

INGEBORG W. OWESEN og HELENE AARSETH (red.)

# Kjønn og akademia

*På vei mot BALANSE?*



FAGBOKFORLAGET



Ingeborg W. Owesen og  
Helene Aarseth (red.)

# Kjønn og akademia

På vei mot BALANSE?



FAGBOKFORLAGET

Boken ble første gang utgitt i 2022 på Vigmostad & Bjørke AS.

Redaksjonelt arbeid, utvalg og introduksjon © Ingeborg W. Owesen og Helene Aarseth 2022.

Hvert enkelt kapittel © den respektive forfatter 2022.

Dette verket, tilgjengelig fra <https://oa.fagbokforlaget.no>, omfattes av åndsverksloven og er lisensiert under følgende Creative Commons-lisens: Creative Commons Navngivelse 4.0 Internasjonal (CC BY 4.0).

Denne lisensen gir tillatelse til å kopiere, distribuere eller spre materialet i hvilket som helst medium eller format, og til å remikse, endre eller bygge videre på materialet til et hvilket som helst formål, inkludert kommersielle. Disse frihetene gis på følgende vilkår: Du må oppgi korrekt kreditering, oppgi en lenke til lisensen, og indikere om endringer er blitt gjort. Du kan gjøre dette på enhver rimelig måte, men uten at det kan forstås slik at lisensgiver bifaller deg eller din bruk av materialet. Du kan ikke gjøre bruk av juridiske betingelser eller teknologiske tiltak som lovmessig hindrer andre i å gjøre noe som lisensen tillater.

For å se en kopi av denne lisensen, besøk <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.no>

Lisensen gir deg ikke nødvendigvis alle de tillatelsene som er nødvendig for din tiltenkte bruk. For eksempel kan andre rettigheter, som reklame-, personvern-, eller ideelle rettigheter, sette begrensninger på hvordan du kan bruke materialet.

Denne boken har mottatt støtte fra Forskningsrådet.

Boken er fagfellevurdert i henhold til Universitets- og høyskolerådets retningslinjer for vitenskapelig publisering.

ISBN trykt utgave: 978-82-450-4418-8

ISBN elektronisk utgave: 978-82-450-4410-2

DOI: <https://doi.org/10.55669/oa1608>

Spørsmål om denne utgivelsen kan rettes til:

[fagbokforlaget@fagbokforlaget.no](mailto:fagbokforlaget@fagbokforlaget.no)

[www.fagbokforlaget.no](http://www.fagbokforlaget.no)

Omslagsdesign ved forlaget

Omslagsillustrasjon: © Giske Sigmundstad / Bokhyll II

Sats: Type-it AS

# Forord

Ideen til denne boken ble unnfanget da vi planla tiårsmarkeringen av Forskningsrådets BALANSE-program, et initiativ for å øke kjønnsbalansen i norsk universitets-, høyskole- og instituttsektor. Forskningsrådet finansierer ikke bare forskning, men har også ansvar for å legge til rette for et velfungerende forskningssystem. Gjennom BALANSE er det blitt finansiert både forskningsprosjekter og såkalte tiltaksprosjekter. Det lå mye kunnskap, erfaring og kompetanse i og rundt prosjektene som vi ønsket å løfte frem og samle i en antologi.

En invitasjon ble høsten 2020 sendt ut til alle som i løpet av årene har hatt finansiering fra dette programmet. Og alle bidragene i antologien springer ut fra aktiviteter, prosjekter og personer involvert i BALANSE. Ambisjonen var at kjønnsbalanseproblematikken skulle løftes frem og settes inn i ulike kontekster. Vi ønsket oss tekster i form av skråblikk, dilemmaer og nye perspektiver, responsen var overveldende og resulterte i elleve nyskrevne tekster som foreligger her.

Det er mange som fortjener en takk for å ha bidratt til å muliggjøre denne boken. En stor takk til Forskningsrådet og Fagbokforlaget som begge støttet ideen om bok. Takk også til alle bidragsyterne og anonyme fagfeller.

Ingeborg W. Owesen og Helene Aarseth  
Oslo, august 2022



# Innhold

Introduksjon .....	11
<i>Helene Aarseth og Ingeborg W. Owesen</i>	
1	
Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia? .....	24
<i>Marte Mangset, Julia Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen</i>	
2	
Kjønnsbalanse i tellekantenes tid .....	42
Epistemisk mangfold, eller monokultur på speed?	
<i>Helene Aarseth, Beret Bråten og Rebecca Lund</i>	
3	
Det du mangler av privilegier, vinner du i innsikt .....	62
Et essay om farene ved å fylle opp professorfamilien med mer av det samme	
<i>Dag Gjerløw Aasland</i>	
4	
Likestilling i akademia .....	75
Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?	
<i>Inge Henningsen og Knut Liestøl</i>	
5	
Kjønn og vitenskapelig publisering – betydningen av kontekst .....	93
<i>Dag W. Aksnes, Fredrik N. Piro og Lynn P. Nygaard</i>	

6

Langsom karriereutvikling ..... 108

Mot en karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademia

*Gry Brandser, Trude Gjernes, Bente Lunde og Astri Dankertsen*

7

«Academic excellence» på norsk? ..... 131

Critical genealogy of a gendered, imported concept

*Sofia Moratti*

8

Mellom likestilling og kjønnsbalanse ..... 149

Begrepsbruk og problemforståelser

*Ivana Suboticki og Siri Øyslebø Sørensen*

9

Professorkvalifiseringens affektive økonomi ..... 171

Styring, følelser og motstand

*Hanne Haaland, Rebecca W.B. Lund, May-Linda Magnussen og Hege Wallevik*

10

Från meritokrati till ojämställdhet ..... 194

Hur synen på akademien förändras genom att erfarenheter delas  
i ett nätverk

*Lotta Snickare*

11

Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte  
forskergrupper ..... 211

En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen

*Cathrine Egeland og Agnete Vabø*



12	
«A Room of One's Own?» .....	233
Et historisk blikk på kvinners vanskeliggjorte vei inn i akademia	
<i>Ingeborg W. Owesen</i>	
13	
Det talende subjekt .....	248
En samtale med Toril Moi	
<i>Jessica Swoboda</i>	
Forfatteromtaler .....	259



Aarseth, H. & Owesen, I.W. (2022).  
Introduksjon. I I.W. Owesen & H. Aarseth (Red.),  
*Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?*  
(s. 11–23). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160800>

# Introduksjon

Helene Aarseth og Ingeborg W. Owesen

Femti år etter den store utdanningsrevolusjonen, der kvinner for alvor kom inn i høyere utdanning, er det fortsatt stor ubalanse mellom kvinner og menn på professornivå i norsk akademia. Det siste tiåret har kvinner vært i flertall blant masterstudentene. Like mange kvinner som menn tar doktorgrad. Men på toppen er det en vedvarende kjønnsubalanse. Kun en tredjedel av professorer ved norske universiteter er kvinner. Kjønnsbalansen på professornivå er bedre enn gjennomsnittet i Europa (European Commission, 2021). Men i et land som på så mange områder er mindre ulikestilt, ikke minst når det gjelder arbeidsdelingen mellom kvinner og menn i familie og arbeidsliv, har vi likevel å gjøre med et paradoks. Hvordan kan vi forstå dette fenomenet i dagens Norge? Hva er det med akademia som gjør at kvinner faller fra på veien opp mot professornivå? I denne boken har vi invitert forskere med ulike erfaringer, utgangspunkt og faglige tilnærminger til å bidra med nye analyser, forståelser og perspektiver på disse spørsmålene.

Den manglende kjønnsbalansen i akademia står høyt på den politiske dagsordenen, både her hjemme og i EU. Da Norge i 2003 ble dømt i EFTA-domstolen i forbindelse med klagesak mot øremerking av stillinger for kvinner, noe som ble vurdert å være i strid med EUs likebehandlingsdirektiv,

førte dette til behov for å utvikle nye nasjonale initiativer med mål om å øke tempoet for kjønnsbalanse i norsk forskning. I 2012 vedtok Forskningsrådet å opprette BALANSE-programmet, der hovedvekten ble lagt på toppstillinger og strukturell og kulturell fornyelse i forskningssystemet. Tallene viser en positiv utvikling mot mer kjønnsbalanse i løpet av den perioden programmet har virket. I perioden 2011–2019 økte andelen kvinnelige førsteamanuenser fra 39 % til 50 % (NIFU ref). På professornivå ser vi en endring fra 23 % til 32 % i samme periode. Det har altså funnet sted en endring i riktig retning. Men 32 % kvinner er fortsatt et oppsiktsvekkende lavt tall.

Tematikken er langt fra ny. Sosiologen Elisabeth L'orange Fürst demonstrerte allerede i 1988 en skjevhet i akademia med boken *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* Hun beskrev det som senere er blitt et sentralt tema i faglitteraturen på dette området, nemlig at det fantes ubevisste tolkningsskjemaer eller fordommer, *unconscious bias*, som gjorde at kvinners arbeider ble vurdert annerledes enn menns i kvinners disfavør. Nyere nordiske studier peker i retning av at slike ubevisste fordommer i dag kan se ut til å være mindre viktig når vi skal forklare den vedvarende kjønnsulikestillingen, i alle fall om man ser på formelle vurderingsprosesser i forbindelse med ansettelse (Carlsson mfl., 2021). Dette betyr selvsagt ikke at det ikke kan finne sted mindre formelle, men like fullt svært virkningsfulle former for ulikebehandling på samhandlingsnivå (Holter & Snickare, 2021). Uavhengig av hvordan man forstår dette, blir det maktpåliggende å undersøke hvilke andre dynamikker og mekanismer som kan forklare den vedvarende ulikestillingen.

De siste ti–femten årene har norske universiteter og høyskoler gjennomgått flere radikale endringer. Økt vekt på internasjonalisering er en viktig driver her. Internasjonalisering bidrar til mer samarbeid og økt mobilitet på tvers av landegrensene, men endrer også konkurransebetingelsene. Særlig gjelder dette konkurransen om stillinger og forskningsmidler. I norsk sammenheng har internasjonaliseringen falt sammen med en utvikling med økt vekt på ekstern finansiering og ny betoning av «eksellens», definert som skår i forhold til bestemte standardiserte mål (Rasmussen, 2015; Henningsen & Liestøl, 2013; denne boken). Denne utviklingen startet i engelskspråklige land allerede på 1980-tallet (Willmott, 1995). De siste 20 årene er også europeiske universiteter i større eller mindre grad blitt underlagt mer markedsbaserte styringsformer (Moutsios, 2012; Wilsdon mfl., 2015).

Økt internasjonalisering og nye styringsformer bringer noen nye utfordringer, muligheter og dilemmaer med hensyn til kjønnslikestilling i academia. I den internasjonale forskningslitteraturen, som nå har rukket å bli omfangsrik, er det ulike perspektiver på hvordan kjønnslikestilling påvirkes av disse utviklingstrekkene. I en tidlig fase var det flere kjønnsforskere som argumenterte for at mer standardiserte mål bidrar til mer transparens og mer objektive kriterier og dermed kan bidra til å motvirke diskriminering av alle slag (Husu, 2000; van den Brink & Benschop, 2010). Jo mer standardiserte og «objektive» kriterier konkurransen organiseres ut fra, dess mindre spillerom får ubevisste fordommer og regelrett diskriminerende praksiser. Samtidig ser vi en utvikling der de standardiserte målene i større grad inngår i nye former for styring (Shore & Wright, 2000; Wilsdon mfl., 2015). Konkurransen om stillinger og forskningsmidler blir i større grad en individuell konkurranse om å oppnå høyest mulig skår på en rekke standardiserte mål for eksellens. En slik konkurranse kan bidra til å forsterke eksisterende strukturelle ulikheter (van den Brink & Benschop, 2012; Nielsen, 2015). Spilereglerne blir kanskje mer transparente og rettfærdige, men om man deltar i spillet med ulike forutsetninger, kan den reelle ulikheten likevel forsterkes. Noen argumenterer også for at de nye styringslogikkene nettopp ved å bidra til mer markedsstyrte former for konkurranse favoriserer mannsdominerte fag og væremåter (Henningsen & Liestøl, 2013; Lund, 2015). På denne måten bidrar disse styringsformene til en indirekte remaskulinisering (Slaughter & Leslie, 2001). Denne remaskuliniseringen handler ikke først og fremst om ulikestilling mellom individer med ulike identitetskjenner, men om hvilke faglige og menneskelige orienteringer og motivasjonsformer som hemmes og fremmes i academia (Henningsen & Liestøl, 2013; Lund & Tienari, 2019; Aarseth, 2022). Dette innvirker også på hva slags kunnskap og hvilke forståelser av verden som produseres (Keller, 1985; Longino, 1993).

Vi har hittil relativt få studier av hvordan disse endringsprosessene vil virke inn på likestillingssituasjonen i norsk sammenheng (men se Henningsen & Liestøl, 2013; Orupabo & Mangset, 2022). Flere av kapitlene i denne boken bidrar nettopp til å utforske hvordan disse endringsprosessene spiller seg ut og oppleves i ulike institusjoner og deler av Norge. Et viktig moment her er den nordiske arbeids- og familielivsmodellen. Norge har, sammen med de nordiske landene, lagt til rette for at både kvinner og menn skal ha mulighet til og ansvar for å delta både i hverdagsliv og arbeidsliv. Denne «doble

likestillingsmodellen» (Ellingsæter & Leira, 2006) har gjort det mindre vanlig å sette ut omsorgs- og husarbeid, slik det har vært normen i andre vestlige land. Dette har skapt bedre betingelser for både kvinner og menn til å være investert i flere livsområder. Samtidig kan det ha bidratt til å bremse kvinners, og mange menns, muligheter til å konkurrere i arbeidslivets toppsjikt (Halrynjo & Lyng, 2009). I dag har vi fortsatt en såkalt familievennlig velferdsstat med lang foreldrepermisjon, fedrekvote og et offentlig finansiert barnehage tilbud som både legger til rette for og skaper føringer for utstrakt involvering i daglig omsorgsarbeid. Den andre pilaren i denne modellen, et arbeidsliv som lar seg kombinere med omsorg og familieansvar, kan imidlertid være under press når unge akademikere i Norge skal hevde seg i konkurransen med aktører med helt andre arbeids- og familiemodeller.

Kjønnslikestillingsprosjektet befinner seg også av andre grunner ved et veiskille. Flere aktører på dette feltet, både universitetene, Forskningsrådet og EU, dreier nå innsatsen mot større vekt på mangfold. Hva innebærer dette for arbeidet med kjønnslikestilling? Mange nærmer seg dette som en utvidelse eller videreutvikling av kjønnsbalansetenkningen der det rett og slett handler om å ta hensyn til flere diskrimineringsgrunnlag og marginaliseringsprosesser. Men en slik utvidelse reiser flere prinsipielle og praktiske dilemmaer og utfordringer. Hvilke diskrimineringsgrunnlag skal vektlegges og ut fra hvilke begrunnelser? Et viktig spørsmål er hvordan innsikter fra kjønnslikestillingsarbeidet kan kaste lys over disse dilemmaene. Kan noe av grunnlagstenkningen eller innsiktene fra arbeidet for kjønnslikestilling overføres til en bredere likestillings- og mangfoldspolitikk? Og hvilke forståelser av ulikestilling bør vi i så fall ta med oss?

Dette er noen av problemstillingene artiklene i denne boken vil dykke ned i og analysere på ulike vis. Vi har bedt bidragsyterne om å reflektere over og bidra med perspektiver på kjønn og akademia i en norsk kontekst i lys av utviklingstrekkene over. Boken er delt i fire deler. I den første delen finner vi teoretiske diskusjoner og empiriske analyser av hvordan vi skal forstå kjønnsulikestilling slik dette utspiller seg i dagens samfunn og akademiske institusjoner. I den neste delen undersøkes hvordan begrepene på dette feltet har utviklet seg over tid og hva det kan si om vår forståelse av fenomenet likestilling og kjønnsbalanse. Den tredje delen handler om ulike former for endringsarbeid og motstandsstrategier. Boken avsluttes med refleksjoner om kvinners tilgang til tenkning og skriving i vid forstand.

## I: Hvordan skal vi forstå betydningen av kjønn i akademia?

Kapitlene i den første delen av denne boken diskuterer ulike måter å forstå kjønnsulikestilling på. Bidragene undersøker dels teoretisk, dels empirisk om de presumptivt nøytrale og standardiserte målene som den nye forståelsen av kvalitet baseres på, kan sies å være nøytrale i betydning ikke befeste allerede eksisterende hierarkier og ulikheter knyttet til kjønn. Dette spørsmålet aksentueres med den økte vektleggingen av standardiserte mål for eksellens. Med litt ulike innfallsvinkler argumenterer kapitlene i denne delen for at man bør flytte fokus vekk fra diskriminering i streng forstand, det vil si ulik behandling av like tilfeller, og i stedet vende blikket mot hva slags type erfaringer og forståelsesformer som verdsettes og selekteres inn i dagens akademia.

Delen åpner med kapittelet *Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia?*. Etter en gjennomgang av nyere forskning argumenterer forfatterne, Marte Mangset, Julia Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen, for at det er lagt for stor vekt på betydningen av ubevisste fordommer når man skal forklare den vedvarende kjønnsulikestillingen. Oppmerksomheten bør i større grad rettes mot et bredt felt av ulikhetsskapende mekanismer, som arbeidsdelingen mellom kvinner og menn både innenfor akademia på den ene siden og mellom familie- og omsorgsarbeid på den andre. I forlengelsen av dette spør forfatterne om det forskningspolitiske målet om fremragende forskning nødvendigvis må være i konflikt med likestillingshensyn. Kan vi i stedet tenke oss at det kan være noen begrensninger i hvordan det akademisk fremragende og mål om kjønnsbalanse og mangfold er blitt forstått? Forfatterne peker på at den rådende logikken i rekrutteringsprosesser er dårlig tilpasset mål om likestilling og mangfold. De mener det i dag er grunn for en viss bekymring for at en innsnevring og ensretting av hva som utgjør akademisk eksellens og vellykkede akademiske liv og karrierer, kan begrense akademias tilgang til et nødvendig mangfold av erfaringer, kunnskap og talent.

Det andre kapittelet i denne bolken er også opptatt av hvilke praksiser og orienteringer som fremmes og hemmes i en konkurranse basert på standardiserte mål. I kapittelet *Kjønnsbalanse i tellekantenes tid: epistemisk mangfold eller monokultur på speed?* argumenterer forfatterne Helene Aarseth, Beret Bråten og Rebecca Lund for at utviklingen mot en mer markeds-

basert konkurranselogikk kan bidra til en innsnevring av forståelsesformer og erfaringsgrunnlag. Forfatterne henter frem begrunnelsene for likestilling i akademia i de tidlige vitenskapsteoretiske bidragene på 1980-tallet. Disse bidragene var opptatt av den underliggende splittelsen i måter å forstå verden på. Denne splittelsen oppstod som følge av samfunnets kjønnsdelte organisering, med omsorg og nære relasjoner i en privat sfære og markeds- og arbeidslivsrelasjoner i en offentlig sfære. Denne splittelsen er mindre distinkt i dag. Kapittelforfatterne argumenterer likevel for at motsigelsen mellom investering i og ivaretagelse av menneskelige behov og relasjoner på den ene siden og optimalisering av utbytte fortsatt er virksom. Den spiller seg bare ut på noen nye måter. Utbredelsen av markedsbaserte styringsformer spiller en viktig rolle her. Når det er målbare resultater som teller, blir praksiser og væremåter orientert mot menneskelige behov, enten disse er knyttet til menn eller kvinner, familie eller arbeidsliv, en tydeligere hemsko. Målstyringens konkurranselogikk kan derfor tenkes å fremme ensretting og monokultur framfor mangfold i perspektiver.

I essayet *Det du mangler av privilegier, vinner du i innsikt* argumenterer Dag Gjerløw Aasland for at kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger henger sammen med hvordan forskningen formes, utføres, dens innhold, metoder samt organisering. Ved å trekke veksler på Edith Steins tenkning, og Edmund Husserls fenomenologi, foreslår Aasland å bruke begrepene *monorasjonell* og *multirasjonell* som en måte å forstå ulike deler av akademia på som også kan ha en betydning for nettopp kjønn. Det monorasjonelle forstår han som vitenskapens smale, snevre verden, som ene og alene går ut fra kognitive og analytiske perspektiver, mens det multirasjonelle er den verden utenfor hvor vi lever våre daglige liv, og der både følelser og sanseintrykk er gyldige. For å lykkes i akademia er det en monorasjonell tilnærming som premieres.

Inge Henningsen og Knut Liestøls kapittel *Kjønnsbalanse i akademia. Er eksellens for menn og Grand Challenges for kvinner?* har tidligere vært publisert som artikkel i Tidsskrift for kjønnsforskning (Henningsen & Liestøl, 2013). Forfatterne utforsker sammenhengen mellom faglige hierarkier og vurdering av eksellens. De finner på det aktuelle tidspunktet en tydelig sammenheng mellom vurdering av eksellens, målt som tildeling av midler øremerket fremragende forskning, og et faglig hierarki. Kort sagt; jo mer et fagområde befatter seg med menneskelige følelser, ideer og relasjoner, jo



flere kvinner er det der og jo mindre eksellens. Omvendt er det slik at jo mer abstrakte fagene er, det vil si jo mer man distanserer seg fra følelser og relasjoner, jo flere menn finner man i fagene og jo mer eksellens.

I artikkelen til Dag W. Aksnes, Fredrik N. Piro og Lynn P. Nygaard, *Kjønn og vitenskapelig publisering – betydningen av kontekst*, vendes blikket mot publiseringspraksiser. Aksnes mfl. tar utgangspunkt i en vanlig forestilling om at kvinner publiserer mindre enn menn. Ved å bryte opp tall for gjennomsnittlig publisering blant menn på den ene siden og kvinner på den andre siden, viser forfatterne et mer sammensatt bilde. Et viktig poeng er at mye av kjønnsforskjellen er knyttet til andre, underliggende forhold, som hvor man befinner seg i stillingshierarkiet og hva som er publiseringsnormen i den disiplinen man tilhører. Litt enkelt formulert er det ikke nødvendigvis slik at menn publiserer flere artikler fordi de er menn, men fordi de befinner seg i fag og forskningsfelt der det publiseres mange artikler heller enn få bøker.

Den siste artikkelen i denne delen vender blikket mot karriereprofil. I artikkelen *Langsom karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademia* problematiserer forfatterne Gry Brandser, Trude Gjernes, Bente Lunde og Astri Dankertsen den lineære tidsrytmen som ligger til grunn for dagens karrierenorm. Forfatterne tar utgangspunkt i utviklingen i retning av et standardisert, oversiktlig og effektivt utdanningssystem som har bidratt til at de yrkesnære og praksisorienterte profesjonsutdanningene er blitt «akademiserete». Skjerpede kompetansekrav og en akademisk karrierelogikk har forsterket spenningen mellom forskning og omsorg. De argumenterer for at praksiser og livsformer organisert ut fra omsorgsrasjonalitet som kunne tenkes å være særlig relevante innenfor praksisrettede profesjonsfag, kan komme i konflikt med denne lineære karrierelogikken. Marginaliseringen av slike livserfaringer kan skape kognitiv dissonans og forsterke følelsen mange kvinner har, av å være fremmed i en verden skapt av og for menn. Til erstatning for den lineære karrierelogikken foreslår forfatterne en livsfaseorientert karrieropolitikk tilpasset de kontekster eller livssammenhenger ansatte befinner seg i.

## II: Mangfold, likestilling og balanse: Begrepenes betydning og genealogi

I denne andre delen av boken diskuterer forfatterne terminologien på kjønnslikestillingsfeltet og hvilken betydning bruk av ulike begreper har for hvordan man tenker og hva dette kan være uttrykk for. I kapittelet '*Academic excellence*' på norsk? *Critical genealogy of a gendered, imported concept* foretar Sofia Moratti en genealogisk gjennomgang av begrepet *eksellens*. Moratti ser på begrepets opphav, opprinnelige betydning, hvordan det har utviklet seg, og hvordan vi bruker det i dag. En slik detaljert begrepsanalyse viste seg vanskelig å oversette, kapittelet publiseres derfor slik det er skrevet på engelsk, selv om konteksten delvis er norsk. Kapittelet er på mange måter et nybrottsarbeid, en slik gjennomgang og analyse av eksellensbegrepet finnes ikke fra før.

I kapittelet *Mellom likestilling og kjønnsbalanse: begrepsutvikling, bruk og konsekvenser* ser Ivana Suboticki og Siri Øyslebø Sørensen på hvordan begreper som likestilling og kjønnsbalanse har utviklet seg over tid, med et særlig blikk på universitets- og høyskolesektoren. Forfatterne leser offentlige dokumenter som strategier, planer og policyer, og forsøker via en dekonstruktiv lesning å si noe om hvordan disse begrepene brukes og forstås i dag. Mens man for noen tiår siden nesten utelukkende snakket om likestilling, er det kjønnsbalanse som er gjennomgående mest brukt i dag. Utgjør denne endringen noen forskjell? Kjønnsbalanse knyttes også stadig oftere tett på ambisjoner om mangfold og integrering. Suboticki og Sørensen diskuterer hvorvidt denne begrepsbruken også endrer hvordan vi forstår disse fenomenene, selv om de konkluderer med at det ikke er noen entydig begrepsbruk i universitets- og høyskolesektoren.

## III: Endringsarbeid og motstandsstrategier

Den tredje bolken utforsker ulike former for endring og motstand innenfor det akademiske feltet. Felles for disse bidragene er en ambisjon om å sette ord på prosesser som kan bidra til å utvide og utfordre de tatt for gitte eller naturaliserte forståelsene av hva som er gjeldende norm. Delen åpner med kapittelet til Hanne Haaland, Rebecca Lund, May-Linda Magnussen og

Hege Wallevik. I kapittelet *Professorkvalifiseringens affektive økonomi: styring, følelser og motstand* undersøker forfatterne de affektive dynamikkene som ansføres i møte med de standardiserte kompetansemålene. Kapittelet beskriver hvordan standardiserte mål som brukes til å vurdere og sammenligne individers produktivitet, mobiliserer og spiller på affekter og følelser. Disse affektene bidrar til at styringsformene basert på konkurranse blir så effektive. Med utgangspunkt i institusjonell etnografi som metode undersøker forfatterne hvordan økt forståelse for og bevissthet om hvordan disse styringslogikkene virker, kan åpne for å utvide handlingsrommet til den enkelte samtidig som man forholder seg til de standardiserte kravene. Det vil alltid være en konflikt her, mellom den enkeltes handlingsrom og de standardiserte styringslogikkene, men gjennom kollektiv kritisk refleksjon er det mulig å se seg selv som aktører som er en del av, og aktivt produserer, den virkeligheten vi er en del av. Dette betyr at vi også har mulighet for å endre den.

I kapittelet *Från meritokrati till ojämställdhet – hur synen på akademien förändras genom att erfarenheter delas i ett nätverk* analyserer Lotta Snickare et aksjonsforskningsprosjekt der forskere har fulgt et nettverk av kvinnelige toppforskere. Utgangspunktet er et sentralt dilemma i arbeidet med likestilling i akademien. Hvordan kan man både argumentere for at det må arbeides for å øke kvinneandelen og samtidig tro på ideen om at akademien er organisert som et meritokrati der det kun er kvalifikasjoner og talent som ligger til grunn når stillinger og ressurser skal fordeles? Snickare argumenterer for at diskursen om akademien som et fungerende meritokrati dekker over ulikhetsskapende dynamikker i akademiske organisasjoner og hindrer økt erkjennelse og forståelse av disse prosessene. Å lykkes blir et spørsmål om individuelle prestasjoner. Om du ikke lykkes, er det kun fordi du ikke jobber hardt nok og ikke er dyktig nok. Snickare beskriver hvordan de kvinnelige toppforskerne gjennom en kollektiv prosess gradvis finner et språk der de kan sette ord på erfaringer av formelle og uformelle strukturer som skaper ulikestilling, og der de i større grad kan begynne å se på akademien som et sted for samarbeid for best mulig kunnskapsutvikling snarere enn en individuell konkurranse om å være best.

I det siste kapittelet i denne delen undersøker Cathrine Egeland og Agnete Vabø hvordan betydningen av kjønn aktiveres og utfordres i et globalisert og tverrfaglig forskerfellesskap. I *Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper. En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen* utforsker de

kompleksiteten som preger internasjonaliserte forskningsmiljøer. Kapittelet tar, som tittelen indikerer, utgangspunkt i en studie av klimaforskningen, som representant for et utpreget internasjonalt og tverrfaglig forskningsfelt. Forfatterne argumenterer for at nødvendigheten av å samarbeide og jobbe tverrfaglig på den måten som kreves innenfor dette feltet, bidrar til å bryte med tradisjonelle forestillinger om disiplinære statushierarkier og åpner opp for at epistemisk mangfold og kjønnsbalanse i seg selv kan forstås som viktig for å få god gruppedynamikk i samarbeid. Vektleggingen av individuelle karriereløp smuldrer så å si opp i møte med epistemiske praksiser og organisasjonsformer der oppmerksomheten rettes mot forskergruppene og konkrete samarbeidspraksiser. Kapitelforfatterne argumenterer for at arbeidet med kjønnslikestilling må unngå å legge til grunn at det er de samme segregerende dynamikkene som utfolder seg på samme måte i alle deler av academia. I stedet må man ha blikk for hvordan internasjonalisering samspiller med arbeidsformer og arbeidsdelingsmønstre i ulike fagfelt. Ved å rette oppmerksomheten mot forskergrupper og samarbeidspraksiser kan det åpnes for en forståelse for kompleksiteten som preger internasjonalisering og kjønnsbalanse.

## IV: «Et eget rom»: Kvinner og skriving

Etter å ha gått igjennom flere kritiske utforskninger av samtidens kjønnsulikestilling, avrundes boken med Ingeborg W. Owesens kapittel «*A Room of One's Own?*» *En historie om kvinners vanskeliggjorte veier inn i academia*. Owesen viser hvordan universiteter og academia oppstod med utgangspunkt i kristendom og klostervesen og med behovet for å utdanne prester. Dette var altså fra starten av institusjoner forbeholdt menn, i og med at det bare var menn som kunne bli prester. Gjennom eksemplene Mary Astell, Émilie du Châtelet og Mary Wollstonecraft viser Owesen hvordan kvinner har måttet kjempe for å bli en del av academia. Kapittelet analyserer hvordan kvinners kamp for en plass i academia må ses i lys av hvordan academia har oppstått og utviklet seg opp gjennom historien. Dermed vendes tanken ikke bare mot kvinners kamp for tilgang og representasjon, men leseren inviteres også til å tenke over hvilken form arbeidet med ideer, tenkning, skriving og lesing har hatt i ulike samfunnsformasjoner og historiske epoker, og hvordan dette henger sammen med forståelsen av kjønn.

Som en ekstra bonus har vi også vært heldige og fått lov til å publisere et ferskt intervju Jessica Swoboda har gjort med Toril Moi, *Det talende subjekt*. Her diskuterer Moi sine erfaringer med akademisk skriving. Å skrive og tenke er to sider av samme sak, sier Moi i dette intervjuet. Men på samme måte som vi lett overtar en forestilling om den ideelle intellektuelle eller forskeren, overtar vi også mer eller mindre ubevisst en forestilling om hvordan man bør skrive akademisk. Moi oppfordrer studentene sine til å bli mer bevisste på hvordan de skriver og å finne fram til sin egen måte å skrive på. Vår måte å skrive og uttrykke oss på sier noe om hvem vi er, hevder hun.

## Referanser

- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H. & Rafnsdóttir, G.L. (2021). Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region. *European Sociological Review*, 37(3), 399–410.
- Ellingsæter, A.L. & Leira, A. (2006). *Politicising Parenthood in Scandinavia*. Polity Press.
- Fürst, E.L. (1988). *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning, Norges allmennvitenskapelige forskningsråd.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She figures 2021: gender in research and innovation: statistics and indicators*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers 1. *The British journal of sociology*, 60(2), 321–343.
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3(4).
- Husu, L. (2000). Gender discrimination in the promised land of gender equality. *Higher education in Europe*, 25(2), 221–228.
- Keller, E.F. (1985). *Reflections on gender and science*. Yale University Press.
- Longino, H. (1993). Subjects, power & knowledge. I L. Alcoff & E. Potter (Red.), *Feminist Epistemologies* (s. 101–120). Routledge.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic – gender, excellence and changing academia*. Aalto University.
- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and Eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121.
- Nielsen, M.W. (2015) *New and persistent gender equality challenges in academia*. Department of Political Science and Government, Aarhus University.
- NIFU (2020). Hebe Gunnes.
- Moutsios, S. (2012). Academic autonomy and the Bologna process. *Aarhus: Epoke*. Working papers on the University Reform no. 19.
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2022). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the 'Black Box' of academic hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332.
- Rasmussen, B. (2015). From collegial organization to strategic management of resources: Changes in recruitment in a Norwegian university. *Sage Open*, 5(3), 2158244015603904
- Shore, C. & Wright, S. (2000). Coercive accountability. I M. Strathern (Red.), *Audit cultures: Anthropological studies in accountability, ethics, and the academy* (s. 57–89). Routledge.
- Slaughter, S. & Leslie, L.L. (2001). Expanding and elaborating the concept of academic capitalism. *Organization*, 8(2), 154–161.

- Van den Brink, M., Benschop, Y. & Jansen, W. (2010). Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?. *Organization Studies*, 31(11), 1459–1483.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524.
- Willmott, H. (1995). Managing the academics: Commodification and control in the development of university education in the UK, *Human Relations*, 48(9), 993–1028.
- Wilsdon, J., Allen, L., Belfiore, E. & Campbell, P. (2015). The metric tide. *Report of the independent review of the role of metrics in research assessment and management*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4929.1363>
- Aarseth, H. (2022). The implicit epistemology of metric governance. New conceptions of motivational tensions in the corporate university. *Critical Studies in Education*, 1–17.

Mangset, M., Orupabo, J., Reisel, L. & Teigen, M. (2022). Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia? I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 24–41). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160801>

1

# Hva slags problem er kjønnsulikhet i akademia?

Marte Mangset, Julia Orupabo, Liza Reisel og Mari Teigen

## Innledning

Til tross for kvinnelig flertall i høyere utdanning og aktivt likestillingsarbeid gjennom flere tiår, er fremdeles kvinner underrepresentert på toppen av norsk akademia. Mangel på kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger er anerkjent som et viktig problem: Den siste forskningsmeldingen understreker at vi er langt fra å utnytte potensialet i befolkningen når det gjelder mangfold og kjønnsbalanse på toppen av akademia (Meld. St. 4 (2018–2019), s. 27). Lignende formuleringer finner vi også i europeisk forskningspolitikk, hvor det hevdes at til tross for at arbeidet med kjønnsbalanse har hatt prioritet, så går utviklingen for sakte og er utilfredsstillende.<sup>1</sup> På EU-

---

1 A new ERA for Research and Innovation 2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0628&from=EN>



nivå intensiveres kravet til akademiske institusjoner om å utvikle konkrete likestillingsplaner som en sentral strategi for å fremme kjønnsbalanse.<sup>2</sup>

Vi vil med dette kapittelet bidra med innsikt i hvordan vi best kan forstå og forklare mangel på kjønnsbalanse i toppstillinger i norsk akademia. Hva slags «type problem» er kjønnsubalanse på toppen av akademia i Norge i dag? Blant forklaringene på denne ubalansen som har fått mye oppmerksomhet, er fordommer og diskriminering i ansettelsesprosesser. Det har både i internasjonal forskning og i mediedebatter vært fokus på betydningen av sosialpsykologiske mekanismer som får de som ansetter, til å nedvurdere kvinnelige kandidater i forhold til mannlige – ofte ubevisst. Samtidig viser norsk og internasjonal forskningslitteratur om kjønnsubalanse i akademia at problemet er mer sammensatt. I dette kapittelet argumenterer vi for at perspektiver som inkluderer *institusjonelle* og *strukturelle* forhold, åpner opp for mer nyanserte og presise beskrivelser av hva slags problem kjønnsulikhet i akademia er i en norsk kontekst. Ut over perspektivet på betydningen av ubevisste fordommer trekker vi derfor fram tre ytterligere forklaringer som i større grad fokuserer på institusjonelle og strukturelle forhold. For det første trekker vi fram hvordan familieforpliktelser utfordres av krav og forventninger i akademia som «grådige» institusjon. For det andre hvordan kjønn henger sammen med prioriteringer av ulike oppgaver i akademia. For det tredje hvordan ansettelsesprosessene skaper en innsnevring og ensretting av hva som utgjør akademisk eksellens, som kan bidra til vedvarende kjønnsubalanse. Teoretisk bidrar kapittelet til litteraturen om strukturell ulikhet, og illustrerer hvordan presumptivt nøytrale og objektive krav og forventninger kan skape ulikhet mellom grupper med ulike betingelser for deltagelse.

I det følgende vil vi først gi en situasjonsbeskrivelse av hovedtendensene i utviklingen mot økt kjønnsbalanse. Deretter identifiseres fire hovedforklaringer som løftes fram som viktige årsaker til vedvarende kjønnsulikhet i norsk og internasjonal litteratur. Til sist vil vi diskutere disse forklaringene og komme med nye refleksjoner omkring hvordan utfordringene for kjønns-

---

2 The Commission's gender equality strategy 2020–2025 [https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation\\_en#the-commissions-gender-equality-strategy](https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#the-commissions-gender-equality-strategy)

balanse i akademiske toppstillinger bør forstås for bedre å utvikle tenkingen og verktøyene for å fremme endring i ønsket retning.

## Utvikling mot kjønnsbalanse

Det norske arbeidsmarkedet er preget av høy yrkesaktivitet, og kvinners yrkesaktivitet er i dag på nær samme nivå som menns. Det er imidlertid en vedvarende tendens til kjønnsdeling på arbeidsmarkedet, både mellom yrker og på ulike stillingsnivåer (Reisel & Teigen, 2014). Et at de mest iøynefallende uttrykkene for mangel på kjønnsbalanse er vedvarende dominans av menn i toppstillinger, særlig i næringslivet og i academia. Men selv om mannsdominansen vedvarer, har kvinneandelen økt de siste tiårene. I 1995 var i underkant av 10 prosent av professorene i Norge kvinner. Andelen kvinnelige professorer har siden økt sakte, men sikkert med omtrent ett prosentpoeng i året. I 2020 var 33 prosent av professorene kvinner (Database for statistikk om høyere utdanning, 2020). Ifølge de mest oppdaterte internasjonale sammenlikningene ligger Norge nå relativt høyt på den europeiske rangeringen over kvinneandel blant professorer, med høyere andel kvinnelige professorer enn EU-gjennomsnittet (European Commission, 2021). Det er samtidig store fagområdeforskjeller når det gjelder kjønnsbalanse både i rekrutteringsbasen og i toppstillingene. Innenfor naturvitenskap og ingeniør- og teknologifag ligger Norge like under det europeiske gjennomsnittet på henholdsvis 22 og 18 prosent kvinnelige professorer (European Commission, 2021). Fagområdeforskjellene speiler delvis vedvarende kjønnsforskjeller i utdanningsvalg, som bidrar til en kjønnskjev rekrutteringsbase i disse fagområdene.

En omfattende gjennomgang av karrieremønstre i norsk academia i perioden 2007–2016 konkluderer med at menn og kvinner hadde lik sannsynlighet for å klatre i stillingshierarkiet, med ett unntak: overgangen til professorstilling (Frølich mfl., 2019, figur 4.6 s. 92). Den langsomme endringen i kvinneandelen blant professorer i norsk academia må ses i sammenheng med både rekrutteringsbasen og sammensetningen av ansatte på professor-nivå. På mange fagfelt har det lenge vært et godt tilfang av dyktige kvinnelige kandidater. I gjennomsnitt stod kvinner for halvparten av avlagte doktorgrader i 2020 (Database for statistikk om høyere utdanning, 2020). Samtidig er

det relativt liten utskiftning blant de som innehar toppstillinger i akademia, i motsetning til for eksempel i næringslivet. De som har oppnådd professorkompetanse, blir typisk værende i stillingen til de går av med alderspensjon. Det legger noen begrensninger på mulig endringstakt, som ikke uten videre kan løses av likestillingstiltak. Samtidig ligger det en utfordring i at det i tillegg er slik at mannlige førsteamanuenser også i dag har større sannsynlighet for å oppnå professorstilling enn kvinner i samme type stilling.

