

Aarhus Universitet – en strategi for ligestilling

Når morale gøres til styring

En Kandidatafhandling om Aarhus Universitets interne arbejde med forbedring af organisationens ligestilling.



Oliver David Lippert

Cand. Soc. Politisk Kommunikation og Ledelse

Vejleder – Prof. Niels Åkerstrøm Andersen

Institut for ledelse, politik og filosofi

Anslag 169.109

Sider 74,4 sider af 2275 anslag

Table of Contents

2. Indledning	5
2.1 Problemfelt	6
2.2 Aarhus Universitet et nyt fokus	6
2.3 Aarhus Universitet ligestillingshandleplan	8
2.4 Problemformulering og problemstilling, om ligestilling på Aarhus Universitet	9
2.5 Problemformulering:	10
2.6 Afgrænsning & interesse for AU	11
2.7 Specialets struktur	12
2.8 Afgrænsning til Luhmann	13
3. Teorikapitel	13
3.1 Luhmann teoretiske forståelse af systemer	14
3.2 Samfundet som socialt system	15
3.3 Grundbegreber i samfundsteorien	16
3.3.1 Komplexitet og systemdifferentiering.....	17
3.3.2 Strukturbegrebet.....	17
3.3.3 Sociokulturel evolution.....	17
3.4 Støj & autopoiesis i systemteori	19
3.5 Moralsk kommunikation i den funktionelle differentiering	21
3.6 Inklusion versus eksklusion; samfundets differentieringsformer	22
3.7 Luhmanns kommunikationsbegreb	23
3.8 Kommunikation	23
3.9 Mening	24
3.11 Paradokser	26
3.12 Organisationen som beslutninger	27
3.13 Opsamling på teoriafsnittet	30
Kapitel 3	30
2.1 Analysestrategi	30
2.2 Niklas Luhmann som det videnskabsteoretiske afsæt	31
2.3 Analysens arkiv og det empiriske ståsted	32
2.3.1 Metode.....	32
2.3.2 analysestrategiske overvejelser	33
2.3.3 ledeforskel.....	33
2.3.4 Analyseteknik for foranalysen.....	35
2.3.5 analyseteknik for differentieringsanalysen.....	35

3. Formanalysen	36
3.1 Den sociale dimension – Århus Universitet som det markerede "Vi"	37
3.1.1 "Århus Universitet ønsker"	37
3.1.2 Den aktive medarbejder den passive	39
3.1.3 Dagligdagens normer rigtig forkert adfærd.....	40
3.1.4 Køns bias og sexistiske holdninger.....	41
3.2 Opsummering af den sociale dimension	41
3.3 Den tidlige dimension - Nutiden skal ændres for at undgå fortiden.....	43
4.3.1 Den tidlige dimension – what are the ideas of a proper leader	43
3.3.1 Den lækkende rørledning	45
3.3.2 positive eksempler fra fortiden.....	45
3.3.2 Nutiden – "Enhver, der ser på tallene, kan se, at det går for langsomt med at få flere kvinder til at gå hele vejen"	46
3.3.4 Fremtiden – kan være positiv med de rette handlinger	47
3.4 Opsummering af den tidlige dimension	48
3.4 Dimension af sagsforhold	49
3.4.1 AU's iagttagelse af akademias problemer	49
3.4.2 "På Aarhus Universitet arbejder vi for at fremme ligestilling diversitet blandt vores medarbejdere og studerende"	49
3.4.3 problemer med demokrati og bæredygtighed	50
3.4.4 At kunne bedrive forskning på højeste internationale niveau.....	51
4.5 opsummering af dimensionen for sagsforhold	52
4.5 Delkonklusion	52
5. Differentieringsanalyse	53
5.1 værdier og normer for ligestilling som modsvar på den funktionelle differentiering	54
5.1.1 Den funktionelle differentiering - systemernes autonomi	54
5.1.2 individualitet vs fællesskabet.....	55
5.1.3 delsystemerne i funktionssystemerne.....	55
5.2 fravær af stratificerede differentieringsform	56
5.3 ligestilling som segmenteret differentiering	57
5.3.1 Det ønskede "Vi" hos Aarhus Universitet	57
5.3.2 eksklusionen af de andre	58
5.3.3 ritualer som inklusionsmekanisme	58
5.3.4 Nærvær som inklusion	59
5.4 Ligestillingskonstruktionens politiske konsekvenser	59
5.4.1 moralsk kommunikation – sexismen	62
5.4.2 moralsk kommunikation – diversitet	64
5.5 Delkonklusion	65
6. Diskussion:.....	66
6.1 Ligestilling som styring på 2. orden.....	66
6.2 Støj i organisationen og dertilhørende udfordringer	69
7. Konklusion:.....	70
Perspektivering.....	72

Abstract

The world of research has historically emerged as a strongly male - dominated field, where even today, the vast majority of all allocations of all professorships are to men and only 24% of professors at European level are women. In general, the number of Danish male professors is almost three times as high as female with only 21% female professors in Denmark, even though the number of completed Ph.D. Education is evenly distributed between men and women. An ongoing development in the danish higher education system is, is that currently most of the students at the Danish universities are women, and that there is a strong over-representation of women, especially in the humanities. Then why is it difficult for universities to keep their female students. The Danish University of Aarhus has in the past years worked with an equality strategy to level this imbalance. This paper wishes to examine the equality strategy at Aarhus University.

The main theory used in this paper, is Luhmanns system theory. The theory was chosen because of its many aspects of understanding organizations and communication, and because of it second order observation method.

The analysis section is in 2 parts, first an analysis of how Aarhus University observes equality, and throw which distinctions the communication is drawn. The second analysis will use the finding from the first analysis and examine the relationship between inclusion and exclusion which is used in Aarhus University's communication. The goal of the second analysis is to examine which differentiation there is being used in the organization.

The Findings in this paper shows, there are certain challenges in the way in which Aarhus University creates their gender construction. It is difficult for the individual to observe negative observations which the organization can observe statistically. It is necessary to create change that the individual is self-reflective about whether the individual is on the marked or unmarked side, of the desired. Although this kind of 2nd order management has certain positive effects in relation to the general management of the organization, but it does not create much opportunity for change, as individuals generally do not perceive themselves as negative, or unmarked. On the other hand, individuals will to a greater extent see themselves in what is desired, even though they may act or think in relation to what would be characterized as undesirable. The way in which Aarhus University has structured their organization and their strategy for gender equality also has some consequences and challenges that make real change in the organization difficult.

2. Indledning

Forskningsverden har historisk set forekommet som et stærkt mandsdomineret felt, hvor selv den dag i dag, er langt hovedparten af alle tildelingen af alle professorater til mænd og kun 24% af professorer på europæisk plan er kvinder. Generelt er antallet af danske mandelige professorer næsten tre gange så højt som kvindelige med kun 21% kvindelige professorer i Danmark også selvom at antallet af fuldførte Ph.d. Uddannelse er ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder i Danmark. Dette forekommer interessant, da vi ser på nuværende tidspunkt at største delen af de studerende på de danske universiteter er kvinder, og at der specielt indenfor humaniora er en stærk overrepræsentation af kvinder. Men hvorfor er der ikke samme mængde kvinder i forskningsverden? (Kern-Jespersen, 2016)

Der har på national plan, været en markant stigning i det politiske fokus på dette problem. Som ses i tildelingen af en konkret ligestillingsminister såvel som ligestillingsudvalg, på alle danske universitet. Det er uomtvisteligt at der forekommer et pres for ligestillingen både nationalt, som kommer til udtryk både i den offentlige diskurs, som dertil udmønter sig i konkrete handlingsplaner. Jeg ønsker i dette speciale at kigge på, hvorledes Aarhus Universitet konkret ønsker at ændrer denne problematik og kigge på deres konkrete handlingsplaner og initiativer.

På nationalt niveau er Aarhus Universitets aktuelle arbejde med ligestillingsspørgsmålet interessant, som udformes i en konkret handlingsplan som en del af en større national og international trend med sigte på at skabe mere kønsinkluderende forskningsmiljøer og institutioner. Aarhus Universitet har med deres vision for 2025, samt deres handleplan for ligestilling 2022, sat et markant fokus på at forøge kønsdiversiteten i organisationen. Dette kommer til udtryk i både aktuelle tiltag for at forbedre ansøgningsprocessen, så der kan forekomme en større repræsentation af kvinder, men ligeledes også i miljøkulturelle tiltag, som skal styrke eller modkæmpe en negativ forståelse af kvinder i forskningsmiljøet. Aarhus Universitet har med flere forskningsprojekter sat fokus på både de positive effekter, en forøgelse af diversiteten i forskningsmiljøet har, og ligeledes udarbejdet forskningsprojekter som fremhæver de udfordringer kvinder står overfor i erhvervelsen af disse stillinger. Derudover har også interne podcast, interviews og seminarer sat fokus på ligestillingen på Aarhus Universitet.

Dette bliver udtryk for hvordan organisationen iagttager problemet og ligeledes hvordan organisationen igennem sine iagttagelser af sig selv, kan skabe potentielle løsninger

til de iagttagede problematikker. Jeg finder det interessant at undersøge hvorledes et kønsproblem, som alt andet lige, forekommer som et individ/menneskelig udfordring, og dertil hvordan Aarhus Universitet som organisationen iagttager dette og dertilhørende løsninger. Det interessante er således hvordan en organisation skaber mening omkring en kønsproblematik. Jeg ønsker at undersøge den kommunikation som skabes omkring problematikken, og hvordan løsningerne iagttages og konkretiseres i organisationen.

I nedestående problemfelt forekommer der en historisk gennemgang af ligestillingsdiskursen, ud fra akademiskråds mødereferater, for bedre at kunne give et overblik over hvorledes at diskursen har udviklet sig i organisationen.

[2.1 Problemfelt](#)

I dette problemfelt ønsker jeg at fremhæver den historiske udvikling som baner årsagen til intensiveringen af ligestillingen i forskermiljøet på Aarhus Universitet. Ligeledes ønsker jeg at fremhæver, hvordan at kønsspørgsmålet bliver iagttaget først af individer, og hvordan dette fører til et organisations-spørgsmål.

Dette gøres gennem en gennemgang af akademiskråds mødereferater, hvor der fremhæves en diskursiv forandring i år 2015, hvor ligestilling bliver et centralt emne i deres dagsorden. Efterfølgende vil jeg fremhæve den handlingsplan som ligger som fundament for deres strategi for ligestilling, samt udtalelser fra Connie Hedegaard som er bestyrelsesformand for AU, og udtalelser fra den generelle ledelse, som ligger til grund for valg af specifikke termer såsom ligestilling og normer som er centrale i udarbejdelse af problemstillings fokus. Dette vil afslutningsvis foreligge som valg af teoretikere som jeg ønsker at anvende i denne afhandling og hvorfor jeg finder teorien central for den fremlagte problemformulering og problemstillinger.

[2.2 Aarhus Universitet et nyt fokus](#)

På Aarhus universitets hjemmeside foreligger mødereferater fra akademisk råd til og med år 2012. I min gennemgang af de mødereferater omtaltes diversitet og ligestilling først i år 2015 d.02.02. Dette har derved ikke været et centralt emne førhen, men efterfølgende fra år 2015 har det været et emne som er blevet diskuteret jævnligt i akademisk råd. Fokuset for køn og diversitets diskussionerne er lige fra forskningsmiljø og til de senere konkrete handlingsplaner. Der lægges ligeledes væk på fakultet ART, og deres initiativ og konkrete arbejde med ligestilling på deres institut. Det centrale i akademisk råds mødereferater i forhold til den interne ligestillingsdebat, er at problemet bliver iagttaget fra individer, og at der ikke komme

konkrete løsninger, før godkendelsen af ligestillingshandleplanen fra 2019. År 2019 bliver udgangspunktet for forandringen fra kønsspørgsmål til et organisatorisk spørgsmål. Det har førhen været en diskurs som har sat individet i fokus, hvortil at konkrete episoder eller situationer, ikke har været nævnt ved navn, men er blevet drøftet i forhold til de involverede individer. Derimod ses det i år 2019 at organisationen forsøger at iagttage problematik, og derigennem opstille et konkret løsningsforslag, igennem ligestillingshandleplanen. Det interessante, som der ligeledes ved bliver analyseret videre i analysen, er at organisationen ikke er i stand til at iagttage individer, men derimod bliver nødsaget til at se organisationen som en helhed, og derigennem ser ligestillingshandleplanen som en løsning organisatorisk.

I forhold til den udvikling der eksisterer i år 2015, kan der forekomme flere forklaringer på at der sker en central udvikling i forhold til ligestilling i dette år. Dog kolliderer dette med en rapport fra EU's udvalg om kvinders rettigheder og ligestilling som fremviser at Danmark som helhed ligger markant efter andre europæiske lande når det kommer til ligestilling i forskermiljøet, og dertil at Aarhus Universitet ligger bag Københavns Universitet. Der forekommer ikke specifikke udsagn fra akademisk råd, om hvorfor at ligestilling bliver et centralt emne derfra, men må formodes at den generelle samfundsdiskurs ligeledes har en effekt på organisationen.

Denne udvikling fra år 2015, har gjort at ligestilling er blevet et mere centralt emne i akademisk råd på Aarhus Universitet, eksempelvis fremhæves det af møderne at der bliver foretaget et pilotprojekt på ARTS (Faculty of Arts) som har en mere konkret fremgang til håndtering af ligestilling på deres fakultet, som sidenhed bliver udgangspunkt for videreformidling af håndtering på andre fakulteter, som det fremgår af akademisk råds mødereferater. Ligeledes bliver der også på akademisk råd fastlagt at der skal forekomme en konference med udgangspunkt "How do we improve gender balance" i år 2019. Der skal på denne konference sættes fokus på ligestilling, hvor der har forekommet flere tiltag til oplysning og fordele ved diversitet på fakulteterne.

Oplysning har ikke haft en reel målbar effekt og der kan ses at 18 % af professorerne på Aarhus Universitet var kvinder i år 2015 og at i år 2019 er der kun forekommet en stigning på 4 %. Dertil er der ikke forekommet nogen yderligere stigning når det kommer til lektorer som ligger på 37 % i henholdsvis 2015 og 2019 (Knudsen, 2020). Dette har været medårsag til den etablerede handleplan, som det fremvises af Connie Hedegaard udtalelse:

"Enhver, der ser på tallene, kan se, at det går for langsomt med at få flere kvinder til at gå hele vejen," (Hylander, 2020)

Det bliver således et udtryk for hvordan organisationen iagttager problemet på, der er ikke i samme grad fokus på individer, eller specifikke fakulteter. Derimod er det kvantificerede iagttagelser af kønsdiversiteten og dertilhørende problematik.

Der kan igennem akademisk råds mødereferater iagttages hvordan at ligestillingsproblematikken først iagttages på individ niveau, og hvordan at individerne er i centrum for diskussionen. Det interessante er når organisationen skal iagttage dette problem, da det i sidste ende er organisationen som skal løse problematikken. Bliver der ikke længere iagttaget individer, dette er ikke konkrete løsninger eller rapport fra f.eks. ART, men derimod bliver det hele organisationen i sin helhed som bliver fokuset. Organisationen kan ikke iagttage individer, og skaber derved mening omkring individer ved at kvantificere individerne ud fra statistiske analysere, som eksempelvis Connie Hedegaards udtalelse bevidner om.

Det essentielle i dette afsnit er at ligestillingsdiskursen er en relativ ny diskurs på Aarhus Universitet, i henseende til mere offentlige udtalelser, og ligeledes er det centralt at organisationen skaber mening omkring problematikken gennem at kvantificerer problemet, og at det ikke længere er individet der kommer i fokus men derimod organisationen som helhed. Dette er centralt i dette speciales videre analyse, da jeg ønsker at analysere organisationens håndtering af denne form for 'støj', som er et Luhmanniansk begreb som vil blive udredt yderligere i teorien.

[2.3 Aarhus Universitet ligestillingshandleplan](#)

I dette afsnit ønsker jeg at gå mere i dybden med den konkrete handleplan, da dette ligger i forlængelse af organisationens iagttagelser af problematikken og de potentielle løsninger.

Akademisk råd godkendte i år 2019 handleplanen for ligestilling på Aarhus Universitet, som sætter frem mod 2022 retningen for at styrke ligestilling i forskningsmiljøerne. Handleplanen er forankret i AU's Strategi 2025 og hvis ønske er, at den eksisterende talentmasse til fulde kommer i spil, for derved at gøre det muligt for universitetet at nå sine ambitioner om at bedrive forskning, forskningsbaseret uddannelse, rådgivning og formidling på højeste internationale niveau (AU's handleplan for ligestilling, 2019).

Man ønsker fra AU's side som det udtales af Connie Hedegaard af sætte fokus på den gode ligestillingsudvikling. Ligeledes udtaler rektor Brian Bech Nielsen, der sammen med prorektor Berit Eika leder AU's udvalg for diversitet og ligestilling. At den nye handleplan primært skal fokusere på ligestilling i videnskabelige stillinger. Det skal den, fordi udfordringerne med ubalance her er særligt tydelige, som det fremgår at det statistiske

materiale (Hylander, 2020). Det kan ligeledes her iagttages hvordan at organisation iagttager problemet.

Man ønsker at gøre dette ved at sætte særligt fokus på specielt fire områder, henholdsvis rekruttering, Karriereudvikling, ledelse og arbejdskultur. Eksempelvis fremvises det at man ønsker en ”skærpelse af universitetets ”normer for rekruttering”, mere systematisk arbejde med karriereudvikling, øget ligestilling i ledelseskontrakter samt krav om indsatser på institutniveau” (AU’s handleplan for ligestilling, 2019), og derudover at ændrer arbejdskulturen. Det centrale i dette afsnit er at iagttage hvorledes at AU ser løsninger på den givne problematik. Det kommer her til udtryk hvorledes at organisationen ser løsninger i form af organisatoriske forandringer, fremfor ændringer hos individet, eller specifikke individer med en forkert adfærd.

En organisation kan kun løse problemer, som den selv kan iagttage, da den ikke kan iagttage hvad den ikke kan iagttage. Dette stille et interessant dilemma, om først hvorledes iagttager Aarhus Universitet ligestillingsproblematikken, og efterfølgende hvordan organisationen forsøger at håndtere denne problematik.

[2.4 Problemformulering og problemstilling, om ligestilling på Aarhus Universitet](#)

I henseende til ovenstående afsnit forekommer det generelle spørgsmål, hvorledes en beslutning om et øget fokus på ligestilling udfolder sig i kommunikationsprocessen og om det i denne ligestillingskommunikation er muligt, at gå fra et kønsspørgsmål til et organisationsspørgsmål, da selvom man ønsker at ændre konkrete mærkbare processor til at forøge ligestilling, er der ligeledes nogen værdimæssige problematikker som ønskes håndteret på individniveau. Dette vil blive yderligere fremhævet i analysen.

Aarhus Universitets handlingsplan bygger på en række kvantitative målinger, som viser en tydelig skævridding i den kønsmæssige sammensætning på fakulteterne, en af deres første handlinger er et ønske om en skærpelse af ’Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere’. Men hvordan skaber en organisation ændringer i sig selv, og er det en reel mulighed, hvis man ønsker at løse et kønsproblem, ved at iagttage det som et organisationsproblem?

Jeg ønsker at anvende Luhmanns systemteori og forståelse af det moderne samfund. Jeg ønsker således i dette speciale at have mit videnskabsteoretiske grundlag i Niklas Luhmanns ikke systemteoretiske univers. Jeg vil derigennem iagttage samfundet igennem sociale systemer, samtidig med at mit begrebsapparat vil være forankret i Luhmanns generelle teorier. Ved at tage afsæt i Luhmanns system. og samfundsteori vil specialets

videnskabsteoretiske udgangspunkt være konstruktivistisk. Dette betyder således at Århus Universitet kommunikation om ligestilling bliver fokuset, for hvorledes at disse ligestillingsiagttagelser italesættes og beslutes i et systemteoretisk perspektiv, og hvordan det går fra et individspørgsmål til et organisationsspørgsmål. Der vil alt andet lige forekomme komplikationer for en organisation, som ønsker at løse en problematik som den på flere parameter ikke selv kan iagttage. Dette vil ligeledes komme yderlige til udtryk i analysen, hvorledes at organisationen både iagttager og skaber løsning omkring det den ikke kan iagttage. Jeg synes at dette er en spændende problematik og i nedstående afsnit fremlægges, den problemformulering der ønskes besvaret gennem dette speciale.

2.5 Problemformulering:

Jeg ønsker i dette speciale empirisk at undersøge:

”Hvordan iagttager Aarhus Universitet som organisation ligestillingen og hvordan skabes der mening omkring det der ikke kan iagttages?”

Det interessant som jeg ønsker at undersøge er således hvordan Aarhus Universitet iagttager ligestilling, dette betyder således at selvom det hovedsageligt er individuelle udtagelser, gøres det igennem et organisatorisk blik. Fokuset vil derved ikke være på individers forståelse af problematikken, men derimod hvordan organisationen iagttage og kommer med løsningsforslag. Det er kortfattet beskrevet i de indledende afsnit at organisationen ikke er i stand til at iagttage problematikker som forekommer på individ niveau, jeg finder det derfor interessant at undersøge hvorledes at der skabes mening omkring disse problematikker som organisationen ikke er i stand til at iagttage.

I forlængelse af problemformuleringen ønsker jeg ligeledes, til bedre at kunne besvare min problemformulering at besvare følgende Problemstillinger, som jeg ligeledes ønsker at undersøge igennem dette speciale:

1. Hvilke forventninger igangsætter en beslutning om ligestilling, og igennem hvilke forskelle iagttager AU ligestilling?

En beslutning om at øge ligestillingen igennem eksempelvis en ligestillingshandleplan, igangsætter ligeledes nogen forventninger til individerne, og derigennem det fællesskab som eksisterer på Aarhus Universitet. Jeg ønsker igennem denne problemstilling således at undersøge hvilke forventninger som individer bliver på trakteret, igennem de forskelle som AU iagttager som værende henholdsvis gode og dårlige for organisationen.

2. Hvordan kan kommunikationen om ligestilling etableres som et fælles organisatorisk referencepunkt?

Det er nødvendigt for organisationen at skabe et fælles referencepunkt, for individerne at kunne iagttage sig selv igennem, for derved at kunne skabe ledelse af selvledelse. Ligeledes er der kortfattet i de indledende afsnit beskrevet at det som organisationen ikke kan iagttage, bliver igennem et Luhmannsk begreb karakteriseret som støj for organisationen. Jeg ønsker i denne problemstilling at undersøge hvorledes at organisationen håndterer tilstedeværelsen af denne støj. Som en uddybende besvarelse af det organisationen ikke er i stand til at iagttage.

