

AFI-rapport 4/2013

Cathrine Egeland, Cathrine Tømte og Hebe Gunnes

Historie – et guttefag?

En undersøkelse av kjønnsbalansen ved Seksjon for historie, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo.



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet 2013
© Work Research Institute
© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighets-
havernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the
written permission from the publisher.

ISBN 978-82-7609-324-7

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi.no
Webadresse: www.afi.no

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

Temaområde

Samfunn, arbeidsliv og politikk

Rapport nr.:

4/2013

Tittel:

Historie – et guttefag?
En undersøkelse av kjønnsbalansen ved Seksjon for historie, Institutt for arkeologi, konservering og historie, Universitetet i Oslo

Dato:

Februar 2013

Forfattere:

Cathrine Egeland, Cathrine Tømte og Hebe Gunnes

Antall sider:

25 + vedlegg

Resymé:

Avdeling for historie ved Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH) ved Universitetet i Oslo har et stort flertall av menn i faste vitenskapelige stillinger. Det motsatte er tilfellet både ved de to andre avdelingene ved IAKH – avdelingene for arkeologi og for konservering – og etter hvert ved de fleste andre fagene på Det humanistiske fakultet.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har, i samarbeid med Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført et prosjekt på oppdrag fra IAKH som både har utforsket årsakene til kjønnsbalansen ved Avdelingen for historie og identifisert tendenser og grep som kan medvirke til at denne situasjonen kan endres.

Rapporten gir et bilde av en fagkultur i endring og med et positivt stipendiatfelleskap, men samtidig preget av mangel på tydelige faglige satsninger og prioriteringer, mangel på kollegial støtte og interesse for andres prosjekter, usynliggjøring av andres forskningsfelt, faglig selvtilfredshet og konservatisme. Mens mange kvinnelige historikere interesserer seg for teori og oftere enn sine mannlige kolleger seg ut til å la seg inspirere av teori- og metodeutvikling i tilgrensende fag møter de ved Seksjon for historie ved IAKH en selvtilfreds, konservativ fagkultur som først og fremst kretser om empirien.

På denne bakgrunn anbefaler rapporten at instituttledelsen ved IAKH organiserer et systematisk refleksjonsarbeid ved avdelingen hvor kjønnsbalansen diskuteres i sammenheng med både fagkulturen og organisasjonen. Det anbefales også at ledelsen legger til rette for faglig åpenhet og nysgjerrighet gjennom tydelige faglige satsninger hvor ulike teoretiske og metodiske tilnærminger ønskes velkommen.

Rapporten bygger på et datamateriale bestående av ulike dokumenter som omhandler det historiefaget generelt og Seksjon for historie spesielt, fokusgruppeintervjuer med ulike grupper av ansatte, individuelle dybdeintervjuer og oppdatert statistikk som tegner et bilde av situasjonen når det gjelder kjønnsbalansen blant historikerne sammenlignet med andre fag.

Emneord: Historie, akademia, likestilling, kjønn, arbeidsmiljø, kultur

Forord

I 2012 tok ledelsen ved Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH), Universitetet i Oslo, initiativ til å bestille en ekstern undersøkelse som skulle fremskaffe kunnskap om årsakene til kjønnsbalansen blant de ansatte ved Seksjon for historie og komme med råd og anbefalinger for en bedring av kjønnsbalansen i faget.

Oppdraget har vært gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) med Nordisk institutt for studier av utdanning, forskning og innovasjon (NIFU) som underleverandør. Undersøkelsen er basert på fokusgruppeintervju og individuelle dybdeintervju, samt tallbaserte analyser av kjønns sammensetningen i historiefaget.

Cathrine Egeland (AFI) har vært prosjektleder. Cathrine Tømte (NIFU) og Hebe Gunnes (NIFU) har vært prosjektmedarbeidere. Egeland, Tømte og Gunnes har skrevet og er ansvarlige for alt innhold i rapporten.

Agnete Vabø (NIFU) og Vera Schwach (NIFU) har gjort et stort og grundig arbeid med å lese rapportutkastet og kommet med innsiktsfulle og nyttige kommentarer og endringsforslag.

I tillegg har Mari Teigen (ISF) og Cecilie B. Neumann (AFI) lest og gitt gode innspill til rapportutkastet.

Terje Bruen Olsen (NIFU) skal takkes for å ha laget tabellene som viser fordeling av avlagte doktorgrader innenfor historie.

De som skal ha den største takken er imidlertid alle informantene, både stipendiatene og de vitenskapelig ansatte i faste stillinger ved Seksjon for historie, IAKH, representanter fra ledelsen ved HF og IAKH, og de eksterne informantene fra andre institusjoner. Hadde ikke dere stilt opp og latt dere intervju om et tema som det kanskje ikke alltid er så lett å snakke om hadde det ikke blitt noe av dette prosjektet i det hele tatt. Dere har ikke bare bidratt til at vi nå har mer kunnskap om ulike sider ved kjønnsbalansen i historiefaget; dere har også gitt oss mer kunnskap om et enestående fag og hvorfor det er viktig at historiefaget videreutvikles på en gjennomtenkt og målrettet måte.

Erling Sandmo (IAKH) skal ha en særlig takk for å ha tatt initiativ til undersøkelsen og for å ha lagt til rette for gjennomføringen av den. Det samme gjelder Erlend Haavardsholm (IAKH) som både fremskaffet alt arkivmateriale og som gjorde den tidkrevende jobben med å rekruttere alle interne informanter til prosjektet.

Mange takk til dere alle!

Oslo, 19.02.2013

Innhold

Forord

Sammendrag

1.	Innledning – oppdraget og gangen i rapporten.....	1
2.	Bakgrunn og sentrale problemstillinger - tidligere forskning og teoretiske bidrag	2
	Hva er det med historie?	2
	Kjønnsubalansen i academia - ulike forklaringer	2
3.	Metoder og design.....	5
	Oppdatert statistikk om strukturelle rammer for historiefaget.....	5
	En begrenset gjennomgang av stillingsutlysninger	5
	Fokusgruppeintervjuer	6
	Individuelle dybdeintervjuer med historikere i vitenskapelige stillinger ved og utenfor IAKH	6
4.	Kjønn(s)balansen i historie	7
5.	Er historie et guttefag?	9
	Hva er et "guttefag"?	9
	Stillingsutlysningene – hvilken kompetanse etterspørres?.....	9
	Er det allikevel noe ved historie?	10
	Historie – et guttefag?.....	11
	Arbeidstid og midlertidighet	12
	Et arbeidsmiljø med utfordringer.....	15
	Faglig selvtilfredshet, tung empirisme og konservatisme.....	17
6.	Er kjønnsubalansen et problem?	20
7.	Veien videre.....	21
	Betydningen av rollemodeller	21
	Faglig nysgjerrighet og forskningsstrategisk satsing	22
	Referanser	24

Vedlegg

Sammendrag

Seksjon for historie ved Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH), Universitetet i Oslo preges av en kjønnsubalanse eller en mannsdominans blant de vitenskapelig ansatte i faste stillinger. Bare en femtedel (21 prosent) av professorene er kvinner. På lavere stillingstrinn er andelen noe høyere. Dette er en kjønnsubalanse som også preger historiefaglige miljøer ved andre norske høgere utdannings- og forskningsinstitusjoner.

På denne bakgrunn tok ledelsen ved IAKH i 2012 initiativ til å bestille en ekstern undersøkelse som skulle fremskaffe kunnskap om årsakene til kjønnsubalansen i historieseksjonen og komme med råd og anbefalinger for en bedring av kjønnsbalansen i faget.

Oppdraget har vært gjennomført av Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) med Nordisk institutt for studier av utdanning, forskning og innovasjon (NIFU) som underleverandør. Undersøkelsen er basert på fokusgruppeintervju og individuelle dybdeintervju, samt tallbaserte analyser av kjønnssetningen i historiefaget.

Kjønnsubalansen gir grunn til å spørre om det er trekk ved historiefaget selv som ekskluderer kvinner. Er historie rett og slett et "guttefag" i betydningen at historie i bunn og grunn kretser om et empirisk felt, en tilnærming eller en metodikk som historisk eller kulturelt assosieres med "mannlighet"?

Informantene gjenkjenner tanken om historiefaget som et guttefag assosiert med årstall og kriger, men er både uenige om historie egentlig er et guttefag i denne forstand og uenige om kvinner faktisk er mindre interessert i dette enn hva gutter og menn er. Spørsmålet blir da om historie *gjøres* som et "guttefag" som virker ekskluderende på kvinner?

Informantenes beskrivelser gir et bilde av en fagkultur i endring og med et positivt stipendiatfelleskap, men samtidig preget av mangel på tydelige faglige satsninger og prioriteringer, mangel på kollegial støtte og interesse for andres prosjekter, usynliggjøring av andres forskningsfelt, faglig selvtilfredshet og konservatisme. Mens teori- og teoriutvikling ofte har høy vitenskapelig prestisje innen universitetsbaserte fagdisipliner, er historiefaget preget av empirisme. Dette er et viktig aspekt ved historie som forskningsfag, men blir en utfordring i kombinasjon med lite åpenhet og lite nysgjerrighet når det gjelder ny teori og metode, som er bildet informantene tegner av Seksjon for historie ved IAKH. Og nettopp denne utfordrende kombinasjonen fremholdes av flere informanter som en mulig forklaring på kjønnsubalansen i historiefaget; mens mange kvinnelige historikere interesserer seg for teori og oftere enn sine mannlige kolleger seg ut til å la seg inspirere av teori- og metodeutvikling i tilgrensende fag møter de ved Seksjon for historie ved IAKH en selvtilfreds, konservativ fagkultur som først og fremst kretser om empirien.

På denne bakgrunn anbefaler rapporten at instituttledelsen ved IAKH organiserer et systematisk refleksjonsarbeid ved avdelingen hvor kjønnsubalansen diskuteres i sammenheng med både fagkulturen og organisasjonen. Det anbefales også at ledelsen legger til rette for faglig åpenhet og nysgjerrighet gjennom tydelige faglige satsninger hvor ulike teoretiske og metodiske tilnærminger ønskes velkommen.

1. Innledning – oppdraget og gangen i rapporten

Utvalget anbefaler at institusjonene utviser betydelig større oppmerksomhet og innsats for å oppnå bedre kjønnsbalanse i stillinger på alle nivåer. Dessuten bør de trekke dette perspektivet inn i sin fremtidige forskningsprofil. Vi tilrår at miljøene koordinerer innsatsen og utveksler gode ideer om praktiske tiltak og oppfølginger (såkalt "best practice") eventuelt også med utenlandske institusjoner. (NFR, 2008, s. 138)

Disse linjene er hentet fra Evaluering av norsk historiefaglig forskning fra 2007, utgitt av Norges forskningsråd. Det er i dag seks år siden. Som vi skal se i denne rapporten har lite skjedd når det gjelder personalets kjønnsprofil innen historiefaget ved norske universiteter og høyskoler generelt og ved IAKH spesielt siden den gang; det er fortsatt få kvinnelige ansatte i faste vitenskapelige stillinger. Hvorfor er det slik? Hvorfor er det en mannsdominans blant de ansatte i faste vitenskapelige stillinger innen historie? Dette er spørsmål som IAKH i 2012 tok initiativ til å få svar på. Det er både betimelig og gledelig at en institusjon med et stort historikermiljø selv ønsker kunnskap om årsaker og endringsmuligheter når det gjelder kjønnsbalansen blant de ansatte.

På oppdrag for IAKH har Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Nordisk institutt for studier av forskning og utdanning (NIFU) derfor i løpet av høsten 2012 og vinteren 2013 gjennomført en undersøkelse som skal bidra med kunnskap om årsaker til kjønnsbalansen innen historiefaget og råd om hvordan denne situasjonen kan endres.

I det følgende beskrives tidligere forskning på kjønnsbalanse i Akademia, teoretiske bidrag til forståelsen av fenomenet, sentrale problemstillinger og metodene vi har brukt til datainnsamlingen som ligger til grunn for funnene og analysene som presenteres i denne rapporten.

Deretter gir vi et kort sammendrag av denne oppdaterte statistikken som klart og tydelig viser kjønnsbalansen ved Seksjon for historie, IAKH. Bakgrunnstall når det gjelder rekrutteringsgrunnlag og -tendenser, tabeller og figurer knyttet til kjønns sammensetningen blant master- og hovedfagskandidater, doktorgradskandidater og ansatte innen historie og humaniora ved norske læresteder for øvrig har vi tatt med som *vedlegg* bakerst i rapporten.

Dernest presenterer vi funn og analyser fra den kvalitative delen av undersøkelsen.

På bakgrunn av disse funnene og analysene avsluttes rapporten med konkrete råd og anbefalinger til IAKH når det gjelder kjønnsbalansen ved Seksjon for historie.

2. Bakgrunn og sentrale problemstillinger - tidligere forskning og teoretiske bidrag

Hva er det med historie?

Er det noe med historie? Er det noe med fagets innhold, fagkulturen, arbeidsmiljøet eller personene som faget tiltrekker seg som gjør at kvinnene ikke slipper til eller faller fra? Som fag rangerer historie høyt både på et sosialt og et intellektuelt verdsettingshierarki, det er samfunnsmessig relevant og forskningsmessig viktig. Som påpekt også i andre studier finner vi gjerne en sammenheng mellom kjønns sammensetning og plassering i det faglige hierarkiet (Henningsen 1999, 2003; Liestøl 2011). At det er historikermiljøet ved landets eldste og største universitet som preges av lav kvinneandel er kanskje heller ingen tilfeldighet. Faget preges av en tung forskeridentitet – der et heroisk forskerideal står sentralt; noe karikert handler dette om den den ensomme forsker fordypet i, som regel, et særdeles langvarig og kritisk kildearbeid. Det er nærliggende å spørre hvorvidt dette idealet er mest forenlig med en historisk mannlig livs- og arbeidssituasjon. Et annet trekk ved historiefaget er at det både er et forvaltningsfag med ansvar for å utdanne og sertifisere kandidater, for å formidle både til skoleverket og til en bredere offentlighet - og et forskningsfag. Dette er historiefaget ikke alene om, men i lys av kjønnsbalansen blant de vitenskapelig ansatte ved seksjonen er det verd å ha in mente at når det skal tilsettes nye medarbeidere forventes det trolig at disse skal forvalte, forske på og/eller undervise i det som det er behov for – sett med "fagets øyne". Mange ulike hensyn skal tas i rekrutteringsøyemed – i avveining mellom søkeres kvalifikasjoner og institutters kompetansebehov. Faget kan gjennomgå stagnasjonsperioder og det kan være knapphet på friske ressurser og/eller nye stillinger som er viktig for å få rekruttert flere kvinner. En oppmerksomhet på særegne trekk ved rekrutteringssituasjonen på faget de seinere år er med andre ord viktig for å forstå rammebetingelsene for å oppnå en bedre kjønnsbalanse ved Seksjon for historie ved IAKH ved Universitetet i Oslo. Samtidig skal vi ikke underslå at faget, hva det skal representere som forsknings- og undervisningsfag ikke er gitt en gang for alle, men kan være gjenstand for, gjerne underliggende, strid og uenighet, fagpolitikk som også kan ha kjønnspolitiske aspekter. Det er også viktig å være oppmerksom på at historiefaget, som vi skal se, kjennetegnes ved høy grad av intern rekruttering og stabilitet i den vitenskapelige staben, flertallet av det vitenskapelige personalet har sin høyeste grad fra UiO og det er ikke vanlig å skifte stilling. I et slikt system har gjerne relasjoner mellom enkeltpersoner stor betydning for videre vitenskapelig karriere, for uformell seleksjon, hvorvidt man blir "sett", oppmuntret og på andre måter lagt til rette for, d.v.s. fått den type tilbakemeldinger fra fagmiljøet som er viktig for å søke og for å lykkes i konkurranse med andre. Gitt en slik rekrutteringspraksis blir det nærliggende å spørre hva følgende er og blir for fagets utvikling. Hvem får muligheten til å forme og forvalte historiefaget i dag og fremover?

Kjønnsbalansen i academia - ulike forklaringer

Kjønnsbalansen i det vitenskapelige stillingshierarkiet i universitets- og høgskolesektoren generelt forklares ofte som en *kohort- eller generasjonseffekt*, altså et historisk etterslep fra tidligere perioder med først ingen og etter hvert noen, men få kvinner i vitenskapelige stillinger ved universitetene og høgskolene. En dominerende antakelse har i forlengelse av dette vært at en stigende kvinneandel blant kandidatene mer eller mindre av seg selv vil føre til at kjønnsbalansen vil rettes opp. Denne antakelsen støttes imidlertid ikke av forskning (Nexø Jensen 1997; Henningsen 2003) Selv om kvinner dominerer både blant studentene og i rekrutteringsstillingene i de fleste fag er det en markant kjønnsbalanse både vertikalt og horisontalt når det gjelder vitenskapelige stillinger. Dette skyldes

ikke nødvendigvis en entydig "leaking pipeline", det vil si at det lekker en viss andel kvinner ut av det akademiske systemet ved hvert karrieretrinn, men at kvinner ved universitetene og høgskolene ser ut til å gjøre karriere *langsommere* enn menn (Silander 2010). Spørsmålet er *hvorfor*.

Noen forskere har pekt på trekk ved det vi kan kalle sektorens *karrierelogikk*. Karrierelogikken som vil gjelde for de fleste vitenskapelig ansatte i kombinerte stillinger i universitets- og høgskolesektoren utfolder seg som *konkurransen basert på individuelle kvalifikasjoner og prestasjoner innenfor et tydelig hierarki hvor det er mulig og attraktivt å avansere*. Vi snakker for eksempel om å "rykke opp" til å bli professor – ikke å "ende opp" som professor. Å "ende opp" er noe man gjør når man parkeres i en stilling uten muligheter for å forske. Hermed ikke sagt at det ikke er attraktivt eller meningsfullt å undervise på heltid. Problemet når det gjelder karrierelogikken i universitets- og høgskolesektoren er bare at undervisning alene sjelden kvalifiserer til professorat. I en sektor preget av denne typen karrierelogikk vil skillet mellom arbeid og fritid bli utydelig og flytende fordi *all fritid* potensielt kan brukes til karrierefremmende arbeid (Højrup 1983, Egeland 2001, Jacobsen 2006, Holm & Jæger 2008, Halrynjo 2010, Egeland & Bergene 2012). Dette understøttes av forestillingen om det *vitenskapelige eller akademiske arbeidets mening*. Hans Christian Sørhaug (Sørhaug 1995) oppsummerer det akademiske arbeidets mening som "et totalt engagement" : "Du måste ge allt, och det tar aldrig slut. For det andra är forpliktelsen odelbar, du ska använda hele huvudet, alltid. Det innebär att om du gör något dåligt, så blir det väldigt personlig." (Sørhaug 1995:351) Forskning blir i denne forstand et kall, som historisk muligvis har passet bedre inn i menns livs- og arbeidssituasjoner enn kvinners.

