studenten gjennom hele studieløpet. Arbeidet har også fått sterkere innslag av «kundebehandling» og serviceorientering. Hyppige målinger og evalueringer, kvalitetskontroll og krav om personlig involvering i profilering og strategisk omdømmearbeid på vegne av organisasjonen øker den totale arbeidsbelastningen. Innføringen av det resultatbaserte finansierings-systemet har ikke bare bidratt til sterkere konkurranse mellom universiteter og høyskoler, men også skjerpet konkurransen mellom ansatte om knappe ressurser. Det er blitt en alles kamp mot alle.

En fellesnevner i forklaringer av kvinners langsomhet er «negativ tidsbruk». Undersøkelser viser at kvinner jobber mer deltid enn sine mannlige kollegaer, har lite tid til forskning (Harley, 2003; Bryson, 2004), eller henvises til undervisnings- og serviceoppgaver som krever mye tid. Advarslene er mange. Uten effektiv prioritering blir det ikke nok tid til å delta i formelle publiseringsnettverk på dagtid eller uformelle nettverk med innflytelsesrike «patroner» på kveldstid. Resultatet av kvinners «dårlige» tidsplanlegging er lavere publiseringstakt og høyere risiko for nedgradering til «akademisk husarbeid» og andre karrieremessige blindgater (Angervall mfl., 2015; Angervall

& Beach, 2017; Brandser & Sümer, 2017; Glazer-Raymo, 2008). Vi mistenker at resultatene viser at den lineære tidsrytmen som ligger til grunn for dagens karrierenorm, kommer i konflikt med annen tidsrytme. La oss i første omgang kalle den «relasjonell tid».

Livsfaser og omsorgsansvar

Omsorgsansvar og hensynet til familien er én sentral forklaring på at kvinners karriere utvikles senere enn menns. Det finnes mye forskning som bekrefter at det er utfordrende å forene arbeidsinnsatsen som kreves, med et velfungerende familieliv. Forskningen på familie–karriere–dynamikken har hatt særlig fokus på den første karrierfasen, spesielt utfordringer med å kombinere småbarn med karriere (Grant mfl., 2000; Stack, 2004; Joecks mfl., 2013; Callaghan, 2016; Bomert & Leinfellner, 2017, Bracken mfl.). Dette gjenspeiles også i den norske familiepolitikken hvis kjerneområder er foreldrepermisjon, kontantstøtte og offentlig subsidierte barnehager (Ellingsæter & Pedersen, 2013; Ellingsæter, 2016). Menns aktive deltakelse i omsorgen har utvilsomt hatt positive effekter for kvinners karriere. Det samme gjelder den økende andelen av menn som tar ut full fedrekvote. Likevel er det fortsatt mye som tyder på at kvinner har hovedansvaret for omsorgen. Tidsbruksundersøkelser gjennomført av SSB (2019) viser at kvinner fortsatt bruker mer tid på husarbeid enn menn, spesielt planlegging og organiseringen av familielivet, selv om arten og mengden over tid er blitt likere fordelt.

Det har vært betydelig mindre interesse i forskningen for hvordan omsorgsoppgavene i andre deler av kvinners livsløp påvirker karriereutviklingen. Kvinner i opprykkfasen er i alderen 40–60 år, og befinner seg i en livsfase da det er vanlig å ha etablert en familie, og hvor omsorgsoppgavene er blitt mer sammensatte. Mange kvinner har omsorgsansvar, i større eller mindre grad, for barn, foreldre eller familiemedlemmer med kroniske sykdommer og funksjonsnedsettelse. Internasjonale studier har vist at kvinnelige akademikere som lever sammen med partner, faller drastisk i alderen 40–49 år, noe som ikke gjelder for menn eller kvinner i andre sosiale grupper. I opprykkfasen risikerer dermed kvinnelige akademikere å få hovedansvar for tenåringsbarn, samtidig med at de får omsorgsansvar for eldre foreldre (Probert, 2005). Sammensatt omsorgsansvar i denne fasen av livsløpet beskrives i noen

studier som hovedårsaken til at kvinner når toppen av den akademiske karrierestigen senere enn sine mannlige kollegaer (Ledwith & Manfredi, 2000). Likeledes har kvinners deltakelse i arbeidslivet, som Fotaki og Harding (2018) argumenterer med, også noen kroppslige sider som er relevant i denne sammenhengen. Dette forholdet blir særlig tydelig i fasene av livet hvor kvinnekroppen endrer seg vesentlig, slik som ved barnefødsler og overgangsalderen. Både de materielle sidene ved kvinners yrkesdeltakelse og «livsfaseklemmen» i karriereløpet har fått lite oppmerksomhet i norsk forskning.

Det interessante i denne sammenhengen er hvordan omsorgsansvaret virker inn på det individuelle handlingsmønsteret. Davies (1996, 2001) hevder at kvinner og menn opplever og bruker tid forskjellig som følge av deres ulike livssituasjoner. Kvinner med omsorgsansvar opplever tid i relasjon til betydningsfulle andre. Tid oppleves dermed ikke utelukkende lineært – en «klokketid» som kan måles, eller bortkastes, men derimot relasjonelt. Omsorgsansvar påvirker kvinners bevissthet og handlinger på en slik måte at deres tid ofte blir «andres» tid. I det følgende vil vi gi noen eksempler fra vår intervjuundersøkelse som viser hvordan kvinner forsøker å balansere forventninger og krav i arbeidssituasjonen og omsorgsoppgaver. Eksempelene er hentet fra fokusgruppeintervjuer blant fagansatte kvinner i førstekompetanse- og professorstillinger ved det tverrsektorielle Nord universitet. Intervjuene var ledd i Nord universitets balanseprosjekt og ble gjennomført i løpet av 2019–2020.³ Hensikten med sitatene er å illustrere hvordan kvinner håndterer krysspressituasjoner, og forholder seg til kritiske livshendelser som «stopper tiden» og krever at oppmerksomheten kretser rundt nåtiden. Vi har hentet inspirasjon fra Max Webers skille mellom verdirasjonalitet og formålsrasjonalitet, men benytter oss mer aktivt av begrepet «omsorgsrasjonalitet» for å vise hvilke verdier disse kvinnenes handlingsvalg er forankret i – og som resulterer i en relasjonell opplevelse av tid. Vi innleder med en kort redegjørelse av Webers idealtyper og begrepet «omsorgsrasjonalitet», før vi henter fram noen eksempler som kan bidra til å forklare kvinners langsomme karriereutvikling.