Det er ikke kun tilgang til toppstillinger som kan være målbare uttrykk for likestillingsutfordringer i akademia. Forskningen har også vist at det har vært betydelige kjønnsforskjeller i mannlige og kvinnelige akademikers tilgang til prestisjefylte eksellensmidler, som Senter for fremragende forskning (SFF), Banebrytende forskning (tidligere Fripro) eller «Advanced Grants» fra European Research Council (ERC) (European Commission, 2009; Forskningsrådet, 2008; Aksnes mfl., 2012). I den norske konteksten viser en nyere studie av kjønnsforskjeller i søking til og innvilgelse av SFF-midler at det i de senere årene ikke lenger er kjønnskjevheter blant prosjektledere i søknadene (holdt opp mot andelen professorer, eller potensielle søkere), og at kvinner i noe større grad enn menn får innvilget søknadene når de først søker, særlig innen matematikk, naturvitenskap og teknologi (MNT)-fagene (Miland, 2017). Når det gjelder europeiske eksellensmidler, har det også funnet sted en endring over tid siden oppstarten av ERC-programmet. Andel kvinner blant søkerne har økt over tid, selv om det er et godt stykke igjen til det er kjønnsbalanse blant søkerne. Tilslagsraten er i de senere år derimot tilnærmet lik på både Starting Grant og Consolidator Grants for mannlige og kvinnelige søkere (European Research Council, 2018).

Gitt disse positive tendensene vil noen hevde at andelen kvinner i professorstillinger vil gå seg til over tid. For det første fordi det antas at kvinner og menn i dag har like muligheter til å gjøre karriere. For det andre fordi de som ble ansatt under tidligere og mer kjønnskjeve betingelser, etter hvert vil pensjonere seg. Med andre ord er antakelsen at sammensetningen blant professorer vil gjennomgå et generasjonsskifte over tid. Andre vil hevde at det er trekk ved den akademiske karrierelogikken som bremser utviklingen over tid, og at vi ikke kan ta for gitt at den sakte endringen i retning av kjønnsbalanse vil vare ved. Endringene så langt har heller ikke kommet av seg selv, men har tvert imot vært ledsaget av en rekke nasjonale og institusjonelle tiltak.

Det har altså funnet sted en jevn økning i andelen kvinnelige professorer, og en bedring i den kjønnskjeve tilgangen til prestisjefylte eksellensmidler over tid. Samtidig har menn fremdeles høyere sannsynlighet for å oppnå professorstilling enn kvinner, og det er til dels svært store forskjeller mellom fagområder i grad av mannsdominans i akademias toppstillinger.

## Sentrale forklaringer på vedvarende kjønnsubalanse i akademia

For å forstå hvorfor kjønnsubalansen i akademia vedvarer, særlig i toppstillinger, i klar kontrast til de høye kvinneandelene blant studenter, stipendiater og postdoktorer, har det utviklet seg en stor forskningslitteratur om kjønnsforskjeller i akademiske karrierer. Er det slik at kvinner systematisk vurderes som dårligere enn menn av akademias «portvoktere», de som sitter i ansettelseskomiteer, selv når de akademiske merittene er like? Eller er det slik at kvinner ofte ikke er like godt kvalifisert som menn, ikke har publisert like mye i de mest prestisjetunge tidsskriftene, fordi de er mer tynget av familieforpliktelser eller fordi de blir satt til å gjøre mer ikke-meritterende arbeid? Vi vil i det følgende trekke fram noen sentrale forklaringer fra denne forskningen om årsaker til vedvarende mannsdominans i akademiske toppstillinger. De funnene som står sentralt, vil så danne bakteppet for en diskusjon av hvordan vi i dag best kan nærme oss spørsmål om kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger.

### Møter kvinner negative fordommer?

Påstander om forekomst av ubevisste fordommer, eller «unconscious bias», i en seleksjons- eller vurderingsprosess vil si at andre kriterier enn de som skulle hensyntas, har fått relevans og farget vurderingen. I denne sammenhengen vil fordommer kunne komme til uttrykk ved at de som vurderer akademisk kompetanse – portvokterne – bevisst eller ubevisst blir påvirket av stereotype forestillinger om kjønn eller har en tendens til å vurdere kvinner dårligere enn deres kvalifikasjoner tilsier. Dette kan skje ved at kandidater av ulikt kjønn, men som ellers har like meritter, blir vurdert forskjellig for eksempel i en ansettelsesprosess. Kan det f.eks. være slik at når menn og

kvinner har publisert like mye, og i like prestisjefulle tidsskrift, blir kvinner likevel oftere vurdert som middelmådige, mens menn oftere blir vurdert som eksellente? Dette er antakelser som har et visst gehør i debatter om kvinners svakere representasjon i akademiske toppstillinger. En del debatter om hva slags tiltak som bør settes inn for å bedre kjønnsbalansen, tar også utgangspunkt i denne type forklaringer: Ved å jobbe med bevisstgjøring om slike ubevisste fordommer blant de som rekrutterer, ønsker man å oppnå en mer kjønnsbalansert rekruttering.

Det finnes flere studier som har undersøkt om kvinner møter ubevisste, negative fordommer i det akademiske systemet. Flere studier har dokumentert skjevheter i rekrutterings- og tildelingsprosesser ved hjelp av eksperimenter hvor de ber vitenskapelig ansatte vurdere kompetansen til søkerne. Disse studiene finner at når mannlige og kvinnelige søkere med lik kompetanse vurderes, vurderes menn som bedre kvalifisert (Foschi mfl., 1994; Wennerås & Wold, 1997; Steinpreis mfl., 1999; Moss-Racusin mfl., 2012).

Nyere forskning som ser på fordommer i rekrutteringen til akademiske toppstillinger, støtter imidlertid ikke opp om påstandene om at kvinner møter ubevisste, negative fordommer som menn ikke møter. Både i Norden og internasjonalt viser flere studier at når mannlige og kvinnelige søkere har like CV-er, så vurderes kvinner som likt eller bedre kvalifisert enn menn (Carlsson mfl., 2021; Williams & Ceci, 2015; Ceci, 2018; Abramo mfl., 2016). Carlsson mfl. (2021) gjennomførte et eksperiment hvor de ba vitenskapelig ansatte ved universiteter i Norge, Sverige og Island vurdere fiktive søkere til faste vitenskapelige stillinger. De fant ikke negative fordommer mot kvinner, de fant heller at med ellers like meritter vurderes kvinner noe bedre enn menn.

En ikke-eksperimentell studie av karriereprogresjon i statsvitenskap ved tyske universiteter viser på liknende vis at når menn og kvinner har like kvalifikasjoner, for eksempel har publisert like mye, skaffet like mye ekstern finansiering og vunnet like mange og gjeve priser, har kvinner 20 prosent høyere sjanse enn menn for å bli rekruttert (Schröder mfl., 2021).

Eksperimentstudier undersøker ubevisste fordommer på en strengt testbar måte. Denne forskningslitteraturen finner lite støtte for ubevisste fordommer målt på denne måten. Det synes likevel ikke rimelig å tolke disse resultatene dit hen at vi kan utelukke at ubevisste fordommer har betydning for kvinners karrierer i academia. Annen forskning finner at kjønne

mikroprosesser og akademias kjønnete strukturer skaper større motbakker for kvinner enn menn i academia i ulike deler av utdannings- og karriereløpet (se f.eks. Holter & Snickare, 2021). Disse mikroprosessene er ofte mindre målbare. Stereotypier kan få betydning på mange måter og på ulike punkter i en akademisk karriere, ikke minst på mindre formaliserte seleksjonstidspunkter enn i ansettelsesprosesser. Prosesser som kan virke inn på hva slags kompetanse som bygges opp til det tidspunktet hvor de søker faste vitenskapelige stillinger.

Derfor mener vi at forskningen omkring fordommer er mindre entydig enn en av og til kan få inntrykk av i den offentlige debatten. Det er mulig at mer likestillingsorienterte holdninger og en sterkere vekt på likestillingspolitiske tiltak i academia over tid har bidratt til å redusere betydningen av fordommer mot kvinner, særlig i de mer eksplisitte vurderingssituasjonene, som i ansettelser og tildelinger av stipender eller forskningsmidler. De ulike forståelsene av ubevisste fordommer understreker behovet for å rette søke-lyset mot et bredt felt av faktorer og mekanismer for å forstå vedvarende kjønnsubalanse. I den grad ubevisste fordommer bidrar til ulikestilling i academia, er de innvevd i institusjonaliserte strukturer.

## Kjønn og familieliv i grådige organisasjoner

En sentral forklaring på vedvarende mannsdominans i arbeidslivets topposisjoner peker på at familie- og omsorgsansvar påvirker menns og kvinners karrierer ulikt. En rekke studier tyder på at familieliv kan virke fremmende på menns karriere, men bremser ofte kvinners karriere (Cech & Blair-Loy, 2019). Vi spør om perspektiver på academia som en grådig institusjon (Coser, 1974), tuftet på maskuline normer i tråd med Ackers teori om kjønnete organisasjoner (1990), gir innsikt i hvordan mødres, og i noen grad fedres, karrierer hemmes?

Flere studier vektlegger academia som en grådig institusjon, det vil si hvor det er høye forventninger til arbeidstakernes fulle dedikasjon og lojalitet, som følgelig utfordrer balansen mellom arbeidsliv og familieliv (Thun, 2020; Bourabain, 2021; Barnard mfl., 2021). En ny norsk studie konkluderer med at økt bruk av midlertidighet, krav om mobilitet og skjerpet konkurranse i academia setter den norske likestillingsmodellen under press (Thun, 2020). En nyere amerikansk studie viser at det relative fraværet av

kvinner innenfor MNT-fagene ikke kun kan forstås som resultat av en svakere rekruttering av kvinner til disse fagene, men også at en langt høyere andel av kvinnene enn mennene forlater MNT-fagene når de får barn. I og med at de fleste som forlater MNT-fagene går over i andre fulltidsstillinger, hevder Cech og Blair-Loy (2019) at det tyder på at en karriere innen MNT er særlig krevende å kombinere med familieforpliktelser. Det å kombinere krav og forventninger i akademia med et bærekraftig familieliv er ofte en vesentlig barriere for kvinner, som kan bremse farten i karriereutvikling og føre til økte overganger til andre og antatt mer familievennlige karrierer.

Likestillingsutvikling og endrede kjønnsroller peker mot at familieliv og barneomsorg også kan virke negativt inn på menns karrierer. Cech og Blair-Loy's studie viser at det er flere av mennene som får barn enn de som ikke får barn, som slutter i MNT-fagene, riktignok i langt mindre grad enn kvinner. Grönlund (2020) undersøker hvordan familie- og omsorgsansvar virker inn på vurderinger av å satse på eller forlate en akademisk karriere i Sverige. Hun finner at både kvinner og menn som satser på en videre karriere i akademia, vurderer balansen mellom arbeids- og familieliv som utfordrende, men at kvinnene forholder seg mer aktivt til dette. De velger bevisst å redusere familieforpliktelsene, de korter ned egen foreldrepermisjon og overlater en større del av familie- og omsorgsoppgavene til partner. Blant de som bestemmer seg for å slutte og satse på en karriere utenfor akademia, er familie- og omsorgsansvar en vesentlig grunn, og den er sentral både blant kvinner og menn som har bestemt seg for å forlate akademia.

En komparativ studie av Norge, Sverige og Finland viser at det har vært en betydelig vekst i andelen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte, særlig i postdoktorstillinger, men også på professornivå, i løpet av det siste tiåret (Pietilä mfl., 2021). Utviklingen har vært tydeligst ved norske og svenske universiteter. Kjønnssfordelingen har holdt seg relativt stabil på postdoktornivå, ved at utenlandsfødte menn og kvinner erstatter innfødte menn og kvinner. På professornivå har andelen innfødte menn gått ned og andelen kvinner og utenlandsfødte menn gått opp, selv om endringene på dette nivået har vært forsiktige og innfødte menn klart har opprettholdt sin status som majoritet. Veksten har vært sterkere i Norge og Sverige enn i Finland. Kjønnssprofilen er imidlertid forskjellig på tvers av landene. I Finland er det ikke endringer i kjønnssammensetningen, i Sverige er det kommet flere

utenlandsfødte kvinner, og i Norge flere utenlandsfødte menn. Forskjellen mellom Norge og Sverige er særlig tydelig i MNT-fagene, hvor Sverige har lykket med å rekruttere flere utenlandsfødte kvinner, mens Norge særlig har rekruttert utenlandsfødte menn.

Den økende internasjonaliseringen av den akademiske institusjonen gjør det relevant å spørre om det er en iboende ubalanse mellom akademias forventninger til full dedikasjon til forskerlivet og krav og ønsker om et godt familie- og omsorgsansvar i tråd med den nordiske modellen. I den nordiske konteksten ser vi tegn til at kjønn kan få mindre å si for mødres og fedres karrierer i akademia, fordi omsorgsansvar i økende grad også utfordrer fedres balanse mellom arbeidsliv og familieliv. Samtidig reiser utviklingen noen viktige spørsmål om hvorvidt forventningene til den ideelle forsker er bærekraftige. Dels fordi dette utfordrer folks livsprosjekter og samtidig den norske velferdsmodellens ideal om gode yrkesliv i kombinasjon med gode familie- og fritidsliv. Men også i et nytteperspektiv kan en spørre om bortvalg som svar på forventninger i akademia om full dedikasjon og lojalitet minsker den akademiske institusjonens evne til å tiltrekke seg de beste talentene. I ytterste konsekvens vil dette kunne innebære at akademias prestisjetunge stillinger begrenses til utenlandsfødte forskere, samt norske forskere som er villige til å forsake balansen mellom arbeids- og familieliv. Et avgjørende spørsmål av betydning, som vi ennå ikke har svar på, er om alternative karriereveier i andre deler av arbeidsmarkedet faktisk tilbyr en bedre og mer bærekraftig balanse mellom arbeidsliv og familieliv.

## Kjønnete forskningsprofiler

Forklaringer på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger kan også skyldes forhold internt i akademia, for eksempel en tendens der kvinner og menn prioriterer ulikt mellom sentrale arbeidsoppgaver; forskning, undervisning og administrasjon. Alle oppgavene er viktige for institusjonen, men særlig forskning i form av vitenskapelig publisering er viktigere for den enkeltes karriere og renommé. Det kan handle om den enkeltes prioriteringer, men også om noen forskjeller i forventningene som rettes mot kvinner og menn i akademia. Bruker kvinner arbeidstiden på en annen måte enn menn, og det på måter som virker inn på deres muligheter til å nå opp i konkurransen om stillinger og opprykk?



En mulig forklaring på at kvinner ender opp med mindre konkurranse-dyktige CV-er, er at de bruker mer tid på ikke-meritterende arbeid, også kalt «det akademiske husarbeidet». Dette husarbeidet omfatter alt det andre som den vitenskapelige ansatte forventes å gjøre i tillegg til å forske, som å delta i undervisning, veiledning og administrasjon. Felles for disse oppgavene er at de er helt vesentlige for at et universitet skal oppfylle sine målsetninger og plikter, men at disse oppgavene ofte er mindre synlige og lite meritterende. Studier har vist at kvinner i større grad tar på seg slike «ikke-meritterende» oppgaver (Nielsen, 2017; Lund, 2012). En viktig innsikt fra disse studiene er at kjønnsforskjellene både kan knyttes til tilbuds- og etterspørselssiden. Mye tyder på at det både er slik at kvinner oftere enn menn blir bedt om å utføre disse mindre meritterende oppgavene, og at kvinner oftere enn menn sier ja til å utføre slike oppgaver (Babcock mfl., 2017).

Publiseringsaktivitet i vitenskapelige tidsskrift anses som en sentral indikator på vitenskapelig potensial i ansettelse og forfremmelse i akademia (Evans & Bucy, 2010; Orupabo & Mangset, 2021). Et vedvarende funn over flere tiår har vist kjønnsforskjeller i produksjon målt som vitenskapelig publisering (Nygaard & Bahgat, 2018). En norsk studie fra 1990-tallet (Kyvik & Teigen, 1996) fant at vitenskapelig publiseringsaktivitet varierer med barnas alder. For kvinner var publiseringsaktiviteten klart svakest blant de med små barn (under 6 år), mens barnas alder ikke gjorde signifikant utslag for menn. Nyere analyser viser imidlertid at mye av kjønnsforskjellene i publiseringsaktivitet i dag skyldes at kvinner og menn er konsentrert i ulike fag og på ulike stillingsnivå, samt at det er en sterk overvekt av menn blant de «superproduktive» (Nygaard mfl., 2022a; Nygaard mfl., 2022b).

Det foreligger flere studier som bidrar til å nyansere bildet. For det første viser studier at posisjon eller akademisk rang i større grad enn kjønn har betydning for hvor mye man publiserer (Rørstad & Aksnes, 2015), at prestasjonsforskjellene forsvinner i den yngre generasjonen forskere, og at unge kvinnelige forskeres forskningsproduksjon overgår unge mannlige forskere (van Arensbergen mfl., 2012). Med andre ord, denne forskningen viser at det ikke er en entydig sammenheng mellom kjønnsulikhet og publiseringshyppighet. Samtidig handler ikke publisering bare om hvor mye man publiserer, det handler også om hva man publiserer. Ser vi på den internasjonale forskningen, viser den at kvinnelige forskere i større grad jobber med temaer og metoder som har lavere sannsynlighet for å bli publisert i tidsskriftene som

oppfattes som de mest prestisjetunge (Hancock mfl., 2013). Et sentralt spørsmål er dermed hva slags type vitenskapelig produksjon som verdsettes i det akademiske systemet generelt – og i den norske konteksten spesielt.

## Smale kriterier på akademisk kvalitet

I en studie av ansettelser til akademiske toppstillinger ved norske universiteter viser Orupabo og Mangset (2021) at kriteriene for hvilke forskerliv og hva slags forskerproduksjon som verdsettes ved norske universiteter, er nokså smale. Studien viser at blant de som satt i ansettelseskomiteene, eksisterer det en vilje til å jobbe for likestilling og mangfold, men at det likevel er krevende å kombinere idealer om fremragende forskning med normer om likestilling, i en ansettelsesprosess. Komitémedlemmene i studien ønsket kjønnsbalanse og mangfold, og jobbet aktivt med å utvide søkermassen gjennom ulike tiltak. Det gjorde de blant annet gjennom søkerkomiteer som oppfordret kvinner til å søke, gjennom å vektlegge potensialet for å få yngre søkere, og gjennom å utlyse stillingen på engelsk i internasjonale fora for å tiltrekke seg utenlandske søkere. Problemet var at dette arbeidet med likestilling og mangfold kun foregikk i den innledende fasen. Når kandidatene ble vurdert og rangert, tok komitémedlemmene i bruk et smalt kvalitetsbegrep. Her ble forskningsproduksjon i høyt rangerte internasjonale tidsskrift det tellende kriteriet. Undervisning og annet arbeid som hører inn under det akademiske husarbeidet, ble i liten grad tatt inn i rangeringen. Det var heller ingen rutiner som sikret at komitémedlemmene tok hensyn til foreldre- og omsorgspermisjoner i vurderingen av kandidatene. Et sentralt spørsmål er om de gjeldende kriteriene for hva som regnes som fremragende, slik de oppfattes og praktiseres, blir en skreddersøm for en begrenset gruppe av søkere.

## Diskusjon

Kvinner er fremdeles i mindretall i akademiske toppstillinger, selv om utviklingen viser økende kjønnsbalanse. Uavhengig av fagområde er sannsynligheten for å oppnå en professorstilling høyere for menn enn for kvinner. Med dette som bakteppe har vi løftet fram fire sentrale forklaringer på hvorfor endring mot kjønnsbalansen i akademias toppstillinger ikke skjer raskere.

Avslutningsvis i dette kapittelet ønsker vi å åpne for en diskusjon om hva slags «type problem» kjønnsubalanse på toppen av akademia best kan forstås som i Norge i dag – og hva som kan være gode løsninger for å fremme kjønnslikestilling og mangfold i akademia.

En forklaring på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger som har stått sentralt både i forskning og offentlig debatt, har lagt vekt på at negative, ubevisste fordommer kan skape større barrierer for kvinner sammenlignet med menn. Gjennomgangen av sentrale forskningsbidrag om ubevisste fordommer fra senere år tyder på at det er lagt for stor vekt på betydningen av ubevisste fordommer, særlig i kritiske overganger, som ansettelse og tildeling av stipender og forskningsmidler. Med mål om å fremme kjønnsbalanse og mangfold i akademia og i akademiske toppstillinger spesielt, bør oppmerksomheten i større grad rettes mot et bredt felt av ulikhets- skapende mekanismer.

En annen sentral forklaring på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger har lagt vekt på i hvilken grad det akademiske karriereløpet gir mulighet til å kombinere familie og arbeid. Hvilke liv er det mulig å leve hvis man skal lykkes i det akademiske systemet? Foreliggende forskning viser at kvinner, og spesielt mødre, rammes av betingelser som omfattende bruk av midlertidighet, skjerpet konkurranse og krav til mobilitet. Nyere studier tyder på at både fedre og mødre opplever problemer med balansen mellom arbeidsliv og familieliv i akademia. Det betyr at en likestillingsutvikling med menns økende involvering i familie- og omsorgsansvar kan dempe kjønnsulikhhet, samtidig som de familievennlige aspektene ved akademiske karrierer vedvarer. En slik utvikling aktualiserer spørsmål om hvilke menn og kvinner som kan oppfylle idealene for hva som skal til for å gjøre karriere i akademia, samt hva slags talenter akademia går glipp av, dersom idealakademikeren er den som velger å leve for forskningen i full dedikasjon.

En tredje forklaring på vedvarende kjønnsubalanse i akademiske toppstillinger har rettet oppmerksomheten mot at systematiske kjønnsforskjeller i prioritering av forskning, undervisning og administrasjon fører til at kvinners karrierer utvikler seg saktere enn menns. Kvinner gjør mer av det såkalte akademiske husarbeidet enn menn. Og selv om kjønnsgapet i hvor mye som publiseres er blitt mindre og forsvinner i de yngre generasjonene, eksisterer det fremdeles kjønnsforskjeller i *hva* menn og kvinner publiserer. Kvinnelige forskere jobber i større grad med temaer og metoder som har lavere sann-

synlighet for å bli publisert i de mest prestisjefylte tidsskriftene. Vår gjennomgang tyder altså på at kjønn er med på å strukturere menns og kvinners forskerliv og forskningsproduksjon forskjellig.

En fjerde forklaring legger vekt på at den rådende logikken og trinnene i rekrutteringsprosesser er dårlig tilpasset mål om likestilling og mangfold. Selv når likestilling og mangfold står sentralt i de innledende fasene av en rekrutteringsprosess, gis det liten betydning senere i prosessen når det er den mest fremragende akademiske kandidaten som skal velges. Følgelig blir et viktig spørsmål hvordan en likestillingsorientert forskningspolitikk med klare mål om økt kjønnsbalanse skal håndtere motsetninger mellom disse målsettingene og forskningspolitiske mål om fremragende forskning, hvor tenkningen om hva som skal til for å oppnå fremragende forskning, står i konflikt med likestillingshensyn. Utgjør dette en uunngåelig spenning – eller er det noen begrensninger i hvordan det akademisk fremragende og mål om kjønnsbalanse og mangfold er blitt forstått?

En viktig samtale framover vil være hvordan det kan utvikles en nasjonal forskningspolitikk og institusjonsbaserte strategier og tiltak som evner å ta hensyn til systembetingede spenninger som bremser en utvikling mot økt kjønnsbalanse. Det er avgjørende at dette ikke blir til en diskusjon om enten-eller-løsninger, hvor valget framstår som å stå mellom å prioritere kjønnsbalanse eller kvalitet. Kjønnskvotering har vært fremhevet som en mulig løsning på dette dilemmaet. Universitets- og høyskoleloven åpner for at ved situasjoner der to kandidater er tilnærmet like, kan den kvinnelige søkeren foretrekkes. Tidligere forskning på ansettelsesprosesser i offentlige virksomheter tyder på at arbeidsgivere sjelden benytter seg av muligheten til å gi fortrinnsrett til søkere av det underrepresenterte kjønn. Det skyldes særlig at den likhetslogikken som fortrinnsrett/kvotering bygger på (to kandidater er tilnærmet like), bryter og passer dårlig med ønske om å skille mellom og rangere søkere i en ansettelsesprosess (Teigen, 2002). Å ta hensyn til mangfold og likestilling i vurderingen av vitenskapelig kvalitet kan oppfattes som det samme som å sette eksellens til side.

Vi vil ta til orde for at mer nyanserte forståelser av evaluering av akademisk kvalitet som sosiale og kulturelle prosesser som foregår gjennom sosiale praksiser og erfaringer (Lamont, 2012), utvikles videre. Å etablere verdi innebærer en intersubjektiv enighet eller uenighet om hva som skal sammenlignes, som inkluderer forhandlinger om hvilke kriterier som skal

gjelde, og hvem sine vurderinger som får legitimitet. Eksellens oppstår ikke bare av seg selv; den produseres gjennom ekspertinteraksjon og faglige nettverk (Bayer & Rouse, 2016; Hancock mfl., 2013; Nielsen, 2017). Følgelig må akademias portvoktere tenke nøye gjennom hvordan offisielle og uskrevne forventninger til forskningsproduksjon, og verdsettelsen av visse felt og metoder, påvirker deres analyse av om en kandidat skal få ansettelse, forskningsmidler eller opprykk. Hvilke kriterier som vektlegges som viktige for å definere kvalitet, varierer mellom fagfelt og kontekster (Lamont, 2009).

Et avgjørende spørsmål handler om hva som verdsettes og hva som ikke premieres tilstrekkelig innenfor det nåværende akademiske systemet. Er de gjeldende kriteriene for å vurdere kvalitet brede og gode nok, eller tilbyr indikatorstyrte vurderingsprosesser forenklinger som ikke favner en sammensatt gruppe med akademiske talenter? Vi mener det er grunnlag for en viss bekymring for at en innsnevring og ensretting av hva som utgjør akademisk eksellens og vellykkede akademiske liv og karrierer, kan opprettholde ulikhet mellom grupper med ulike betingelser for deltakelse, og begrense akademias tilgang til et nødvendig mangfold av erfaringer, kunnskap og talent.

I dette kapittelet har vi stilt spørsmål om hva slags problem kjønnsulikhet i akademia er, og har besvart spørsmålet gjennom en forskningsbasert vurdering av de mest sentrale forklaringene. Vi ender her med noen anbefalinger for hvordan akademias seleksjonsprosesser kan revideres på måter som vil fremme kjønnsbalanse og mangfold. Samtidig kunne spørsmålet om hva slags problem ulikhet i akademia er, vært besvart på en helt annen måte. Vi kunne i stedet spurt hva slags problem manglende kjønnsbalanse og mangfold er for akademia – og for samfunnet i stort. Kjønnsbalanse og mangfold handler om hva det forskes på, om hva som oppfattes som de avgjørende spørsmålene i vår tid og for framtiden. Det handler grunnleggende om vårt demokrati, og om akademia er skikket for utfordringene som ligger i å ta likestilling og mangfold til det neste nivået, der like muligheter ikke bare er et mål, men også en realitet.

## Referanser

- Abramo, G., D'Angelo, C.A. & Rosati, F. (2016). Gender bias in academic recruitment. *Scientometrics*, 106(1), 119–141. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society* 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177%2F089124390004002002>
- Aksnes, D.W., Benner, M., Borlaug, S.B., Hansen, H.F., Kallerud, E., Kristiansen, E., Langfeldt, L., Pelkonen, A. & Sivertsen, G. (2012). *Centres of Excellence in the Nordic countries. A comparative study of research excellence policy and excellence centre schemes in Denmark, Finland, Norway and Sweden*. NIFU Working paper 4/2012.
- Babcock, L., Recalde, M.P., Vesterlund, L. & Weingart, L. (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review*, 107(3), 714–747. <https://doi.org/10.1257/aer.20141734>
- Bayer, A. & Rouse, C.E. (2016). Diversity in the economics profession: A new attack on an old problem. *Journal of Economic Perspectives*, 30(4), 221–242. <https://doi.org/10.1257/jep.30.4.221>
- Barnard, S., Rose, A., Dainty, A. & Hassan, T. (2021). Understanding social constructions of becoming an academic through women's collective career narratives. *Journal of Further and Higher Education*, 45(19), 1342–1355. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1865523>
- Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower. The experiences of female early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender Work and Organization*, 28. <https://doi.org/10.1111/gwao.12549>
- Carlsson, M., Finseraas, H., Midtbøen, A.H. & Rafnsdóttir, G.L. (2021). Gender bias in academic recruitment? Evidence from a survey experiment in the Nordic region. *European Sociological Review*, 37(3), 399–410. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa050>
- Cech, E.A. & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences – PNAS*, 116(10), 4182–4187. <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116>
- Ceci, S.J. (2018) Women in academic science: Experimental findings from hiring studies, *Educational Psychologist*, 53(1), 22–41, <https://doi.org/10.1080/00461520.2017.1396462>
- Coser, L.A. (1974). *Greedy institutions. Patterns of undivided commitment*. The Free Press.
- Database for statistikk om høyere utdanning (2020). *Årsverk tilsatte*. <https://dbh.hkdir.no/tall-og-statistikk/statistikk-meny/tilsatte>
- European Commission. (2009). *The gender challenge in research funding. Assessing the european national scenes*. Directorate-General for Research.
- European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2021). *She figures 2021: Gender in research and innovation: statistics and indicators*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>

- European Research Council (2018). *Working Group on Gender Issues. Gender Statistics* (april 2018). [https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender\\_statistics\\_Apr2018.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/Gender_statistics_Apr2018.pdf)
- Evans, H.K. & Bucy, E.P. (2010). The representation of women in publication: An analysis of political communication and the international journal of press/politics. *PS: Political Science & Politics*, 43(2), 295–301. <https://doi.org/10.1017/S1049096510000168>
- Forskningsrådet (2008). *Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsninger YFF, SFF og SFI*. Norges forskningsråd, Divisjon for vitenskap: Oslo. [https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb-digibok\\_2013072306117](https://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb-digibok_2013072306117)
- Foschi, M., Lai, L. & Sigerson, K. (1994). Gender and double standards in the assessment of job applicants. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 326–339. <https://doi.org/10.2307/2787159>
- Frølich, N., Reiling, R.B., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M.E., Østbakken, K.M., Lyby, L. & Larsen, E.H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren* (NIFU Rapport 2019:10). Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning NIFU. <http://hdl.handle.net/11250/2608244>
- Grönlund, A. (2020). Having it all, or avoiding black holes? Career – family strategies and the choice between leaving or staying in academia among Swedish PhDs. *Community, Work & Family*, 23(5), 576–592. <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1777090>
- Hancock, K.J., Baum, M.A. & Breuning, M. (2013). Women and pre-tenure scholarly productivity in international studies: An Investigation into the Leaky Career Pipeline. *International Studies Perspectives* 14(4), 507–527. <https://doi.org/10.1111/insp.12002>
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Kyvik, S. & Teigen, M. (1996). Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology, & Human Values*, 21(1), 54–71. <https://doi.org/10.1177/016224399602100103>
- Lamont, M. (2009). *How professors think. Inside the curious world of academic judgment*. Harvard University Press.
- Lamont, M. (2012). Toward a comparative sociology of valuation and evaluation. *Annual review of sociology*, 38(1), 201–221. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120022>
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Meld. St. 4 (2018–2019). *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-4-20182019/id2614131/>
- Miland, K.P. (2017) *Gender, excellence and academic research funding: A quantitative study of the relationship between gender and excellence in Norwegian research funding*

- programmes. [Masteroppgave]. Universitetet i Agder. <http://hdl.handle.net/11250/2491888>
- Moss-Racusin, C.A., Dovidio, J.F., Brescoll, V.L., Graham, M.J. & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>
- Nielsen, M.W. (2017). Scientific performance assessments through a gender lens. *Science & Technology Studies (Tampere, Finland)*, 2–30. <https://doi.org/10.23987/sts.60610>
- Nygaard, L., Aksnes, D. & Piro, F. (2022a). Identifying gender disparities in research performance: The importance of comparing apples with apples. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00820-0>
- Nygaard, L., Aksnes, D. & Piro, F. (2022b). Gendering excellence through research productivity indicators. *Gender & Education*. <https://doi.org/10.1080/09540253.2022.2041186>
- Nygaard, L.P. & Bahgat, K. (2018). What's in a number? How (and why) measuring research productivity in different ways changes the gender gap. *Journal of English for Academic Purposes*, 32, 67–79. <https://doi.org/10.1016/j.jeap.2018.03.009>
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring. *Sociology (Oxford)*, 56(2), 316–332. <https://doi.org/10.1177/00380385211028064>
- Pietilä, M., Drange, I., Silander, C. & Vabø, A. (2021). Gender and globalization of academic labor markets: Research and teaching staff at Nordic universities. *Social Inclusion*, 9(3), 69–80. <https://doi.org/10.17645/si.v9i3.4131>
- Reisel, L. & Teigen, M. (Red.) (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Gyldendal Akademisk.
- Rørstad, K. & Aksnes, D.W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics* 9(2), 317–333. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.02.003>
- Schröder, M., Lutter, M. & Habicht, I.M. (2021). Publishing, signaling, social capital, and gender: Determinants of becoming a tenured professor in German political science. *PloS one* 16(1) (2021), e0243514- e0243514. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243514>
- Steinpreis, R.E., Anders, K.A. & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7), 509–528. <https://doi.org/10.1023/A:1018839203698>
- Teigen, M. (2002). The suitable few: Managerial recruitment practices in the Norwegian state bureaucracy. *Scandinavian Journal of Management*, 18(2), 197–215. [https://doi.org/10.1016/S0956-5221\(00\)00029-4](https://doi.org/10.1016/S0956-5221(00)00029-4)
- Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization* 27(2), 166–180. <https://doi.org/10.1111/gwao.12368>
- van Arensbergen, P., van der Weijden, I. & van den Besselaar, P. (2012). Gender differences in scientific productivity: a persisting phenomenon? *Scientometrics* 93(3), 857–868. <https://doi.org/10.1007/s11192-012-0712-y>



- Wennerås, C. & Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature (London)*, 387(6631), 341–343. <https://doi.org/10.1038/387341a0>
- Williams, W.M. & Ceci, S.J. (2015). National hiring experiments reveal 2: 1 faculty preference for women on STEM tenure track. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(17), 5360–5365. <https://doi.org/10.1073/pnas.1418878112>

Aarseth, H., Bråten, B. & Lund, R. (2022).  
Kjønnsbalanse i tellekantenes tid: Epistemisk  
mangfold, eller monokultur på speed? I I.W.  
Owesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia*.  
På vei mot BALANSE? (s. 42–61). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160802>

2

# Kjønnsbalanse i tellekantenes tid

## *Epistemisk mangfold, eller monokultur på speed?*

Helene Aarseth, Beret Bråten og Rebecca Lund

### Innledning

Kjønnsbalanse kan fortone seg som en besnærende ramme for arbeidet med kjønnslikestilling i akademia. Det kan lett omsettes i konkrete måltall – ja, i en viss forstand *er* det allerede et måltall. Så besnærende er dette målet at det fort kan fremstå som noe som i seg selv skal begrunne og motivere arbeidet med likestilling i akademia. Når andre diskrimineringsdimensjoner skal inkluderes i likestillingsarbeidet, reises gjerne spørsmålet om man bør legge til flere måltall for flere identitetsmarkører. Problemet med representasjonsbalanse er imidlertid at oppmerksomheten rettes mot individuelle identitetsmarkører heller enn de strukturelle, institusjonelle og organisatoriske logikkene som produserer ulikestilling, ensretting og marginalisering. Representasjon ble et mål i en tid og en sammenheng der kvinner ble møtt

med fordommer og utestengning på grunn av at de var kvinner. Økt representasjon av kvinner skulle, da dette ble en sak gjennom 1970- og 80-tallet, bidra til inkludering av et bredere erfaringstilfang og bedre dialog mellom ulike livsverdensperspektiver og forståelsesformer. Det var altså en sammenheng mellom representasjon av en sosial gruppe og epistemisk mangfold. I dag er representasjon i form av kjønnsbalanse blitt selve målet for likestilling i akademia. Det opprinnelige målet om epistemisk mangfold har forsvunnet mer ut av syne. Endringer i og utenfor akademia gjør at sammenhengen mellom mangfold i representasjon og mangfold i tilnærminger og forståelsesformer trenger å gås opp på nytt.

Måten universiteter og høyskoler styres på, har endret seg radikalt gjennom de to siste tiårene. Dagens styringssystem er basert på konkurranse om et sett standardiserte mål for forskning, kunnskapsdannelse og undervisning (se for eksempel Shore & Wright, 2000). Slike standardiserte mål for kvalitet – eller eksellens – kan motvirke diskriminering basert på ubevisste fordommer knyttet til kjønn. Det er i prinsippet et pluss. Samtidig diskuteres det lite hvordan disse standardiserte kravene preger ikke bare universitetet på institusjonsnivå, men også legger rammer for hvilke individuelle faglige og personlige orienteringer og motivasjoner som fremmes og hemmes. I det følgende vender vi blikket mot hvordan praksiser, relasjoner og logikker som dominerer i akademia, bidrar til å påvirke hvem som selekteres til akademiske posisjoner og hvilke forståelsesformer som produseres. Vi vil argumentere for at den tilnærmingen til kunnskap og forskning nevnte styringssystemer representerer, kan være med på å bidra til økt endimensjonalitet. Man sikrer representasjon av kvinner eller andre sosiale grupper, men basert på at disse representantene spiller spillet og retter sin energi og oppmerksomhet mot det som «teller» (Lund & Tienari, 2019; Rowlands & Wright, 2019; Orupabo & Mangset, 2022). Den utviklingen vi ser i akademia rettet mot vektlegging av måltall og tellekanter, der de som når opp og fram er de som produserer og leverer i tråd med de standardiserte målene, kan altså like gjerne komme til å fremme ensretting og monokultur som økt perspektivmangfold.

Dette gjør det nødvendig å tenke nytt rundt forbindelsen mellom representasjon og perspektivmangfold – og det er dette som er vårt anliggende i dette kapitlet. Inspirasjon kan hentes fra idégrunnet for den tidlige feministiske vitenskapsteorien der de epistemologiske implikasjonene

av kvinners manglende plass i akademia var et hovedanliggende. Poenget her er ikke representasjon av kvinner som kategori, men representasjon av forståelsesmåter og kunnskapsinteresser som ansføres gjennom erfaringer som er nedvurdert og usynliggjort, i dette tilfellet erfaringer med omsorgs- og relasjonsarbeid. Selv om disse tidlige bidragene tok utgangspunkt i en motsetning mellom kvinner og menn på en måte som i dag kan fremstå som endimensjonal, gir de, slik vi ser det, likevel viktige innspill til tenkningen rundt sammenhengen, eller den manglende sammenhengen, mellom representasjonsmangfold og perspektivmangfold i dagens akademi. Vi må videreutvikle og oppdatere analysen av hva som driver innsnevring og ensretting og derigjennom forringer den akademiske samtalen. Dette var de tidlige bidragene til feministisk vitenskapsteori opptatt av. Dette gjelder, mener vi, også i en tid der kjønnsrelasjoner er mer komplekse og der krav om mangfold og representasjon ikke lenger bare handler om kjønn, men også om flere erfaringsdimensjoner. Kanskje er det *særlig* viktig i denne situasjonen.

Vi starter kapittelet med å vise hvordan representasjon i økende grad fremstår som et mål i seg selv, løsrevet fra sin opprinnelige begrunnelse. Deretter går vi tilbake til de første feministiske vitenskapsteoriene på 1980-tallet og deres begrunnelse for nødvendigheten av å utvide det de så som en endimensjonal og snever kunnskapsforståelse. Vi argumenterer for at disse tidlige bidragene, om de videreutvikles i lys av utviklingstendenser i samfunnet, kan gi viktige innspill til dagens tenkning rundt likestilling og mangfold. I siste del av kapittelet foreslår vi at dagens markeds- og konkurranseinspirerte styringsstrategier i akademia, ved å fremme en bestemt akademikertype styrt av eksterne standardiserte mål, kan være en ny versjon av den kjønnsrelaterte innsnevring og endimensjonalitet de tidlige teoriene pekte på. Vi spør om disse styringsstrategiene, på tross av at de i økende grad utvikler egne mål for balanse og mangfold, også har en *implisitt epistemologi* (Aarseth, 2022) som fremmer akademisk monokultur. Om så er tilfellet, sparker de beina under brytningen mellom ulike erfaringsbakgrunner og forståelsesformer som var og bør være et hovedmål med likestilling og mangfold i akademia.