Rapporten *Arbeidsvilkår i norsk forskning* (Vabø og Ramberg 2009) peker på at kvinnelige forskere deltar mindre i internasjonalt forskningssamarbeid og fagfellevurdering enn mannlige. Færre kvinner enn menn oppfatter videre at de er en del av et inkluderende arbeidsmiljø ved egen institusjon, og færre opplever en synergi mellom undervisning og forskning. På denne bakgrunn blir det viktig å spørre: Hvilke trekk i et fags arbeidsmiljø, arbeidskultur og fagkultur fungerer inkluderende og hvilke trekk fungerer ekskluderende for kvinner og menn?

I en artikkel av Dorte Marie Søndergaard fra 2003 som heter "Orientering og desorientering i Akademia" skilles det mellom to typer akademiske fagkulturer, konsensuelle og disensuelle kulturer. Miljøer som preges av konsensuelle praksiser kjennetegnes ved en tro på objektive, nøytrale og entydige standarder for kvalitet. Rekrutteringsprosessene til konsensuelle akademiske miljøer skjer ut i fra en selvforståelse som tilsvarende forutsetter at disse prosessene utelukkende foregår på grunnlag av brede utlysninger og gjennom opptelling av søkerens publikasjoner i internasjonale vitenskapelig anerkjente tidsskrifter. I en konsensuell akademisk kultur oppfattes politisering av kunnskap som en markant motsetning til vitenskapelighet og kvalitet. Innenfor et konsensuelt fagmiljø er det enighet om at de ansattes hovedoppgaver er å forske, undervise og administrere, ikke politisere. I et disensuelt fagmiljø er politiseringen til gjengjeld en erkjent og anerkjent del av dagliglivet i organisasjonen. Disensuelle fagmiljøer er preget av det motsatte av konsensus. Her lever vitenskapeligheten i flere utgaver i form av ulike paradigmer, forskningsfelt og interesseområder eksisterende innenfor det samme miljøet. Dette kan gi seg utslag i til dels aggressive konflikter, men det kan også føre til pragmatiske samarbeidsformer hvor det aksepteres strategiske rekrutteringsprosesser (Søndergaard 2003). Med tanke på kjønnsbalansen i Akademia kan det se ut til at kvinner i større grad enn menn støter på problemer i *konsensuelle fagmiljøer*. I konsensuelle fagmiljøer finner man, i følge Inge Henningsen (2003), prestisjehierarkier i form av teoretiseringshierarkier, hvor

de mest teoretiske avdelingene av faget troner øverst, og et renhetshierarki, hvor enkeltfaglighet betraktes som overordnet og tverrfaglighet som underordnet og av lavere kvalitet. I følge Henningsen foretar kvinnelige akademikere oftere enn menn faglige valg som bryter med disse prestisjehierarkiene; de plasserer seg oftere innenfor de anvendte avdelingene av et fag og arbeider oftere tverrfaglig (Henningsen 2003).

Det som imidlertid ser ut til å *forene* de fleste fagkulturer med kjønnsubalanse – enten de er konsensuelle eller disensuelle - er at denne ubalansen eller manglende likestillingen dypest sett *ikke* betraktes som et problem for *faget*. Manglende likestilling oppfattes som et *demokratisk* problem, et samfunnsproblem som ikke vedrører kjernevirksomheten i faget (Egeland 2001).

En av de få undersøkelsene av kjønnsubalanse i Akademia som er blitt gjennomført i Norge ble gjort av Elisabeth L'Orange Fürst i 1988. Studien ble rapportert i boka *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* Boka var den første som viste at og hvordan kvinner og menn ble forskjellsbehandlet i norsk akademia. Den ble heftig debattert da den kom ut. I undersøkelsen gjorde Fürst bruk av en kombinasjon av kvantitativ og kvalitativ analyse. I den kvalitative delen av undersøkelsen analyserte Fürst de skriftlige innstillingene fra ansettelseskomiteene ved ansettelsesprosesser ved Universitetet i Oslo i perioden 1977-1984. Fürst fant blant annet at kvinnelige søkere langt sjeldnere enn menn ble tilkjent «bredde» i sin vitenskaplige produksjon, et avgjørende kriterium for å bli ansatt i en fast vitenskaplig stilling. Derimot ble kvinner gjerne tilskrevet sneverhet. Det påfallende var at når kvinner innimellom likevel ble innrømmet bredde, ble de ikke desto mindre rangert bak mannlige søkere, fordi de nå ble sagt å «spre seg for mye». Eller den mannlige søkeren ble sagt å ha andre kvaliteter, så som «dybde» eller «indre sammenheng», noe som da ble viktigere enn bredde (Fürst 1988).

Fürst studie fokuserte ikke et spesifikt fag. Det er heller ikke blitt gjort en tilsvarende studie av kjønnsubalanse som utelukkende ser på historiefaget ved et bestemt universitet i Norge. Imidlertid gjennomførte Arbeidsforskningsinstituttet i 1995 en arbeidsmiljøundersøkelse ved daværende Avdeling for historie, Universitetet i Oslo (Eikeland og Lahn 1995). Undersøkelsen ble gjennomført i etterkant av en sammenslåing av om lag 40 enheter til 10 institutter ved HF-fakultetet, og bygget på et evalueringsmateriale som bestod av dokumenter fra sammenslåingsprosessen og intervjuer med så godt som alle ansatte ved Avdeling for historie. Undersøkelsen viste blant annet at sammenslåingen i liten grad hadde bidratt til tverrfaglighet og at arbeidsmiljøet av de ansatte ble oppfattet som tøft, ekskluderende og preget av lite samarbeid og sosialt fellesskap.

I denne undersøkelsen ser vi nærmere på fagkulturen og arbeidsmiljøet på historiefaget i et kjønnsperspektiv for å få en bedre forståelse av dagens situasjon og hva som skal til for å endre denne.

3. Metoder og design

For å fremskaffe et godt datagrunnlag å utforske årsakene til kjønnsbalansen på og videre identifisere tendenser og utvikle grep ut fra som kan medvirke til at denne situasjonen kan endres har vi lagt til grunn en metodekombinasjon bestående av:

- en begrenset registeranalyse til utarbeiding av oppdatert statistikk for historiefaget
- en begrenset gjennomgang av stillingsutlysninger fra de siste tjue årene
- fokusgruppeintervjuer med ansatte i ulike stillingstyper
- individuelle dybdeintervjuer med historikere i vitenskapelige stillinger ved og utenfor IAKH

Det kvantitative datamaterialet gir et bilde av de siste års utvikling, dagens situasjon og tendenser når det gjelder kjønns sammensetningen blant historikerne både ved IAKH, nasjonalt og sammenlignet med andre humanistiske fag. Det kvantitative datamaterialet kan imidlertid ikke si noe om årsakene til kjønnsbalansen i historiefaget. Her har det vært nødvendig å samle inn og analysere et kvalitativt datamateriale. Det kvalitative datamaterialet består av ulike dokumenter fra og om historieseksjonen ved IAKH og intervjuer med til sammen 15 ansatte i vitenskapelige stillinger ved instituttet, 4 ansatte i ledende stillinger, samt 2 eksterne informanter. Vi skulle gjerne ha intervjuet samtlige historikere ansatt ved IAKH, men den økonomiske rammen om prosjektet har ikke tillatt dette.

Det er i denne forbindelse viktig å understreke at informantene som har bidratt til oppbyggingen av det kvalitative datamaterialet har bidratt med fortellinger og betraktninger knyttet til opplevelser og erfaringer med IAKH som *ikke er representative* i kvantitativ forstand. Beskrivelsene og fortellingene bør i stedet forstås som uttrykk for hvilke forståelser og tolkninger som er legitime og meningsfulle i det pågående fagmiljøet. Noen av dem er positive, noen er negative; det de er felles om er at de gir mening når de formidles og for dem de formidles til og som sådan er *gjeldende* og dermed gyldige beskrivelser av fagmiljøet.

Vi skal i det følgende kort gjennomgå metodene og datamaterialet.

Oppdatert statistikk om strukturelle rammer for historiefaget

NIFU utarbeidet et bakgrunnsnotat i forbindelse med NFR sin evaluering av historiefaget, *Historiefaget – mennesker, steder, strukturer og endringer over tid* (Schwach 2006). Her finnes det statistikk over kjønns sammensetningen blant ansatte ved Seksjon for historie, IAKH, samt innenfor historiefaget og humaniora generelt i Norge, som vi har oppdatert i forbindelse med denne undersøkelsen. I denne rapporten presenterer vi først et kort sammendrag av denne oppdaterte statistikken som klart og tydelig viser kjønnsbalansen ved Seksjon for historie, IAKH. Bakgrunnstall, rekrutteringsgrunnlag og -tendenser, tabeller og figurer knyttet til kjønns sammensetningen blant ansatte innen historie og humaniora ved norske læresteder for øvrig har vi tatt med som *vedlegg* bakerst i rapporten.

En begrenset gjennomgang av stillingsutlysninger

I løpet av prosjektperioden fikk vi tilgang til både innstillinger, klagesaker og vurderinger fra de siste tjue årene i forbindelse med tilsettinger i historikerstillinger ved det som i dag heter IAKH. Den økonomiske rammen om prosjektet har imidlertid ikke tillatt at vi har kunnet foreta en analyse av dette materialet tilsvarende dem Elisabeth L'Orange Fürst i sin tid gjorde. I stedet har vi foretatt en

begrenset gjennomgang stillingsutlysninger fra instituttet fra de siste tjue årene for å få et inntrykk av hvilke faglige kompetanseprofiler som etterspørres.

Fokusgruppeintervjuer

En egnet metode å fremskaffe kunnskap om erfaringer og holdninger i en organisasjonskultur og medvirke til endringer av disse er fokusgruppeintervjuet. Fokusgruppeintervjuet er en metode som kan bidra til læring ved refleksjoner over egen praksis. I fokusgruppeintervjuer skal deltakerne ikke beskrive generelle betraktninger. I stedet er man ute etter fyldigere beskrivelser av deltakernes oppfatninger og opplevelser av det fenomenet eller den situasjonen som tematiseres. Fokusgruppeintervjuer er derfor velegnet når man ønsker å utvikle kunnskap som gir en dypere forståelse av meningsdannelse i en gruppe eller et miljø – for eksempel et fagmiljø. Dette gjør fokusgruppeintervjuet spesielt egnet til å beskrive dominerende verdier i spesifikke kulturer og subkulturer. Som for eksempel en organisasjonskultur eller ansattes holdninger til minoriteter. Fokusgruppeintervjuet brukt i forskningssammenheng skiller seg fra et tradisjonelt gruppeintervju. I fokusgruppeintervjuet legges det til rette for dataskaping gjennom at deltakerne samtaler med hverandre, mens dialogen i et gruppeintervju i større grad skjer mellom forskeren og de ulike deltakerne. Fokusgruppeintervju er dessuten en ressursbesparende metode å samle data på fra flere personer i form av semistrukturerte gruppediskusjoner med et mindre utvalg fra en populasjon. Det er mulig å rekruttere deltakerne til fokusgruppeintervjuene tilfeldig. Det vanligst er imidlertid å benytte en form for hensiktsmessig utvelgelse – noe vi har gjort i dette prosjektet. Det ligger altså i sakens natur at fokusgruppeintervjuer ikke kan anonymiseres. I denne rapporten formidler vi imidlertid erfaringer og beskrivelser fra fokusgruppeintervjuene uten å bruke navn på personene som uttaler seg. I stedet skriver vi for eksempel "stipendiat", "fast ansatt" eller "en professor".

Vi satte sammen tre grupper og foretok fokusgruppeintervjuer med dem høsten 2012: Det var 1) en gruppe bestående av seks vitenskapelig ansatte i faste stillinger ved IAKHs seksjon for historie, 2) en gruppe bestående av seks stipendiater samme sted, 3) en gruppe bestående av fire representanter fra ledelse ved fag og fakultet, instituttstyrer og dekanen for forskning ved Det humanistiske fakultet.

Tematisk kretset fokusgruppeintervjuene rundt informantenes opplevelser og forståelser av kjønns sammensetningen ved seksjon for historie, deres erfaringer med rekrutteringsprosesser og forholdet mellom de ulike tematiske delene av historiefaget og forholdet mellom historiefaget som forvaltningsfag, som formidlet fag til skole og offentlighet og som forskningsfag.

Individuelle dybdeintervjuer med historikere i vitenskapelige stillinger ved og utenfor IAKH

For å få innsikt i betydningen av kjønnsbalansen i og for historiefaget har vi også foretatt individuelle dybdeintervjuer med tre vitenskapelig ansatte i faste stillinger ved Seksjon for historie, IAKH. Vi spurte dem om deres personlige erfaringer med og opplevelser av det å være ansatt ved seksjonen sett i lys av fagkulturen, arbeidsmiljøet og kjønns sammensetningen ved seksjonen.

Vitenskapelig ansatte ved Seksjon for historie, IAKH, har allerede vært gjennom en omfattende seleksjonsprosess, men har oppnådd en posisjon på innsiden og kan dermed ha begrenset vilje eller evne til å se problemer ved historiefaget. Av denne grunn har vi også intervjuet to kvinnelige historikere i vitenskapelige stillinger utenfor IAKH om deres erfaringer med og tolkninger av kjønnsbalansen blant IAKHs historikere.

4. Kjønn(s)balansen i historie¹

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er den påtakelig lave kvinneandelen av det faste, vitenskapelige personalet tilknyttet historiefaget ved IAKH, UiO. Som vi ser i tabellen under er kvinneandelen av det faste, vitenskapelige personalet (det vil si blant professorene og førsteamanuensene) på knapt en tredjedel (27 prosent), mens kvinneandelen på toppnivå (det vil si blant professorene) er nede på en femtedel (21 prosent).

Kvinner og menn blant de ansatte ved Seksjon for historie ved IAKH etter stilling

	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinneandel (%)
Professor	4	15	19	21 %
Førsteamanuensis	3	4	7	42 %
Amanuensis		1	1	0 %
Øvrig fastvit	1	1	2	50 %
Postdoktor	2	3	5	40 %
Forsker	4	1	5	80 %
Stipendiat	10	11	21	48 %
Vitass		1	1	0 %
Totalsum	24	37	61	39 %

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret og IAKHs egne nettsider

Det er en kjønnsbalanse innenfor historiefaget i Norge generelt med til dels mange flere menn enn kvinner på alle nivåer ved norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner. Historie skiller seg ut fra humaniora generelt med en lavere kvinneandel både blant høyere grads kandidater, doktorgradskandidater og blant det vitenskapelige/faglige personalet. Samtidig er ikke historiefaget det eneste humanistiske faget med utfordringer når det gjelder en skjev kjønns sammensetning blant de ansatte; også filosofi og musikk har en utfordring med å rette opp en skjev kjønns sammensetning blant de ansatte.

Kvinneandelen blant høyere grads kandidater i historie har økt fra rundt 30 prosent tidlig på 1990-tallet til litt over 40 prosent i 2011. På slutten av 1990-tallet var det like mange kvinnelige som mannlige uteksaminerte høyere grads kandidater, siden har kvinneandelen gått ned til rundt 40 prosent.

Blant doktorander i historie har andelen kvinner variert fra 0 til 53 de siste 20 årene. Kvinneandelen var høyest i 1998, 2009 og 2008. Men ettersom det er få disputaser hvert år, er det snakk om tilfeldige variasjoner. I 2011 var 44 prosent av doktorandene innen historie i Norge kvinner.

¹ For bakgrunnstall knyttet til kjønns sammensetningen blant kandidater, doktorander, rekrutteringsgrunnlag og -tendenser, tabeller og figurer knyttet til kjønns sammensetningen blant de fast ansatte innen historie og humaniora ved norske læresteder for øvrig: se vedlegg bak i rapporten.

Blant det vitenskapelige personalet i faste stillinger ved norske universiteter og høyskoler utgjorde kvinnene i 2011 under 30 prosent. Andelen kvinner var høyest blant postdoktorer og forskere i prosjektstillinger, samt i rekrutteringsstilling, altså i midlertidige stillinger. På professornivå var kvinneandelen 24 prosent, og enda lavere blant førsteamanuensene; 20 prosent. Med dette skiller historie seg i høy grad fra andre humanistiske fagdisipliner, som har en høyere kvinneandel blant førsteamanuensene enn blant professorene. Dette kan tyde på at rekrutteringsgrunnet for å øke andelen kvinner til toppstillinger i historie er snevrere enn i andre fag.

Seksjon for historie, IAKH, ved Universitetet i Oslo skiller seg ikke nevneverdig fra øvrige læresteder når det gjelder kvinneandelen blant høyere grads kandidater i perioden 1990-2011. Også når det gjelder doktorander, er kjønnsbalansen ved UiO den samme som ved de andre miljøene som tilbyr doktorgradsutdanning i historie. Felles for dem alle er at *kvinneandelen er gjennomgående lavere enn gjennomsnittet for andre humanistiske fag.*

Blant de fire breddeuniversitetene hadde Universitetet i Oslo den høyeste kvinneandelen blant fagpersonalet innen historie, men forskjellene er små. UiO hadde dessuten stor grad av internrekruttering, både til doktorgradsstipender og til faste, vitenskapelige stillinger. Samtlige kvinner innen historie ved UiO som hadde en norsk høyere grad i historie, hadde avlagt sitt hovedfag eller sin mastergrad ved Universitetet i Oslo.

5. Er historie et guttefag?

Umiddelbart fremstår dette kanskje som et underlig, og litt sleivete spørsmål. Vi har allikevel valgt å stille nettopp dette spørsmålet. Vi skal i det følgende kort forklare hvorfor og hva det har gitt oss i forsøket på å forklare kjønnsbalansen i historiefaget.

Hva er et "guttefag"?

Uttrykket "guttefag" dukket for vår del opp da en bekjent ble presentert for prosjektet og reagerte med spørsmålet: "Men er ikke historie et guttefag da?" – underforstått: er det så rart at det er mannsdominans blant de ansatte i et guttefag? Men hva menes med et guttefag og er historie et guttefag?