3. Hvilke politiske konsekvenser har Aarhus Universitets ligestillingskonstruktion for AU og sine medarbejdere og hvordan håndterer organisationen tilstedeværelsen af støj?

Afslutningsvis ønsker jeg at besvare hvorledes at Aarhus Universitets ligestillingskonstruktion for politiske konsekvenser for individerne på AU. Det vil alt andet lige være individuelle konsekvenser af et politisk initiativ som en ligestillingshandleplan forekommer som.

De overstående problemstillinger skal forstås som uddybende aspekter til den samlede problemformulering, for bedre at kunne besvare det overordnede spørgsmål.

2.6 Afgrænsning & interesse for AU

Ligestillingsproblemer på universiteterne er ikke et enkeltstående tilfælde hos Aarhus Universitet. Og der forekommer dertil flere argumenter i mit valg af Aarhus Universitet som specifik case. Jeg finder AU særligt interessant i at der ligger bagved KU når dette kommer til kvinder i forskerstillinger, som både fagmæssigt og størrelsesmæssigt forekommer sammenlignelige, og derfor finder jeg det mest interessant at se på AU da de ses med de største udfordringer. Selvom andre universitet har tydeligt større problematikker med ligestillingen eksempelvis DTU og IT-universitet, ville det objektivt kunne fremvises at have fagmæssige aspekter der gør at de forekommer yderligere ligestillingsforvrængende. Jeg ønsker derfor ikke at fokusere på universiteter som fagmæssigt agerer indenfor særligt mandsdominerede områder. Dertil ønsker jeg både at inddrage empiri fra stereotypiske kvindelige dominerede fagområder og ligeledes fra fakulteter med generelt mere mandsdominerende områder. Da jeg derved vil bedre kunne iagttage de værdimæssige og normative effekter handlingsstrategien har på forskellige fagområder.

Derudover finder jeg AU's ligestillingsstrategi og deres handlingsplans for ligestilling interessant da man i højere grad ønsker at ændre en kultur og sætter fokus på normer og morale i udarbejdelse af ligestillingsaktiviteterne. Jeg ser dette både som en spændende og udfordrende

strategi, som jeg ønsker at undersøge om, de iagttagelser af ligestilling som organisationen har er mulige at løse når det kommer til en kønsproblematik.

2.7 Specialets struktur

I dette afsnit ønsker jeg at fremhæve specialets kapitler med hensigten at give læseren et bedre overblik over specialets forskellige dele.

Der har i ovenstående indledende afsnit, forsøgt at skabe rammen for både relevansen, samt de iagttagelser jeg har gjort mig i min gennemgang af casen, og hvorfor jeg finder denne specifikke case interessant. I følgende teorikapitel samt dertilhørende analysestrategikapitel, ønsker jeg at give læseren en forståelse af den valgte analyseramme. Dette gøres med det formål at skabe en gennemsigtighed af hvilke teoretiske værktøjer, der anvendes i besvarelsen af specialets problemformulering.

Teorikapitlet introducerer de udvalgte dele af Luhmanns systemteori, som har anvendelse på analysen, eller som beskrives for at give en bedre forståelse af mine overvejelser, med analysen i forhold til anvendelse af Luhmann. Der vil også være teoridele som ikke direkte bliver anvendt i selve analysen, men beskrives til bedre at kunne forstå casen, eller Luhmanns teori i sig selv.

Efterfølgende kapitel er selve analysen. Første delanalyse er en analyse af hvordan Aarhus Universitet som organisation, iagttager sig selv og sin omverden, i forhold til ligestilling. Denne analyse ønsker at fremhæve både hvordan ligestilling iagttages og ligeledes hvilke problemer organisationens håndtering bliver en løsning på. I den efterfølgende delanalyse ønsker jeg at fremanalysere hvilken differentieringsform Aarhus Universitet ligestillingskonstruktion benytter sig af. De forskellige differentieringsformer har konsekvenser for reguleringen af inklusion og eksklusion, og dette gør mig derved i stand til at besvare hvilke politiske konsekvenser ligestillingskonstruktionen har. Analysen af de politiske konsekvenser af ligestillingskonstruktionen, åbner op for en bredere diskussion af de fremanalyserede pointer, fra de to delanalyser. I diskussionskapitlet vil jeg diskutere, hvordan ligestillingskonstruktionen kan forekomme som et udtryk for styring på anden orden, samt hvilke effekter håndteringen af støj fra organisationen har.

Afslutningsvis vil der foreligge en konklusion, som ønsker at besvare specialets problemformulering og en perspektivering, som ønsker at give incitament og forslag til på hvilke andre måder man kan arbejde videre med specialets temaer og problematikker.

2.8 Afgrænsning til Luhmann

Jeg ønsker at anvende Luhmanns teori og begrebsunivers i dette speciale, da jeg igennem mit studie på politisk kommunikation og ledelse er blevet dybt inspireret af Luhmanns samfundsmæssige forståelse af systemer. Med sin tese om, at det moderne samfund forekommer som en opdeling i autonome subsystemer, tager han afstand fra, at der i det moderne samfund findes en central koordineringsmekanisme og jeg har fundet dette som en øjenåbner i forhold til min forståelse af samfundsstrukturer. Konsekvensen af at det moderne samfund er struktureret polykonteksturelt hvilket betyder, at der ikke findes noget 'rigtigt' syn da enhver iagttagelse har sin egen kontingente konstruktion. Dette har den konsekvens, at der findes en uendelighed af iagttagelsesmuligheder (Kneer & Nassehi, 1997, s. 107).

Eksempelvis betyder en accept af dette, at det ikke er relevant med en personlig verdensanskuelse, som giver en mere overordnet menings- og forklaringsammenhæng, men derimod giver en accept af præmisserne i Luhmanns teori, at en overordnet søgen efter mening og sammenhæng ikke længere er relevant. Dette skal ikke misforstås med at jeg ikke tror på at der forekommer mening i samfundet, men at søgen efter causale forklaringer med fokus på hvorfor, kan erstattes af et hvordan, med et Luhmannsk teoriblik, hvor fortid og fremtid dermed ikke bliver hinandens modsætninger (Kneer & Nassehi, 1997, s. 107). Dette kan derved postuleres at samfundets søgen efter fælles forståelse, værdier m.v. er modernitetens svar på en forenkling af kompleksiteten og et modrespons mod manglende sammenhæng og meningsløshed. Jeg ønsker ikke i dette speciale at be- eller afkræfte dette postulat, men derimod er ambitionen med et analytisk blik at undersøge, hvordan kommunikationen om ligestilling, på Aarhus Universitet skaber beslutninger, strukturer og meningshorisonter i det sociale system, og hvordan denne kommunikation kan bidrage til fælles værdi- og ordensskabelse, samt forandring for tilvejebringelsen af mere ligestilling i forskningsmiljøet.

3. Teorikapitel

Jeg ønsker i dette teorikapitel at udrede de analytiske, og teoretiske aspekter som ligger som fundamentet for den videre analyse. Der vil forekomme aspekter i Luhmanns teori som forekommer som en generel forståelse, mere end det er direkte analytiske værktøjer. Dette gøres for at skabe en bredere forståelse af den teoretiske ramme, som specialet bygger på. Der vil derved indledningsvis foreligge en beskrivelse af Luhmanns systemteori, ud fra en overordnet forståelse, mere end det er en direkte analytisk beskrivelse af anvendte begreber. Efterfølgende vil der mere punktmæssigt forekomme en gennemgang af teoretiske begreber

som finder anvendelse på selve analysen. Der forekommer ikke en hierarkisk opdeling af begrebernes betydning for analysen da dette kan forekomme besværligt og skabe unødvendige diskussionsmuligheder, derfor foreligger begreber mere eller mindre randomiseret i teoriafsnittet. Jeg vil igennem teorien forsøge at konkretisere den beskrevne teori, ved at drage paralleller, til de indledende afsnit, dette skal ikke ses som analyserende aspekter, men relevansdannende argumenter for anvendt teori. Jeg ønsker i teorien overordnede at besvare spørgsmålet om;

hvordan kan man iagttage samfundet og den pågældende case ud fra et Luhmanniansk blik, og hvilke analytiske muligheder skaber det Luhmannianske begrebsapparat?

3.1 Luhmann teoretiske forståelse af systemer

I følgende teorikapitel fremlægger jeg Luhmanns teoretiske system forståelse. Systemer er af grundlæggende karakter i Luhmanns systemteori, men dette er ikke ensbetydende med at systemer nødvendigvis forekommer som udgangspunktet for et analyseapparat. Det forekommer problematisk at opsætte et direkte udgangspunkt hvorfra teorien logisk bygges op (Andersen, 1999, s. 108). I mit valg af at starte teoriafsnittet med en gennemgang af Luhmann forståelse af systemer, skyldes det at Luhmanns teori er bestående af en række af begreber, der henviser og er sammenhængende med hinanden og derved ikke lader sig forstå eller anvende i sig selv. Dette giver derved en generel indføring i teorien, og de følgende anvendte begreber kun kan anvendes i sammenhæng med systemer.

Luhmann forståelse af systemer er en organisering af elementer. Konkret betyder dette at elementerne der er organiseret i systemet, afhænger af hvilket type system man iagttager. Eksempelvis kan der overordnet skelnes mellem levende systemer, i form af celler, hjerner og organismer, dernæst er der psykiske systemer, som forekommer som eksempelvis et individs bevidsthed og sociale systemer (Seidl & Kai, 2006, s. 16). Sociale systemer vil være fokuset i dette speciale når der henvises til systemer videre i analysen. Luhmann iagttager tre hovedkategorier i forhold til sociale systemer. Henholdsvis samfund, organisationer og interaktion (Luhmann, 2000, s. 37). Udgangspunktet for sociale systemer er at de består af kommunikation og via kommunikation virkeliggøres deres autopoiesis. Autopoiesis skal ud fra et Luhmanniansk synspunkt forstås som det forhold at systemer iagttager sig selv og fremstiller sig selv derigennem. Dette betyder at systemer selv fremstiller den substans som systemer består af. Systemer er derved ikke modtagelige fra stimuli udefra, eller af andre systemer, og de påvirker heller ikke andre systemer. Dette er hvad Luhmann betegner som et lukket system

der er afgrænset fra sig egen omverden, og derved også selv foretager afgrænsninger til sine egne præmisser (Luhmann, 2000, s. 37-39).

Det relevante i dette afsnit, er at jeg ønsker at iagttage Aarhus Universitet som et socialsystem, som på flere måde forekommer lukket ud fra sociale systemers autopoiesiske natur, det er derved Aarhus Universitets egne iagttagelser af sig selv, som skaber det sociale system organisationen befinder sig i. Autopoiesis vil blive yderligere udredt i teoriafsnittet.

3.2 Samfundet som socialt system

I overstående afsnit har jeg beskrevet Luhmanns system teori i sin brede forståelse. I følgende afsnit ønsker jeg kort at afdække hans tre kategorier indenfor for sociale systemer.

Interaktionssystemer er den mindste form for sammenspil vi kan iagttage mellem individer, i socialsystemer. Interaktionssystemer er tilstedeværende når personer handler og sanser hinanden, dette inkluderer alle former for handlinger og kræver ikke flere individer end to. Der forekommer ikke nogen krav i forhold til hvilke individer der kan skabe et interaktionssystem sammen, blot at flere personer interagerer med hinanden forekommer der et interaktionssystem. Essentielt for interaktionssystemer er at de er ustabile, og derved hurtigt kan opløses efter at de forekommer. Interaktionssystemer er derved afgrænset af den aktuelle kommunikation og foreligger i distinktionen system og omverden med fravær og nærvær som ledeforskel (Kneer & Nassehi, 1997, s. 45-47)

Organisationssystemer er af anden form for karakter og skaber derved mulighed for andre former for handlingssystemer. Når vi indenfor teorien om sociale systemer iagttager organisationssystemer er det fordi der forekommer en form for medlemskab og at der ved dette medlemskab, er specifikke vilkår og betingelse for at blive en del af dette system. Betingelserne for medlemskab af organisationen gør det muligt for organisationen at sætte specifikke krav til individernes adfærd og derved skabe en vedvarende reproducering af en specifik ønsket adfærd. Ved at iagttage Aarhus Universitet som en organisation, gør det os i stand til at analysere, hvorledes at medlemskab bliver en faktor for hvordan inklusion versus eksklusion kommer til udtryk i deres kommunikation om ligestilling.

En af organisationens vigtigste funktioner forekommer derved i en tilrettelæggelses specielle rammer for adfærd, der distancerer organisationen fra omverden. Organisationssystemer er derved afgrænset af medlemskab og omverdendens distinktion og er derved mere ikke i samme grad forekommende som ustabile som eksempelvis interaktionssystemer. I at de ikke er betinget af at ophører ved at kommunikationen ikke længere er eksisterende (Kneer & Nassehi, 1997, s. 48)

Samfundssystemer er i sin grundessen et socialt system, og som indeholder alt hvad der kan indbefattes af at være socialt. Som følge af dette er der ikke noget udgangspunkt for at iagttage en social omverden (Luhmann, 2000, s. 470). Luhmann beskriver dette som ”*Samfund bedriver kommunikation, og det, der bedriver kommunikation, er samfund*” (ibid.: 471) Når Luhmann iagttager samfundet som et socialt system karakteriserer han det moderne samfund som værende bestående af en række af subsystemer, som er funktionelt differentierede fra hinanden (Seidl & Kai, 2006, s. 23) disse subsystemer har en kritisk funktion i samfundet, som eksempelvis det politisk system, det økonomiske system eller retssystemet. Disse funktionssystemer er som tidligere nævnt lukkede systemer, og de kan derfor ikke kommunikere eksternt med andre systemer, da de reproducerer sig selv via deres egne koder i kommunikationen og iagttager samfundet ud fra et symbolsk generaliseret medie, som systemet selv skaber i sig selv. Medie er opbygget binært, og den binære forståelse iagttages som værende enten negativ eller positiv i sin skildring. Illustrativt kan det ses i det politiske system hvor den binære forståelse er regering kontra opposition, og medie der kommunikeres igennem, er magt. Derimod kommunikerer det økonomiske system igennem den binære kode at have kontra ikke at have, hvor mediet er penge. Disse funktionssystemer kan derved ikke kommunikere med andre funktionssystemer da de ikke kommunikerer indenfor samme binære forståelse eller i samme medie. Denne funktionelle differentieringsform er derved en måde at iagttage samfundets differentiering igennem.

I forhold til det pågældende spørgsmål for teorien, skal dette indledende afsnit i Luhmann teori om sociale systemer, ses som en generel indførsel i Luhmann teoretiske univers. Det relevante for pågældende case er forståelsen af at jeg iagttager alt som kommunikation, og ligeledes iagttager Aarhus Universitet ud fra en forståelse af det som et socialt system, og nærmere bestemt et organisationssystem. Dernæst er det relevant at når jeg iagttager Aarhus Universitet som et socialt system, at autopoiesis er relevant for hvorledes organisationen iagttager sig selv, og derigennem skaber sin egen forståelse. Autopoiesis forekommer yderst relevant for pågældende case, og vil yderligere blive teoretiseret i nedstående afsnit.

3.3 Grundbegreber i samfundsteorien

Jeg ønsker i dette afsnit at redegøre for nogle af Luhmann generelle iagttagelser i forhold til hans samfundsteori. Dette gøres med udgangspunkt i at skabe en bedre forståelse for hvorledes jeg ønsker at iagttage den specifikke case, med udgangspunkt i Luhmanns systemteori. Dette

er som beskrevet indledningsvis i teoriafsnittet ikke direkte analytiske værktøjer men derimod generelle begreb som skaber en bedre forståelse af Luhmanns teori.

3.3.1 Komplexitet og systemdifferentiering

Når Luhmann iagttager kompleksiteten i samfundet, er det ud fra grundantagelsen af at noget forekommer komplekst når det kan antage mere end to tilstande. I det at der altid forekommer flere muligheder når man skal foretage en handling, gør det kompleksiteten til en variabel, som forekommer med næsten uendelige muligheder for handlinger, da eksempelvis et system har et antal af tilknytningsmuligheder og må vælge mellem forskellige muligheder (Kneer & Nassehi, 1997, s. 116-117). Systemdifferentiering er sociale systemers evne til at danne førnævnte subsystemer, et system kan dele sig i delsystemer som skaber en intern system/omverdens-forhold, i det samlede system, så i forhold til samfundets håndtering af kompleksitet og differentiering gør systemdifferentiering at det altid er muligt at kunne iagttage en primær differentiering. Dette betyder ikke at andre former for sammenknytning ikke kan forekomme, men at der ud fra de samfundsmæssige delsystemers differentieringsform kan beskrives noget om samfundssystemets struktur (Luhmann, 2002 s. 122)

3.3.2 Strukturbegrebet

Strukturbegrebet forekommer hos Luhmann distanceret fra traditionelle sociologiske opfattelser af struktur som værende en invariable størrelse. Hos Luhmann er strukturbegrebet dynamisk som derved har mulighed for forandring i at den tager højde for den kontingens, som forekommer i det tidsmæssig aspekt, hvor alting indenfor en given tidsramme vil forekomme som en konkretisering af den pågældende kontingens, som bliver påvirket af selektionen (Kneer & Nassehi, 1997, s. 121) De førnævnte tilslutningsmuligheder som forekommer uendelige, bliver indsnævreret i strukturen til en mængde som vil være mere forventelig, men som aldrig kan forvente det uforventelige.

Når Luhmanns teori opererer med et dynamisk strukturbegreb, er det derved ikke muligt samtidig at agere i form af en konstant samfundsstruktur, men at være åben for muligheden for at et givet system kan foretage sig uventede handlinger, og derved skabe en position, som forekommer som en udvidelse af samfundet (Kneer & Nassehi, 1997, s. 122).

3.3.3 Sociokulturel evolution

I forlængelse af ovenævnte forståelse af hvilke tilknytninger systemer har af muligheder, betegner sociokulturel evolution chancerne for omformning og udvidelse af kommunikation,

og er derved konsoliderende til de forventninger omkring samfundet og dets sociale systemer danner. Denne proces er selektiv og bestemmer hvilke sociale systemer, der bliver mulige og hvilke må betegnes som værende for usandsynlige (Luhmann, 2000, s. 219). Luhmann iagttager tre samfundsdifferentieringer som forekommer som en reaktion på sociokulturelle evolutioner henholdsvis den segmentære-, den stratificere- og den funktionelle differentiering.

Det er essentielt i forståelse af hvorledes samfundet kompenserer for den herskende kompleksitet at forstår hvorledes der skabes orden gennem differentiering, jeg vil i følgende kort redegøre for de tre evolutionstrin.

Den segmentære differentiering er den mest banale form for differentiering, som opdeler samfundet i ligeværdige dele, såsom landsbyer, stammer og familier, hvor udgangspunktet i disse grupperinger er at de er ligestillede. Hvis et samfund forekommer segmentært, differentierer det sig i delsystemer, som er tilknyttet specifikke lokaliteter, og hvor spørgsmålet om hvilke kriterium som karakterer tilhørigheden er nærvær (Kneer & Nassehi, 1997, s. 127). Denne differentieringsform forekommer ikke uden kritikpunkter, hvor hovedproblematikken foreligger i at handlemulighederne bygger på at delsystemer har fælles lokalitet, og der derved kun udvikles en mindre grad af arbejdsfordeling og at der ikke opstår et behov for en kompleks intern organisation af tilslutningsmuligheder. Dette betyder at den mindre grad af arbejdsfordeling i denne form for differentiering kun muliggøre en begrænset mængde af samtidighed i problemhåndteringer, da handlingerne følger efter hinanden. Dette skaber en lav kompleksitet som usandsynliggøre en evolution, og at man derved kan forestille sig at der ikke forekommer kommunikation mellem de forskellige delsystemer, da den lave kompleksitet og ikke tilstedeværende arbejdsdeling begrænset kommunikationsmulighederne (Ibid.) Luhmann beskriver ligeledes regeldannelsen i den segmentære differentieringsform som uden juridiske konsekvenser, da der ikke kan skelnes mellem regler og handlekvaliteter (Luhmann 2002, 124).

Den stratificerer differentiering muliggør differentiering af systemet i forskelligartede delsystemer, i forhold til den forrige differentiering. Herved bliver håndteringen fordelt på flere ulige lag, som ikke er sideordnede, men står i en hierarkisk relation til hinanden (Ibid. 129). Denne form for hierarkisk orden regulerer hvilke tilslutninger til mening og handlemuligheder der forekommer i systemerne. Hertil foreligger kritikken af denne form for differentiering at der sker en sammenkobling af systemet identitet og tilhørighed til et delsystem, som har en langsom forandring, som gør at henholdsvis samfundets kompleksitet og kompleksiteten i forhold til individuelle muligheder for selvidentifikation forbliver relativt begrænset (Ibid. 134).

Den funktionelle differentiering er den primære differentieringsform, som iagttages i det moderne samfund, hvor delsystemerne finder deres afgrænsning i samfundsmæssige funktioner, som hver især er eksklusive og derved ikke kan kompenseres af hinanden (Ibid. 136). Alle funktionssystemerne skaber en differentiering i form af deres tilhørende binære koder såsom det eksempelvis er beskrevet ved det politiske system som differentierer som i form af om man kan besidde embede og derved har den besluttende magt i samfundet, eller om man ikke har. Dette er ligeledes gældende for det økonomiske funktionssystem i form af om man kan betale eller ej etc. Dette gør at et specielt iagttagelsesskema kan anvendes på hvert funktionssystem. Denne form for binære forståelse af funktionssystemet har en essentiel funktion, af at i et givent tilfælde hvor det ikke kan iagttages igennem ud fra en given binær kodning, vil det blive iagttaget som noget centralt anderledes. Denne form for adskillelse gør at man ikke nødvendigvis fordi man iagttages som værende velhavende i det økonomiske system i form af at man er i stand til at betale, bliver iagttaget som magtfuld i forhold til det politiske system, da det ikke nødvendigvis er sammenfaldende (Ibid. 137).

De forskellige differentieringsformer er relevante for pågældende case, da jeg i analysen foretager en differentieringsanalyse til at analysere hvorledes at Aarhus Universitet skaber deres forståelse af medlemskab til organisationen.