3 Med utgangspunkt i Nord universitets særegne utfordringer med kjønnsbalanse ble det gjennomført fokusgruppeintervjuer ved alle campusene. I forkant ble det utarbeidet en intervjuguide over utvalgte temaer. Eksempelene er i hovedsak hentet fra samtaler rundt temaet «vilkår for forskning», med fokus på ansattes opplevelser av arbeidsbetingelser, ressurstilgang og forholdet mellom karriere og familie. Fokusgruppene besto av deltakere fra universitetets fem fakulteter. Hvert fokusgruppeintervju varte 2–4 timer.

Omsorg som verdigrunnlag

Verdirasjonalitet og formålsrasjonalitet er begreper hentet fra Webers handlingsteori og bygger på en teoretisk tenkning om at mennesker er aktører som gjennom handlinger søker å realisere mål. Det er vanlig å skille mellom to idealtyper for analyse av handlinger: *Formålsrasjonelle handlinger* er handlinger hvor vi strategisk vurderer hva vi gjør i forhold til et gitt mål. Den forventede nytteverdi av handlingsalternativene bestemmer hva som er rasjonelt å gjøre i en konkret handlingssituasjon. *Verdirasjonelle handlinger* er handlinger basert på et overordnet mål eller ideal. Verdirasjonelle handlinger er rasjonelle handlinger i den forstand at de er målrettet, men bygger på verdier og er ikke basert på beregninger, kalkyler og effektivitetsvurderinger (Gilje & Grimen, 1993).

Vi har valgt å bruke begrepet «omsorgsrasjonalitet» for å vise at aktørers rasjonelle valg og handlinger kan være forankret i omsorgsverdier. Begrepet ble introdusert av Kari Wærness (1982) som en kritikk av den formålsrasjonelle aktøren som dominerende teoretisk modell for å forstå handlinger. Wærness hevder at det hos profesjonelle og ikke-profesjonelle omsorgsutøvere er en aktiv kombinasjon av følelser/medfølelse og rasjonalitet, og at følelser i omsorgsarbeid ikke er irrasjonelle, men rasjonelle. Omsorgsrasjonalitet er en rasjonalitet som Wærness hevdet kvinner i større grad enn menn er sosialisert inn i, men i takt med likestillingen og menns deltakelse i omsorgen kan ikke begrepet utvetydig knyttes til kvinner.⁴ Vi vil hente fram noen eksempler fra vår empiriske undersøkelse som illustrerer hvordan kvinner med omsorgsansvar foretar vurderinger og handler i et utvalg situasjoner: forhandlinger i to-karrierefamilien, mer sammensatte omsorgsoppgaver, kritiske livshendelser, og «tidspresset».⁵

-
- 4 Wærness' begrep er basert på empiri fra hjemmehjelpstjenesten på 1970-tallet. Hennes feministisk-sosiologiske omsorgsforskning var inspirert av Carol Gilligans omsorgsfeministiske bok *In a Different Voice* fra 1982. Forskningen fikk stor internasjonal innflytelse, og begrepet er siden blitt en viktig referanse i omsorgsforskningen (Lien, 2021; Førland mfl., 2018). Siden 1970-tallet er bildet av ansvarfordelingen mer sammensatt. Flere unge menn har omsorgsansvar, selv om tidsbruksundersøkelser viser kvinner fortsatt har hovedansvaret.
- 5 Datamaterialet er hentet fra fokusgruppeintervjuer med fagansatte kvinner i førstekompetanse- og professorstillinger ved Nord universitet. Intervjuene var ledd i Nord universitets BALANSE-prosjekt og ble gjennomført ved alle fakultetene. I forkant ble det utarbeidet en intervjuguide over utvalgte temaer. Eksemplene er i hovedsak hentet fra samtaler rundt temaet «vilkår for forskning»,

Forhandlinger i to-karrierefamiliene

Kvinnens muligheter for å satse på egen karriere forutsetter ofte en partner som er villig til å dele på oppgavene (Egeland & Bergene, 2012). I den moderne to-karrierefamilien er det også blitt et forhandlingsspørsmål hvem sin karriere som skal prioriteres først (Halrynjo & Lyng, 2010). Studier har vist at valget mellom karriere og omsorg setter mange kvinner i moralske dilemmaer som menn ofte unnslipper i deres kulturelt sanksjonerte rolle som hovedforsørger (Halrynjo & Lyng, 2010; Gerson, 2002). I mange tilfeller lar kvinnen hensynet til egen karriere vike til fordel for partnerens, eller opplever å måtte «veve» sin egen karriere rundt mannens eller omsorgen for barn (Ledwith & Manfredi, 2000). Begrunnelsen er ofte hensynet til familien som helhet. Forskning viser imidlertid at forsinkelse i en tidlig fase har en tendens til å forplante seg videre gjennom karrieren.

Hos meg så er den [karrieren] forsinket ... Ikke sånn kjempe mye, men i forhold til å starte på doktorgraden så var vi jo to, så da begynte han [...] og da tenkte jeg at da skulle jeg vente til han var ferdig med sin før jeg begynte. Men så ble han jo aldri ferdig, så da begynte jeg likevel. Da ble vi ferdig samtidig. [...] føler jeg ble forsinket ja, for det er noe med at du må ... for eksempel når du holder på med doktorgraden og sitter og skriver og er inni noe, så må du jo bare dra da når klokka er 4, du må hente eller om ungene blir syke eller ... og det er ingen andre der, da må du jo bare ... Og da blir du liksom avbrutt. Så jeg opplevde veldig mye sånn at jeg ble avbrutt når jeg var inne i gode prosesser, sånn. Men sånn var det nå bare, ikke sant ...