Formelt finnes det ingen "guttefag" i det norske utdannings- og forskningssystemet. Jenter og gutter, kvinner og menn kan fritt utdanne seg innen alle fag, og ingen fag beskrives eksplisitt som spesielt egnet for enten gutter eller jenter. Samtidig fordeler kvinner og menn seg i noen grad på ulike utdanninger og fag, og enkelte fag har, som vi har sett i gjennomgangen over, en vedvarende underrepresentasjon av kvinner blant de faglige ansatte. Enkelt sagt blir spørsmålet da rett og slett om for eksempel mannsdominans i et fag i form av mannsdominans i den faglige staben skyldes at faget egentlig er et "guttefag". Med "guttefag" menes gjerne at et fag kretser om et empirisk felt, en tilnærming eller en metodikk som historisk eller kulturelt assosieres med "mannlighet". Dette tolkes ofte som en effekt av at jenter og gutter eller kvinner og menn er forskjellige og derfor interesserer seg for og egnert seg til ulike ting. Man kan for eksempel tenke seg at gutter og menn er opptatt av tall generelt og årstall spesielt, av kriger og teknologi, mens jenter i større grad interesserer seg for språk, kommunikasjon og estetikk. Hvorvidt dette er tilfellet og om det i så fall skyldes at jenter og gutter er født eller blitt forskjellige er ikke problemstillinger vi skal berøre i denne rapporten. Det avgjørende er at en forestilling om jenters og gutters forskjellighet i evner og interesser kan tenkes å bidra til en sosialisering av gutter og jenter gjennom oppvekst og skolegang hvor den enkeltes forventninger, ambisjoner, utdannings- og yrkesvalg formes i samspill med kulturelle forventninger til hva jenter og gutter kan og vil.

Kjønnssegregering blant studenter og ansatte mellom og i noen tilfeller innen enkelte fag kan dermed tenkes å reflektere en typisk historisk og spesiell arbeidsdeling mellom kjønnene. I tråd med dette kan det at menn tradisjonelt dominerer på arenaene politikk, vitenskap, statsforvaltning og næringsliv bidra til å forklare at kvinner også i dag er underrepresentert og til dels lite integrert på fag som statsvitenskap, samfunnsøkonomi, filosofi, historie, og at kvinneandelen er høyest innen fag som befatter seg med studier av menneskelige relasjoner, familien, folkekultur, hverdagsliv og skole, og som til dels også er mer anvendt orientert. I denne forstand gir det mening å hevde at det i Akademia, som i alle andre sosiale systemer eksisterer sosialt produserte forestillinger om kvinnelig og mannlig egnethet (Vabø 2002).

Stillingsutlysningene – hvilken kompetanse etterspørres?

I vår gjennomgang av utlysningene til faste historikerstillinger ved Universitetet i Oslo fra 1991 og frem til i dag har vi ikke funnet tendenser som i seg selv ville kunne kvalifisere som "guttefagaktige" i overensstemmelse med en forestilling om at gutter eller menn er spesielt opptatt av for eksempel kriger, stormakter eller teknologi. Snarere er det påfallende brede områder som tiltenkes de enkelte stillingene som lyses ut. I tillegg er det ikke noen områder som peker seg ut som spesielle

satsningsområder. Dette kan på den ene siden tolkes som en form for velvillig åpenhet når det gjelder kandidatene man ønsker å tiltrekke seg. På den annen side kan det tolkes som vaghet og retningsløshet. Noe som ikke bare kan være et problem i seg selv for et fagmiljø, men som dessuten indirekte kan bidra til å opprettholde en kjønnsubalanse blant de ansatte. Dette kommer vi imidlertid tilbake til. Stillingsutlysningene vi har vært gjennom dreier seg om områder som antikkens historie, eldre historie, middelalderhistorie, tidlig ny tids historie 1500-1850, historie før 1800, moderne historie, moderne internasjonal historie, vestlig samtidshistorie etter 1918, globalhistorie, økonomisk historie. Ingen av disse områdene peker i seg selv på spesifikke empiriske felt, kilder, forsknings-spørsmål, tematiske innretninger eller teoretiske tilnærminger som har et tydelig maskulint preg. Det noen ser som en tendens til en vektlegging av samtidshistorie i løpet av de siste årene er av noen informanter blitt tolket som en vektlegging av et område med flytende grenser til statsvitenskapen, et fag som i likhet med historie har en markant kjønnsubalanse blant de ansatte. Tanken ser ut til å være at siden både samtidshistorie og statsvitenskap inkluderer "gutteaktige" emner som internasjonal politikk, konflikt- og alliansehistorie er dette noe som kan forklare at kvinner fremdeles ikke føler seg helt hjemme verken på historie eller statsvitenskap. Samtidig er det nettopp blant annet innen samtidshistorie og internasjonal politikk at kvinnelige historikere fra UiO har markert seg i løpet av de siste årene, og ingenting i intervjumaterialet vårt tyder på at samtidshistorie er et spesielt kvinneekskluderende område innen historiefaget. Tvert i mot.

Er det allikevel noe ved historie?

På den ene siden er det lite som tyder på at det finnes spesielle emner eller områder innen *dagens* historiefag som i seg selv kan forklare *dagens* kjønnsubalanse blant historikerne ved IAKH, ved at kvinner systematisk ikke har interessert seg for eller blitt ekskludert fra bestemte emner eller områder. På den annen side er ikke dette det samme som at årsakene til kjønnsubalansen utelukkende bør søkes *utenfor* innholdssiden av faget. Med dette mener vi at man kunne nøye seg med å rette søkelyset mot den utenforliggende akademiske karrierelogikken med vekt på individuell konkurranse og spisse albuer, og det grenseløse akademiske arbeidslivet med dårlig plass til familie og barn for å finne forklaringer på dagens kjønnsubalanse, ikke bare blant de ansatte på historie, men blant professorene i sektoren for øvrig. Med denne tilnærmingen ville kjønnsubalansen ikke uten videre kunne knyttes til historiefaget som sådan, og endringer for å rette opp balansen måtte dermed også søkes utenfor faget, "ute" i den akademiske organisasjonen, i arbeids- og familiepolitikken og i samfunnet.

Dette er naturligvis en helt legitim tilnærming til problemet, men samtidig en tilnærming som unnlater å utforske hvordan kjønn, kunnskap og vitenskap er forbundet i et gjensidig konstituerende forhold i en akademisk organisasjon (Egeland 2001; 2003). Vi vil i stedet spørre om det er sider *nettopp* ved historiefaget i seg selv, eller rettere sagt måten faget så og si *gjøres* på som kan bidra til å forklare kjønnsubalansen blant de ansatte. Er den selvforståelsen og de interessene som knytter seg til for eksempel historiefagets posisjon i Akademia også nedfelt i en mer eller mindre bevisst kjønnet praksis. Kan et ideal om for eksempel forskningsprosessen som en langvarig, ensom fordykning i et kildemateriale, med dertil hørende hard kritikk av kolleger forenes et arbeidsliv hvor god kommunikasjon og omsorg for kolleger vektlegges (Vabø 2002: 179)?

Hvem som rekrutteres til faget er viktig fordi også fordi det signaliserer hvilke akademiske idealer som vektlegges i fagmiljøet (Vabø 2002; Søndergaard 2003). Tendensen til kjønnssegregering horisontalt og vertikalt i Akademia, og historiefagets kjønnsubalanse kan i lys av dette ses som et

resultat av at et institutt eller et fagmiljø som søker anerkjennelse som en disiplin hvor for eksempel det ensomme, langvarige arbeidet i arkivene og harde ordskifter verdsettes ikke satser spesielt på å rekruttere kvinner til faste, fremtredende stillinger. I tråd med dette ville det å være et "guttefag" nærmest fremstå som noe positivt; en bekreftelse på fagets seriøse satsning på enerne som ofrer alt annet.

På denne bakgrunn spør vi rett og slett: er historie et guttefag? Med dette mener vi ikke å spørre om historie *er* et fag som faktisk egner seg bedre for menn enn for kvinner. Det vi spør om er om historie *fremstår* eller *gjøres* som et fag som egner seg bedre for menn enn for kvinner og om dette kan være en forklaring på kjønnsbalansen blant historikerne i faste, vitenskapelige stillinger ved IAKH.

Historie – et guttefag?

I intervjuene stilte vi spørsmålet direkte: Er historie et guttefag? På forhånd hadde vi forventet å bli møtt med motstand og innvendinger mot tanken om at historie er et "guttefag". Vi forventet dette spesielt fra kvinnene blant informantene fordi vi antok at disse ville ha et ønske om å fremstå som kompetente fagpersoner som først og fremst ble bedømt på deres faglige meritter og ikke som flinke outsiders eller inntrengere i et lukket forum. Vi forventet i forlengelse av dette også en viss motstand fra mennene blant informantene fordi vi antok at disse på sin side ikke ønsket å fremstå som representanter for et lukket forum.

Reaksjonene og svarene vi fikk svarte imidlertid ikke til forventningene. Mens både kvinnene og mennene blant de faste vitenskapelig ansatte – med noen få unntak som vi skal se nærmere på under - tydelig ønsket å nyansere bildet av historie som et guttefag med mest appell til menn med interesse for krigshistorie og årstall for viktige slag, vakte "guttefag" i større grad gjenkjennelse blant stipendiatene. Spørsmålet vårt ble møtt med et ganske umiddelbart "Ja, egentlig er det det". Begrunnelsene var flere: historiestudiet er ikke nødvendigvis "kjønnet", men skoleaktig eller "skolsk" og preget av sterk "faktaorientering"; "pugging" av "årstall, kriger og kongerekker" - noe de mannlige studentene er "mer gira" på enn jentene, fordi det er "viktig for gutta å kunne kongerekker og sånn". Historiefaget fremstår som et "nerdefag", selv om faget samtidig er "utrolig bredt tematisk". Det ble understreket at forestillingen om historie som et fag som stort sett handler om "krig og konger", er en myte som har fått fotfeste blant folk som ikke selv studerer historie, og at dette bygger opp under inntrykket av at historie er et guttefag. At historie kan virke mer tiltrekkende på gutter enn på jenter kunne i følge en av stipendiatene også handle om at "Kildene er skrevet av menn eller omhandler menn" og videre at "Historien er om de store menn - da blir det jo et guttefag".

Blant de ansatte ble beskrivelsen av historie som et guttefag møtt med mer motstand. En mente at det burde vært flere kvinner i faste stillinger i dag enn hva som er tilfellet, fordi faget er preget av "færre tall" og "mer mykt" i dag enn tidligere. I tillegg er de mannlige ansatte "mykere" i dag enn tidligere. Kvinnehistorie og kulturhistorie befinner seg ikke lenger på siden av historiefaget. Til dette ble det innvendt at samtidshistorie med vekt på økonomisk historie, industrihistorie og alliansehistorie står sterkt innen historiefaget, og at menn har en tendens til å dominere innen disse emnene mens kvinner med interesse for samtidshistorie har søkt og søker seg til for eksempel Arena eller tilsvarende forskningsinstitutter. Tanken om at kvinner i mindre grad enn menn føler seg tiltrukket av "tall", "teknologi" og "tallknusing" ble imidlertid også trukket i tvil. Kjønnsbalansen i historiefaget skyldes ikke at historie er et guttefag, men en "systemfeil". Som en understreket er det ikke tallene

kvinnene "er redde for". Men betyr dette at kvinnene ikke desto mindre er "redde" – bare ikke for tall, men for noe annet? Dette kommer vi tilbake til.

Hvorvidt menn finner større tilfredsstillelse i "fakta" og "tall" enn kvinner eller ikke er ikke et tema for dette prosjektet. Det interessante er at mens de ansatte – med noen få unntak - fremstår med et behov for å nyansere fremstillingen av historie som et guttefag med utgangspunkt i en problematisering av tanken om at årstall og tallknusing er noe som menn har mer glede av enn hva kvinner har, virker stipendiatene i mindre grad bekymrede for å assosiere årstall, fakta og kriger med noe mannlige eller noe som menn liker å sysle med. I den grad det nyanseres handler dette mer om hvorvidt historie er et "guttefag" eller ikke i denne forstand. At et fag hvor årstall, fakta og kriger står sentralt er et "guttefag", og at et guttefag kan virke ekskluderende når det gjelder rekruttering av kvinner ser altså ut til å være en ukontroversiell forklaring av kjønnsubalansen i historiefaget hvis spørsmålet rettes til stipendiatene. Tanken på at historie skulle være et "guttefag" ser imidlertid ut til å vekke større ubehag blant de fast ansatte. Om denne forskjellen skyldes generasjonsforskjeller i Akademia og/eller en generell politisk/ideologisk klimaendring er imidlertid ikke noe vi har mulighet for å ta mer grundig for oss innenfor rammene av dette prosjektet.

Er det andre måter et fag kan oppleves som et "guttefag" på? Vi har sett at tall, fakta, økonomi og kriger som empirisk felt oppfattes som noe som gutter og menn har mer sansen for enn hva kvinner har. Spørsmålet om historie er et "guttefag" kan også gjelde fagkulturen, bestemte arbeidsmåter, omgangsformen og tonen blant de ansatte. I intervjuene dukker det opp flere beskrivelser av en fagkultur, arbeidsmåter og omgangsform som koples til kjønnsubalansen blant de ansatte ved at klimaet som beskrives enten fremstår ekskluderende eller lite attraktivt for kvinner. Vi skal her ta for oss noen knipper av slike beskrivelser, og innvendinger mot dem som finnes i intervjumaterialet.

Arbeidstid og midlertidighet

For å bli fast ansatt og tilslutt professor i universitets- og høyskolesektoren er det ikke nok å være faglig dyktig. Det er også viktig å *posisjonere* seg. Med "posisjonering" mener vi her aktiviteter og arbeidsoppgaver som den vitenskapelig ansatte tar på seg i og utenfor normalarbeidsdagen for å bedre karrieremulighetene sine og/eller for å plassere seg i eller i nærheten av forskningsfronten innefor sitt fagfelt. En av de viktigste aktivitetene i denne sammenhengen er *publisering*, og da helst i anerkjente, internasjonale tidsskrifter.² Andre aktiviteter og arbeidsoppgaver som kan være vesentlige for oppbyggingen og konsolideringen av en karriere og oppnåelsen av faglig anerkjennelse, er konferansedeltakelse med presentasjon, bedømming av doktorgradsavhandlinger, søknads- og prosjektsamarbeid med eksterne kolleger og miljøer, og fagfellellevurderinger av tidsskriftartikler. I AFIs undersøkelse om tidsbruk blant vitenskapelig ansatte i universitets- og høyskolesektoren fremgår det at posisjonering *tar tid*. Det er ganske enkelt slik at jo flere timer i uka du arbeider jo mer publiserer du (Egeland og Bergene 2012). Vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger ved universiteter og høyskoler i Norge i 2010 jobbet i gjennomsnitt 47,6 timer per uke. Dette er ti timer mer enn avtalefestet arbeidstid for statsansatte og nesten åtte timer over den lovlige grensen nedfelt i Arbeidsmiljøloven (Egeland og Bergene 2012). Akademikerjobben er altså ingen ni-til-fire jobb; slaget om karrieren i denne sektoren står *utenfor* normalarbeidsdagen. Lykkes du her har du gode sjanser for å lykkes i møte med den akademiske karrierelogikkens spilleregler. Imidlertid er det ikke tilfeldig hvem som

² I historiefaget er det dessuten de store, helst bindsterke monografiene - gjerne skrevet på norsk - som står sentralt. Monografiene står også sentralt internasjonalt.

kan nedlegge en arbeidsinnsats ut over normalarbeidsdagen i universitets- og høyskolesektoren. AFIs undersøkelse viser blant annet at *kvinnelige førsteamanuenser i større grad enn sine mannlige kolleger er nødt til å få gjort det de skal, inkludert forskning og publisering, innenfor normalarbeidsdagen, eventuelt at de i mindre grad er villig til å bruke en stor del av tiden på kveldstid på arbeid* (Egeland og Bergene 2012). Dette kan skyldes omsorgsforpliktelser som i liten grad lar seg forene med lange arbeidsuker; kvinner med barn er den gruppen med kortest arbeidsuker i sektoren. I motsetning til menn uten barn som har de lengste arbeidsukene. Fra internasjonale undersøkelser vet vi dessuten at kvinnelige akademikere langt oftere enn mannlige akademikere er gift med akademikere. Kanskje enda viktigere er imidlertid funnet at kvinnene i slike akademikerpar i større grad anser mannens arbeid og karrieremuligheter som en viktig faktor når de gjør sine egne karrierevalg. Dette fører blant annet til at kvinnelige akademikere har en mindre grad av forskermobilitet enn menn. Kvinner takker dessuten oftere nei til jobbtillbud dersom partnerens muligheter ikke er ivaretatt (Schiebinger et al. 2008).

Kan kjønnsbalansen blant historikerne ved IAKH forklares med at kvinnene oftere enn menn taper slaget om karrieren fordi de ikke kan eller vil jobbe utenfor normalarbeidsdagen?

Når det gjelder de lange arbeidsdagene ser vi konturene av en forskjell mellom stipendiatene og de fast ansatte. Samtalene våre med de fast ansatte ga oss et inntrykk av at det å jobbe som historiker i academia langt i fra er en "ni til fire-jobb" – samtidig som dette ikke var ensbetydende med at de dermed bare var i stand til å snakke fag; sportslige aktiviteter stod for eksempel også på dagsorden for disse akademikerne. Dette var et synspunkt som ble gjentatt blant de fast ansatte, både blant dem vi intervjuet ved IAKH og blant de eksterne informantene. Å tro at kjønnsbalansen kunne rettes opp med å forsøke å regulere arbeidstiden var et "blindspor" fikk vi vite. Samtidig ble det trukket frem erfaringer med kvinnelige historikere som nettopp av denne grunn hadde valgt bort en karriere som historiker innenfor academia. Disse informantene trakk videre opp et avgjørende skille mellom kvinner som har barn og familie og kvinner som ikke har det. Når kvinner stifter familie, synes de fleste å ha begrensede muligheter og/ eller begrenset interesse for å jobbe lange dager; det ble påpekt at omsorgsoppgaver knyttet til familielivet fortsatt hadde en tendens til å hvile mest på kvinnene, selv om det ble fremhevet at menn i økende grad tar del i slike oppgaver. De fast ansatte antok likevel at det er flest kvinner som velger bort en slik karrierevei til fordel for familien.

Ved å fastholde nødvendigheten av lange arbeidsdager for å lykkes karrieremessig, bidrar de vitenskapelig ansatte i faste stillinger til å holde liv i forestillingen om at det er nødvendig å ofre "alt" for karrieren om man virkelig vil opp og frem i academia; myten om den ensomme forsker består, uten at det stilles spørsmål om en slik arbeidssituasjon overhodet er nødvendig om man skal lykkes med et akademisk virke. At strukturelle faktorer, og en bedre organisering av tid til henholdsvis forskning, undervisning og administrasjon kan virke inn på om og hvordan en forskerkarriere lar seg realisere eller ikke, synes ikke å være et refleksjonspunkt.