3.4 Støj & autopoiesis i systemteori

Jeg har kort beskrevet autopoiesis i forhold til systemer, i deres egen forståelse af distinktion i hvad de er, i forhold til hvad de ikke er. Der forekommer derved en nødvendig rest eller overskud i systemets autopoietiske arbejde i form af ekskluderende elementer. Dette overskud i systemet bestræbelse på at udelukke visse elementer danner processen hvorved at systemet bliver til. Selvom disse elementer er ekskluderet, har de stadigvæk en mulig effekt på selve systemet. Elementerne har stadigvæk spor af deres tidligere artikulationer/kommunikationer som momenter i autopoiesis i skabelsen af distinktionen mellem system og dens omverden. (Pors, 2011, s. 33) Disse elementer er ikke usynlige for organisationen, men derimod synlige i det at de fremhæver de begrænsninger der forekommer til logikken som systemet bygger på. Fra denne ubestemmelige position, hvor de hverken er udenfor eller indenfor systemet, gør elementer opmærksom på de betingelser af muligheder af systemet autopoiesis, i det faktum at systemet er afhængig af hvad det ikke er. Disse elementer begretnualiseres i støj. (Pors, 2011, s. 33-34)

Det er et velkendt teoretisk koncept i systemteorien at autopoiesis er afhængig af støj. Overordnet kan støj beskrives som noget i omverden og i systemet selv, som kan påvirke systemet, hvis det er sensitivt overfor denne påvirkning. Støj har en essentiel rolle i systemers autopoiesis, i det at systemer kun kan blive systemer ved delvist at overvinde meningsløst støj. Dette betyder at systemet ikke kan eksistere uden støj (Pors, 2011, s. 34).

Systemer skaber sig selv, ud fra at relatere sig selv til den støj de kan observere i omverden. Tanken er at hvad der skaber incitament for systemet til konstant at rekonstruere og reorganisere sig selv, er denne meningsløse uorden, og hvad som kan beskrives som støj begivenheder. Kun ud fra støj kan systemer forny sig selv igennem skabelse af orden fra støjen. I relation til Aarhus Universitet kan det beskrives som værende det som Aarhus Universitet ikke kan skabe mening omkring, og derved bliver denne meningsløse uorden, det organisationen fornyer sig selv, og skaber mening igennem. Når der indledningsvis beskrives hvordan ligestillingsdiskursen har udfoldet sig historisk i organisationen, kan det eksterne stimuli for ligestilling, iagttages som værende denne støj, som i gang sætter en selvrealisering hos Aarhus Universitet, og skaber den fornyelse som dette speciale er en analyse af.

I systemteori tilføjer støjbegrebet en vigtig del til forståelsen af autopoiesis som re-entries, som betyder at et system bliver selvrefererende til sig selv fremfor omverden. Jeg vil yderligere beskrive dette koncept i afsnittet om 'organisationen som beslutninger'. Det essentielle i støjbegrebsforståelse i systemer er at denne re-entry ikke er 'ren'. Når det bliver selvhenvisende, er der en stor risiko for tautologi og for at være "tabt i en ond cirkel" er altid en eksisterende udfordring for systemet. Og her spiller støj en vigtig del til at hjælpe systemet med at forstyrre sig selv (Pors, 2011, s. 34).

Støj er noget, der gør det muligt at forstyrre autopoietiske systemer på trods af deres selvhenvisende karakter. Støj er i stand til at bidrage til denne paradoksale proces med at tilføje noget eksternt til et selvhenvisende system, nøjagtigt fordi det findes noget imellem system og omverden. Støj er ikke en del af systemet, da det ligger uden for det, der observeres (og dermed produceres) af systemet som meningsfuld information. Dog er der heller ikke støj helt udenfor systemet, da det opfattes af systemet (Pors, 2011, s. 34). Som det eksempelvis iagttages igennem eksterne ligestillingsdiskurser, som både er eksisterende internt hos Aarhus Universitet, da det opfattes af systemet, på lige fod med at støjen forekommer udenfor systemet.

Det kan ud fra ovenstående antages, at systemteori bygger på antagelsen om, at alt systemdannelse afhænger af støj. Dette har dog den konsekvens i forhold til systemteori, at der kan forekomme en større interesse for dannelse af social orden fremfor analysering af støj. I

dette speciale tilstræber jeg dog at undersøge hvordan støjdynamikken i et organisatorisk perspektiv forsøger at skabe styring på. Begrebet støj er ikke kun en teoretisk forudsætning, men også en empirisk interesse. Jeg har ikke til formål at observere, hvordan systemer afhænger af støj. Snarere er jeg interesseret i at udfolde, hvordan Aarhus Universitet som organisation, som en del af deres forsøg på at styre individer og grupper i organisationen og hvordan af moralsk kommunikation bliver genstand for forståelse af det uforståelige i støjen, gennem dette opfordres individerne til at iagttage sig selv, ud fra de rammer organisationen opsætter. Dette betyder, at støjbegrebet ikke introduceres som en ontologisk forudsætning, men som en analytisk enhed til at udfolde de forskellige måder, hvorpå individer forventes at iagttage sig selv via den ønskede idealisering af individet, i organisationens modsvar til støjen.

3.5 Moralsk kommunikation i den funktionelle differentiering

Jeg ønsker at uddybe, den moralsk kommunikation jeg i ovenstående afsnit fremhævede i organisationens modsvar til den eksisterende støj. Luhmann har redegjort for moralsk kommunikation og dens sammenhæng med funktionelle differentiering (Luhmann, 1996). Luhmann definerer moralsk kommunikation som værende af en særlig kommunikatorisk art, og at kommunikationen først bliver karakteriseret som moralsk, når den eksisterer idenfor en binær kode af god | dårlig, og giver forståelse for menneskelig agtelse eller ringeagt (Luhmann, 1996, s. 30). Det er essentielt at agtelsen eller den modsatte ringeagtelse relaterer sig til personen som helhed, inden at man kan iagttage moralsk kommunikation. Når Luhmann begrebtualisere morale er det i form af en distinktion mellem hvad der generelt iagttages som være god kontra hvad der iagttages som værende dårlig, og der kan være forskellige systemer eller kommunikation som bestemmer hvilken side, der bliver markeret i iagttagelsen af individet. Selvom Luhmanns argumentation bygger på en forståelse af koden som værende invariable, så forekommer der ændringer sideløbende med eventuelle strukturelle ændringer i samfundet (Luhmann, 1996, s. 31). Luhmann argumenterer at selvom man ikke kan undgå at der vil forekomme moralske associationer af ens handlinger og udtalelser, kan man via det 'program', altså den forståelse man opsætter for den moralske kommunikation, gøre ens egne meninger og ønsker som værende det der bliver favoriseret i kommunikation (Ibid). Måden hvorpå hovedparten af iagttagelser af morale gøres er igennem værdier, da der generelt i størst udstrækning iagttages som værende indiskutable.

Yderligere iagttager Luhmann i sin forståelse af moralsk kommunikation, at den funktionelle differentiering modkæmper en moralsk integration af samfundet, hvilket

forekommer interessant da det ikke forekommer muligt fra andre systemer at anvende et andet system binære kode af god | dårlig, der kan derved ikke skabes en moralsk integration af samfundet (Ibid. s. 35). Dette har den betydning at selvom du eksempelvis er rig, kan dette ikke have en effekt på om du derved også iagttages som værende moralsk god. Det essentielle for forståelsen af morale ud fra et Luhmanniansk blik er at moralen ikke forekommer afhængig af andre former for sandheden som eksempelvis kunne være videnskabelige sandheder eller politiske sandheder. Moralens er distanceret og indenfor sin egen forståelse. Dog forekommer der et vigtigt aspekt i forhold til de forskellige differentieringsformer, da der ifølge Luhmann ikke kan iagttages den samme form for moralens uafhængighed i den stratificerede og i den segmentære differentieringsform (Ibid.) hvilket vil have betydning for den videre analyse i dette speciale.

3.6 Inklusion versus eksklusion; samfundets differentieringsformer

Luhmann beskriver i hans tekst "Inklusion og eksklusion" (2002), den integration og differentiering, som forekommer i det moderne samfund, hertil tager Luhmann dog denne form for differentiering til revurdering (Luhmann, 2002, s. 122). Hovedargumentet er at begrebsparret integration/differentiering bliver overfyldt i forhold til at forklare tilstande i samfundet i form af eksempelvis udsatte boligområder eller kriminelle netværk. Hertil fremhæver han at Parsons som har yderligere udviklet på dette begrebspar med begrebet inklusion. Luhmann foreligger kritisk overfor denne videreudvikling, da forestillingen hos Parsons udelukkende forekommer med en positiv tilknytning. Luhmann fremhæver at denne opstilling af begrebet mangler begrebsforståelse når inklusion ikke forekommer, og videreudvikler derved på begrebet med tilføjelsen af eksklusion "*Man kan altså kun tale meningsfyldt om inklusion, når der findes eksklusion*" (ibid.; 123). Inklusion og eksklusion skal derfor iagttages som værende uomtvisteligt med hvilken samfundsdifferentiering vi iagttager samfundet med, samtidig med at begreberne ikke skaber mening udenfor deres interne relation.

Ved anvendelse af denne begrebsforståelse på ovennævnte former for samfundsdifferentiering, kan man eksempelvis i det segmentære samfund iagttage inklusion af tilhørsforhold til bestemte dele af samfundet, som f.eks. i form af beboer- eller levestedsskaber, hvorimod eksklusionen fra disse levestedsskaber forekommer ved fordrivelse som eksempelvis skyldes uacceptabelt adfærd, det forekommer umuligt at forestille sig en tilværelse uden inklusion i et segmentært samfund, og inklusion og eksklusion reguleres derved ved forskellen inde/ude.

I forhold til stratificerede samfund forekommer inklusionen hvis man tilhører en bestemt klasse. Inklusionen bliver styret igennem normer og skik og man kan dertil kun tilhøre en form for klasse/stand. Individet tilhører samfundet via en bestemt husholdning i en økonomisk forstand. Inklusionen er derved bundet til bofastheden, fordi det kræver regulær forventningsdannende interaktion. I forhold til eksklusionen kan det forekomme i en overgang til et andet delsystem, men ligeledes kan det også forekomme i udstødning af husholdningsløse individer fra samfundet.

3.7 Luhmanns kommunikationsbegreb

I følgende afsnit vil jeg redegøre for Luhmanns kommunikationsbegreb, hvortil jeg også vil inddrage Luhmanns forståelse af mening- og handlingsbegreb. Afslutningsvis vil jeg ligeledes foretage en gennemgang af iagttagelsesbegrebet.

3.8 Kommunikation

Kommunikation er et grundbegreb i Luhmanns terminologi hvortil Luhmanns forståelse af kommunikation ikke skal forstås gennem den gængse forståelsesmodel af kommunikation med en afsender og en modtager. Derimod forstås det sociale i sociale systemer af kommunikation det er dermed ikke mennesker som udgør det sociale men kommunikation i kommunikation. Det er heller ikke mennesket som udgør kommunikation men kommunikation er et produkt af sociale systemer. Mennesket kan ikke kommunikere, det er kun kommunikation som selv kan kommunikere. Personbegrebet og dens reference til menneskelige handlinger forekommer som et semantisk trick i kommunikationen da mennesker i en systemforståelse ikke kan betegnes som en enhed (Andersen, 1999, s. 124). I forhold til den generalisering af autopoiesis begrebet som er beskrevet tidligere, til de sociale fænomener, har det den påvirkning at sociale dannelser bliver beskrevet som enheder, der forekommer lukkede og selv opretholder deres substans ved en rekursiv produktion. Det mindste element i denne proces er hvad Luhmann betegner som kommunikation. Sociale systemer er dermed kommunikationssystemer, der reproducerer sig selv, da de knytter kommunikationer an til andre kommunikationer. Mennesket er derved de sociale systemers omverden og ikke en integreret del af det sociale system.

Luhmanns kommunikations begreb forekommer derved radikalt anderledes i forhold til sit syn på mennesket. Dette skyldes at mennesket og mennesket bevidsthed, ikke i hans teori forekommer som ophav til og subjekt for kommunikationen, mennesket er dog en nødvendig omverdenbetingelse for sociale hændelsesforløb som er kommunikationens autopoiesis (Kneer

& Nassehi, 1997, s. 79). Mennesket er ikke et system men består af flere systemer som virker uafhængigt af hinanden. Eksempelvis opererer menneskets organiske og psykiske system uafhængigt af hinanden og mennesket er derved ikke indsnævret til et specifikt system. Derimod består mennesket af flere selvstændige systemer, som virker uden at overlape hinanden. Der forekommer hos mennesket flere processer, men der findes ingen autopoietisk enhed som er overgribende i forhold til de forskelligeartede systemer. Dette betyder endvidere i forhold til menneskets bevidsthedssystem at der ikke umiddelbart forekommer kontakt mellem to bevidsthedssystemer, mellem to individer. Bevidstheden kommunikerer ikke med de andre psykiske systemer, og kommunikationen forekommer derved som en selvstændig proces (Ibid. 73).

Kommunikation bliver skabt igennem iagttagelsen, og iagttagelsen sammen med kommunikationens form danner kommunikationens operation måde. Luhmann beskriver tre essentielle forkommelser som er nødvendige før kommunikationen kan gøre sig glædende. Selektion af information, som beskriver hvad der skal kommunikeres, selektion af meddelelsesform, som beskriver hvordan informationen skal kommunikeres, og selektionen af forståelse, som beskriver hvad der skal forstås ved kommunikationen (Luhmann, Grundrids til en almen teori, 2000, s. 184). De tre former for selektioner skaber tilsammen mediet mening.

3.9 Mening

Ifølge Luhmann har mening ikke en ekstern referenceramme, og skal derved ikke forstås gennem et psykologisk eller subjektivt perspektiv. Derimod skal Luhmanns meningsbegreb i højere grad forstås ud fra en fænomenologisk referenceramme, hvor vi kan iagttage hvordan verden interagerer uden at henfalde til en metafysisk eller ontologisk forståelse (Åkerstrøm, 2008, s. 8) Yderligere kan mening ikke endeligt fikseres, da mening ophører så snart den aktualiseres. Mening forekommer derved som en konstant reorganisering af distinktionen aktualitet/potentialitet (Ibid.). Et begrebs definition er en kondensering og generalisering af en kombination af mening og forventninger. Forventningerne skal i denne kontekst forstås at når man anvender et vist begreb skabes der forventninger til kommunikationens fortsættelse. Et begreb forekommer ikke med en fiksering af mening på forhånd, men fikseringen af mening skabes når kommunikationen gør brug af det. Yderligere er et begrebs mening kun aktuelt igennem sit modbegreb, som kontekstualiser begrebets mening (Andersen, 1999, s. 12).

Kommunikation intenderer, og samtidig henviser den også til specifikke tilslutningsmuligheder. Mening er derimod en selektiv begivenhed, og det er derfor nødvendigt at meningen konstant aktualiser en potentiel mulighed. Dette har den effekt at mening muliggør

den ønskede reduktion af kompleksitet og samtidig opretholdelsen af kompleksiteten på samme tid (Kneer & Nassehi, 1997, s. 79-84).

3.10 Iagttagelser

I systemteorien er sociale systemer på lige fod med alle andre systemer, systemer som iagttager andre systemer, og hermed er iagttagelsesbegrebet alment og er gældende for alle systemer.

Luhmanns iagttagelsesbegreb defineres som betegnelse ved hjælp af en skelen. Dette skal forstås som eksempelvis at vi iagttager en mand/kvinde eller ret/uret. Ud fra denne logik skal skelen forstås som en betegnelse af en operation med to komponenter med en tidsmæssig forskydning, da man indenfor rammerne af en iagttagelse ikke er muligt at betegne begge sider samtidigt. Dette betyder ikke at den komponent som ikke er blevet betegnet i første omgang ikke senere kan betegnes. Denne omveksling skal derfor ses som værende umiddelbart skjult og kræver tid at iagttage. Iagttagelsen er dermed betegnet af en side indenfor rammen af en skelen. Dette har flere epistemologiske konsekvenser som eksempelvis betyder at alle systemer kan iagttage og specielt for sociale systemer iagttagelse gælder, at iagttagelsen forekommer internt i systemet som derved er en lukket operation. Disse systeminterne operationer er kommunikationer (Ibid. 101-113). Dette gør at kommunikation iagttager det som den handler om og således det som den informerer og tematiserer om. Der skabes altså en forbindelse mellem kommunikationens selvreference og dens fremmedreference. Sociale systemer skaber derfor muligheden for åbenhed gennem deres selvreferentielle lukkethed.

Derudover er enhver iagttagelse fastlåst i den valgte forskel som den iagttages ud fra. Dette betyder at den ikke kan iagttage hvad den med den forskel ikke kan iagttage. Den er dermed ikke bundet til et bestemt iagttagelsesperspektiv, men at alt hvad der iagttages og kommunikeres, er afhængig af den iagttagelsesoperation som den anvender. Det er heller ikke muligt for iagttagelsen at iagttage sig selv i iagttagelsesøjeblikket. Så selvom den bruger en specifik forskel, kan den ikke iagttage denne forskel i det specifikke øjeblik. Den blinde plet bliver derved anvendt af alle iagttagelser som iagttagelse af sin egen forskel. Dog er det muligt for andre iagttagelser at iagttage den førstnævnte iagttagelses forskel, hvilket betyder at det er muligt for iagttagelser at iagttage iagttagelser, hvilket Luhmann beskriver som anden ordens iagttagelser. Det er ikke muligt for en iagttagelse på anden orden at iagttage sin egen iagttagelse, og der vil derved altid herske en blind plet i enhver iagttagelse (Ibid. 102). Selvom der forekommer en blind plet for en hver iagttagelse, er en anden ordens iagttagelse, dog bevidst

om at der ikke kan iagttages hvad der ikke kan iagttages, og dermed reflekterer og relativere de følgeslutninger af egen iagttagelsesoperationer.

Derimod forekommer en iagttagelse på første orden ud fra en forståelse af verden som værende monokontekstural, fremfor den polykontekstural for en anden ordens iagttagelse. Dette har den betydning at der kan iagttages med en tilgrundliggende forskel, hvorved at der altid forekommer to værdier i den monokonteksturale verdens iagttagelse. En positiv og en negativ. Dette betyder ikke at der hersker en konsensus til den tilgrundliggende forskel, men at man befinder sig på et bestemt niveau og indenfor en kontekstur, og dermed hele tiden indenfor den verden som iagttages ud fra den forskel man anvender. Dette er anderledes for anden ordens iagttagelser hvorved iagttagelsen erkender at iagttagelsesoperationen er en kombination af blindhed og syn, og at den herskerende blindhed åbner op for mulighed for at iagttage noget nyt. Den polykonteksturalle verdenssyn, gør det muligt for iagttagelsen af anskue for en flerhed af forskelle og forskellige konteksturer, disse iagttagelser kan ikke overføres til hinanden ej heller iagttages fra et archimedisk iagttagelsespunkt, for at iagttage noget bestemt, da den iagttagelse ikke ville været mulig uden sin blindheder. Dermed kan der ikke anskues et rigtigt syn på det der iagttages, i det at enhver iagttagelse er en kontingentkonstruktion (Ibid. 107).

3.11 Paradokser

Et centralt begreb i Luhmann teori om sociale systemer, er hans begreb om paradokser og afparadoksering, som er med til at danne grundlag for Luhmanns forståelse af iagttagelser og selvreference. Jeg vil i følgende afsnit redegøre for Luhmanns forståelse af paradoksproblemer, som vil yderligere, bliver anvendt i analysen.

Et paradoks skabes i det uafgørlige da et paradoks indeholder to værdier hvor det ikke er muligt at udelukke hverken den ene eller den anden værdi. Enhver iagttagelse som ønsker at beskrive noget fuldstændigt, gøres paradoksal i det at den skabes af sin egen forskel og selvreference. Iagttagelser er derved konstrueret paradoksal i det at de konstant arbejder mellem dens værdi og dens tilsvarende modværdi. Som iagttagelse er det derfor nødvendigt for at fortsætte sine iagttagelsesoperationer at skubbe paradokset i baggrunden for sine iagttagelser. Dermed forekommer teorien om iagttagelser, med auto-logiske implikationer. Det vil sige at det som teorien skaber af forventninger til iagttagelser ligeledes, glæder for teorien i sig selv. Det er derfor ikke muligt som iagttagelse at iagttage udenfor sin eget genstandsfelt, på lige fod med iagttagelsesbegrebet. Ligeledes er Luhmanns teorien om sociale systemer begrundet i teorien om iagttagelser, det betyder at teorien arbejder indenfor udgangspunktet at

beskrive et givet aspekt ud fra distanceringen af en forskel. Teorien om sociale systemer er det altså distinktionen imellem et givet system og dens tilhørende omverden som er grundlæggende, og et system kan derved aldrig være både en del af sit eget system og sin omverden. Derudover operer teorien om sociale systemer, med forskellen mellem iagttagelser og operationer, og iagttagelser af første og anden orden (Ibid. 103).

3.12 Organisationen som beslutninger

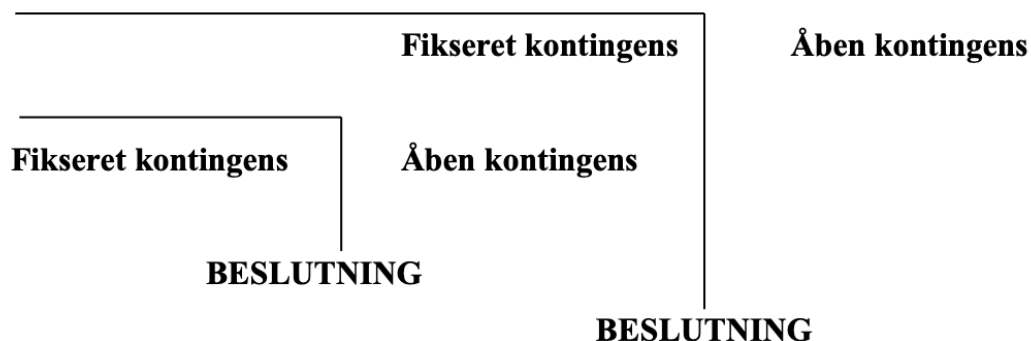
Afsluttende på dette teori afsnit, vil jeg redegøre for forståelse af organisationen som en beslutningsenhed for kommunikation. Jeg vil inddrage den forhenværende teori i forståelse af organisationer, som jeg vil iagttage Aarhus Universitet som værende. Dette vil lede op til den videre analyse.

