

Kjønn, nettverk og akademisk ledelse

REFERANSER:

van Helden, D. L., den Dulk, L., Steijn, B. & Vernooij, M. W. (2021). Gender, networks and academic leadership: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*. DOI: <https://doi.org/10.1177/17411432211034172>

Hvilken rolle spiller nettverk for å oppnå akademiske lederposisjoner? Og er deltakelse i nettverk mer karrierefremmende for menn enn kvinner? Denne systematiske kunnskapsoversikten har analysert 35 empiriske studier som tar for seg temaene kjønn, nettverk og akademisk ledelse og konkluderer med at deltakelse i strategiske nettverk fører til karriereoppykk, spesielt for menn.

Bakgrunn

Det rettes stadig større oppmerksomhet mot kjønnsulikhet i academia og den relativt lave andelen kvinner i akademiske lederposisjoner. Stadig flere kvinner kommer inn i academia, men bare rundt en fjerdedel av dem får førsteamanuensis- eller professorstillinger. Kvinner er også underrepresentert som ledere for institutter og fakulteter og fyller i europeisk sammenheng kun 22 prosent av slike posisjoner. Selv om universiteter sees på som institusjoner der meritter skal være førende for karriereavansement, hevder flere forskere at relasjonelle faktorer blir stadig viktigere for å avansere i academia. Blant annet spiller det inn hvor mektige kontakter arbeidstakerne har og i hvilken grad de er en del av ulike nettverk. Arbeidsrelaterte nettverk kan bidra med teknisk, sosial og strategisk støtte og kan hjelpe medlemmene med å fremme egne karrierer. Noen forskere hevder at tilgangen til slike nettverk er kjønnnet. Det er likevel uklart i hvilken grad nettverk og hvilke typer nettverksfunksjoner vil føre til karriereutvikling for kvinner sammenlignet med menn i academia. Forfatterne av denne kunnskapsoversikten mener derfor det er viktig å nøste opp i temaet, blant annet fordi beslutningstakere, både i og utenfor academia, vektlegger det å skape like karrieremuligheter for alle og det å være mangfoldige og inkluderende institusjoner.

Formål

Målet med denne systematiske kunnskapsoversikten¹ er å undersøke hvilke funksjoner nettverk i arbeidslivet har, og å diskutere hvordan disse funksjonene henger sammen med karriereavansement til akademiske lederposisjoner for menn og kvinner. I kunnskapsoversikten refererer lederposisjoner innen academia både til vitenskapelige lederverv, som førsteamanuensis og professor, og administrative lederstillinger, som instituttleder eller fakultetsdirektør.

¹**Systematisk kunnskapsoppsummering/-oversikt:** En systematisk kunnskapsoppsummering tar utgangspunkt i et klart definert forskningsspørsmål eller mål og bruker systematiske og eksplisitte metoder for å identifisere, velge ut og kritisk vurdere relevant forskning, samt for å samle inn og analysere data fra studiene som er inkludert i oppsummeringen. Kunnskapsoppsummeringen resulterer ofte i en systematisk kunnskapsoversikt, som regel en artikkel eller en rapport, som gir en oversikt over temaet eller svar på forskningsspørsmålet.

Inkluderte studier

Søket etter relevant forskning ble gjort i juli 2019, med et oppfølgingssøk i perioden august-desember 2019, i fire ulike databaser med søkeordene «nettverk», «kjønn» (og synonymer til kjønn) og «karriereopptrykk til akademiske lederposisjoner».

Studiene ble inkludert dersom de:

- var fagfellevurderte artikler skrevet på engelsk og publisert i et vitenskapelig tidsskrift mellom 1990 og 2019
- var empiriske studier med enten en kvantitativ², kvalitativ³ eller mixed-methods⁴ studiedesign
- hadde nettverk som uavhengig variabel og akademiske lederposisjoner som avhengig variabel
- tok hensyn til hvor mange kvinner og menn som ble rekruttert til ledende akademiske stillinger.
- utforsket deltakernes egne perspektiver rundt hva som hadde påvirket deres karriereutvikling, eller ba deltakerne generelt rapportere om karriereutvikling til lederstillinger

Til sammen ble 35 studier (7 kvantitative, 2 mixed-methods og 26 kvalitative) inkludert i den systematiske kunnskapsoppsummeringen. Studiene var publisert i tidsskrift innenfor sosiologi, utdanning og medisin. De fleste av dem var tverrsnittstudier⁵ med fokus på akademiske lederposisjoner og forskjellen mellom menn og kvinner. Størsteparten av studiene var gjort i engelskspråklige land, og de fleste av disse igjen var fra USA.