Blant stipendiatene ble det, i motsetning til blant de fast ansatte, satt spørsmålsteget ved nødvendigheten av å måtte ofre alt for karrieren. Stipendiatene hadde alle et tydelig faglig engasjement samtidig som de løftet frem andre forpliktelser og interesser ved siden av dem som spesifikt knyttet seg til historiefaget og stillingen ved IAKH. Stillingen ved IAKH var en interessant og viktig jobb, snarere enn den institusjonelle rammen om et kall.

Forskjellen mellom de fast ansatte og stipendiatene kan både skyldes at det er snakk om ulike erfaringer med den akademiske karrierelogikken og mer generasjonsspesifikke forskjeller. I tilfelle det er snakk om det førstnevnte kan det hende at flere erfaringer med midlertidighet og tidkrevende forskningsprosjekter i kombinasjon med mye undervisning og administrasjon vil få dem som er relativt ferske i systemet til å tilpasse seg karrierelogikkens spilleregler i academia. I tilfelle det er snakk om sistnevnte, altså en generasjonsspesifikk forskjell, vil dette kunne bety at historiefaget fremover ikke kan regne med å kunne rekruttere fagansatte fra en stor gruppe kandidater som betrakter historikergjerningen som et kall og som derfor er villige til å sette faget og karrieren foran andre livsoppgaver og interesser. Gruppen vil eksistere, men side om side med en voksende gruppe kandidater for hvem historiefaget og en karriere som historiker er en av flere muligheter.

Spørsmålet om midlertidighet gir det samme bildet.

Hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast slik at de er sikret stillingsvern og forutsigbarhet. Midlertidige stillingskontrakter skal derfor ikke brukes i større utstrekning enn strengt nødvendig. På denne bakgrunn er det påtakelig at universitetene og høyskolene i Norge ligger dobbelt så høyt som landsgjennomsnittet når det gjelder midlertidige tilsetninger, også når utdanningsstillinger m.m. ikke er medregnet (Kunnskapsdepartementet 2010a). Usikkerheten om "fremtidig aktivitet" og stabil inntekt kan føre til skjev forskerrekruttering i sektoren. En studie viser at gjennomsnittsalderen ved doktorgradsdisputas i 2009 i Norge var 37,9 år, og at rekruttene dermed kan være rundt 40 år når de søker ordinær stilling. Dermed befinner mange seg i et midlertidig kvalifiseringsløp samtidig som de er i etableringsfasen knyttet til hjem og familie, med behov for økonomisk forutsigbarhet. Når midlertidigheten ikke tar slutt med kvalifiseringsløpets slutt kan mange oppleve den fortsatte usikkerheten og mangelen på forutsigbarhet demotiverende. "Grunnleggende interesse for oppgavene, tilknytning til et godt fagmiljø og mulighet for faglig fordypning er riktignok en sterk drivkraft for potensielle rekrutter. Utrygghet i form av usikre utsikter til fast tilsetning i enden av løpet kan likevel bli så tungtveiende at mange velger alternative karriereveier. Erfaring tyder på at dette spesielt kan gjelde kvinner." (Kunnskapsdepartementet 2010a:7).

Blant informantene var det delte meninger om hvorvidt midlertidighet rammet kvinner hardere enn menn eller ikke. En av professorene vi intervjuet mente at "utholdenhet i systemet" er en "mannlig disiplin"; mens menn biter seg fast i systemet ved å akseptere den ene midlertidige stillingen etter den andre i håp om til slutt å oppnå fast ansettelse, er kvinner mer tilbøyelige til å prioritere økonomisk trygghet og forutsigbarhet fremfor risikoen ved ikke å ha noen garanti om fast ansettelse i enden av løpet. Menn er mer risikovillige enn kvinner. Dette mente en annen professor at det ikke var empirisk belegg for å hevde når det gjelder kvinnene i historiefaget ved IAKH; kvinnene er i like høy grad villige til å ta midlertidighetsrisikoen som menn er det.

Vi har ikke hatt muligheter for empirisk å sjekke ut tesen om at midlertidighet i seg selv rammer kvinner i større grad enn menn blant historikerne ved IAKH innenfor rammene av dette prosjektet. Imidlertid ser vi også når det gjelder midlertidighetsproblematikken konturene av en generasjonsforskjell mellom de fast ansatte og stipendiatene. Mens de fast ansatte ofte selv har vært gjennom et langvarig midlertidighetsløp, og nærmest tar dette for gitt ga stipendiatene uttrykk for en noe annen holdning. Stipendiatene, både kvinnelige og mannlige, trakk frem at det å "henge rundt" på IAKH, i påvente av faste stillinger er lite attraktivt; de har andre planer for karrieren og ser for seg et forskningsliv utenfor IAKH, enten ved andre institutter i universitets- og høyskolesektoren eller i

instituttsektoren. Hvilke konsekvenser denne bevisste holdningen til ordentlige ansettelsesforhold vil få for rekrutteringen til historiefaget i tiden som kommer vil tiden vise, men som med spørsmålet om arbeidstid tyder også midlertidighetsproblematikken på at gruppen som vil være villig til å akseptere lange midlertidighetsløp ved IAKH etter hvert vil få konkurranse av en voksende gruppe med kandidater som ser en karriere som historikerprofessor som bare en av flere karrieremuligheter.

Et arbeidsmiljø med utfordringer

Arbeidsforskningsinstituttet gjennomførte, som nevnt innledningsvis, en arbeidsmiljøundersøkelse ved Avdeling for historie, Universitetet i Oslo, for snart tjue år siden (Eikeland og Lahn 1995). Undersøkelsen ble gjennomført i etterkant av en sammenslåing av om lag 40 enheter til 10 institutter ved HF-fakultetet, og bygget på et evalueringsmateriale som bestod av dokumenter fra sammenslåingsprosessen og intervjuer med så godt som alle ansatte ved Avdeling for historie. Undersøkelsen viste blant annet at sammenslåingen i liten grad hadde bidratt til tverrfaglighet og at arbeidsmiljøet av de ansatte ble oppfattet som tøft, ekskluderende og preget av lite samarbeid og sosialt fellesskap.

Informantene i vår studie beskriver en arbeidssituasjon som på mange måter ligner den som ble beskrevet for tjue år siden; mange rapporterer om et institutt som inntil nylig var preget av det som av noen ble kalt en "machokultur", der en tøff omgangstone dominerte. Samtidig ble det understreket at denne kulturen så ut til å miste grepet om fagmiljøet i takt med utskiftninger i fagpersonalet. Spesielt ser det ut til at stipendiatfellesskapet fungerer som en positiv og inkluderende ramme for dem som er knyttet til det. Ikke desto mindre kunne flere av informantenes beskrivelser av arbeidshverdagen ved IAKH tyde på at denne ikke er helt optimal. Vi fikk høre om lite konstruktive tilbakemeldinger, usynliggjøring av forskingsområder, emner og enkeltindivider og manglende kollegial støtte. Spørsmålet er om dette kan knyttes til kjønnsbalansen i historiefaget. Vi skal se nærmere på dette i det følgende.

Manglende kollegialitet og interesse for andres prosjekter

Mangel på kollegial støtte og interesse for andres prosjekter fremheves av informantene som en del av virkeligheten ved IAKH. Noen av informantene følte at de selv og forskningsområdet sitt var usynliggjort og oversett blant kollegene og de fleste synes å være enige om at de kan bli flinkere til å gi hverandre ros og støtte knyttet til meritterende aktiviteter.

Ser vi på årsplaner og årsmeldinger har opplevelse av isolasjon og mangelfull kollegial støtte vært på agendaen som egne intensjonelle handlingspunkter, sammen med beslektede punkter som å integrere stipendiatene og administrativt ansatte i fagmiljøet fra 2006 og frem til 2010. Men selv om det ble satt på dagsorden, synes lite konkret å ha skjedd i form av tiltak. I årsplaner og årsmeldinger fra nevnte periode var disse punkter nevnt eksplisitt, mens i årsplan og årsmelding for 2011 finner vi ikke lenger slike formuleringer, og det rapporteres heller ikke om konkrete tiltak igangsatt eller utviklet knyttet til disse punktene.

Stipendiatene trekker også frem mangel på faglig integrering. En formulerer livet som stipendiat som at man for det første ikke skal tro at man er noe, at man må levere på normert tid, ikke ha forhåpninger om jobb etter endt ph.d.-løp, samtidig som man ikke bør bygge nettverk siden det kan bidra til forsinkelse og at man ikke blir ferdig på normert tid. En slik oppfatning sammenfatter en rekke forventninger og krav til det å være stipendiat, man er der på lånt tid og på egenhånd. En slik melding er i og for seg ryddig nok, svært få stipendiater, uansett faglig tilknytning, får jobb ved egen

utdanningsinstitusjon etter endt ph.d.-utdanning. Ikke desto mindre, selv om innspillet kom fra en enkelt ph.d.-student i et fokusgruppeintervju, nikket samtlige ph.d.-studenter samtykkende til utsagnet. Utsagnet kan forstås som at stipendiatene opplever en mangel på faglig anerkjennelse og interesse fra senioren på instituttet. En slik opplevelse kan også tolkes som et symptom på en faglig metthet eller selvtilfredshet som gir seg utslag i usynliggjøringsmekanismer som treffer stipendiatene. Det er samtidig viktig å understreke at vi også fikk lignende beskrivelser av enkelte informanter blant de fast ansatte. Manglende anerkjennelse og interesse rammer altså ikke stipendiatene spesielt.

Et uoversiktlig fagmiljø

I 2009 opprettet IAKH fire forskergrupper; Internasjonal/transnasjonal historie, Kultur og samfunn 1500- 1900, Materiell kultur og Teori, historiografi og kunnskapshistorie. Målet med gruppene var å integrere nye forskere og stipendiater, danne faste rammer rundt forskere med felles interesser styrke mulighetene til å utvikle prosjekt og søknader og arrangere seminarer (<http://www.hf.uio.no/iakh/forskning/grupper/>). Forskergruppene skulle møtes jevnlig, opp til to til fire ganger pr semester, og ved hvert møte skulle et gitt tema diskuteres. Tilsynelatende er gruppene for løse i strukturen, med få arrangementer og med en tilsynelatende for vid faglig profil. Informasjonen om forskergruppene som ligger ute om gruppene på IAKHs offisielle nettsider under Universitetet i Oslo, er dessuten ikke oppdatert; mye av informasjonen er datert til 2010 og 2011. Om dette betyr at aktiviteten i forskergruppene er lav, eller om aktivitetene meldes gruppe-medlemmene på andre vis, er utenfor vårt mandat å avgjøre. Men vi merker oss at siden sommer 2012 har IAKH også egen offisiell instituttside på Facebook. Her meldes nyheter om disputaser, nye publikasjoner og seminarer og annet fagrelevant stoff. Så vidt vi kan se, finnes ingen aktivitet knyttet til forskergruppene meldt inn på disse sidene heller.

I hvilken grad forskergruppene fungerer etter intensjonen er med andre ord noe uklart. Selv om informantene trekker frem forskergruppene som eksempel på faglige møteplasser, opplever de ikke selv sterk tilhørighet til gruppene. Gruppene ser ikke ut til å fungere optimalt når det gjelder fagrelaterte diskusjoner og andre aktiviteter internt, for ikke å snakke om ekstern synliggjøring av gruppene. Det etterlyses derfor flere velorganiserte forskergrupper rundt sterke enkeltforskere som driver utviklingen og faget fremover.

Sammenlignet med andre fag ved fakultetet, hevdes historiefaget heller ikke å ha vært opptatt av aktuelle eksterne utlysingsprosjekter. I lys av dette synes historiefaget å mangle sterke entreprenører som setter i gang aktiviteter på vegne av faget. Stipendiatene trekker frem at nettopp gode forskergrupper kunne være et aktuelt tiltak for at de selv skulle kunne oppleve å være mer faglig integrert og for å få bedre oversikt over hva som foregår faglig ved instituttet. Slik det er nå, opplever stipendiatene den faglige profilen som uklar, de etterlyser synliggjøring av faglige satsinger og relevante fagmiljø å knytte seg til. Andre steder enn historie ved IAKH synes slik å være mer attraktive som arbeidsplass.

Spørsmålet er imidlertid igjen om manglende forskergrupper, så vel som manglende anerkjennelse og interesse i seg selv kan forklare kjønnsbalansen i historiefaget. Her må vi dykke dypere ned i datamaterialet for å finne antydninger til svar.

Faglig selvtilfredshet, tung empirisme og konservatisme

Som vi var inne på i innledningen kan det se ut til at kvinner i større grad enn menn støter på problemer i *konsensuelle fagmiljøer*. I konsensuelle fagmiljøer finner man prestisjehierarkier i form av teoretiseringshierarkier, hvor de mest teoretiske avdelingene av faget troner øverst, og et renhetshierarki, hvor enkeltfaglighet betraktes som overordnet og tverrfaglighet som underordnet og av lavere kvalitet. Historiefaget har konsensuelle trekk ved å være preget av et enkeltfaglig renhetshierarki. Men hvor prestisjehierarkiet i andre konsensuelle fagmiljøer har de mest teoretiske avdelingene i toppen av hierarkiet ser nærmest det motsatte ut til å gjelde historie. Ved historie er det *empiri* og dryge opphold i arkiver som gjelder. Faget beskrives som preget av "tung empirisme", lite åpenhet og lite nysgjerrighet når et gjelder ny teori og metode. Det oppleves som vanskelig å vinne gehør for "alternative historier", spesielt om disse er teoretiske. Og nettopp dette fremholdes av flere informanter som en mulig forklaring på kjønnsbalansen i historiefaget; kvinnelige historikere har en tendens til å interessere seg for teori og blir oftere inspirert av teoriutvikling i tilgrensende fag enn hva de mannlige historikerne gjør. For de mannlige historikerne er det ikke teoretisering, men det å dykke ned i arkivmaterialet, å være en "frisksporter" i arkivene som teller. Bildet vi presenteres for av historie er et hvor empirikeren troner øverst i prestisjehierarkiet. Samtidig mener en av informantene å kunne observere at mens kvinnehistorie i sin tid oppstod blant annet som et opprør mot marxismen innen historiefaget, er kvinnehistorie i dag ikke lenger slik en "ny", "frisk" ting; snarere fremstår dagens kvinnehistorikere, i følge denne informanten, blant de fremste eksponentene for empirismen i faget. Vi har ikke mulighet for å drøfte dette synspunktet nærmere i innenfor rammene av dette prosjektet, og trolig vil det være sterk uenighet om synspunktet overhodet medfører riktighet, men informantens opplevelse av at "til og med" kvinnehistorikerne er fortalere for en "empirismen" som preger faget antyder at historie ved IAKH kan oppleves som et utpreget konsensuelt fagmiljø, hvor nye stemmer og tilnærminger har trange kår.

Historiemiljøet ved IAKH oppleves som faglig lukket; både ansatte ved IAKH og historikere som arbeider andre steder påpeker dette. Flere trekker frem skepsis til det som er nytt. Noen forklarer skepsisen faghistorisk; de fleste nåværende ansatte kom til instituttet fra midten av 1970-tallet og siden den gang har det vært få nyansettelser. Fagmiljøet beskrives dessuten som "venstreorientert", "moralsk" og som preget av "åndssnobberi". Det oppleves vanskelig og nærmest umulig å nå frem med holdninger og verdisyn som utfordrer venstreorienteringen samtidig som fagmiljøet karakteriseres som "ikke veldig politisk" eller virkelighetsnært.

Norges forskningsråd sin evaluering av historiefaget trakk frem mangelfull internasjonalisering innenfor historie ved IAKH. Faget ble kritisert for å være for introvert og for lite orientert om hva som foregår på den internasjonale forskningsfronten³. I etterkant av evalueringen har internasjonalisering

³ Forpliktelsen til å ivareta den nasjonalhistoriske arven og viljen til å markere de nasjonale jubileene med store forskningsprosjekter synes særlig utpreget ved avdeling for historie (IAKH), Universitetet i Oslo, noe som må relateres til det uomstridte faktum at det politiske livet har sitt sentrum her. Ved IAKH satses det eksempelvis forskningsstrategisk på en markering av tohundreårsjubileet for 1814, et større forskningsprosjekt fant sted i forbindelse med feiringen av hundreårsdagen for 1905, og et pågående universitetshistorisk jubileumsprosjekt involverer mange forskerkrefter. Selv om det ikke omtales i egenvurderingen, så synes det karakteristisk for historikerne ved IAKH at så vel større forskningsprosjekter som enkeltprosjekter opererer innenfor en nasjonal ramme. Det hindrer imidlertid ikke deltagelse i internasjonale, særlig nordiske, forskernetverk. Men selv med de sammenlignende innfallsvinklene som utvikles, er utgangspunktene og målene den nasjonale rammen. Det forsterkes gjennom diskusjoner om likheter og forskjeller. (NFR, 2007, s. 154)

vært gjort til et særlig satstingsområde ved IAKH, og det gjenspeiles i blant annet årsmeldinger og årsrapporter. Opptrapping av aktiviteter knyttet til publisering i internasjonale tidsskrift, avsatte midler til språkvask, oppmuntring til å delta på internasjonale forskerkonferanser og utenlandsopphold, så vel som å trekke til seg utenlandsk fagpersonale ved IAKH synes å ha vært gitt særskilt prioritering de senere år. Hvor langt man faktisk har kommet i internasjonaliseringsarbeidet ved instituttet synes imidlertid uklart basert på våre datakilder, og uansett ligger en slik systematisk vurdering utenfor mandatet og ressursene for foreliggende oppdrag. Det kan for vårt arbeide primært være verdt å merke seg at satsning på en internasjonal orientering ikke nødvendigvis er det samme som åpne faget for fagkritikk og fagdiskusjoner knyttet til teori og metode.

I sin egen vurdering i Forskningsrådets evaluering av historiefaget fra 2007 fremhevet IAKH stipendiatenes rolle i fagmiljøene som følger: "Å utfordre de etablertes tenkning". Evalueringen stilte spørsmål om en slik forventning var realistisk med tanke på at den effektiviserte forskerutdannelsen som nå eksisterer gjennom ph.d.-utdanningen; i denne er det ikke nødvendigvis enkelt for stipendiatenes å kunne gå egne veier. I vårt møte med stipendiatene påpeker de utfordringene med å finne adekvate fora og rom for å ha en slik mulighet. Tidligere stipendiater har dessuten trukket frem at faglig motstand og lukkethet i seg selv har forhindret en slik mulighet.