## Kunnskapsperspektivet som forsvant

Da kvinner – og noen menn – ved inngangen til 1970-tallet kjempet for en plass og representasjon i akademia, var det for å utvide kunnskapsgrunnlag og forskningsfokus. Dette var også del av en utdanningsrevolusjon basert på politiske beslutninger om en stadig bredere grunnutdanning som var tilgjengelig for alle, samt et høyere utdanningstilbud som i hovedsak er offentlig og gratis. I tillegg fikk vi Statens lånekasse for utdanning. Sammenhengen mellom representasjons- og kunnskapsperspektivet var tydelig i denne utdanningsrevolusjonen som foregikk gjennom 1960-, 70- og 80-tallet. Revolusjonen utvidet grunnlaget for å rekruttere studenter fra hele befolkningen uavhengig av sosiale lag, og ga ikke minst kvinner adgang til utdanning på lik linje med menn, inkludert til høyere utdanning. Basert på dette åpnet mulighetene seg for at kvinner også kunne arbeide i akademia og utvide perspektivmangfoldet i danning av kunnskap og formidling av kunnskap. Kvinner arbeidet altså for å få plass i akademia basert på et *dobbelt perspektiv* (Haavind, 1986; Hernes, 1997). Kravet og målet var at forskning og undervisning også måtte omfatte kvinners levekår og livsløp. Dette manglet i viktige forskningsprosjekter tidlig på 1970-tallet, som for eksempel den første maktutredningen og de første levekårsundersøkelsene (Halsaa, 1992). Dersom man skulle lykkes med å få slike perspektiver og forskningsinteresser inn, måtte de unge kvinnelige forskerne inn. De brydde seg om kvinners erfaringer og muligheter i samfunnet. Ambisjonene om å utvikle forskningens perspektiver og innhold – et *kunnskapsperspektiv*, forutsatte adgang, tilstedeværelse og inkludering av kvinner i akademia på lik linje med menn – et *representasjonsperspektiv*. Utgangspunktet var en gjennomgripende kjønnsarbeidsdeling fundert på et tydelig skille mellom privat og offentlig sfære. Kvinner hadde vært begrenset til og dominerte den private sfæren med hjem og barn. Den offentlige sfæren – arbeidslivet, politikken, akademia – var helt fram til utgangen av 1960-tallet fullstendig dominert av menn. Med utgangspunkt i sine *erfaringer* fra det som den gang var naturalisert og usynlig investering i menneskelige behov og hverdagslivets relasjoner, tilførte kvinnene forskning og undervisning nye forskningsspørsmål og nye perspektiver for hva som telte som riktig vitenskap (se for eksempel Wærness, 1984).

Dette doble perspektivet var også med i den tidlige fasen i arbeidet for kjønnslikestilling ved universitetene. Men gradvis forsvinner dette

doble perspektivet, både i internasjonale, nasjonale og lokale institusjoner.<sup>1</sup> Ett eksempel er handlingsplanene for likestilling ved Universitetet i Oslo (Bråten & Mikalsen, 2022).<sup>2</sup> Den første handlingsplanen for likestilling ved Universitetet i Oslo kom i 1989. Det doble perspektivet er godt synlig i starten, både som et mål for likestilling og i tiltak. Målet var å styrke kvinners representasjon og derigjennom utvide perspektiver og kunnskap. Men etter hvert endres forståelsen av kvinners fravær til først og fremst et spørsmål om manglende representasjon. Kunnskapsproblemet forsvinner eller snarere endrer karakter til et spørsmål om universitetets kvalitet og omdømme. Kunnskapsmangfold gis med andre ord et instrumentelt tilsnitt. Det er nødvendig for universitetets kvalitet og evne til å konkurrere nasjonalt og internasjonalt. Etter årtusenskiftet blir en målstyringslogikk synlig i form av prosesser med å sette måltall for hva som er en realistisk økning i kvinne-representasjon i handlingsplanperioden. Hva som er målet med styrket representasjon, blir i disse handlingsplanperiodene særlig uklart. Det er som måltallene i seg selv er ment å skape motivasjon og evne til å nå mål om et likestilt akademia.

I en tid der diskriminering basert på ubevisste fordommer ikke lenger er hovedproblemet, men at andre forhold driver den vedvarende ulikestillingen (Lund, 2015; Frølich mfl., 2019; se også Henningsen & Liestøl i denne boken; Mangset mfl. i denne boken), samtidig som målstyringslogikken får fornyet kraft, argumenterer vi for å oppmerksomhet om det epistemiske perspektivet.

## Epistemisk mangfold

Feministiske vitenskapsteoretikere har vist at moderne vitenskapsidealer om nøytralitet og distanse i mange tilfeller kan være basert på ensidige

---

1 Både EU og Forskningsrådet arbeider riktignok også med integrering av kjønnsperspektiver i forskning (se for eksempel Rogg & Rustad, 2018). I dette kapitlet er vi imidlertid opptatt av en form for epistemisk mangfold som går ut over et mer standardisert opplegg for integrering, eller *mainstreaming*, av kjønnsdimensjonen.

2 Dette er basert på en dokumentanalyse av ni handlingsplaner for likestilling (og etter hvert mangfold) ved Universitetet i Oslo i perioden 1989–2022.

eller skjeve synsvinkler og eller ideologiske blindflekker (se for eksempel Longino, 1993; Keller, 1985; Andersson, 1995, 2004).<sup>3</sup> Slike idealer kan dekke over partikulære verdier, interesser og antakelser som ligger til grunn for forskningsagendaer og forskningsfunn. De tidlige feministiske vitenskapsteoriene utfordret slike skjevheter. Det feministiske oppgjøret med nøytralitetssidealet betyr ikke nødvendigvis at det gis avkall på sannhetsnormer og bestrebelse på objektivitet. Her er det ulike syn innenfor ulike teoretiske retninger. Det alle er enige om, er at det er nødvendig å rokke ved ideen om at det finnes *én* absolutt objektiv sannhet. Dette bidrar til en bredere anerkjennelse av at subjektive erfaringer og verdier spiller en rolle i *alle* forskningsprosesser. Det er forskjellige tilnærminger til hva dette innebærer. Her vil vi gå i dialog med tradisjonene som gjerne betegnes som empiristisk eller historisk-materialistisk feminisme. Tradisjoner som på tross av forskjeller seg imellom har til felles at de subjektive erfaringer ikke bare er en legitim del av forskningsprosessen, men også produktivt fordrende for å få så sann kunnskap om og forståelse av verden som mulig.

En av de toneangivende talspersonene for et slikt perspektiv er den italiensk-amerikanske vitenskapsfilosofen Helen Longino. Hun argumenterer for at fordi subjektive erfaringer og synsvinkler nødvendigvis kommer inn i alle former for vitenskapelig virksomhet, må vi organisere denne virksomheten slik at det skapes best mulig forutsetninger for kritisk dialog og brytning mellom ulike perspektiver (Longino, 1987, 1993; se også Code, 1993). Målet om objektivitet knyttes ikke til den enkelte forsker og hans metoder, men betraktes som noe som utvikles interaktivt i forskerfellesskapet, gjennom en mest mulig demokratisk og mest mulig dialogisk intersubjektivitet. Longino understreker:

... scientific knowledge is constructed not by individuals applying a method to the material to be known but by individuals in their interaction with one another in ways that modify their observations, theories and hypotheses, and patterns of reasoning (Longino, 1993, s. 111).

---

3 For eksempel fremstår tidlige tiders vitenskapelige fremstillinger av kvinner som åpenbart uvitenskapelige med våre dagers briller.

Blikket vendes altså bort fra det enkelte individ og fra enkelte metoder, mot kollektiv forhandling; brytning mellom og representasjon av et størst mulig mangfold av ulike perspektiver og metodologiske tilnærminger. Inkludering av flere og alternative forståelseshorisonter blir viktig fordi dette utfordrer innforståtte og ikke-bevisste førforståelser. Det blir et mål vitenskapen bør strebe etter. Perspektivmangfold begrunnes i målet om vedvarende utfordringer av etablerte sannheter gjennom inklusjon av ulike synsvinkler og forståelseshorisonter. Dette er ikke det samme som relativisme, snarere en modell med ambisjoner om mest mulig sannferdig forståelse av verden (Longino, 1987). En slik redefinering av vitenskapelige praksiser kan ifølge Longino bidra til at vi nærmer oss mer fullverdige, sannferdige, mindre skjeve og endimensjonale tilnærminger og forståelser.

Den tyske filosofen Hannah Arendt understreker en ytterligere dimensjon ved dette. Hun argumenterer for at mangfoldige synsvinkler og perspektiver er en grunnleggende del av verdens beskaffenhet og «den menneskelige tilstand»:

We know from our experience that no one can adequately grasp the objective world in its full reality all on his own, because the world always shows and reveals itself to him from only one perspective, which corresponds to his standpoint in the world and is determined by it (Arendt, 2005, s. 128, sitert i Mahrtdt, 2019, s. 10).

Dersom den mangfoldige virkeligheten skal kunne gripes, krever det møter og brytninger mellom ulike synsvinkler og forståelseshorisonter. Dette krever at vi evner å være i dialog med andres forståelser og perspektiver. Faktisk er det slik, mener Arendt, at vi må evne å sette oss inn i den andres måte å se verden på for å være selvstendig tenkende (Mahrtdt, 2019). I dette perspektivet vender man fokus vekk fra individuelle standardiserte tilnærminger til hva som er kunnskapskvalitet. Av denne grunn blir det ikke representasjon av universaliserende identitetsforskjeller som står i fokus. I stedet blir det viktig å sikre representasjon av forskjellige vitenskapelige perspektiver som tar opp i seg hvordan verden «reveals itself» på ganske ulike måter avhengig av ditt ståsted og standpunkt i verden. Dette gjelder ikke minst de delene av samfunnet som er lengst fra de dominerende strukturene og logikkene. Ut fra dette perspektivet blir det viktig å skape best mulige vilkår for kapasite-



ten til å sette seg inn i den andres måte å se verden på, for slik å optimalisere dialogen mellom ulike forståelseshorisonter. Basert på denne tilnærmingen til epistemisk mangfold er det fruktbart å hente fram igjen noen av de grunnleggende innsiktene som ble utviklet i de tidlige feministiske analysene av kjønnsarbeidsdeling og dens epistemiske konsekvenser.

## Kjønnsarbeidsdelingens epistemiske splittelse

De tidlige feministiske vitenskapsteoriene var opptatt av at det var en underliggende splittelse i måter å «gripe den objektive verden på» som var knyttet til organiseringen av samfunnets produksjon. Et hovedargument var at vitenskapen var «maskulin» (Hartsock, 1983; Keller, 1985; Smith, 1987). Med dette mente man ikke først og fremst at den var dominert av menn, selv om dette også var en del av bildet, men at den var dominert av «mannlige tenkemåter og forståelsesformer». Samfunnets produksjon var basert på en dyp splittelse mellom markedsrettet og behovsorientert virksomhet, en splittelse som i stor grad falt sammen med en gjennomgående kjønnsarbeidsdeling. Slik var splittelsen knyttet til kjønn som identitetskategori. Men dette var ikke det primære poenget. Det avgjørende var at industrikapitalismen skapte et skille mellom verdiskapende produksjon som fant sted i generaliserte og instrumentelle sosiale relasjoner og offentlige sfærer slik som marked, byråkrati og forskning på den ene siden – og på den andre siden virksomhet rettet mot ivaretagelse av menneskelige behov og relasjoner i konkrete, partikulære og lokale relasjoner og sammenhenger (se for eksempel Hartsock, 1983; Smith, 1987). Denne arbeidsdelingen og utbyttingen hadde konsekvenser for samfunnets produksjonsmåter, men også for måter å forstå verden på. Arbeidsdelingen skapte altså en *epistemisk splittelse*, der forståelsen av samfunnet ble preget av en erfaring og et perspektiv som var utviklet i marked og arbeidsliv. Denne erfaringen og dette perspektivet var frakoblet sin egen forutsetning, nemlig at noen også investerte i ivaretagelse og næring av menneskelige behov, relasjoner og livskrefter (Solheim, 2007). Det ble skapt et spenningsforhold mellom gjensidig avhengige sfærer; på den ene siden de abstrakte systemenes instrumentelle og tinglige rasjonalitet, på den andre siden investeringer i og ivaretagelse av menneskelige behov, livsenergi og relasjoner. La oss for enkelthets skyld betegne dette som en split-

telse mellom «målrettethet» og «behovsorientering». Fordi denne splittelsen langt på vei var organisert som en arbeidsdeling mellom kvinner og menn, var det et sammenfall mellom argumentet for representasjon av kvinner og utvidet perspektivmangfold. Arbeidsdelingen ga noen mulighet til å hengi seg til abstrakt og formativ tenkning fordi andre tok seg av de nødvendige fragmenterte og ofte uforutsigbare oppgavene som er knyttet til omsorg og relasjonsarbeid (Smith, 1987; Rudberg, 2012). Splittelsen forklarer kvinners og menns ulike posisjon i relasjon til kunnskapsutvikling og begrunner samtidig det mangelfulle, ensidige og skjeve epistemiske universet som unnfanges i denne arbeidsdelingen.

De tidlige feministiske tilnærmingene tilbyr viktige redskaper for å forstå de underliggende driverne bak skjevheter som ser ut til å overleve utallige forsøk på å kompensere og tilrettelegge for likestilt representasjon. Også nyere studier peker i retning av at den kjønnete arbeidsdelingen forklarer en god del av den manglende kjønnsbalansen i akademiske toppstillinger (se for eksempel Orupabo & Mangset, 2022; Holter & Snickare, 2021; Thun, 2020). Akademisk virksomhet krever mentalt rom og konsentrasjon som muliggjør kompleks tenkning». Dette kolliderte, og kolliderer fortsatt, med å være i verden på en måte som var formet av å være innrettet mot andres behov og hverdagslivets konkrete prosesser og relasjoner (Smith, 1987; Rudberg, 2012). Fordelen knyttet til å ha eller tilta seg retten til å fokusere helt og fullt på sitt eget, mens man lar andre ordne opp med hverdagens ymse nødvendigheter er på ingen måte nøytralisert. I løpet av de siste tiårene har det som tidligere var en mer gjennomgripende kjønnet splittelse, likevel gjennomgått grunnleggende endringer. I dag gir det mindre mening å snakke om «mannlig abstrakt orientering» og «kvinnelig relasjonell orientering» som noe som kan knyttes til henholdsvis menn og kvinner eller til arbeidsliv versus familie- og hverdagsliv. Det er flere grunner til dette: For det første er den heteroseksuelle kjernefamilien og etterkrigstidens kjønnsarbeidsdeling om ikke avløst, så i alle fall supplert, av diverse familieformer og arbeidsdelinger. I norsk sammenheng ser vi en tilnærming mellom menns og kvinners deltakelse i hverdagslivet (Vaage, 2012). Toinntektsfamilien er blitt en ny norm, og fedre er mer emosjonelt involvert i hverdagslivets relasjoner. Husarbeid og matlaging er også blitt varer som «leveres» ofte av grupper med dårlige arbeidsbetingelser og lav lønn. For det andre er store deler av arbeidslivet, academia inkludert, rettet mot produksjon av kunn-

skap og informasjon, og nettverksbygging og teamarbeid er blitt viktigere (se for eksempel Blackmore, 2017; Locke & Wright, 2017). Det gjør at emosjonell tolkningsevne og kommunikativ kompetanse i økende grad er blitt høyt verdsette kvalifikasjoner (Illouz, 2007; Adkins & Jokinen, 2008). Todelingen av samfunnet i en privat sfære kjennetegnet av det konkrete og følelsesbaserte på den ene siden, og en offentlig sfære kjennetegnet av det abstrakte, mekaniske og instrumentelle, på den andre – er omformet. Skillet mellom omsorg og nære relasjoner på den ene siden og profesjonelle relasjoner på den andre er dermed mindre distinkt enn bare to–tre tiår tilbake.

Dermed er det ikke sagt at motsetningen de tidlige feministiske teoriene skisserte, mellom investering i og ivaretagelse av menneskelige behov og relasjoner kontra investering i konkurranse i arbeidslivet, gjør seg mindre gjeldende i dag (Fraser, 2014; Gunnarsson, 2016; Federici, 2020). Poenget er heller at denne kjønnsbaserte splittelsen mellom måltetthet og behovsorientering i større grad må atskilles analytisk fra skillet mellom kvinner og menn som gruppe. Denne splittelsen er på nye måter virksom på tvers av skillet mellom menn og kvinner og mellom hverdagsliv og arbeidsliv. For eksempel kan man hevde at dagens styringssystem i akademia dominert av markedsbaserte logikker og økt vektlegging av eksellens basert på standardiserte mål, i en viss forstand krever en maskulin logikk. Maskulin da forstått som instrumentell og utbytteorientert. Men spenningen vi har beskrevet mellom investering i konkrete behov og livsprosesser kontra «abstrakt» arbeid og instrumentell rasjonalitet, suppleres i økende grad av sammenvevinger av personlige følelser og instrumentelle orienteringer (Hochschild, 1983). Den israelske sosiologen Eva Illouz (2007) mener vi lever i en «emosjonell kapitalisme» der evne til å håndtere og manipulere følelser blir en stadig viktigere del av våre profesjonelle relasjoner og væremåter. Å lykkes i arbeidslivet krever evne til å stimulere, forløse og optimalisere menneskelig kreativitet og menneskelig samhandling (Aarseth, 2008). Parallelt med at den regelrette utbyggingen av omsorgsarbeid – innenfor og på tvers av kjønns- og klasseskiller videreføres, ser man altså en ny vektlegging av relasjoner og følelser i arbeidslivet. Her vil det ofte være evnen til å forholde seg optimaliserende og instrumentelt til egne og andres følelser som gir uttelling (Illouz, 2007). Den emosjonelle kompetansen blir til noe som akkumuleres og konverteres på måter som tjener til å forøke din egen verdi på arbeidsmarkedet (Adkins & Jokinen, 2008). På denne måten blir splittelsen mellom

behovsorientering og en instrumentell orientering på nye måter et integrert spenningsforhold i våre praksiser og erfaringer. Dermed oppstår mer sammensatte og subtile motsetninger mellom det vi her for enkelthets skyld betegner som behovsorientering og målrettethet.

Den nordamerikanske filosofen Nancy Fraser (2014) har argumentert for at den økte markedsjøringen utvisker tydelige grenser mellom for eksempel familie og arbeidsliv. Markedets krav til effektivitet og produktivitet sniker seg inn i våre nære relasjoner på samme måte som nære relasjoner og følelser blir viktigere i arbeidslivet. Men nettopp derfor øker også spenningen mellom utbyttmaksimering og dens forutsetning; ivaretagelse og næring av menneskelige behov og følelser for fellesskap, trygghet og vekst. Denne splittelsen er konstituerende for den kapitalistiske økonomien og dens måte å organisere samfunn på. Det er ikke mulig å organisere menneskelig liv og samhandling ut fra utbyttmaksimeringens logikk alene. Menneskelig vekst og produktivitet forutsetter at man blir sett, elsket og ivaretatt av andre som ser deg som et mål i seg selv (Jonasdottir, 1994; Fraser, 2014; Gunnarsson, 2016). At stadig mer av vår tid, krefter og oppmerksomhet blir innrettet mot det som teller, og som kan telles, betyr ikke at behovet for å investere i menneskelige energier og livssammenhenger blir mindre (Fraser, 2014). I stedet krever mer intensivt konkurranse og mer markedsorienterte måter å organisere menneskers virksomhet på mer investeringer i menneskelige ressurser og relasjoner. Dermed intensiveres spenningsforholdet mellom utbyttejakten og dens forutsetning. Og mye tyder på at nettopp denne spenningen akselererer i dagens akademi. Den kommer ikke nødvendigvis bare som uttrykk som en konflikt mellom kvinner og menn, der kvinner må gjøre mer av omsorgs- og relasjonsarbeid både hjemme og på jobb, men er kanskje i større grad også virksom i alles handlinger, lengsler og engstelser.

Et helt sentralt spørsmål er hva som skjer med dette spenningsforholdet i et academia preget av konkurranse basert på standardiserte mål. Hva skjer når utbytteoptimalisering, i betydning å gjøre det som teller, blir mer dominerende? Mange forskere vil nok både være drevet av et kompetitivt begjær (Brøgger, 2016; Lund & Tienari, 2019) og glede over målbare prestasjoner og samtidig være motivert for å investere i mindre utbytterettede praksiser. Men hvilke motivasjoner som driver deg, styrer prioriteringene til den enkelte. Det kan for eksempel være forskjell i måten man forholder seg til studenter og undervisning på. Enkelte ser det som noe man skal få raskt

unna slik at man kan konsentrere seg om det som teller. Andre strever med å forholde seg til studenter uten å se dem som hele mennesker med behov, usikkerhet og nysgjerrighet (Lund & Tienari, 2019). Uttrykket «akademisk husarbeid» som man ofte kan møte i analyser av kjønn i academia, er illustrerende: I den eksellens-orienterte akademiske organisasjonen ser det ut til være noen som blir sittende med ansvaret for husarbeidet, i overført betydning. Mye tyder på at dette fortsatt er knyttet til kjønn. Men dette spenningsforholdet utspiller seg i økende grad på et emosjonelt plan. Hovedskillet går kanskje ikke lenger bare mellom *hvem* som gjør hva av husarbeid og omsorg, men i *måten* man er investert i dette på – hvor mye det binder og retter din energi og skaperkraft (Aarseth, 2008; Gunnarsson, 2016; Aarseth, 2022). Vi foreslår at eksellenslogikken og den handlingsorienteringen den bringer med seg, inklusiv den handlingsorientering som er knyttet til målbare representasjonslogikker, nettopp er med på å spisse dette spenningsforholdet – og vi vil argumentere for at dette kan få noen *epistemiske implikasjoner*. For å forstå hva som er på spill her, må vi undersøke hvilke praksiser, erfaringsverdener og forståelsesformer som representeres og fremmes i de faglige samtale.

## Kjønnen spenning mellom ulike epistemologiske tilnærminger

Nasjonal og internasjonal forskning indikerer at kvinnedominerte fag og faglige orienteringer innrettet mot fortolkning av menneskelige erfaringer og relasjoner, kommer særlig dårlig ut i møte med internasjonalisering og medfølgende vekt på konkurranse og målbare resultater (Henningsen & Liestøl, denne boken; Rowlands & Wright, 2019). Jo mer abstrakte og analytiske epistemiske kulturer er, jo høyere er andelen mannlige forskere og jo bedre kommer forskningen ut målt med de standardiserte kvalitetsmålene. Tilsvarende: Jo nærmere menneskers levde erfaring, relasjoner og forestillingsverdener, jo høyere er andelen kvinnelige forskere og jo dårligere kommer de ut basert på de standardiserte målene (Henningsen & Liestøl, denne boken; Aksnes mfl., denne boken).

Eksellenskravene passer kanskje rett og slett bedre med etablerte akademiske praksiser i enkelte naturvitenskapelige og teknologiske fag, enn i møte

med fortolkende tradisjoner innenfor humanistiske fag (Ylijoki mfl., 2011; Rowlands & Wright, 2019). De såkalt nøytrale standardene er ikke nøytrale, men utmeislet med utgangspunkt i nettopp naturvitenskapelige og teknologiske fags institusjoner og positivistisk-empiriske forskningsmetodologier. Praksisene og arbeidsmåtene som har vokst frem i tolkningsfagene, altså de som har med menneskelige ideer, relasjoner og følelser å gjøre, ser ut til å være mindre tilpasset de såkalt standardiserte målene basert på produktivitet, inntjening og publisering av artikler i angloamerikanske tidsskrifter (Rowlands & Wright, 2019; Sakhiyya & Rata, 2019). Her handler det altså i mindre grad om direkte kjønnsdiskriminering, og i større grad om den kjønnsbaserte spenningen mellom ulike epistemiske orienteringer og forskningsinteresser. Det er altså noe med standardiserte måls logikk som virker på tvers av skiller mellom grupper og fag, men som samtidig kan ha en innebygd tendens til å befeste de eksisterende ulikhetene mellom kvinner og menn, myke og harde fag, grunnlagstenkning og anvendt forskning, og ikke minst kommersialiserbar, forskning.

Tellekantene har også sin egen motivasjonslogikk. De dreier investering av tid og krefter mot ytre mål og forhåndsdefinerte standarder. Dette er tellekantenes rasjonale (Brøgger, 2016). Den markedsorienterte konkurranselogikken kan derfor ha en «implisitt epistemologi» (Aarseth, 2022). De fleste ønsker anerkjennelse, derfor er disse entydige og håndfaste målene på samfunnsmessig anerkjennelse en kraftig driver for de fleste av oss (Brøgger, 2016). Trolig er det også slik at jo bedre man gjør det, jo mer blir man trigget og jo mer inspirert og produktiv blir man. Det kan koste mer å tilpasse seg standardiserte og ytre krav for individer som er mer orientert mot andres og egne behov, lengsler og opplevelse av forvirring. Om man søker å sette ord på erfaringer og indre opplevelser som ikke uten videre kan sorteres inn i en på forhånd definert kategori eller et begrep, eller drives av en trang til «å finne en vei ut av sitt eget villnis», som Toril Moi (2017)<sup>4</sup> har formulert det, gjør man kanskje bruk av andre mentale og affektive krefter enn om man vil avgjøre om noe virker ved hjelp av randomiserte kontrollerte studier. Dette handler ikke nødvendigvis om et skille mellom kvantitative og fortolkende metoder eller mellom naturvitenskap og humaniora. Vårt poeng er at noen måter å være epistemisk drevet på krever mer kontakt med eget «villnis»

---

4 Moi (2017) refererer her til Ludvig Wittgenstein.

og mindre klart definerte erfaringer enn det andre gjør. De standardiserte kravene kan altså indirekte virke inn på hvilke epistemiske orienteringer og motivasjoner som fremmes og hvilke som hemmes (Aarseth, 2022). Dette har også betydning for hvem som tiltrekkes av og ønsker å være i akademia (Lund, 2015; Lund & Tienari, 2019).

Økt oppmerksomhet om strategiske og instrumentelle handlingsorienteringer fremmer mer selvsikre og målrettede væremåter, verdier og diskurser (Meriläinen mfl., 2015). De som favoriseres, er de verdensvante, selvsikre, de som har mye ressurser og tar for gitt at de vil synes og regnes med også utenfor en lokal livsverden (Lund, 2020). Utviklingen skaper dyrking av «free spirits» (Parker & Weik, 2014) som reiser fra konferanse til konferanse medbringende ideer som lett kan utveksles og forstås på tvers av lokale livsverdener, ideer som er lett oversettable og omsettable på det internasjonale markedet. Dette vil i mange sammenhenger si mer standardiserte begreper og empiriske funn som er like gyldige og interessante, i alle sammenhenger. Men som kanskje derfor kan ha en viss distanse til det subjektive og lokalt situerte. Poenget vårt er at den opprinnelige kjønnsrelaterte motsetningen mellom behovsorientering og markedsretting kan se ut til å dukke opp igjen i nye former i en mer globalisert verden (Beasley, 2008). Vi står overfor en ny versjon av den kjønnsrelaterte arbeidsdeling som skaper en bestemt inn snevring i perspektiv:

«... the original notion of intellectual detachment and academic freedom has developed into a demand for social and moral detachment (...). This excludes all those whose attachment to persons or causes requires bodily presence, and such an exclusion transforms the contents and values of academic knowledge» (Parker & Weik, 2014, s. 167).

Slik favoriserer kanskje også dagens systemer akademikere som er fristilt fra og hevet over menneskelige og emosjonelle behov – snarere enn de som investerer i det akademiske husarbeidet og på andre måter er orientert mot egne og andres behov og mot forpliktelse overfor konkrete andre knyttet til sted og sosiale sammenhenger (Parker & Weik, 2014). Det som verdsettes er robuste, fleksible og mobile væremåter og orienteringer (Meriläinen mfl., 2015). Når det er målbare resultater som teller, blir væremåter som rettes mot menneskelige behov snarere enn mot optimalisering av men-

neskelige energier i produktivitetens tjeneste, en tydeligere hemsko (Lund, 2015; Blackmore, 2017). Den nye målstyringens konkurranselogikk kan med andre ord meget godt tenkes å fremme ensretting og monokultur framfor mangfold i perspektiver (Magnussen mfl., 2022). Det som driver de ovenstående spenningsforholdene, handler i mindre grad om fordommer knyttet til identitetskjennetegn, men mer om ulike dynamikker som hemmes og fremmes i samfunnets og akademias organisering. Mer vekt på konkurranse og individuell posisjonering kan virke inn på måten vi opplever og dermed former vår forståelse av verden på ved å snevre inn den indre mentale verden der menneskelige sårbarheter, engstelser og lengsler rommes, reflekteres over og bearbeides (Young, 1995). En innsnevring av dette rommet påvirker den indre psykiske dialogen (Honneth, 1999; O'Neill, 2014; Aarseth, 2022), som er en forutsetning for den kapasiteten til å leve seg inn i andres ståsteder og perspektiver, noe som igjen er en viktig forutsetning for den faglige samtalen. En slik forskansning skaper avstand til den konkrete andre, og nærer i stedet en tilnærming til verden med mer vekt på standardiserte oppgaver og løsning av konkrete problemer (O'Neill, 2014; Sakhiyya & Rata, 2019). Dette kan komme i konflikt med det ofte mer diffuse og langsomme arbeidet med «å finne en vei ut av eget villnis» ved å sette ord på og gi form til egne erfaringer og kroppslige opplevelser av verden (Aarseth, 2022). I stedet trigges en dynamikk der tvangen og trangen til å rette mentale og emosjonelle krefter mot det som teller, krever at man holder indre sårbarhet på avstand. Dette nærer i neste omgang behovet for å bevise egen usårbarhet gjennom ytre bekræftelse (Layton, 2010; Gunnarsson, 2016). Om dette er rett, kan vi i dag stå overfor en ny epistemisk splittelse, denne gangen ikke mellom behovsorienterte og omsorgsinvesterte kvinner versus kompetitive og selvhevdende menn, men mellom refleksjoner og selvforståelser som springer ut av hverdagens livssammenheng kontra en streben etter å optimalisere på forhånd standardiserte mål.

## Avsluttende refleksjoner

I dette kapitlet har vi argumentert for at det i dag kan være både relevant og viktig å rette søkelyset mot institusjonelle og organisatoriske logikker som fremmer og hemmer epistemisk mangfold, forstått som kritisk dialog



og brytning mellom ulike perspektiver basert på et bredt tilfang av ulike livserfaringer. Vi mener det kan være grunn til å spørre om den målstyringslogikken som preger dagens akademiske institusjoner og kunnskapspolitikk, inkludert arbeidet med mangfold og likestilling, kan være med på å fremme en ny splittelse og polarisering mellom ulike erfaringsverdener og forståelsesmåter. Helt konkret har vi diskutert en økende splittelse mellom praksiser og orienteringer rettet mot hverdagslivets behov og relasjoner på den ene siden, og evne til målrettet orientering mot og investering i det som teller, på den andre. Denne splittelsen sammenfaller i dag i mindre grad med kjønn som identitetskjenne tegn. Dette betyr imidlertid ikke at spenningsforholdet mellom ulike praksiser, handlingslogikker og orienteringer knyttet til kjønn er irrelevant eller nøytralisert. Vi må derfor videreutvikle og oppdatere analysen av denne sammenhengen slik den ble utviklet i de tidlige bidragene til feministisk vitenskapsteori. I disse bidragene finner vi inspirasjon til en alternativ måte å tenke balanse og mangfold på; nemlig å utvikle en politikk for å redusere splittelse mellom disse orienteringene, mellom de målrettede og utbytteoptimaliserende *free spirits* kontra de lokalt situerte og behovsorienterte praksiser og orienteringer. Blikket vendes mot de praksisene, samhandlingsformene og forståelsesformene som fremmes og hemmes i den akademiske institusjonen – og i samspillet mellom akademia og samfunnet for øvrig.

Den nordiske arbeids- og familiepolitikken og den doble likestillingsmodellen har tatt i bruk virkemidler som fremmer mangfold, nettopp ved at den stimulerer til et bredere tilfang av livserfaringer og forståelsesformer for både kvinner og menn. I den familievennlige velferdsstatsmodellen har det vært et viktig poeng at det skal være mulig å leve hele liv, å kombinere familie- og arbeidsliv. Denne modellen hadde i prinsippet potensial til å overskride splittelsen de tidlige feministiske teoriene italesatte, mellom utbytteorientering og relasjonsorientering og de ulike forståelsesmåtene og epistemiske orienteringene som næres av denne splittelsen. Dette er også en tilnærming til mangfold. Men det er en litt annen måte å fremme mangfold på enn det vi finner i dagens målstyringsregime.

I stedet for vektlegging av representasjon der oppmerksomheten ofte rettes mot individuelle identitetsmarkører, har vi argumentert for at man bør vende blikket mot hva slags folk som «produseres» i de akademiske institusjonene, gjennom de praksisene, relasjonene og logikkene som domine-

rer der. Dette er ikke bare viktig for å sikre større mangfold av bakgrunner og væremåter, det er også viktig for akademias fremste oppgave; å utvikle samfunnets systematiske søken etter sannheter, forståelser og refleksjoner. Den beste måten å sikre dette på, er neppe å legge til flere identitetskategorier i måltallslogikken, men snarere å optimalisere mulighetene for dialog mellom et mangfold av forståelseshorisonter og livserfaringer – både i den enkeltes liv og i samtalen mellom ulike synsvinkler og ståsteder som ligger til grunn for akademisk kunnskap. Da kan samfunnets kunnskapsproduksjon og selvrefleksjon i større grad funderes i et mangfold av menneskelige og samfunnsmessige erfaringer og behov.

## Referanser

- Adkins, L. & Jokinen, E. (2008). Introduction: Gender, living and labour in the fourth shift. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(3), 138–149.
- Andersson, E. (1995). Feminist Epistemology: An interpretation and defense. *Hypatia*, 10(3), 50–84.
- Andersson, E. (2004). How not to criticize feminist epistemology. <https://www.feministes-radicales.org/wp-content/uploads/2012/03/Elizabeth-Anderson-How-Not-to-Criticize-Feminist-Epistemology-Copie.pdf>
- Arendt, H. (2005). Introduction into Politics. I J. Kohn (Red.), *The promise of politics*. New York (s. 93–200). Schocken Books.
- Beasley, C. (2008). Rethinking hegemonic masculinity in a globalizing world. *Men and Masculinities*, 11(1), 86–103.
- Blackmore, J. (2017). Leadership in higher education: A critical feminist perspective on global restructuring. I C. Shore & S. Wright (Red.), *Death of the Public University?* Berghahn.
- Brøgger, K. (2016). The rule of mimetic desire in higher education: Governing through naming, shaming and faming. *British journal of sociology of education*, 37(1), 72–91.
- Bråten, B. & Mikalsen, M.F. (2022). *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport*. Senter for tverrfaglig kjønnsforskning, Universitetet i Oslo.
- Code, L. (1993). Taking Subjectivity into Account. I L. Alcoff & E. Potter (Red.), *Feminist Epistemologies* (s. 15–48). London/New York: Routledge.
- Federici, S. (2020). *Beyond the periphery of the skin*. PM Press.
- Fraser, N. (2014). Behind Marx's hidden abode for an expanded conception of capitalism. *New Left Review*, 86, 55–72.
- Frølich, N., Reiling, R., Gunnes, H., Mangset, M., Orupabo, J., Ulvestad, M., Østbakken, K., Lyby, L. & Larsen, E.H. (2019). *Attraktive akademiske karrierer? Søkning, rekruttering og mobilitet i UH-sektoren*. NIFU-rapport 10, 2019.
- Gunnarsson, L. (2016). The dominant and its constitutive other: Feminist theorizations of love, power and gendered selves. *Journal of Critical realism*, 15(1), 1–20.
- Halsaa, B. (1992). Kjønn og statsvitenskap. I A. Taksdal & K. Widerberg (Red.), *Forståelser av kjønn i samfunnsvitenskapenes fag og kvinneforskning*. Ad Notam Gyldendal.
- Hartsock, N.C. (1983). The feminist standpoint: Developing the ground for a specifically feminist historical materialism. I S. Harding & T. Hintikka (Red.), *Discovering Reality* (s. 283–310). Springer.
- Hernes, H. (1997). *Betraktninger om arbeidet med «Kvinneres levekår og livsløp»*. Kvinneforskning, 3–4, 1921–1925.
- Hochschild, A.R. (1983). *The managed heart*. University of California Press.
- Honneth, A. (1999). Postmodern identity and object-relations theory: On the seeming obsolescence of psychoanalysis. *Philosophical Explorations*, 2(3), 225–242.

- Haavind, H. (1986/2017). Kvinneforskning og vitenskapelige paradigmer. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(4), 232–239.
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). *Likestilling i akademia. Fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Illouz, E. (2007). *Cold intimacies. The making of emotional capitalism*. Polity Press.
- Jonasdottir, A.G. (1994). *Why women are oppressed*. Temple University Press.
- Keller, E.F. (1985). *Reflections on gender and science*. Yale University Press.
- Layton, L. (2010). Irrational exuberance: Neoliberal subjectivity and the perversion of truth. *Subjectivity*, 3(3), 303–322.
- Locke, K. & Wright, S. (2017). Mainlining the motherboard: Exploring gendered academic labour in the university. I C. Hudson, M. Rönnblom & K. Teghtsoonian (Red.), *Gender, Governance and Feminist Analysis*. Routledge.
- Longino, H. (1987). Can there be a feminist Science? *Hypatia*, 2(3), 51–64.
- Longino, H. (1993). Subjects, power & knowledge. I L. Alcoff & E. Potter (Red.), *Feminist Epistemologies* (s. 101–120). Routledge.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic: Gender, excellence and changing academia*. Aalto University, Espoo, Finland.
- Lund, R. (2020). Becoming professor requires saying NO! Merging equality and quality agendas in a Norwegian Gender Balance Project. I H.L. Smith, C. Henry, H. Etzkowitz & A. Poulouvassilis (Red.), *Gender, Science and Innovation: New Perspectives*. Edward Elgar Publishing.
- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121.
- Magnussen, M., Lund, R. & Myland, T. (2022). Uniformity dressed as diversity? Reorienting female associate professors. I G. Griffin (Red.), *Gender Inequalities in Tech-Driven Research and Innovation*. Bristol University Press.
- Mahrtdt, H. (2019). Of thinking. *Filosofisk supplement*, (3–4), 9–16.
- Meriläinen, S., Tienari, J. & Valtonen, A. (2015). Headhunters and the ‘ideal’ executive body. *Organization*, 22(1), 3–22.
- Moi, T. (2017). *Revolution of the ordinary*. University of Chicago Press.
- O’Neill, M. (2014). The slow university: Work, time and well-being. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 15(3), 20–40.
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2022). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the ‘Black Box’ of academic hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332.
- Parker, M. & Weik, E. (2014). Free spirits? The academic on the aeroplane. *Management Learning*, 45(2), 167–181.
- Rogg, T. & Rustad, L. (2018). *Hva er kjønnsperspektiver i forskning? Eksempler for Tverrfaglige Forskningsområder*. Kilden Kjønnforskning.
- Rowlands, J. & Wright, S. (2019). Hunting for points: the effects of research assessment on research practice. *Studies in Higher Education*, 1–15.
- Rudberg, M. (2012). Gender, knowledge and desire. I K. Jensen, L.C. Lahn & M. Nerland. (Red.), *Professional Learning in the Knowledge Society* (s. 179–193). Rotterdam: SensePublishers.

- Sakhiyya, Z. & Rata, E. (2019). From 'priceless' to 'priced': The value of knowledge in higher education. *Globalisation, Societies and Education*, 17(3), 285–295.
- Shore, C. & Wright, S. (2000). Coercive accountability. I M. Strathern (Red.), *Audit cultures: Anthropological studies in accountability, ethics, and the academy* (s. 57–89). Routledge.
- Smith, D.E. (1987). *The everyday World as problematic: A feminist sociology*. University of Toronto Press.
- Solheim, J. (2007). *Kjønn og modernitet*. Pax forlag.
- Thun, C. (2020). Excellent and gender equal? Academic motherhood and 'gender blindness' in Norwegian academia. *Gender, Work & Organization*, 27(2), 166–180.
- Vaage, F. (2012). *Tidene skifter. Tidsbruk 1971–2010. Statistiske analyser nr. 52*. Statistisk sentralbyrå.
- Wærness, K. (1984). The rationality of caring. *Economic and industrial democracy*, 5(2), 185–211.
- Ylijoki, O.H., Lyytinen, A. & Marttila, L. (2011). Different research markets: A disciplinary perspective. *Higher Education*, 62(6), 721–740.
- Young, R.M. (1994). *Mental Space*. Process Press.
- Aarseth, H. (2008). Samstemt selvskap: Nye fedre i ny økonomi. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2, 4–21.
- Aarseth, H. (2022). The implicit epistemology of metric governance. New conceptions of motivational tensions in the corporate university. *Critical Studies in Education*. <https://doi.org/10.1080/17508487.2022.2037680>

Gjerløw Aasland, D. (2022). Det du mangler av privilegier, vinner du i innsikt: Et essay om farene ved å fylle opp professorfamilien med mer av det samme. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 62–74). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160803>

3

# Det du mangler av privilegier, vinner du i innsikt

*Et essay om farene ved å fylle opp professorfamilien med mer av det samme*

Dag Gjerløw Aasland<sup>1</sup>

## Innledning

«Alle lykkelige familier ligner hverandre, hver ulykkelige familie er ulykkelig på sin egen måte.» Slik åpner romanen *Anna Karenina* av Lev Tolstoj (1974, s. 9). En lykkelig familie i Tolstojs verden er en privilegert familie. Så vi kan gjerne omformulere hans utsagn med å si at alle privilegerte mennesker ligner hverandre, mens de som er underprivilegerte, er det på hver sin måte.