Eksempelen viser at kvinners valg ofte er betinget av andres valg. Når ektemannen ikke oppfylte sin del av avtalen, ble det nødvendig for henne å ta ansvar for familien. Mens han fikk råderett over sin tid, ble hennes arbeidstid en del av «andres» tid. Familieforpliktelsene forsinket med andre ord hennes progresjon. Gode arbeidsøker ble avkortet av henting i barnehagen og andre omsorgsoppgaver. Undersøkelser viser at kvinner med «hull» i CV-en er mer sårbare dersom publikasjoner i siste 5-årsperiode brukes som kri-

som fokuserte på ansattes opplevelser av arbeidsbetingelser, ressurstilgang og forholdet mellom karriere og familie. Hvert fokusgruppeintervju varte 2–4 timer.

terium for vurdering av ansettelse eller opprykk (Brandser & Sümer, 2017). I etterkant av avslaget på opprykkssøknaden beskriver hun årene hun ventet på ektemannen som årsak til at hun befant seg lengre unna professoropp-rykk enn opprinnelig planlagt, og klandrer seg selv for valget om å vente.

Valget mellom familie og karriere spilles også ut i forhandlinger om svangerskapspermisjon. I slike tilfeller er det vanligvis kvinnen som velger å ta ansvaret og dermed ofrer sin egen karriere til fordel for familien. I noen tilfeller begrunnes valget med at familien har høyest prioritet, selv om det kan få negative karrieremessige konsekvenser.

Livet endrer seg etter at du får barn. Jeg pleide også å jobbe mye om kveldene. Men nå som jeg har barn – ja mannen min er mye bortreist i forbindelse med jobben – så han kunne ikke ta pappapermisjonen slik at jeg måtte ta den. Ja, vi valgte det slik bevisst på grunn av hans jobb. Ok, jeg blir hjemme med barnet. Så det er derfor jeg brukte litt lengre tid på min ph.d. enn noen av mine mannlige kollegaer som startet samtidig, og vi blir faktisk sammenlignet. Men sånn er livet!

For denne informanten vurderes familien å ha egenverdi. Slike valg kan vise seg å få konsekvenser for kvinners videre karriere, ettersom vurderinger av publiseringstakt ofte gjøres ut fra sammenligninger med mannlige kolleger med helt andre vilkår. Kvinnen klandrer ikke seg selv, men lokaliserer årsaken til langsomheten i rekrutteringssystemet som ikke tar nok hensyn til at kvinner og menn har ulike karrierebetingelser. Poenget kan illustreres med henvisning til Hernes (1974), som hevder at rettferdighet ikke kan oppnås gjennom «sjanselighet», men gjennom resultatlighet. Hvis målsettingen er et rettferdig system, må det kompenseres for «ulemper», altså i dette tilfellet tas hensyn til at omsorgsansvar gjør at kvinner ikke stiller likt, og forutsetningsløst kan sammenlignes med andre. Selv om prinsippene for sjanselighet er etablert gjennom ulike velferdsgoder, er ikke praktiseringen av omsorgsarbeidet i tråd med prinsippene. Eksempelet illustrerer også at barnefødsler, som er en av flere viktige hendelser i mange kvinners liv, blir privatisert til tross for at omsorgen for familiemedlemmer hele tiden påvirker arbeidslivet.

Det ideologiske skillet mellom privat og offentlig er et viktig bidrag til å opprettholde mannsdominansen også i academia (Martin, 1994; Martin,

2011). Internasjonale undersøkelser kan bekrefte at kvinners fysiske utfordringer i forkant eller etterkant av et svangerskap blir møtt med lite forståelse av arbeidsgiver (Martin, 1990; Ollilainen, 2020). Vi finner også eksempler på at nybakte mødre forventes å være fullt ut operative umiddelbart etter svangerskapspermisjonen. Noen vegrer seg for å fortelle om «graviditet» og opplever at budskapet blir mottatt med ambivalens fra lederhold. Kvinnene vi intervjuet forteller at de har skyldfølelse for ikke å publisere i tråd med arbeidsgivers høye forventninger samtidig som «jeg har født to barn og bygger opp en familie».

Etter svangerskapspermisjoner er det vanskelig å komme tilbake og være på produksjonstoppen med en gang. En har kommet ut av det, prosjekter, undervisning og så videre og det tar tid å komme inn i det igjen ... jeg har egentlig ... jeg får litt dårlig samvittighet, det må jeg si, når jeg vet at jeg ikke har klart å øke publiseringen min i de siste 2–3 årene, så da når de snakker om at vi bør publisere mer og forske ... jeg vet, men ... Så jeg har ... jeg kjenner litt sånn press derfra.

Privatiseringen av livshendelser og erfaringer av betydning i kvinners liv kan trolig forklare hvorfor flere opplever at svangerskapspermisjonen ikke tas hensyn til i bedømmelsen av deres totale produksjon, selv om det er et formelt krav. Hvis sammenligning av kandidaters prestasjoner skjer uten at slike hensyn tas, vil det slå negativt ut for kvinner i vurderinger til opprykk.

Flere og mer sammensatte omsorgsoppgaver

Den demografiske utviklingen viser at det vil bli en vesentlig økning framover i antall eldre over 80 år. Flere eldre innebærer flere og større bistandsbehov i befolkningen. Det er et politisk mål at eldre skal bo hjemme og motta kommunale omsorgstjenester – som er blitt et knapphetsgode. Det har vært en nedgang i institusjonsplasser for eldre (f.eks. nedlagte aldershjem), og sykehjem er i dag forbeholdt de mest skrøpelige. Stortingsmelding nr. 29 (2012–2013) *Morgendagens omsorg* legger opp til at pårørende tar et større ansvar for omsorgen og sammen med myndighetene bidrar som «samproducenter» av omsorgstjenesten (Jenhaug, 2018).

Undersøkelser viser at mange kvinner i midtlivsfasen tar seg av eldre

foreldre som har svekket helse og behov for tilsyn og hjelp (f.eks. Gautun & Hagen, 2010; Gautun & Bratt, 2017). Dette gjelder også de kvinnene vi intervjuet som er midt i livsløpet.

... ungene mine, de er 31 og 34, og har flyttet for lenge siden. Jeg har ikke barnebarn, men jeg har to 90-åringere til nærmeste nabo, 90 og 92. Og det krever sitt. Jeg er der hver dag, mamma er dement og ... Og det er ganske krevende i og med at vi er fusjonert nå og jeg har den jobben jeg har, så det er mye reising, jeg er mye borte. Sånn at jeg kunne ikke ha hatt denne jobben hvis jeg ikke hadde hatt en mann som – og er nærmeste nabo til mine foreldre. Og jeg har for så vidt en søster som bor litt lengre unna. Broren min han døde, sånn at vi er færre å dele på det enda, på den ...