Den faglige lukketheten oppleves fortsatt, selv om mange påpeker at det har blitt noe bedre i årenes løp. Både fast vitenskapelige ansatte, stipendiater, eksterne historikere og andre mener denne lukketheten bidrar til at faget gjøres mindre attraktivt. Enkelte mener til og med at det særlig er kvinner som velger bort faget av denne grunn; historie fremstilles som for baktungt for de flinke jentene. Andre trekker frem at når fagmiljøet på historie er så lite åpent, vil det også begrense karrieremulighetene dersom man interesserer seg for aspekter ved faget som faller utenfor rådende holdninger og tilnærminger.

Et lite tilbakeblikk

Ser vi tilbake til 1960-tallet var historisk institutt ved Universitetet i Oslo ganske homogent. Forskningen konsentrerte seg i all hovedsak om norsk politisk historie, og fagmiljøet spilte en viktig rolle nasjonalt og politisk. Men den vitenskapelige orienteringen som vant frem fra 1960-tallet og utover var strengt kildegranskende, distansert fra politiske mål og politisk engasjement. Denne empiriske orienteringen var også kritisk til at samfunnsvitenskapelige teorier og modeller kunne inspirere til å lage lange og overgripende linjer i historien. Utover på 1960 og 1970-tallet bidro en rekke ulike prosesser til at historiefaget gradvis ble mer faglig og sosialt fragmentert. Nyere tematiske forskningsfelt vokste frem. Studenteksplosjonen medførte en økende politisering av faget som etter hvert høynet konfliktnivået innad i fagmiljøet. En ny, mer demokratisk styringsmodell medførte dessuten at professorene ikke lenger utgjorde den formelle øverst faglige lederskapet. (Eikeland og Lahn 1995).

Vabø trekker frem flere mulige årsaker til at historiefaget ved Universitetet i Oslo ikke har en selvsagt ledende, nasjonal posisjon (ibid). For eksempel kan et splittet instituttmiljø, og tematisk, geografisk og periodisk uenighet knyttet til faget ha bidratt til å svekke eksternt status (ibid.). Nye ledelsesstrukturer og en generell svekking av humanioras stilling i academia de siste 20 årene trekkes også frem som forhold som har bidratt til å svekke historiefaget ved UiO. De siste årene har dessuten fremvekst av nye arbeidsplasser for historikere, blant annet høgskoler, instituttsektoren,

ekstern finansiering fra forskningsråd, oppdragsforskning gjort sitt for at historisk institutt ikke fremstår som den mest attraktive arbeidsplassen for historikere (ibid).

Evalueringen av historiefaget fra 2007 fremhever betydningen av at historiefaget ved IAKH er plassert ved hovedstatsuniversitetet, et riksuniversitet⁴ med evne og vilje til å tiltrekke seg de best kvalifiserte kandidatene. Samtidig stiller evalueringen seg kritisk til fagmiljøets evne til teori- og metodeutvikling. Evalueringen påpeker at historikerne ved IAKH løper en risiko "ved at betydelige forskningsinnsatser for etablerte samfunnsinstitusjoner lett leder til at andre viktige felt havner i skyggen. Evalueringsutvalget vil understreke betydningen av at fagmiljøet og avdelingsledelsen viser aktsomhet overfor denne faren" (NFR, 2007, s.145)

I hvilken grad det er satsningen på etablerte samfunnsinstitusjoner som har latt andre viktige sider ved historiefaget bero, er utenfor vårt mandat å berøre. Men vi merker oss at flere informanter opplever at historikermiljøet ved IAKH har "sovet i timen"; UiO er blitt et masseuniversitet hvor jenter og gutter fra alle samfunnslag strømmer inn, og hvor fagets prestisje har sunket i takt med at studentene ikke lenger primært ønsker å bli historielærere. Studentene har gjerne historie som et av flere fag. Dette kan få konsekvenser for rekrutteringen til fagmiljøet i årene som kommer.

⁴ IAKH har siden tidlig på 1990-tallet tiltrukket seg store prosjekter om den norske, nasjonale identiteten, om den svensk-norske unionens historie og dessuten Universitetet i Oslos historie. Nevnes kan også prosjektet om den norske etterkrigshistorien innenfor området internasjonal politikk, og da spesielt den europeiske integrasjonen. Betydelige forskningsressurser er blitt konsentrert til disse prosjektene. Neste store prosjekt om 1814 er under oppseiling. Alle disse prosjektene har uten tvil forsterket IAKHs rolle som et riksuniversitet, nært til den politiske maktens interesse for historieskriving. Hvert av de omfattende prosjektene har utgjort levende sentra for teoretisk og metodisk refleksjon, og de har gitt avdelingen en intellektuell ryggrad. Et annet eksempel er et svært stort prosjekt om norsk sjøfartshistorie finansiert av Rederiforbundet. (NFR, 2007, s. 145)

6. Er kjønnsbalansen et problem?

Er kjønnsbalansen i historiefaget overhodet et problem? Det er mulig at de konsensuelle trekkene ved fagmiljøet henger sammen med en historisk mannsdominans – d.v.s. at hvis historie hadde vært et kvinnedominert fag hadde man kanskje beskjeftiget seg med andre emner innen Seksjon for historie ved IAKH enn hva man gjør i dag. Hadde historie vært et kvinnedominert fag er det ikke en gang sikkert at historiefaget hadde eksistert som et eget fag. Uansett er det ikke sikkert at det er et problem for *historiefaget* at de fleste historikerne i toppen av stillingshierarkiet er menn.

Hvis man åpner for muligheten for at kvinner ønsker å beskjeftige seg med andre tema og tilnæringer enn hva menn er interessert i åpner man også for muligheten for at historie kunne vært noe annet enn det er. Hvis man mener at det er en sammenheng mellom faglig mangfold og faglig kvalitet ser man konturene av en sammenheng mellom kjønnsbalanse blant de ansatte og faglig lukkethet og konservatisme; mangfoldet som kvinnene potensielt kunne representert er lukket ute. Dette kan potensielt bli et problem for faget på lengre sikt hvis man mener at faglig mangfold i de teoretiske og analytiske tilnærmingene, empirisk felt osv. er viktig for fagets kvalitet, utvikling, vitenskapelige robusthet eller lignende. Dette forutsetter imidlertid at kvinner faktisk er interessert i og faglig fronter litt andre ting enn menn, for eksempel ved å være mer interesserte i teori. Hvis man mener at et slikt mangfold er en ren overflattisk, eksternt drevet representasjonsøvelse, og at historie har en bestemt kjerne med et bestemt innhold som allerede er gitt, er kjønnsbalansen trolig verken påfallende eller spesielt problematisk.

En annen konsekvens av det å åpne for at historie kunne vært noe annet enn det er i dag, for eksempel mer teoridrevet, er imidlertid at grensene mot andre fag blir mer *flytende*. De flytende grensene er i dag allerede representert ved for eksempel samtidshistorien, kulturhistorien og økonomisk historie. Grensene mot for eksempel statsvitenskap og etnologi blir flytende og det blir tydelig at man kanskje ikke trenger være historiker for å bruke et arkiv på en fornuftig måte. Både statsvitere og etnologer kan gjøre dette. Det historiske perspektivet blir dessuten stadig viktigere i samfunnsvitenskapelige forskningsprosjekter – Norges Forskningsråd sitt program om Samfunnsutviklingens kulturelle forutsetninger (SAMKUL) er et godt eksempel på dette – men man kan spørre om det bare er *historikerne* som kan forvalte og utvikle dette perspektivet på en ordentlig måte? For noen kan et mangfold i historiefaget dermed utgjøre en potensiell trussel mot faget, fordi det tilsynelatende utvannes og dermed mister institusjonell legitimitet.

7. Veien videre

Generelt kan vi anbefale IAKH å se nærmere på den kompetanse, informasjon og bistand for å fremme kjønnsbalanse i forskning som kan tilbys fra Norges forskningsråd sitt prosjekt *BALANSE* og *Komité for kjønnsbalanse i forskning* (Kif), herunder *Ressursbank for likestilling i forskning*.

På bakgrunn av det vi spesifikt har funnet ut om historiemiljøet ved IAKH i denne undersøkelsen vil vi for øvrig gi følgende råd og anbefalinger:

Betydningen av rollemodeller

Forskning viser at rollemodeller er viktig for rekruttering. En studie av Penelope Lockwood (2006) viste for eksempel at når mannlige og kvinnelige studenter ble spurt om kjønn var en faktor i valg av forbilde., var de mannlige studentene negative mens mange av kvinnene var positive. Disse kvinnene mente kvinnelige rollemodeller var viktige fordi disse hadde overvunnet kjønnsspesifikke utfordringer de selv forventet å møte (Lockwood, 2006).

Vil det være slik på historie også? Vil de få kvinnelige ansatte, sammenlignet med totale antallet av faste vitenskapelige ansatte ved historie, ha en slik signaleffekt på stipendiatene? Vil de kvinnelige historikerne kunne signalisere at det er både mulig og attraktivt å satse på en karriere ved IAKH? Basert på våre samtaler dels med stipendiatene og dels med eksterne informanter om betydningen av rollemodeller ser det slik ut. Stipendiatene trakk også frem betydningen av å bli sett og tatt vare på av sine veiledere. Stipendiatene mente at de kvinnelige veilederne blant historikerne ved IAKH var flinkere til å se og ivareta stipendiatenes interesser enn hva de mannlige veilederne var.

De vitenskapelig ansatte i faste stillinger synes også å være opptatt av kvinnelige rollemodeller. Da vi ba dem reflektere over betydningen av rollemodeller trakk en for eksempel frem at det var et tankekors at det innenfor nyere internasjonal historie ved IAKH finnes "mange flinke kvinner", til tross for at området er ganske mannsdominert internasjonalt. Her ble en kvinnelig historiker tilskrevet mye av æren for utviklingen.

Internrekruttering som problem og transparens som organisatorisk grep

En bevisstgjøring rundt det å ha kvinnelige professorer som rollemodeller ved IAKH, har så vidt vi har sett ikke vært nedfelt som eget tiltak for å endre på kjønnsbalansen. Innspillene vi har mottatt gjennom intervjuene peker i retning av at gode rollemodeller kan ha en positiv effekt med tanke på fremtidig rekruttering til faget. Ikke minst er det viktig all den stund faget preges av interne rekrutteringsmønstre, som vist i gjennomgangen av det statistiske datamaterialet. Intern rekruttering er utbredt i mange samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag, herunder ved den historiske seksjonen ved IAKH, selv om det er mindre legitimt i dag enn tidligere og den internasjonale konkurransen om å rekruttere de beste forskerne for å skape de mest prestisjefylte fagmiljøene er hardnet til. Den vedvarende interne rekrutteringen henger blant annet sammen med at det i Norge finnes få insentiver for akademisk mobilitet, som det å flytte til et annet universitet i et akademisk karriereløp. Liten grad av mobilitet bidrar til konservering av lokale fagtradisjoner, omgangsformer og nettverk. At intern rekruttering, som det fremgår av det statistiske datamaterialet, er mest utbredt ved Universitetet i Oslo, kan forstås i sammenheng med at dette fagmiljøets status sammenliknet med andre historikermiljøer ved andre institusjoner. At så mange som 90 prosent av den faste staben også er utdannet i historie ved UiO innebærer at de formelle og uformelle faglige og sosiale

relasjonene spiller en viktig, men umerkelig rolle, i rekrutteringsprosessene inn til miljøet (Vabø 2002). Med tanke på kjønnsbalansen er risikoen med stor grad av internrekruttering et innsnevret grunnlag å høyne kvinneandelen, spesielt til toppstillinger, på. Ikke minst siden andelen kvinner i mellomstillinger er svært lav. Alt tyder på at historieseksjonen ved IAKH bør gå aktivt ut over egne rekker – både nasjonalt og internasjonalt i arbeidet med å tiltrekke seg flere kompetente kvinnelige historikere.

En tydeligere ledelse og transparens i ansettelsesprosesser og til meritterende aktiviteter bidrar til at konkurransegrunnlaget for å nå faste stillinger fremstår som ryddig. Etter vår vurdering er IAKH kommet et godt stykke på vei i dette arbeidet, samtidig som det fortsatt synes å være et stykke igjen til full transparens. Informantene trakk frem at ryddige forhold rundt ansettelser og tydeliggjøring av meritterende aktiviteter bidrar til at kanskje flere kvinner kan bli interessert i å søke seg til IAKH.

Faglig nysgjerrighet og forskningsstrategisk satsing

Evalueringen av historiefaget fra 2007 fremhevet at seksjonsledelsen ikke var tilstrekkelig opptatt av å utarbeide felles retningslinjer eller strategier for forskningsatsinger, noe de fant problematisk:

Evalueringsutvalget vil stille det kritiske spørsmålet om ikke historikerne i et så stort forskningsmiljø som det i Oslo, kunne skape større forskningsdynamikk gjennom tydeligere profilering og langsiktig utvikling av prioriterte områder. Noen forskningsstrategiske overveielser er gjort i forbindelse med nytilsetninger, men langt på vei styres stillingsdefinisjonene for de faste første- og toppstillinger av undervisningsbehovet. (NFR, 2008, s. 145)

Vi ser en sammenheng mellom den manglende forskningsstrategien og den manglende innsatsen for å bedre kjønnsbalansen som også bemerkes i evalueringsrapporten fra 2008; her avdekkes en mangelfull refleksjon knyttet til skjev kjønnsfordeling i historiefaget. "Institusjonene er ikke direkte blitt bedt om å forholde seg til kjønnsprofil og kjønnsstrategi i selvevalueringene, likevel er det bemerkelsesverdig at så få kommenterer spørsmålet. Det gjør kun Bergen, Trondheim og Tromsø. Bare Tromsø stadfester nødvendigheten av målrettet rekrutteringsinnsats, det gjorde Tromsø så vel i sin selvevaluering som under dialogmøtet. Hva de øvrige miljøene angår så gjenkjente de på forespørsel den skjeve kjønnsprofilen som et problem, men det fantes ikke overveielser eller forslag til strategiske tiltak på dette området" (NFR, 2008, s 138).

En manglende forskningsstrategi smitter av på rekrutteringsstrategien og omvendt. En manglende systematisk innsats for å skape et sterkt, mangfoldig og attraktivt fagmiljø vil også smitte over på rekrutteringsstrategien og påvirke størrelsen på og kjønns sammensetningen av gruppen av potensielle kandidater til de faste stillingene innen historie ved instituttet.

Beskrivelsene av et fagmiljø preget av konservatisme og faglig lukkethet bør tas alvorlig - også selv om det skulle finnes ansatte ved Seksjon for historie ved IAKH som ikke opplever fagmiljøet på denne måten eller som ikke synes at dette er et problem. Hvis empirismen oppleves som tung og ekskluderende kan det være en idé å intervensere i denne ved hjelp av teoretiske innspill og diskusjoner på seminarer og konferanser med historikere fra andre miljøer. Disse seminarene og konferansene kan arrangeres på tur av organiserte forskningsgrupper ved IAKH. Vi oppfordrer altså ledelsen ved IAKH til å legge til rette for slike grupper.

Faglig nysgjerrighet er ikke ensbetydende med en ureflektert "Fremad i alle retninger!" -strategi. Tvert i mot krever det en grundig gjennomtenkning av hva historiefaget ved Universitetet i Oslo er og skal være som fag og fagtilbud i tiden som kommer. På denne bakgrunn anbefaler vi at ledelsen ved IAKH tar initiativ til og legger til rette for et systematisk refleksjonsarbeid blant historikerne ved instituttet hvor kjønnsbalansen diskuteres *i sammenheng med*, og ikke bare som et eksternt problem, for både fagutviklingen, fagkulturen og arbeidsmiljøet ved Seksjon for historie ved IAKH.

Referanser

- Egeland, Cathrine (2001a) *"Men det har ikke noget med kønnet at gøre."* *Køn, kønsbarrierer og akademia – konstruktioner af et ugyldigt problem*. Afhandling for Ph.D.-graden, Institut for litteratur, kultur og medier, Det humanistisk fakultet, Syddansk Universitet.
- Egeland, Cathrine (2001b) Bergklättrerskan och de militanta lesbiska feministerna. Om könsbarriärer och jämställdhet inom akademien. [The alpinist and the militant lesbian feminists. About gender barriers and gender equality in academia]. In *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*. Vol. 22, No.1. Pp. 53-67
- Egeland, Cathrine (2001c) Akademia, kønsbarriereproblemet og kønsforskellens monstrøsitet. [Academia, the invalidity of the problem of gender barriers and the monstrosity of gender difference]. In *Kvinder, Køn & Forskning*. Vol. 10. No. 4. Pp. 38-49
- Egeland, C. og A.C. Bergene (2012): Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høgskolesektoren. AFI-rapport 1/2012
- Eikeland, O. og L.C. Lahn (1995): Organisasjon og arbeidsmiljø ved Avdeling for historie, Universitetet i Oslo. AFI-rapport 2/1995
- Furst, E. L. (1988): Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distriktshøgskoler. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Halrynjo, Sigtona (2010) Mødre og fedre i møte med karrierelogikkens spilleregler. Hva skjer med høyt utdannede kvinners og menns karriere- og familietilpasning når de får barn? Og hvordan kan tilpasningene forklares? Avhandling for Ph.D.-graden, Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo
- Henningsen, I. (1999): Om kvalifikationer og kön. "Undskyld frue, jeg ville tilbyde Dem min stol, hvis det ikke var fordi jeg selv sad på den". *Kvinner, køn og forskning*, 1999. København: Koordinationen for Kvinde- og Kønsforskning. 8(1).s. 20-30.
- Henningsen, I. (2003): Modseleksjon eller efterslæb. I L. Højgaard og D.M. Søndergaard (red.) *Akademisk tilblivelse. Akademia og dets kønnede befolkning*. København: Akademisk forlag.
- Holm, A. & M. M. Jæger. 2008. Livsformer i Danmark: Udbredelse og udviklingstendenser 1981-2005. *Dansk Sociologi*, Vol. 19, No. 1. 31-53.
- Højrup, Thomas (1983) *Det glemte folk: livsformer og centraldirigering*. Hørsholm: Institut for europæisk folkelivsgranskning. Statens byggeforskningsinstitut.
- Jacobsen, Liselotte (2006): Life modes and gender in the Swedish public-health sector, i Lena Gonäs & Jan Ch. Karlsson (red.) *Gender Segregation*. Adershot: Ashgate.
- Jensen, H.N. (1997): Det forskningspolitiske system. *Køn i den akademiske organisation*. Arbeidspapir nr. 1, Institut for Statskundskab, Københavns universitet.
- Kyvik, S og T. B. Olsen (2007): Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter. En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater. Oslo, NIFU STEP-rapport 35/2007.
- Liestøl, K. (2011). «Hierarchies, Quality and Gender in Academia», foredrag holdt på konferansen «Kan vi stole på vitenskap?» (10.11.11).
- Lockwood, P. (2006) "Someone Like Me can be Successful": Do College Students Need Same-Gender Role Models? *Psychology of Women Quarterly* March 2006 vol. 30 no. 1 36-46
- NFR (2008): Evaluering av norsk historiefaglig forskning. Norges forskningsråd, Oslo.
- Olsen, T. B. (2012): Med doktorgrad i arbeidslivet. Oslo, NIFU-rapport 41/2012.