---

1 Takk til Karen-Lise Scheie Knudsen for utfordringen, til Hildegunn Mellesmo Aslaksen for verdifulle kommentarer til tidligere utkast og til denne bokens redaktører og medforfattere for kommentarer og tips til senere utkast.

Det er egentlig ikke så rart, siden det gjerne er de privilegerte som forvalter samfunnets gjeldende selvforståelse. De tenker og snakker på mye av den samme måten fordi de ofte har en felles forståelse av verden, til dels også på vegne av – og på bekostning av – de underprivilegerte. Det betyr at de privilegerte i stor grad også har den samme måten å tilnærme seg verden på, ikke bare i sin forståelse og beskrivelse av den, men også i sin form for rasjonalitet i hvordan de møter problemer og utfordringer som må løses.

De som ikke hører med blant de privilegerte, derimot, har ingen felles forståelsesmodell. I stedet deler de en felles livserfaring fra nettopp det ikke å være blant de privilegerte. De har heller ingen felles form for rasjonalitet, men har i stedet lært å tilpasse sin rasjonelle tenking og handling til den gitte situasjonen.

I vår kulturs historie, som i nesten alle andre kulturer, har menn utvilsomt vært – og er – privilegerte. Kvinner har gjennom historien stått utenfor de kretser hvor språket og den gjeldende forståelsen av verden er blitt til. Det har også vært tilfellet i vitenskapene.

## Kjønnsbalansen i ledende forskerstillinger

I diskusjonen om den vedvarende kjønnsbalansen i toppstillinger i forskningen er det blitt rettet mye oppmerksomhet mot ubevisst diskriminering (*implicit bias*) og hvordan etablerte systemer og prosedyrer for professoropptrykk er bedre tilpasset menn enn kvinner. Her ligger nok en del av forklaringene på den manglende kjønnsbalansen. (Se for øvrig diskusjonen om dette spørsmålet i andre kapitler i denne boken.) I dette kapitlet vil jeg imidlertid rette oppmerksomheten mot det jeg ser som en mer dypereliggende årsak: At kjønnsbalansen i ledende forskerstillinger henger sammen med hvordan forskningen faktisk utføres og videre dens innhold, metoder og organisering.

Det har i lengre tid foregått en kunnskapsutvikling om hvordan kvinners erfaringer, blant annet fra sin posisjon som underprivilegerte, i seg selv kan være en kilde til ny innsikt. Et eksempel på dette er det som kalles *feministisk standpunktteori*. Den går ut på å se på verden fra kvinners erfaringer og praktiske liv, og derfra å aktualisere de eksisterende teoriene og forståelsesformene, snarere enn å erstatte dem. En av grunnleggerne, Sandra

Harding, framhever hvordan enhver underprivilegert gruppe kan lære seg å identifisere de undertrykkende kreftene som nettopp denne gruppen erfarer, til å bli en kilde til kritisk innsikt i hvordan de privilegertes forståelse av verden er konstruert. På den måten kan det som i utgangspunktet oppleves som sosiale og politiske svakheter, snus til epistemologiske, vitenskapelige og politiske styrker (Harding, 2004, s. 7–8).

Et annet eksempel på hvordan det å tilhøre en underprivilegert gruppe kan danne grunnlag for ny innsikt, er det som kalles *institusjonell etnografi*.<sup>2</sup> Det er en sosiologisk tilnærming som begynner med vanlige menneskers egne hverdagserfaringer med blant annet samfunnets institusjoner, og derfra hjelper dem med å sette disse erfaringene inn i en begrepssammenheng som kan utvide og opplyse denne erfaringskunnskapen, snarere enn å erstatte den med en mer fremmed ekspertkunnskap (Smith, 2005).

Begge disse retningene indikerer det som foreslås i tittelen og i innledningen til dette kapittelet: At de som er underprivilegerte, har tilgang på en innsikt om den virkelige verden som de privilegerte ikke har i samme grad. I det følgende vil jeg forsøke å utdype dette ved å trekke et skille mellom to ulike tilnærminger i våre forsøk på å forstå verden. For å følge opp og presisere det som ble antydnet i innledningen om forskjellen i former for rasjonalitet mellom privilegerte og underprivilegerte, vil jeg foreslå å kalle disse henholdsvis en *monorasjonell* og en *multirasjonell* tilnærming.

Men først, og for å ha noe mer historisk å bygge dette skillet på, vil jeg avlegge en visitt hos den tyske filosofen Edith Stein og hennes lærer, Edmund Husserl.

## Edith Stein om emosjonell innlevelse<sup>3</sup>

*Edith Stein* (1891–1942) ble født inn i en jødisk familie som den yngste av syv barn. Hennes far var forretningsmann, men da Edith var bare tre år gammel, døde han plutselig av slag. Moren måtte ta over forretningen for å brødfø familien, samtidig som hun fylte morsrollen. Hun ga sine barn en svært kjærlig, men streng, jødisk oppdragelse. Edith fikk toppkarakterer gjennom

2 Takk til May-Linda Magnussen for å ha satt meg på sporet til Dorothy E. Smith og institusjonell etnografi.

3 Deler av den følgende presentasjonen og diskusjonen er tidligere utgitt i Aasland (2017).



hele skolegangen og begynte å studere i Göttingen, etter hvert under en av 1900-tallets mest toneangivende filosofer, Edmund Husserl. Hun ble tatt opp som doktorgradsstudent med Husserl som veileder. Da første verdenskrig brøt ut, avbrøt hun studiene og meldte seg som frivillig i Røde Kors, hvor hun pleiet soldater med epidemiske sykdommer. I 1916 ble Husserl tilbudt et professorat i Freiburg, og han ba Edith Stein om å bli hans assistent, noe hun takket ja til. I Freiburg fullførte hun sin doktoravhandling *Zum Problem der Einfühlung in seiner historischen Entwicklung und in phänomenologischer Betrachtung* (Stein, 1989, s. 11; Posselt, 2005).

I avhandlingen viste hun at hun behersket til fulle Husserls fenomenologiske metode, som han hadde utviklet over lengre tid til et ganske komplekst system av begreper, definisjoner og metodiske grep. Begynnelsen på tittelen på avhandlingen hennes kan oversettes med «Om den emosjonelle innlevelsens problem». Hun så nemlig på den erfarte, emosjonelle innlevelsen som et problem i Husserls begrepsverden, fordi den ikke passet inn i noen av de eksisterende kategoriene. Hun kom til at den måtte danne en kategori for seg selv. Det som skapte det største problemet i beskrivelsen av den emosjonelle innlevelsen i en fenomenologisk forståelsesramme, var at det må være en sammenheng mellom en kroppslig og en mental sansing, som til da var nytt i Husserls metode.<sup>4</sup> Her foregrep hun senere fenomenologiske bidrag, som den franske filosofen Maurice Merleau-Pontys påpekning av kroppens betydning i menneskenes liv og forståelse av verden, og ikke minst Husserls eget, men senere begrep om *livsverden*.<sup>5</sup>

I avhandlingen viste hun en innsikt som hadde mye til felles med den samtidige Sigmund Freud, men tydeligvis helt uavhengig av ham. Hun så viktigheten av at tidligere erfaringer kan ha betydning for menneskenes opplevelse av verden, selv om de tilsynelatende fortrenses av nyere erfaringer. Hun betegnet disse erfaringene som en «ikke-aktuell modus», noe Freud omtrent på samme tid kalte det ubevisste. På den måten gikk Edith Stein ut over Husserls begrepsapparat i retning av Freuds (Stein, 1989, xxiii).

---

4 Kilden her er den engelske oversettelsen av avhandlingen (Stein, 1989), hvor oversetteren, Waltraut Stein, som for øvrig er Edith Steins grandniese, også har skrevet en informativ innledning for lesere som, i likhet med undertegnede, ikke er hundre prosent fortrolige med Husserls begrepsapparat.

5 Føllesdal, Dagfinn Kåre: *Edith Stein* i Store norske leksikon på snl.no. Hentet 13. mai 2022 fra [https://snl.no/Edith\\_Stein](https://snl.no/Edith_Stein)

Det å være kvinne gjorde det umulig for Edith Stein og få en fast stilling i det filosofiske akademiske miljøet. Selv ga hun uttrykk for at hun ikke fant i filosofien de sannheter og den meningen som hun stadig søkte etter, og at hun fant den fagfilosofiske litteraturen for begrenset og isolert fra det virkelige livet. Hun forlot universitetet og begynte som lærer på en katolsk pikeskole. Hun underviste også i lærerutdanningen, samtidig som hun var en aktiv forfatter og oversetter av gamle filosofiske og teologiske tekster. Hun besøkte også sin tidligere lærer Husserl, og dedikerte en artikkel til ham til hans 70-årsdag i 1929 med tittelen «Husserls fenomenologi og filosofien til St. Thomas Aquinas». I flere av sine brev fra denne tiden ga hun uttrykk for en tilfredshet over at hun nå levde mye mer «her og nå», i en hverdagsvirkelighet, i motsetning til sitt tidligere liv på universitetet (Posselt, 2005).

Etter at nazistene var kommet til makten, ble hun fratatt sin lærerstilling, og hun søkte tilflukt i et kloster. I 1942 ble hun arrestert og deportert til Auschwitz. Hun ble drept i gasskammer, sannsynligvis samme dag som hun ankom (Posselt, 2005, xvii).

Edith Stein er blitt stående i historien som en kvinne som overskred den filosofiske diskursen mellom menn, ved på en enkel måte, og som var gjenkjennbar for mange, å påpeke dens distanse fra det virkelige livet og menneskenes deltakelse i det, blant annet ved ikke å se det intellektuelle og det emosjonelle i sammenheng. Hun ville ut av et rom som ble for trangt for henne, og da hun kom ut av det, opplevde hun det som en stor befrielse (Posselt, 2005, s. 73).

## Husserls erkjennelse

I hvor stor grad Edith Stein etter hvert også påvirket sin lærer, Edmund Husserl, vet vi ikke, men vi vet at helt mot slutten av sitt liv (han døde i 1938), da verden sto på randen av en ny krig, ble Husserl bekymret for vitenskapenes tilstand i Europa, også for den måten hans egen fenomenologi ble videreført på. Dette gir han uttrykk for i boken med en tittel som på norsk ville være *Krisen i europeiske vitenskaper og transcendentale fenomenologi* (Husserl, 1970).

Husserl beskriver her hvordan vitenskapene, slik han så dem på den tiden, var blitt selvpoptatte og hadde mistet den samlende funksjonen som

meningsskapende for menneskene, en funksjon de hadde hatt helt fra antikken og fram til og med opplysningstiden. Han mente at vitenskapene hadde mistet kontakten med den virkeligheten som de forsket på, og som menneskene levde i, og i stedet bare var opptatt av sine egne teorier og den menneskelige rasjonalitetens fortrefelighet. Han mente at vitenskapene i de siste årene hadde utviklet seg til å bli en intellektuell lek, i beste fall et sett av fragmenterte forklaringer på de enkelte vitenskapenes observasjoner, men uten kontakt med vanlige menneskers erfaringer. I en forelesning i Wien i 1935, som ble en opptakt til boken, sier han:

Er ikke denne [vitenskapenes selvforståelse] ganske upassende for vår tid; et forsøk på å redde rasjonalismens ære, i «opplysningens» tjeneste, en intellektualisme som mister seg selv i teorier som er blitt fremmede for verden, med derav følgende ulykksalige konsekvenser som en overflatisk trang til «lærdhet» og et intellektualistisk snobberi? Betyr ikke dette at vi igjen blir forledet inn i den skjebnesvangre misforståelsen at vitenskap gjør menneskene kloke, at det er vitenskapens oppgave å skape en ekte og tilfreds menneskehet som er herre over sin egen skjebne? Hvem vil fortsatt, i dag, ta slike forestillinger på alvor? (Husserl, 1970, s. 289–290, min oversettelse).

Med andre ord, vitenskapsmennene (for det var jo nesten utelukkende menn) har mistet kontakten med verden omkring seg og ser på seg selv som rasjonalismens presteskap, som verdens frelsere, en oppfatning de for øvrig er ganske alene om.

Virkeligheten, derimot, er noe som eksisterer forut for alle teorier, den er en «førteoretisk» virkelighet, som er noe annet enn det som vitenskapene beskriver i sine teorier. Denne *egentlige* virkeligheten kalte Husserl for *livsverden*. Det er i livsverden vi som mennesker lever og gjør våre erfaringer, som vi så tar med oss inn i den begreps- og systemverden som vi konstruerer med vår tenkning, både i vitenskapene og i dagliglivet.

... den verden som omgir oss til daglig, er forhåndsantatt å eksistere – den verden som vi alle (også jeg som nå filosoferer) er oss bevisste at vi eksisterer i. Her finnes også vitenskapene, som kulturelle fakta i den samme verden, med sine forskere og teorier. I denne verden er vi objekter blant andre

objekter, med «verden» da i betydningen livsverden, det vil si som værende her og der, med en ren og umiddelbar erfaring, før noe er etablert vitenskapelig, enten det er i fysiologi, psykologi eller sosiologi. På den annen side er vi subjekter overfor denne verden, nemlig som jeg-subjekter som erfarer den, tenker på den, vurderer den og forholder oss til den med våre formål; ... (Husserl, 1970, s. 104–105, min oversettelse).

Husserl mente at vitenskapene hadde glemt den førteoretiske livsverden som er selve kilden til kunnskap, og at deres forvaltere, vitenskapsmennene, bare beveget seg i sin egne, lukkede og subjektive rasjonelle tanker.

Denne erkjennelsen, som delvis var en selverkjennelse i ettertid, kan gi oss et bilde av hva slags rom det var Edith Stein ville ut av flere år tidligere. Det er dette rommet jeg vil kalle et *monorasjonelt* rom, og som befinner seg i en livsverden som jeg, som en kontrast, vil kalle *multirasjonell*.

## Det monorasjonelle rommet i en multirasjonell verden

I en monorasjonell tilnærming antas verden i utgangspunktet å være forståelig. Det henger sannsynligvis sammen med en forestilling – og en forventning – om å ha kontroll. Verden kan forstås med bruk av ord, eller mer presist et endelig antall enkeltstående kategorier og begreper som, ideelt sett, settes sammen til en logisk konsistent beskrivelse av virkeligheten i betydningen å være fri for indre motsetninger. Denne beskrivelsen er vanligvis basert på vitenskapelig frambragt kunnskap, men den kan alternativt ta form av religiøse eller andre ideologiske (eventuelt konspiratoriske) tankekonstruksjoner. Fra dette ene og konsistente byggverket av ord og begreper utledes svar på de oppgavene og spørsmålene som til enhver tid dukker opp. I prinsippet kan alle oppgaver og utfordringer løses både innenfor og ved hjelp av den samme virkelighetsforståelsen. Sanseintrykk og erfaringer som ikke passer inn i det konsistente virkelighetsbildet, plasseres i et ytre rom for det irrasjonelle og avvises som irrelevant. Metaforisk kan vi tenke oss at det i en stor og motsetningsfylt verden finnes et avskjermet rom hvor de som er gitt muligheten til det, kan søke tilflukt og rendyrke en monorasjonell tilnærming til verden.

Utenfor dette monorasjonelle rommet ligger altså den verden hvor vi lever våre daglige liv. Her har vi alle, fra fødselen av og gjennom de første barneårene, lært oss det jeg kaller en multirasjonell tilnærming til verden. I denne tilnærmingen er verden i utgangspunktet større og mer kompleks enn det noen mulig forståelsesmodell eller beskrivelse kan romme. Det enkelte subjekt kopler seg på verden gjennom relasjoner til andre mennesker og gjennom det Edith Stein kalte en emosjonell innlevelse. Disse relasjonene er i utgangspunktet grunnleggende etiske, i den forstand at ethvert menneske er prisgitt andre menneskers godhet og imøtekommenhet, uavhengig av både egne og andres intellektuelle evner og ferdigheter. Individet tar seg fram ved hjelp av et dagligspråk som er situasjonsbetinget, hvor det som sies i én situasjon, godt kan være uforenlig med det som er sagt i en annen. Kommunikasjon oppstår i utgangspunktet i en fysisk nærhet med andre, men kan etter hvert delvis videreføres i ulike former på avstand.

Etter hvert dukker det opp konkrete og avgrensede oppgaver som må løses. Da etableres en logisk konsistent forståelse av problemet, og det utvikles en rasjonell løsning på den foreliggende oppgaven. I neste omgang dukker det opp en ny, avgrenset oppgave, som igjen får sin logiske forståelsesmodell med derav følgende løsning. Men hver oppgave og hver situasjon har sin særegne logikk og rasjonalitet. Det er derfor jeg vil kalle denne måten å forholde seg til verden på for en multirasjonell tilnærming.

Forskning på hjernens tidlige utvikling (bl.a. Schore, 1994) tyder på at alle mennesker fra fødselen og i tidlig barndom, uansett kjønn, har en multirasjonell tilnærming til verden. Så, etter hvert, og spesielt hvis man tilhører de privilegerte, kan man søke tilflukt i det monorasjonelle rommet, hvor man ikke blir for mye forstyrret av livets realiteter, slik som fødsler og omsorg for andre enn seg selv, gjerne godt hjulpet av eksisterende sosiale kjønnsroller. Dette kan gjøre det monorasjonelle rommet til et godt sted å være for dem som har muligheten til det.

Å høre til blant de privilegerte gjør det altså lettere å holde på og å ren dyrke en monorasjonell tilnærming. Det betyr også at når privilegier forsvinner, kan en slik tilnærming, ute i det åpne, multirasjonelle samfunnet, fungere dårligere. Kanskje er det noe av dette vi ser hos menn som opplever å ha mistet de privilegiene som tradisjonelt fulgte med det å være mann? Det er på tide å si noe om kjønnsdimensjonen.

## Kjønnsdimensjonen

Vi kan selvsagt ikke, selv ikke etter det som er skrevet ovenfor, generalisere og si at det monorasjonelle rommet er mennenes tilfluktsrom, mens kvinnene befinner seg ute i den multirasjonelle verden. Likevel, og som allerede antydnet, *kan* vi si at det er en kjønnsdimensjon i dette landskapet: På et makronivå kan vi si at menn får en større anledning enn kvinner til å skjerme seg fra en mangfoldig og delvis uforståelig livsverden, for å kunne gå inn i et konstruert og forståelig monorasjonelt rom og bli værende der, i hvert fall for en stund.

Når dette skrives har Russlands politiske og militære ledelse – som utelukkende består av eldre, privilegerte menn – beordret sine soldater og offiserer til å utføre et brutalt og hensynsløst overgrep mot den ukrainske befolkningen. På bakgrunn av det som er sagt ovenfor, er det mulig å se dette angrepet som en ekstrem konsekvens av en ekstrem monorasjonell tilnærming. I sammenheng med dette er det også relevant å utdype det som ble vist til ovenfor om forskningen på hjernens tidlige utvikling. Denne forskningen har vist at det er en forskjell i utviklingen og funksjonsfordelingen mellom den høyre og den venstre hjernehalvdelen (med det viktige forbehold at virkeligheten alltid er mer kompleks enn teorien): Den høyre hjernehalvdel vokser og utvikles mest i det første leveåret, og her lærer spedbarnet en umiddelbar kontekstforståelse og en emosjonell og fysisk kommunikasjon. Den venstre hjernehalvdel vokser og utvikles særlig i andre leveår og den gjør barnet i stand til å lære abstrakte språk og distanserte tankemodeller (Schore, 1994; McGilchrist, 2012).

Det kan være grunn til å spørre om det gjennom en gjensidig forsterkning mellom biologi og kultur er slik at gutter og menn generelt – og spesielt i tider og kulturer med en sterkt kjønnsdelt oppvekst og oppdragelse – er trent opp i å videreutvikle og spesialisere sin venstre hjernehalvdel på bekostning av sine muligheter til å videreutvikle og bruke den høyre.

## Å bli professor

For å bli professor har en monorasjonell tilnærming fram til vår tid stått sterkest. Det gjelder å mestre avgrensningens kunst og å ha muligheten til å skjerme seg fra alt annet enn det til enhver tid aktuelle prosjektet. Med

andre ord å kunne søke tilflukt i det monorasjonelle rommet og kunne være der over tid. En monorasjonell tilnærming legger som nevnt til grunn én, begrepsbasert, forståelse av verden. Det er et endelig antall ord og begreper som brukes til å bygge forklaringer, som skal være konsistente og fri for indre motsetninger.

Den tradisjonelle veien til en professortittel, og særlig hvis vi går en generasjon tilbake i tid (og mer), er enda mer rendyrket enn for eksempel et doktorgradsarbeid, som på sin side kan utføres med en multirasjonell tilnærming: Doktorgradsstudenter er gjerne i en fase i livet hvor de må forholde seg til andre sider ved det å være menneske, og det er under disse livsbe- tingelsene de må greie å gi plass til sitt doktorgradsarbeid og dens form for rasjonalitet på en best mulig måte. For å bli professor, derimot, og da sær- lig i tidligere tider, har man riktignok måttet ha kunnskap i en større bredde enn ved å ta en doktorgrad, men det er tross alt snakk om et ganske lite antall avgrensede områder. Hovedspesialiteten har vært en stor del av identiteten. Utenfor prosjektenes konsistente begrepsverden har, i de rendyrkede tilfel- lene, livet for øvrig ligget, som et til dels forstyrrende og uoversiktlig spekter av følelser, stemninger og delvis begrepsløse erfaringer som det har vært vik- tig og nødvendig å skjerme seg fra. Det har man for eksempel kunnet gjøre ved å innta en tilskuerposisjon (det vil si til livet for øvrig).

## Alternativet

Alternativet til å gå inn i, eller å bli værende i, det monorasjonelle rommet er altså enten ikke å gå inn i det eller å gå tilbake til den multirasjonelle verden utenfor. Her finner som nevnt subjektet seg selv i utgangspunktet i en verden som i første omgang er uten de eksakte kategoriene, hvor en kopler seg på først gjennom en tidlig lært umiddelbar kontekstforståelse og en emosjonell innlevelse og kommunikasjon, og som derfra tilbyr et muntlig dagligspråk som ikke oppfyller de strengeste krav til konsistens. For å løse enkeltstående, konkrete oppgaver mobiliseres evnen til å tenke logisk og strukturert og å hente inn (og eventuelt utvikle ny) vitenskapelig basert kunnskap. Men dette er avgrensede enkelttilfeller, for å løse veldefinerte oppgaver. Teori- og idéverdenen utgjør ingen sammenhengende helhet. Det er det i stedet den delvis uforståelige virkeligheten som gjør.

Professorer og forskningsledere sitter på en stor definisjonsmakt i samfunnet, nasjonalt og internasjonalt. Vårt samfunn og vår klode står i dag overfor noen store utfordringer, for ikke å si trusler, på globalt nivå, som vil kreve en evne til å ta inn over seg, både intellektuelt og emosjonelt, den store helheten, før de ulike problemene kan identifiseres og avgrenses, gjennom konsistente teorier og modeller og innhenting og analyser av data. Dette er fordi disse utfordringene, slik som klimaendringer, miljø- og naturforringelser, migrasjon, pandemier, sult og fattigdom, krig og konflikt, henger sammen med hverandre i det virkelige livet, samtidig som de, i fraværet av en totalmodell, krever ulike former for rasjonalitet for å håndteres. Dette krever en evne til å kunne gå fra det å stå i en delvis uforklarlig, men felles erfart virkelighet til å finne ulike logisk forståelige teorier og tankemodeller. En må kunne bevege seg mest mulig ubesværet mellom, på den ene siden, det uoverskuelige og uforståelige, med et felles dagligspråk, og, på den andre, de endelige og forståelige tankemodellene, med sine eksakte og entydige og mer spesialiserte språk. Det vil ikke være tilstrekkelig å starte i det siste og bare kunne beherske det.

## Konklusjon

Vår måte å forstå verden på begynner med umiddelbar emosjonell innlevelse, slik vi har sett både Edith Stein og nyere hjerneforskning har lært oss. Fra denne innlevelsen går vi videre til enkeltstående konsistente og relevante språkspill, helst med en viss distanse til det empiriske feltet, og deretter videre til en folkelig formidling av det vi har kommet fram til, og som helst kan trekke linjen tilbake til de fellesmenneskelige erfaringene som det hele begynte med. Langs denne verdikjeden kan mennesker med ulike forutsetninger og kompetanse bidra på enkelte av leddene. Blant annet den avgrensede oppgaven som består i å beherske det stykket på midten av verdikjeden som handler om å mestre de avgrensede, logiske og språklige konsistente tankerekken.

Dette er et argument for at det, for å sikre et nødvendig helhetsperspektiv i utgangspunktet, bør være en overvekt av personer med en multirasjonell tilnærming i de overordnede stillingene i forskningen, mens de som har hatt muligheten til og som har lært seg en monorasjonell tilnærming, vil kunne



utfolde seg og nyttiggjøres best i de stillingene som utfører mer avgrensede oppgaver. Dette innebærer i så fall å tilrettelegge utlysnings- og ansettelsesprosessene for de ledende stillingene slik at de på ulike måter kan åpne for det som ovenfor er beskrevet som en multirasjonell tilnærming, og som kan skape interesse og gjenkjennelse hos flest mulig. Med andre ord å motvirke aktivt den selvforsterkende effekten som går ut på at de som fra før tilhører de privilegerte – uansett kjønn, men hvor det av tidligere nevnte grunner er en overvekt av menn – også blir gitt de ledende stillingene.

Det motsatte, det vil si å la de allerede privilegerte, med sin overveiende monorasjonelle tilnærming, fordele de ledende stillingene seg imellom, som en direkte følge av deres privilegerte status, ikke bare i forskningen, men også i organisasjoner og nasjoner, kan lett føre galt av sted.

## Referanser

- Harding, S. (2004). Rethinking standpoint epistemology: What is strong objectivity? I S. Harding (Red.), *The feminist standpoint theory reader* (s. 1–15). Routledge.
- Husserl, E. (1970). *The crisis of european sciences and transcendental phenomenology*. Northwestern University Press.
- McGilchrist, I. (2012). *The master and his emissary. The divided brain and the making of the western World*. Yale University Press.
- Posselt, T.R. (2005). *Edith Stein. The life of a philosopher and carmelite*. ICS Publications.
- Schore, A.N. (1994). *Affect Regulation and the origin of the self: The neurobiology of emotional development*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Smith, D.E. (2005). *Institutional ethnography: A sociology for people*. AltaMira Press.
- Stein, E. (1989). *On the problem of empathy*. ICS Publications.
- Tolstoj, L. (1974). *Anna Karenina*. Oversatt av Erik Egeberg. Gyldendal.
- Aasland, D.G. (2017). *Fra mål til mening: Ord og virkelighet i profesjonell hjelp*. Gyldendal Akademisk.

Henningsen, I. & Liestøl, K. (2022). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 75–92). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160805>

4

# Likestilling i akademia

## *Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?*<sup>1</sup>

Inge Henningsen og Knut Liestøl

Hva er forholdet mellom likestilling og kjønnsbalanse i akademia og andre forskningspolitiske strategier og prioriteringer? Og hvordan påvirkes dette forholdet av uttalte og skjulte normer og tradisjoner?

## Innledning

Lav kvinneandel i faste stillinger ved de norske universiteter og høyskoler (UoH) fremheves som en sentral utfordring i en rekke offentlige dokumenter, inklusive regjeringens forskningsmeldinger, Norges forskningsråds strategier og universitetenes strategiske planer. Likevel må en konstatere at det er vanskelig å skape bred entusiasme rundt likestillingsarbeidet ved UoH-institusjonene. Hva kan årsakene til dette være?

---

1 Artikkelen ble først publisert i *Tidsskrift for kjønnsforskning* i 2013. [www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08](http://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-08).

Vi mener at en medvirkende grunn til dette, er at utfordringene rundt lav kvinneandel i de forskningspolitiske dokumenter og den tilhørende debatten omtales uten klar kopling til andre sentrale strategiske mål for UoH-sektoren, slik som utvikling av faglig kvalitet og en hensiktsmessig fagprofil. Forskningspolitiske prioriteringer og strategier fremstilles ofte som kjønnsnøytrale når de ikke inneholder elementer som eksplisitt adresserer kjønn eller forhold som nært knyttes til kjønn – dette til tross for at kvinner og menn er meget ulikt fordelt over fag og forskningstradisjoner og at utviklingstrendene ikke gir holdepunkter for at denne ulikheten vil forsvinne. Det er åpenbart fornuftig å fjerne barrierene for kvinners eller menns inntreden i bestemte fag, men samtidig må de likestillingsmessige konsekvenser av eksisterende ulikheter i fagvalg og faglige preferanser undersøkes nærmere. Ikke minst gjelder dette hvordan likestilling og kjønnsbalanse påvirkes av de forskningspolitiske prioriteringene – og av akademias eksplisitte og skjulte normer og tradisjoner.

Vi vil her synliggjøre noen slike effekter av prioriteringer og normer. På bakgrunn av forskningspolitiske trender og empiriske eksempler, diskuterer vi hvordan ulikheter i faglige preferanser mellom kvinner og menn påvirker kjønnsbalanse i akademiske stillinger. Et gjennomgående trekk her er at kvinner på gruppenivå foretar faglige prioriteringer som impliserer at de kommer inn i nedre del av det som kan betegnes som akademias verdsettingseller prestisje-hierarkier. Vår intensjon er å vise hvordan disse prioriteringene og normene også kan ha lite diskuterte effekter på kvalitet. Særlig relevante forskningspolitiske trender er utviklingen mot «eksellense» og «Grand Challenges», eller «store samfunnsutfordringer». I EUs nye program, Horizon 2020, har for eksempel «Excellent Science» og «Tackling Societal Challenges» hver godt over 1/3 av ressursene. Innretningen av disse strategiene kan, som vi skal se, ha stor betydning for likestillingen i academia.

## Eksellense og «Grand Challenges»

Virkemiddelene som tas i bruk for å oppnå eksellense, har ført til at den tradisjonelle karriereveien ved universitetene nå er utvidet og at nye akademiske lederposisjoner er under utvikling, slik som lederposisjoner i «Centers

of Excellence». Spørsmålet om hvordan man skal definere og måle vitenskapelig «eksellense» blir derfor et sentralt spørsmål; mer spesifikt må en spørre seg om forskning som typisk utføres av mannlige og kvinnelige forskere blir likt verdsatt. I EU-utredningen «Gender and Excellence in the Making» fra 2004<sup>2</sup> påpekes det at fremragende forskning ikke er et universelt, overdisiplinært faktum – noe «naturgitt» – men en sosial konstruksjon, og som sådan åpen for mange typer bias (Brouns, 2004, se også Brink & Benschop, 2012a). Andre forskere har vist hvordan merittbaserte systemer produserer og reproducerer strukturelle ulikheter i forhold til så vel kjønn som rase og klasse (Castilla, 2008; Özbilgin, 2009). Nordisk Råds seneste publikasjon om likestilling i forskningen konstaterer at det

åpenbart [...] trengs mer diskusjon og forskning på hvorfor eksellenssatsingene i så høy grad har blitt et forskningsinstrument som gir mannlige forskere mer en kvinnelige, og hva som kan gjøres for å få mer kjønnsbalanserte spissmiljøer. (Bergman, 2013)

I en skandinavisk kontekst har Ulf Sandström mfl. (2010) estimert kjønnseffekten av svenske «eksellense»-bevilgninger i ingeniørfag, naturvitenskap og medisin. Bevilgningene har bare i begrenset grad kommet kvinner til gode (13 prosent har gått til kvinner, mot 20 prosent ved vanlige rådsbevilgninger, tilsvarende 1/2–1 milliard «omfordelt» fra kvinner til menn). Samtidig finner forfatterne ikke belegg for at disse satsingene har gitt økt produktivitet hos sentrene

tværtom sjunker publicerings- og citeringsgraden hos dem som tildeles medel lika mycket eller mer än hos dem som blivit utan. [...] Vår bedömning är att den ökade tilldelningen av forskningsmedel till strategiska centra har haft allvarliga effekter för jämställdheten vid våra universitet, utan att detta kompenseras av andra positiva effekter. (Sandström mfl., 2010, s. 10)

2 Artiklene i utredningen er utarbeidet til ekspertkonferensen «Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence», arrangert av The Women and Science Unit of the European Commission's Research DG, The Women and Science Network of the European Commission's Joint Research Centre, og The Robert Schuman Centre for Advanced Studies of the European University Institute.

Det er derfor viktig å undersøke om eksistens av faglige verdsettingshierarkier påvirker fordelingspraksis i virkemidler rettet mot eksellense, og om dette medfører spesielt negative virkninger for kvinners karriere og innflytelse i forskningssystemet.

«Lund-deklarasjonen» fra 2009 er et sentralt bakgrunnsdokument for EUs nye rammeprogram Horizon 2020. Innledningen lyder «European research must focus on the Grand Challenges of our time moving beyond current rigid thematic approaches» (EU Presidency, 2009). Deklarasjonen representerer således en klar dreining fra disiplinorientering mot at forskersamfunnet forventes å løse samfunnsutfordringer via en kombinasjon av faglige tilganger. De utfordringene som fremheves, er «sustainable solutions in areas such as global warming, tightening supplies of energy, water and food, ageing societies, public health, pandemics and security» (EU Presidency, 2009). De siste norske forskingsmeldingene ((Meld. St. 20 (2009–2010); St.meld. 18 (2012–2013)) har lignende mål. Fem utfordringer fremheves, to av dem er rettet mot næringsutvikling mens de tre andre er henholdsvis globale utfordringer (vekt på miljø og klima), bedre helse og helsetjenester og til sist velferd og forskningsbasert profesjonsutøvelse. Når vi senere diskuterer faghierarkier, skal vi derfor se nærmere på plasseringen av fag som må anses å være viktige for løsningen av samfunnsutfordringer. I lys av ønsket om «moving beyond current rigid thematic approaches» tar vi også opp statusen til fag med tverrvitenskapelige preg, samt hvordan kravene fra Grand Challenges på forskjellig måte forbinder seg til menns og kvinners typiske faglige valg.

## Kjønnsfordeling – og konsekvenser

Tabell 4.1 illustrerer kjønnskjevheten i akademia – den horisontale mellom fag og den vertikale mellom stillingsnivåer. Etter mønster fra European Research Council (ERC) har vi oppdelt fagene i fire hovedgrupper: livsvitenskap (helse- og biologiske fag), teknologi og realfag (utenom biologi), samfunnsfag (inklusive juss og pedagogikk) og humaniora.<sup>3</sup> Tabellen viser

3 ERC-klassifikasjonen er valgt framfor fakultetsoppdeling for å unngå at kjønnskjevhet tilsløres; i ERC-oppdelingen assosieres biologi med beslektede helsefag og ikke som ved fakultetsoppdeling med mannsdominerte realfag.

at humaniora, samfunnsfag og livsvitenskapene på kandidatnivå er kvinne-dominert med cirka 2/3 kvinnelige kandidater, mens bare 1/3 av kandida-tene på realfag/teknologi er kvinner. Kjønnfordelingen blant ansatte viser samme tendens, men generelt med en vesentlig lavere andel kvinner. Det er viktig å merke seg at denne kjønnssegregeringen ikke bare finnes på det høye aggregeringsnivå en ser i Tabell 4.1 – også internt i samtlige av fagområdene er det store forskjeller, noe vi kommer tilbake til.

**Tabell 4.1** *Kvinneprosenter ved norske universiteter på ulike stillingsnivåer*

Fagområde	Kvinneprosent			Forholdstall kandidater/ stipendiat
	Kandidater	Stipendiater	Prof/ f.aman	
Humaniora	61,8	57,8	37,7	6,7
Samfunnsfag <sup>1)</sup>	63,5	57,9	35,8	14,5
Livsvitenskap <sup>2)</sup>	68,1	63,9	31,4	3,7
Realfag og teknologi <sup>3)</sup>	26,0	28,4	12,9	3,5
Alle	54,7	47,4	28,4	5,8

1) inklusive juss og pedagogikk, 2) helse og biologi, 3) utenom biologi som er plassert i livsvitenskap.

Kilde: Data på instituttnivå i DBH 2010.

Det er også klare ulikheter mellom fagområdene når det gjelder tidsutviklingen for andelen av kvinner. Vi har sett på utviklingen ved Universitetet i Oslo fra 1970 frem til i dag.<sup>4</sup> I hele perioden har humaniora hatt relativt mange kvinner og realfag få – henholdsvis 43 prosent og 17 prosent blant kandidatene i 1970 og 64 prosent og 43 prosent i 2010 (her er biologi med blant realfagene). Blant de mer profesjonsrettede utdanningene innen helse og samfunnsfag har det derimot vært en klar endring med en vekst fra et nivå nær realfag i 1970 (19 prosent og 21 prosent), opp til 65 prosent for begge fagområder i 2010. Vi ser følgelig at det over lengre tidsperioder kan komme markante endringer, men også at endringene ikke har gitt jevn fordeling, men ny skjevhet.

En generell analyse av den vertikale segregeringen – få kvinner i toppstillinger – krever studier av det komplekse samspillet mellom rekruttering,

4 Basert på SSBs utdanningsstatistikk og DBH.

finansiering, fagprioriteringer og menns og kvinners valg og interesser. Forenklet kan en imidlertid dele inn årsakene til det samlede fall i kvinneandel fra kandidat til toppstillinger i tre komponenter: tidstrend, lavere overgangsrater til høyere stillingskategorier blant kvinner enn menn innenfor fagområdene og forskningspolitiske prioriteringer av visse fagområder.

*Tidstrenden* viser til at dagens fastansatte ble rekruttert mens det var klart færre kvinner blant kandidatene. Det har derfor vært hevdet at økende kvinneandeler ville rette opp ubalansen (se f.eks. Allen & Castleman, 2001; Pattatucci, 1998). Motsatt hevder andre at det ikke er belegg for en slik optimisme, idet kvinneandelen blant forskere ikke svarer til økningen i rekrutteringsgrunnlaget (Alper, 1993; EU, 2000). For å undersøke dette spørsmålet nærmere i norsk kontekst, har vi igjen betraktet utviklingen ved UiO tilbake til 1970;<sup>5</sup> vi fokuserer da på de typiske akademiske områdene humaniora og realfag. I humaniora var 30 prosent av professorene kvinner i 2010, mens det i hele den forutgående 40årsperioden hadde vært en klart høyere andel kvinner blant kandidatene – eksempelvis var det 43 prosent kvinner allerede i 1970. Tilsvarende kvinneprosent ved realfag var 17 prosent for kandidatene i 1970 og 15 prosent blant professorene i 2010. Flere kvinner i høyere utdanning har gitt flere kvinner i vitenskapelige stillinger, men som også andre typer data indikerer (se nedenfor), har kvinner likevel blitt klart underrekruttert.

Generelt krever studier av *overgangsrater* detaljerte data samlet over tid. Et unntak er imidlertid overgangen fra kandidat til stipendiat, der tidsforsinkelsen er liten. I tabell 4.1 kan vi se at med unntak av realfag er det en relativt klar nedgang i kvinneprosent fra kandidat til stipendiat. En slik nedgang i kvinneandel reflekterer et komplisert samspill av faktorer. Blant faktorene er implisitte og eksplisitte faglige prioriteringer og normer. Vi skal derfor i neste avsnitt vise effekten av overordnede prioriteringer og deretter se på rollen til faglige verdsettingshierarkier.

*Prioritering av fagområder* eksemplifiserer vi med overgangen fra kandidat til stipendiat. Betrakter vi tallene i Tabell 4.1, ser vi at det samlet for alle fag er et klart fall i kvinneprosent fra 54,7 prosent til 47,4 prosent, en nedgang som er større enn fallet innen hvert av enkeltfagene. Årsaken til dette er at de forskningspolitiske prioriteringene medfører stor forskjell på fagom-

5 Basert på Universitetets forelesningskataloger, SSBs utdanningsstatistikk og DBH.



rådene hva gjelder forholdstallet mellom antall kandidater og tilgjengelige stipendiatstillinger. I livsvitenskap og realfag/teknologi er det få kandidater per stipend, mens det i humaniora og spesielt i samfunnsfag er langt sterkere konkurranse med flere ganger så mange kandidater per stipend (Tabell 4.1, høyre kolonne). Da humaniora og samfunnsfag til sammen utdanner to tredjedeler av de kvinnelige kandidatene i UoH-sektoren, bidrar den forskningspolitiske lave prioriteringen av stipendier til samfunnsfag og humaniora<sup>6</sup> til en markant strukturell barriere for kvinners mulighet til å få prøve seg på en akademisk karriere.<sup>7</sup>

## Forskningshierarkier

Eksellense bygger på meritokratiske normer, hvor det antas at deltakere i systemet gis posisjon bare ut fra oppnådde resultater og talent (Scully, 1997; 2002). Men siden eksellense ikke er et universelt og overdisiplinært faktum (Brouns, 2004), vil normene og tradisjonene for hva som betraktes som fremragende forskning få stor betydning for karrieremulighetene i det akademiske systemet. Sammenhengen mellom kjønn og faglige verdsettingshierarkier er imidlertid lite undersøkt (Cacace, 2009; Vabø mfl., 2012). I det følgende vil vi illustrere hvordan trekk ved uformelle faglige hierarkier kan påvirke kvinners posisjon i det akademiske system gjennom tre empiriske eksempler basert på norske/skandinaviske data.