De fleste studiene definerte nettverk som profesjonelle relasjoner som akademikere har med andre medlemmer av det vitenskapelige miljøet. Imidlertid ga flere av studiene ikke en spesifikk definisjon av begrepet.

Resultat

Oppsummert viser resultatene, med en viss forsiktighet, at relasjoner med strategiske aktører er avgjørende for karriereopptrykk til lederposisjoner i akademia.

Kunnskapsoversikten identifiserer tre ulike funksjoner som jobbrelaterte nettverk kan fylle: operasjonelle, utviklende og strategiske. Når det gjelder hvilken rolle de ulike nettverksfunksjonene kan spille i karriereavancement til ledende posisjoner, er resultatene fra studiene blandet både når det gjelder operasjonelle og utviklende nettverk. Derimot viser resultatene at den strategiske nettverksfunksjonen bidrar til karriereutvikling, spesielt for menn. Under følger en utdypning av de

² **Kvantitative data:** Representasjoner av menneskers handlinger, utsagn, egenskaper, meninger, karakteristika o.l., representert i form av tall (innhentet via spørreskjema, målinger o.l.). Målet med forskning basert på kvantitative data er ofte å redegjøre for årsakssammenhenger og effekter av tiltak, eller å tallfeste fenomener.

³ **Kvalitative data:** Representasjoner av menneskers handlinger, utsagn og kultur, hovedsakelig representert som tekst (innhentet via observasjoner, intervju o.l.). Målet med forskning basert på kvalitative data er ofte å redegjøre for aktørens forståelser og intensjoner (meningssammenhenger).

⁴ **Mixed-Methods-studie:** En studie som kombinerer ulike former for datainnsamling, data, eller dataanalyser.

⁵ **Tverrsnittstudie:** En studie som måler fordelingen av ulike egenskaper i en populasjon på ett bestemt tidspunkt.

ulike nettverksfunksjonene og hvordan de bidrar karrierefremmende for menn og kvinner i akademia.

Operasjonelle nettverk. Funksjonen til operasjonelle nettverk er å administrere daglige arbeidsoppgaver og arbeidskrav. Nettverkene kan være både av arbeidsrelatert karakter, med kollegaer, eller private med familie og venner. Mens enkelte studier viser til at nettverk av kollegaer er nyttige for karriereutvikling, konkluderer andre studier med at kollegiale vennskapsnettverk ikke er karrierefremmende. På grunn av mangel på, eller fravær av, tilgang til slike nettverk på arbeidsplassen, støtter mange kvinner seg på pårørendenettverk. Slike nettverk kan være støttende, men gir ikke like mange fagressurser som arbeidsrelaterte nettverk.

Utviklende nettverk. Utviklende nettverk skal fremme profesjonell og personlig utvikling og medlemmene kan være på ulike steder i og utenfor institusjonen. Målet med slike nettverk er å skape et trygt sted der medlemmene kan lære og utvikle seg. Her kan de gi hverandre sosial og mental karrierestøtte, for eksempel gjennom mentorskap. Ifølge flere studier fungerer slike mentorskapsnettverk karrierefremmende for kvinner innen akademia, spesielt i nettverk der både mentor og protégé er kvinner. I mannsdominerte arbeidsmiljø er dette vanskelig å få til på grunn av liten tilgang på kvinnelige mentorer. Resultatet blir at menn oftere drar nytte av et mentorforhold enn kvinner. Enkelte studier viste at kvinnelige utviklingsnettverk bidro positivt ved å gi medlemmene nødvendige verktøy for å nå karrieremål, i tillegg til at nettverkene økte selvtilliten og mestringsevnene til medlemmene. Andre studier fremhevet at slike kvinnenettverk også hadde negative konsekvenser, blant annet fordi de var temporære og ustabile: Når kvinnene fikk lederposisjoner, falt de kollegiale nettverkene bort, med resultat at kvinnene ble isolerte.