Ja, det ... ja. For det er ganske mye, ganske omfattende. I går var vi på hele plenen og lette etter høreapparatet til pappa. Fant det ikke. Men dette her hører vel ikke noe hjemme i denne studien ...

Denne informanten setter ord på hva det kan innebære av tid å ha omsorgsansvaret for eldre foreldre med hjelpebehov, men viser også hvor sammensatt omsorgsansvaret kan være for kvinner i den livsfasen opprykk er aktuelt. Det illustrerer også at omsorgsgivere foretar handlinger og gjør rasjonelle valg ut fra en kombinasjon av medfølelse og ansvar overfor mennesker de er nært forbundet med. Å yte omsorg for andre betyr ikke å følge et fastsatt tidsskjema, men er derimot en dynamisk prosess av hendelser som ofte krever prioritet. Bevisstheten om ansvaret som kreves, bidrar til at mange kvinners tid ofte må vike til fordel for «andres» tid.

Uforutsette livshendelser

Omsorgsansvar for den ene generasjonen kan fort avløses av omsorgsansvar for den andre – eller for andre medlemmer i familien. Karriereplaner kan med andre ord forrykkes av uforutsette hendelser i nær familie som krever handling. Utvidet omsorgsansvar for nære familiemedlemmer kan «kjennes riktig», men er også emosjonelt krevende og bidrar til at karrieren går langsommere. Eksempelet illustrerer at valget om å ta ansvar for et familiemedlem i en sårbar situasjon begrunnes ut fra medfølelse og den verdi omsorgen har i seg selv.

Jeg har en sønn på 20, så nå går det litt mer av seg selv. Så det går jo mye bedre nå synes jeg, altså det har liksom roet seg på det området. Men så har jeg en syk søster som har vært syk i mange, mange år som er på aldershjem i [...]. Så det har vært veldig mye pendling og veldig mye sånn akutt-tilfeller og ... ja. Så det har vært veldig slitsomt. Foreldrene mine er døde, men da blir det sånn ... søstera mi ... da blir det på en måte meg som følger veldig mye opp. Så det er klart ... alle har jo noen, familie ...

I den midtre fasen av livsløpet er risikoen for svekket helse og sykdom i nærmeste familie statistisk sett større. I eksempelet under har ektemannens uforutsette sykdom satt en stopper for hennes karriere. Det fysiske og mentalt krevende omsorgsarbeidet i hjemmet har begrenset hennes muligheter til å delta på faglige arenaer. Hun understreker at hele yrkeskarrieren har vært drevet av en sterk interesse for forskning og fagutvikling, og at ektemannen har støttet henne gjennom hele karriereløpet. Nå er det hennes tur til å bidra.

Da min ektefelle ble syk og jobbet [...] da ble det jo tilrettelagt for ham og litt sånn forskjellig. Så ble han jo bare dårligere ... Jeg har jo forklart situasjonen og [ledelsen] forstår det på et teoretisk plan, men skjønner ikke hva det egentlig er. For at jeg kan jo brukes til så mye og så er jeg ikke ... Der kan jeg vel kanskje skylde på meg selv da. Jeg er ikke den som vil gå rundt og syte og si at ja men du skjønner jeg har så vanskelig livssituasjon (...) Jeg vil være en fagperson på linje med andre. Jeg vil ikke ha noen særhensyn sånn. Men samtidig så har det noen konsekvenser. Så den synes jeg er veldig vanskelig, det må jeg si. Og det er jo en veldig spesiell livssituasjon da, det er det jo. Men det har betydning for jobben. Og det er både at jeg er så sliten og at jeg ikke har handlingsrom.

Eksempelet illustrerer at valget om å ta ansvar for menneske som en er følelsemessig nært forbundet med, innebærer å gi slipp på egne ønsker. Slike valg er ikke nødvendigvis enkle, men preget av dilemmaer. Forskning har vist at omsorg for familiemedlemmer med alvorlig progredierende sykdommer er generelt krevende, både fysisk og emosjonelt (Etters mfl., 2008). Likeledes at det er kvinnene som i all hovedsak utfører dette arbeidet (Herlofson

& Ugreninov, 2014). Dette trykket forsterkes når omsorgspersonen samtidig er forventet å prestere på høyt nivå forskningsmessig og som underviser.

Endrede arbeidsvilkår i akademia

Den fleksible arbeidstid – og arbeidsstedordningen som kjennetegner akademiske stillinger – blir ofte betraktet som et gode ved det akademiske arbeidslivet. Fleksitid gir arbeidstakeren anledning til å være til stede på to arenaer samtidig, noe som gir mange kvinner mulighet til å kombinere arbeid med omsorgsansvar. Forskning viser at økte prestasjonskrav har begrenset denne muligheten. Det akademiske arbeidet er blitt mer fragmentert, belastningen er større og kravene til profittmaksimerende produksjonsfrekvens er strengere (Gornall mfl., 2014; Kelly & Boden, 2014). Både kvinner og menn opplever tidspresset som krevende. Begrensninger i egen tid til tenkning og refleksjon oppleves også som stressende (Ylijoki & Mäntylä, 2003; Menzies & Newson, 2007). Forskning viser at fleksibiliteten kan være et tveegget sverd (Probert, 2005; Currie & Eveline, 2011; Chung & van der Lippe, 2020; Toffoletti & Starr, 2016). Digitaliseringen har gjort det mulig for arbeidstakeren å jobbe sømløst opp mot arbeidsgivers nettskyer og servere fra sitt hjemmekontor. I en viss forstand har arbeidsgiveren flyttet inn i arbeidstakernes hjem, og dermed medvirket til at arbeidstakeren kontinuerlig kan være på jobb. De kan skrive, sjekke mail eller lese eksamensoppgaver når som helst (Cannizzo mfl., 2019; Thomas & Gornell, 2014). Arbeidstakeren får dermed lett fornemmelsen av aldri å ha fri. Forventningene til arbeidstakeren øker fra organisasjonen (Thun, 2020), fra kollegaer og fra dem selv (Ashcraft, 2017). Mye tyder på at lønnsarbeidet spiser stadig mer av ansattes fritid. Slike begrensninger virker særlig inn på kvinner med omsorgsansvar.