### Vitenskapenes hierarki

Da den franske vitenskapsteoretikeren Auguste Comte rundt 1840 formulerte sitt hierarki av vitenskaper, satte han matematikk og fysiske fag øverst og gikk så via kjemi og biologi til sosiologi nederst i hierarkiet (Tabell 4.2). For Comte, som ofte beskrives som en tidlig positivist, befant de forskjellige fagene seg på ulike trinn i en utviklingsrekke; han formulerte dermed

6 Fordeling av stipendier fastlegges ut fra politisk bestemte behovsvurderinger, mens en i begrenset omfang synes å ta hensyn til hvor forskningstalentene faglig befinner seg.

7 Skjevdelingen mellom fag rammer i prinsippet alle studerende på humaniora og samfunnsfag uavhengig av kjønn, men siden det er flest kvinner på disse fagene, blir det indirekte en barriere for kvinner.

et system av vitenskapelige utviklingsnivåer. Slike reduksjonistiske skjemaer, hvor matematikk og fysikk representerer idealer som andre vitenskaper skal etterstrebe, forfektes ikke lenger åpenlyst. Som «taus viten» bidrar de imidlertid til å forme vitenskapens verdier og holdninger, og derved påvirke muligheten til å oppnå faglige posisjoner. I sosiologen Heine Andersens (1997) undersøkelser av oppfatninger av forskningskvalitet, er det stadig begreper som «stringent argumentasjon» som rangerer høyest, mens «praktisk relevans» ligger nederst. Vi skal derfor se hvordan Comtes faghierarki forholder seg til dagens kjønnsfordeling over fag og til oppfatningen av hvor en finner eksellense.

**Tabell 4.2** Comtes faghierarki i relasjon til prosent kvinner i faste stillinger ved norske universiteter (2010) og til antall prismottakere i Forskningsrådets program for Yngre Fremragende Forskere (YFF) i 2003

Comtes hierarki	Prosent kvinner i faste stillinger <sup>1</sup>	Antall YFFer relativt til antall stipendiater <sup>2</sup>
1. Matematikk	12	3.1
2/3. Astronomi/Fysikk <sup>3</sup>	14	3.7
4. Kjemi	18	2.0
5. Biologi	20	0.9
6. Sosiologi	41	0

<sup>1</sup> Gjelder universitetene i Bergen, Oslo, Trondheim og Tromsø.

<sup>2</sup> Antall YFFer dividert med antall stipendiater i fagene ved ovennevnte universiteter x 100.

<sup>3</sup> Slått sammen p.g.a. få stillinger i astronomi. Kilde: DBH 2010. Forskningsrådet 2009.

Tabell 4.2 viser for det første hvordan andelen kvinner i faste stillinger øker systematisk etter som en beveger seg nedover i Comtes hierarki (fra 12 prosent til 41 prosent). Dette fagvalget tilsvarer en internasjonal trend (se f.eks. EU She Figures 2009, Tabell 4.2.1), og kvinnes valg utfordrer således – i hvert fall på et kollektivt nivå – det positivistiske hierarkiet.

En indikasjon på i hvilken grad Comtes hierarki stadig er virksomt, kan vi få fra den første utdelingen av støtte til Yngre Fremragende Forskere (YFF) fra Norges forskningsråd (se Forskningsrådet, 2009). Her ble det entydig uttrykt at tildelingskriteriet var «høy vitenskapelig kvalitet».<sup>8</sup> Et naturlig

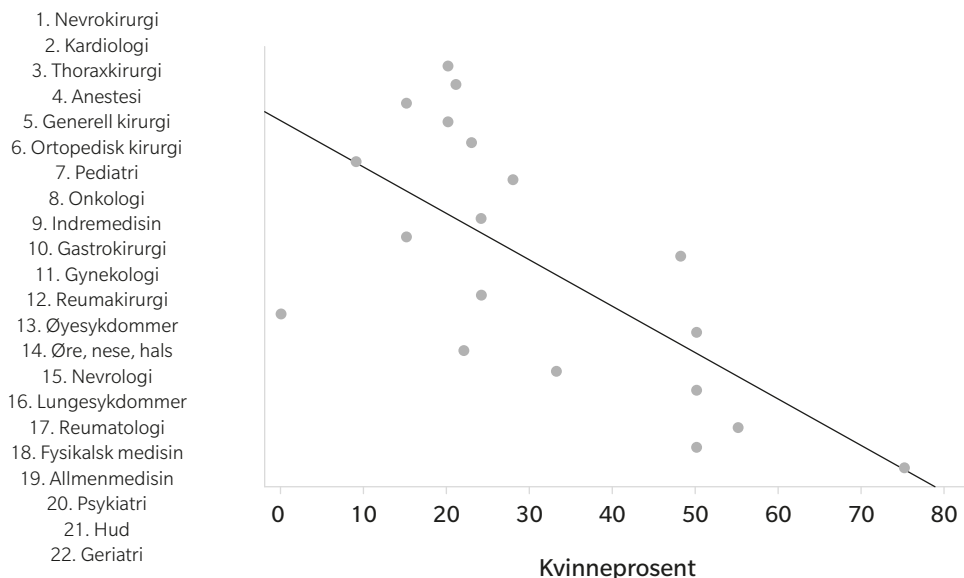
<sup>8</sup> Ved annen utlysning av YFF ble så vel forskningsinstitusjonene som evalueringspanelet bedt om å søke faglig bredere, og resultatet av utdelingen ble mindre faglig sneverhet – og flere kvinner.

spørsmål er da i hvilke fagretninger forskningssystemet fant de fremragende kandidatene. Siste kolonne i Tabell 4.2 viser forholdstallet mellom antall YFFer og antall stipendiater i fagene, hvor sistnevnte tas som et grovt anslag på rekrutteringspotensialet. Trenden er usedvanlig klar. Der er relativt langt flere YFFere i toppen av tabellen: over 3 ganger så mange i matematikk og fysikk som i biologi – og ingen tildeling i sosiologi. Det lave samlede antall YFF-stipender gir grunn til forsiktighet i konklusjoner, men titlene på prosjektene forsterker inntrykket; komitéen som blir bedt om å finne fremragende talenter, finner dem i de mer eksakte fag og i de eksakte/matematiske underdisiplinene av fagene, det vil si: i toppen av Comtes hierarki. Vi har følgelig en tydelig indikasjon på at leting etter eksellense leder oss til visse fag med moderat tiltrekningskraft på kvinner.

## Medisinske spesialiteter

Dag Album (1991) undersøkte norske medisineres oppfatning og rangering av kliniske medisinske spesialiteter (en nyere studie av sykdommers prestisje indikerer bare moderate endringer over tid, Album & Westin, 2008). I øvre del av hierarkiet finnes typisk spesialiteter rettet mot akutte somatiske tilstander, der naturvitenskapelig metode er sentral (Figur 4.1, venstre kolonne). Nederst i hierarkiet finnes spesialiteter som typisk behandler lidelser med psykisk eller psykososialt preg, hvor langvarig samhandling mellom pasient og lege er påkrevet, og hvor spesialiteter er mer tverrvitenskapelige og delvis får sine paradigmer fra samfunnsvitenskapelige fag.

Spesialitetens plassering i Albums prestisjehierarki kan sammenholdes med andelen kvinner i akademiske posisjoner i tilsvarende fag. Vi benytter data om kliniske lærere (professorer, instruktører og assistenter) ved Universitetet i København i 1995 (for detaljer om utvalget, se Henningsen, 1998). Figur 4.1 viser en meget klar sammenheng: Kvinner er overrepresentert i spesialiteter med lav prestisje, slik som psykiatri og geriatri samt spesialiteter med et klart element av generell forebygging. De mannlige dominerte spesialiteter er typisk somatiske og har høy prestisje. Denne klare tendensen i valg av spesialisering støttes av Odborg mfl. (1995) som observerer at blant danske medisinstudenter forutser kvinner relasjonsorienterte spesialiseringer, mens de fleste menn forutser autonomiorienterte spesialiteter.



**Figur 4.1** Prestisje og kvinneandel. Figuren viser kvinneandelen blant vitenskapelige ansatte på ulike medisinske spesialiteter opp i mot rangeringen i Albums prestisjehierarki (noen spesialiteter er utelatt grunnet mangel på relevante data). Korrelasjonen mellom andel kvinner og lav plassering i prestisjehierarkiet er sterkt signifikant (Spearman's  $\rho = 0,71$ ,  $p < 0,0001$ ).

Kilder: Album (1991) og København Universitets Årbog, 1995.

Hierarkiene kan videre holdes opp mot samfunnets antatte utfordringer. Lønning II utvalget (NOU 1997: 18), som så på behovene innen helsesektoren, konkluderte med særlige behov innen psykiatri og geriatri – altså fag i hierarkiets bunn. Blant Lund-deklarasjonens få utvalgte Grand Challenges finnes så vel «Public health» som «Aging societies». I *Forskningsmeldingen* (2013) er både bedre helse og helsetjenester og velferd og forskningsbasert profesjonsutøvelse blant de fem samfunnsutfordringer med særlig behov for forskning. Helse er følgelig en generelt sentral samfunnsutfordring, men de mest relevante spesialitetene finnes i høy grad mot hierarkiets bunn hvor kvinneandelen er høy. På UiO er i dag bare ca. 25 prosent av professorene i klinisk medisin kvinner, mens andelen øker til halvdelen i psykiatri; 6 av 7 professorer i sykepleievitenskap og helsefag er kvinner. Litt enkelt sagt: Kvin-

nene er i liten grad der den faglige prestisje finnes, men er godt representert der samfunnet antas å møte sine Grand Challenges.

## Forskningsevalueringer i informatikk

Vi skal se nærmere på evalueringer av norsk informatikk fra 2001/2002 og 2011 (Norges Forskningsråd, 2002 og 2012). Informatikk spenner faglig bredt og gir derved mulighet til å se etter avtrykk av faghierarkier, og til å se hvor kvinner typisk befinner seg i forhold til hierarkiene. I forhold til teknologiområdet har flere forfattere indikert at det er et verdsettingshierarki som går fra det teoretiske til det eksperimentelle og videre til det teknologiske og det applikasjonsorienterte (Cole, 2000; Rhoten & Pfirman, 2006). I evalueringen i 2001/2002 ble fagmiljøene klassifisert som «excellent», «very good», «good» og «fair». Vi har delt fagsmiljøene i fire underdisipliner som vist i Tabell 4.3. Klassifikasjonen er ikke entydig, men hovedresultatene er robuste overfor klassifikasjonen, og resultatene fra 2011 understøtter hovedtendensene i tabellen.

**Tabell 4.3.** *Evaluering av fagmiljøer i informatikk fra 2001/2002 oppdelt i underdisipliner. Antall miljøer med ulike karakterer*

	Excellent	VeryGood	Good	Fair
Teori, numerisk matematikk	5	3	0	0
Matematisk orienterte anvendelser	3	6	0	0
Teknologiske områder <sup>1)</sup>	1	8	6	3
Informasjonsvitenskap/Teknologi og samfunn	0	0	4	0

1) Inkluderer klassisk databehandling, systemutvikling, distribuerte systemer og kommunikasjonssystemer samt mikroelektronikk. Et par miljøer er ekskludert grunnet vanskelig klassifikasjon.

Kilde: Norges forskningsråd 2002.

Tabell 4.3 viser meget store systematiske forskjeller mellom «karakterene» som ble tildelt de ulike underdisiplinene; samtlige 17 miljøer i de matematisk orienterte underdisiplinene ble klassifisert som «excellent» eller «very good», teknologi spres over hele skalaen, mens systematisk dårligere evalueringresultater tilkom miljøene med metodegrunnlag i grensefeltet teknologi/samfunnsfag og typisk med et klart anvendt fokus. Det korrekte svar om kvalitet kjennes ikke her (og det kan diskuteres om det overhodet finnes,

siden det er essensielt ulike arter forskning som sammenliknes). Vi kan imidlertid konstatere at trenden i tabellen er konsistent med det forventede hvis ovennevnte hierarki fra det teoretiske til det anvendte spiller inn, og formuleringer i evalueringsrapportene gir støtte til en slik utlegning.

Det er generelt få kvinner i informatikk, så Tabell 4.3 representerer i hovedsak «mann mot mann». Tall fra Universitetene i Bergen og Oslo illustrerer imidlertid noen trender for hvor kvinner søker seg inn. Bergen hadde i 2001/2002 et teknologisk/matematisk orientert Institutt for informatikk; her var bare 1 av 20 ansatte kvinne, og blant kandidatene var 15 prosent kvinner. Det mer samfunnsfaglig orienterte Institutt for informasjonsvitenskap hadde 1/3 kvinner blant ansatte, og 39 prosent kvinner blant studentene. Sammenlikner en de tilsvarende fagretninger på Institutt for informatikk i Oslo, er situasjonen meget parallell så vel blant vitenskapelig ansatte som studenter. Konklusjonen er således klar: Kvinnene kommer inn i informatikk i spesifikke områder som faghierarkiet klart kan mistenkes for å «rykke ned» i evalueringskarakter. Samtidig har de «kvinnerike» tverrfaglig orienterte fagfeltene fått stadig økende samfunnsmessig betydning på grunn av de alvorlige utfordringene forbundet med komplekse IT-systemer med et meget stort antall brukere. Oppsummerende kan en konstatere at hvis forskningsaktiviteten innrettes etter hva IKT-evalueringene beskriver som fremragende, blir det lite samarbeid etter Lund-deklarasjonens «moving beyond current rigid thematic approaches» – og få kvinner.

## Vurderinger og refleksjoner

Få kvinner i toppstillinger ved UoH-institusjonene reflekterer et komplisert system av vekselvirkende faktorer i academia: makt, nettverk, tid, ledelse og administrasjon, pålagte oppgaver, fagfellers vurderinger (også utover de faglige) og publiseringsmønstre (se f.eks. Brink & Benschop, 2012a; 2012b; Vabø mfl., 2012). Når vi har fokusert på utvalgte strukturelle og kulturelle faktorer på systemnivå, skyldes det dels at vi mener betydningen av disse forhold er klart undervurdert, og dels at det norske forskningssystemet gir gode muligheter for fremskaffelse av empiri på disse områdene. Vi vil utdype visse forhold som vi mener fortjener særlig oppmerksomhet.

## Forskningsmeldinger og balansekrav

Den skjeve kjønnsfordelingen mellom fag reiser et umiddelbart spørsmål når en ønsker kjønnsbalanse: På hvilket faglig aggregeringsnivå skal en oppnå balansen? I den forrige forskningsmeldingen heter det at «[r]egjeringen ser det som en viktig utfordring å arbeide for lik fordeling av kvinner og menn på alle stillingsnivå og *alle fagområde* [vår utheving]» (Regjeringen, 2009). Med sterk kjønnskjevhet i rekrutteringsbasen mellom ulike fag, impliserer «alle fagområder» et særdeles høyt krav i forhold til å oppnå en overordnet balanse hvor en aksepterer variasjoner som reflekterer rekrutteringsgrunnlaget. Det er vanskelig å se hvordan dette med dagens kjønnsfordeling i utdanningssystemet kan oppnås uten kraftige kvoteringsliknende tiltak.<sup>9</sup> Kvotering kan etter vår oppfatning være hensiktsmessig når det bidrar til å bryte ned barrierer eller motvirke kameraderi – og når det eksplisitt italesettes på denne måten. Men det er et problematisk virkemiddel i et meritokratiserende forskningssystem som fastholder at en alltid ansetter etter kvalitet. I dag synes det å være skapt et klart inntrykk av at kvinner «hjelpes» i det akademiske system på grunn av synlige, men ubetydelige kvoteringsliknende tiltak. De langt sterkere og motsatt virkende strukturelle og kulturelle barrierer for kvinner forblir usynlige. Den siste forskningsmeldingen uttaler seg ikke om ønsket aggregeringsnivå for kjønnsbalanse – men en debatt og avklaring rundt hva en ønsker å oppnå er viktig for å ledes mot riktige virkemidler. Det kan her anføres at den forrige forskningsmeldingens hovedtiltak var et kvoteringsliknende tiltak – som en evalueringsrapport nå foreslår nedlagt (Proba, 2013).

## Eksellense og likestilling

I en faglig tradisjon fra Bourdieu (1977) har betydningen av normer og tradisjoner for kvinners muligheter i det akademiske system vært diskutert av flere forfattere (se f.eks. Brink & Benschop, 2012a; Brouns, 2004; og for norske forhold Fürst, 1988). Våre observasjoner av hierarkier føyer seg inn i dette bildet. Forenklet sagt er det systematikk i hvor og hvordan det aka-

9 Selv hvis en oppnådde en overordnet balanse mellom menn og kvinner, måtte man påregne kvotering av menn inn i de kvinnedominerte fag og tilsvarende for kvinner.

demiske system oppdager og anerkjenner eksellense, gradientene kan være kraftige og kvinnene er ikke der eksellense anerkjennes. Dessuten: «The scarcity of women in senior positions in science inevitably means that their individual and collective opinions are less likely to be voiced in policy- and decision-making processes» (EU She Figures, 2003, s. 73).

Hierarkienes skjulte innflytelse er vanskelig å komme til livs hvis det ikke er vilje til kritisk å diskutere hva kvalitet egentlig er og om en kan bedømme «bare etter kvalitet». Statsviteren Kåre Hagen gir en beskrivelse av «høy kvalitet» som lyder karikaturaktig, men som griper noe meget essensielt – det selvrefererende i fagfellellevurderinger: «Høy kvalitet er det velrenommerede forskere på feltet mener er bra, og en velrenommet forsker blir man ved å ha levert høy kvalitet» (Hagen, 2009). Denne «definisjonen» henger sammen med en vanlig oppfatning i academia, at en ikke kan definere kvalitet/eksellense, men at en «gjenkjenner det når en ser det» (se f.eks. Brink & Benschop, 2012a). Fagfellellevurdering har vært kritisert fra mange sider, men det har over tid utviklet seg en oppfatning om at det er den «minst dårlige» løsningen (Cole & Cole, 1985; for en diskusjon i kjønnsammenheng se European Commission, 2004, s. 23–26). Men det «minst dårlige» til å avdekke faglige svakheter innenfor avgrensede og etablerte forskningsfelt, er ikke automatisk egnet til å finne det faglig innovative – dertil er faren for konservativ utvelgelse for stor. Denne svakheten påpekes også i den ellers meget positive evalueringen av Forskningsrådet (Arnold & Mahieu, 2012). I faglig brede sammenlikninger, slik en typisk har for eksellenserettede virkemidler, får en dertil problemet med at en skal rangere fundamentalt ulike arter forskning langs en endimensjonal kvalitetsskala. Med et konservativt system må en da forvente at forhåndsoppfatninger om hvor en finner kvalitet i betydelig grad kan spille inn, med potensielt klare negative konsekvenser for likestillingen.

## Horizon 2020

Når vi i tittelen antyder at Grand Challenges er for kvinner, er det ikke bare på grunn av de fremhevede samfunnsutfordringene. Den tverrvitenskapelige tilnærmingen som ligger i «moving beyond current rigid thematic approaches», må antas å tiltrekke mange kvinner: «[I]t does seem that Interdisciplinarity [...] could serve as a strong entry point into scientific stu-



dies for women» (Rhoten & Pfirman, 2006). I debatten rundt Horizon 2020 har akademia syntes mest interessert i eksellensevirkemidlene i ERC, mens det fra forskningspolitisk side har vært en interessant vektlegging av programmets sammenkjeding av eksellense, tverrfaglighet og store samfunnsutfordringer. Den danske utdanningsministeren Morten Østergaard (2012) uttrykker det slik:

With a targeted focus on the great societal challenges [...] Horizon 2020 rethinks our approach to research and innovation. This challenge-driven approach strengthens basic research and paves the way for unexpected and groundbreaking research results. (Østergaard, 2012)

I lys av menn og kvinners forskningsmessige valg kan en konstatere at hvis viktigheten av denne type forskning får høyere aksept i akademia, kan dette få betydelige perspektiver for likestilling.

## Mangelfulle strategiske overveielser

Merokratiidealet i akademia sier at «bare kvalitet avgjør», og den tilhørende strategi er den åpne konkurransearena. Ser vi på stipendområdet, har forsknings- og næringspolitiske prioriteringer medført at visse fag har mange stipender i forhold til kandidater, andre har få. En fullt åpen konkurranse ville gitt en annen fordeling av stillinger; de mange velkvalifiserte kandidatene i humaniora og samfunnsfag, som i dag ikke får stipend grunnet sterk konkurranse, ville ta vesentlig flere av stipendene. Som en «bivirkning» av en slik prioritering av talent måtte man forvente at det ville bli klart flere kvinner. En slik strategi som vektlegger utbudet av talent, støter imidlertid mot andre strategier som vektlegger bestemte sektors ønske om utdanning av kandidater. Når det inntreffer en strategikonflikt, må noe settes til side. Men når viktige mål viker (likestilling og kvalitet), burde en forvente en eksplisitt og velunderbygget avveining av ulike mål. I sentrale dokumenter som forskningsmeldingene ser vi ingen slike diskusjoner. Ved å underkommunisere strategikonflikter, mister en viktige incitament til å søke etter tiltak som minsker konfliktene. Eksempelvis kunne en for realfagsområdet gå grundig inn på mulighetene i de viktige grensefeltene mellom teknologi og områder med god rekruttering – også av kvinner. På samme måte kunne en dreie den stra-

tegiske planleggingen fra å fokusere på problemer med manglende kvinner i visse fag, til å se hvor i forskningslandskapet det er kvinnelig talent. Dermed kan en oppnå en vinn-vinn situasjon ved at talentet får karrieremulighet og samfunnet får viktig forskning. Her kan eksempelvis forskningsmeldingens prioriteringer av helse og helsetjenester og av velferd og forskningsbasert profesjonsutøvelse, samt regjeringens HelseOmsorg21-strategi, gi muligheter. Disse samfunnsutfordringene er meget store og langsiktige, og med en tilsvarende langsiktig strategi for utvikling av akademiske miljøer med høy kvalitet og gode forskningsbetingelser, vil mange talenter få mulighet til en viktig forskningsinnsats – og mange av dem vil være kvinner.

Det må være et ansvar i alle former for planlegging og strategisk arbeide å avklare hvordan institusjonens/enhetens ressursfordeling påvirker likestilling, og dersom denne fordelingen vil ha viktige likestillingskonsekvenser, skal disse trekkes inn i vurderingene. Likeledes må den betydningen akademiske normer og tradisjoner har for kvinners muligheter i det akademiske system vurderes. Ansvar for slike vurderinger er ikke noe essensielt nytt, det tilsvarende mainstreamingsstrategien som så vel EU som nordiske regjeringer har sluttet seg til – men som i meget liten grad har blitt satt ut i livet. Det handler om profesjonell inndragning av kjønnsaspektet som en vei til bedre kvalitet i det forskningspolitiske arbeidet, og dermed også bedre valg av faglig tilnærming og profil.

## Referanser

- Album, D. (1991). Sykdommers og medisinske spesialiteters prestisje. *Tidsskrift for den norske legeforening*, 111(17), 2127–2133.
- Album, D. & Westin, S. (2008). Do diseases have a prestige hierarchy? A survey among physicians and medical students. *Social Science and Medicine*, 66(1), 182–188.
- Allen, M. & Castleman, T. (2001). Fighting the pipeline fallacy. I A. Brooks & A. Mackinnon (Red.), *Gender and the Restructured University*. Open University Press (s. 151–161).
- Alper, J. (1993). The pipeline is leaking women all the way along. *Science*, 260, 409–411.
- Andersen, H. (1997). *Forskerrekruttering og social baggrund*. Sociologisk Rapportserie nr. 2. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.
- Arnold, E. & Mahieu, B. (2012). *A Good Council? Evaluation of the Research Council of Norway*. Technopolis Group.
- Bergman, S. (2013). *Norden – et steg nærmere kjønnsbalanse i forskning?* TemaNord 2013, 513.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Polity Press.
- Brink, M. van den & Benschop, Y. (2012a). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 29(4), 507–524.
- Brink, M. van den & Benschop, Y. (2012b). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia. *Gender, Work and Organization*, 19(1), 71–92.
- Brouns, M. (2004). Gender and the assessment of scientific quality. I EU *Gender and excellence in the making*. European Commission.
- Cacace, M. (2009). *PRAGES. Guidelines for Gender Equality Programmes in Science*. ASDO.
- Castilla, E.J. (2008). Gender, race, and meritocracy in organizational careers. *American Journal of Sociology*, 113(6), 1479–1526.
- Cole, J.R. & Cole, S. (1985). Experts' consensus and decisionmaking at the National Science Foundation. I K.S. Warren (Red.), *Selectivity in Information System-Survival of the Fittest*. Praeger.
- Cole, J.R. (2000). A short history of the use of citations as a measure of the impact of scientific and scholarly work. I E. Garfield, B. Cronin & H.B. Atkins (Red.), *The Web of Knowledge: A Festschrift in Honor Eugene Garfield* (s. 281–300). ASIS Monograph Series.
- EU (2000). *Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality (ETAN Report)*. Luxembourg: European Commission.
- EU (2004). *Gender and Excellence in the Making*. Luxembourg: European Commission.
- EU (2004). *She Figures 2003. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. European Commission.
- EU (2010). *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. European Commission.

- EU Presidency (2009). *Europe Must Focus on the Grand Challenges of our Time* («Lund-declaration»). [http://www.se2009.eu/polopoly\\_fs/1.8460!menu/standard/file/lund\\_declaration\\_final\\_version\\_9\\_july.pdf](http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.8460!menu/standard/file/lund_declaration_final_version_9_july.pdf). (Lastet ned 05.11.12.)
- Fürst, E. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Hagen, K. (2009). Er en politikrelevant velferdsforskning egentlig mulig? I B.R. Nuland, B.S. Tranøy & J. Christensen (Red.), *Hjernen er alene*. Universitetsforlaget.
- Henningsen, I. (1998). *Lægevidenskab & køn*. Køn i den Akademiske Organisation, Arbejdsrapport nr. 2, Københavns Universitet.
- Københavns Universitet 1996. *Årbog 1995*. Københavns Universitet.
- Norges forskningsråd (2002). *Research in Information and Communication Technology in Norwegian Universities and Colleges. A Review*. Norges forskningsråd.
- Norges forskningsråd (2009). *Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsninger YFF, SFF og SFI*. Norges forskningsråd, Divisjon for vitenskap.
- Norges forskningsråd (2012). *Research in Information and Communication Technology in Norwegian Universities and Colleges. An Evaluation*. Norges forskningsråd.
- NOU 1997:18. *Prioritering på ny*. Oslo: Regjeringen
- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (2012). *Database for statistikk om høgre utdanning*. <http://dbh.nsd.uib.no/>.
- Odborg, M.H., Eriksen, T.R. & Peterson, B. (1995). Kønnetts betydning for lægerollen. *Ugeskrift for Læger*, 157(36), 4942–4946.
- Pattatucci, A.M. (Red.) (1998). *Women in Science. Meeting Career Challenges*. New York: Sage.
- Proba samfunnsanalyse (2013). *Kvinner i realfag: En evaluering av insentivordningen for kvinner i høyere stillinger i MNT-fag*. Oslo: Proba rapport nr. 10/2013.
- St.meld. nr. 30 (2008–2009). *Klima for forskning*. Regjeringen.
- Meld. St. 18 (2012–2013). *Lange linjer – kunnskap gir muligheter*. Regjeringen.
- Rhoten, D. & Pfirman, S. (2006). Women in interdisciplinary science: Exploring preferences, and consequences. *Research Policy*, 36(1), 56–75.
- Sandström, U., Wold, A., Jordansson, B., Ohlsson, B. & Smedberg, Å. (2010). *Hans Excellens: om miljardsatningarna på starka forskningsmiljöer*. Delegationen för jamtställdhet i högskolan.
- Scully, M.A. (1997). Meritocracy. I R. Edward Freeman & Patricia H. Wethane (Red.), *Blackwell Encyclopedic Dictionary of Business Ethics*. Blackwell Publishers.
- Scully, M.A. (2002). Confronting errors in the meritocracy. *Organization*, 9(3), 396–401.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C.E., Bergene, A.C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning*. NIFU Rapport 12.
- Østergaard, M. (2012). *Bridge over Troubled Water*. <http://fivu.dk/ministeren/taler/2012/bridge-over-troubled-water>. (Lastet ned 14.01.13.)
- Özbilgin, M.F. (2009). From journal rankings to making sense in the world. *Academy of Management Learning and Education*, 8(1), 113–121.

Aksnes, D.W., Piro, F.N. & Nygaard, L.P. (2022).  
Kjønn og vitenskapelig publisering  
– betydningen av kontekst. I I.W. Ovesen &  
H. Aarseth (Red.), *Kjønn og academia. På vei mot  
BALANSE?* (s. 93–107). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160805>

5

# Kjønn og vitenskapelig publisering – betydningen av kontekst

Dag W. Aksnes, Fredrik N. Piro og Lynn P. Nygaard

## Innledning

Formidling av ny kunnskap til forskerkolleger skjer primært gjennom vitenskapelig publisering. Slik spiller publisering en nøkkelrolle i den vitenskapelige kommunikasjonsprosessen og for kunnskapsoppbyggingen. Samtidig tillegges publisering betydning også i andre sammenhenger innenfor akademien. Tall over vitenskapelig publisering – såkalte bibliometriske indikatorer – brukes i finansierings- og evalueringssammenheng (Wilsdon mfl., 2015), og antall publikasjoner har betydning for ansettelse og stillingsopptrykk (Reymert, 2020). Internt i forskersamfunnet ser en også at mange markedsfører sine prestasjoner gjennom å vise til publiseringsmål som h-indeks eller RG-skår på Researchgate – en type «Facebook» for forskere.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Et vedvarende funn i studier av vitenskapelig publisering har vært at kvinner ser ut til å publisere betydelig mindre enn menn. Dette er påvist på tvers av land og fag (se for eksempel Beaudry & Larivière, 2016; Bendels mfl., 2018; Boschini & Sjögren, 2007; König mfl., 2015; Sotudeh & Khoshian, 2014; Sugimoto mfl., 2013). Misforholdet gir grunn til bekymring når det gjelder kvinners status og karrieremuligheter innen akademia (Knights & Richards, 2003).

Noen av forklaringene på slike kjønnsforskjeller har ofte hatt en form der det hevdes at kvinner på en eller annen måte er grunnleggende forskjellige fra menn – for eksempel at de har andre verdier som får dem til å prioritere annerledes. Andre forsøker å forklare det ved å fokusere på et makt- og karrierehierarki dominert av menn som rammer kvinner negativt (Knights & Richards, 2003). Det at kvinner tar større ansvar for familie, barn og hjem, har mer yrkesfravær enn menn ved foreldrepermisjon, sykdom og graviditet, er også noe som ofte trekkes frem som forklaringer (Stack, 2014). Forskeryrket er også spesielt ved at mange jobber mye mer enn det som er en normalarbeidsuke, men her viser siste kartlegging at kjønnsforskjellene i Norge er små (Wendt mfl., 2021).

Formålet med dette kapittelet er å se saken fra en annen innfallsvinkel, hvor fokuset er hvordan kjønnsforskjeller i produktivitet er et uttrykk for den skjeve fordelingen av menn og kvinner både på fag- og stillingsnivå. Med andre ord, vi anlegger et perspektiv med utgangspunkt i at for eksempel naturvitere har forskjellig publiseringsadferd fra samfunnsvitere eller humanister, et såkalt *komposisjonelt* perspektiv). Samtidig er det et stort innslag av kvinner i noen fag slik som helsefag og samfunnsvitenskap. Likeledes, kvinner er bedre representert blant stipendiatene enn blant professorene, og disse gruppene har ganske ulike publiseringsmønstre. Det betyr at publiseringsforskjellene vi ser på et overordnet eller aggregert nivå, kan forsvinne eller endre karakter når vi analyserer fag- eller stillingskategorier hver for seg. I analysene ser vi på flere ulike aspekter ved publiseringsaktiviteten slik den fremkommer bibliometrisk – produktivitet, publikasjonstyper, omfanget av medforfatterskap og siteringshyppighet.

Funn fra analyser vi har gjennomført, viser at kvinner (og menn) i akademia slett ikke er en homogen gruppe, slik man kan få inntrykk av når kjønnsforskjeller vektlegges i litteraturen. Tvert imot, de utgjør en høyst heterogen gruppe med forskjellig publiseringsadferd avhengig av hvor i aka-

demia de befinner seg – karrieremessig og faglig. Nettopp derfor kan enkle gjennomsnittstall for både menn og kvinner være misvisende.

Hvis tiltak for å forbedre kjønnsbalansen skal iverksettes på institusjonsnivå, er det derfor viktig å ta utgangspunkt i at kjønnsforskjeller på aggregert nivå er et resultat av store forskjeller i både det horisontale (dvs. fagområde) og vertikale (dvs. stilling) nivået nedover i academia (eller i institusjonene).

Vi har gjennomført to studier hvor vi har analysert den vitenskapelige publiseringen til alle norske forskere (Nygaard, Aksnes & Piro, 2022a, 2022b). Formålet har vært å finne ut hvordan menn og kvinner er forskjellige ikke bare med hensyn til et grunnleggende mål som «antall publikasjoner», men ut fra en rekke andre bibliometriske variabler, for eksempel publiseringstype, samarbeid og siteringshyppighet. Analysene er primært basert på data over vitenskapelig publisering fra den norske publiseringsdatabasen Cristin, hvor både tidsskrifts- og bokpublisering inngår. Nedenfor presenterer vi noen av funnene fra disse artiklene.

Internasjonalt finnes det en betydelig litteratur om tematikken, og det er også flere tidligere norske publikasjoner (Kyvik & Teigen, 1996; Aksnes mfl., 2011; Rørstad & Aksnes, 2015). Studiene våre skiller seg fra de tidligere ved at mange ulike dimensjoner ved publiseringsaktiviteten analyseres under ett. Videre er tidligere studier ofte begrenset ved at de er basert på egenrapporterte data eller databaser som bare dekker en viss del av den vitenskapelige publiseringen.

## Publiserer kvinner mindre enn menn?

I utgangspunktet kan det se ut som kvinner publiserer mindre enn menn. Resultatene av våre studier viser at det også i Norge er store kjønnsforskjeller i vitenskapelig produktivitet, det vil si hvor mange publikasjoner en forsker bidrar til i gjennomsnitt. Mens en mannlig forsker i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har publisert 6,8 publikasjoner i løpet av en treårsperiode, er tilsvarende gjennomsnittstall for en kvinne 4,3. Kvinner publiserer dermed 37 prosent færre publikasjoner enn menn. Slike tall på makronivå gir likevel et misvisende bilde av reelle kjønnsforskjeller.

Det er flere årsaker til at slike aggregerte tall kan være misvisende. For det første er menn og kvinner svært ulikt fordelt i det vitenskapelige stillings-

hierarkiet. Det er en sterk overrepresentasjon av menn i de eldste aldersgruppene der det er mange professorer. I de yngre aldersgruppene, hvor mange er stipendiater og postdoktorer, er det derimot jevnere kjønnsbalanse. Både for menn og kvinner øker produktiviteten betydelig med alder og stilling (Rørstad & Aksnes, 2015). At menn er eldre (og oftere professorer) er dermed en viktig forklaring bak forskjellene som observeres i publiseringsmønstrene på overordnet nivå.

For det andre så varierer publiseringsmønstre sterkt mellom fag. Etter som menn og kvinner er ulikt fordelt på disipliner og fagområder, så er dette av stor betydning for de aggregerte tallene. I vårt datamateriale finnes hver femte kvinne i medisin, og tar vi med helsefag, så har vi dekket nesten 36 prosent av alle kvinner (men kun 20 prosent av mennene). Det er også en overvekt av kvinner i samfunnsvitenskap. Mens 47 prosent av alle menn kommer fra naturvitenskap og ingeniørfag, så finner vi kun 25 prosent av kvinnene i disse fagområdene. Menn og kvinner er derimot nokså likt representert i humaniora.

Det at menn og kvinner fordeler seg ulikt langs denne horisontale akse, har konsekvenser for de publiseringstallene man observerer på overordnet nivå. Den gjennomsnittlige produksjonen av publikasjoner er nemlig høyest i naturvitenskap. Dermed vil den ulike fordelingen av kjønn på fag føre til skjevfordelte aggregerte tall i *antall* publikasjoner, fordi det er færre kvinner i fagene som produserer mest.

*Antall publikasjoner* er således et dårlig mål på produktivitet i akademia på grunn av de store fagforskjellene i publiseringspraksis. Dette gjelder ikke bare humaniora og samfunnsfag – som produserer mer monografier og bokkapitler (og relativt færre tidsskriftartikler), og som har færre forfattere bak en publikasjon (hvilket gir et lavere antall per forsker) – men også for mange enkeltfag innenfor andre fagområder. For eksempel er publikasjonsvolumet lavere i helsefag enn det er i klinisk medisin. Mer relevant som produktivitetsmål er derfor *publiseringspoeng* som tar høyde for slike fagforskjeller. I den norske publiseringsindikatoren gjøres det ved at både publikasjonstype og antall forfattere (forfatterandeler) inngår som variabler i beregningen av poeng. Men også her skårer menn høyere enn kvinner, og har høyere produktivitet i gjennomsnitt.

Selv når man også justerer for forskjellene langs den vertikale akse, det vi si i stillingstyper, ser man at menn publiserer mer enn kvinner. Det kan



være mange grunner til at det er slik, og den mest åpenbare forklaringen er at kvinner har betydelig lengre fravær enn menn i karrieren sin knyttet til svangerskap og foreldrepermisjon. Imidlertid er det forskjeller også hos de eldre aldersgruppene, slik at det vil være flere faktorer som spiller inn.

Et annet viktig poeng er at publisering på individnivå er svært skjevfordelt (Kwiek, 2016; Fox & Nikivinczec, 2021). En liten andel av forskerne er ekstremt produktive, mens mange publiserer lite. I 2020 stod de 10 prosent mest produktive forskerne totalt for hele 43 prosent av publiseringsspengene i Norge (Aksnes & Wenaas, 2021). Når et aritmetisk gjennomsnitt brukes som variabel, vil resultatene dermed være sterkt påvirket av denne gruppen av høypubliserende forskere, hvor det er betydelig flere menn enn kvinner. Holdes denne gruppen utenfor, og man kun ser på de «ordinære» forskere, er det mye mindre kjønnsforskjeller. Dette blir også tilfellet om man bruker alternative sentralitetsmål som median eller analyserer prosenttilfordelinger. Analysene våre sier ikke noe om hvorfor kvinner er så dårlig representert i gruppen av de høypubliserende forskerne. En faktor kan være lav andel av kvinner blant ledere for større forskningsgrupper, en funksjon som ofte innebærer medforfatterskap på mange artikler. Det er også klart at bak disse ekstremt høye publiseringstallene ligger en ekstraordinær innsats og tidsbruk. Intervjuer med noen av Norges mestpubliserende forskere avslører syv dagers arbeidsuker på til sammen 70 timer eller mer, og ingen ferie (Svarstad mfl., 2021). En slik prioritering, der det meste av fritiden også brukes på jobb, er noe menn kanskje i større grad enn kvinner er villige eller har mulighet til å foreta.

Det er imidlertid viktig å presisere hva som ligger i *gjennomsnittsforskjeller*. Det er naturlig nok ikke slik at alle kvinner publiserer mindre enn menn. Mange kvinner publiserer mer enn det en mann gjør i gjennomsnitt, og motsatt publiserer mange menn mindre enn det en gjennomsnittskvinne gjør. Dette enkle poenget synes noen ganger ikke å vektlegges når spørsmålet om kjønnsforskjeller diskuteres.

I analysene våre finner vi at mer enn halvparten av forskjellene i produktivitet kan forklares med variablene fagfelt, stilling, alder og institusjon. Men vitenskapelig publisering handler om mer enn bare antall publikasjoner som produseres. Forskjeller mellom forskere vises også i andre typer publiseringadferd – som for eksempel medforfatterskap, samarbeid og hvilken type bidrag som blir publisert. Kan vi se kjønnede mønstre der også?