En organisation er et socialt system, som derved består af kommunikation. Dog forekommer organisationen anderledes fra andre sociale systemer, i det at den har beslutninger som sit centrale udgangspunkt. Det er beslutningerne som skaber andre beslutninger, og derved er det ikke mennesker, strategier eller værdier som gøres til genstand for organisationen, men derimod beslutninger som anvender mennesker, strategier og værdier (Thyssen, 2005, s. 72). En beslutning kan beskrives som en kommunikation, der indebærer en stillingtagen til sociale forventer, da der altid i en hver form for kommunikation vil forekomme en undefinerbar mængde af forskelligartede forventninger (Åkerstrøm, 2001, s. 10). i forhold til forventninger er det relevant i det senere foranalytiske iagttagelsesblik at se på hvilke forventninger der er i beslutningskommunikationen. Beslutningskommunikationen skaber tre grundlæggende former for forventninger, hvilket kommer til udtryk gennem den temporale forventning, der sigter mod fremtidige forventninger. Den faktuelle forventning, der orienterer sig mod selve indretningen af verden, og den sociale forventning der orienterer sig mod deltagerne som deltager i selve kommunikationen. Dette skal ikke forstås som om at beslutninger fastlægger fremtiden, men derimod indstiller sociale faktuelle og temporale forventninger med forventninger i forhold til senere beslutninger. Det skal forstås at beslutninger ikke fastsætter fremtiden, derimod skal det forstås som at forventninger i form af sociale, faktuelle og temporale forventninger, skaber sammenhæng med andre forventninger til de fremtidige beslutninger, der eksempelvis forekommer hos en organisation. Beslutninger medfører en forskel i kommunikationen, henholdsvis et som iagttages før beslutningen og efterfølgende et som iagttages efter beslutningen, og kommunikationen skaber derved i en hver operation en forskel mellem fikseret/åben kontingens med forudsætning i sociale forventninger. Dette

former et paradoks, da formen af beslutning er sat i sig selv og ikke kan give nogen endelige bestemmelse uden for sig selv. Måden hvorpå dette paradoks håndteres er ved at udfolde paradokset. Grundlæggende er beslutninger paradoksale og kan angives som værende tredobbelte, hvilket for betyder;

at kun spørgsmål, der principielt er ubesluttelige kan besluttes. Det er ikke muligt for en beslutning af endelig beslutning. Man kan derved ikke argumentere eller udregne sig frem til et endeligt resultat, da der her vil være tale om en kalkule og ikke en beslutning. Beslutningens første paradoks er dens tvingende aspekt til frihed og forekommer derfor som et kontingent valg (Åkerstrøm, 2001, s. 10-13). Beslutninger indstiller ligeledes sociale forventninger til fremtiden, men træffes bagud. Det vil sige at først når beslutningen bliver gennemført kan det afgøres, om det var en beslutning. Centralt for beslutningskommunikation er at der forekommer en tilknytning til beslutninger som er besluttet tidligere og det er igennem sin tilkobling til disse tidligere beslutninger som skaber beslutningen. Derved kan man iagttage beslutningspræmisser i fortiden, som gøres til præmisser i fremtidige beslutningspræmisser (Ibid. 11). Så i erkendelsen af beslutning gøres det til en beslutningspræmis og derved at den besluttes. Derved forekommer det andet paradoks i beslutninger i at det er markeringen i kommunikationen som markerer beslutningen som værende en beslutning der er gennemført, der gør at en beslutning iagttages som en beslutning.

Det interessante er at det som skaber en beslutning, er reelt en beslutning i sig selv. Det sidste paradoks forekommer i at beslutningen udelukkende er det eneste der kan afgøre hvad der kan beslutte og hvornår noget kan iagttages som værende en beslutning. I forhold til organisationer kommunikerer derfor ikke udelukkende beslutninger, men de træffer beslutninger om beslutninger, og derved hvad der gør noget til en beslutning. Skellet mellem den fikseret og den åbne side er således kontingent og derved funderet paradoksalt. Åkerstrøm (2001) opstiller en model til illustrativt at vise hvorledes dette paradoks i beslutningskommunikationen forekommer, som beskrives som en re-entry.



Som førnævnt er måde at håndtere beslutningskommunikationen paradoks er at bevidst at lukke øjnene fra paradokset, så kommunikationen kan kontinuere. Dette forekommer når afparadokseringen, som forekommer når paradokserne udfoldes. Denne form for strategi i forhold til afparadoksering, er ligeledes knyttet til kommunikationens tre meningsdimensioner, henholdsvis den temporale, sociale og saglige afparadoksering. I systemteorien er organisationen et produkt af beslutningsparadokses udfoldelse. Så når organisationssystemer skabes, er det igennem beslutninger og det er ligeledes igennem beslutninger at beslutningerne beslutter hvad de vil sige. Derved bliver beslutningerne som organisationen skaber, skaber derved også sig selv. Dette kaldes organisations autopoiesis. En beslutning beslutter sig selv igennem sin beslutningspræmis og igennem organisationens beslutning og disse præmisser skabes organisationssystemet (Ibid. 13-14).

Tidligere nævnt er individer i systemteoretiske termer et semantisk trick. I den henseende er en beslutningstager et semantisk trick i selve beslutningskommunikationen. Beslutningstageren bliver derved konstrueret som adressat i beslutningen. Individet er en form, der i den organisatoriske kommunikation etablerer specifikke muligheder. Formen som individet gør det muligt at adressere er via kommunikationen til et bestemt individualiseret system (Ibid. 19). Når individet foretager handlinger i form af ikke objektive fænomener, sker det via selektive konstruktioner i kommunikationen, hvorved handlingens anden side er oplevelse. Dette har den effekt at der ikke kan tilskrives at handlinger er uden en simultan forudsætning om at den som agerer, har ageret ud fra en bestemt verdensoplevelse. Når en organisation agerer eller kommunikerer i form af en specifik iagttagelse eksempelvis som en chef/ansat, forekommer ikke tilfældige, men er knyttet til en udvikling som kan iagttages historisk i organisationen i forhold til organisationens personforestilling. Man skal eksempelvis ikke anse begrebet person/individ som en værende en konstant iagttagelse af organisationen, men varierer både i forhold til tidsmæssige og rummæssige aspekter og skaber derved en regulering af kommunikationens mulighedsrum og skaber derved en inklusion/eksklusionsproblematik.

Det afgørende i forståelse af beslutning og organisationer er, at det er selve beslutningen der afgør, individet denne beslutning har en effekt på. Dette er derfor at er beslutningstageren gøres til en form for semantisk trick i kommunikationen om beslutninger og forekommer som et semantisk trick i kommunikationen, og kan variere en beslutningspræmis, af en ny beslutning, af en ny beslutning (Ibid. 19-21).

Det tidsmæssige aspekt har en central betydning når beslutninger besluttet, dette skyldes at beslutningen skeller den verden i et før og efter beslutningen, men ved at adressere

beslutningen, refererer den ligeledes også til sig selv, og derved idenfor rammen af forskellen system/omverden. Dertil er organisationssystemer også internt differentierede i delsystemer, som eksempelvis kan indikeres som afdelinger, kontorer, projektgrupper etc. Er forskellen i for eksempel afdelingen/omverden, både identisk og forskellig fra forskellen organisation/omverden. Dette paradoks gør at organisationen eller organisationen i sig selv, aldrig kan være identisk med sig selv. Der forekommer derfor altid et udefineret antal kontingente udlægninger af organisationen, hvor delorganisation har sine egne kriterier for omverdens relevans og selve beskrivelsen af organisationen. Derved bliver organisationen polykontekstural, og det medfører at systemet gøres afhængig af hvilke delsystemer der forekommer som iagttagelsespunkt (Ibid).

Med denne form for iagttagelse af beslutninger i en organisation, gør det at konteksten i forhold til beslutningen om indførelse af normer og adfærdskriterier for ligestilling på Aarhus Universitet som organisation, er et infinitivspil i organisationen.

3.13 Opsamling på teori afsnittet

Mit ønske i ovenstående teori afsnit har været en generel indførelse af Luhmanns teoretiske univers i relation til systemteori. Der er flere aspekter jeg ikke har berørt, som har relevans til Luhmanns systemteori, men de inkluderede afsnit har enten været til at skabe en bedre forståelse for casen ud fra et systemteoretisk perspektiv, eller som direkte analytiske værktøjer for den videre analyse. Dette er gjort med udgangspunkt i at give en bedre forståelse af casen ud fra en Luhmanniansk blik. Der er ligeledes forsøgt beskrevet igennem teorien hvilke specifikke teoretiske værktøjer som analysen finder anvendelse i.

I nedstående afsnit ønsker jeg at beskrive, hvilken analysestrategisk tilgang jeg ønsker at anvende.

Kapitel 3

3.1 Analysestrategi

Jeg ønsker i følgende kapitel at redegøre for de analysestrategiske valg, jeg har valgt med udgangspunkt i bedst muligt at operationaliserer teoribegreberne, og besvarelse af problemformulering. Jeg finder det relevant kort at beskrive det videnskabsteoretiske afsæt, samt af den indhentede empiri. Da alle aktive valg er et fravalg af noget andet, vil der forekomme både fordele og ulemper i den valgte analysestrategi, jeg vil derfor diskutere nogle

af de muligheder og begrænsninger som det skaber i forhold til hvilken viden der kan produceres.

3.2 Niklas Luhmann som det videnskabsteoretiske afsæt

Niklas Luhmanns systemteori er udgangspunktet for dette speciales videnskabsteori, velvidende at flere teoretiske begreber er anvendt i forhold til iagttagelsen af Aarhus universitet som en organisation, men grundstenen i teorien, er Luhmann og dertil følgende iagttagelsesbegreb.

Luhmann iagttagelsesbegreb er som beskrevet i afsnit 1.3.3 at iagttage noget inden for rammen af en forskel. Det er derved kun en side af forskellen som kan markeres og genstanden bliver derfor iagttaget igennem den forskel, som bliver iagttaget og eksisterer ikke i sin egen ret (Andersen 1999; 115). Det er derfor relevant at erkende at jeg via mine analysestrategiske valg er med til at konstruerer min genstand, som har betydning for hvordan min genstand bliver undersøgt. Dette har den konsekvens at mit analysestrategiske blik, bliver formet af et hvordan og ikke af et hvad (Ibid. 15). Jeg er derfor i stand til videnskabsteoretisk at undgå en ontologisk søgen af hvad ligestilling er for Aarhus Universitet, og kan epistemologisk iagttage hvordan ligestillingen konstrueres. Dette gør at jeg befinder mig på en anden ordens iagttagelsesniveau, hvor jeg iagttager Aarhus Universitet iagttagelser og den forskel de som organisation iagttager igennem. Jeg vil med dette reflektive iagttagelsesperspektiv problematiserer konstruktionen af ligestilling og derved søge efter at undgå at iagttage dem som selvfølgeligheder.

Andersen (1999; 15) har opstillet en distinktionen som adskiller metoden fra analysestrategien, jeg finder dette anvendeligt i dette speciale og ønsker at følge samme distinktion.

Metode	Analysestrategi
Iagttagelser af objekt	Iagttagelser af iagttagelser, som iagttagelser
Det gælder om at producere sand viden om en given genstand	Det gælder om at problematisere selvfølgeligheder
Hvilke producereregler skal anvendes for frembringelse af videnskabelig erkendelse	Ved hjælp af hvilke analysestrategier kan vi opnå en erkendelse, der er kritisk anderledes end den allerede givne meningsfuldhed?

Analysestrategien skal derfor ikke forstås som værende metoderegler, men derimod skal det i højere grad anskues som en strategi som kan hjælpe med at systematisere og konstruerer de iagttagelser man iagttager som iagttager ud fra et epistemologisk blik.

Jeg vil i følgende afsnit beskrive de anvendte kilder, analysens kilder skal ligeledes forstås igennem Andersen (1999) således at kilderne i dette speciale bygger på en mere funktionel forståelse hvad en kilde er, og derved selve kildebegrebet. Således bliver kildernes funktion en analysestrategisk konstruktion som gøres med henblik på at skabe empirifølsomhed og irritabilitet i den givne problemstilling. Andersen (1999) anvender begrebet arkiv til beskrivelsen af empiri, jeg vil ligeledes anvende denne terminologi videre i analysen.

3.3 Analysens arkiv og det empiriske ståsted

I dette afsnit vil jeg beskrive arkivet jeg anvender i dette speciale. Det er relevant at gøre opmærk på, at der altid forekommer et kontingent valg i indbringelsen af arkivet. Dette vil sige at et andet valg af arkiv, formentlig ville have haft andre resultater med et andet fokus. Dette er ligeledes gældende for det teoretiske valg af Luhmann, som hvis havde været anderledes ville have konstrueret arkivet afvigende fra det nuværende.

Det er derfor relevant at beskrive hvilke overvejelser, der ligger til grund for mit valg af indsamling af arkivet, for derved at præcisere hvilken analysegenstand specialet arbejder med. Dette skaber det forhold at jeg både er mere sårbar overfor eventuel kritik, hvis rammerne derved ikke overholdes, men samtidig gør præciseringen det nemmere at danne et fælles udgangspunkt for læsningen og diskussionen af dette speciale.

Jeg iagttager Aarhus Universitet som en organisation, og min analysegenstand bliver derved Aarhus Universitet. Dette betyder at alt kommunikation som kommer af denne organisation, bliver anskuet som relevant kommunikation i forbindelse med kommunikation om ligestilling. Arkivet er konstrueret omkring Aarhus Universitet strategi om ligestilling, men ligeledes har artikler, kronikker, webseminarer og interviews en anvendelse i iagttagelsen af Aarhus Universitets kommunikation om ligestilling.

3.3.1 Metode

I dette afsnit ønsker jeg at redegøre for den anvendte metode jeg har gjort brug af til indsamlingen af arkivet, og derved også hvilke blinde pletter, metoden skaber i frembringelsen af arkivet. Alt den data som jeg anvender i dette speciale, forekommer kvalitativt, ikke-stimuli data (Åkerstrøm, 2008, s. 152). Jeg vil derved ikke anvende data som kan kategoriseres i tal,

som det forekommer hos kvantitative data (Ibid. s. 150). Jeg har derimod valgt hovedsageligt at anvende sekundære procesdata som er data der er produceret i forbindelse med Aarhus Universitets kommunikation om ligestilling, dette gør det muligt som forsker ikke selv at have nogen påvirkning på tilvejebringelsen af empirien. Jeg er opmærksom på at interviews ville have kunne bidraget i udredelsen af specifikke iagttagelser jeg har gjort mig igennem min gennemgang af arkivet. Dog vil der kunne argumenteres for at jeg ville have påvirket situationen som denne empiri er indhentet fra. Ligeledes forekommer kommunikation i Luhmanniansk forstand som værende uden intention, og der kan argumenteres for at dette derved ikke bidrager gunstigt til analysen.

Der ville ligeledes kunne forekomme kritik af min metode i form af ikke at skelne imellem forskellige genre i mit primære arkiv. Web-kilder, artikler online seminarer og derigennem taler og andre former for tekstgenre. Der forekommer specifikke retoriske begrebsapparater til f.eks. at analysere en tale, men da min genstand er Aarhus universitet om mit dertilhørende teoriapparat er Luhmann, er mit kriterium at kommunikationen forekommer fra den samme organisering, der forekommer derfor ikke nogen hierarkisk relevans i mit arkiv, og jeg finder det derfor ikke relevant at skelne mellem forskellige genre.

3.3.2 analysestrategiske overvejelser

Når jeg iagttager min genstand ud fra en konstruktivistisk tilgang, anskues verden derved ikke med en essens, og det handler derfor i højere grad om at skabe gennemsigtighed om de analysestrategiske valg, som danner grundstammen i dette speciale. Dette er dermed med til at konstruerer analysegenstanden. Specielt i forhold til at vælge en bestemt ledeforskel, konstruerer denne genstanden og de analytiske begreber på en specifik måde, og derfor er det relevant at redegøre for ledeforskelle, iagttagelsespunkt og konditionering.

3.3.3 ledeforskel

Formålet med første delanalyse er at tydeliggøre det jeg forventer at se på den markeret side, og derved ligeledes iagttage hvad der forbliver umarkeret. Indledende delanalyse vil være en formanalyse af Aarhus Universitet kommunikation om ligestillingen.

Formanalysens fokus er på enkelte distinktioner, som knytter an til den arena kommunikationen udspiller sig i (Ibid. s. 12). Jeg ønsker med dette fokus at undersøge de distinktioner AU's kommunikation om ligestillingen skaber, dette gøres med det formål at kunne identificere hvilke aspekter som udgør Aarhus Universitets forståelse af ligestilling,

igennem hvad der identificeres på den markerede og derigennem hvad der bliver markeret på den umarkerede side.

Hermed bliver jeg i stand til at kunne iagttage, hvad der ses om ligestilling for AU og hvad der derved står i modsætningsforhold til ligestillingen og hvad ligestillingen bliver et svar på. Det er her centralt at når jeg konditionerer den valgte ledeforskel, at det ikke er en nødvendighed at ligestilling eksplicit bliver nævnt, men at det tydeligt kan iagttages at det er ligestilling som der henvises til. Formanalysen forekommer dog kun som et svar på første del af min problemformulering og hjælper derved kun til at besvare de to første problemstillinger, om hvorledes at Aarhus Universitet iagttager ligestilling. Formanalysen hjælper derved til at konstruere problemformuleringen, jeg vil derfor i forlængelse af første delanalyse besvare anden del af problemformuleringen i anden delanalyse, om hvorledes der skabes mening omkring det der ikke kan iagttages. Problemformuleringens anden spørgsmål er forholdsvist åbent, men udgangspunktet er at analysere hvorledes at der skabes mening omkring det uagttagelige, og ligeledes hvordan Aarhus Universitet foretager deres differentiering af inde/ude forholdet i organisationens medlemskonstruktion.

Anden delanalyse vil være en differentieringsanalyse, som ønsker at belyse de differentieringsmuligheder AU's ligestillingskommunikation har for de mindre organisatoriske dele af AU, i forlængelse af medlemskonstruktionen. Fokuset vil være på AU konstruktion af ligestillingen og hvilke kommunikatoriske udfordringer det skaber, og derved besvare anden del af problemformuleringen. Differentieringsanalysen vil anvende resultater fra den foregående delanalyse. Ledeforskellen er inklusion | eksklusion, og ved at undersøge hvorledes AU ligestillingskonstruktion italesætter inklusion | eksklusion, gør det mig i stand til at besvare hvordan differentieringsformen af AU's ligestilling kommer til udtryk i inklusion/eksklusion. Denne delanalyse kan derved anvendes til at undersøge hvilken slags ligestillingsforståelse, der kommunikerer i AU's kommunikation. En segmentær, stratificer eller funktionel differentiering af AU og muliggøre derved en analyse af de problematikker og konsekvenser denne form for kommunikation kan have.

Når jeg taler om inklusion beskriver dette formens indre side, og derved er eksklusion formens ydre side. Man kan først tale om meningsfyldt inklusion når der forekommer en eksklusion, da systemteorien ikke opererer med et personbegreb, betyder dette at forholdet mellem eksklusion og inklusion forekommer som *"art og den måde, hvorpå mennesker bliver betegnede dvs. Gjort relevante i kommunikationssammenhæng"* (Luhmann, 2002, s. 124). Som

beskrevet i teorien er der indenfor Luhmanns teori forskellige måder at sætter inklusion og eksklusion distinktionen på i forskellige samfundsformationer.

Luhmanns beskrivelse af eksklusion kræver derved typisk en legitimation, eksempelvis kan dette forekomme i mennesker af en anden art, som beskrevet i ovenstående citat, eller ved at der forekommer en krænkelse af normerne som er etableret i organisationen. Når AU's strategi eksplicit arbejder med normer, er det derfor interessant at undersøge, hvordan en evt. Eksklusion legitimeres i AU's kommunikation.

3.3.4 Analyseteknik for foranalysen

Jeg vil for bedre at strukturere foranalysen anvende Luhmanns meningsdimensioner. Disse er henholdsvis dimension af sagsforhold, en social dimension og en tidslige dimension. Jeg ønsker ved denne struktur at gøre læseren bedre i stand til at iagttage de forskellige måder hvorpå ligestillingen beskrives. Meningsdimensionerne bliver aktualiseret, når der dannes mening, og det interessante er samspillet mellem de forskellige meningsdimensioner når der kommunikeres om ligestilling.

Den sociale dimension orienterer sig efter at konstruere sociale identiteter og former derved ledeforskellen os og dem. Jeg ønsker med denne dimension at undersøge, hvordan nogle sociale identiteter gøres vigtige for forståelse af AU's ligestilling, og hvilke sociale identiteter, der derved ikke ønskes. Der bliver derved skabt en distinktion mellem hvad AU ser som deres forståelse af 'ligestillingsforkæmpere' og hvad dem som ikke er.

Den tidslige dimension orienterer sig derimod efter at beskrive og begrebsliggøre fortiden og fremtiden i nutiden, og danner derved ledeforskellen fortid og fremtid. Jeg ønsker med denne dimension at undersøge, hvordan AU begrebsliggøre tid i forhold til ligestilling. Hvordan iagttages ligestilling i fortiden og hvilken forståelse af ligestilling ønsker AU for fremtiden.

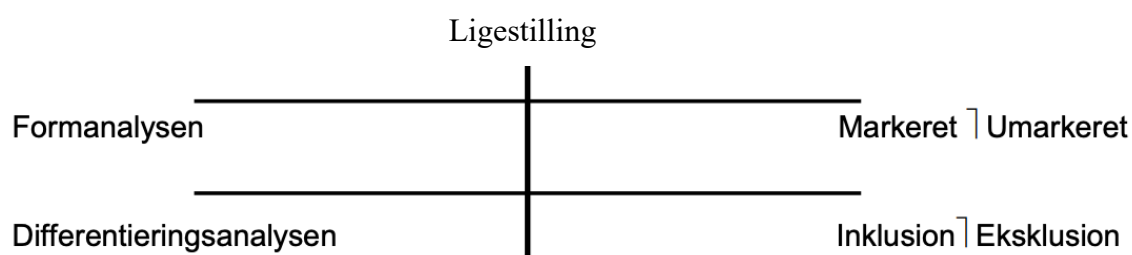
Sagsdimensionen orienterer sig ud fra temaer og objekter for kommunikationen dermed former sagsdimensionen ledeforskellen hvad det er og noget andet. Jeg vil med denne dimension analysere hvilke emner der anvendes i kommunikationen til at konstruerer hvilke problematikker som ligestillingskonstruktionen forekommer som en løsning af.