Å sitte i en sofa er ukjent for meg. Ja, det er jaggu sant. Moren min er bekymret over at jeg ikke hadde en sofa, ikke sant. Men jeg har jo aldri tid til å sitte i sofaen. Så hun kjøpte en sofa til meg, men jeg har jo ... nei, det gjør jeg aldri. Nei.

Jeg er jo mer eller mindre alenemor for [et barn] på 11 år. Så jeg merker det [arbeidspresset] i forhold til henne. Men en professorstilling er ganske bra egentlig, fordi om morgenene står jeg opp sånn i 5-6-tiden og så sitter jeg og leser eposter og sånn mens hun sover, og så

lager jeg frokost til henne og så kan jeg komme inn i 9-tiden. Og så sitter jeg her utover dagen, og så drar jeg tilbake til hun er fra skolen halv 3 og så har vi en ganske fin stund til 7, og så jobber jeg til midnatt. Så det er på en måte ... det er egentlig veldig ... jeg føler at den typen stilling her er lagt opp til sånn som passer mitt liv da ...

Når arbeidspresset øker, kan det være krevende å finne en god balanse mellom yrkeskarrieren og fritid med familien. Økt arbeidsmengde og knappe frister fører til at arbeidsoppgavene skyves ut over normalarbeidstiden og dermed påvirker familielivet, noe som for kvinners – og i økende grad menns – vedkommende skaper moralske dilemmaer, skyldfølelse, stress og frustrasjoner (Ylijoki & Mäntylä, 2013; Acker & Armenti, 2004). Så lenge barna er små og har bestemte leggetider kan foreldrene bruke kveldene som arbeidstid. Eksempelet under illustrerer at dette handlingsrommet innskrenkes når barna blir eldre og «kommer i veien» for jobben.

*Det [familien] kommer jo i veien, fordi at ungene legger seg jo ikke før i 7–8-tiden.
En gang så var den [klokken] 5 på 10.
Og så spør de om ting hele tiden.
De vil ikke legge seg. Det synes jeg er veldig stressende.*

Antakelsen om at fleksibel arbeidstid gir den akademiske arbeidstakeren anledning til selv å avgjøre når på dagen arbeidstiden skal legges stemmer altså bare delvis overens med dagens virkelighet.

Diskusjon og konklusjon

Det vi har presentert så langt fra vår egen undersøkelse, tyder på at kvinners muligheter til å satse på egen karriere i stor grad påvirkes av den arbeidsbelastningen de har hjemme når det gjelder egne barn, eldre eller syke familiemedlemmer. Vi har hentet fra eksempler for å reflektere over et mønster i våre data som viser at kvinner i opprykkfasen har flere og mer sammensatte omsorgsoppgaver. Vi har antydnet at disse kvinnene gjør omsorgsrasjonelle valg, dvs. aktivt prioriterer tid til barn og foreldre framfor karrierefrem-

ende alternativer. Kvinnene gjør i de fleste tilfeller ikke disse valgene alene, men inngår i relasjoner og dialog med andre. Omsorgsansvar innebærer å gjøre valg i en kontekst av spesifikke forpliktelser og ut fra medfølelse og ansvar overfor personer som blir berørt av deres handlinger. Davies (2001) viser til at det er kontinuitet i omsorgsarbeidet – en rytme, men ikke linearitet; barn og eldre skal ha mat og pleie, men ikke nødvendigvis på samme tidspunkt eller i samme tempo hver gang. Ansvar for andre innebærer altså at tiden kan oppleves annerledes – en prosess med forskyvninger og forandringer – som krever fleksibilitet i vurderinger og handlinger. Vi har antydnet at uforutsette livshendelser skaper moralske dilemmaer og tvinger fram avgjørelser som vurderes som nødvendige ut fra konsekvensene de vil ha for andre. I mange tilfeller må prinsipper og formålsrasjonelle planer vike for andre menneskers behov.

Verdirasjonalitet innebærer å handle i tråd med verdier vi oppfatter som rasjonelt bindende. Vi har benyttet oss av begrepet omsorgsrasjonalitet for å anskueliggjøre hvordan mange kvinners handlinger er rasjonelt begrunnet i omsorgen for andre. Hensynet til familien er en verdi som i mange tilfeller overstyrer karriereoptimaliserende alternativer. Det er hensynet og ansvaret for nære andre som gjør det vanskelig for mange kvinner å forme karrieren etter et tidslinært eller strømlinjeformet ideal. Normer og verdier ligger som kjent til grunn for etiske teorier som har til hensikt å regulere menneskers handlinger på ulike arenaer. Hvilken verdi som har høyest prioritet, vil variere (individets frihet, rettigheter for alle, rettferdighet for bestemte grupper, o.l.). Et kjennetegn ved de dominerende etiske teoriene er at de i liten grad adresserer hvordan vi skal forholde oss til våre nærmeste, altså den delen av vår livsverden som har vært kvinners virkeområde (Pettersen, 2006). Mennesker forutsettes å være uavhengige og autonome, og i stand til å gjøre valg isolert fra andre hensyn. En konsekvens av denne ignoreringen er at «kvinners erfaringer og utfordringer har blitt forsømt eller moralsk devaluert i tradisjonelle moralfilosofiske diskurser» (ibid., 152). Det er en kjensgjerning at mangel på relasjonell omsorg og omtanke kan forvolde smerte, sorg og lidelse. Den etiske underteoretiseringen av relasjoner er derfor, som Pettersen understreker, påfallende. Den taushet mange kvinner møter i arbeidssituasjonen når de forteller om egne erfaringer og betydningsfulle livshendelser (bl.a. det å få barn), er tilsvarende et tegn på at kvinners livsverden er et blindfelt i akademias symbolske orden. Konsekven-

sen er en marginalisering av kvinners erfaringer – en form for epistemisk urett (Fricker, 2009). Likeledes kan kvinnenes skyldfølelse over å ta svangerskapspermisjon og erfaringen av ikke å bli godt ivaretatt i etterkant av permisjonstiden tjene som bekreftelse på at menns erfaringer fortsatt legger premisser for hva som er relevant i arbeidssituasjonen. Det kan også diskuteres om mer fleksible tidsregimer har frigjort tid til omsorgsforpliktelser, eller i tiltakende grad er blitt en anledning for arbeidsgiver til å kreve innsats langt ut over normert arbeidstid.