## Kjønnsforskjeller for andre publiseringsmål

I artikkelen *Identifying gender disparities in research performance: the importance of comparing apples with apples* (Nygaard, Aksnes & Piro, 2022a) sammenlignet vi kjønnsforskjeller langs fire dimensjoner: (1) publiseringsvolum (publikasjoner og forfatterandeler), (2) publikasjonstype (tidsskriftartikkel, bokkapittel, monografi), (3) forfatterskap (antall medforfattere, eneforfatterskap og internasjonalt samarbeid), og (4) innflytelse og kvalitet (nivå 2-publisering, engelsk språk og siteringsindikatorer). Med unntak av siteringer er alle disse indikatorene komponenter i den norske publiseringsindikatoren (NPI) som ligger til grunn for fordeling av den resultatbaserte finansieringen til forskningsinstitusjoner. I NPI vektet publikasjonene for type publikasjon (artikkel, bokkapittel, monografi), medforfatterskap (forfatterandeler beregnes), internasjonalt medforfatterskap (gis ekstra vekt) og hvorvidt publikasjonen er publisert i en nivå 1- eller nivå 2-kanal (forlag, tidsskrift), der nivå 2 gir økt uttelling. Et sentralt spørsmål er om det også er kjønnsforskjeller langs disse andre publiseringsdimensjonene.

## Produserer menn og kvinner forskjellige typer publikasjoner?

Tidligere studier har vist at kvinner har et publiseringsmønster hvor innslaget av bokkapitler er større enn hos menn (Mayer & Rathmann, 2018), mens bildet er motsatt for tidsskriftartikler og monografier (Puuska, 2010). Et slikt mønster vil kunne favorisere menn siden mange bibliometriske analyser er basert på Web of Science- eller Scopus-databasene hvor primært artikler indekseres. Analyser av norske forskere viser imidlertid at det ikke er noen statistisk signifikante kjønnsforskjeller når det gjelder artikler i tidsskrifter. En forklaring på dette er at NPI til forskjell fra Web of Science og Scopus også dekker mange norskspråklige tidsskrifter. Mange av disse tidsskriftene finnes i fag der det enten er jevn kjønnsbalanse eller mot fag der det er relativt flere kvinner. Til sammenligning er det knapt noen nasjonale tidsskrifter innenfor typisk mannsdominerte fag som fysikk, matematikk og kjemi.

Det er tidsskriftartiklene som er den dominerende publiseringsformen hos norske forskere. Både menn og kvinner produserer minimalt med

monografier, noe som må betraktes som et nisjeprodukt primært i humaniora og samfunnsfag. Det er flere menn enn kvinner som publiserer slike bøker, men det er ikke noe entydig bilde når andre variabler tas med i beregningen. For publisering av bokkapitler (bidrag i antologier) viser tallene på overordnet nivå at slik publisering er noe mer utbredt blant kvinner, men når de komposisjonelle variablene inkluderes i analysene, er ikke forskjellen statistisk signifikant.

## Er kvinner er mindre involvert i internasjonalt samarbeid enn menn?

Tidligere forskning har ikke gitt noe entydig svar på om kvinner er mindre involvert i forskningssamarbeid enn menn. Det foreligger studier som viser at kvinner kan ha større utfordringer enn menn med å etablere forskningsnettverk og bli invitert til samarbeid (Uhly mfl., 2017), men det finnes også studier som viser at kvinner faktisk har mer slikt samarbeid (Abramo mfl., 2013; Fell & König, 2016). Et viktig skille i litteraturen er hvorvidt man ser på nasjonalt eller internasjonalt forskningssamarbeid. Det er særlig med hensyn til internasjonalt samarbeid, det vil si samarbeid med kolleger fra utenlandske institusjoner, at de fleste studier finner at menns samarbeid er mer omfattende (Abramo mfl., 2013; Uhly mfl., 2017; Aksnes, Piro & Rørstad, 2019; Sugimoto mfl., 2013).

Ved å se på hvor mange forfattere en publikasjon har og om disse kommer fra mer enn ett land, kan en analysere samarbeidsmønstre bibliometrisk. Resultatene for Norge viser at menn generelt har marginalt flere medforfattere enn kvinner – her er gjennomsnittsverdiene henholdsvis 4,3 og 4,0 personer. For internasjonalt samarbeid er kjønnsforskjellene mer markerte: Mens kvinner i gjennomsnitt har 31 % av publikasjonene samforfattet med utenlandske kolleger, er tallet for menn 37 %. Begge samarbeidsmålene er imidlertid sterkt fagfeltavhengig. Forskningssamarbeid, spesielt med utenlandske kolleger, er mye mer vanlig i naturvitenskap enn i samfunnsvitenskap og humaniora. Tas dette med i betraktningen, blir kjønnsforskjellen i internasjonalt samarbeid sterkt redusert, mens dette ikke gir utslag i forskjellen som observeres i antall forfattere per publikasjon.

## Publiserer kvinner i mindre prestisjetunge kanaler enn menn?

I den norske publiseringsindikatoren deles tidsskriftene og forlagene inn i to nivåer, hvor det høyeste – «nivå 2» – representerer de ledende og mest prestisjefylte publiseringskanalene. Her viser det seg at mens nivå 2-andelen for kvinner er 22 prosent i gjennomsnitt, er tilsvarende tall for menn 24 prosent. Det er altså en liten kjønnsforskjell når det gjelder å publisere i ledende kanaler, men denne viser seg å forsvinne når vi tar hensyn til komposisjonelle variabler.

Prestisje kan også undersøkes på en annen måte – ved å se på publiseringsspråk. Engelskspråklige publikasjoner vil ha et større nedslagsfelt og mulighet for å bli absorbert i et bredere forskningssamfunn enn publikasjoner på norsk. Å publisere på andre språk enn engelsk, kan ut fra et slikt perspektiv være en hemsko. Enkelte studier har indikert at kvinner oftere enn menn publiserer på sitt eget språk (Sugimoto mfl., 2013). De overordnede tallene for Norge viser en tydelig kjønnsforskjell i engelsk som publiseringsspråk: I gjennomsnitt er 80 prosent av kvinners artikler publisert på engelsk, mens tilsvarende tall for menn er 87 prosent. Men også for denne indikatoren er det slik at fagfeltforskjellene er store, og tas dette hensyn til, forsvinner mye av kjønnsdifferansen.

## Blir kvinner mindre sitert enn menn?

I debatter om tellekanter («metrics») og forskningsproduktivitet understrekes det gjerne at volum alene er utilstrekkelig; kvaliteten eller virkningen av forskningen – i hvilken grad publikasjonene oppnår innflytelse på videre forskning – bør også ha betydning. I den sammenheng er siteringer en mye benyttet indikator. Det er imidlertid store forskjeller i gjennomsnittlig siteringshyppighet mellom fagfelt, noe som kan justeres for ved å benytte såkalte fagfeltnormaliseringer av siteringstallene (i praksis betyr det at man ikke teller antall siteringer, men at man lager et mål på hvor mye en artikkel er sitert sammenlignet med andre artikler fra samme fag som er utgitt samme år). En beregning som kun talte antall siteringer, ville ha gitt menn betydelig høyere siteringstall enn kvinner, ettersom de i gjennomsnitt har flere artik-

ler og i større grad er til stede i de fagene hvor de absolutte siteringstallene er høye (særlig en del naturvitenskapelige fag).

Spørsmålet om kvinner er mindre sitert enn menn, har vært belyst i mange tidligere studier. Her er resultatene som foreligger, motstridende. En tidligere norsk studie fant f.eks. kun små kjønnsforskjeller (Aksnes mfl., 2011), og den siste «She Figures»-rapporten (European Commission, 2021) viste faktisk litt høyere siteringstall for kvinner enn for menn. Derimot avdekket en global analyse basert på artikler med første- og sisteforfatterskap, lavere siteringsrater for kvinnelige forfattere (Sugimoto mfl., 2013). Tilsvarende resultater fremkom også i en ny norsk studie, hvor bare førsteforfattere ble analysert og fokuset var på høyt siterte artikler (Zhang mfl., 2021). Dette tyder på at man får forskjellige resultater om man studerer individers artikler der de har vært første- eller sisteforfatter, eller om man ser på *alle* artikler som en forsker har bidratt på. I våre analyser har vi brukt sistnevnte metode, og konklusjonen var at det ikke er kjønnsforskjeller i siteringer i utgangspunktet.

I en viss forstand er likevel spørsmålet i slike studier misvisende stilt ved at det er publikasjoner og ikke forskere som siteres. Mange publikasjoner har også både kvinnelige og mannlige forfattere, noe som gjør at siteringene til disse ikke enkelt lar seg fordele i kjønnskategorier.

## Kjønnsforskjellene blir mindre jo mer vi tar høyde for at menn og kvinner befinner seg på ulike steder og stadier i akademia

På de fleste av de publiseringsparameterne vi har diskutert ovenfor, finner vi tydelige kjønnsforskjeller på et overordnet nivå. Det som i utgangspunktet er store kjønnsforskjeller, blir drastisk redusert når vi tar høyde for komposisjonelle faktorer (alder, stilling, fag og institusjon). En oversikt over dette er vist i tabell 1, basert på en multivariat regresjonsanalyse (Nygaard, Aksnes & Piro, 2022a). Like fullt; fremdeles finner vi at menn publiserer mer, skriver noe mer på engelsk, har flere medforfattere og mer internasjonalt samarbeid.

**Tabell 5.1** *Kjønnsforskjeller i publiseringsmønstre når komposisjonelle variabler inkluderes*

	Publiseringsvolum		Publikasjonstyper			Forfatterskap og samarbeid		Innflytelse og kvalitet		
	Antall publikasjoner	Forfatterandeler	Artikler	Kapitler	Monografier	Antall forfattere per publikasjon	Internasjonalt samarbeid	Nivå 2	Engelsk	Siteringsrate
Etter kontroll for komposisjonelle variabler										
Små eller ingen statistiske kjønnsforskjeller i utgangspunktet, uendret			■			■				■
Kjønnsforskjeller sterkt redusert	■	■					■		■	
Kjønnsforskjeller eliminert				■				■		
Uklart mønster					■					

Kilde: Forenklet versjon av tabell presentert i Nygaard, Aksnes & Piro (2022a).

Publiseringsanalysen viser at både kvinner og menns publiseringsadferd er sterkt kontekstavhengig, og primært er påvirket av faktorer som fag og stilling. Det fremkommer tydelig ved at kjønnsforskjellene på disaggregert nivå gjennomgående er betydelig mindre enn på aggregert nivå. Når man tar hensyn til at kvinner og menn befinner seg på ulike steder i academia, og sammenligner «epler med epler» og «pærer med pærer», er kvinner og menn mye likere enn det de overordnede tallene tyder på.

Våre analyser viser at det på et mer underliggende nivå finnes forskjeller på steder – «hotspots» – der det er mer ulikhet mellom kjønnene enn det en ser for et fagfelt eller en stillingsgruppe samlet. Et eksempel er monografiskrivning. Det publiseres få slike publikasjoner og disse er av liten betydning i den store sammenheng. Men innenfor humaniora, der monografier er mest utbredt, er det et tydelig mønster at menn i professorstillinger skriver flest slike bøker.

## Hva er relevansen av våre «kontekstualiserte» funn i praksis?

I tillegg til å gi ny kunnskap om kjønn og publisering, har resultatene våre relevans for hvordan man skreddersyr lokale tiltak og hvordan forskere vurderes, for eksempel gjennom «telleanter» og publiseringsindikatorer. Har indikatorene en kjønnskjevhet? Hva er implikasjonene av dette, og hvordan kan man unngå bruk som slår negativt ut for kvinner? Derfor er det viktig at også finansierer, ansettelseskomiteer, administratorer og andre som benytter publiseringsindikatorer i evalueringskontekst, har kunnskap om indikatorennes kjønnsdimensjon.

Den mest åpenbare implikasjonen av våre studier er at man må sammenligne «likt med likt», og ta hensyn til at akademisk publisering varierer mye og er sterkt kontekstavhengig. Slik kan man unngå feilslutninger avledet fra aggregerte tall slik som at «kvinner publiserer mye mindre enn menn» eller at «kvinner ikke klarer å publisere like mye på nivå 2» som menn.

For eksempel kan det nevnes at den såkalte h-indeksen, som viser antallet publikasjoner en forsker har (h) som har oppnådd minst h antall siteringer, favoriseres eldre forskere innen felt med høy publiserings- og siteringshyppighet. Yngre forskere har ingen mulighet til å oppnå de h-indeksene en eldre professor kan ha. Denne type faktorer slår negativt ut også fra et likestillingsperspektiv fordi kvinner og menn er så ulikt representert i stillingshierarkiet (i tillegg til at kvinner er sterkere representert i fag der de absolutte siteringstallene er lave). Da er det mindre problematisk å foreta sammenligninger når deler av konteksten allerede er lik, for eksempel ved stillingsutlysninger innen et bestemt fag.

I denne artikkelen har vi vist at kjønnsforskjellene i publisering ikke er så store som de ser ut, og konteksten forklarer mye. Det vil si at kjønn i seg selv dårlig forklarer de publiseringsmønstrene vi finner på overordnet nivå. Kvinner skriver ikke nødvendigvis færre artikler enn menn fordi de er kvinner, men fordi de oftere er på juniornivå og i fag med publiseringspraksiser der det publiseres færre artikler. Samtidig er det spesielt på denne indikatoren over produktivitet at kontekstuelle faktorer ikke forklarer alt, det står igjen at kvinner i gjennomsnitt publiserer mindre enn menn.

Dette er et poeng det er grunn til å understreke. Gitt at lengden på publikasjonslisten ofte vektlegges i søknader om forskningsmidler, ansettelser og

opptrykk, kan det potensielt være hemmende for kvinners karriereutvikling. På denne bakgrunn er det blitt foreslått at en anvender vurderingsmetoder hvor ikke bare antall publikasjoner inngår, men også deres siteringshyppighet, samtidig som det tas hensyn til andre faktorer slik som karriere-lengde, fravær og permisjoner (Symonds mfl., 2006; Cameron mfl., 2016). En annen løsning som innebærer en nedtoning av produktivitetsdimensjonen, er eksemplifisert ved Norges forskningsråds utlysingspraksis. Her etter-spørres bare en liste på ti utvalgte publikasjoner fra søkerne, ikke en komplett publiseringsliste. Ved å ha bevissthet rundt denne type faktorer vil man kunne forhindre at lavere publiseringstall rammer kvinners karriereutvikling negativt.

I dette kapittelet har vi vist at det er nødvendig med en kritisk holdning til tallgrunnlaget og sammenligne «likt med likt» i akademia; overordnede aggregerte tall kan være misvisende i en sammenheng hvor man skal vurdere for eksempel om et naturvitenskapelig institutt produserer mer enn et institutt fra humaniora. Det betyr tilsvarende på individnivå at vi må være forsiktige når vi vurderer kandidater med veldig ulik faglig bakgrunn og stillingskategori. Selv om det virker fristende å basere seg på lett tilgjengelige tall for å evaluere både individer og institutter, har vi her vist at konteksten må gis mye vekt.



## Referanser

- Abramo, G., D'Angelo, C.A. & Murgia, G. (2013). Gender differences in research collaboration. *Journal of Informetrics*, 7(4), 811–822.
- Aksnes, D.W., Piro, F.N. & Rørstad, K. (2019). Gender gaps in international research collaboration: A bibliometric approach. *Scientometrics*, 120, 747–774.
- Aksnes, D.W., Rørstad, K., Piro, F. & Sivertsen, G. (2011). Are female researchers less cited? A large-scale study of Norwegian scientists. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 62(4), 628–636.
- Aksnes, D.W. & Wenaas, L. (2021). Vitenskapelig publisering. I *Det norske forsknings- og innovasjonssystemet: statistikk og indikatorer 2020* (s. 235–278). Norges forskningsråd.
- Beaudry, C. & Larivière, V. (2016). Which gender gap? Factors affecting researchers' scientific impact in science and medicine. *Research Policy* 45(9), 1790–1817.
- Bendels, M.H.K., Müller, R., Brueggemann, D. & Groneberg, D.A. (2018). Gender disparities in high-quality research revealed by Nature Index journals. *PLOS ONE* 13(1), e0189136.
- Boschini, A. & Sjögren, A. (2007). Is team formation gender neutral? Evidence from Coauthorship Patterns. *Journal of Labor Economics*, 25(2), 325–365.
- Cameron, E.Z., White, A.M. & Gray, M.E. (2016). Solving the productivity and impact puzzle: Do men outperform women, or are metrics biased? *BioScience*, 66(3), 245–252.
- European Commission (2021). *She Figures 2021. Gender in research and innovation: Statistics and indicators*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>
- Fell, C.B. & König, C.J. (2016). Is there a gender difference in scientific collaboration? A scientometric examination of co-authorships among industrial-organizational psychologists. *Scientometrics*, 108, 113–141.
- Fox, M.F. & Nikivincze, I. (2021). Being highly prolific in academic science: Characteristics of individuals and their departments. *Higher Education*, 81, 1237–1255.
- Knights, D. & Richards, W. (2003). Sex discrimination in UK academia. *Gender Work and Organization*, 10(2), 213–238.
- König, C.J., Fell, C.B., Kellnhofer, L. & Schui, G. (2015). Are there gender differences among researchers from industrial/organizational psychology? *Scientometrics*, 105(3), 1931–1952.
- Kwiek, M. (2016). The European research elite: A cross-national study of highly productive academics in 11 countries. *Higher Education*, 71(3), 379–397.
- Kyvik, S. & Teigen, M. (1996). Child care, research collaboration, and gender differences in scientific productivity. *Science, Technology, & Human Values*, 21(1), 54–71.
- Mayer, S.J. & Rathmann, J.M.K. (2018). How does research productivity relate to gender? Analyzing gender differences for multiple publication dimensions. *Scientometrics*, 117, 1663–1693.

- Nygaard, L.P. & Baghat, K. (2018). What's in a number? How (and why) measuring research productivity in different ways changes the gender gap. *Journal of English for Academic Purposes*, 32, 67–79.
- Nygaard, L.P., Aksnes, D.W. & Piro, F.N. (2022a). Identifying gender disparities in research performance: the importance of comparing apples with apples. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00820-0>
- Nygaard, L.P., Aksnes, D.W. & Piro, F.N. (2022b). Gendering excellence through research productivity indicators. *Gender and Education*, 34(6), 690–704.
- Piro, F.N., Aksnes, D.W. & Rørstad, K. (2013). A macro analysis of productivity differences across fields: Challenges in the measurement of scientific publishing. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 64(2), 307–20.
- Puuska, H.M. (2010). Effects of scholar's gender and professional position on publishing productivity in different publication types. Analysis of a Finnish university. *Scientometrics*, 82(2), 419–437. <https://doi.org/10.1007/s11192-009-0037-7>
- Reymert, I. (2020). Bibliometrics in academic recruitment: A screening tool rather than a game changer. *Minerva*, 59, 53–79.
- Rørstad, K. & Aksnes, D.W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics*, 9(2), 317–333.
- Sotudeh, H. & Khoshian, N. (2014). Gender differences in science: The case of scientific productivity in nano science & technology during 2005–2007. *Scientometrics*, 98(1), 457–472.
- Stack, S. (2004). Gender, children and research productivity. *Research in Higher Education*, 45(8), 891–920.
- Sugimoto, C.R., Lariviere, V., Ni, C.Q., Gingras, Y. & Cronin, B. (2013). Global gender disparities in science. *Nature*, 504(7479), 211–213.
- Svarstad, J., Loge, J. & Christensen, L. (2021). Her er forskerne som publiserer mest i Norge. *Forskerforum*, <https://www.forskerforum.no/her-er-forskerne-som-publiserer-mest-i-norge/>
- Symonds, M.R., Gemmill, N.J., Braisher, T.L., Gorringer, K.L. & Elgar, M.A. (2006). Gender differences in publication output: Towards an unbiased metric of research performance. *PLoS One*, 1(1), e127.
- Uhly, K.M., Visser, L.M. & Zippel, K.S. (2017). Gendered patterns in international research collaborations in academia. *Studies in Higher Education*, 42(4), 760–782.
- Wendt, K., Gunnes, H., Østby, M.N. & Fossum, L.F. (2021). *Når timene telles. Tidsbruksundersøkelsen 2021: En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte ved norske universiteter og høyskoler*. NIFU Arbeidsnotat 2021:15.
- Wilsdon, J., Allen, L., Belfiore, E., Campbell, P., Curry, S., Hill, S., Jones, R., Kain, R., Kerridge, S., Thelwall, M., Tinkler, J., Viney, I., Wouters, P., Hill, J. & Johnson, B. (2015). *The metric tide: Report of the Independent review of the role of metrics in research assessment and management*. Higher Education Funding Council for England.

- Zhang, L., Sivertsen, G., Du, H., Huang, Y. & Glänzel, W. (2021). Gender differences in the aims and impacts of research, *Scientometrics*, 126, 8861–8886.
- Aagaard, K., Bloch, C., Schneider, J.W., Henriksen D., Kjeldager, T. & Lauridsen, P.S. (2014). *Evaluering af den norske publiceringsindikator*. Aarhus Universitet, Dansk Center for Forskningsanalyse.
- Aagaard, K. (2015). How incentives trickle down: Local use of a national bibliometric indicator system. *Science and Public Policy*, 42(5), 725–737.

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

6

# Langsom karriereutvikling

## *Mot en karrieremessig livsløpsstandard for kvinner i akademia*

Gry Brandser, Trude Gjernes, Bente Lunde og  
Astri Dankertsen

### Innledning

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

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

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

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

---

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

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

## Alle etter en akademisk mal

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

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

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

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

---

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

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

## Langsom karriereutvikling som fenomen

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

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

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



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

## Livsfaser og omsorgsansvar

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

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

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

Det interessante i denne sammenhengen er hvordan omsorgsansvaret virker inn på det individuelle handlingsmønsteret. Davies (1996, 2001) hevder at kvinner og menn opplever og bruker tid forskjellig som følge av deres ulike livssituasjoner. Kvinner med omsorgsansvar opplever tid i relasjon til betydningsfulle andre. Tid oppleves dermed ikke utelukkende lineært – en «klokketid» som kan måles, eller bortkastes, men derimot relasjonelt. Omsorgsansvar påvirker kvinners bevissthet og handlinger på en slik måte at deres tid ofte blir «andres» tid. I det følgende vil vi gi noen eksempler fra vår intervjuundersøkelse som viser hvordan kvinner forsøker å balansere forventninger og krav i arbeidssituasjonen og omsorgsoppgaver. Eksempelene er hentet fra fokusgruppeintervjuer blant fagansatte kvinner i førstekompetanse- og professorstillinger ved det tverrsektorielle Nord universitet. Intervjuene var ledd i Nord universitets balanseprosjekt og ble gjennomført i løpet av 2019–2020.<sup>3</sup> Hensikten med sitatene er å illustrere hvordan kvinner håndterer krysspressituasjoner, og forholder seg til kritiske livshendelser som «stopper tiden» og krever at oppmerksomheten kretser rundt nåtiden. Vi har hentet inspirasjon fra Max Webers skille mellom verdirasjonalitet og formålsrasjonalitet, men benytter oss mer aktivt av begrepet «omsorgsrasjonalitet» for å vise hvilke verdier disse kvinnenes handlingsvalg er forankret i – og som resulterer i en relasjonell opplevelse av tid. Vi innleder med en kort redegjørelse av Webers idealtyper og begrepet «omsorgsrasjonalitet», før vi henter fram noen eksempler som kan bidra til å forklare kvinners langsomme karriereutvikling.

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

## Omsorg som verdigrunnlag

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

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

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

## Forhandlinger i to-karrierefamiliene

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Flere og mer sammensatte omsorgsoppgaver

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

Undersøkelser viser at mange kvinner i midtlivsfasen tar seg av eldre

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

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

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

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

## Uforutsette livshendelser

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

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

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

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

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



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

## Endrede arbeidsvilkår i akademia

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

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

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

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

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

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

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

## Diskusjon og konklusjon

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

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

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

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

### En karrieremessig livsløpsstandard?

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

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

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

## Referanser

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

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

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



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

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

Moratti, S. (2022). «Academic excellence» på norsk? Critical genealogy of a gendered, imported concept. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 131–148). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160807>

7

# «Academic excellence» på norsk?

## *Critical genealogy of a gendered, imported concept*

Sofia Moratti

### Introduction

#### About this Chapter

*What has gender balance work in academia contributed to, besides gender balance itself?* Gender balance work has given a key contribution to the scholarly and collective reflection on inclusion and exclusion dynamics in academia in general. This includes the problematization of taken-for-granted professional ideals that demarcate the boundaries between the «haves» and the «have-nots». One such ideal is «academic excellence», with its exclusionary potential towards traditionally marginalized groups in academia, *including, but not limited to*, women. The most conceptually sophisticated critiques to «excellence», in Norway and elsewhere, have been put forward by scholars

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

whose focus was gender inequity (see among others O'Connor & Barnard, 2021; Van Den Brink & Benschop, 2011; Henningsen & Liestøl, 2013; Rasmussen, 2017); however, they are of *general* relevance to diversity in academia, and also to the overall functioning of academia as a central knowledge institution in society.

This chapter concerns itself with «academic excellence», a controversial concept that originated in English-speaking academic systems and was later imported into a number of continental European higher education systems, including the Norwegian one. After some introductory remarks on the history of the word «excellence», I offer a historical, conceptual critical genealogy of the origin and development of «*academic excellence*». My discussion is based on a systematic literature search that I will account for in my text; nonetheless, the reader should approach this chapter as a conceptual discussion rather than a literature review. Building on the conceptual genealogy I provide, I argue that «academic excellence» should best be understood as a form of *personal status attribution*. I call this new interpretation *academic excellence as status* theory, draw a parallel with the well-known *gender as status* theory, and highlight the tensions that can arise when personal status attributions are evoked to justify choices about the allocation of desired resources (such as research grants or professional opportunities).

## Once upon a time, in a Kingdom (not so) far away. Origins of a loaded word

**eksellense** m1 (fra latin «fortreffelighet»; jamfør *eksellere*) tidligere brukt i tiltale til og omtale av personer i enkelte høye stillinger

*Deres eksellense*

[Bokmålsordboka, Språkrådet]

A good starting point for a conceptual investigation is language: the words, their origin, and their (original and current) meaning. «Excellency» is a loaded word with a history, not only in the Norwegian language. It was coined for the German Kaiser and later exported; it became an honorific title for ministries, aristocrats and high-ranking military officers in most countries, including Scandinavian nations. For example, to this day, in Denmark,

*their excellencies* are the bishops and notables who are ranked at the top of the *rangfølgen*: the order in which persons are placed at the Royal Court on formal occasions, such as the allocation of table seats at state banquets. It may be a surprising fact that titles of honour created over three centuries ago are still in use today in Denmark, the self-proclaimed egalitarian society of the *janteloven* (Sandemose, 1933).

One may argue that nowadays honorifics have lost their original significance and are maintained as mere traditions, no longer conferring any actual political power; that may well be true. However, the mystique surrounding personal titles of honour has apparently retained its allure, and the symbolism of privilege and personal status attribution still holds some force of attraction over minds. If high-sounding titles of honour drew nothing more than indifference and irony, their bearers would quickly do away with them; but that happens only exceptionally.

As to Norway, the *bokmålsordboka* rightly states that *eksellense* is no longer in official use as an honorific. It was abolished in 1905, when the country gained independence from Sweden. Nonetheless, *eksellense* is still used in formal correspondence addressed to Norwegian bishops: it is apparently a hard-to-abandon tradition.

If one were to be a purist, Norwegian bokmål distinguishes between *eksellense* and *eksellens* (the latter from the verb *eksellere*, «to stand out and show skill»). However, interestingly, when discussing and problematising «academic excellence», the words *eksellense* and *eksellens* seem to be used interchangeably. Among the prominent scholars who use the word *eksellense* are Lycke, 2011; Henningsen & Liestøl, 2013; Tømte & Egeland, 2016; Blix & Mittner, 2018; Thun, 2018; Fjørtoft, 2020. That fact is in itself remarkable, and it speaks of the imaginaries of hierarchization, privilege and exclusion evoked by the «academic excellence» ideal.

The English language also makes a distinction between *excellency* (as in «his excellency the ambassador») and *excellence*, and it is the latter that is most often used with reference to academic life. Nonetheless, *excellency* is treated as a synonym for *excellence* in a handful of contributions that discuss assessment standards in higher education (Zimmermann, 2002; Öhrn et al., 2009; Rohilla & Sharma, 2012; Anowar et al., 2015). The question of the similarity between the two words (and its implications for the imaginaries evoked) typically goes unnoticed: it is hardly addressed in the literature;

occasionally, it is only hinted at with irony. I read with pleasure a paper by two critical organization studies scholars: «academic excellence» is used throughout the paper, but the paper is titled «Your Excellency» as an ironic reference to the fetishization of excellence among the academics interviewed in the study (Butler & Spoelstra, 2012).

It seems to me that the historical and lexical reflections made above point in one direction: traditionally, the «excellence» stamp is an *attribution of personal status* in hierarchically organized, predominantly conservative societal institutions. That does not seem to bear much relation to learning and scholarship. When was such jargon imported into the world of higher education, and why?

## Tracing a critical genealogy of «academic excellence»

### Research question

The early days of «academic excellence» still seem uncharted territory in the vast landscape of scholarly literature on the topic. More specifically, *when did the concept of «academic excellence» make its appearance in the scholarly community, and what was «academic excellence» taken to mean in the early phases of its usage?* The endeavour to answer these questions amounts essentially to tracing a critical genealogy of the concept of «academic excellence». I believe a historically informed answer to these questions can shed light on the nature of «academic excellence» as a concept and on some of the properties that are intrinsic to it, and ultimately give us a better understanding of the root causes of the issues it seems to systematically cause when operationalized into concrete policies. The emergence and historical trajectory of the *concept* of «academic excellence» are neglected topics in the scholarly literature, internationally. Strikingly, contributions originating from very different academic systems converge in their framing of «excellence» as an ideological by-product of recently introduced higher education governance models that treat academia as private enterprise. That understanding is so taken for granted in the scholarly literature that one would be tempted to regard it as *a hegemonic cross-national discourse* (Ramirez & Tiplic, 2014); it is however not supported by research on how exactly the *concept*

of «academic excellence» came about historically: the conceptual-historical dimension is erased from the narrative (for the Netherlands: Van Den Brink & Benschop, 2011; for Switzerland: Fassa & Kradolfer, 2013; for Germany and Austria: Binner & Weber, 2022; for the Czech Republic: Linková, 2017; for Ireland: O'Connor & O'Hagan, 2016; for the UK: Rees, 2011; for Russia: Tsvetkova & Lomer, 2019; for Estonia: Aavik & Marling, 2022; for Iceland: Steinþórsdóttir et al., 2017; see also multi-nation studies such as Herschberg et al., 2016; White et al., 2011; Salmi, 2021).

Norway-based scholars who write on «academic excellence» usually assume that the concept did not originate locally: it is a foreign import, just like «excellency» (see among others Rasmussen, 2017). I believe that assumption to be correct, and I will adopt it throughout this chapter. There is at the present time much discussion on «policy transplants» born out of the international standardization imperative in multiple societal domains (Lodge, 2017). There is however less focus on the fact that often, policy transplants ultimately rely on what I shall call «conceptual transplants», and *imported concepts come with attached, historically sedimented interpretations*. It is not a *word* that is being imported: it is a *world*. Tracing a historically informed genealogy of the key concepts that policies rely on in the context in which they originated can reveal a great deal about their potential merits and shortcomings, and it can save us, at least in part, costly trial-and-error discovery processes. To paraphrase Dennett, there is no such thing as a concepts-free policy; there are only policies whose conceptual baggage is taken onboard without examination (Dennett, 1996).

## Methods and analysis

For the purpose of answering the above research questions, I regard the scholarly literature (as retrieved through widely used search engines) as adequately representative of the debates and discourses that exist in the scholarly community at a given point in time.

To answer my first question: *when did the concept of «academic excellence» make its appearance in the scholarly community? [when-question]*, I utilized Google Books' NGram Viewer. A search of NGram for «academic excellence» revealed that the expression appeared around 1950, and its usage started to grow in the 1960s. These findings are discussed in the next sec-

tions, but briefly mentioned here because they were incorporated into the methods I used for answering my other research questions.

To answer my second question: *what was «academic excellence» taken to mean in the early phases of its usage?* [what-question], I searched Google Scholar for «academic excellence», setting 1950 as the start date and 1995 as the end. That time interval was chosen based on the finding from my first research question. I ordered results by relevance and browsed the first 10 pages in Google Scholar, comprising a total of 100 entries: in essence, I limited my search to the most relevant publications. I read titles and abstracts of the papers retrieved, proceeded to a close reading of papers that extensively discussed «academic excellence», and then performed a thematic analysis.

## Findings

As mentioned, NGram shows that the expression «academic excellence» appeared around 1950. However, its usage at the time was rather sporadic, and the vast majority of the papers retrieved on Scholar date from the 1960s onwards. Three main themes emerge in the papers: (1) *excellence as ranking individuals*; (2) *negotiating excellence*; (3) *diversity as the antagonist of excellence*.

### *Excellence as ranking individuals*

As many as 76 out of the 100 papers in my sample, particularly the early ones, focused on *students' performance* rather than researchers' or professors' work. Here is one poignant quote: «Academic excellence»

may be summed up briefly in the following formula: the best *boys* should go to the best schools and then on to the best jobs (McClelland, 1961, s. 711; my italics).

Some of the papers that focus on students' performance explicitly describe the imagined ideal student, and reflect on whether students who systematically fail to meet that ideal (minority students are given as the main example) can eventually «shape up»:



Let us fantasize a bit about the characteristics we would like to see in our «ideal» student of mathematics: curious, logically precise, persistent ... (Hudspeth, 1989, s. 13).

Lamentations that too many students who do not meet the ideal get to attend university, are also frequently found: the «great influx» is represented as a problem, as is the transformation of tertiary education establishments into «open-door institutions» (Roueche et al., 1985: 4). In sum, the papers retrieved show that that the concept of «academic excellence» was born out of a *benchmarking culture* in higher education institutions that are *elitist* in their conception and goals. It is taken for granted that the role of academic institutions ought to be that of ranking individuals based on some form of performance measurement, then allocating opportunities accordingly; and «excellence» is framed as necessarily for the few, never for the many.

### *Negotiating excellence*

The usage of «academic excellence» to refer to the performance assessment of *scholars* who work in academia (as opposed to students' performance) appeared as early as the late 1960s. «Personnel performance evaluation motivates academic excellence», one university chancellor argued in 1969; and excellence consists of *exceeding all expectations* one may have of one's employees:

How do you motivate a person concerning his institutional responsibilities to such an extent that he will *progress above and beyond what might «normally» (average) be expected?* (Maier, 1969, s. 75; my italics).

However, the usage of «academic excellence» with reference to scholars remained highly exceptional until the early 1980s. I found it in a total of 24 papers (out of my sample of 100); about half of these 24 papers are in fact brief editorials or accounts of local, single-institution experiences and projects, and date from the late 1980s onwards. «Excellence» in itself mostly continued to be treated as an unquestionably noble ideal to aspire to; however, the first explicit problematizations of the specific criteria used in «excellence» assessments also began to appear. Strikingly, many of the issues raised at the time are still topical today: for instance, the undervaluing of teaching compared to research grants and publications. The two quotes below are illustrative examples.

[A]cademics are reported to be dissatisfied with the *undervaluing of teaching excellence* in promotion decisions (Moses, 1986, s. 135; my italics).

The current *conventional wisdom* holds that academic excellence is measured by publications and grants (Lagowski, 1991, s. 181; my italics).

Some US-based scholars started to take notice of the perverse effects that the benchmarking culture in higher education can produce, and pointed them out: but again, without questioning the excellence ideal as such (Hoare, 1995; Trow, 1994):

[E]ducational institutions, although they strive for excellence, do not always attain it, or else they present *cosmetic approaches* to make it appear they've attained it (Wolf, 1990, s. 1; my italics).

### *Diversity as the antagonist of excellence*

When it comes to diversity (including gender diversity), currently established narratives of a built-in tension with «excellence» started to emerge in the 1960s. Back then, it was mainly diversity within the students' body that was in focus. The «best boys» quote above from 1961 is an apt illustration of the taken-for-granted attribution of potential primarily to members of the traditionally dominant group: an attitude that still persists, albeit in a more nuanced form (Herschberg et al., 2018). The diversity-versus-excellence narrative was extended to academic hiring and promotion. Contributions that stress the «compatibility» between diversity and excellence, framed as distinct and different goals, typically stress that the two stand in a hierarchy.

[Our institution] is first and foremost a UNI-versity – not a DI-versity (Duderstadt, 1990, s. 3; sic).

In sum, the concept of «academic excellence» was introduced as a form of *personal status attribution*, and framed as the natural antagonist of the inclusion logics that underlie diversity initiatives. «Academic excellence» seems to be about hand-picking a small elite of top performers; the definition of «top performer» shifts, but the legitimacy and desirability of conceiving of higher

education in terms of an elite-selection mechanism is taken for granted, and the focus is on individuals, rather than institutions or interpersonal and group relations.

My findings are summarized in Table 7.1.

**Table 7.1** *A genealogy of the concept of «academic excellence»*

<b>A genealogy of the concept of «academic excellence»</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>– It appears after WWII; its usage grows from the 1960s</li> <li>– Initially used with reference to <i>students</i> only</li> <li>– It focuses on ranking and selecting <i>individuals</i>, based on their (visible) performance</li> <li>– Framed as being for the few, <i>never</i> for the many</li> <li>– It stems from the benchmarking culture prevalent in elitist HE institutions</li> <li>– From the late 1980s, increasingly used with reference to <i>scholars</i> who work in academia</li> <li>– Early debate on excellence criteria for scholars resembles current debate (e.g. teaching vs. research)</li> <li>– Consistently framed as the natural antagonist of diversity (for both students and scholars)</li> </ul>

## Discussion

### Academic excellence before New Public Management?

The aspect that struck me the most among my findings is that the concept of «academic excellence» was alive and kicking well *before* the age of New Public Management (NPM). It was mostly used for students rather than for higher education professionals; however, some of its key properties that make it an object of controversy to this day were already discernible at the time – including the elitist frame of mind, the individualistic focus, the emphasis on ranking, the assumed tension with diversity. I shall illustrate.

Many contributors, in Norway and internationally, link the emergence of «academic excellence» to a shift in the governance model in the public sector (Lund, 2020; Regnö, 2017; Gunter et al., 2016; Møller & Skedsmo, 2013). NPM is an approach to the running of public service organizations that grad-

ually emerged in the 1980s in the US and the UK. It was theorised in 1990 – remarkably, the theorization came *after* the model had already informed concrete policies – and later exported. It is based on the neoliberal ideology in that it seems to view the public sector with a degree of suspicion. Under NPM, cost-effectiveness is the key governance concern, and public institutions are assumed to be intrinsically prone to wasting resources. Cost-effectiveness can best be achieved, so NPM goes, by breaking down work into «projects» that ought to deliver measurable «outputs». This approach has affected higher education institutions, where financing is increasingly linked to temporary projects that are self-contained (even though they may build on earlier projects). Research grants are a fitting example here. The applicant formulates a research question, devises a methodology, commits to an output, receives financing and works to produce the output within the pre-set timeframe. Scholarly work thus gets organised around relatively small units of time (a few years) and content (a specific question and topic). It has been argued that this type of work pattern affects the way scholars *think* of the content of their work, encouraging short-term and instrumental thinking at the expense of long-term vision: in academia, «conceptualizations of time and work ... are increasingly atomized» (Dollinger, 2020: 669). A new word has been coined to describe this development: «projectification». Another aspect of «projectification» is the casualization of academic labour, as more jobs are linked to temporary projects and the risk of the fluctuation in external financing is placed on the precariously employed scholars, rather than the institution.

Benchmarking, auditing and ranking also grow in frequency, pervasiveness and importance because they are increasingly linked to rewards; these are often based on standardized quantitative parameters that have been criticized for not capturing the complexity and diversity of scholarly work (Kauppi, 2018). It is not only scholars and research groups that are being audited and ranked, but also departments, faculties, study programmes and entire academic institutions. Oligopolies arise: high ranking opens up opportunities leading to higher ranking and more opportunities, until the winner takes all. The natural consequence is a desire to be ranked high and an increase in strategic top-down steering also at the local level. The steering and the ranking do have a political nature; however, a central ideological tenet of NPM is that the management function differs from the political con-

trol function. The management guarantees cost-effectiveness: it coordinates and organizes, but does not make political decisions. At least on paper, this division of tasks seems rather straightforward for public agencies characterized by cumbersome bureaucracy and repetitive tasks such as the tax administration. Whether the distinction can plausibly hold for the governance of higher education institutions is another matter.

It is not difficult to see how «academic excellence» is functional to the NPM ideology: in its vagueness, «excellence» is a versatile instrument that can rapidly adapt to new and shifting top-down political priorities, while reaffirming the taken-for-grantedness of strong selection, steering and ranking as necessary key elements in higher education governance. By being «by definition a scarce good» (Van Den Brink & Benschop, 2011: 6), the «academic excellence» ideal reasserts that education management is very much about gatekeeping through ranking, (paradoxically) irrespective of whom or what is being ranked, or of the actual ranking criteria at a given point in time. It is a bottle that can be emptied and filled with a different drink each time; or a bow that can be unloaded and loaded again with new and different arrows.