- Olsen, T. B. og Kyvik, S. (2012): Stipendiater og doktorgradsgjennomføring. Oslo, NIFU-rapport 29/2012.
- Schwach, V. (2006): Historiefaget – mennesker, steder, strukturer og endringer over tid. Forarbeid til Norges forskningsråds evaluering av norske forskningsmiljøer i historie. Oslo, NIFU STEP-arbeidsnotat 22/2006.
- Silander, C. (2010): Pyramider och pipelines : om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolansnotat. Växjö: Linnaeus University dissertations nr. 1.
- Søndergaard, D. M. (2003): Orientering og desorientering i Akademia. I L. Højgaard og D.M. Søndergaard (red.) Akademisk tilblivelse. Akademia og dets kønnede befolkning. København: Akademisk forlag.
- Sørhaug, T. 1995. Makt, kön och arbetsorganisering i "Akademia". 110, S. o. u. (ed.). Viljan att veta och viljan att förstå - Kön, makt och den kvinnovetenskapliga utmaningen i högre utbildning. Slutbetänkande av Utredningen om insatser för kvinno- och jämställdhetsforskning. Utbildningsdepartementet, Stockholm.
- Vabø, A. (2002): Mytedannelser i endringsprosesser i akademiske institusjoner. Rokkansenteret rapport 1: 2002. Bergen.
- Vabø, A. & I. Ramberg. 2009. Arbeidsvilkår i norsk forskning. NIFU STEP.
- Vabø, A., H. Gunnes, C. Tømte, A.C. Bergene, C. Egeland (2012): Kvinnens og menns karriereløp i norsk forskning. En tilstandsrapport. NIFU-rapport 9/2012

Vedlegg

Kjønnsbalansen i historiefaget – bakgrunnstall, utvikling og tendenser

Vi skal i dette vedlegget presentere statistikk som viser kjønns sammensetningen innen historie og humaniora generelt for 2011 ved å se på kjønnsbalansen i ulike faglige stillinger og forskerstillinger. Dessuten viser vi utviklingen i perioden 1991 til 2011. Historie er inkludert i de samlede tallene for humaniora. Vi skal se på rekrutteringen til akademiske stillinger gjennom å se på andelen kvinner blant høyere grads kandidater (hovedfags- og mastergradskandidater) og doktorgradskandidater. Dessuten har vi kartlagt andelen kvinner av doktorgradskandidatene.

Datamateriale og metode

Det har vært gjennomført til dels store organisatoriske endringer innenfor de humanistiske fagmiljøene ved landets universiteter i løpet av de siste 20 årene.⁵

Fra å være selvstendige institutter med kun faghistorikere, har historiemiljøene ved alle de store universitetene blitt slått sammen med andre fagmiljøer til større, tverrfaglige institutter. Det historisk-filosofiske fakultet ved Universitetet i Oslo ble omorganisert i 2005 og skiftet samtidig navn til Det humanistiske fakultet. Daværende Historisk institutt ble innlemmet i et tverrfaglig institutt; Institutt for arkeologi, konservering og historie (IAKH). Ved Universitetet i Tromsø (UiT) har det vært to omorganiseringer de siste 20 årene. Første gang i 1997, dernest ved sammenslåingen med Høgskolen i Tromsø i 2009. Etter den siste omorganiseringen utgjør historiemiljøet ved UiT en del av Institutt for historie og religionsvitenskap. Humanistisk fakultet ved Universitetet i Bergen ble omorganisert i 2007, hvor historikerne nå er en del av Institutt for arkeologi, historie, kultur- og religionsvitenskap. HF-miljøene i Trondheim ble omorganisert da NTNU ble opprettet i 1996. I Trondheim er historiemiljøet en del av Institutt for historie og klassiske fag.

NIFU har tre databaser som er sentrale i analyser av personalsammensetning og rekruttering til forskning; Forskerpersonalregisteret⁶, Doktorgradsregisteret⁷ og Akademikerregisteret⁸.

⁵ De statlige høgskolene ble innlemmet i FoU-statistikken i 1995, slik at personaltall fra begynnelsen av 1990-tallet kun omfatter universiteter og vitenskapelige høgskoler. Kunsthøgskolene ble inkludert i FoU-statistikken i 1997, samme år ble universitetslektorene inkludert i Forskerpersonalregisteret.

⁶ *Forskerpersonalregisteret* er en individbasert database som inneholder opplysninger om forskere og faglig personale som deltar i FoU (Forskings- og utviklingsarbeid) ved universiteter og høgskoler, forskningsinstitutter og institusjoner med FoU i instituttsektoren, samt leger og forskerpersonale som deltar i FoU ved helseforetakene. Registeret inneholder opplysninger om kjønn, alder, stilling, arbeidssted (institusjon/lærested/fakultet/ klinikk/avdeling/institutt/fagtilknytning), høyeste akademiske grad og doktorgrad. Opplysninger om forskerpersonalet samles inn per 1. oktober og innhentes direkte fra de forskningsutførende enhetenes sentrale administrasjoner. Forskerpersonalregisteret er tilgjengelig elektronisk fra 1977. Det ble oppdatert hvert andre år (oddetallsår) frem til 2007, deretter årlig. Sist tilgjengelige årgang er 2011.

⁷ *Doktorgradsregisteret* er et individbasert register som inneholder opplysninger om alle som har avlagt en doktorgrad i Norge. Registeret inneholder opplysninger om kjønn, alder, statsborgerskap, type doktorgrad, år og sted for avlagt doktorgrad, samt hvilket fagområde doktorgraden er avlagt innenfor. Merk at kodingen av doktorgrader i historie er gjort ut i fra et visst skjønn. Kodingen tar utgangspunkt i tittelen på avhandlingen. Om nødvendig benyttes også opplysninger om kandidatens institutt-tilhørighet eller studiefelt under doktorgradsarbeidet. Registeret er oppdatert for 2011.

⁸ *Akademikerregisteret* gir opplysninger om høyere grads eksamener på hovedfags- og masternivå i Norge. Det gir opplysninger om grad (NUS-kode), utdanningssted og utdanningsår. I tillegg finnes opplysninger om kandidatens kjønn og alder på eksamenstidspunktet. De avsnittene i denne rapporten som er basert på Akademikerregisteret, bruker NUS-koden for å identifisere fagdisiplin. Registeret er oppdatert for 2011.

Statistikk om personale som deltar i FoU-virksomhet (forsknings- og utviklingsvirksomhet) innenfor humaniora og historiefaget spesielt kan presenteres for ulike populasjoner. Ved fremstillinger av personalstatistikk på fagområdenivå tar vi utgangspunkt i instituttet/fagmiljøets fagtilknytning i FoU-statistikken. Fagtilknytning tilordnes etter mestkriteriet med bakgrunn i enhetenes svar på FoU-statistikkenes spørreskjema. Om vi ønsker å se nærmere på utviklingen innenfor den enkelte fagdisiplin med utgangspunkt i instituttets fagtilhørighet, blir dette mer problematisk.⁹ Ved sammenligninger av kjønnsbalansen innenfor humaniora-disiplinene tar vi utgangspunkt i fagdisiplin for hovedfags/masterutdanning.

Hovedfokus for denne analysen er faghistorikere som er tilsatt ved et faghistoriemiljø. Vi har avgrenset historiemiljøer til å gjelde enhetene som deltok i evalueringen av historie i 2007, men har i tillegg inkludert noen enheter som i 2011 hadde hovedvekten av sin FoU-innsats innenfor historie. Her er en oversikt over hvilke enheter vi har inkludert, og antall historikere ved disse enhetene.

Historiemiljøer i 2011. Antall tilsatte ved enheten, samt antall og andel historikere i prosent.

Institusjon/-type	Navn	Antall ansatte	Antall historikere	Andel historikere (%)
Forsvarets høgskole	Institutt for forsvarsstudier	38	15	39 %
Handelshøyskolen BI	Institutt for Innovasjon og Økonomisk Organisering	37	10	27 %
Høgskolen i Lillehammer	Institutt for samtidshistorie og internasjonale studier	8	5	63 %
Høgskolen i Telemark	Institutt for Kultur- og Humanistiske fag	32	6	19 %
Høgskolen i Vestfold	Institutt for Historie, Sosiologi og Innovasjon	22	8	36 %
Høgskolen i Volda	Historisk institutt	16	11	69 %
Instituttsektoren	Norsk lokalhistorisk institutt	10	9	90 %
Instituttsektoren	Arkivverket	71	45	63 %
Instituttsektoren	Rokkansenteret	39	6	15 %
NTNU	Institutt for historie og klassiske fag	48	34	71 %
Universitetet i Agder	Institutt for religion, filosofi og historie	40	10	25 %
Universitetet i Bergen	Institutt for Arkeologi, Historie, Kultur- og Religionsvitenskap	85	33	39 %
Universitetet i Nordland	Seksjon for historie	17	14	82 %
Universitetet i Oslo	TIK-senteret	21	5	24 %
Universitetet i Oslo	Institutt for arkeologi, konservering og historiske studier	89	45	51 %
Universitetet i Stavanger	Alle enheter		11	
Universitetet i Tromsø	Institutt for historie og religionsvitenskap	34	20	59 %
	Totalt		287	

Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

⁹ En tendens ved de organisatoriske endringene i sektoren er å slå sammen små institutter til større enheter. Konsekvensen av dette er at stadig flere institutter er registrert i FoU-statistikken med fagtilhørigheten «andre og felles fag, humaniora». Antall enheter og personer som registreres innenfor en fagdisiplin vil variere fra år til år i takt med de organisatoriske endringene, og stadig flere registreres som «andre og felles fag». I tillegg kommer endringer i instituttens FoU-aktiviteter og fagtilknytning, som påvirker fordelinger på fagdisiplin-nivå. For eksempel var mer enn halvparten av FoU-innsatsen ved IAKH klassifisert som historie i 2011. Om klassifisering etter instituttets fagtilhørighet benyttes, vil også personale innenfor arkeologi og konservering her bli klassifisert som historie.

Evalueringsrapporten for historiefaget (NFR 2008) og forarbeidene til denne (Schwach 2006) viser til dels detaljerte oversikter over hvor alle historikere som deltar i FoU er tilsatt. I denne rapporten presenterer vi også oppdatert statistikk for den totale populasjonen av historikere.

Humaniora og historie i et kjønnsperspektiv

Humaniora har lenge hatt relativt høy andel kvinner i vitenskapelige stillinger sammenlignet med andre fagområder. I 2011 var for eksempel 30 prosent av professorene i humaniora ved universitetene kvinner, mens tilsvarende andel i fagområdet matematikk og naturvitenskap var 14 prosent. Det er imidlertid store forskjeller mellom ulike fagdisipliner innenfor hvert fagområde (Vabø et. al 2012). Innen humaniora utmerker språk- og litteraturvitenskap seg med en høy andel kvinner både i professor- og førsteamanuensisstilling, mens filosofi og musikkvitenskap har en betydelig lavere kvinnerepresentasjon. Så selv om humaniora samlet sett har en bedre kjønnsbalanse enn andre fagområder, finnes det store utfordringer for enkelte av fagdisiplinene.

Forskere/faglig personale innenfor humaniora

Totalt deltok nesten 3 800 personer i FoU-virksomhet innenfor humaniora i Norge i 2011. Av disse var 2000 tilsatt ved et universitet, 1090 ved en høgskole og 680 ved en enhet i instituttsektoren. 350 personer i vitenskapelige stillinger var tilsatt ved et miljø hvor mer enn halvparten av FoU-virksomheten foregikk innenfor historie.

Kjønnssammensetningen blant professorer, førsteamanuenser og doktorgradskandidater innenfor humaniora har endret seg de siste 20 årene. Kvinneandelen blant professorene har økt fra 16 prosent i 1991 til 30 prosent i 2011. Førsteamanuensisstillingen hadde den største veksten i kvinneandelen målt i prosentpoeng i perioden, fra 21 til 40 prosent. Selv om andelen kvinner på toppnivå har økt de siste 20 årene, er fremdeles flertallet av professorene og førsteamanuensene menn. Det er også til dels store forskjeller i kjønnsbalansen på toppnivå innen de forskjellige fagdisiplinene.

Kvinnene har vært i flertall blant stipendiatene innenfor humaniora i hele perioden, og andelen kvinnelige stipendiater økte på 2000-tallet. Kvinneandelen blant doktorandene har økt betydelig de siste 20 årene, fra 21 prosent både i 1991 til 53 prosent både i 1999 og 2007. Andelen kvinner blant doktorandene har gått ned fra 2007 til 40 prosent i 2011. Imidlertid er det store svingninger i kvinneandelen fra år til år. Svingningene må ses i sammenheng med at det dreier seg som relativt få kandidater, spesielt i begynnelsen av perioden.

For å kunne vurdere kjønnsbalanse og rekruttering til forskning må en ta antall personer i hver stillingskategori med i betraktningen. I årene fra 1991 til 2011 har antallet professorer i humaniora steget fra 250 til 680. Antallet mannlige professorer har økt fra 210 til 470, mens antall kvinnelige har økt fra 40 til 210. Det har altså skjedd en femdobling av antallet kvinnelige professorer. Samtidig var det 330 flere førsteamanuenser i 2011 enn tjuen år tidligere, og det var flere professorer enn førsteamanuenser samme år. Antall mannlige førsteamanuenser var på sitt høyeste i 1997, og har siden sunket fra 470 til 410 i 2011, mens antall kvinnelige førsteamanuenser nesten er firedoblet i perioden, fra 70 til 270. Her har vi en tabell som viser antall personer innenfor humaniora i 2011 etter institusjonstype og stilling.

Antall kvinner og menn innenfor humaniora i 2011 etter institusjonstype og stilling. Andel kvinner i prosent.

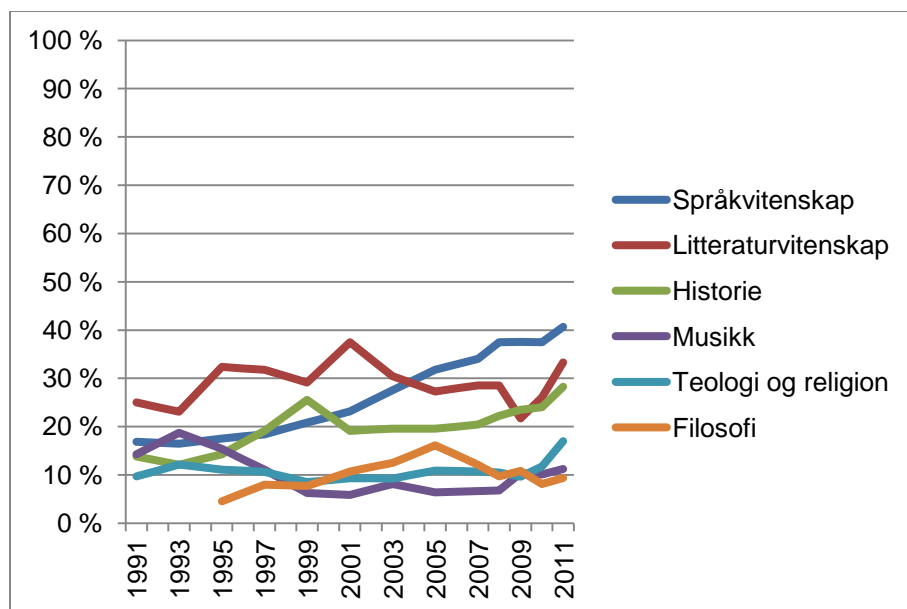
	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner (%)
Forsker	373	297	670	56
Stipendiat	3	4	7	43
Vitass	3	1	4	75
<i>Instituttsektoren</i>	<i>379</i>	<i>302</i>	<i>681</i>	<i>56</i>
Professor	142	322	464	31
Dosent	1	1	2	50
Leder	16	24	40	40
Førsteamanuensis	164	264	428	38
Amanuensis	8	9	17	47
Førstelektor	26	41	67	39
Undervisningspersonale	156	138	294	53
Postdoktor	64	44	108	59
Forsker	70	63	133	53
Stipendiat	239	180	419	57
Vitass	17	11	28	61
<i>Universiteter</i>	<i>903</i>	<i>1 097</i>	<i>2 000</i>	<i>45</i>
Professor	56	137	193	29
Dosent	6	8	14	43
Leder	14	14	28	50
Førsteamanuensis	106	141	247	43
Amanuensis	5	4	9	56
Førstelektor	50	56	106	47
Undervisningspersonale	213	130	343	62
Postdoktor	1	4	5	20
Forsker	7	4	11	64
Stipendiat	86	49	135	64
Vitass		1	1	0
<i>Høgskoler</i>	<i>544</i>	<i>548</i>	<i>1 092</i>	<i>50</i>
Totalt	1 826	1 947	3 773	48

Rekruttering til forskning i humaniora de siste 20 årene

Vi vil videre i dette vedlegget se historiefaget i forhold til andre humanistiske disipliner, herunder språkvitenskap, litteraturvitenskap, musikk, teologi/religion og filosofi. Inndelingen av forskere i fagdisiplin er gjort på bakgrunn av den disiplinen der forskeren avla hovedfag/mastergrad. Der

opplysninger om utdanning mangler, har vi brukt instituttets fagtilhørighet som kriterium for å bestemme forskerens faglige tilhørighet.¹⁰

Kvinneandelen blant professorene i utvalgte fagdisipliner¹ innenfor humaniora i perioden 1991 til 2011.



¹ Inndelt med bakgrunn i fagdisiplin for hovedfag/mastergrad. Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

I 1991 var det 40 kvinnelige professorer innenfor humaniora, eller en kvinneandel på 16 prosent. I 2011 hadde antall kvinnelige professorer økt til nesten 200, og med det var kvinneandelen nesten fordoblet til 31 prosent. Figuren over viser utviklingen i kvinneandel blant professorene innenfor utvalgte disipliner i perioden 1991 til 2011.

Historie hadde den tredje høyeste kvinneandelen blant professorene i 2011. Språkvitenskap og litteraturvitenskap hadde en høyere kvinneandel samme år. Andelen kvinnelige professorer med hovedfag (mastergrad) i historie ble fordoblet mellom 1991 og 2011, fra 14 til 28 prosent. For fagene filosofi og teologi og religion har det kun vært en liten vekst i andelen kvinner i perioden. Filosofi hadde ingen kvinnelige professorer før i 1995.