En karrieremessig livsløpsstandard?

Den norske velferdsstaten har lenge vært en garantist for likestilling, både med hensyn til institusjonelle ordninger og gode velferdstilbud. Rettigheter har sikret at det ble tatt hensyn til kvinners behov i forbindelse med svangerskap og fødsel. Kombinasjonen av lengre utdanningsløp og perioder med midlertidig ansettelse bidrar i sum til økende alder for førstegangs fødende. Den demografiske utviklingen medfører en betydelig økning av eldre i befolkningen med påfølgende økt behov for institusjonsplasser og pårørendes assistanse. Med økende alder for førstegangs fødende opplever stadig flere å ha både hjemmeboende barn og eldre skrøpelige foreldre samtidig. Det forventes at pårørende skal stille opp overfor sine eldre foreldre og slektninger slik at de kan bo hjemme i egen bolig så lenge som mulig. Omfanget vil avhenge av egen alder, eldre familiemedlemmers alder, helsetilstand og hvor selvhjulpne de er. Hamre og Ugreninov (2015) har vist at forekomsten av sykefravær er høyere hos kvinner som har ansvar for små barn og eldre foreldre samtidig. Livsfasen er også forbundet med større risiko for egne helseproblemer og uforutsette hendelser i familien, noe vi har vist eksempler på. Det er mye som tyder på at kvinners langsomme karriereutvikling starter tidlig og forsterkes av arbeidspress og mer omfattende omsorgsoppgaver senere i livet. Samtidig opplever mange kvinner paradoksalt nok at det ikke finnes språk og en referanseramme i akademia for å snakke om livshendelser som har stor betydning for deres livsverden. Marginaliseringen av slike livserfaringer i forskning og arbeidslivet kan skape kognitiv dissonans og forsterke følelsen mange kvinner har av å være fremmed i en verden skapt av og for menn.

Den demografiske utviklingen har endret forholdet mellom familien og velferdsstaten. Nye føringer i omsorgspolitikken vil treffe den gruppen av kvinner som er i ferd med å kvalifisere seg til professorer. Forskning viser at det er blitt krevende å balansere familieliv med arbeidskravene i akademia, men også at omsorgen taper terreng i et konkurranseorientert akademia – både faglig og eksistensielt (se også kapitlene til Mangset mfl. og Aarseth mfl. i denne boken). Reformen i retning av et standardisert, oversiktlig og effektivt utdanningssystem har bidratt til at de yrkesnære og praksisorienterte profesjonsutdanningene er blitt «akademiserte». Lengre utdanningsløp, større vektlegging av teori, utvikling av forskningsvirksomhet og innføring av akademiske undervisningsformer og stillingsstruktur har ikke bare svekket utdanningenes kobling til arbeidslivet, men også utfordret omsorgetikens rolle i opplæringen og yrkesutøvelsen. Tverrsektorielle sammenslåinger og skjerpede kompetansekrav og en akademisk karrierelogikk har forsterket spenningen mellom forskning og omsorg. Mye tyder på at omsorgen og praksiser og livsformer organisert ut fra omsorgsrasjonalitet blir taperne.

Arbeidspresset er høyere, vilkårene for karriere er strengere og konkurransen om stillingene er blitt internasjonal. For å hindre at kvinners (og menns) karriereløp stoppes av økende omsorgskrav, kan en livsløpstilnærming gi nye perspektiver og samtidig bidra til å gi institusjonene langsiktig bærekraft. Med begrepet «livsløpsstandard» mener vi en overordnet karrieropolitikk som er tilpasset livsløpet og kan benyttes av alle – en universell utforming. I praksis vil det innebære en livsfaseorientert personalpolitikk som er fleksibelt tilpasset ansattes behov i ulike livsfaser. En slik livsfaseorientert karrieropolitikk vil forutsette kunnskap om, men også sensitivitet overfor, de kontekster eller livssammenhenger ansatte befinner seg i, og dermed også kreve ledere som er utrustet med moralsk kompetanse; evne til aktiv lytting og kapasitet til medfølelse.

Referanser

- Acker, S. & Armenti, C. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16(1), 3–24. <https://doi.org/10.1080/0954025032000170309>
- Angervall, P., Beach, D. & Gustafson, J. (2015). The Unacknowledged value of female academic labour power for male research careers. *Higher Education Research and Development*, 24(5), 815–827. <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1011092>
- Angervall, P. & Beach, D. (2017). Dividing academic work: Gender and academic career at Swedish universities. *Gender and Education*, <https://doi.org/10.1080/09540253>
- Archer, J. (1999). New teachers abandon field at high rate. *Education Week*, 20–21.
- Ashcraft, K.L. (2017). Submission to the rule of excellence: Ordinary affect and precarious resistance in the labour of organization and management studies. *Organization*, 24(1), 36–58. <https://doi.org/10.1177/1350508416668188>
- Aarseth, H. (2007). Optimalisering på alle livsområder? Likestilt familieliv i ny økonomi. I E. Kvande & B. Rasmussen (Red.), *Arbeidslivets klemmer: Paradokser i det nye arbeidslivet* (s. 59–80). Fagbokforlaget.
- Barrett, L. & Barrett, P. (2011). Women and academic workloads: Career slow lanes or Cul-de-sac. *Higher education*, 61(2), 141–155. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9329-3>
- Bleiklie, I. (2019). Regionale universiteter og utdanningspolitiske paradokser. I J.P. Knudsen & T. Lauvdal (Red.), *Geografi, kunnskap, vitenskap. Den regionale UH-sektorens framgang og betydning*. Cappelen Akademiske. <https://doi.org/10.23865/noasp.73.ch2>
- Boge, J. & Petersen, K.A. (2016). Teori og praksis er to ulike logikker. *Sykepleien*. <https://sykepleien.no/meninger/innsjutt/2016/02/teori-og-praksis-er-ulike-logikker>
- Bomert, C. & Leinfellner, S. (2017). Images, ideals and constraints in times of neoliberal transformations: Reproduction and profession as conflicting or complementary spheres in academia? *European Educational Research Journal*, 16(2–3), 106–122. <https://doi.org/10.1177/1474904116682972>
- Bracken, S.J., Allen, J.K. & Dean, D.R. (Red.) (2006). *The balancing act: Gendered perspectives in faculty roles and work lives*. Stylus Publishing, LLC, 2011. ProQuest Ebook Central.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske topposisjoner – Med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38.
- Bryson, C. (2004). The consequences for women in the academic profession of the widespread use of fixed term contracts. *Gender, Work and Organization*, 11(2), 187–206. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00228.x>
- Callaghan, C. (2016). «Publish or perish»: Family life and academic research productivity. *Journal of Human Resource Management*, 14(1). <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.727>
- Cannizzo, F., Mauri, C. & Osbaldiston, N. (2019). Moral barriers between work/life balance policy and practice in academia. *Journal of Cultural Economy*, 12(4), 251–264. <https://doi.org/10.1080/17530350.2019.1605400>