3.3.5 analyseteknik for differentieringsanalysen

Jeg ønsker i differentieringsanalysen at sammenholde inklusion og eksklusionsreguleringen i de forskellige differentieringsformer, med AU's ligestillingskonstruktion og derigennem deres fællesskabskonstruktion. Det vil dertil, hvis

muligt, at der kan anskues en primær differentieringsform undersøge hvilke konsekvenser dette har for ligestillingsstrategien. Dette gøres derved ved at se på den aktuelle ligestillingsstrategi og undersøge om der kan anskues præmisserne for den primære differentieringsform i måden ligestillingsstrategien er konstrueret på.

For overstående analyseteknikker kan det visuelt beskrives som i følgende figur. Det er ligestilling som er det jeg ønsker at undersøge, og derfor står dette som overbegræbet. Derfra fremgår det af venstre side de forskellige dele af specialet og på højre side hvilket blik som de forskellige analyseteknikker skaber.



4. Formanalysen

For kort at opsummere formanalysens formål og struktur. Jeg vil gøre brug af en Luhmanns inspirerede formanalyse og derved undersøge hvilke iagttagelsesoperationer, der kommer til udtryk i AU's kommunikation om ligestilling. Det ledende spørgsmål vil være, hvilke forventninger igangsætter en beslutning om ligestilling, og igennem hvilke forskelle iagttagelse AU ligestilling? Jeg ønsker derved ligeledes at analysere hvad der markeres i kommunikation og hvilke forskelle muliggøre denne markering.

Analysen er struktureret efter Luhmanns tre meningsdimensioner, henholdsvis den sociale dimension, den tidslige dimension og dimensionen for sagsforhold (Andersen, 1999, s. 144). Dette gør mig i stand til via den sociale dimension at undersøge, hvordan AU's kommunikation om ligestilling former sociale identiteter med fokus på at fremanalysere, hvem der er ønsket i forståelsen af ligestilling, og derved også hvem der står udenfor denne forståelse. Med den tidslige dimension, ønsker jeg at undersøge hvorledes fortid, nutid og fremtid begrebsliggøres i kommunikation om ligestilling. Er det eksempelvis en ny form for ligestilling som der skal konstrueres eller er ligestillingens forståelse allerede etableret i fortiden. Afslutningsvis ønsker jeg at undersøge i dimensionen for sagsforhold, hvilke temaer der

forekommer som genstand for kommunikationen. Bliver ligestilling derved konstrueret som en løsning, og i givet tilfælde hvad konstrueres som problemet.

Jeg ønsker udelukkende at have fokus på de dele af formanalysen som forekommer relevante for besvarelse af problemstillingen som der præsenteres i nedstående formanalyse. Der vil være en kort opsummering af analyseresultaterne efter hvert afsnit af de forskellige dimensioner.

4.1 Den sociale dimension – Århus Universitet som det markerede "Vi"

I AU's kommunikation om ligestilling bliver "Århus universitet ønsker" og "Vi" i relation til Århus universitet anvendt regelmæssigt til at beskrive, hvad der ønskes med de nye tiltag for ligestilling. Kommunikationens fokus bliver hovedsageligt anvendt til at redegøre for hvad Århus Universitet ønsker og derved indirekte hvad de ikke ønsker. I afsnittet for den sociale dimension ønsker jeg således at belyse, hvad Århus Universitet gennem deres kommunikation af "Vi" og "Århus universitet ønsker", markerer som positive og den ønskede udvikling fra institutterne og medarbejderne, og hvad der markeres som negativt og derved ikke er ønskeligt for Århus Universitet. Den sociale dimension arbejder med ledeforskellen os | dem og formålet er igennem denne ledeforskel, at analysere hvilke sociale identiteter, der formes i Århus Universitets kommunikation om dem selv.

4.1.1 "Århus Universitet ønsker"

Ser man på AU's kommunikation i henholdsvis deres strategi fremmod 2025 og ligeledes der handlingsplan for ligestilling 2020-2022, bliver sætningen "Århus Universitet ønsker" et udgangspunkt for konstruktionen af det "Vi" som markerer sig på indersiden af formen.

"Aarhus Universitet ønsker at skabe flere forskningsmæssige gennembrud. Det forudsætter, at de enkelte fagdiscipliner, forskningsmiljøer og arbejdsmiljøer udvikles og styrkes yderligere." (Bilag 1)

I de indledende dele af Århus Universitets ligestillingsstrategi sættes der rammen for, hvad der forventes af de enkelte institutter og medarbejdere på AU. For at AU kan komme i mål med deres strategi for ligestilling er det nødvendigt at medarbejderne tager initiativ til de forudsætninger som AU ser som nødvendige for at øge ligestillingen. Der bliver sat lighedstegn mellem forskningsmæssige gennembrud og at de enkelte fagdiscipliner og forskningsmiljøer øger deres ligestilling. Ligestilling bliver derved et referencepunkt, for en forskningsmæssig

positiv udvikling. Det kan iagttages at ligestilling bliver den centrale del af AU's ønske for fremtidig forskning, og ligestilling bliver derved en del af den markerede side af "Os" og at den umarkerede side bliver derved "ikke ligestilling". For at være en del af AU skal forskningsmiljøerne og arbejdsmiljøer derved være for en øget ligestilling.

"Universitetet ønsker at opnå en højere grad af international konkurrence om de faste stillinger og rekruttering af talentfulde forskere med et højt, internationalt niveau. Dette indebærer også en styrkelse af det internationale engagement hos universitetets fastansatte forskere." (Bilag 1)

Der er ikke kun tale om at du skal være ansat hos AU for at være en del af AU, det er nødvendigt at medarbejderne og institutter agerer på en bestemt måde for at være en del af det "Vi" som udgør AU. Det fællesskab som AU skaber, kan der iagttages at der opstilles specifikke krav til hvordan man skal agere fremover, og det er derved ikke åbent for alle. At være en del af AU og ikke noget der opnås automatisk, men gøres via specifikke handlinger. Derved bliver der også opstillet hvad der markeres på ydersiden af formen. Hvis du ikke ønsker at styrke eksempelvis det internationale engagement eller at individet ikke stræber efter at opnå en øget ligestilling på institutterne, er man derved ikke en del af hvad Århus universitet ønsker, og man er derved ikke en del af Aarhus Universitet.

Der bliver yderligere italesat specifikke eksempler på hvordan individer som ikke forekommer på den markerede side af Aarhus Universitet, på kvindernes internationale kampdag, hvor AU afholdt en ligestillingskonference, hvor professor Yvonne Benschop, taler om;

The general white male as a leader – breaking the idea of leadership being masculine (Bilag 2)

I sin præsentation fremhæver Benschop, at måden vi iagttager leder på, er igennem en traditionel militær forståelse og derved maskulin. Dette er en barriere for kvindelige leder i forskermiljøet og er en tankegang som stadigvæk er dominerende i forskermiljøet. For at kunne opnå mere ligestilling på AU, er det nødvendigt at ændre eller eliminere denne forståelse. Derved bliver der igen sat kriterier for hvilken adfærd/tankegang som er på den markerede side af Århus Universitet. Dermed bliver distinktionen mellem os] dem yderligere optegnet.

Det interessante i ovenstående afsnit, er at Aarhus Universitet skaber en diskurs om ligestilling, som værende kernen til en positiv udvikling. En øget ligestilling vil have positive effekter på alle aspekter af organisationen, lige fra forskningsmæssige gennembrud, til arbejdsmiljøer og fagdiscipliner. Dette gør at ligestillingens diskursen ikke kan diskuteres da det alt andet lige er ønsket for alle aspekter af organisationen. Ligeledes bliver der opsat kriterier, for medarbejderens adfærd og tankegang. Der skabes derved et forhold mellem en aktiv og passiv medarbejder i forhold til etableringen af øget ligestilling. I nedstående afsnit ønsker jeg, at yderligere analysere dette forhold.

4.1.2 Den aktive medarbejder | den passive

På den afholdte ligestillingskonference kan der iagttages at der ligeledes bliver opstillet antagonistisk forhold imellem de aktive og passive individer i forhold til ligestilling i forskermiljøet. Jens Hjort som er astrofysiker ved Københavns Universitet, fremhæver i sit oplæg;

” That the solution is always going to involve actually hiring women, if you don’t have a plan, and you are not following an actual plan to hire women, don’t be surprised when it is not working, and your department is falling behind” (Bilag 2)

Der gøres opmærksom på at selvom Jens Hjort arbejder indenfor et generelt mandsdomineret forskningsfelt, er det stadigvæk nødvendigt at aktivt søge og ansætte kvinder. Der bliver først og fremmest gjort opmærksom på den aktive del af ligestilling for AU, men at den aktive egenskab skal findes hos individet og det enkelte institut, og at dette er kvaliteter som der ønskes i medarbejderen og instituttet. Ligeledes bliver der indirekte fremhævet at en passiv tilgang vil både have negative konsekvenser for ligestilling, og at der sættes lighedstegn mellem stærk ligestilling og bedste forskningsmæssige institutter.

For at være en del af AU og deres fællesskabskonstruktion af det markerede ”Vi”, er det essentielt at man er en aktiv medarbejder, dette betyder ligeledes at der på den uønskede side af formen, bliver en passiv medarbejder.

De værdsatte kvaliteter der markeres i iagttagelsen af Jens Hjort, er udover hans aktive tilgang til ligestilling, ligeledes det felt Jens Hjort arbejder indenfor. Der kan iagttages at der tydeligt bliver gjort opmærksom på at astrofysik ikke er et forskningsområde hvor der førhen har været en stor andel af kvinder. Der bliver i oplægget flere gange fremhævet *”I am not a sociologist,*

i am a physicist”, som bliver anvendt til at fremhæve at hvis man kan arbejde med ligestilling som fysiker og indenfor for instituttet for kosmologi, så kan man gøre det alle steder.

Der bliver igennem denne form for kommunikation, opstillet et forhold for ligestillingen som gør at der ikke kan stilles tvivl, eller foretages lempelser for individer eller institutter som kan have sværere ved at opnå den ønskede ligestilling. Derudover er det ikke kun nødvendigt at have et ønske om ligestilling det skal i samme grad, iagttages i aktive handlinger for at være på den markerede side af ”Os” hos AU.

4.1.3 Dagligdagens normer rigtig | forkert adfærd

handlingsplan for ligestilling 2020-2022, opsætter AU's nogle specifikke normer der skal være tilstedeværende i de enkelte institutter og medarbejdere, for at øge ligestillingen.

Skærpelse af 'Normer for rekruttering af fastansatte videnskabelige medarbejdere' Normerne skærpes, så de i endnu højere grad understøtter ligestilling i alle dele af rekrutteringsprocessen. (Bilag 1)

Normer er en af de centrale faktorerne i Luhmanns samfundsteori, som gør at eksklusion og inklusion er nemt at differentiere i mellem i forhold til hvilke individer som er en del af det specifikke samfund og hvem der ikke er. Når der kan iagttages at AU anvender normer til specifikt at styre en ønsket udvikling i AU for mere ligestilling, gør det derved også nemmere at iagttage hvem der ikke er indenfor de ønskede normer, og derved kan ekskluderes. En af de aktive normer der forventes af institutterne i deres rekrutteringsproces er:

”Der skal anvendes søgekomité med henblik på sikre et ansøgerfelt med høj faglig kvalitet og med flere køn”(Bilag 1).

Dette gør at det er nemmere for AU at iagttage hvem der har de ønskede normer i organisationen og hvem der derved ikke er indenfor det ønskede ”Vi” på AU. Dertil er det muligt at yderlige kontrollere om institutterne har de ønskede normer ved at se på hele ansøgningsprocessen. Eksempelvis fremhæves det at hvis man formoder at der kan tiltrækkes et bredere ansøgerfelt ved et genopslag skal dette gøres.

”Stillinger genopslås, hvis der er en velbegrunnet formodning om, at man ved et genopslag vil kunne tiltrække et bredere og mere kvalificeret ansøgerfelt” (Bilag 1)

Derved kan man iagttage at hvis der ansættes et kønsforvrængende individ om processen lever op til de ønskede normer. De ønskede normer kan derved kontrolleres og iagttages fra organisationen, og derved muliggøre en iagttagelse af institutter som ikke er i besiddelse af det ønskede ”Vi” hos AU. Dette ligger i forlængelse af de aktive handlingerne som der forventes af AU.

4.1.4 Køns bias og sexistiske holdninger

I 2018 udgav Udvalget for forskning og eksternt samarbejde (UFFE) ved AU fem projekter som undersøgte kønsbias ved Aarhus Universitet. Et af de undersøgte komponenter til den eksisterende ulighed i forskningsmiljøet er en benægtelse af eksistensen af kønsdiskrimination.

“Our finding of higher than average modern sexism scores, as well as our qualitative findings which suggest gender blindness and perceived reverse discrimination against men, indicate that one of the major challenges to gender equity in this organization is explicit modern sexism”. (Bilag 3)

Der kan iagttages at der forekommer en generel kønsdiskrimination specielt i forhold til mænd, som ud fra deres analyse og dertilhørende sexisme skala scorer 4.8 hvor hvis man scorer over 3.5 er man kategoriseret som værende sexistisk. Sexistiske holdninger bliver iagttaget som værende en af hovedkomponenterne til den nuværende problematik med ligestilling på AU, og iagttages som værende på den umarkerede side af AU’s ”Os”. Der bliver derved sat yderligere kriterier op for at være på indersiden af det ønskede ”Vi” hos AU, hvor sexistiske individer er på ydersiden. Der kan derved iagttages en yderligere skærpelse af den ønskede tankegang hos individerne og institutter på AU.

4.2 Opsummering af den sociale dimension

Jeg har via anvendelse af den sociale dimension med ledeforskel os | dem fremanalyseret hvilke sociale identiteter, kriterier og tankegang som former det ønskede ”Vi” hos AU. Det har kunne iagttages at der formes et os versus dem, som skaber den fælleskabskonstruktion der

iagttager hvem der er indenfor fællesskabet og hvem der er udenfor. Dette kan mere overskueligt iagttages i følgende skema:

Os	Dem
Det ønskede "Vi"	Det uønskede
Den aktive medarbejder	Den passive medarbejder
have de rigtige normer	Have de forkerte normer
Kønsneutral	Sexistisk
Ønskede kvaliteter	Uønskede kvaliteter
Den rigtige adfærd	Den forkerte adfærd
Diversitet	Mandsdomineret

I min analyse af AU's kommunikation om ligestilling, har jeg kunne analysere disse ovenstående begrebspar, som det ønskede individ på AU iagttages ud fra. Ved at iagttage hvorledes AU kommunikerer omkring ligestilling, ud fra ovenstående begrebspar, ses det at der skabes et fællesskab, hvor der iagttages forskellige ønskede værdier for medlemskab af AU's fællesskab. Dette gøres gennem en markering af et gennemgående positivt ligestillingssyn, og derved markeres dem udenfor fællesskabet med negative begreber. Individer udenfor fællesskabet er passive og sexistiske og er ikke ønskede hos AU. Disse begreber anvendes derved til at markere, de menneskelige karaktertræk individer og institutter på AU skal være i besiddelse af, for at være på den markerede side af fællesskabet og derved en del af fællesskabet. Via denne kommunikation dømmes individerne som enten gode eller dårlige og forekommer derfor som en moralsk kommunikation. Ved at opstille en sondring mellem god og dårlig, i reference til fællesskabet, med udgangspunkt i ligestilling, kommunikerer der at fællesskabet er det eneste rigtige valg, og derved også at ligestilling er det eneste rigtige valg, hvis ikke du vil være et dårligt menneske. Ejer man ikke de kvaliteter, som der markeres på idensiden af ledeforskel os | dem, er man karakteriseret som udenfor fællesskabet.

Det ønskede ”Vi” som beskrevet i indledning af afsnittet for den sociale dimension, bliver en social identitet, og som konsekvent markeres i kommunikationen. I nogle tilfælde anvendes ”Vi” til at hentyde til ledelsen, som når;

”vi nu forsøger, ved at kræve, at flere køn skal kaldes til ansættelsessamtale” (Bilag 1)

Hvor der tydeligt distanceres imellem ’vi’ som ledelse, ønsker at ændrer den ’dårlige’ adfærd hos institutterne. Men ligeledes optræder ”Vi” også som i alle medlemmer af det ønskede fællesskab, som udviser kønsneutral adfærd, har et stærkt ønske for mere ligestilling og har den rigtige tankegang.

I kommunikationen om social identitet skaber AU et automatisk eksklusionssystem af dem som ikke identificerer sig med de kvaliteter, som der markeres på idensiden af formen. Det er derved muligt at konkludere, at fællesskabet ikke er et åbent fællesskab for alle, ikke engang alle medarbejdere på AU. Der stilles forventninger og krav i kommunikationen til hvilke menneskelige kvaliteter en medarbejder skal besidde for at være en del af AU.

4.3 Den tidslige dimension - Nutiden skal ændres for at undgå fortiden

Ved anvendelse af den tidslige dimension, ønsker jeg at undersøge hvordan kommunikationen om ligestilling, begrebsliggøre tid. Jeg undersøger i denne del af analysen, hvorledes Århus Universitet iagttager fortid, nutid og fremtid, og hvordan disse iagttagelser kommer til udtryk i nutiden. Formålet er at undersøge om ligestilling bliver iagttaget gennem et tidsligt perspektiv og om dette har konsekvens for hvordan ligestillingskonstruktion har udviklet sig til det nuværende. Den tidslige dimension orienterer sig efter ledeforskellen fortid] fremtid.

Fortiden er gennemgående iagttaget som en tid, hvor dårlige værdier og tankegange eksisterede og som en tid man skal bekæmpe og komme videre fra.

4.3.1 Den tidslige dimension – what are the ideas of a proper leader

I ligestillingskonferencen 2021 bliver der indledningsvis fremhævet af professor Yvonne Benschop, at en af de største udfordringer for kvindelige leder i akademien er den forudindtaget indstilling, som individer har til kvindelige leder.

“If we think about legitimacy of leaders, we need take a look at what ideas of what we think a leader should be like and what is a proper leader the body has a lot to do about that, particularly voice high pitch voices, is not good for leadership. (...) but it is very situational, what do we expect from different leaders, and what have we always seen as legitimated leadership. We have expectation about female leaders not only as leaders but also as women in them self.” (Bilag 2)

Yvonne Benschop fremhæver at der er en forudindtaget forståelse af en kvindelig leder, som har negative forudindtagede iagttagelser. Denne historiske forståelse af kvinder som havende en lys og skinger stemmer, er ikke ønskværdig i en lederstilling. Der forekommer altså en fortidsforståelse af kvindelige leder som der skal gøres op med, for at ligestilling kan på et ledelsesmæssigt aspekt kan gøres mere lige. Fortiden fremhæves som negativ, og som en barriere for ligestilling.

”Can female leaders actually be different in a culture which that has been catering to a larger majority of male leaders, that is a difficult question” (Bilag 2)

Her fremhæver Yvonne Benschop at den historiske kultur som den nuværende kultur bygger på, besværliggøre indsættelsen af kvindelige leder. Der skal ikke kun gøres op med fortidens kriterier for en ’rigtig leder’ men ligeledes skal der frembringes en ny kultur omkring kvinder som ledere. Der sættes derved lighedstegn mellem fortiden og nutidens problemer. Der skal gøres op med fortiden for at nutiden kan blive bedre. Fortiden bliver derved sat som negativ og fremtiden kan kun være positiv, hvis nutiden ændres.

I forlængelse af den kulturelle og forudindtaget forståelse af en leder, som bliver beskrevet generelt igennem speciales arkiv, er ligeledes de sexistiske ideologier som individer har der ikke er for ligestilling. Dette bliver både iagttaget i den sociale dimension i os dem distinktionen, men bliver ligeledes iagttaget i forhold til fortiden, og hvordan disse sexistiske ideologier som er en del af fortiden, negativ påvirker nutiden.

“the Modern Sexism scale was chosen for this study because it captures sexist ideology, which is known to correlate with a tendency to opposition to policies or changes designed to increase gender equity” (Bilag 3)

Der bliver her yderligere fremhævet de negative konsekvenser fortiden har for nutiden, og hvordan at fortiden derved fremstår som en begrænsning for ligestillingen. Dette er en generel problematik for ligestilling på universitet, og beskrives som den lækkende rørlednings udfordring.

4.3.1 Den lækkende rørledning

En af de ofte anvendte metaforer til beskrivelsen af universiteternes historiske udfordring i at bibeholde kvinder indenfor forskningsverden, er udtrykket den lækkende rørledning, (Leaky pipelines). Dansk Center for forskningsanalyse foretog en rapport af ligestilling ved Aarhus Universitet, hvor de iagttager at:

”Alt imens kvinder i løbet af de seneste 30 år i stødt stigende omfang har gjort deres indtog på de danske kandidat og Ph.d.-uddannelser, afspejler dette langt fra proportionelt i de eksisterende kønsfordelinger på lektor- og professorniveau. En langt større andel kvinder end mænd forsvinder (eller lækker) med andre ord ud af karrierepipelinen før de opnår fastansættelse som seniorforskere” (Bilag 3)

Med deres analyse og iagttagelser af ligestilling på Aarhus Universitet, fremvises der yderligere den negative historiske effekt ligestilling på AU har haft. Der har ikke historisk været nok opmærksomhed på at beholde kvindelige forskere, som skaber den nutiden problematik for ligestillingen.

4.3.2 positive eksempler fra fortiden

Bestyrelsesformand Connie Hedegaard fremhæver at tidligere initiativer til at skabe mere strukturel ligestilling indenfor politik har haft positive effekter. Disse effekter skal viderebringes til AU.

Da Folketinget tilbage i 1980'erne besluttede, at organisationer skulle indstille både en mand og en kvinde til offentlige nævn, råd og kommissioner, skabte det øjeblikkelig forandring. Det er det samme, vi nu forsøger, ved at kræve, at flere køn skal kaldes til ansættelsessamtale – så vi får hele talentmassen i spil”. (Bilag 4)

Fortiden bliver ikke udelukkende iagttaget som negativ, eksempler fra fortiden udenfor akademia, kan anvendes til at se på de positive effekter, forandring kan have i nutiden. Selvom

fortiden indenfor AU og universitetssystemet generelt bliver iagttaget negativ, bliver der iagttaget løsninger i fortiden udenfor universitetssystemet.

Ligeledes bliver statistisk materiale anvendt til argumentationen for at kvinder i akademiske stillinger på universiteterne kan vises at have en markant positiv effekt. I handleplanen for ligestilling på AU, beskrives en øget ligestilling med at have direkte effekt på at kunne producere forskning på højeste internationale niveau.