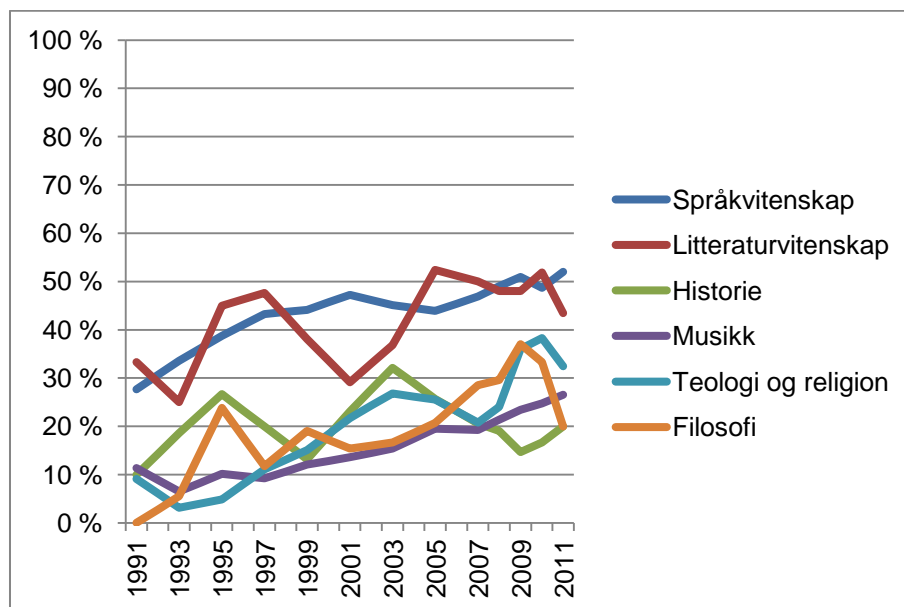
Olsen (2012) har sett på karrieren til doktorander som har avlagt doktorgrad ved et norsk lærested, og han har undersøkt hvor lang tid det tar fra kandidatene disputerer til han/hun får en professorstilling. Andelen av doktorgradskullene som har hatt tilknytning til universitets- og høyskolesektoren (UoH-sektoren) eller instituttsektoren varierte mellom 40 og 60 prosent i perioden 1974-2009. Av dem som disputerte i 1992 var 25-30 prosent professorer 7 år etter disputasen. Humaniora er det

¹⁰ Vi mangler utdanningsopplysninger for ca. 8 prosent av personene som er tilsatt i forskerstilling/faglig stilling ved en enhet klassifisert innenfor humaniora. Ved å bruke metoden som er skissert over, kan vi for enkelte disipliner få et litt høyere antall personer enn det reelle antallet. Vi benytter et avidentifisert uttrekk fra Forskerpersonalregisteret for å gjøre analysene i denne rapporten, og har dermed ikke mulighet til å identifisere enkeltpersoner.

fagområdet hvor flest doktorander ble værende i academia etter oppnådd doktorgrad. Blant dem som avla en doktorgrad innenfor humaniora i 1990, hadde 76 prosent oppnådd professortittel 13 år senere. Tilsvarende gjaldt det 56 prosent av de humanistiske doktorandene fra 1992 og 51 prosent av 1994-kullet. Vanligvis tar det mellom 10 og 20 år fra disputastidspunktet til professorstilling oppnås. Imidlertid er ikke disse tallene tilgjengelig på kjønn, og derfor vet vi ikke noe sikkert om eventuelle forskjeller mellom kvinner og menn. Vi antar likevel at kvinner som disputerte tidlig på 1990-tallet, og som ble værende i academia, vil kunne ha oppnådd professorkompetanse i 2011.

Ser vi nærmere på utviklingen blant førsteamanuensene, finner vi at språk- og litteraturvitenskap har hatt omtrent like mange kvinnelige som mannlige førsteamanuenser i perioden 2005–2010. I historie svinger imidlertid kvinneandelen blant førsteamanuensene i perioden, fra 10 prosent i 1991 til 32 prosent i toppåret 2003. I 2011 var hver femte førsteamanuensis med utdanningsbakgrunn i historie en kvinne.

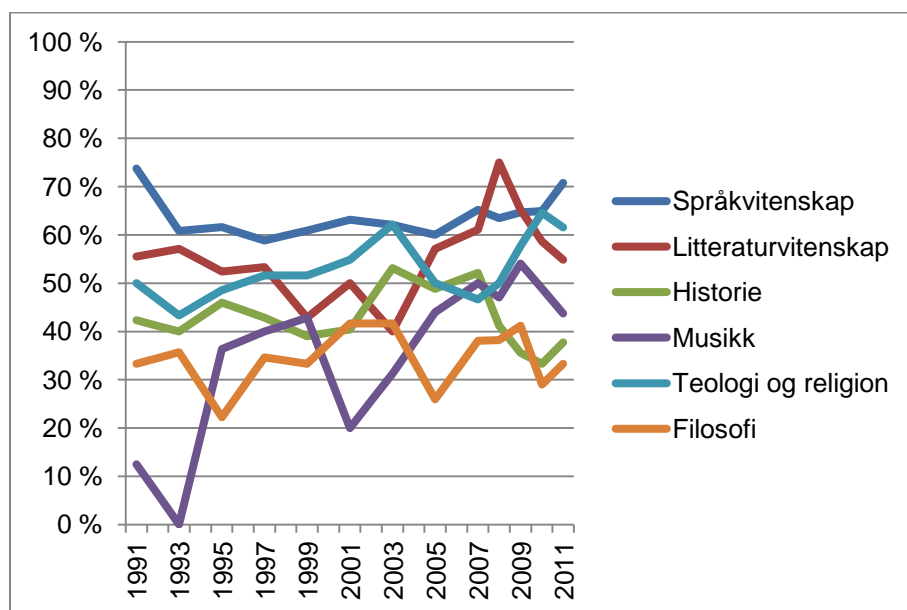
Kvinneandelen blant førsteamanuensene i utvalgte fagdisiplin¹ innenfor humaniora i perioden 1991–2011.



¹ Inndelt med bakgrunn i fagdisiplin for hovedfag. Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Historie hadde den nest laveste kvinneandelen blant doktorgradsstipendiatene i 2011 med 38 prosent kvinner. Kun filosofi lå lavere med 33 prosent. Kvinneandelen blant stipendiatene med utdanning i historie lå mellom 40 og 55 prosent i hele perioden 1991 til 2007, men gikk kraftig ned mellom 2007 og 2009.

Kvinneandelen blant doktorgradsstipendiatene i utvalgte fagdisiplin¹ innenfor humaniora i 1991–2011.



¹ Inndelt med bakgrunn i fagdisiplin for hovedfag/mastergrad. Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

En statistisk analyse av gjennomstrømning i doktorgradsstudiene (Olsen og Kyvik 2012) viser at kvinner bruker litt lengre tid fra de tas opp som stipendiater til de disputerer enn det menn gjør, men at andelen som fullfører er om lag den samme.¹¹ I en undersøkelse gjort blant doktorandene fra 2002 og 2005 svarte en noe høyere andel av kvinnene enn mennene at de ønsker å gjøre karriere i academia (Kyvik og Olsen 2007). Så det finnes kvalifiserte kvinner som ønsker å jobbe i academia, men antallet varierer og kvinnene bruker litt lengre tid på å kvalifisere seg enn hva mennene gjør.

Her er en oversikt over kvinneandelen per stillingsgruppe i 2011 for de utvalgte fagdisiplinene.

Tabell V.3 Kvinneandelen for utvalgte stillinger og fagdisiplin¹ innenfor humaniora i 2011. Prosent.

	Professor	Øvrig førstestilling	Post-doktor	Doktorgradsstipendiat	Undervisningsstilling
Teologi og religionsvitenskap	20	32	63	62	35
Filosofi og etikk	9	28	33	33	32
Musikk	11	31	0	44	40
Historie	27	16	36	38	22
Litteraturvitenskap	33	48	67	55	75
Språkvitenskap	41	53	74	71	69
Totalt	30	41	58	59	58

¹ Inndelt med bakgrunn i fagdisiplin for hovedfag.

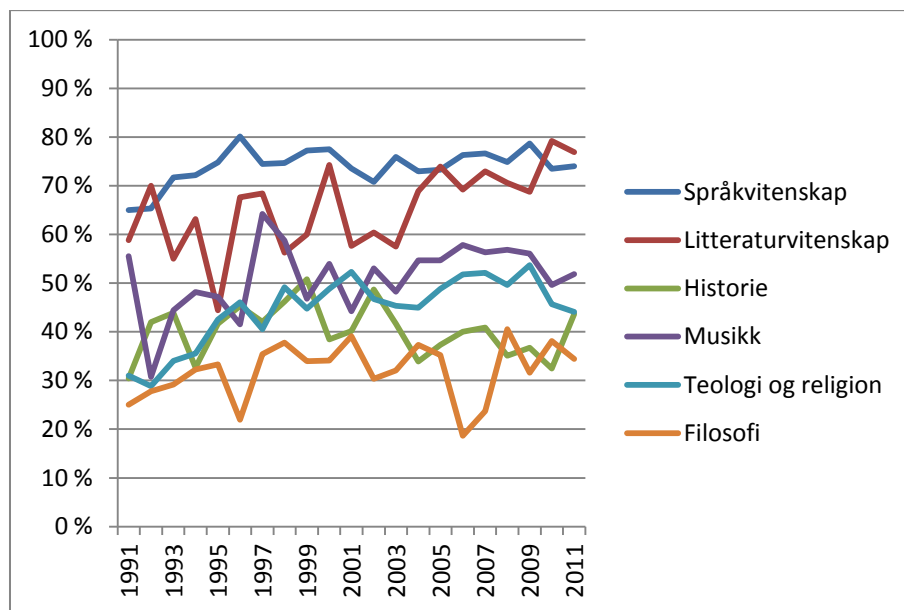
Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

¹¹ Om lag en fjerdedel av humaniora-stipendiatene som startet i 2002/2003 hadde ikke disputert etter åtte år.

Høyere grads kandidater i humanistiske fag

I perioden fra 1990 til 2011 ble det uteksaminert nærmere 20 000 hovedfags- eller mastergradskandidater i humanistiske fag. Av disse var 60 prosent kvinner. Flest kandidater var det innenfor de språkvitenskapelige fagene, nærmere en fjerdedel av alle kandidater på fagområdet finner vi her. Nest største fagdisiplin er religionsutdanningene, inkludert teologi, som uteksaminerte 14 prosent av kandidatene, deretter følger historie med 13 prosent. Figuren her viser fordelingen av høyere grads kandidater på fagdisiplin og kjønn.

Kvinneandelen blant høyere grads kandidater i utvalgte fagdisipliner innenfor humaniora i 1991–2011.



Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Kvinneandelen var i perioden høyest innenfor kunsthistorie, hvor hele 80 prosent av kandidatene var kvinner. Deretter følger språkvitenskap og kulturutdanningene (musikk, dans, drama) med henholdsvis 74 og 73 prosent kvinnelige kandidater. Menn er i flertall innenfor tre fagdisipliner; filosofi (32 prosent kvinner), historie (40 prosent kvinner) og religionsutdanningene (46 prosent kvinner).

Figuren over viser at språk- og litteraturvitenskap har hatt den høyeste andelen kvinnelige kandidater på hovedfags- og masternivå de siste 20 årene, mens filosofi har hatt den laveste kvinneandelen. Historie hadde høy andel kvinner blant de uteksaminerte kandidatene på slutten av 1990-tallet. Kvinneandelen har deretter gått litt ned.

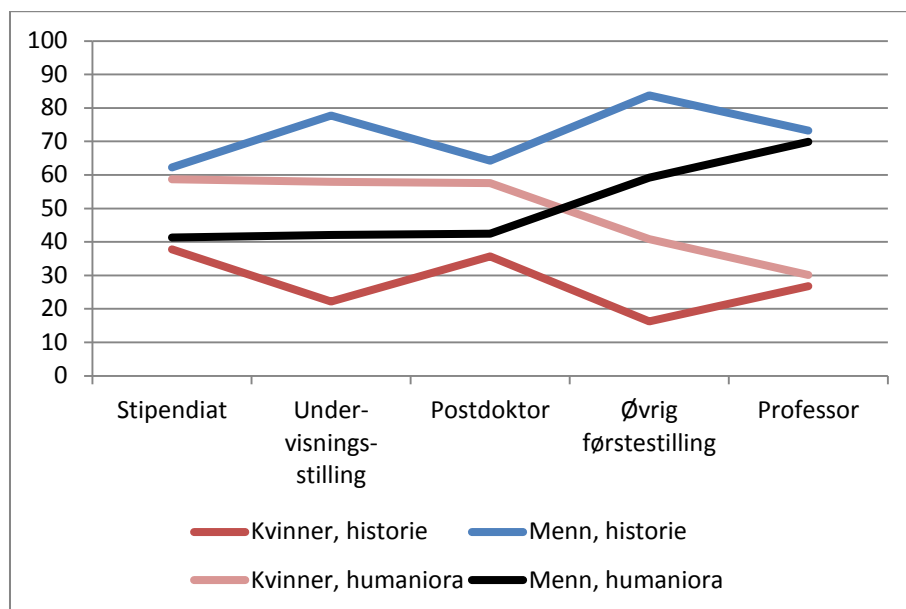
Historie

Historiefaget skiller seg ikke nevneverdig fra humaniora totalt sett når det gjelder kvinneandelen blant doktorgradsstipendiatene, mens andelen kvinner i undervisningsstillinger var betydelig lavere i historie, se figuren under. Et markant skille mellom historie og øvrige fag i humaniora, er den lave

kvinneandelen på førstestillingsnivå¹². På historie var andelen henholdsvis 16 prosent kvinner, mens den var 41 prosent for humaniora totalt, altså en forskjell på 25 prosentpoeng. Den lavere kvinneandelen på førstestillingsnivå enn på professornivå er uvanlig for historie, og gjelder ikke for noen av de andre humanistiske disiplinene.

På professornivå var andelen kvinner også litt lavere innenfor historie enn for humaniora totalt.

Andelen kvinner og menn i utvalgte stillinger¹ innenfor humaniora og historiefaget² i 2011.



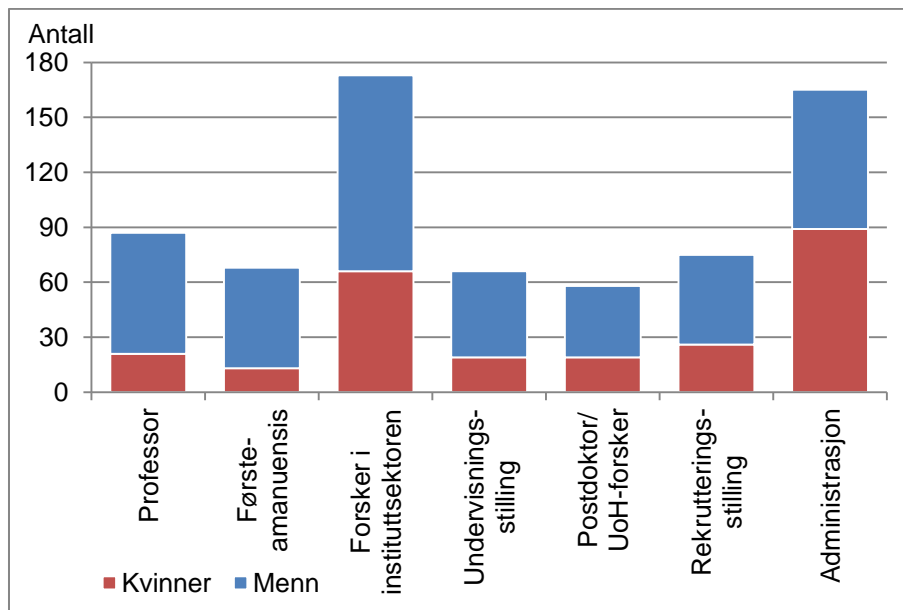
¹Øvrig førstestilling omfatter førsteamanuensis, førstelektor og faglig leder. Undervisningsstilling omfatter universitets- og høyskolelektor og amanuensis. ²Inndelt med bakgrunn i fagdisiplin for hovedfag/mastergrad. Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

I 2011 var 690 faghistorikere, definert som personer med hovedfag eller mastergrad i historie avlagt ved et norsk universitet, tilsatt i UoH-sektoren eller instituttsektoren. Av disse var 530 tilsatt i en vitenskapelig eller faglig stilling, mens 160 var tilsatt i en administrativ stilling. Om lag halvparten var tilsatt ved et universitet, i overkant av en fjerdedel ved en enhet i instituttsektoren og litt under en fjerdedel ved en høyskole. 37 prosent av historikerne som arbeidet ved en forsknings- eller undervisningsinstitusjon var kvinner. Blant historikerne i vitenskapelig/faglig stilling var kvinneandelen 31 prosent, mens 54 prosent av historikerne i administrative stillinger var kvinner.

Nesten 90 historikere hadde professorstilling, 70 var førsteamanuenser og like mange var doktorgradsstipendiater. Av historikerne i faglige stillinger i 2011, hadde 37 prosent doktorgrad. Blant professorene hadde 84 prosent doktorgrad, og samtlige av de kvinnelige professorene hadde oppnådd graden. For førsteamanuensene var doktorgradsandelen 76 prosent. Noen av historikerne i administrative stillinger i UoH-sektoren hadde også doktorgrad; totalt 10 personer, eller 6 prosent av administratorene hadde en doktorgrad i historie. Blant de 170 historikerne som hadde forskerstillinger i instituttsektoren, hadde 13 prosent doktorgrad. Doktorgradsandelen for kvinnene var her litt lavere enn for mennene, 11 mot 14 prosent.

¹² Det vil si førsteamanuensis, førstelektor og faglig leder

Historikere tilsatt ved norske forsknings- og utdanningsinstitusjoner i 2011 etter stilling og kjønn.



Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Evalueringen av historiefaget viste at kvinner i 2005 i større grad hadde midlertidige stillinger, som doktorgradsstipendiat, postdoktor og forsker på prosjekt enn hva mennene hadde (NFR 2008). Dette gjelder fremdeles i 2011. Mens 28 prosent av kvinnelige historikere i faglige stillinger var tilsatt i en slik stilling, gjaldt dette for 24 prosent av de mannlige historikerne. Samtidig var kun 13 prosent av de kvinnelige historikerne professorer, og 8 prosent i førsteamanuensisstilling, mens dette gjaldt henholdsvis 18 og 15 prosent av mennene. Hele 40 prosent av de kvinnelige historikerne var tilsatt i instituttsektoren, mot 29 prosent av de mannlige historikerne.