- Chung, H. & van der Lippe, T. (2020). Flexible working, work-life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025>
- Coronel, M.E. & Carrasco, M.J. (2010). Work-family conflicts and the organizational work culture as barriers to women educational managers. *Gender, Work, and Organization*, 17(2), 219–239. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00463.x>
- Crabtree, S.A. & Shiel, C. (2019). «Playing mother»: Channeled careers and the construction of gender in academia. *Sage Open*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244019876285>
- Currie, J. & Eveline, J. (2011). E-Technology and Work/Life Balance for Academics with Young Children. *Higher Education*, 62(4) (2011), 533–50. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>
- Davies, K. (1996). Capturing women's lives. A discussion of time and methodological issues. *Women Studies International Forum*, 19(6), 579–588. [https://doi.org/10.1016/S0277-5395\(96\)00070-2](https://doi.org/10.1016/S0277-5395(96)00070-2)
- Davies, K. (2001). Responsibility and daily life. Reflections over timespace. I J. May & N. Thrift (Red.), *Timespace. Geographies of Temporality* (s. 133–148). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203360675>
- Egeland, C. & Bergene, A.C. (2012). *Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høyskolesektoren*. AFI rapport nr. 1. Arbeidsforskningsinstituttet.
- Ellingsæter, A.L. (2004). Tidskrise i familien? I A.L. Ellingsæter & A. Leira (Red.), *Velferdsstaten og familien: Ufordringer og dilemmaer* (s. 128–159). Gyldendal Akademisk.
- Ellingsæter, A.L. (2016). Kampen om familiepolitikken: Farvel til hybridregimet? *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, (3), 227–256. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2016-03-01>
- Ellingsæter, A.L. (2020). Kvinneopprør og ny familiepolitikk. I A.L. Ellingsæter, A. Hovland, P. Haave & S. Stjernø (Red.), *Den nye velferdsstatens historie. Ekspansjon og omdanning etter 1966* (s. 80–96). Gyldendal.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2006). *Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states*. Bristol University Press. <https://doi.org/10.1017/S0047279407001778>
- Ellingsæter, A.L. & Pedersen, E. (2013). Frukthetens fundament i den norske velferdsstaten. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 54(1), 3–29. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2013-01-01>
- Ellingsæter, A.L., Hovland, A., Haave, P. & Stjernø, S. (2020). *Den nye velferdsstatens historie. Ekspansjon og omdanning etter 1966*. Gyldendal.
- Etters, L., Goodall, D. & Harrison, B.E. (2008). Caregiver burden among dementia patient caregivers: A review of the literature. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20(8): 423–428. <https://doi.org/10.1111/j.1745-7599.2008.00342.x>
- Fotaki, M. & Harding, N. (2018). *Gender and the organization. Women at work in the 21st century*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203073933>
- Fricke, M. (2009). *Epistemic Injustice*. Oxford University Press.

- Frølich, N., Reiling, R.B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M.E.S., Østbakken, K.M., Lyby, L. & Larsen, E.H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. NIFU-rapport:10.
- Fulsås, N. (2000). Frå binært til hierarkisk system i høgare utdanning. *Historisk tidsskrift*, 79(3), 385–396.
- Førland, O., Alvsvåg, H. & Tranvåg, O. (2018). Perspektiver på omsorgsforskning. *Tidsskrift for Omsorgsforskning*, 4(3). <https://doi.org/10.18261/issn.2387-5984-2018-03-02>
- Gautun, H. & Hagen, K. (2010). How do middle-aged employees combine work with caring for elderly parents? *Community Work Fam*, 13, 393–409. <https://doi.org/10.1080/13668800903360625>
- Gautun, H. & Bratt, C. (2017). Caring too much? Lack of public services to older people reduces attendance at work among their children. *European Journal of Ageing*, 14, 155–166. <https://doi.org/10.1007/s10433-016-0403-2>
- Gerson, K. (2002). Moral dilemmas, moral strategies, and the transformation of gender. Lessons from two generation of work and family change. *Gender and Society*, 16(1), 8–28. <https://doi.org/10.1177/0891243202016001002>
- Gilje, N. & Grimen, H. (1993). *Samfunnsvitenskapens forutsetninger*. Universitetsforlaget.
- Glazer-Raymo, J. (2008). The feminist agenda. I J. Glazer-Raymo (Red.), *Unfinished agendas: New and continuing gender challenges in higher education* (s. 1–34). Johns Hopkins University Press.
- Gornall, L., Cook, C., Daunton, L., Salisbury, J. & Thomas, B. (2014). *Academic working lives: Experience, practice and change*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Grant, L., Kennelly, I. & Ward, K. (2000). Revisiting the gender, marriage, and parenthood puzzle in scientific careers. *Women's Studies Quarterly*, 28, 62–83.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2010). Fars forkjørsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 51(2), 249–280
- Hamre, K. & Ugreninov, E. (2015). Døtre i skvis mellom arbeid og foreldreomsorg – Er det noen sammenheng mellom omsorgsforpliktelser og sykefravær? *Sosiologi i dag*, 45(3). <http://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/1171>
- Harley, S. (2003). Research selectivity and female academics in UK Universities: From gentleman's club and barrack yard to smart macho? *Gender and Education*, 15(4), 377–392. <https://doi.org/10.1080/09540250310001610580>
- Herlofson, K. & Ugreninov, E. (2014). Er omsorgsfulle fedre omsorgsfulle sønner? Likestilling hjemme og hjelp til eldre foreldre. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 55(3), 321–346.
- Hernes, G. (1974). Om ulikhetens reproduksjon. Hvilken rolle spiller skolen? I M.S. Mortensen (Red.), *I forskningens lys* (s. 147–170). NAVF.
- Hope, K. & Rykkja, L.H. (2011). Mer slagkraftige og effektive universitet? Innføring av enhetlig ledelse i universitetssektoren. *Norsk Statsvitenskapelig tidsskrift*, 2(27). <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2936-2011-02-02>