” Universitetets mål om den højeste kvalitet forudsætter, at den samlede talentmasse bringes bedre i spil, og at rekruttering sker i åben international konkurrence. Barrierer, der begrænser adgangen til denne talentmasse, med dens forskellige tilgange, perspektiver og erfaringer, er en hindring for at nå dette mål.” (Bilag 4)

Der bliver iagttaget at fortiden hvor der har været mindre ligestilling, er en af hovedårsagerne til at Aarhus Universitet ikke har kunne opnå sit fulde potentiale forskningsmæssigt. Fortiden bliver derved yderligere iagttaget som negativ, og at forandringer er nødvendige i nutiden, for at kunne have en positiv effekt på fremtiden.

4.3.2 Nutiden – ”Enhver, der ser på tallene, kan se, at det går for langsomt med at få flere kvinder til at gå hele vejen”

Nutiden bliver gennemgående iagttaget som fokuset for forandring. Situationen i nutiden, er årsagen til at der må ske handling for at ændrer fremtiden. Generelt forekommer kommunikationen gennem grafer og statistikker som fremhæver den nuværende ulighed, data anvendes derved som en negativ iagttagelse. Dog iagttages der ligeledes en mindre positiv udvikling:

”Hvis den udvikling skal fortsætte, afslører grafen imidlertid også, at der skal en ekstra indsats til” (bilag 4)

Selvom der iagttages en positiv udvikling, kommunikerer der ligeledes at den udvikling ikke er markant nok, og at det er nødvendigt med yderligere tiltag for at eskalere udviklingen. Det bratte fald i kvindernes andel af professor MSO springer i øjnene hos Mathias Wullum Nielsen, som har analyseret det statistiske materiale fra Aarhus universitet. Mathias Wullum gør opmærksom på, at denne stilling er ved at blive udfaset. Derudover afslører grafen det samme problem med rekruttering af kvindelige lektorer, som den generelle kønssammensætning på universitetet:

”Andelen af nyansatte kvindelige lektorer var lavere i 2019 end i 2015,” (bilag 4)

Selvom der generelt er en lille positiv udvikling, er den på specifikke områder negativ, hvilket har konsekvenser for ligestillingen. Nutiden bliver således iagttaget som værende negativ.

4.3.4 Fremtiden – kan være positiv med de rette handlinger

Både handleplanen og AU’s ligestillingsstrategi kommunikerer positivt angående fremtiden. Fremtiden bliver iagttaget som løsningen på nutidens problem. Kerneopgaven for AU’s handleplan for ligestilling er at skabe forskning af højeste internationale kvalitet. For at dette kan opnås er det essentielt med mere markant ligestilling. Der iagttages generelt at fremtiden kan være positiv med de etablerede aktiviteter.

”Aarhus Universitet vil være et forskningsintensivt universitet, der stræber efter den højeste internationale kvalitet og udmærker sig ved at skabe værdi gennem viden, ny erkendelse og samarbejde samt understøtter forbindelserne mellem Danmark og verden. Realiseringen af Aarhus Universitets vision for 2025 vil indebære (...)” (Bilag 5)

Visionen for Århus Universitet indebærer eksempelvis det øgede fokus på ligestilling, som er nødvendigt for at komme nutidens problematik til livs. Der kan iagttages at der via Århus Universitets vision skabes optimisme omkring fremtiden. Fremtiden bliver ikke iagttaget som en selvfølge, men en aktivt mål for at få den rette udvikling og de rigtige resultater.

”Strategien for 2025 forudsætter, at universitetet er en attraktiv arbejdsplads, der kontinuerligt udvikler det gode arbejds- og studiemiljø. Universitetets ambition er at udgøre en inspirerende ramme for alle medarbejdere og studerende. Det kræver, at universitetet sikrer muligheder og udvikling for alle, inddrager medarbejdere og studerende” (Bilag 5)

Forudsætningen for at strategien lykkes bliver yderligere i ovenstående citat, kategoriseret som værende nødvendigt at være en arbejdsplads for alle medarbejdere og studerende, hvorved der indirekte henvises til den manglende kvindelige repræsentation i forskningsmiljøet. Der kan derved iagttages kommunikativ sammenhæng mellem ligestilling, og den positive fremtid.

4.4 Opsummering af den tidslige dimension

Jeg har i det ovenstående afsnit fremanalyseret hvorledes AU iagttager ligestilling igennem den tidslige dimension. Der kan iagttages via den tidslige dimension med ledeforskellen fortid | fremtid kunne iagttage hvilke værdier og associationer der forbindes med de tidslige aspekter i deres kommunikation. Resultaterne er præsenteret i nedstående skema:

Fortid	Nutid	Fremtid
Forståelse af en 'rigtig' leder	Forudindtaget forståelse af en leder, begrænser ligestillingsudvikling	Diversitet på ledelsesniveau, og øget ligestilling
Sexistiske ideologier	Ideologierne hersker stadigvæk, og begrænser udviklingen	Et opgør skaber en lysere fremtid
Den lækkende rørledning	Fokus på flere kvinder i forskning	Et ligestillet forskningsmiljø som skaber de bedste rammer for at bedrive forskning
Statistik viser fortiden som værende mandsdomineret	En positiv udvikling forekommer for langsom	Med de rigtige initiativer kan en bedre fremtid skabes
Eksempler udenfor akademia har haft positive effekter på ligestilling	Effekterne er ikke etableret endnu, og derfor er ligestillingen negativ	Fremtiden kan være positiv hvis man etablerer de samme aspekter til akademia

Fortiden bliver generelt iagttaget som værende negativ, så længe der iagttages indenfor forskningsmiljøet, positive aspekter kan iagttages udenfor, og skal derfor etableres indenfor forskningsverden for at fremtiden kan iagttages positivt i forhold til ligestilling. Nutiden er ligeledes generelt iagttaget negativ, som skyldes effekter fra fortiden. Dog iagttages fremtiden positivt, hvis de rigtige foranstaltninger etableres.

I foregående afsnits har jeg først fremanalyseret via den sociale dimension, hvad AU iagttager som værende kriterier og værdier som er på indersiden af os | dem. AU iagttager at for at være en del af AU skal individer være aktive for ligestilling, de skal derudover være

kønsneutrale og ikke være sexistiske. Det er derved krævet af individet at have den rigtige adfærd såvel som den rigtige tankegang, for at der kan etableres en øget ligestilling.

I den tidlige dimension kunne det iagttages hvordan at fortiden ses som værende negativ og mange af de problematikker som forekommer i nutiden, er årsagssammenhængende med fortidens idealer, dette skal der gøres op med for at få den ønskede fremtid. Det er derfor nødvendigt at individerne og institutterne har de rigtige normer og værdier for at fremtiden kan gøre op med problemer fra fortiden.

4.4 Dimension af sagsforhold

Som afslutning på formanalysen ønsker jeg at analysere dimensionen for sagsforhold. Dette gøres med udgangspunkt i at iagttage, hvad Aarhus Universitet ser ligestilling som en løsning på. Jeg vil med denne dimension analysere hvilke emner der anvendes i kommunikationen til at konstruerer hvilke problematikker som ligestillingskonstruktionen forekommer som en løsning på.

4.4.1 AU's iagttagelse af akademias problemer

I AU's kommunikation om ligestilling er der flere temaer, som kan iagttages som værende et problem for AU. Manglende diversitet, dårlige forskermiljøer, manglende rollemodeller, ikke at kunne bedrive forskning på højeste internationale niveau og manglende fokus på demokrati og bæredygtighed. Fælles for alle de problematikker som AU iagttager er at løsningen kan findes i øget ligestilling. I dette afsnit undersøger jeg derfor, disse konkrete problemer, der kan løses ved hjælp af øget ligestilling og dermed og dermed også hvilke der er et direkte resultat af den manglende ligestilling. Dette ønsker jeg at analysere med dimensionen af sagsforholdet, der orienterer sig fra temaer for kommunikation og arbejder med ledeforskellen det] noget andet.

4.4.2 "På Aarhus Universitet arbejder vi for at fremme ligestilling diversitet blandt vores medarbejdere og studerende"

En af de problemer som diversitet og ligestilling bliver en løsning på, er tilvejebringelsen af god og forbedret forskning. Fra AU's ligestillings konference 'how do we improve gender balance amongst researchers at AU' fra 2019, fremhæver Lynn Roseberry at ved at forbedre ligestilling på fakulteterne vil der deraf blive kunne forbedre forskning.

”If we achieve gender balance, we will improve research, and who is not interested in having excellent research, and without gender balance we can’t be sure we have the best research”

(Bilag 2)

Ovenstående citat er generelt sigende for AU’s iagttagelse af både problematikker og deres løsning. AU bedriver ikke forskning på højeste niveau på nuværende tidspunkt, hvilket kommunikerer som værende et problem, men ligeledes bliver ligestilling også kommunikeret som løsningen på denne problematik.

”I am in an apartment with 2 women and 40 men, which is extremely imbalanced it is imbalanced towards our student population, and this gives an extreme lack of role models, and we need this diversity in our department” (Bilag 2)

Manglende rollemodeller bliver også iagttaget som en problematik der er forårsaget af manglende ligestilling, og at den manglende ligestilling bliver et problem som gør at der ikke er nogen rollemodeller. Interessant ved denne problematik er at problemet forekommer tværgættet og påvirker hinanden gensidigt. Professor Klaus Mølmer fremhæver ved genderbalancekonferencen 2019:

4.4.3 problemer med demokrati og bæredygtighed

Der bliver iagttaget fra AU at der er et demokratisk problem, som skyldes den manglende ligestilling. Fordi at for at der kan være bedst muligt oplyst grundlag for at kunne træffe beslutninger skal populationen repræsenteres bredest muligt. Det er derfor nødvendigt med øget ligestilling for at løse den problematik, og AU har det som en af deres kerneværdier i deres vision for 2025.

”Demokrati og bæredygtighed er gennemgående temaer i universitetets vision for 2025. Universitetet ser det som sin opgave at bidrage til et demokrati, hvor meninger brydes, og beslutninger træffes på oplyst grundlag og på baggrund af den nyeste viden. En af de allerstørste samfundsudfordringer er at sikre en bæredygtig udvikling, og her er det universitetets opgave at bidrage med løsninger gennem forskning, uddannelse og samarbejde.”(Bilag 5)

Det er vigtigt at der er bedre forhold for at meninger kan brydes, og at beslutninger træffes på et oplyst grundlag, for at imødekommende dette er det vigtigt med mere diversitet og ligestilling. Derudover iagttager AU ikke dette som et udelukkende internt problem, men ligeledes som et eksternt samfundsproblem, hvor de ønsker at vise løsningen på problemet, som kan gøres gennem forskning, uddannelse og samarbejde.

Det iagttages som værende en af grundværdierne i AU's iagttagelse af dem selv, og det er derved problematisk hvis dette ikke efterleves, da AU derved ikke kan iagttage sig selv, i sig selv.

"Den frie dialog, tolerance og diversitet er selve grundlaget for universitetets virke. Vi anser universiteterne for at være en af samfundets grundpiller og tager derfor medansvar for den videre udvikling af et demokratisk og bæredygtigt samfund." (Bilag 5)

Der opstilles derved i kommunikationen flere forskelligartede problematikker, som ligestilling bliver en løsning på. Det relevante er at iagttage de temaer som kommunikerer fra AU's side, som her iagttages som værende lige fra demokrati, og bæredygtighed til bedre forskning. Ligestilling er en løsning på alle disse temaer, ved at øge tolerance og diversitet.

4.4.4 At kunne bedrive forskning på højeste internationale niveau

En iagttagelse AU har, som er historiske for deres intensivering af ligestillingsstrategier og deres kommunikation, er at de halter efter andre europæiske universiteter når det kommer til ligestilling. Problemet bliver her iagttaget som værende at de ikke bedriver forskning på højeste internationale niveau, og løsningen bliver mere ligestilling.

"Aarhus Universitet vil være et forskningsintensivt universitet, der stræber efter den højeste internationale kvalitet og udmærker sig ved at skabe værdi gennem viden (...) at universitetets studerende, dimittender og forskere bringer deres viden i spil og er med til at forme fremtidens samfund" (Bilag 5)

Det fremtidige ønske om at være et forskningsintensivt universitet med højeste internationale kvaliteter, skal opnås igennem diversitet og ligestilling. Der kan her yderligere iagttages problemer som AU iagttager i sig selv, men ligeledes kommunikerer de også løsningen på problematikken.

Der forekommer flere forskellige artede problemer, som AU iagttager i sig selv. De er ikke nødvendigvis sammenhængende, men fælles for dem er at diversitet og ligestilling bliver løsningen på problematikken.

4.5 opsummering af dimensionen for sagsforhold

For bedre at skabe overblik over hvad der er blevet fremanalyseret i ovenstående analyse afsnit har jeg opstillet følgende figur:

Problemer:

- Manglende diversitet
- Rollemodeller
- Internationale niveau
- Demokrati og bæredygtighed
- Sexisme og tolerance

Løsningen

- Ligestilling og diversitet

Med Luhmann iagttagelsesbegreb kan vi således iagttage hvilke forskelle Århus Universitet iagttager sig selv igennem og deres problemer. Dimensionen for sagsforhold, iagttager hvad der er fremfor noget andet. Det kan derved iagttages i AU's kommunikation, at de iagttager problemer som er forbundet med manglende ligestilling, og at løsningen bliver mere ligestilling og diversitet. Det som binder problemerne sammen, er deres fælles løsning.

4.6 Delkonklusion

Den Luhmann inspirerede foranalyse har åbnet op for det indsamlede arkiv, og har kunne analysere de begreber, som der i AU's kommunikation om ligestilling bliver markeret som henholdsvis ønskelige og nødvendige, og derved samtidig også de modbegreber, som muliggør den første markering. I den tidlige dimension bliver årsagen til problemerne iagttaget som værende en fortidsproblematik, både i forhold til de organisatoriske problemer, i form af manglende kvinder i forskermiljøet, men ligeledes også de individuelle problemer, i forhold til normer og værdier som ikke længere er ønskede hos AU. Nutiden skal lægge afstand til fortiden for at opnå en bedre fremtid. I sagsdimensionen har det kunne iagttages i forhold til kommunikationen om problemer versus løsninger, at mens problemerne forekommer mere diffuse og umiddelbart svære at løse, er løsningen klar og konkret. Ligestilling bliver løsningen

på alle problematikkerne. Når AU igangsætter en kommunikation om ligestilling forekommer der således nogen forventninger til både individerne, institutterne og AU som organisation. I formanalysen har jeg fremanalyseret nogle af disse forventninger og derigennem hvilke forskelle AU iagttager ligestilling igennem. Når ligestilling bliver etableret som løsningen på alle problemer, bliver det til et fælles referencepunkt, hvorved alt kommunikation kan føres tilbage til ligestilling, der skabes derved et organisatorisk referencepunkt, som individerne i organisationen kan spejle sig i og imod, i deres kommunikation og forståelse. Dette bliver således måden hvorpå Aarhus Universitet iagttager ligestilling på, som værende altdækkende for en positiv udvikling for alle aspekter af organisationen. Formanalysen har derved kunne besvare hvilke forventninger beslutningen om øget ligestilling, har for både individerne såvel som organisationen, samt igennem hvilke forskelle Aarhus Universitet iagttager ligestilling igennem. Det kan ligeledes iagttages hvorledes at Aarhus Universitets kommunikation om ligestilling bliver et fællesreferencepunkt for organisationen.

Som det er beskrevet indledningsvis, har organisationen udfordringer når det kommer til at iagttage individer. Ligeledes forekommer der udfordringer i forbindelse med deres inklusion-/eksklusionsforhold, i deres regulering af medlemskab. Jeg ønsker i nedstående differentieringsanalyse at fremanalyser dette forhold, og hvorledes Aarhus Universitet skaber mening omkring det uagttagelige, som begrebstualiseres igennem 'støj'. Dette har politiske konsekvenser for Aarhus Universitet, og jeg ønsker ligeledes i nedstående differentieringsanalyse at analysere hvorledes ligestillingskonstruktion hos Aarhus Universitet har af konsekvenser for sig selv og sine medarbejdere.

5. Differentieringsanalyse

I formanalysen gik jeg i dybden med specialets arkiv, og kunne iagttage, hvordan Aarhus Universitet iagttager og skaber deres ligestillingskonstruktion, som blev udgjort af en markeret og en umarkeret side, på henholdsvis tre meningsdimensioner. Den sociale dimension viste, hvilke kriterier og egenskaber der var ønsket for at være en del af 'Os' hos AU, og derved samtidig hvilke kriterier og egenskaber der ikke er ønsket. Den tidslige dimension viste at ligestillingskonstruktionen er indebærende af værdier og normer fra fortiden, der ikke er ønsket i fremtiden, og gennem dimensionen for sagsforhold blev det iagttaget, hvilke konkrete problematikker AU står overfor, og hvorledes at ligestilling bliver en løsning på disse

problemer. Ligestillingskommunikationen er et produkt af både moralsk kommunikation samt konkrete løsningsforslag, som AU's handlingsplan for ligestilling er et produkt af. Jeg ønsker i dette afsnit at analysere hvilke politiske konsekvenser AU's kommunikation og ligestilling samt deres ligestillingskonstruktion har for det fællesskab der eksisterer i organisationen.

Med afsæt i resultaterne fra foranalysen vil jeg i følgende afsnit anvende en differentieringsanalyse med afsæt i Luhmanns teori om samfundets forskellige differentieringsformer, og Luhmanns artikel "inklusion og eksklusion" (2002). Dertil vil jeg anvende den heri beskrevne sammenhæng mellem samfundsdifferentiering og inklusions- og eksklusionsmekanismer. I AU's kommunikation om ligestilling kan det udledes, hvilken differentieringsform AU's ligestillingskonstruktionen tager udgangspunkt i. Ud fra denne diagnosticering af differentieringsform, kan en dybere analyse af den politiske kommunikation folde sig ud, og hvilke politiske konsekvenser fællesskabskonstruktionen har for individerne, institutterne og organisationen. Det er i denne henseende at det teoretiske begreb støj, kommer til udtryk og vil finde anvendelse i delanalyse 2.

Formanalysen viste at der i AU's ligestillingskonstruktion blev stillet specifikke krav og forventninger til individer og institutter på AU, før at de kunne blive inkluderet. Jeg vil i differentieringsanalysen derfor hovedsagligt tage afsæt i foranalysen sociale dimensionsafsnit. Hvorledes gør AU individer relevante i sin kommunikation om ligestilling? Og hvilke erkendelser produceres ved at holde denne kommunikation op mod Luhmanns tre differentieringsformer?

5.1 værdier og normer for ligestilling som modsvar på den funktionelle differentiering

I en sammenholdning af resultaterne fra foranalysen, kan man med Luhmanns beskrivelse af de tre samfundsdifferentieringer og deres inklusions- og eksklusionsmekanismer iagttage hvorledes AU anvender forskellige samfundsdifferentieringer til at inkluderer og ekskluderer individer og institutter på AU.

5.1.1 Den funktionelle differentiering - systemernes autonomi

En af hovedpræmisserne i den funktionelle differentiering i forbindelse med inklusion/eksklusion er, at det er funktionssystemerne selv der skaber deres inklusions- og eksklusionsmekanismer, da det ikke er muligt med en samfundsmæssig enhedsregulering af inklusion/eksklusion (Luhmann, 2002, s. 127).

I formanalysen kommer denne differentieringsform til udtryk i de værdier AU forventer af individerne på den rigtig side af os | dem markeringen. For at være en del af AU skal man være en aktiv medarbejder som stræber efter at aktiv gøre organisationen mere ligestillet mellem kønnene. Derudover skal individerne have den rigtige tankegang når det kommer til hvad AU vurderer som værende sexistiske tankegange, som bliver en eksklusions faktor, hvis dette ikke er til stede.

Der kan iagttages at systemets autonomi i forhold til regulering af inklusion og eksklusion bliver accepteret som præmis i deres konstruktion af ligestilling. Ved at sætte de rigtige værdier og handlinger lige med ligestilling, skabes der et inklusions- eksklusionsforhold op, som ikke forekommer som en enhedsregulering i samfundet. Selvom der kan argumenteres for at nogle af de samme værdier generelt kan anskues i samfundet, er dette en central del af AU's differentieringsform, og derved skabers deres autonomi.

Det centrale aspekt af den funktionelle differentiering er at systemerne taler i binære koder, som beskrevet i teorien f.eks. det økonomiske system som taler i den binære kode at have | ikke at have med mediet penge. Selvom videnskab og heraf Aarhus Universitet betegnes som et funktionssystem som taler i den binære kode sandt | falsk, er det svært at drage paralleller til deres kommunikation om ligestilling.

5.1.2 individualitet vs fællesskabet

Luhmann beskriver yderligere i den funktionelle differentiering som havende en inklusionsorden, som bliver anerkendt gennem en ny form for værdsættelse af individualitet, hvortil det omhandler en fordeling af værdier og chancer på individer. Dette kommer ligeledes til udtryk i formanalysen, hvorved at der i kommunikationen sættes fokus på at individerne er nødsaget til at bidrage aktivt til ligestillingen. Det er essentielt for AU at medarbejderne individuelt tager ansvar og dermed bliver medsager til at skabe den øgede ligestilling, som er ønsket i organisationen. Dette er en vigtig præmis for den funktionelle differentiering, hvorved at individualitet bliver betegnet som en vigtig del af den positive udvikling.

5.1.3 delsystemerne i funktionssystemerne

Regulering af inklusion og eksklusion i funktionssystemerne er normalt overladt til funktionssystemet selv og deres dertilhørende delsystemer. Dette betyder i Luhmanns teori at den funktionelle differentiering kan modstå høje uligheder i eksempelvis fordelingen af private og offentlige goder i samfundet (Luhmann, 2002, s 128). Dette kan ikke overføres til

institutterne på AU som kan iagttages som delsystemer til funktionssystemet AU. Det er ikke muligt for institutterne selv at regulere deres ulighed, og at denne mulighed for autonom ulighed bliver direkte modarbejdet. De ønskede værdier og normer bliver generaliseret i kommunikationen til alle dele af organisationen, og der skabes derfor ikke mulighed for at delsystemerne selv kan regulere denne ulighed. Begreber såsom sexismen og intolerance bliver anvendt til at beskrive årsagen til den manglende diversitet og lighed i organisationen, som gøres til et fælles ansvar fra alle dele af organisationen til at modkæmpe. Disse begreber og den generelle kommunikation anvendes til at afværge subsystemernes fuldkomne autonomi, og denne fællesforståelse bliver anvendt til at sammenfatte en fælles tankegang. Der ønskes derved fra organisationen ikke at subsystemerne selv regulere deres inklusion og eksklusion, men at de normer ligestillingskonstruktionen bygger op skal regulere hele organisationen.