But that is all «academic excellence» is – *functional* to NPM, not an ideological product of NPM. My findings do not show that «academic excellence» is the child of NPM; rather, that the marriage between NPM and «academic excellence» is a happy one – although perhaps a marriage of convenience. Most of the papers in my sample that understand «academic excellence» as referring to scholars (rather than students) date from the 1980s onwards, particularly the ones that shed light on negotiations and tensions about what exactly ought to count as «excellence». However, my results also show that the elitist mindset in higher education had been there for longer, along with the concept itself that was conveniently borrowed by NPM and (further) extended and normalized. In short, our (as diversity scholars) questioning of NPM in academia, while necessary and meritorious, may just *not be a radical enough stance*. The social and cultural roots of systematic exclusion and inequity in higher education run deeper (which also explains their resilience in the face of structured and ambitious gender equity initiatives). They are older and more permanent than any political ideology (such as NPM) that is used to justify exclusion in specific historical phases. While NPM certainly does not serve the cause of women, *historical* gender marginalization in academia is insufficiently accounted for in NPM-focused critiques; this holds

for exclusion both in terms of sheer numbers (Moratti 2020a; 2020b), and of exclusionary representations (such as stereotypes of women's abilities) (Moratti 2018; 2021). Managerialism in academia is a natural enemy of diversity, but there are others, older, more normalized and hence better concealed. The concept of «academic excellence», as the expression of a *status-centred, hierarchy-focused and exclusionary frame of mind*, pre-existed NPM. It is precisely the fixation with status that lies at the core of «excellence».

### A theory of academic excellence as *status* – and gender as *status*

The above reflections bring us back to the historical considerations we made at the beginning of this chapter, about the origins of the word «excellence» and its meaning when it first appeared in the academic discourse. Traditionally, the «excellence» (and «excellency») stamp is an attribution of *personal status*, presupposing some form of elitist social ranking characterized by privilege and exclusion dynamics. When the word was imported into academia, the accent shifted to *performance* (rather than, for example, nobility or race) as the key factor legitimizing such personal status attributions and elitist intra-professional and social arrangements. That «academic excellence» is rooted in «excellence/y» is visible in its conception of higher education as a social ranking device for individuals and in the taken-for-granted ascription of potential primarily to members of the traditionally dominant group (the «best boys»). «Academic excellence» is, like «excellence/y», an attribution of *personal status*. Therein, I believe, lies the root of the problems that «academic excellence» has generated and continues to generate when used as an assessment standard or put forward as a professional ideal. I shall refer to my understanding of «academic excellence» as «excellence as status theory».

I believe the «excellence as status theory» is particularly fruitful if crossed with the «gender as status» theory (Ridgeway & Diekema, 1992). The latter is today one of the established frameworks in the study of gender imbalance in academia. «Gender» is not understood as an identity but rather as a *regime of social practices* that confer unequal social status. This reflects a widely shared social understanding, rooted in a long history of gender segregation. People gender-label one another automatically and typically unconsciously, and reflexively tend to ascribe higher-status features to (people who

are gender-labelled as) men. One such feature is competence, which plays a central role in academia where evidence of expertise is (at least to an extent) open to interpretation. For example, multiple large-scale word-embedding studies on the wording of recommendation letters for academic posts in the United States have shown that men, compared to women, are more likely to get described using agentic terms (such as «superb», «intelligent» and «future leader») and «standout» adjectives (such as «outstanding», «unique» and «exceptional»). Recommendation letters for women candidates tend to be shorter, to include more doubt raisers (such as «while [she] has not done a lot of bench type research ...»), and less status-related terms. Compared to men, women tend to be described using more communal terms (such as «compassionate», «calm» and «delightful») (Trix & Psenka 2003; Schmader et al., 2007; Hoffman et al., 2019; Madera et al., 2009). The social characterization as being of lower status is already affecting individual women in academia, and it has affected them historically.

What happens when academic excellence is added to this mix? Let us cross the «excellence as status» and the «gender as status» theories, and examine their intersection. As a *personal status attribution*, excellence is *necessarily, and predictably*, exclusionary. That exclusion will *necessarily, and predictably*, disproportionately affect (people who are socially gender-labelled as) women: simply because women as a gender tend to be systematically attributed lower status. Put simply, academic excellence is a conceptual device for *reproducing* and *reinforcing through legitimization* all manner of existing status hierarchies in society (including, but not limited to, gender hierarchies) that linger in the back of our minds because we have absorbed them through socialization. Earlier literature has characterized academia as a prestige economy and recognized that academic disciplines (and even within-discipline sub-fields, such as medical specialties) stand in a gendered prestige hierarchy (Bourdieu, 1990; Henningsen & Liestøl, 2013; Tømte & Egeland, 2016); here I am taking a further step: I argue that excellence is the ideal conceptual device for the perpetuation of such hierarchies.

### The «status paradox»

In addition to providing an explanatory framework for the present, the «excellence as status» theory can be used to make predictions about the

future. Various practical solutions have been put forward to contrast the (documented) gender-exclusionary effects of «academic excellence», typically by introducing a dichotomy between *the excellent* (variously defined) and *the socially useful* (again, variously defined) (Shavit & Silver, 2022; Bandola-Gill, 2019). Notable examples include the Horizon2020 Framework Programme, juxtaposing «doing excellent science» and «tackling societal challenges» (for a critical discussion, see Henningsen and Liestøl in this volume), and the shift in institutional goals in the NTNU Strategy Plan from 2009 to 2017: following the merger with two University Colleges, greater emphasis was placed on the «public good» and «relevance to society» (for a critical discussion, see Sørensen & Traweek, 2022), whereby «relevant» essentially means instrumental to specific non-scholarly goals set in advance by the policy-maker. The element of instrumentality carries a strong status connotation in itself. Some research and researchers are *for something and someone else*.

To my mind, the interesting element in this opposition are not the specific definitions of the «excellent» or the «useful for society» in policies, but *the very fact that the two are thought of as standing in an opposition that translates into a status hierarchy*. It is the taken-for-grantedness of that polarization that we ought to reflect on, and its gendered nature whereby women scholars (and entire fields where women are in the majority) tend to be clustered in the «socially useful» segment. In a commendable attempt to overcome gender marginalization, ingrained, gendered status dichotomies may be involuntarily reproduced: excellence versus diversity; prestigious versus useful; elite and not. I shall call this phenomenon the «status paradox». Whenever a division is introduced between two labels or clusters framed as not being of equal status, lower-status groups will likely find themselves in the lower-status cluster. We should be mindful of this mechanism lest we end up reproducing and reinforcing ingrained hierarchies with the noble intent of doing away with them.



## Referanser

- Aavik, K. & Marling, R. (2022). Gendered excellence for business interests: a critical examination of the construction of Centres of Excellence in the Estonian research policy discourse. I F. Jenkins, B. Hoenig, S.M. Weber & A. Wolfram. (Red.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia* (s. 129–149). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429198625>
- Anowar, F., Helal, M.A., Afroj, S., Sultana, S., Sarker, F. & Mamun, K.A. (2015). A critical review on world university ranking in terms of top four ranking systems. I K. Elleithy & T. Sobh (Red.), *New trends in networking, computing, e-learning, systems sciences, and engineering* (s. 559–566). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-06764-3\\_72](https://doi.org/10.1007/978-3-319-06764-3_72)
- Bandola-Gill, J. (2019). Between relevance and excellence? Research impact agenda and the production of policy knowledge. *Science and Public Policy*, 46(6) 895–905. <https://doi.org/10.1093/scipol/scz037>
- Binner, K. & Weber, L. (2022). Excellent and care-less? Gendered everyday practices of early career scholars in Germany and Austria. I F. Jenkins, B. Hoenig, S.M. Weber & A. Wolfram (Red.), *Inequalities and the Paradigm of Excellence in Academia* (s. 228–243). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429198625-16>
- Blix, H.S. & Mittner, L. (2018). Balansekunst i utøvende musikkutdanning. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(01–02), 104–119. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-07>
- Bourdieu, P. (1990). *Homo academicus*. Polity Press.
- Butler, N. & Spoelstra, S. (2012). Your excellency. *Organization*, 19(6), 891–903. <https://doi.org/10.1177/1350508412454513>
- Dennett, D.C. (1996). *Darwin's dangerous idea: Evolution and the meaning of life*. Simon and Schuster.
- Dollinger, M. (2020). The projectification of the university: Consequences and alternatives. *Teaching in Higher Education*, 25(6), 669–682. <https://doi.org/10.1080/13562517.2020.1722631>
- Duderstadt, J.J. (1990) *The Michigan mandate: A strategic linking of academic excellence and social diversity*. Ann Arbor: University of Michigan.
- Fassa, F. & Kradolfer, S. (2013). The gendering of excellence through quality criteria: The case of the Swiss national science foundation professorships in Switzerland. *Tertiary Education and Management*, 19(3), 189–204. <https://doi.org/10.1080/13583883.2013.793379>
- Fjørtoft, K. (2020). Fra hverdagspraksis til strukturell urettferdighet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(01), 39–52. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-04>
- Gunter, H.M., Grimaldi, E., Hall, D. & Serpieri, R. (Red.) (2016). *New Public Management and the reform of education. European lessons for policy and practice*. Routledge.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia – Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(03–04), 348–361. <https://doi.org/10.18261/issn1891-1781-2013-03-04-08>

- Herschberg, C., Benschop, Y.W.M. & Van Den Brink, M.C.L. (2016). *Gender practices in the construction of excellence: A comparative analysis*. GARCIA Project Working Papers 10, University of Trento. Available at <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/161795> (hentet 11. august 2022).
- Herschberg, C., Benschop, Y.W.M. & Van Den Brink, M.C.L. (2018). The peril of potential: Gender practices in the recruitment and selection of early career researchers. I A. Murgia & B. Poggio (Red.), *Gender and precarious careers: A comparative analysis* (s. 111–142). Routledge. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2017.10584abstract>
- Hoare, A.G. (1995). Scale economies in academic excellence: An exploratory analysis of the United Kingdom's 1992 research selectivity exercise. *Higher Education*, 29(3), 241–260. <https://doi.org/10.1007/bf01384492>
- Hoffman, A., Grant, W., McCormick, M., Jezewski, E., Matemavi, P. & Langnas, A. (2019). Gendered differences in letters of recommendation for transplant surgery fellowship applicants. *Journal of Surgical Education*, 76(2), 427–432. <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2018.08.021>
- Hudspeth, M.C. (1989). PDP/Academic excellence workshops in mathematics. *Humanistic Mathematics Network Journal*, 1(4), 6. <https://doi.org/10.5642/hmnj.198901.04.06>
- Kauppi, N. (2018). The global ranking game: Narrowing academic excellence through numerical objectification. *Studies in Higher Education*, 43(10), 1750–1762. <https://doi.org/10.1080/03075079.2018.1520416>
- Lagowski, J.J. (1991). Measures of academic excellence. *Journal of Chemical Education*, 68(3), 181. <https://doi.org/10.1021/ed068p181>
- Linková, M. (2017). Academic excellence and gender bias in the practices and perceptions of scientists in leadership and decision-making positions. *Gender a Výzkum*, 18(1), 42–66. <https://doi.org/10.13060/25706578.2017.18.1.349>
- Lodge, M. (2017). Comparative public policy. I F. Fisker, G.J. Miller & M.S. Sidney (Red.), *Handbook of public policy analysis* (s. 299–314). Routledge. <https://doi.org/10.1201/9781420017007.pt6>
- Lund, R. (2020). The social organisation of boasting in the neoliberal university. *Gender and Education*, 32(4), 466–485. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1482412>
- Lycke, K.H. (2011). Høyere utdanning på høyt internasjonalt nivå – fortolkninger og mulige konsekvenser. *Uniped*, 34(02), 5–17. <https://doi.org/10.18261/issn1893-8981-2011-02-01>
- Madera, J.M., Hebl, M.R. & Martin, R.C. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591. <https://doi.org/10.1037/a0016539>
- Maier, R.H. (1969). Personnel performance evaluation motivates academic excellence. *NACTA Journal*, 13(4), 75–75.
- McClelland D.C. (1961). Encouraging excellence. *Daedalus*, 90(4), 711–724.
- Moratti, S. (2021). Contemporary fairy tales: Narrating women academics through metaphors. *Feminist Encounters: A Journal of Critical Studies in Culture and Politics* 5(2), 1–13. <https://doi.org/10.20897/femenc/11157>

- Moratti, S. (2020a). Do low-openness, low-transparency procedures in academic hiring disadvantage women? *Social Sciences* 9(6), 89–102. <https://doi.org/10.3390/socsci9060089>
- Moratti, S. (2020b). A woman's place is in the «home»? Gender-specific hiring patterns in academia in gender-equal Norway. *Journal of Sociology* 57(4), 916–934. <https://doi.org/10.1177/1440783320960530>
- Moratti, S. (2018) What's in a word? On the use of metaphors to describe the careers of women academics. *Gender and Education* 32(7), 862–872. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1533927>
- Moses, I. (1986). Promotion of academic staff. *Higher Education*, 15(1), 135–149. <https://doi.org/10.1007/bf00138097>
- Møller, J. & Skedsmo, G. (2013). Modernising education: New public management reform in the Norwegian education system. *Journal of Educational Administration and History*, 45(4), 336–353. <https://doi.org/10.1080/00220620.2013.822353>
- O'Connor, P. & Barnard S. (2021). Problematising excellence as a legitimating discourse. I P. O'Connor & K. White (Red.), *Gender, power and higher education in a globalised world* (s. 47–69). Palgrave. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_3)
- O'Connor, P. & O'Hagan, C. (2016). Excellence in university academic staff evaluation: A problematic reality?. *Studies in Higher Education*, 41(11), 1943–1957. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.1000292>
- Ramirez, F. O. & Tiplic, D. (2014). In pursuit of excellence? Discursive patterns in European Higher Education research. *Higher Education*, 67(04), 439–455. <https://doi.org/10.1007/s10734-013-9681-1>
- Rasmussen, B. (2017). Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademien. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(04), 426–435. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2017-04-04>
- Rees, T. (2011). The gendered construction of scientific excellence. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2), 133–145. <https://doi.org/10.1179/030801811x13013181961437>
- Regnø, K. (2017). Challenges to feminist solidarity in the era of new public management. I R. Thwaites & A. Pressland (Red.), *Being an early career feminist academic* (s. 169–194). Palgrave. [https://doi.org/10.1057/978-1-137-54325-7\\_9](https://doi.org/10.1057/978-1-137-54325-7_9)
- Ridgeway, C.L. & Diekema, D. (1992). Are gender differences status differences? I Ridgeway, C.L. (Red.), *Gender, interaction, and inequality* (s. 157–180). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-1-4757-2199-7\\_7](https://doi.org/10.1007/978-1-4757-2199-7_7)
- Rohilla, A. & Sharma, A. (2012). *Impact of liberalization in services on higher education*. Available at SSRN 2022792.
- Roueche, J.E., Baker III, G.A. & Roueche, S.D. (1985). Access with excellence: Toward academic success in college. *Community College Review*, 12(4), 4–9. <https://doi.org/10.1177/009155218501200401>
- Salmi, J. (2021) Do rankings promote academic excellence? I N. Cai Liu, Y. Wu & Q. Wang (Red.), *World-class universities. Global trends and institutional models* (s. 79–112). Brill. [https://doi.org/10.1163/9789004463165\\_004](https://doi.org/10.1163/9789004463165_004)

- Sandemose, A. (1933). *En flyktning krysser sitt spor: Fortelling om en morders barndom*. Tiden.
- Schmader, T., Whitehead, J. & Wysocki, V.H. (2007). A linguistic comparison of letters of recommendation for male and female chemistry and biochemistry job applicants. *Sex roles*, 57(7), 509–514. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9291-4>
- Shavit, A. & Silver, Y. (2022) Academic excellence and community relevance: Can we have it all? *Public Understanding of Science*, 31(3), 314–322. <https://doi.org/10.1177/09636625221087321>
- Steinþórsdóttir, F.S., Heijstra, T.M. & Einarsdóttir, Þ.J. (2017). The making of the «excellent» university: A drawback for gender equality. *Ephemera*, 17(3), 557–582.
- Sørensen, K.H & Traweek, S. (2022). *Questing excellence in academia. A tale of two universities*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429290633>
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn. Kjønnnet organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(01–02), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Trix, F. & Psenka, C. (2003). Exploring the color of glass: Letters of recommendation for female and male medical faculty. *Discourse & Society*, 14(2), 191–220. <https://doi.org/10.1177/0957926503014002277>
- Trow, M. (1994). *Academic reviews and the culture of excellence*. Working paper 94–16, Institute of Governmental Studies, University of California at Berkeley.
- Tsvetkova, E. & Lomer, S. (2019). Academic excellence as «competitiveness enhancement» in Russian higher education. *International Journal of Comparative Education and Development*, 21(2): 127–144. <https://doi.org/10.1108/ijced-08-2018-0029>
- Tømte, C. & Egeland, C. (2016). Kjønnsubalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid?. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(01), 24–44. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2016-01-03>
- Van Den Brink, M. & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- White, K., Carvalho, T. & Riordan, S. (2011). Gender, power and managerialism in universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(2), 179–188. <https://doi.org/10.1080/1360080x.2011.559631>
- Wolf, H.H. (1990). *Reflections on Academic Excellence, Leadership and Sows' Ears*. The 51<sup>st</sup> Frederick William Reynolds lecture delivered at the University of Utah. Salt Lake City, UT: FWR Association.
- Zimmermann, S. (2002). Women's and gender studies in a global-local perspective: Developing the frame. I H. Fleßner & L. Potts (Red.), *Societies in transition. Challenges to women's and gender studies* (s. 61–77). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-663-11375-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-663-11375-1_6)
- Öhrn, E., Petra, A., Gustafsson, J., Lundahl, L. & Nyström, E. (2009, March). *Gender and career in academia*. In Paper presented at the NERA congress in Trondheim Norway (Vol. 2009).

Suboticki, I. & Sørensen, S.Ø. (2022). Mellom likestilling og kjønnsbalanse: Begrepsbruk og problemforståelser. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 149–170). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160808>

8

# Mellom likestilling og kjønnsbalanse

## *Begrepsbruk og problemforståelser*

Ivana Suboticki og Siri Øyslebø Sørensen

### Innledning

«Likestilling» er et hyppig brukt begrep, både i dagligtale, i politisk retorikk og som fagterm. I fagterminologien defineres likestilling ofte med henvisning til filosofiske betraktninger av rettferdighet og frihet, eller som deskriptivt begrep for å si noe om likhet og ulikhet mellom kategorier (Holst, 2013). I dagligtale og politikk, derimot, brukes ofte begrepet uten en presis definisjon, og med implisitte betydninger knyttet til både deskriptivt og normativt innhold. Det blir dermed nødvendig med empiriske undersøkelser for å kunne si noe om hvordan likestilling forstås i en gitt kontekst.

I dette kapittelet skal vi undersøke hvordan begrepet forstås i universitets- og høyskolesektoren i dag. Vi vil gjøre dette gjennom å dekonstruere

problemforståelsene som ligger innbakt i likestillingspolitikk for sektoren på nasjonalt nivå og i handlingsplaner på institusjonsnivå. På denne måten vil vi belyse både forståelser av maktrelasjoner og implikasjoner av dagens politikk. Formålet er å bidra med grunnlag for debatt om videreutvikling av politikk og praksis.

Likestilling er historisk sett sterkt konnotert til kjønnslikestilling i en norsk kontekst, ettersom begrepet ble valgt som betegnelse for lovverket som trådte i kraft i 1978 (likestillingsloven)<sup>1</sup>, med formål om å «fremme likestilling mellom kjønnene og tar særlig sikte på å bedre kvinners stilling». Betydningsinnholdet har endret seg over tid. Danielsen, Larsen og Owesens (2013) fremstilling av norsk likestillingshistorie viser hvordan forståelsen av likestilling i Norge startet med ideen om kvinners likhet og vekt på rettighetskamp tidlig på 1800-tallet og utviklet seg til også å omfatte et ideal om likebehandling på 1930-tallet, mens det på 1970-tallet ble et økt fokus på reelt like muligheter.

I løpet av 1990- og 2000-tallet har begrepet også endret seg med tanke på hvilke kategorier det refereres til. Dette kommer tydelig til uttrykk gjennom endringene i likestillingslovgivningen i 2018. I den reviderte likestillings- og diskrimineringsloven er betydningen av kjønnslikestilling utvidet fra å handle om kategoriene kvinner og menn til også å omfatte kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.<sup>2</sup> Andre hensyn som etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion og livssyn var tidligere beskyttet gjennom diskrimineringsloven, men er nå inkludert i likestillings- og diskrimineringsloven.<sup>3</sup> Denne endringen er blitt beskrevet som en utvidelse av likestillingsbegrepet, samtidig som ordet «mangfold» stadig oftere kobles til likestilling. Et enkelt søk på frasen «likestilling og mangfold» i norske redaksjonelle medier gjennom databasen Atekst viser for eksempel 19 treff på frasen i år 2000, mens den er brukt 1780 ganger i 2021.

Parallelt med diskusjonene om endringer i lovverket og en diskursiv åpning av likestillingsbegrepet så er også «kjønnsbalanse» blitt et stadig

1 Lov om likestilling mellom kjønnene: <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/1978-06-09-45> (15.05.2022).

2 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> (14.05.2022).

3 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.: <https://lovdata.no/dokument/LTI/lov/2005-06-03-33> (15.05.2022).

mer brukt begrep. Kjønnbalanse refererer til representasjon av kvinner og menn, og dermed en snevrere betydning enn likestillingsbegrepet. Et tilsvarende søk i Atekst på dette ordet gir fire treff i år 2000, mens det ble brukt 1420 ganger i 2021 (toppåret for «kjønnbalanse» er 2019, da det ble nevnt 2143 ganger).

Også i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren)<sup>4</sup> er «kjønnbalanse» tatt i bruk som begrep. Et uttrykk for dette finner vi for eksempel i navneendringen for det som ble opprettet som Komité for integreringstiltak – Kvinner i forskning i 2004, som skiftet navn til Komité for kjønnbalanse i forskning i 2010, og i dag heter Komité for kjønnbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen). Forskningsrådet gikk fra å ha en politikk for «Likestilling og kjønnsperspektiv i forskning» til en «Policy for kjønnbalanse og kjønnsperspektiv i forskning» (Forskningsrådet, 2019). Hva er denne endringen i begrepsbruk et uttrykk for? Hvordan henger begrepsbruken sammen med praktisk arbeid og likestillingsforståelser på institusjonsnivå i UH-sektoren?

For å belyse disse spørsmålene undersøker vi i dette kapittelet begrepsbruk og «likestillingsforståelser» i sentrale politiske dokumenter for UH-sektoren på nasjonalt og lokalt nivå.<sup>5</sup> Vi undersøker både eksplisitte likestillingsdefinisjoner og de implisitte forståelsene som kommer til uttrykk i styringsdokumentene. Analysen bygger på Carol Bacchis (1999, 2009) metode for å analysere politikk. Bacchi argumenterer for at politikk *ikke* kan forstås som løsninger på problemer som eksisterer uavhengig av politikktutformingen. Snarere må politikk forstås som både uttrykk for kulturelle forståelser av «problemer som må løses» i samfunnet, og på den andre siden som en sterk produsent av problemforståelser i en bredere samfunnskontekst.

«Likestillingsloven» kan med Bacchi for eksempel leses som et uttrykk for hvordan maktrelasjoner mellom to grupper, kvinner og menn, ble definert som et problem. Løsningene som presenteres i loven, for eksempel gjennom tiltaket kvotering, impliserer en forståelse av at det finnes barriere-

4 UH-sektoren i Norge omfatter 10 universiteter, 9 vitenskapelige høyskoler og 19 høyskoler (Forskningsrådet, 2020, s. 10).

5 Disse inkluderer: nasjonal strategi for forsknings og høyere utdanning (Langtidsplanen) og Forskningsrådets policy for kjønnbalanse og kjønnsperspektiv; og universitetsstrategier, handlingsplaner for likestilling og årsrapport ved de 10 største studiestedene i Norge.

rer for kvinners tilgang til beslutningsorganer som må brytes. Hva barrierene består i, forblir uavklart – eller med Bacchis språk; uproblematisert. Dermed kan konsekvenser bli at barrierene ikke forsvinner, på tross av at de kan forseres. Andre former for likestillingstiltak kan være innrettet annerledes. Vi kan for eksempel tenke oss en «handlingsplan for holdningsskapende arbeid blant menn». I et slikt tilfelle plasseres «likestillingsproblemet» i menns holdninger. Andre ganger er ikke problemforståelsen like eksplisitt, men poenget er at all politikk baseres i problemforståelser, og disse problemforståelsene tillegges mening – ofte implisitt. Ved å dekonstruere problemforståelsene kan vi få øye på maktrelasjoner og forforståelser som tas for gitt.

Gjennom en 6-steps modell stiller Bacchi (2009) opp grunnleggende spørsmål som kan brukes for å dekonstruere og analysere problemforståelser i politikk. Hun spør: 1) Hva forstås som det konkrete problemet (eksplisitt eller implisitt) i politikken? 2) Hvilke forforståelser eller antakelser (ofte implisitt) bygger problemrepresentasjonen på? 3) Hva er konteksten, hvordan har politikken (og dermed problemrepresentasjonen) kommet i stand? 4) Hva forblir uproblematisert, hva sies ikke? (eller: Hvordan kunne det vært tenkt annerledes om problemet? 5) Hva er effekten av problemrepresentasjonen? Og sist: 6) Hvordan er problemrepresentasjonen blitt formidlet og forsvart?

Disse spørsmålene har guidet vår lesing og fortolkning av de politiske dokumentene som regulerer likestillingsarbeidet i UH-sektoren. Analysen gir også innsikt i mulige effekter av problemrepresentasjonen som føres og grunnlag for å drøfte alternative løsninger andre problemforståelser kunne ha produsert. Formålet er altså ikke å løse en begrepsdebatt, men å vise hva det er som er i spill ved bruk av ulike begreper og forståelser av likestilling for å legge til rette for konstruktive diskusjoner om forholdet mellom politisk retorikk og praksis. Som et bakteppe for analysene vil vi først se nærmere på hvordan «likestilling» og begreper som forbindes med likestilling, kan brukes.



## Likestilling som begrep og politikk

Fra et språklig ståsted blir likestilling i LEXINs bokmålsordbok forklart som «det å ha samme rettigheter, likhet». Begreper om likhet og rettferdighet står også sentralt når likestilling diskuteres teoretisk. Med utgangspunkt i normativ politisk teori og filosofi beskriver for eksempel Holst (2013, s. 192–193) tre forskjellige forståelser av likhet som legges til grunn for likestillings-tenkning, nemlig en forståelse av «likhet» som: 1) det samme, 2) likeverd og 3) likebehandling. Med vekt på rettferdighet som grunnlag for likestilling har Fraser (2009) argumentert for at likestilling kan oppnås gjennom å kombinere omfordeling av makt og ressurser og å anerkjenne forskjeller. Likestilling kan altså tenkes som *både* mål og prosess – deskriptivt, med referanse til et resultat som oppnås, eller med referanse til hva som gjøres for å oppnå resultatet (Danielsen, Larsen & Owesen, 2013). Likestilling omtales også som en grunnleggende verdi i kontekst av norsk politikk, og knyttes til en forestilling om «det norske» (Berg, Flemmen & Gullikstad, 2010; Bjartnes & Sørensen, 2019). Argumentasjon for likestilling trekker i tillegg ofte på nytteperspektiver (Skjeie & Teigen, 2005). Oversatt til praktisk politikk og likestillingsarbeid, så fordrer de forskjellige forståelsene både forskjellige tiltak og forskjellig argumentasjon.

La oss bruke Kif-komiteens navneendring som et utgangspunkt for å illustrere: Endringen fra å vektlegge «integrering» av kvinner til å vektlegge «kjønnsbalanse» gir forskjellige assosiasjoner. «Kjønnsbalanse» gir ingen treff i ordboken, men «balanse» blir forklart som likevekt, og «likevekt» som «det at to størrelser er like tunge eller i balanse; lik fordeling». <sup>6</sup> «Kjønnsbalanse» indikerer en størrelse eller vekt, og dermed noe målbart. Integrering forklares i den samme ordboken som å «gå inn som en del av noe, innlemme». Begrepene «likestilling», «kjønnsbalanse» og «integrering» konnoterer dermed ulike relasjonelle forståelser; likestilling mot noe som er likt, balanse peker mot en likeverdig vurdering av forskjeller, mens integrering retter oppmerksomheten mot tilhørighet – grenser for hva som er innenfor og utenfor. Det tredje sentrale begrepet som har kommet til, nemlig «mang-

6 LEXIN-ordbøker: <https://lexin.oslomet.no/#/findwords/message.bokmal-monolingual> (03.05.2022).

fold», forklares i ordboken som «en stor og variert mengde». Dette begrepet assosierer dermed til «forskjell», uten at det legges vekt på relasjoner mellom enhetene i mengden, slik som både likestilling, balanse og integrering gjør. En navneendring kan indikere endret forståelse i praksis, eller den kan være uttrykk for en diskursiv tilpasning til det som ofte betegnes som «nyliberalisering av forskning og høyere utdanning», hvor tellekanter og kvantitative indikatorer blir brukt som styringsverktøy (Rasmussen & Tøndel, 2019; Sørensen & Traweek, 2022). Men, selv om forståelsen åpner opp for ulike strategier for likestillingsarbeid, påpeker Squires (2005) at de oftest blir beskrevet som komplementerende og kumulative og ikke konkurrerende.

I analyser av politikk er likestilling blitt karakterisert som «et bevegelig mål» med mange tolkningsmuligheter (Verloo, 2005, s. 347). Det er derfor blitt argumentert for at kjønnsbalanse er et mer konkret og handlekraftig mål for likestillingspolitikken (Skjeie & Teigen, 2003, 2007), mens andre har påpekt at ved å sette opp 50/50-fordeling som *mål* for likestillingspolitikk så impliserer det en numerisk likestillingsforståelse som risikerer å ikke fange opp ulikheter i livsvilkår – ufrihet og mangel på innflytelse – for den enkelte så lenge gruppefordelingen er balansert (Holst, 2007, se også Aarseth mfl. i denne boken).

Hvorvidt likerepresentasjon bidrar til å fremme bedre vilkår for alle som tilhører det som tidligere var en underrepresentert gruppe eller ei, er det vanskelig å finne et klart svar på, men noen empiriske studier har vist at det kan være sammenhenger. Lagesen (2007) har for eksempel vist hvordan bedre kjønnsbalanse og arbeidet med å forbedre kjønnsbalansen bidro til forbedret læringsmiljø og endret forståelse av koblingen mellom IKT og maskulinitet. Økt kjønnsbalanse kan på denne måten forstås som et virkemiddel – en del av en prosess – for å oppnå likestilling. Samtidig kan et økt fokus på antall snevre inn hva som inngår i likestillingsarbeid og dermed overse former for ekskludering og diskriminering (Beddoes & Schimpf, 2018; Holst, 2013; Teelken & Deem, 2013).

Med bakgrunn i tidligere forskning og de endringene som kan observeres på overskriftsnivå i UH-sektorens likestillingsarbeid, er det dermed interessant å se nærmere på hvilke forståelser av «likestillingsproblemer» som er i spill i UH-sektoren gjennom å undersøke styringsdokumentene.

## Nasjonal likestillingspolitikk for UH-sektoren

Likestillings- og diskrimineringsloven er den viktigste rammen som setter føringer for likestillingshensyn og politikk i UH-sektoren.<sup>7</sup> I loven defineres likestilling som «likeverd, like muligheter og like rettigheter», og formålet beskrives som at «(l)oven tar særlig sikte på å bedre kvinners og minoriteters stilling. Loven skal bidra til å bygge ned samfunnsskapt funksjonshemmende barrierer, og hindre at nye skapes» (§ 1) og sikre kjønnsbalanse i råd og utvalg, og «lik lønn for samme arbeid» (§ 34). Den innebærer dessuten en aktivitets- og redegjørelsesplikt for likestillingsarbeidet (§ 26) som plikter UH-sektoren å jobbe «aktivt, målrettet og planmessig» med likestilling (§ 6-2).<sup>8</sup> Loven presiserer for eksempel at fagområder hvor det ene kjønn er (klart) underrepresentert, skal det kjønn inviteres til å søke og at begge kjønn må være representert i sakkyndige komiteer ved ansettelse (§ 6-3). Den åpner også opp for særbehandling i form av moderat kjønnskvoltering eller såkalt kallelse som betyr at noen er ansatt uten forutgående kunngjøring av stillingen. Denne typen forskjellsbehandling er bare lovlig under spesielle forbehold når «særbehandlingen er egnet til å fremme lovens formål» (§ 11). Lovgivningen produserer dermed et rettferdighets- og representasjonsproblem i offentlige institusjoner og innehar en mangel på tiltak for å endre situasjonen. Lovlig bruk av forskjellsbehandling antyder også at likestillingsforholdet i noen situasjoner er så uakseptabelt alvorlig at det krever særbehandling.

Kravet til likestillingsarbeid kommer også til syne i forbindelse med grunnbevilgningene i UH-sektoren. I tildelingsbrev, som for eksempel tilsendt Universitetet i Oslo fra 2021, kreves rapportering av andel kvinner i dosent- og professorstillinger.<sup>9</sup> Både Forskningsrådet og Europakommisjonen har i 2022 innført et krav om at organisasjoner har handlingsplaner for likestilling for å kunne motta bevilgninger. Den implisitte problemforståelsen fra nasjonalt hold er dermed ubalanse i representativ likestilling og man-

7 Lov om likestilling og forbud mot diskriminering: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51> (14.05.2022).

8 Lov om universiteter og høyskoler: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-04-01-15> (14.05.2022).

9 Tildelingsbrev Universitetet i Oslo: <https://www.regjeringen.no/contentassets/72751a723c654b029d7c04f67e171275/tildelingsbrev-2021-for-universitetet-i-oslo-uo-.pdf> (15.05.2022).

gel på tiltak for å oppnå balanse. Årsaken til disse problemene adresseres imidlertid ikke eksplisitt.

En viktig aktør på nasjonalt nivå er Forskningsrådet, som påvirker likestillingsarbeidet gjennom konkrete forskningsfinansieringsordninger. I Forskningsrådets «Policy for kjønnsbalanse og kjønnsperspektiver innen forskning og innovasjon» (2019) problematiseres flere aspekter ved forskningssektoren som blir ansett å påvirke kjønnsbalansen. Disse inkluderer ansettelsesprosesser i prosjekt og sentre, grad av midlertidighet, ulikestilte fordeling av priser, negative effekter av eksellenssatsing, ufleksible mobilitets- og karriereutviklingsordninger, mangel på tiltak for balanse mellom arbeid og privatliv, og mangel på kjønnsperspektiver i forskning. Policyen spesifiserer dermed en større variasjon av likestillingsproblemer i UH-sektoren, men mest knyttet til organisasjon og ledelse av arbeidet.

BALANSE-programmet er et virkemiddel for denne policyen. Programmet er spesifikt rettet mot å styrke kjønnsbalansen i toppstillinger og forskningsledelse, men spesifiserer videre at det handler om «mer rettferdig fordeling av ressurser og muligheter, og om å hente fram talenter fra hele befolkningen» (Forskningsrådet, 2017, s. 4). Kjønnsbalanse er dermed ikke bare definert som et representasjonsproblem, men også knyttet til rettferdighet, like muligheter og lik deltakelse.

Disse problemforståelsene er imidlertid ikke synlige i den overordnede politiske rammen for styring av UH-sektoren, *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019–2028* (Meld. St. 4), her er likestilling og kjønnsbalanseproblematikk i liten grad adressert. «Likestilling» blir nevnt to ganger i forbindelse med utdanningsinstitusjonens rolle i å fremme likestilling i samfunnet og i forbindelse med politikk- og tjenesteutvikling på barne- og ungdomsområdet og utdanning. «Kjønnsbalanse» fremkommer tre ganger og blir problematisert som en underutnyttet ressurs i forskningsmiljøer og et problem som dreier seg om manglende balanse mellom arbeid og familieliv for kvinner i sektoren. I et overordnet rammeverk kunne man tenkt seg at en mer gjennomgående og enhetlig problemforståelse av likestilling kom til syne, som kanskje også adressere strukturelle ulikheter og forhold knyttet til organisering av forskningsarbeid. Vedvarende maktreasjoner i UH-sektoren skrives ikke frem som «likestillingsproblem».

Det er med andre ord stor avstand mellom de politiske føringene for sektoren på overordnet nivå (Langtidsplanen), hvor både kjønnsbalanse og

likestilling som sådan er fraværende tematikker, og det juridiske rammeverket (likestillings- og diskrimineringsloven) hvor likestillingsforståelsen utvides til kategorier ut over kjønn og det stilles krav til innsats. I virkemiddelapparatet (Forskningsrådet) legges det stor vekt på likerepresentasjon mellom kvinner og menn (kjønnsbalanse) som mål i seg selv, men kjønnsbalanse fremstår også som indikator på underliggende strukturelle problemer knyttet til rettferdighet, like muligheter og lik deltakelse. Når det kommer til de øvrige gruppene som omfattes av likestillingsloven, så er verken mål eller indikatorer tydelig uttalt.

Hvordan kommer de nasjonale føringene til uttrykk på institusjonelt nivå? Er institusjonens handlingsplaner preget av dominerende diskurser fra nasjonale føringer? Kommer andre problemrepresentasjoner til syne?

## Lokal likestillingspolitikk i UH-sektoren

For å undersøke likestillingsforståelser på lokalt nivå har vi analysert de overordnede strategiene for universiteter og høyskoler, samt handlingsplanene for likestilling ved de ti største studiestedene i Norge: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU), Universitetet i Oslo (UiO), Oslo-Met – storbyuniversitetet (Høgskolen i Oslo og Akershus), Handelshøgskolen BI, Universitetet i Bergen (UiB), Universitetet i Sørøst-Norge (USN), UiT – Norges arktiske universitet, Høgskulen på Vestlandet (HVL), Høgskolen i Innlandet (HINN) og Universitetet i Agder (UiA).<sup>10</sup> Strategiene og handlingsplanene varierer i forhold til sjanger, detaljnivå og fokus, men gir samlet et innblikk i ulike forståelser av likestilling på lokalt institusjonsnivå.

De fleste universitetsstrategier har mål om å skape gode arbeids- og læringsmiljøer. Flere påpeker at de jobber for «inkluderende og mangfoldige miljøer» (UiB, 2019; UiA, 2021; UiO, 2018). For eksempel definerer UiO i sin strategi et mål om å «arbeide systematisk for å skape et trygt og godt arbeids- og læringsmiljø, større mangfold og en inkluderende kultur for studenter og ansatte» (UiO, 2018, s. 5). Når målet formuleres på denne måten, så implise-

---

10 Studiestedene er rangert av Statistisk sentralbyrå og har ulike profiler, se: Studenter i høyere utdanning: <https://www.ssb.no/utdanning/hoyere-utdanning/statistikk/studenter-i-universitets-og-hogskoleutdanning> (02.05.2022).

rer det at «problemet» ligger i praksiser som ekskluderer og homogene kulturer, samt mangel på systematiske tiltak for å forbedre situasjonen. Om vi tenker på betydningsinnholdet som *kan* ligge i «likestilling», så er det nærliggende å tenke at målene for arbeidsmiljø kan ha «likestillende» effekter. Koblingen gjøres imidlertid ikke eksplisitt i strategiene. Det eneste universitetet som formulerer et eksplisitt utviklingsmål knyttet til likestilling, er NTNU, som formulerer et mål om å «Forbedre kjønnsbalansen i akademiske stillinger på toppnivå» (NTNU, 2018, s. 33). Flere strategier posisjonerer «likestilling» som en verdi, ikke som et mål. De beskriver at deres fellesskap og kultur skal stimulere til eller kjennetegnes av likeverd (HINN, 2021; UiA, 2021; OsloMet, 2020; NTNU, 2018). I strategiene forblir det uklart om likestilling, forstått som «likeverd», er noe som er fraværende og må skapes aktivt, eller om det er verdier som antas å allerede finnes og «bare bør» implementeres.

I handlingsplanene brukes likestilling med et mer konkret meningsinnhold. Likestilling blir i flere handlingsplaner definert som like rettigheter, mulighet, ansvar og plikter (OsloMet, 2020; BI, 2019; HINN, 2020). NTNU (2018) og HVL (2020) knytter også likestilling opp til opplevelsene til studenter og ansatte. Flere understreker at likestilling ikke bare er det samme som kjønnsbalanse eller representasjon, men også som for eksempel rettferdig fordeling av ressurser (UiB, 2017, s. 2) og maktforhold (UiT, 2020, s. 1). UiA (2021, s. 4) og NTNU (2018, s. 3) presiserer at kjønnsbalanse både er et mål og et middel som leder til like muligheter, likebehandling og motvirker diskriminering. Det ser med andre ord ut til at handlingsplanene i større grad retter seg mot underliggende strukturer enn hva «kjønnsbalanse» som uttalt mål for de nasjonale aktørene i feltet skulle tilsi, og mer i tråd med føringene som ligger i likestillingsloven.