- Jenhaug, L.M. (2018). Myndighetenes forventninger til pårørende som samprodusenter i omsorgstjenester. *Tidsskrift for velferdsforskning*, 1(21), 39–58. <http://dx.doi.org/10.18261/issn.2464-3076-2018-01-03>
- Joecks, J., Pull, K. & Backes-Gellner, U. (2013). *Childbearing and (female) research productivity – A personnel economics perspective on the leaky pipeline*. University of Zurich, Institute of Business Administration, UZH Business Working Paper No. 333, Available at SRN: <https://ssrn.com/abstract=2239004> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2239004>
- Kelly, R. & Boden, R. (2014). *How management accounting shapes academic life. I academic working lives: experience, practice and change*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Ledwith, S. & Manfredi, S. (2000). Balancing gender in higher education. *The European Journal of Women's studies*, 7(1), 7–33. <https://doi.org/10.1177/135050680000700102>
- Lien, M.I. (2021). Mellom universalisme og feminisme: en sosiologisk analyse av kjønn og omsorgsbegrepet i sykepleiefaget. *Tidsskrift for Samfunnsforskning*, 62(3), 233–250. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-03-02x>
- Lindholm, A. (2017). Mødre er mindre likestilt enn kvinner som ikke har fått barn. Intervju med Selma Therese Lyng. *Khrono*. <https://khrono.no/kvinnedagen-foreldre-8mars/modre-er-mindre-likestilt-enn-kvinner-som-ikke-har-fatt-barn/143275>
- Martin, J. (1990). Deconstructing organizational taboos: The suppression of gender conflicts in organizations. *Organizational Science*, 1(4), 339–359. <https://doi.org/10.1287/orsc.1.4.339>
- Martin, J. (1994). The organization of exclusion: Institutionalization of sex inequality, gendered faculty jobs and gendered knowledge in organizational theory and research. *Organization*, 1(2), 401–431. <https://doi.org/10.1177/135050849412011>
- Martin, J. (2011). Does gender inequalities ever disappear? I E. Jeanes, D. Knights & P.M. Yancey (Red.), *Handbook in Gender, Work and Organization* (s. 213–230). John Wiley & Sons, Incorporated.
- Melby, K. (1990). *Kall og Kamp. Norsk Sykepleierforbunds historie*. (2. utg.). Norsk Sykepleierforbund og J.W. Cappelens Forlag.
- Menzies, H. & Newson J. (2007). No time to think: Academics' life in the globally wired university. *Time and Society*, 16(1), 83–98. <https://doi.org/10.1177/0961463X07074103>
- Moseng, O. (2014). Sykepleierne. I R. Slagstad & J. Messel (Red.), *Profesjonshistorier*. Pax forlag.
- Musselin, C. (2006). Are Universities specific organisations? I A. Kosmützky, M. Torka & G. Krücken (Red.), *Towards a Multiversity? Universities between Global Trends and National Traditions*, (s. 63–84). Transcript Verlag.
- Nilsen, K. & Kvale, S. (Red.) (1999). *Mesterlære. Læring som sosial praksis*. Ad Notam Gyldendal.
- NOU (2000:14). *Frihet med ansvar: Om høgre utdanning og forskning i Norge*.
- Ollilainen, M. (2020) Ideal bodies at work: Faculty mothers and pregnancy in academia. *Gender and education*, 32(7), 961–976. <https://doi.org/10.1080/09540253.2019.1632808>

- St.meld. nr. 27 (2000–2001). *Gjør din plikt – krev din rett*. Kvalitetsreformen av høyere utdanning.
- Pedersen, E. & Egeland, C. (2020). Hverdagsliv og familieliv i Norge i 2020. I *AFI FoU-resultat*. Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – Oslo Metropolitan University.
- Pettersen, T. (2006). Omsorg som etisk teori. *Norsk filosofisk tidsskrift*, 41(2).
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2901-2006-02-05>
- Probert, B. (2005). 'I just couldn't fit it in': Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work and Organization*. 12(1), 50–72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00262.x>
- Smeby, J.-C. & Mausethagen, S. (2011). Kvalifisering til «velferdsstatens yrker». I Statistisk sentralbyrå, *Utdanning 2011 – veien til arbeidslivet* (Statistiske analyser nr. 124, s. 149–169). SSB.
- Slagstad, R. (2000). *Kunnskapens hus. Fra Hansteen til Hanseid*. Pax Forlag.
- Slottemo, H.G. (2016). Et HiNT av kunnskap – Ei historie om Høgskolen i Nord-Trøndelag, 1994–2016. *Nytt Norsk Tidsskrift*, 32(1–2), 34–44. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3053-2016-01-02-04>
- Stack, S. (2004). Gender, children and research productivity. *Research in Higher Education*, 45(8), 891–920. <https://doi.org/10.1007/s11162-004-5953-z>
- St.meld. nr. 29 (2012–2013). *Morgendagens omsorg*.
- Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27. 166–180.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- Thomas, B. & Gornell, L. (2014). Higher education, information technology and academic work. *Academic Working Lives: Experience, Practice and Change*. Bloomsbury Publishing Plc.
- Toffoletti, K. & Starr, K. (2016) Women academics and work-life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23, 489–504.
<https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Wærness, K. (1982). *Kvinneperspektiver i sosialpolitikken*. Universitetsforlaget.
- Ylijoki, O.H. & Mäntylä, H. (2003). Conflicting time perspectives in academic work. *Time and Society*, 12(1), 55–78. <https://doi.org/10.1177/0961463X03012001364>
- Ylijoki, O.H. & Mäntylä, H. (2013). Boundary work between work and life in the high-speed university. *Studies in Higher Education*, 38(2), 242–255. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.577524>