5.2 fravær af stratificerede differentieringsform

Mens der tydeligt kan iagttages tilstedeværelsen af den funktionelle differentiering i AU's kommunikation, forekommer der ikke tegn på at den stratificerede differentieringsform bliver anvendt. Den stratificerede differentieringsform anvender formen oppe | nede som ledeforskel, som der ikke direkte kan iagttages at være til stede i kommunikationen, dette er dog ikke ens betydende med at det ikke siger noget om ligestillingskonstruktionen i sig selv.

Den stratificerede differentiering kendetegnes ved at subsystemerne er differentieret i forskelligartede subsystemer, som forekommer hierarkisk overfor hinanden. I Luhmanns teori er dette et udtryk for den klassiske klassesætning, som indikerer at der forekommer plads til forskellige subsystemer som kan sameksistere. Formanalysen viste midlertidigt at der i kommunikationen at det ønskede "Vi" kun markeres en rigtig forståelse for hele organisationen. Der markeres i kommunikationen at der kun er en forståelse som er accepteret igennem det ønskede "Vi", og at der konsekvent henvises til ligestilling i bestemt form, som ikke lader det være op til individer eller institutter selv at vurdere hvad ligestilling er. Der overlades således ikke til andre former for ligestilling end den som der kommunikeres centralt fra organisationen. Derimod viste formanalysen at det der findes på den anden side af ligestilling, bliver markeret som ødelæggende for organisationen. Der konstrueres derved ikke nogen former for positive alternativer til AU's kommunikation om ligestilling. Og det kan derved iagttages at der i kommunikationen ikke skabes mulighed for regulering af inklusion/eksklusion via distinktionen oppe | nede da der kun markeres en rigtig forståelse af ligestilling.

5.3 ligestilling som segmenteret differentiering

Jeg har indtil videre i differentieringsanalysen iagttaget at der forekommer en vis mængde af funktionelle differentiering, som kommer til udtryk i kommunikationen, da der adskilles mellem inklusion og eksklusion, på et delsystem niveau, og ikke et samfundsmæssigt niveau. der kan ikke iagttages tilstedeværelsen af den stratificerede differentieringsform, da der ikke iagttages forskellige former for ligestilling, men kunne italesættes en form for ligestilling. Nærliggende forekommer dog den segmenterede differentieringsform, som tager udgangspunkt i sin regulering i forhold til inde | ude distinktionen, hvorved at eksklusion i den segmentære differentiering kan forekomme ved for eksempel uacceptabel adfærd. Dette lægger sig i forlængelse af afsnittet om funktionelle differentiering, hvorved at delsystemet har autonomi til selv at skabe sine egne inklusion- og eksklusionsmekanismer, hvorved at den segmentære differentieringsform anvendes til at udpege hvem der skal inkluderes og hvem der skal ekskluderes.

5.3.1 Det ønskede "Vi" hos Aarhus Universitet

Som det fremgår af foranalysen og afsnittet for den funktionelle differentiering, bliver pronomen "Vi" anvendt til at markere de individer og institutter som er på indersiden af organisationens fællesskab. Det fremgår ligeledes i kommunikationen at "Vi" dækker over en gruppe, hvor deltagerne iagttages som værende ligestillede. Der forekommer ikke for eksempel en nævneværdig markering i adskillelsen mellem professorer og lektorer, eller studerende og forskere. Derimod betegnes ligestilling som en pligt og et ansvar for alle dele af organisationen ligeværdigt, og for alle individer uden forbehold for position.

I forhold til ansvaret for den øgede ligestilling, bliver der ikke markeret en klar hierarkisk orden, ved f.eks. at institutlederne eller individer højere oppe i organisationen som havende et større ansvar end individer længere nede. Derimod markeres der i kommunikationen at ansvaret går begge veje. Det er ledelsen som har ansvaret for at skabe rammerne og alle andres ansvar for at opfylde disse rammer. Der er heller ingen intern hierarkisk orden i ligestillingen, da alle dele markeres som vigtige og at de er gensidige afhængige af hinanden. Brugen af samlebetegnelsen "Vi" bekræfter således, at ligestilling benytter sig af en segmentære differentieringsform, da deltageres lighed er en af grundpræmisserne ved den segmentære differentieringsform.

Denne "Vi"-konstruktion markerer ligeledes også det forhold at der bliver skabt en streng opdeling af os | dem konstruktion i kommunikation. På indersiden iagttages således alle de individerne som er proaktive, ikke sexistiske, ligestillingsvillige og som har den ønskede adfærd. Hvorimod individer på ydersiden som ikke bidrager til konstruktivt til ligestillingen, bliver markeret som sexistiske, passive og med den forkerte adfærd. Der differentieres helle ikke mellem de ekskluderede, forekommer du som passiv er du lige så ekskluderet som det individ som har den forkerte adfærd.

Der kan dermed analyseres at den segmentære differentiering forekommer anvendt i Aarhus Universitets ligestillingskonstruktion.

5.3.2 eksklusionen af de andre

Den segmentære differentiering reguleres som førnævnt efter distinktionen inde | ude. Der forekommer ikke nok kompleksitet i denne differentieringsform til at kunne kommunikere med andre segmenter. Dette har den betydning at det kun er segmentet, der eksisterer for segmentet. Alt uden for kan enten ikke iagttages eller iagttages som værende en trussel mod det segment man er en del af (Kneer & Nassehi, 1997, s. 127). Denne form for regulering af eksklusion, kan ligeledes iagttages i AU's kommunikation af ligestilling, da der kun er tale om en form for ligestilling. Det blev derved iagttaget i foranalysen, at der bliver skabt en os | dem distinktion. Dem, som befinder sig på ydersiden af distinktionen, som iagttages som ikke værende en del af det fællesskab som AU er en del af, med grundpræmissen om ligestilling, og iagttages derved som dele af andre fællesskaber eller grupper, som har udpræget negative konsekvenser for organisationen såsom eksempelvis sexismen og en forkert forståelse af en leder.

På den samme side befinder de passive og dem med den forkerte adfærd. Dette er centralt i den segmentære differentieringsform, da begrundelsen for eksklusionen i den segmentære differentiering er uacceptabel adfærd. Dette kommer tydeligt til udtryk i at alle på dem-siden af os | dem distinktionen markeres gennem negative beskrivelser, og de udfører derved en uacceptabel adfærd i forhold til hvad der ønskes hos AU. Denne negative beskrivelse, skaber en form for dæmonisering af alle dem, der falder uden for fællesskabet.

5.3.3 ritualer som inklusionsmekanisme

Den inklusion der forekommer i ligestillingskonstruktionen kan ligeledes sammenholdes med inklusion i den segmentære differentiering. Luhmann beskriver i forhold til den segmentære differentiering overholdelsen af ritualer som en form for

inklusionsregulering. I AU's kommunikation forekommer der flere eksempler på hvad der kan karakteriseres som ritualer, som der derved skal udføres for at man kan inkluderes i segmentet. Eksempelvis er AU's handleplan for ligestillingen, en måde at anskue nedskrevne ritualer, for inklusionen i fællesskabet. Eksempelvis beskrives specifikke måde hvorpå ansættelse af nye forskere skal foregå på, der skal gennemføres specifikke trin i ansættelsen proceduren, og gøres derved muligt for resten af fællesskabet at kunne iagttage om ritualerne er blevet efterlevet. Dette bliver derved til en inklusions- eksklusions mekanisme. Hvorved at efterlevelse af ritualer gør det muligt at blive inkluderet i ligestillingsfællesskabet.

5.3.4 Nærvær som inklusion

Den segmentære differentieringsform har individers nærvær som en af sine væsentligste kriterier for inklusion. Denne geografiske præmis er sværere at iagttage i AU's kommunikation. Dog forekommer Aarhus Universitet som et geografisk placeret sted, hvor nærvær kommer til udtryk i deres vision for at styrke centraliseringen af universitetsparken, universitetsbyen og Katrinebjerg:

"Den overordnede vision er at koncentrere AU's arealer i Aarhus om Universitetsparken, Universitetsbyen og Katrinebjerg" (Bilag 5)

Ved at koncentrere AU's arealer bliver nærværet nemmer tilgængeligt for individer på AU. Nærvær bliver ikke et kriterium for inklusion for AU's ligestillingskonstruktion.

5.4 Ligestillingskonstruktionens politiske konsekvenser

Ud fra ovenstående analyse kan der iagttages påfaldende sammenfald mellem den umarkerede side som der bliver fremanalyseret i foranalysen og Luhmanns beskrivelse af den funktionelle differentiering. Den funktionelle differentiering og dens regulering af inklusion og eksklusion bliver tydeligt anvendt i AU's kommunikation om ligestilling. Der er ingen tegn på at AU's ligestillingskonstruktion anvender den stratificerede differentieringsform, da der i kommunikationen ikke iagttages forskellige former for ligestilling, men kun en form. Ligestillingens inklusion og eksklusion orienterer sig dermed i distinktionen inde i lade, som findes i den segmentære differentieringsform, hvilket forekommer som den mest simple og primitive differentieringsform.

I den funktionelle differentiering er funktionssystemerne uddifferentieret efter en forståelse af binære koder, og i den stratificerede differentieringsform efter en hierarkisk orden, men derimod er det i den segmentære differentiering med en lavere kompleksitet besværliggør det at udforme en egentlig regeldannelse for inklusion. Dette kommer til udtryk i AU's kommunikation om ligestilling, hvor de markerede egenskaber og værdier, mere er et udtryk for hvordan individet skal være, end et udtryk for uddifferentierede inklusionsregler. Derved iagttages de markrede værdier for inklusion som en moralsk kommunikation fremfor en egentlig politisk kommunikation. At ligestillingskonstruktionen anvender en segmenter differentiering og regulerer sin inklusion og eksklusion via moralsk kommunikation har følgende konsekvenser. Det der ikke giver mening for organisationen, altså den støj som organisationen iagttager, men ikke kan finde mening i, gøres til moralsk kommunikation. Det er tydeligt at AU som organisation iagttager problematikken omkring ligestilling, gennem et kvantitativt iagttagelsespunkt. Den støj som tilhører problemer som ikke direkte er kvantificerbare, finder organisationen mening i ved hjælp af moralsk kommunikation.

Dertil bliver individerne på AU iagttaget som et segment, som har en konsekvens i forhold til problemhåndteringen. Nogle af de problemer som AU iagttager bliver begrundet med uacceptabelt adfærd, og bliver derved et spørgsmål om er et godt eller dårligt menneske i forhold til ligestilling. De løsningsforslag som der førhen er blevet fremhævet i analysen såsom rekrutterings processer, er den klare iagttagelse fra organisationen. Der er for mange mænd i forskning – løsning er at ændre måde hvorpå der rekrutteres. Når det derimod kommer til adfærd, kan organisationen ikke på samme måde kvantificere problematikken og løsningen bliver derved moralsk. Den manglende uddifferentiering gør det derved svære at differentiere mellem forskellige former for uacceptabel adfærd, ligeledes er det heller ikke muligt at differentiere mellem forskellige former for problemarter. Dette betyder at det ikke forekommer muligt at håndtere forskellige problematikker eller adfærdsmønstre forskelligt an. En af organisationens udfordringer, er som beskrevet tidligere, er at organisationen ikke er i stand til at iagttage individer. Organisationens forstår sexismen ud fra kvantitative analyser og data, men er nødsaget til at skabe mening omkring dette for individet. Det er derved nødvendigt både at iagttage og regulere individer som organisationen ikke kan iagttage, som derved bliver til, i større eller mindre grad, et spørgsmål om morale. Morale bliver derved måden hvorpå organisationen skaber mening omkring individet.

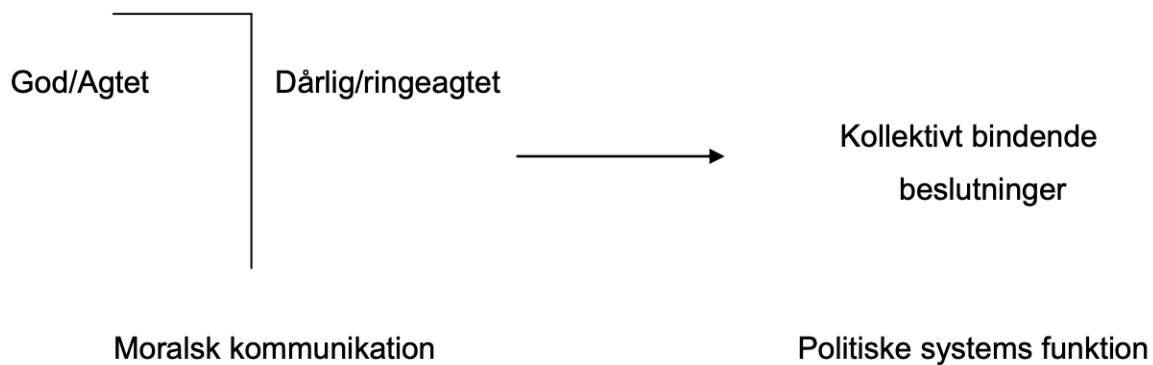
Ved at iagttage AU's kommunikation om ligestilling, som moralsk kommunikation, er vi i stand til at iagttage at den sociale dimension udover at skabe en os] dem distinktion også

markerer os-siden som den agtede side, og dem-siden som den ringeagtet. Organisationen kan ikke direkte iagttage specifikke individer, men kan skabe en diskurs som gør det muligt for individerne at iagttage sig selv. Dette skaber dog nogle problematikker ved at denne ringeagtede eller uønskede side, forholder sig til hele personen, hvilket har den betydning at hvis personen ikke iagttages som værende et handlekraftigt individ for ligestillingen, er personen ikke en ønsket person i nogle dele af organisationen, og at der heller ikke differentieres i mellem eksempelvis et passivt individ og et sexistisk individ. Alle individer som er på den umarkerede side, er uønskede. Dette er et produkt af den segmentære differentieringsform, hvorved distanceringen imellem dem som er inde versus dem som er ude, forekommer hård. I at du enten er inde eller ude af fællesskabet.

Hvis kommunikationen havde været forekommet i højere grad indenfor den funktionelle differentiering, havde den moralske kommunikation ikke i samme grad have haft særlig indflydelse på andre interne systemer, da der ikke forekommer intern integration mellem de forskellige systemer. Når vi derimod iagttager den segmentære differentiering har den moralske kommunikation en konsekvens som kan iagttages som værende politisk. Dette skyldes at den moralske kommunikation er en kommunikation, som det er beskrevet i teorien, for værende henholdsvis god versus dårlig, men i dette henseende bliver det ligeledes til et argument for de politiske tiltag som AU ønsker. Individer som markeres i den moralske kommunikation som ringeagtet, kan der blive etableret politiske initiativer imod. Dem som markeres som gode/agtede skal være katalysatorer for at tilvejebringe de ønskede ændringer.

Ligestillingen som konstrueres via moralske begreber, ud fra deres forståelse af hvordan individet skal agere, tildeles nu konkrete opgaver som skal løse ligestillingsproblemet. Den moralske kommunikation om ligestilling, bliver således både måden hvorpå organisationen skaber mening omkring det den ikke kan iagttage og ligeledes en effekt på hvilke beslutninger som træffes i fællesskabet, og derved hvilke bindende tiltag som bliver besluttet indenfor det politiske system.

I følgende figur fremgår en illustration af denne komplekse problematik:



For bedre at kunne analysere de politiske konsekvenser som er fremhævet i ovenstående figur, samt de konsekvenser en manglende iagttagelsesmulighed af individerne for organisation har, ønsker jeg at analysere to centrale begreber i AU's kommunikation om ligestilling. Henholdsvis sexismen og diversitet, da disse iagttagelser markeres på hver sin side af den moralske kode. Sexisme bliver markeret som ringeagtet i kommunikationen om ligestilling, og direkte ødelæggende for organisationen og ligestilling generelt. Diversitet bliver derimod kommunikeret som agtet og godt for organisationen, og er løsninger på flere ligestillingsproblematikker. I følgende afsnit, vil jeg analysere, hvordan ligestillingskonstruktionen og den moralske kommunikation om dette, får politiske konsekvenser for disse specifikke områder og bliver til konkrete politiske initiativer.

5.4.1 moralsk kommunikation – sexismen

I år 2019 blev en analyse af Aarhus Universitets attitude til sexismen og ligestilling publiceret. Analysens formål var at undersøge graden af modstand der ville forekomme, som reaktion på ligestillingsinterventioner. For at analysere denne modstand anvendte forskerne to standardiserede spørgeskemaer: den moderne sexismeskala, som måler eksplicit benægtelse af kønsdiskrimination og vrede over for kønsligestillingskrav (såsom kønsinterventioner) og et spørgeskema til at måle støtten til diskriminerende praksis, som måler individets eksplicite præferencer for ansættelse af mænd fremfor kvinder (Skewes et.al, 2019)

“Our study clearly shows that perceived gender discrimination and attitudes to gender equity policy are positively related. If one holds modern sexist views then one will not be supportive of gender equity initiatives. People high on modern sexism scores are more likely to believe that enough or even too much is being done to achieve gender

equity. In other words, such employees are likely to be blind to the explicit sexism they are contributing to in the organization” (Ibid. s. 83)

Udover at studiet finder en sammenhæng mellem sexisme, og modstand mod eventuelle initiativer for ligestilling. Finder det også at mænd på AU generelt iagttages som sexistiske ud fra analyse, som scorer højere end kvinderne, samtidig med at den generelle sexisme på universitet ligger højt.

“most damaging for visibility was the finding that the average modern sexism score for the university employees were 4.18, which reveals that many employees are not just blind to gender equity challenges, but also resist initiatives which facilitate gender equity goals.” (Ibid. s. 83)

At sexisme og modstand mod ligestilling bliver iagttaget som dårlig og ringeagtet i AU's kommunikation, har haft den konsekvens at de organisatoriske initiativer er opbygget omkring forebyggelse af sexisme. Dette kommer også til udtryk i AU's generelle kommunikation og deres dertil markering af hvordan en rigtig medarbejder på AU er, som derved er en som er kønsneutral og ikke har fordømmende mod kvindelige forskere, som det blev fremhævet i den sociale dimension. Dette betyder at mange af initiativerne i bekæmpelsen af sexisme er udformet ud fra grundtanken om at individerne på AU skal være en aktiv del af at løse problemet. Eksempelvis er en af hovedfokus områderne i AU's handlingsplan for ligestilling, arbejdspladskultur:

”At skabe fagmiljøer hvor alle medarbejdere har lige muligheder for at udfolde deres potentiale og udleve deres ambitioner, samt positiv udvikling i trivselsmåling; især hos de kvindelige medarbejdere, fordi de seneste APV målinger viser signifikant forskel på mænds og kvinders trivsel på AU” (bilag 1)

Alle institutter (alternativt: afdeling) laver en lokal undersøgelse af ligestilling med henblik på at identificere de(n) mest presserende udfordring(er) på instituttet/i afdelingen. Relevante data samt workshop for institutledelsen udgør afsættet for dette arbejde. Medarbejderne involveres i analysen (Bilag 1)

Institutterne og individerne iagttages, som værende en nødvendighed, som en aktiv rolle for mere ligestilling på AU. Det kan ligeledes iagttages hvordan iagttagelsen af

eksisterende sexisme bliver udviklet til konkrete initiativer til bekæmpelse af dette. Den moralske kommunikation om sexisme på AU, og de markeringer som iagttages i foranalysen som værende ønskede hos individer og institutter på AU, bliver således grundlaget for politiske initiativer. At ligestilling på AU skabes gennem en segmenter differentieringsform, stille således individerne på AU lige, og alle har et ansvar for at bekæmpe denne ulighed. Udfordringer med ligestilling og deres dertilhørende løsninger er derved kun mulige, hvis individer og institutter har en aktiv deltagelse. Dette bliver en betingelse for inklusion – og for at blive iagttaget som en del af AU på den markerede side.

På baggrund af undersøgelsen vælger man på instituttet/afdelingen en (eller flere) udfordringer, som man vil arbejde systematisk med. Instituttet/afdelingen formulerer selv mål, hvilke handlinger, man vil sætte i værk, og hvordan man vil følge op. Undersøgelse samt plan for det videre arbejde behandles i fakultetsledelsen, ligesom fakulteternes diversitets- og ligestillingsudvalg involveres. (bilag 1)

Det bliver op til institutterne og individerne selv at arbejde aktivt med ligestilling, samtidig med at det er muligt for andre institutter og den øverste ledelse at kontrollere om dette efterleves. Det essentielle er at iagttagelserne og den moralske kommunikation, bliver til konkrete politiske initiativer.

5.4.2 moralsk kommunikation – diversitet

I modsætning til iagttagelse af sexisme, bliver diversitet markeret som essentielt for AU. Diversitet er agtet for AU, og forekommer derved på den markerede side af det ønskede.

”Universitetets mål om den højeste kvalitet forudsætter, at den samlede talentmasse bringes bedre i spil, og at rekruttering sker i åben international konkurrence. Barrierer, der begrænser adgangen til denne talentmasse, med dens forskellige tilgange, perspektiver og erfaringer, er en hindring for at nå dette mål. Derfor vil universitetet intensivere arbejdet med at fremme diversitet og undgå diskrimination. ” (Bilag 1)

Diversitet bliver iagttaget som løsningen på alle kriterier for at opnå det ønskede, for at AU kan opnå den højeste kvalitet forskningsmæssigt, kræver det diversitet. Ved at fremme diversitet kan man undgå diskrimination. Diversitet bliver således det overordnede politiske initiativ, som institutterne og individerne skal stræbe efter.

Den moralske kommunikation der kan iagttages hos AU om diversitet, bliver som det fremgår af formanalysen, markeret på indersiden af det ønskede ”Vi”. Dette får en indflydelse på udformningen af konkrete initiativer i organisationen. Det kommer til udtryk i kommunikationen at de problemer og udfordringer AU står overfor, om det er intern sexisme, ansættelsesprocesser eller forskningskvalitet, kan det hele løses med øget diversitet. For at realisere dette initiativ med at øge diversiteten på AU, skal institutter og individer på AU aktivt bidrage til dette. På denne måde bliver AU’s moralske definition af diversitet som værende det rigtige og hvor der ikke er diversitet som værende det forkerte, til konkrete politiske initiativer. Samtidig betyder dette også at diskriminering af specifikke grupper, eller forfordelingen til andre grupper, legitimeret med et moralsk grundlag, da diversitet er rigtig og andet vil være forkert.