Høyere grads kandidater i historie

I 2011 avla 142 personer høyere grads eksamen i historiefaget ved sju norske universiteter.¹³ I perioden fra 1990 til 2011 utgjorde kvinnene 40 prosent av kandidatene. Andelen kvinner var høyest i siste halvdel av 1990-tallet, med 51 prosent i «toppåret» 1999, siden har kvinneandelen gått ned til 38 prosent i perioden 2005 - 2011. I 2010 var kun 32 prosent av historiekandidatene kvinner, det var samme kvinneandel som på begynnelsen av 1990-tallet.

Lavest kvinneandel blant historiekandidater i perioden finner vi ved NTNU med 35 prosent, fulgt av Universitetet i Oslo og Universitetet i Bergen med henholdsvis 40 og 41 prosent kvinner. Universitetet i Stavanger står i en særstilling med 64 prosent kvinner blant kandidatene. (Merk at det dreier seg om et fåtall kandidater i fagdidaktikk).

¹³ Universitetet i Oslo har tildelt høyere grader i historie siden 1916, Universitetet i Bergen siden 1958, Universitetet i Tromsø siden 1975, NTNU (tidligere Universitetet i Trondheim/Den allmennvitenskapelige høyskolen) siden 1970, Universitetet i Stavanger siden 2009 (master i fagdidaktikk for historiefaget) og universitetene i Agder og Nordland siden 2010.

Antall høyere grads kandidater i historie i perioden 1990-2011 etter lærested og kjønn

	Kvinner	Menn	Totalt	Andel kvinner (%)
Universitetet i Bergen	307	445	752	41
Universitetet i Oslo	481	707	1 188	40
Universitetet i Tromsø	68	81	149	46
NTNU	157	287	444	35
Universitetet i Agder	5	7	12	42
Universitetet i Stavanger	16	9	25	64
Universitetet i Nordland	5	7	12	42
Totalt	1 039	1 543	2 582	40

Kilde: NIFU/Akademikerregisteret

Litt under halvparten av historiekandidatene de siste tjue årene er uteksaminert ved Universitetet i Oslo. Der steg kvinneandelen fra 15 prosent i 1991 til 52 prosent i «toppåret» 2002. I 2011 var 44 prosent av historiekandidatene ved Universitetet i Oslo kvinner. Ved Universitetet i Bergen er det i perioden uteksaminert 750 kandidater. Her er det færre kandidater hvert år, og andelen kvinner svinger mer. Ved Universitetet i Bergen var kvinnene i flertall på slutten av 1990-tallet, samt i 2011. NTNU hadde den gjennomgående laveste andelen kvinnelige kandidater i hele perioden, her var en fjerdedel av historiekandidatene kvinner i 2011.

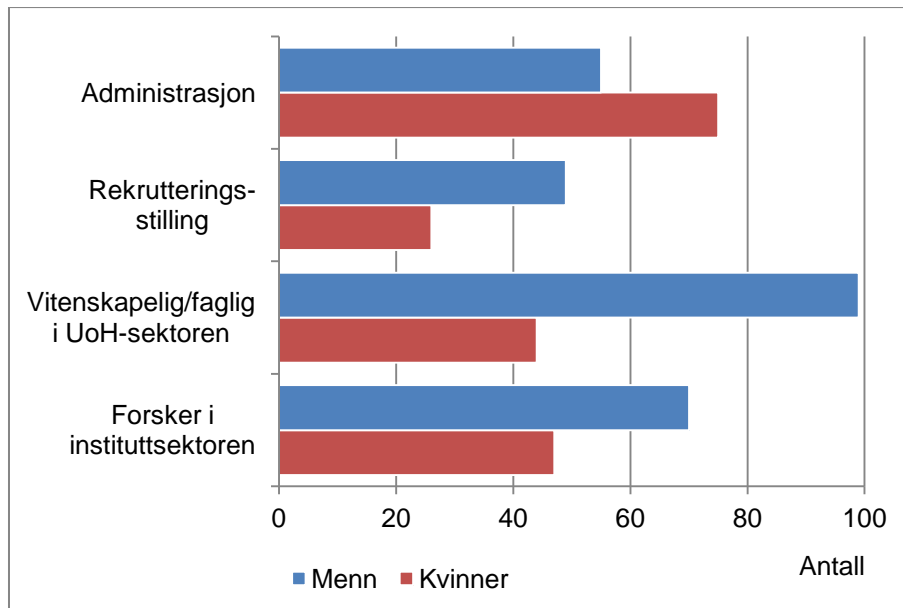
Det er ikke bare Universitetet i Oslo som har flere mannlige enn kvinnelige kandidater på høyere grads nivå i historiefaget, det samme gjelder alle universitetene som har tilbudt hovedfag og som nå tilbyr mastergrad i historie.

Rekruttering til forskning av høyere grads kandidater i historie

Av de i underkant av 2 600 personene som avla en høyere grad i historie i mellom 1991 og 2011 var 465 personer, eller 18 prosent, tilsatt ved en enhet i UoH-sektoren eller instituttsektoren i 2011. Det var ingen forskjell mellom kvinner og menn med hensyn til andelen av kandidatene som var tilsatt innenfor academia, men ettersom det var uteksaminert flere mannlige enn kvinnelige kandidater, utgjorde kvinnene 40 prosent av kandidatene tilsatt ved en forsknings- og undervisningsinstitusjon.

Totalt var 11 prosent av de kvinnelige historikerne uteksaminert mellom 1990 og 2011 var tilsatt i faglig stilling, mens det samme gjaldt 14 prosent av de mannlige kandidatene fra samme periode. En større andel av mennene gikk inn i forskning, mens mange av kvinnene valgte en administrativ karriere. Samtidig arbeidet flere av disse kvinnelige historiekandidatene i instituttsektoren enn i vitenskapelige/faglige stillinger (unntatt rekrutteringsstillinger) i UoH-sektoren.

Antall høyere grads kandidater i historie uteksaminert i 1992–2011 som var tilsatt i UoH- og instituttsektoren i 2011 etter stillingskategori¹ og kjønn.



¹Administrasjon omfatter stillinger som førstekonsulent, rådgiver, kontorsjef og prosjektleder. Rekrutteringsstilling inkluderer doktorgradsstipendiater og vitenskapelige assistenter. Vitenskapelig/faglig stilling i UoH-sektoren omfatter øvrige faglige stillinger ved universiteter og høyskoler. Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Kvinnene var i mindretall blant høyere grads kandidater innenfor historie i perioden 1990-2011, det var også en lavere andel av kvinnene enn av mennene som ble forskere. Dessuten var færre av de kvinnelige enn de mannlige kandidatene tilsatt ved universiteter og høyskoler i 2011, det var også mindre sannsynlighet for at de var i faste vitenskapelige stillinger. Vi har dessverre ikke tall som viser yrkesløp til høyere grads kandidater som ikke tar arbeid i akadmeia.

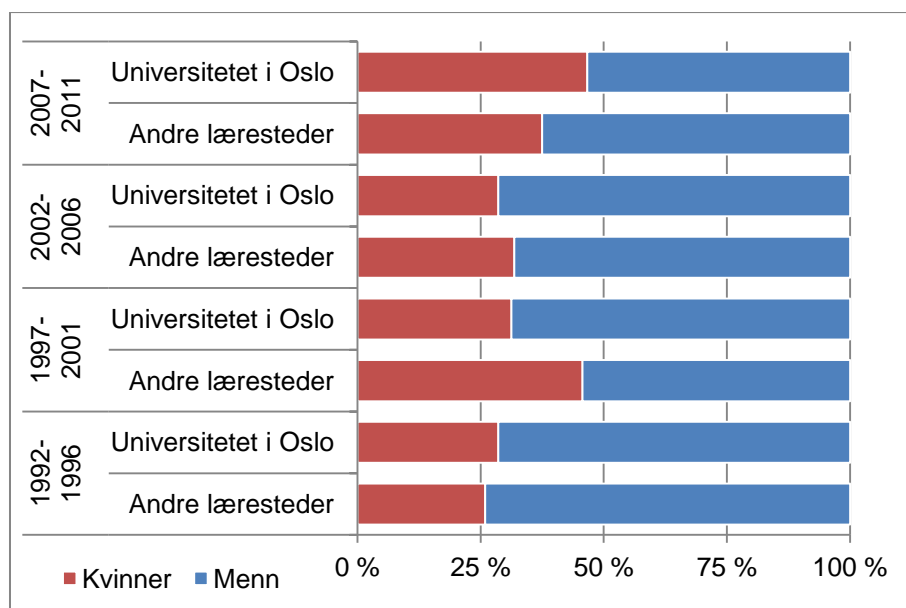
Dette reiser blant annet to spørsmål: Er det vanskeligere for kvinnelige historikere enn for mannlige å få vitenskapelige/faglige stillinger i universitets- og høyskolesektoren? Hvorfor velger kvinnene administrasjon som karrierevei fremfor forsknings og undervisningsstillinger?

Doktorgrader i historie

I perioden 1992 til 2011 ble det gjennomført 256 disputaser i historiefaget i Norge. Nær halvparten av disse, 110 disputaser, fant sted ved Universitetet i Oslo. Flest disputaser fant sted i 2008 og 2007, henholdsvis 25 og 20. Det kan ha sammenheng med at dette var de to siste årene hvor det var mulig å disputere etter gammel ordning. Universitetet i Oslo hadde flest disputaser i 2008 og 2004, henholdsvis 16 og 14. Se vedleggstabell V5 for nærmere detaljer.

36 prosent av doktorandene i perioden var kvinner. Høyest kvinneandel finner vi i 2009, da var halvparten av doktorandene kvinner. I perioden 1992-1996 utgjorde kvinnene 27 prosent av doktorandene, mens i perioden 2007-2011 hadde kvinneandelen steget til 42 prosent. Universitetet i Oslo hadde høyere kvinneandel blant doktorandene i historie både i første og siste femårsperiode, mens andelen var lavere i de to midtre periodene.

Doktorgrader i historie i perioden 1992–2011¹ ved Universitetet i Oslo eller andre institusjoner etter kjønn.



¹ Ettersom det er få doktorander hvert år, er femårsperioder en hensiktsmessig gruppering. Kilde: NIFU, Doktorgradsregisteret

Historiemiljøet ved Universitetet i Oslo hadde mest internrekruttering av doktorander av de fire breddeuniversitetene i perioden 1992-2011. Blant doktorandene som disputerte ved Universitetet i Oslo i perioden, hadde ni av ti avlagt hovedfag eller mastergrad ved samme lærested. Ved NTNU var fire av fem doktorander innenfor historie internrekruttert, mens det samme gjaldt tre av fire ved Universitetet i Bergen og to av tre ved Universitetet i Tromsø.

Kvinneandelen blant doktorandene innenfor historiefaget ved Universitetet i Oslo avviker ikke nevneverdig fra de øvrige lærestedene som tildeler doktorgrad i historie. Imidlertid utmerker Universitetet i Oslo seg med en høy grad internrekruttering av doktorgradskandidater.

Personalsammensetning ved forskningsmiljøer innenfor historiefaget

Evalueringen av historie gjennomført i 2007 valgte ut fagmiljøer etter kriteriene: fagklassifisering, miljøets størrelse og formell faglig tyngde. I alt var elleve miljøer inkludert i evalueringen: Historisk institutt og Rokkansenteret ved Universitetet i Bergen, Seksjon for historie ved Institutt for historie, arkeologi og konservering og TIK-senteret ved Universitetet i Oslo, Institutt for historie og klassiske fag ved NTNU, Historisk institutt ved Universitetet i Tromsø, Institutt for innovasjon og økonomisk historie ved Handelshøyskolen BI, Institutt for historie ved Avdeling for humanistiske fag ved Høgskolen i Agder, Historisk institutt ved Høgskolen i Volda, flere historiefaglige miljøer ved flere institutter ved Universitetet i Stavanger, samt Riksarkivet.¹⁴

Her presenterer vi data om faghistorikere tilsatt ved enhetene som inngikk i evalueringen. Der de evaluerte enhetene er omorganiserte, har vi hentet ut data om faghistorikere ved de enhetene hvor

¹⁴ Av 2011 er instituttene for historie ved universitetene i Bergen og Tromsø slått sammen med andre fagmiljøer til større organisatoriske enheter. Rokkansenteret er ikke lenger en del av Universitetet i Bergen, men av Uni Research, og er klassifisert som et forskningsinstitutt i instituttsektoren.

disse fagmiljøene nå inngår. Ved Universitetet i Stavanger fantes og finnes det fremdeles ikke et eget institutt for historie. Derfor har vi hentet ut data for historikere tilsatt ved dette lærestedet. Vi har i tillegg utvidet statistikkgrunnlaget ved å ta med enheter som i FoU-statistikken er definert som historiemiljøer, det vil si Arkiverket og Norsk lokalhistorisk institutt. I tillegg er Seksjon for historie ved Universitetet i Nordland er inkludert sammen med Institutt for kultur- og humanistiske fag ved Høgskolen i Telemark, Institutt for samtidshistorie og internasjonale studier ved Høgskolen i Lillehammer, Institutt for historie, sosiologi og innovasjon ved Høgskolen i Vestfold og dessuten Institutt for forsvarsstudier, som er en del av Forsvarets høgskole.

Totalt var 287 faghistorikere tilsatt i vitenskapelige/faglige stillinger ved historiemiljøene i 2011, og 23 i administrative stillinger. Noe under halvparten av faghistorikerne tilsatt i faglige stillinger ved universiteter, høgskoler og forskningsinstitutter var tilsatt ved et av historiemiljøene i 2011.

Blant faghistorikerne ved historieinstituttene var det 83 kvinner. Dette tilsvarer en kvinneandel på 29 prosent, eller omtrent den samme som i den totale populasjonen av historikere som deltar i FoU-virksomhet i Norge. Kvinneandelen blant historieprofessorene var 24 prosent i 2011. Dette er noe lavere enn snittet for humaniora på 30 prosent dette året. Blant personalet i førstestilling var kvinneandelen betydelig lavere for historikerne enn for humaniora totalt: 20 mot 41 prosent.

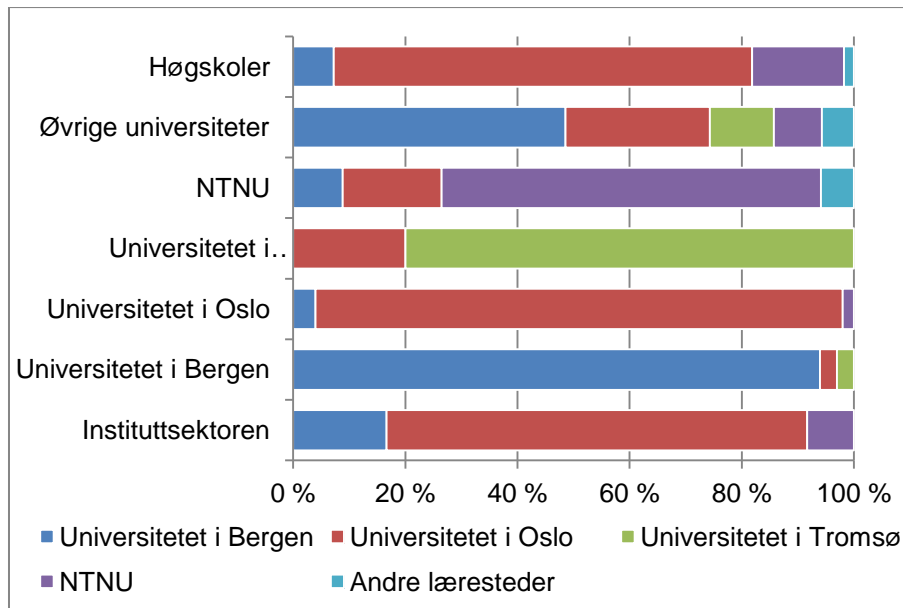
Den høyeste andelen kvinner innenfor historie finner vi i 2011 blant forskere og postdoktorer (35 prosent), fulgt av rekrutteringsstillinger (31 prosent). Dette var likevel betydelig lavere enn for humaniora totalt, der kvinnene var i flertall blant rekruttene.

Når det gjelder institusjonstypene, finner vi den høyeste kvinneandelen blant forskere i instituttsektoren, 38 prosent, og den laveste ved høgskolemiljøene der en fjerdedel av faghistorikerne var kvinner i 2011. Kvinneandelen blant det vitenskapelige/faglige personalet ved universitetene totalt varierte lite, fra 25 prosent ved Universitetet i Tromsø til 28 prosent ved Universitetet i Oslo (IAKH + TIK-senteret). Det er verdt å merke seg at det ikke var noen kvinnelige faghistorikere i verken professor- eller førstestilling ved Universitetet i Tromsø i 2011. Ved Universitetet i Bergen var to tredjedeler av de kvinnelige faghistorikerne professorer.

Ser vi på hvilken institusjon faghistorikerne har avlagt hovedfag/mastergrad ved i forhold til hvor de var tilsatt i 2011, finnes det en relativt høy grad av internrekruttering, se figur 8.¹⁵ Både ved Universitetet i Bergen og Universitetet i Oslo var *over 90 prosent* av faghistorikerne utdannet ved samme lærested, mens tallet for Universitetet i Tromsø var 80 prosent. NTNU hadde den laveste graden av internt rekrutterte faghistorikere av de fire breddeuniversitetene, 68 prosent. Den høye graden av internrekruttering kan henge sammen med at de ulike institusjonene har spesialisert seg på forskjellige fordypningsfelt innenfor historie, og dermed rekrutterer internt til disse feltene. Internrekrutteringen kan imidlertid også være resultat av en uproblematisert tradisjon for rekruttering fra egne rekker.

¹⁵ Merk at personer som har avlagt høyere grad i historie i utlandet ikke er inkludert i dette tallmaterialet, ettersom opplysninger om utdanning for disse mangler.

Faghistorikere i en vitenskapelig/faglig stilling ved en historiefaglig enhet i 2011 etter arbeidssted og utdanningssted – i prosent.



Kilde: NIFU, Forskerpersonalregisteret

Det er noen forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder intern rekruttering. Ved Universitetet i Bergen hadde for eksempel samtlige menn i vitenskapelige/faglige stillinger avlagt hovedfag/mastergrad ved Universitetet i Bergen, mens samtlige kvinner ved Universitetet i Oslo og Universitetet i Tromsø var internrekrutterte.

Arbeidsforskningsinstituttet er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside eller bestilles direkte fra instituttet.

Abonnement på nyheter kan bestilles via hjemmesiden:
www.afi.no

Arbeidsforskningsinstituttet
Postboks 6954 St. Olavs plass
0130 Oslo
Telefon 23 36 92 00
www.afi.no