Strategiske nettverk. Strategiske nettverk består av kontakter med høyere rangerte personer i feltet. I nettverkslitteraturen kalles disse medlemmene for meglere (brokers) som kan åpne dører til nye karrieremuligheter, for eksempel ved å gi innsideinformasjon om hva som må til for å stige i gradene. I motsetning til de varierende funnene i de andre nettverksfunksjonene, viste studiene at strategiske nettverk hadde stor innflytelse på karriereutvikling. I slike nettverk blir avtaler «gjort på gangen» der såkalte portvokter og sponsorer (recruitment gatekeepers and sponsors) prioriterer kandidater i sin indre krets, noe som resulterer i en slags innavl. Studiene pekte på at det er utfordrende for kvinner å dra nytte av disse portvokterne og få tilgang til sponsorer.

Oppsummert viste flere av studiene til at det er forskjeller mellom menn og kvinner i hvilken tilgang de har til, og i hvor stor grad de deltar i, sosiale nettverk på jobb. Enkelte studier pekte på at kvinnene ikke visste hvordan de skulle bruke nettverkene til å fremme egen karriere. Andre rapporterte om kvinner som ble ekskludert fra nettverk. Flere kvinner enn menn fortalte at de opplevde enkelte nettverksrelasjoner som skadelige og oppga at de brukte nettverk de var medlemmer i til kompaniskap og trøst. Noen studier fant at kvinner ikke aktivt oppsøkte medlemskap i nettverk på jobb og at de hadde blitt medlemmer av ulike nettverk på en mer tilfeldig måte.

Samlet sett mener forfatterne at det er viktig å framheve at nettverksadferd er formet av konteksten. For eksempel er (ønskelige) sosiale adferdsmønstre og andre (kjønnede) kontekstuelle praksiser i spill når nettverk formes. Dermed kan et mannsdominert arbeidsmiljø innen akademia i enkelte tilfeller gi kvinnene erfaringer som gjør dem tilbakeholdne i nettverksdanningen.

Implikasjoner

Forfatterne understreker at selv om nettverksbygging er en individuell egenskap, spiller også kontekstuelle faktorer, som organisasjonskultur, en viktig rolle. Slike faktorer påvirker individets muligheter og begrensninger for nettverksbygging.

Studiene viste at overvekt av menn i viktige rekrutteringsstillinger førte til at kvinner ikke ble prioritert til lederstillinger. Forskning viser at mentor-protégé-relasjoner av samme kjønn er avgjørende for å fremme kvinner til lederstillinger, og at på grunn av få kvinnelige mentorer i akademia tjener færre kvinner på slike relasjoner enn menn. På den andre siden viser det seg at kvinnelige akademikere undervurderer evnene til andre kvinner, på samme måte som deres mannlige kollegaer gjør.

Forfatterne av denne kunnskapsoversikten råder akademiske institusjoner til å utvikle organisasjonspolitik rettet mot å forbedre mangfoldet, ved bruke kjønnkvotering eller tilby ansatte opplæring. De understreker samtidig at det å aktivt fremme kvinner til lederposisjoner ikke automatisk vil gjøre det lettere for kvinnene å avansere karrieremessig, blant annet fordi (ubeviste) stereotypier og inngrodde praksiser på arbeidsplassen fremdeles kan spille inn. Forfatterne legger vekt på at dersom akademiske institusjoner ønsker å lykkes med å gi alle ansatte like muligheter, er det nødvendig med bredere kulturelle og systemiske endringer. Like nettverksmuligheter for alle må derfor tas opp i fagmiljøet som helhet.

Selv om forskere ofte understreker hvor viktig nettverksbygging er for avansement i akademia, understreker forfatterne at forskningen på temaet er fragmentert. For å oppnå mer konsistens mellom studier, oppfordrer de til mer longitudinell forskning på hvordan nettverk bygges, holdes ved like og blir brukt av kvinner sammenlignet med menn.