5.5 Delkonklusion

Formålet med ovenstående kapitel, var at fremhæve de politiske konsekvenser og initiativer AU’s ligestillingskonstruktion har. Og hvordan at den støj som organisationen ikke kan få til at give mening, bliver til moralsk kommunikation. Den moralske kommunikation om sexisme og diversitet bliver udfoldet til konkrete handleplaner. Dette kan skabe problemer da den segmentære differentieringsform, samt at organisationen ikke kan skelne mellem forskellige former for sexisme, og alt bliver derved iagttaget som det samme.

Ved at anvende resultaterne fra formanalysen, samt Luhmanns differentieringsformer om inklusion og eksklusion har dette kapitel forsøgt at besvare problemstillingsspørgsmålet om hvordan kommunikationen udfolder sig hos institutterne og individer på AU.

Differentieringsanalysen har med anvendelse af resultaterne fra formanalysen påvist, at ligestillingskonstruktionen i høj grad skaber et skræmmebillede og en dæmonisering af individer på ydersiden af det markerede, dertil gør den funktionelle differentierings inklusion og eksklusionsregulering det også til årsagen på alle problemer som iagttages af AU, fra kvalitets forskning til sexisme. Individer på ydersiden er årsagen til problemerne da de er sexistiske, passive og har en forkert tankegang og adfærd.

Den stratificerede differentiering er fraværende i kommunikationen om ligestilling, da ligestillingskonstruktionen ikke forekommer i flere former for ligestilling, med kun med en form for ligestilling. Dog kunne det iagttages at der var flere ligheder mellem den segmentære differentiering og AU’s kommunikation om ligestilling. AU ligestillingskonstruktion regulerer således sin inklusion via en inde | ude, og en os | dem distinktion.

En af konsekvenserne af AU's forsøg på at løse en kompleks ligestillingsproblematik med en forståelse af ligestilling, som skabes ud fra et mere primitivt differentieringsbegreb, der ikke er i stand til at håndtere særlig meget kompleksitet. Dette har den effekt at AU's iagttagelse af problemerne ikke kan håndtere den nødvendige kompleksitet, og i stedet bliver forklaret gennem uacceptable normer, værdier og adfærd. Den umiddelbare løsning bliver således at ekskludere de personer, der bidrager til de negative aspekter. På grund af den lave kompleksitet forekommer der ikke reelle regeldannelser, som inklusion og eksklusion skabes igennem. I stedet for skabes reguleringen i højere grad gennem moralsk kommunikation, som forholder sig til personens helhed, men samtidig ikke kan distancere mellem forskellige dele af hvad der markeres på ydersiden, så alle individer der besidder en af disse markeringer, er derfor ekskluderet. Dette har den konsekvens at ligestillingskonstruktionen, som skabes gennem moralske distinktioner god \lrcorner dårlig og agtet \lrcorner ringeagtet, gøres til argument for eksklusion af visse grupper og har en konsekvens får henholdsvis de inkluderede såvel som de ekskluderede i form af politiske tiltag i organisationen.

Der rettes derved specifikke tiltag imod de ekskluderede, som de inkluderede bliver pålagt at virkeliggøre gennem aktive handlinger. Dermed bliver konstruktionen af ligestilling på AU, med udgangspunkt i moralske værdier til politiske tiltag i organisationen. Samtidig bliver den fællesskabskonstruktion som forekommer på indersiden af det markerede "Vi" asocial, da der i den segmentære differentieringsform skaber en inde \lrcorner ude distinktion, som derved ikke muliggør plads til andre former for forståelse af ligestilling.

6. Diskussion:

Specialets to delanalyser har forsøgt at fremanalysere, hvordan Aarhus Universitet konstruerer ligestilling, og hvilke politiske konsekvenser denne konstruktion har. Iagttagelsespunktet har været Aarhus Universitet iagttagelse af ligestilling.

Jeg ønsker i dette kapitel at diskutere de fremanalyserede pointer fra de foregående analyser. Diskussion vil være todelt hvor jeg først diskuterer ligestilling som styring på anden orden, og dernæst diskuterer de konsekvenser og begrænser den moralske kommunikation har for medarbejdere på AU, med udgangspunkt i støj.

6.1 Ligestilling som styring på 2. orden

En af Luhmanns iagttagelser af den moderne velfærdsstat er at politisk styring er et spørgsmål om at undgå situationer, hvor man kommunikerer i mediet magt (Luhmann, 1990).

Selvom det er svært at drage direkte paralleller fra velfærdsstaten til Aarhus Universitet som organisation, forekommer der alligevel sammenfald mellem eksempelvis, organisationens bestræbelse på at undgå at kommunikere om ligestilling med magt. Selvom der iagttages i formanalysen at der bliver i visse tilfælde kommunikeret i magt, i forhold til ansættelsesprocedure, er hovedkommunikationen når det kommer til ligestillingskonstruktionen i moralsk kommunikation. Dette kan ses som et forsøg fra Aarhus Universitet på at skabe distance mellem en mere politisk magt kommunikation til en moralsk kommunikation.

I tilfælde hvor organisationen ikke direkte kan iagttage problematikken i for eksempel kvantificerbare data, bliver organisationen nødsaget til at finde en løsning på denne støj. Måde hvorpå organisationen finder sin løsning er igennem at individerne regulerer sig selv. Reguleringen bliver et spørgsmål om moral og menneskelige kvaliteter, som individerne på Aarhus Universitet selv skal regulere sig i forhold til. Ligestillingskonstruktionen er hovedsageligt ikke et udtryk for direkte politiske initiativer, faktisk forekommer de politiske initiativer som et fåtal i AU's kommunikation. Derimod er det en rammesætning for hvordan man er et godt menneske og en god medarbejder. AU kommunikerer klart, hvilke kvaliteter, værdier og forventninger, man skal besidde for at være en del af det ønskede fællesskab. Dette er dog op til individerne selv at regulere sig for at være en del af dette fællesskab.

Dette skaber et forhold af styring på 2. orden, en styring som skabes gennem en konstruktion af ligestilling, hvortil den politiske kommunikation kan lede fællesskabets selvledelse gennem rammer og processer, styrer den moralske kommunikation gennem normer og værdier, som skaber forventninger. Disse forventninger kan iagttages i differentieringsanalysen, hvor der konstrueres et forhold mellem de ønskede medarbejderes værdier i forhold til de uønskede medarbejdere. Derved skaber ligestillingskonstruktionen en inklusion- og eksklusions forhold, som kan være svært at regulere ovenfra, og derfor skaber styring på 2. orden et selv regulering som reelt kan have en effekt, fremfor at der konstant skulle undersøges eller evalueres fra ledelsen side, for at udpege individer som ikke indordner sig efter fællesskabet.

Denne styring på 2. orden kan eksemplificeres i Aarhus Universitets måde at markere hvor ansvaret for ligestilling befinder sig. I formanalysen blev det iagttaget hvorledes at ansvaret ikke foreligger hierarkisk, men tildeles studerende, såvel som lektorer, professorer og ledelsen ligeligt. Ledelsen rolle bliver som dem der sætter rammerne for ligestillingen, men alle bær ansvaret for at få disse visioner ud i livet.

Der kan argumenteres for at i denne forståelse anvender ledelsen ligestillingskonstruktionen til at udskyde de politiske initiativer som ville skulle træffe beslutninger ved magt. I stedet bliver det ledelsesmæssige spørgsmål et om at skabe visioner og de rigtige rammer for ligestilling – og lade fællesskabet styre sig selv inden for disse rammer. Dette kan ligeledes forklare hvorfor at AU's ligestillingskonstruktion ikke direkte markerer en inklusion af alle, men i stedet er en markering af aktive, kønsneutrale og værdimæssige rigtige individer, som tager ansvar for ligestillingen.

Denne kommunikationsform bliver derved mere uigennemskuelig, da det først og fremmest handler om morale, og efterfølgende handler om politik – i form af magt. Denne form for styring gennem en sammenblanding af morale og politik, er svær at gennemføre i et funktionelt differentierede system, og bekræfter at ligestilling og fællesskab på Aarhus Universitet, bliver iagttaget som et segment.

Mit ønske i ovenstående afsnit er at fremhæve hvorledes at AU forsøger at skabe styring på 2. orden. Dette skyldes at der foreligger en masse støj som organisationen ikke kan skabe mening omkring, og som modsvar til denne støj skaber organisationen mening gennem morale. Organisationens kan ikke iagttage individers tanker og holdninger, og som modsvar på dette forsøger organisationen at sætte rammerne for hvad den forventer at de rigtige værdier skal være hos individet.

Støj er som beskrevet i teorien en essentiel del af, hvordan systemer iagttager sig selv. Dertil er det dog centralt, at selvom støjen er med til at forme systemet, har det ligeledes nogen komplikationer i forhold til hvordan systemet iagttager problemer og dertilhørende løsninger. I følgende afsnit ønsker jeg at diskutere nogle af disse problematikker og hvilken effekt det kan have på individerne i systemet.

Mit ønske er ikke at komme med direkte løsningsforslag til de organisatoriske udfordringer, som Aarhus Universitet vil kunne møde i deres ligestillingsstrategi. Derimod er formålet at belyse og iagttage de problematikker som organisationen vil kunne stå overfor, da der igennem oplysning kan skabes løsninger, da jeg ikke selv er i stand til at konkludere de foretrukne løsninger, dette vil være op til organisationen selv.

6.2 Støj i organisationen og dertilhørende udfordringer

Det er tydeligt at organisationen iagttager sin omverden i relation til ligestilling, og derved forsøger at skabe intern mening om det eksterne stimuli. I kommunikation fra Aarhus Universitet kan det iagttages at måden, hvorpå organisationen skaber mening omkring ligestilling er igennem kvantitative analyser. Det er tal og statistikker som organisationen kan iagttage, og det bliver derved også målet for en løsning, at ændrer disse statistikker, uden forbehold for andre problematikker eller udfordringer. Organisationens iagttagelse af at der er for få kvinder i forskningsmiljøet, som kan måles statistisk, løsninger bliver flere kvinder i forskningsmiljøet.

Selvom at der er et utal af studier, som fremhæver en bred vifte af variabler som alle har en effekt på, at færre kvinder vælger at blive forskere, iagttager organisationen hovedsageligt det som et ansættelsesproblem. Selvom organisationen kan iagttage at eksempelvis sexismen eller værdier som havende en effekt kan den ikke skabe mening omkring dette, da det forekommer svært at kvantificere individets personlige holdninger. Det foreligger derfor som støj for organisationen. Dette bliver også henført tilbage til ansættelsesproblematikken, og der bliver derved skabt mening om sexismen, som værende et problem at individerne ikke iagttager kvinder som værende lige så gode forskere som mænd. Og løsningen bliver derved at begrænse sexismen i ansættelsesforløbene. Dette kommer til udtryk i formanalysen hvor det kan iagttages at måden hvorpå individer iagttager en rigtig leder på er igennem en militær og maskulin måde, som skaber barrierer for kvindelige forskerledere. Som beskrevet tidligere skaber organisationen således mening omkring støjen ved morale, det er nødvendigt at opsætte moralske kriterier for individerne for at kunne styre dem mod et andet adfærdsmønster.

Selvom det kan være ønskværdigt at ændrer individers værdier og adfærdsmønstre, kan dette også have komplikationer for individerne og dertil også organisationen i sig selv. For det første, er individerne selv nødt til at iagttage sig selv igennem den moralske kommunikation, som beskrevet ovenfor kan denne form for styring på 2. orden have nogle organisatoriske positive effekter, dog bliver dette derved også op til egen fortolkning. Det vil være svært at finde individer som direkte iagttager sig selv, som værende sexistiske og derfor bliver det ikke muligt for individet at iagttage sin egen sexismen og derved skabe mulighed for en ønsket ændring. Ved at lade det være op til individet at vurdere hvorvidt personen forekommer på den markerede eller umarkerede side af den ønskede medarbejder, vil det være et fåtal som iagttager sig selv på den umarkerede side. Dertil foreligger der en stærk problematik i at analysere

kønsbias, og anvende det til at iagttage uønskede individer, som skal være selvregulerende. Dette skyldes at kønsbias og i mindre grad i sexismen forekommer underbevidst, og derved ikke vil være iagttageligt for individets selvregulering.

Dette har for organisationen den effekt at der vil være en lille rum for forandring, fordi individer ikke iagttager sig selv, som organisationen iagttager det statistiske materiale. Støjen bliver her uforenlig fra organisationen til individet. Der kan her argumenteres for at Aarhus Universitet kommer denne problematik til livs, ved at fastsætte eksplicitte regler op for ansættelsesproceduren i deres handleplan for ligestilling, dog bliver det alt andet lige, stadigvæk individer der i sidste ende træffer de reelle ligestillingsbeslutninger i ansættelsesforløbet. Dertil forekommer der også et paradoksalt forhold, i mellem at ønske at skabe mere inklusion ved eksklusion. Som det bliver fremhævet i differentieringsanalysen, bliver der skabt et inklusion-/eksklusionsforhold imellem de ønskede og uønskede medarbejder og deres dertilhørende værdier. Man forsøger således at skabe et forskningsmiljø som skal være mere inklusiv i forhold til kvinder, som kun kan skabes ved at være ekskluderende for mandelige individer. Når der i handleplanen for ligestilling fremlægges at der i rekrutteringsprocessen skal fremgå at der "I opslaget opfordres underrepræsenteret køn til at søge" vil der alt andet lige forekomme en ekskludering af mandlige kandidater.

En anden udfordring organisationen kan møde, er problematikken som bliver fremanalyseret i differentieringsanalysen, hvor det iagttages at organisationen differentieres igennem den segmentære differentieringsform. En af de udfordringer som der bliver italesat i differentieringsanalysen, er at den segmentære differentieringsform ikke kan iagttage en hierarkisk rangering af forskellige markeringer på henholdsvis den ønskede og uønskede side. Dette betyder at der i kommunikation og dertilhørende iagttagelser ikke kan differentieres mellem eksempelvis sexistiske holdninger, og en inaktiv medarbejder. Alting bliver markeret lige, og vil fremstå lige uønsket for organisationen.

Det centrale er at den støj som organisationen ikke kan skabe mening om, bliver derved til moralsk kommunikation, og denne kommunikation har dertil nogle komplikationer for individerne såvel som organisationen.

7. Konklusion:

På baggrund af min interesse for ligestilling og ligestillingshåndtering har dette speciale forsøgt at belyse, hvordan Aarhus Universitet iagttager ligestilling og hvilken effekt denne ligestillingskonstruktion har på reguleringen af inklusion og eksklusion. Jeg har derved ønsket at besvare følgende problemformulering:

”Hvordan iagttager Aarhus Universitet som organisation ligestillingen og hvordan skabes der mening omkring det der ikke kan iagttages?”

I besvarelsen af specialets problemformulering, har jeg ønsket at iagttage hvordan Aarhus Universitet iagttager ligestilling som en organisation. Det kan hertil konkluderes at Aarhus Universitet iagttager ligestilling ud fra kvantificerbare iagttagelser. Organisationen kan ikke iagttage individer og iagttager derfor sig selv, igennem kvantitative målbare analyser. Dette har den effekt at den støj som befinder sig i det individuelle, eller i de mere konkrete kønsproblematikker, såsom sexismen eller kønsbias holdninger, skaber organisationen mening omkring via moralsk kommunikation. Denne kommunikation kommer til udtryk i formanlysen, hvor det kan iagttages at der opstilles kriterier for individerne, som skal agere og tænke på en specifik måde. Dette fremsætter nogle forventninger til individet, som individet skal leve op til, for at kunne iagttage sig selv i organisationen, og ligeledes for at organisationen skal kunne iagttage individet som en del af det konstruerede fællesskab. Dette gøres igennem forskellene mellem det ønskede og det uønskede, som der bliver fremanalyseret i formanlysen. I forhold til problemstilling skaber dette nogle udfordringer for individet og organisationen, som der diskuteres i diskussionsafsnittet, hvor det er svært for individer at iagttage sig selv som værende noget der kan måles kvantitativt, samtidig med at de uønskede værdier ikke er nogen som individet nødvendigvis iagttager i sig selv, såsom sexistisk.

Jeg har i dette speciale også ønsket at besvare problemstillingen om hvordan Aarhus Universitet etablerer ligestilling som et fælles organisatorisk referencepunkt. Det interessante i den måde hvorpå Aarhus Universitet kommunikerer omkring ligestilling på, er at det sættes som modsvar til en række af udfordringer, som alle kan løses med ligestilling. Dette bliver fremanalyseret i afsnittet af dimension for sagsforhold, og viser hvordan Aarhus Universitet gøre ligestilling til et fælles referencepunkt for organisationen. Individet har derved mulighed for, at refererer alle individuelle beslutninger og handlinger til ligestilling. Hvis det skaber mere ligestilling, er det alt andet lige godt, hvorimod hvis det ikke skaber mere lighed og diversitet, er det i sin grundessen ikke ønsket. Dette gøres ved at sætte lighed mellem alle de iagttagede problemer og deres dertilhørende løsning igennem ligestilling.

Der forekommer dog visse udfordringer i måden hvorpå Aarhus Universitet skaber deres ligestillingskonstruktion. Som det bliver diskuteret i diskussionsafsnittet, er det svært for individet at iagttage negative iagttagelser i sig selv, som organisationen kan iagttage statistisk. Det er nødvendigt for at skabe forandring at individet er selvreflekterende omkring hvorvidt individet er på den markerede eller umarkerede side, af det ønskede. Selvom denne form for styring på 2. orden har visse positive effekter i forhold til den generelle styring af

organisationen, skaber det ikke meget mulighed for forandring, da individer generelt ikke iagttager sig selv som negative, eller umarkerede. Derimod vil individerne i højere grad se sig selv i det ønskede, selvom de muligvis agere eller tænker i forhold til det som ville karakteriseres som det uønskede. Måden hvorpå Aarhus Universitet har struktureret deres organisation og deres strategi for ligestilling, har altså dertil nogen konsekvenser og udfordringer som besværliggør reel forandring i organisationen.

8. Perspektivering

Jeg ønsker i dette afsluttende afsnit at belyse nogle af de interessante aspekter der ikke har været fokuset i dette speciale, men som forekom interessante i min gennemgang af specialet arkiv.

Fokusset har været Aarhus Universitet som organisation, og deres løsninger og udfordringer for organisationen som helhed. Et aspekt der ikke er belyst, er institutternes forskellige iagttagelse af organisationens ligestillingsdiskurs. Institutterne er i dette speciale iagttaget som havende samme iagttagelser, men dette vil nødvendigvis ikke være situationen. Institutterne er forskellige og vil alt andet lige også have dertilhørende forskellige iagttagelsespunkter for ligestillingsdiskursen. En interessant analyse vil kunne forekomme i at se på de forskellige institutters forståelse af ligestillingsstrategien. Dette ville også kunne hjælpe til at belyse eventuelle udfordringer som vil kunne forekomme hos det ene institut fremfor det andet. Dette ville kunne have en mere løsningorienteret problemstilling, end dette speciale har ønsket.

Et andet aspekt som ville kunne være interessant for videre arbejde med denne case, er et mere individ fokuseret fokus. Et spørgsmål der ofte er kommet op i mit arbejde med pågældende case, er om ligestilling i virkeligheden er en styrke på alle parameter og for alle institutter. I Aarhus Universitets fremstilling af den ønskede ligestilling, bliver der i kommunikation aldrig stillet spørgsmål til om ligestilling er godt i alle henseende, og bliver taget for givet som universel truisme. Dette ville eksempelvis kunne analyseres igennem et mere individuelt fokus, på individerne i organisationen. Jeg har ikke ønsket i dette speciale at sætte spørgsmålstejn ved dette udsagn, men i mit arbejde har jeg i flere situationer iagttaget at denne truisme ikke nødvendigvis forekommer universel.

Ligestilling forekommer dog som den rigtige retning, for den videnskabelige verden, og Aarhus Universitets arbejde med ligestilling, må anses som værende en styrkelse af det nationale akademia, og en nødvendig kamp for den positive ligestillingsudvikling.

9 Litteraturliste

- Knudsen, M. B. (2020, 10 28). *omnibus.au.dk*. From <https://omnibus.au.dk/arkiv/vis/artikel/se-tallene-saadan-staar-det-til-med-ligestillingen-paa-aarhus-universitet/>
- Hylander, A. (2020, 10 09). *newsroom.au.dk*. From <https://newsroom.au.dk/nyheder/vis/artikel/ny-handleplan-skal-fremme-ligestilling-i-forskningsmiljoeerne-paa-au/>
- Kneer, G., & Nassehi, A. (1997). *Introduktion to teorien om sociale systemer*. Hans Reitzel.
- Andersen, N. Å. (1999). *Diskursive analysestrategier – Foucault, Koselleck, Laclau, Luhmann*. København: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Seidl, D., & Kai, H. B. (2006). *Organizations as Distinction Generating and Processing Systems: Niklas Luhmann's contribution to Organization Studies*". London.
- Luhmann, N. (2000). *Grundrids til en almen teori*. Hans reitzel.
- Kern-Jespersen, R. (2016). Er der ligestilling i forskerverdenen? Døm selv – her er data.
- Åkerstrøm, N. (2008). The semantic analytical strategy and diagnostics of present.
- Thyssen, O. (2005). *Værdiledelse - om organisationer og etik*. Gyldendal.
- Åkerstrøm, N. (2001). Beslutningens ubesluttelighed.
- Luhmann, N. (2002). *Inklusion og eksklusion*.
- Skewes, L., Ryan, K. M., & Skewes, J. C. (2019). *Attitudes to Sexism and Gender Equity at a Danish University*.
- Pors, J. G. (2011). *Noisy Management A history of Danish School Governing from 1970-2010*.
- Luhmann, N. (1990). *"On the State of the Political" i Essays on self-reference*. New York: Columbia Press University.
- Luhmann, N. (1996). *The Sociology of the Moral and Ethics*.

10 Bilagsliste:

- 1. Aarhus Universitets ligestillingstrategi
<https://www.au.dk/om/profil/strategi/forskning-af-hoejeste-internationale-kvalitet/>

- 2. Ligestillingskonference 2021
https://www.youtube.com/watch?v=KXYAR6mRiP0&list=PLhSj0GiCgYkvvQQI6YiYzoLkz5ZIh-AeA&index=1&t=493s&ab_channel=AarhusUniversitetAarhusUniversitet

- 3. Gender bias at AU - Five researchers present their findings
<https://medarbejdere.au.dk/strategi/diversitet/genderbias/>

- 4. Artikel fra Aarhus Universitet om ligestilling
<https://newsroom.au.dk/nyheder/vis/artikel/ny-handleplan-skal-fremme-ligestilling-i-forskningsmiljoerne-paa-au/>

- 5. Aarhus Universitets vision for 2025
<https://www.au.dk/om/profil/strategi/>