Det oftest uttalte målet i handlingsplanene er likevel kjønnsbalanse blant ansatte og i studieprogram. Dette er i tråd med vekten på likerepresentasjon i det nasjonale lovverket og likestillingspolitikken. Måltallene varierer mellom universitetene. De fleste har et mål om å øke kjønnsbalansen til 35–40 % (UiT, 2020; UiA, 2021; HVL, 2020; HINN, 2020; UiO, 2021) eller opprettholde 40/60-forholdet (OsloMet, 2020), mens UiA (2021) gir rom til definering av andre måltall for enheter hvor ett kjønn tilsvarende mindre enn 20 %. BI (2020) har ett mål spesifikt rettet mot å bedre representasjon av menn i administrative posisjoner og lederstillinger, men UiB (2017) vil øke antall menn i profesjonsstudier. Mangfold blir også problematisert med hensyn til

representasjon, eller mangel på representasjon, men her blir ingen måltall definert. Kjønnbalanse fungerer dermed ikke *bare* som en indikator, selv om alle universiteter redegjør for kjønnsbalanse i sine årsrapporter. Dette kan bli tolket som et snevert mål, men hvis vi ser nærmere på artikulering av tiltak, blir en bredde av likestillingsproblemer synlig.

## Problemforståelser på tiltaksnivå

Målene for den lokale likestillingspolitikken og den eksplisitte bruken av likestillingsbegrepet i lokale strategier og handlingsplaner synliggjør de forholdene som politikken søker å endre. Ved å følge Bacchis (2009) tilnærming til analyse av politikk får vi innsikt i de implisitte problemforståelsene som blir konstruert gjennom løsningsforslag i form av tiltak i handlingsplanene. Gjennom en analyse av de ti handlingsplanene identifiserer vi flere områder som gjennomgående blir problematisert. Analysen fokuserer på dominerende problemforståelser selv om det er variasjon mellom handlingsplanene. For eksempel har BI mange færre og mindre definerte tiltak, og OsloMet har i hovedsak fokus på mangfold. Formålet er å få innsikt i hvordan nasjonal likestillingspolitikk oversettes til lokalt nivå og hva som i denne prosessen (ikke) blir problematisert.

**Prosedyreproblem.** Alle planene har tiltak rettet mot å forbedre rekrutterings- og ansettelsesprosesser for å øke andelen av det underrepresenterte kjønn. I noen handlingsplaner er det også fokus på grupper med annen etnisk bakgrunn (USN) eller minoriteter (HVL). Åpne utlysningstekster, utvikling av retningslinjer for rekrutteringsarbeid, representasjon av begge kjønn i komiteer, opplæring og bevisstgjøring av bedømmelseskomiteer om kjønns- og mangfoldfordommer er noen eksempler på tiltak som skal rette opp i skjevheter. Et par planer refererer også eksplisitt til bruk av kallelse og moderat kjønnskvolter (NTNU, UiO).

Disse tiltakene viser til en underliggende forståelse av at det finnes problemer i dagens prosedyrer som utestenger grupper, og ikke bare til et generelt problem med manglende rekrutteringsgrunnlag. Tiltakene impliserer at underrepresentasjon er forårsaket av at kvalifikasjonskrav tolkes forskjellig og i praksis inkluderer eller ekskluderer noen, samt at fordommer og stereotyper påvirker vurderinger både blant søkere og de som ansetter.

Denne problemforståelsen antar at tilgang til UH-sektoren kan fungere som et meritokratisk system (Young, 1958/2017). Det vil si at individuelle vitenskapelige kvalifikasjoner kan vurderes objektivt, eller uten kjønnsfor-dommer, hvis gode prosedyrer er på plass. Effekten av denne problemde-finisjonen er at de politiske prosessene og forhandlingene som definerer kvalifikasjonskrav og hva som skal evalueres i ansettelsesprosesser, ikke blir tematisert. Et aktuelt eksempel er individuelle eksellenskrav og tellekanter som mange har vist å skape ulikheter (Brandser & Sümer, 2017; Sümer, 2020). Det eneste løsningen som peker på at handlingsplanene identifiserer et problem i selve organiseringen av kunnskapsarbeid, er tiltak for å skrive åpne utlysningstekster. Dette peker på at likestilling ikke bare tolkes i snever forstand, men også er knyttet til måten ulike former for kunnskap (i.e. fag-felt) er likestilt.

**Rekruttering og synlighetsproblem.** Flere tiltak representerer et problem med å gjøre kjønn og mangfold synlig i offentligheten og innad i sektoren, og i forlengelsen av dette, gjøre UH-sektoren eller spesifikke fag-felt mer attraktive og identifiserbare for underrepresenterte grupper eller kjønn. De fleste handlingsplanene inkluderer tiltak som komiteer for å skape et bredere rekrutteringsgrunnlag. UiA har også tiltak om studiemarkedsfø-ringskampanjer som skal gjenspeile mangfold og spesielt være rettet mot det underrepresenterte kjønn. Flere har også tiltak rettet mot bruk av (kvinne-lige) rollemodeller i undervisning (UiA, HVL, UiT). Dette tiltaket knyttes som regel til et mål om å øke kjønnsbalansen i forskning og studier. Flere handlingsplaner legger også vekt på å synliggjøre støtte til spesifikke normer og verdier gjennom symbolmarkering. For eksempel gjennom innkjøp av regnbueflagg (HINN) og 8. mars-markering (UiT, HVL). Et annet eksempel på tiltak er et mediekurs for det underrepresenterte kjønn (HVL, UiB).

Tiltakene viser at manglende rekrutteringsgrunnlag (av kvinner) til stu-dier og akademiske stillinger forstås som et problem som må løses. Vek-ten på rollemodelltenkning og annen symbolmarkering innebærer også en problemforståelse om at mangfold blir «usynliggjort» og at det derfor er en mangel på mulighet for å identifisere seg som «lik» med noen som allerede er i akademia.

En mulig konsekvens av denne problemforståelsen ligger i at arbeids-byrden for å rekruttere legges til minoritetene (Thune & Waagene, 2008). Det er for eksempel oftest forventet at kvinner må være rollemodeller



i undervisning og medier for å gjøre sektoren mer attraktiv for andre kvinner. En annen fare ved denne problemdefinisjonen er at mangfold blir rammet inn som en karakteristikk som er synlig f.eks. gjennom kropp (kjønn, funksjon eller hudfarge), klesvalg eller anerkjente symboler som flagg. Dette kan bidra til å essensialisere mangfold til spesifikke kategorier og overse mangfold som noe som skapes gjennom inkluderende kulturer. Selv om både den nasjonale og lokale likestillingspolitikken fremhever at mangfold ikke kan kvantifiseres, så kan fokuset på synlighet føre til at ekskludering av noen grupper eller andre ekskluderende praksiser ikke blir adressert.

**Kvinnens karriereutviklingsproblem.** Flere tiltak retter seg mot å støtte karriereutvikling for individuelle forskere av det underrepresenterte kjønn. Det refereres oftest eksplitt til kvinner (UiO, UiT, UiB, HVL, UiA). Kvalifiseringsstipend som gjør det mulig å få frikjøp fra undervisning og mer tid til forskning og publisering, startpakker som kan brukes til driftsmidler og forskningsassistanse, samt mentorprogram som kan være støttende og utvide nettverk, er noen av de tiltakene som går igjen oftest i handlingsplanene. UiB har også tiltak som skal gi kvinnelige instituttledere og dekaner ekstra forskningsmidler.

Denne typen tiltak blir kategorisert som individrettede tiltak (Timmers mfl., 2010), og kan tolkes som å insinuere at kvinner trenger ekstra støtte for å kunne utvikle sine karrierer og nå raskere opp til toppstillinger i UH-sektoren på lik linje med menn, altså at «kvinner er problemet». Når tiltaket settes i sammenheng med kjønnsbalanse som mål og ikke for eksempel et mål om «rettferdige og like muligheter for alle», så bidrar det til å gjøre kjønnsbalanse til et «kvinneproblem», dvs. at det er kvinnene selv som må endres (se også Holter & Snickare, 2021).

En annen problemforståelse vil være å se ordningen som en løsning for å motvirke de barrierene som kvinner ellers møter, altså at «systemet er problemet». Løsninger knyttet til ansettelsesprosedyrer, trakassering og jobb-hjem-balanse, kan tolkes å være mer rettet mot slike systembarrierer, men de overser endring av standarder og praksiser som gjør karriereutvikling vanskelig for kvinner. Denne typen individrettede tiltak har likevel vist seg å være verdsatt av kvinner, og det har hatt en viktig symboleffekt ved å vise dem at de blir verdsatt (Suboticki mfl., 2021).

**Ekskluderings- og tilgjengelighetsproblem.** Flere planer inkluderer eksplisitte tiltak om universell utforming av areal og digitale rom (HINN,

HVL, USN, UiT). UH-sektoren blir dermed problematisert som et studie-  
sted som ekskluderer studenter og ansatte i måten det er utformet og orga-  
nisert. Ekskludering blir problematisert med hensyn til (fysisk) utforming  
av undervisnings- og arbeidslokaler, og undervisningsmateriell (f.eks. PPT).  
Her er ekskludering ikke kjønnnet, men knyttet til andre ulikhetsdimensjoner  
som funksjonsevne. Likestilling knyttes til tilrettelegging – lik tilgang og like  
muligheter for deltakelse. Andre tiltak viser også til problemer med å skape  
inkluderende fellesskap for internasjonalt ansatte. Fadderordninger (UiT,  
UiA) og tiltak rettet mot inkluderende språkpraksiser (HINN, HVL, UiT)  
viser til problemer med on-boarding og språkbruk som utestenger interna-  
sjonalt ansatte og deres deltakelse.

Denne problemforståelsen er mest eksplisitt relatert til likestilling i from  
av mangfold. Det er også det eneste stedet hvor effekten av materialitet  
– fysiske bygg og undervisningsmateriell – blir synliggjort i tiltakene. Løsning-  
er rettet mot endringer av sosiale praksiser er også i tråd med nyere funn om  
gode inkluderingsstrategier (Flikke mfl., 2021). Byrden for endring blir også  
tildelt grupper (nordmenn, undervisere) og institusjoner som er i en makt-  
posisjon.

Et aspekt som er oversett i denne problemrepresentasjonen, er sosial  
bakgrunn. Løsningene er dermed likevel rettet mot noen grupper – interna-  
sjonalt ansatte og personer med nedsatt funksjonsevne – men i mindre grad  
andre grunnlag for ekskludering.

**Trakasseringsproblem.** De fleste handlingsplanene inkluderer tiltak  
som skal motvirke mobbing, trakassering og seksuell trakassering. Dette er  
en del av strategien om å motvirke diskriminering som nylig er harmonisert  
som del av likestillingsloven. De fleste løsningene presiserer behovet for gode  
varslingskanaler og informering om kanalene for å motvirke denne typen  
oppførsel (UiO, OsloMet, UiT, HiNN, HVL, USN). Gjennom disse løsning-  
ene problematiserer UH-sektoren ukultur, krenkende behandling og ulik-  
hetsbehandling i det daglige arbeidslivet.

Utenom gode varslings- og informasjonskanaler blir det sagt lite om  
hvordan man skal jobbe aktivt for å motvirke slik oppførsel. Problemforstå-  
elsen er da en mangel på gode sanksjoneringsprosedyrer, men usynliggjør  
eksisterende normer og holdninger som leder til trakassering. UiAs plan er  
den eneste som eksplisitt setter denne typen for behandling i et maktper-  
spektiv: «Alle ansatte og ledere ved UiA er bevisste på effekten av sin makt og

hvilket ansvar som ligger i denne» (UiA, 2021, s. 21). Et ledd i dette er lederopplæring hvor maktrelasjoner og maktasymmetri skal diskuteres.

Det antas at sanksjonering av trakassering gjør UH-sektoren til et mer behagelig og inkluderende sted å være, men det tas ikke opp at det kan føre til at formene for trakassering blir mer subtile. Problemforståelsen antar også at trakassering er ukontroversielt og avgrenset. Nylige studier fra UiO har imidlertid pekt på at trakassering, da spesifikt seksuell trakassering, henger sammen med arbeidsmiljø og kultur (Holter & Snickare, 2021).

**Kunnskapshull og kompetanseproblem.** Tiltakene i handlingsplanene impliserer også et problem med manglende kunnskapsgrunnlag og kompetanse innenfor likestilling og mangfold. Flere etterspør mer kunnskap om årsaker til skjev kjønnsbalanse (UiB, UiO), behov for kartlegging av kjønnsbalanse i studentmassen (OsloMet), og kunnskapsgrunnlag eller statustilstand om mangfold (NTNU, HiNN, USN, UiT, UiO). HiNNs handlingsplan etterspør også kunnskap om tiltak som har vært iverksatt. Mangelen på kunnskap blir også satt i sammenheng med ledelseskompetanse innen kjønns- og mangfoldperspektiv og hensyn. Flere tiltak beskriver at denne formen for kompetanse skal bli vektlagt i ansettelsesprosesser av nye ledere eller utviklet gjennom lederopplæring (HVL, UiO, NTNU, USN) eller spesifikke kurs om seksuell trakassering (BI, UiA, UiT). Ledere blir dermed rammet inn som viktige endringsaktører, men også som aktører som kan opprettholde eller har opprettholdt ulikheter.

Mange vil gjøre aktive grep for å bedre kjønnsbalansen, men etterspør også mer kunnskap om gode tiltak (Suboticki & Lagesen, 2022). Kunnskap blir i de fleste tiltakene også beskrevet som noe som skal komme i forveien av tiltak. En uheldig konsekvens av problemforståelsen om «mangel på kunnskap» kan dermed bli handlingslammelse. Forskning viser imidlertid at selve aktiviteten med å utvikle lokal problemforståelse, eller «kunnskaping», også er et tiltak som kan skape eierskap for likestillingsarbeid og utvikle kunnskap underveis i arbeidet (Sørensen mfl., 2019).

**Kjønnsperspektivproblem.** Manglende kjønnsperspektiv i UH-sektoren blir tydelig synlig ved at mange universiteter har tiltak rettet mot kjønnsperspektiv i utdanning og forskning (UiB, UiT, HVL, HINN, OsloMet, USN). Kjønnsutfordringer er dermed ikke bare knyttet til representasjon og ulike erfaringer i sektoren, men også det daglige praktiske forskning-

og undervisningsarbeidet. Noen få etterspør spesifikt mangfoldperspektiv (UiA, UiT), men kjønnsperspektivproblemet dominerer.

Denne typen perspektiv er i tråd med kjønnsintegreringsstrategien også etterspurt i rekruttering og ansettelsesprosesser og lederopplæring, men blir her presisert som et hensyn alle ansatte må ta. Det forblir i hovedsak uklart hva slike perspektiv skal innebære. Bare UiT har tiltak rettet mot pensumlister som indikerer at kunnskapsgrunnlaget for undervisning er skjevt. Konsekvensen av mangelen på presisering kan lede til at kjønnsperspektiv blir noe man sier man gjør, men som i praksis ikke blir aktivt integrert i utdanning og forskning.

**Jobb-privatliv-problem.** Et annet problemområde konstruert i noen av handlingsplanene er manglende tilrettelegging for kombinerings av karriere/jobb eller studie på den ene siden, og privatliv på den andre (UiT, NTNU, HVL). Det viser til mangel på tilrettelegging, fleksibilitet og forskjellsbehandling av personer i ulike livssituasjoner. Selv om dette problemet beskrives eksplisitt, og vi husker at dette også er det eneste likestillingsproblemet som beskrives i Langtidsplanen, så er det *ikke* noen konkrete løsninger for disse utfordringene.

Denne typen utfordringer blir i hovedsak problematisert som livsfaseproblematikk, dvs. en balansegang som er vanskelig å skape i spesifikke livsfaser. For eksempel familieliv med småbarn, men innramming åpner også opp for andre hensyn som alder. Det sies ikke eksplisitt at denne balansegangen er kjønnnet. Ved å fokusere på balanse blir problemet med overbelastning i måten UH-sektorarbeidet blir organisert på, oversett. Litteraturen har for eksempel kritisert neoliberalisering av akademia og økende krav for «ideal-akademikeren» (Lund, 2015). Dette er ikke bare et problem i en etableringsfase, men kan også hindre valg av akademiske karrierer (Sørensen & Kristensen, 2022). En effekt er at det å kombinere jobb og privatliv gjøres til et individuelt problem, og dermed overses mer fundamentale problemer i organisering av arbeidsliv i UH-sektoren som grunnlag for tiltak.

**Lønns- og ressursfordelingsproblem.** Flere planer inkluderer like-lønns- og ressursfordelingstiltak som antyder at det er et problem med skjev fordeling av ressurser mellom kjønn (HVL, USN, UiA, BI). Fokuset er på likestilling mellom kvinner og menn, og ikke andre grupper. USN beskriver lønnsforskjeller som direkte brudd på loven: «Utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller grunnet brudd på likestillings- og diskrimineringsloven ved

lokale lønnsforhandlinger» (USN, s. 8). Likelønntiltak kan tolkes som en problematisering av ulikhetsbehandling og manglende håndheving av like-lønnsprinsippet i universitets- og høyskoleloven. Universiteter som har gjennomført en lønnsanalyse i sine årsrapporter (UiO, HVL, HINN, USN, BI), viser tilnærmet lik lønn, men at kvinner fortsatt i de fleste kategorier stillinger er lønnet lavere enn menn.

Ressursfordeling er bare problematisert ved UiB, som definerer tiltak hvor kvinner skal prioriteres i fordeling av strategiske forskningsressurser. Det som ikke problematiseres, er HR-prosedyrer for lønnsforhandlinger med ansatte som muliggjør en slik ulikhet, og dermed ikke hvordan slike ulikheter blir skapt i utgangspunktet.

## Konklusjon

I dette kapittelet har vi sett nærmere på likestillingspolitikken ved hjelp av en analysestrategi innrettet mot å dekonstruere problemforståelser som ligger innebygget i politikk og handlingsplaner (Bacchi, 2009). Vi har vist at selv om representasjonsproblematisering dominerer på nasjonalt nivå, så er det større bredde og mer komplekse likestillingsforståelser som preger handlingsplaner på institusjonsnivå.

Det er ingen entydig begrepsbruk i likestillingspolitikken for UH-sektoren. Både «kjønnsbalanse», «likestilling», «mangfold» og «inkludering» brukes i målformuleringer. «Kjønnsbalanse» dominerer likevel som målsetting for strategier og handlingsplaner i sektoren. Kjønnsbalanse er også den hyppigst brukte indikatoren for likestillingstilstanden i sektoren. «Kjønnsbalanse» og «(kjønns)likestilling» brukes ofte om hverandre, som om de viser til det samme meningsinnholdet.

På handlingsplannivå er noen problemforståelser gjennomgående. For eksempel manglende likebehandling i rekrutterings- og ansettelsesprosesser, problemer med trakassering og mulighet for å kombinere arbeid med privatliv, manglende tilrettelegging for internasjonale studenter og ansatte eller personer med nedsatt funksjonsevne. Løsningene lokaliserer dermed problemene på ulike arenaer (f.eks. prosedyrer, utvalg, kunnskapsnivå, organisering) og blant ulike grupper (f.eks. kvinner, ledere, internasjonalt ansatte). Likestillingsforståelsene viser ikke bare til problemer med representasjon,

men settes også i sammenheng med likebehandling og likeverd. Handlingsplanene fremstår dermed som mer komplekse og sammensatte enn på overordnet politisk og strategisk nivå.

Det er likevel mange ting som ikke problematiseres, spesielt med hensyn til *hva* som skaper ulikheter eller forskjellsbehandling. Selv om det går an å hevde at hele likestillingspolitikken implisitt er en problematisering av makt, er det et påfallende fravær av eksplisitt problematisering av maktforhold i sektoren i strategier og handlingsplaner. UiA og UiO er de eneste universitetene som i handlingsplanene eksplisitt adresserer maktsymmetrier. Likevel er menn, i kraft av status som «den dominante kjønn», eller andre akser av privilegier, ikke definert som en målgruppe for tiltak. Konsekvensen av dette er at mulige årsaker for kjønnsubalanse ikke forsvinner, og at ulikheter kommer til uttrykk på nye måter. Det kan også gi uttrykk for at UH-sektoren, og da spesielt administrasjon og ledelse, ikke er opptatt av likestilling (som verdi), men (bare) prøver å oppfylle krav og fremstå som politisk korrekte. På den andre siden kan det ufarliggjøre likestillingsarbeid og dermed skape mer tilslutning til å implementere tiltak som kan skape bedre forutsetninger for likestilling (se diskusjon Skjeie & Teigen, 2007; Holst, 2007),

I forlengelsen av dette er problemer knyttet til arbeidskultur og arbeidsmiljø i liten grad synliggjort. Det fremstår dermed som at likestilling forstått som likeverd og likebehandling er et problem primært i rekruttering og ansettelse, og ikke i arbeidshverdagen, med unntak av mulige utfordringer knyttet til fysisk tilgang og trakassering. Hvis vi sammenligner handlingsplanene med litteratur som forklarer kjønnsulikhet i akademia (se også Mangset mfl., og Moratti i denne boken), for eksempel smale kriterier for vurdering av forskningskvalitet eller eksellens, så tyder dette på at mange systemutfordringer blir oversett. Effekten kan da være at likestillingsarbeidet ikke fører til mer inkluderende og likestilt arbeidsmiljø.

Det kan også stilles spørsmål ved målgrupper som omfattes i handlingsplanene. Som Squires (2005) også viser i sin analyse av EUs likestillingspolitikk, åpner de ulike likestillingsforståelsene for en miks av tilnærminger: kategoripolitiske løsninger spesifikt rettet mot kvinner, og kjønnsintegrering (*gender mainstreaming*) hvor kjønnsperspektiv skal bli tatt hensyn til av alle. Det er på den andre siden ingen kategoripolitiske løsninger rettet mot menn, og behovet for integrering av mangfoldperspektiv blir bare tatt opp i et fåtall

handlingsplaner. Kjønn blir behandlet som en stabil kategori av menn og kvinner, mens mangfold blir beskrevet som en karakteristikk og i noen tilfeller grupper (f.eks. internasjonalt ansatte, etniske minoriteter og personer med nedsatt funksjonsevne). Kategoriene er noenlunde i tråd med de nye føringene i likestillings- og diskrimineringslovverket (§ 1), men det er helt tydelig at noen aspekter som livssyn og sosial klasse blir oversett. En konsekvens av denne kategoriseringen av grupper er at man kan jobbe mer målrettet med konkrete problemer, men samtidig kan det overse mer strukturelle barrierer.

Til slutt er det viktig å påpeke at vi ikke har undersøkt hvordan politikken implementeres i det daglige likestillingsarbeidet ved de analyserte institusjonene, og i hvor stor grad det varierer mellom dem. Måten løsninger representeres i likestillingspolitikken (spesielt handlingsplanene), gir også et begrenset rom for utdyping, og den er alltid selektiv for å kunne bli implementert innenfor et bestemt tidsrom. Den lokale politikken indikerer likevel en problemforståelse som ikke er instrumentell. Det vil si at tiltakene ikke bare prøver å forbedre den representative kjønnsbalansen, men at de også problematiserer forhold knyttet til prosesser, relasjoner og normer i akademia. Dersom sektoren skal finne nye løsninger – nye tiltak – og mobilisere for endring, så vil vi hevde at det likevel er nødvendig å tydeliggjøre problemforståelser som grunnlag for strategier og handlingsplaner.

## Referanser

- Bacchi, C. (1999). *Women, policy and politics. The Construction of Policy Problems*. Sage.
- Bacchi, C. (2009). *Analysing policy*. Pearson Higher Education.
- Beddoes, K. & Schimpf, C. (2018). What's wrong with fairness? How discourses in higher education literature support gender inequalities. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 39(1), 31–40.
- Bjartnes, K.S. & Sørensen, S.Ø. (2019). Likestillingsproblemer i integreringspolitikken. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(3), 198–212.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – Med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1), 22–38.
- Danielsen, H., Larsen, E. & Winderen Owesen, I. (2013). *Norsk likestillingshistorie*. Fagbokforlaget.
- Flikke, J., Gullikstad, B., Kristensen, G.K., Lagesen, V.A. & Sørensen, S.Ø. (2021). *International diversity at NTNU. A qualitative study of the experiences of incoming researchers, management and administrative staff*.
- Fraser, N. (2009). *Scales of justice: Reimagining political space in a globalizing world* (Vol. 31). Columbia University Press.
- Norges forskningsråd (2020). *Universitets- og høyskolerapporten. Forskningsrådet og finansiering av forskning i UH-sektoren*. Forskningsrådet.
- Holst, C. (2007). Balansefeminismens begrensninger. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 2, 5–20.
- Holst, C. (2013). Likestilling. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(2), 191–198.
- Holter, O.G. & Snickare, L. (2021). Trisyn – tre problemforståelser. I L. Snickare & O.G. Holter (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 239–265). Cappelen Damm Akademisk.
- Holter, Ø.G. & Snickare, L. (2021). Seksuell trakassering – ikke et isolert problem. I L. Snickare & O.G. Holter (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 75–99). Cappelen Damm Akademisk.
- Lagesen, V.A. (2007). The strength of numbers: Strategies to include women into computer science. *Social Studies of Science*, 37(1), 67–92.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic – Gender, excellence and changing academia*. Aalto University.
- Rasmussen, S. & Tøndel, G. (2019). Kunnskapens skjeve kanter. Om telling, måling og matteuseffekter i akademia. I A. Tjora (Red.), *Universitetskamp* (s. 129–154). Spartacus.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn imellom. Makt- og demokratiutredningen 1998–2003*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2005). Nødvendig – nyttig – rettfærdig? Likestillingsargumenter i offentlig debatt. *Kvinder, køn og forskning*. Nr. 4.
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2007). Behov for balanse. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 4, 86–93.



- Squires, J. (2005). Is mainstreaming transformative? Theorizing mainstreaming in the context of diversity and deliberation. *Social politics: International studies in gender, state & society*, 12(3), 366–388.
- Suboticki, I. & Lagesen, V.A. (2022). Uncertain, collective and heroic leadership approaches to gender balance change among local leaders in academia. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 44(4), 347–362.
- Suboticki, I., Lagesen, V.A. & Unander, T.E. (2021). En kartlegging og evaluering av tre kjønnsbalansetiltak ved NTNU. Startpakker, kvalifiseringsstipend og mentorprogram.
- Sørensen, S.Ø. & Kristensen, G.K. (2022). ‘Should i stay or should i go?’ How early career researchers imagine the (Im) possible future in academia. *Gender Inequalities in Tech-driven Research and Innovation: Living the Contradiction*, 124.
- Sørensen, S.Ø., Lagesen, V.A., Sørensen, K.H. & Kristensen, G.K. (2019). Kjønnsbalanse gjennom aksjonsforskning og lokal kunnskaping. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 43(2), 108–127.
- Sørensen, K.H. & Traweek, S. (2022). *Questing excellence in academia: A tale of two universities* (Vol. 1). Routledge.
- Sümer, S. (2020). *Gendered academic citizenship*. Springer International Publishing.
- Teelken, C. & Deem, R. (2013). All are equal, but some are more equal than others: Managerialism and gender equality in higher education in comparative perspective. *Comparative Education*, 49(4), 520–535.
- Teigen, M. (2003). *Kvotering og kontrovers. Om likestilling som politikk*. Norway, ISF og Pax Forlag.
- Timmers, T.M., Willemsen, T.M., & Tijdens, K.G. (2010). Gender diversity policies in universities: a multi-perspective framework of policy measures. *Higher Education*, 59(6), 719–735.
- Thune, T. & Waagene, E. (2008). *Kvinnerepresentasjon = større arbeidsbelastning? En undersøkelse om kravet til kvinnerepresentasjon i bedømmelseskomiteer ved universiteter og høyskoler*.
- Verloo, M. (2005). Displacement and empowerment: Reflections on the concept and practice of the Council of Europe approach to gender mainstreaming and gender equality. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(3), 344–365
- Young, M. ([1958]2017). *The rise of the meritocracy*. Routledge.

## Dokumenter

- Handelshøyskolen BI (2020). Diversity and Equality at BI – action plan 2020–2022.
- Handelshøyskolen BI (2021). Strategy 2025.
- Høgskolen i Innlandet (2020). Handlingsplan for likestilling og mangfold 2020–2022.
- Høgskolen i Innlandet (2021). Strategi 2021–2026.
- Høgskulen på Vestlandet (2020). Handlingsplan for likestilling, mangfold og inkludering 2020–2023.
- Høgskulen på Vestlandet (2019). Strategy 2019–2023.
- Norges forskningsråd (2017). Programplan 2017–2022. Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE.
- Norges forskningsråd (2019). Policy for kjønnbalanse og kjønnsperspektiv i forskning.
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU (2018). NTNUs Handlingsplan for likestilling og mangfold 2018–2021.
- Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, NTNU (2018). Strategi 2018–2025.
- OsloMet – storbyuniversitetet (2020). Handlingsplan for mangfold 2020–2023.
- OsloMet – storbyuniversitetet (2020). Strategi 2024. Ny viten – ny praksis.
- Stortinget (2019). *Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning 2019–2028* (Meld. St. 4).
- Universitetet i Agder (2021). Likestilling, inkludering og mangfold – Handlingsplan for UiA 2021–2024.
- Universitetet i Agder (2021). Strategi 2021–2024.
- Universitetet i Bergen (2017). Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017–2022.
- Universitetet i Bergen (2019). HAV, LIV, SAMFUNN. Strategi 2019–2022.
- Universitetet i Oslo (2021). Tiltaksplan for mangfold, likestilling og inkludering, 2021–2024.
- Universitetet i Oslo (2018). Strategi 2030.
- Universitetet i Sørøst-Norge (2017). Handlingsplan for likestilling og inkludering 2017–2021.
- Universitetet i Sørøst-Norge (2022). Strategi 2022–2026.
- Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (2020). Likestilling, mangfold og inkludering. Handlingsplan for 2020–2022.
- Universitetet i Tromsø – Norges arktiske universitet (2020). UiT's strategy towards 2022.

Haaland, H., Lund, R.W.B., Magnussen, M.-L., & Wallevik, H. (2022). Professorkvalifiseringens affektive økonomi: Styring, følelser og motstand. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 171–193). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160809>

9

# Professorkvalifiseringens affektive økonomi

## *Styring, følelser og motstand*

Hanne Haaland, Rebecca W.B. Lund, May-Linda Magnussen og Hege Wallevik

## Innledning

Universitetet i Agder utarbeidet i 2016 en strategi som vektla at ansatte ved universitetet skulle skaffe mer ekstern forskningsfinansiering, delta mer i internasjonale forskningsprosjekter og -programmer og levere «globalt ledende forskning».<sup>1</sup> Strategien er i høy grad preget av Kvalitetsreformen i høyere utdanning, som ble iverksatt i 2003. Denne var igjen formet av EU-harmoniseringer og anbefalinger fra Verdens handelsorganisasjon som skulle bidra til å gjøre medlemslandenes universitetssektorer konkur-

---

1 <https://www.uia.no/om-uia/organisasjonen/strategi-2016-2020>

ransedyktige i den nye globale kunnskapsøkonomien (Wright, 2016). Illustrerende for slike ambisjoner, på nasjonalt og organisasjonsmessig nivå, er at visse aktiviteter og individer synliggjøres, mens andre mer eller mindre usynliggjøres (Lund, 2020a). I januar 2022 var for eksempel overskriften på en nyhetssak på UiAs nettside: «17 UiA-forskere på listen over mest produktive forskere».<sup>2</sup> Listen det henvises til, er Forskerforums oversikt over Norges 500 «mest produktive forskere» i perioden 2017–2020<sup>3</sup>, og målet for produktivitet er publikasjonspoeng. De «produktive» har publisert betydelig mer enn «gjennomsnittsforskerne», som fremstår som en identitetsløs masse. Dette kan ses som et uttrykk for økt neoliberalisering av norsk akademia. Neoliberalisme forstås her som en ideologi som manifesterer seg i idealet om den «entreprenøriale» akademiker. Denne er uttrykt i en forherligelse av:

... flexibility (cognitive, attitudinal, and behavioral), competitiveness (not just in relation to others but also in relation to internalized expectations), entrepreneurial spirit, economic rationale, adaptability to precarious environments, and emotional detachment. This notion of the ideal worker sets the standard for accountability and performance in neoliberal higher education. For example, performance-based research funding and reward systems now determine the kind of research projects, academic units, and professional behaviors that are valued (Vazquez & Levin, 2018).<sup>4</sup>

I dette kapittelet undersøker vi hva som teller som en legitim karriere i nåtidens akademia. Vi bruker innsikter og redskaper fra institusjonell etnografi, affektteori og motstandsstudier til å utforske kvinnelige postdoktorers og førsteamanuensers møte med neoliberalisering og styring i akademia i forbindelse med professorkvalifisering. Vårt *case* er CV-skriving, og mer spesifikt møtet med Forskningsrådets CV for «etablerte forskere»<sup>5</sup>. CV-en sier noe

2 [https://www.uia.no/nyheter/17-uia-forskere-paa-lista-over-mest-produktive-forskere?fbclid=IwAR2zo1HzEzpq98b2\\_8OBHAcDJAsGE0MYkKuxlLrjdac1TbpcCFk806Pgawk](https://www.uia.no/nyheter/17-uia-forskere-paa-lista-over-mest-produktive-forskere?fbclid=IwAR2zo1HzEzpq98b2_8OBHAcDJAsGE0MYkKuxlLrjdac1TbpcCFk806Pgawk)

3 [https://www.forskerforum.no/her-er-forskerne-som-publiserer-mest-i-norge/?fbclid=IwAR0ohGfWU3NT3pkLOCOcztK9D5xkt6VFSXK\\_L27EJ\\_SbBC6Wv3G\\_mWmbV6o](https://www.forskerforum.no/her-er-forskerne-som-publiserer-mest-i-norge/?fbclid=IwAR0ohGfWU3NT3pkLOCOcztK9D5xkt6VFSXK_L27EJ_SbBC6Wv3G_mWmbV6o)

4 [https://www.aaup.org/article/tyranny-neoliberalism-american-academic-profession#.Yvi94y0eM\\_U](https://www.aaup.org/article/tyranny-neoliberalism-american-academic-profession#.Yvi94y0eM_U)

5 Slik denne var mai 2018. Denne CV-en er siden endret.

om hvilke aktiviteter og praksiser som teller. Formidlingen av erfaringen omkring utfylling av CV-en belyser slik vi ser det, en affektiv økonomi, knyttet til neoliberaliseringen av akademiet. Vi undersøker hvordan følelser bidrar til å reproducere hva som teller, men også hvordan følelser produserer motstand mot de dominerende ideene om hva som er viktig akademisk virksomhet. Metodisk er vi inspirert av Search Conference-metoden. Vårt datagrunnlag til dette casestudiet består av tre samtaler, hvorav én tok utgangspunkt i refleksjon rundt utfylling av nevnte CV.

## Den tekstmedierte, sosiale organiseringen av virksomhet

Vi bruker institusjonell etnografi (Smith, 1987, 2005) som rammeverk for vår utforskning. En institusjonell-etnografisk studie starter fra en bestemt *virksomhet* til noen man ønsker å forstå og øke handlingsrommet for. Folks virksomhet innebærer både fysisk, mentalt og emosjonelt «arbeid». Dette arbeidet er alltid sosialt koordinert, selv om vi ikke alltid er fullt ut bevisste på hvordan det skjer. Slik Dorothy Smith forstår det, er vår virksomhet koordinert med virksomheten til mennesker vi inngår i *lokale* relasjoner til; mennesker vi møter direkte. Den er imidlertid også koordinert med mennesker vi inngår i *trans-lokale* relasjoner til. Dette skjer ved at vi «aktiverer» objektiverte tenke- og organiseringsmåter og lar disse standardisere det vi gjør på tvers av tid og rom. Ifølge Smith skjer objektivering og styring i stor grad ved bruk av tekster. Grunnen til at en institusjonell tekst, som for eksempel CV-en vi utforsker i dette kapitlet, virker standardiserende på det folk tenker og gjør, er at den leses og utfylles på tvers av tid og rom, og fordi den er den eksakt samme for enhver som interagerer med den. Det betyr at den ene parten i det Smith kaller «tekst-leser-konversasjonen» (nemlig teksten), er den samme etter konversasjonen har funnet sted, mens den andre parten sannsynligvis har endret sin virksomhet noe.

Utgangspunktet i institusjonell etnografisk utforskning er at vi starter i menneskers *faktiske* virksomhet, og deres interesser. Begreper og teori kan brukes hvis disse anses å være forenlig med den sosiale ontologien som ligger til grunn for institusjonell etnografi; dvs. antagelsen om at mennesker er fundamentalt sosiale vesener og at det sosiale består i menneskers praktiske

koordinering av virksomhet. Begreper og teori må bidra til å åpne opp for de sosiale relasjoner som forskningsdeltakerne peker oss i retning av, og analysen må ikke løsrives fra folks faktiske virksomhet. De følgende begrepelige ressursene oppfyller disse kravene i dette casestudiet.

## Styring og emosjonell orientering i akademia

... universities both bear the marks of neoliberal restructuring and are enlisted into participating in further restructurings through discursive and material transformations that are reshaping institutional objectives, influencing the nature of academic practice, and instilling new beliefs, affects and desires in students, faculty and administrators (Hyatt & Shear, 2015, s. 2).

Den institusjonelle logikken som aktiveres i tekst-leser-samtalen vi utforsker, fremkaller og spiller på bestemte følelser. Dette skjer fordi den involverer en tydelig distinksjon mellom «tapere» og «vinnere». Mye tyder på at en slik distinksjon ofte kan få en kjønnets slagside (se Morley, 2015; Lund, 2015). Vinnerne er de som har investert i de «riktige» aktivitetene og epistemiske orienteringene; de som tilskrives institusjonell verdi. Taperne er de som har investert «feil». Denne institusjonaliserte binære distinksjonen har materielle konsekvenser for om en person kan få fast stilling, forskningsmidler og lignende (Lund & Tienari, 2019). Den er tett sammenvevd med en «affektiv økonomi» (Ahmed, 2004; Morley, 2018; Magnussen, Lund & Mydland, 2022), som viser seg igjennom «naming, faming and shaming» (Brøgger, 2016). Standardiserte målinger og målverktøy, som i høy grad brukes til å vurdere – og sammenligne – individers, institutters, fakulteters og universiteters produktivitet, mobiliserer, fremkaller og spiller på affekter og følelser, som blir sentrale for implementeringen av institusjonelle intensjoner:

Affects can be perceived as a kind of organized currency in an affective economy. «Economy» denotes the careful use of money and supplies as well as the management of activity: In an affective economy, a «household of feelings», affects rather than money are economized. This means that affective economy is not a matter of simply having feelings, but of exchanging,

spending and capitalizing affects – it is an affective practice that is actively created and needs work to sustain (Brøgger, 2016, s. 84).

Til de vinnende investeringene, som gir anerkjennelse og synlighet, knytter det seg følelser som stolthet. Disse trenger imidlertid kontinuerlige vinnende investeringer for å opprettholdes. De tapende investeringene, som medfører usynlighet, medfører for eksempel skamfølelse. Dette kan temmelig effektivt motvirke at folk gjør for mye slik virksomhet (Aarseth, 2022). En affektiv økonomi opererer således i styringens tjeneste.

Dette er imidlertid ikke ensbetydende med at den affektive økonomi er deterministisk. Den institusjonelle etnografi er særlig fruktbar til å synliggjøre handlingsrommet i menneskers virksomhet. I møte med enhver form for objektiverte tenke- og gjøremåter kan folk ta ulike valg. Vi kan for eksempel streve etter å tilpasse oss så mye som mulig, utnytte og prøve å utvide handlingsrommet som finnes innenfor de objektiverte tenke- og gjøremåtene eller mer uttalt motsette oss styring (Scott, 1985). Vi er i det følgende særlig opptatt av motstand som identifisering av utvidet handlingsrom.

## Motstand og handlekraft

Selv om vi mener motstand må utforskes igjennom empiriske studier av hva mennesker gjør og hvordan de eventuelt aktiverer tekster i konkrete kontekster, er det ikke åpenlyst hva motstand består i og når noe bør telle som motstand. Et vesentlig spørsmål innenfor motstandsstudier er hvorvidt motstand må være intensjonell og/eller anerkjennes av andre som motstand. Andre spørsmål er hvorvidt den må være kollektiv eller kan være individuell, samt hvorvidt den kan være utelukkende lokalt forankret eller må være vidtrekkende (Hollander & Einwohner, 2004).

Motstand har tradisjonelt sett vært forstått som intensjonelle, kollektive og bredt organiserte responser på makt og kontroll (McAdam, Tarrow & Tilly, 2001). Samtidig påpeker flere at motstand kan være variert, subtil, kontekstuell og ofte innebære mer kompleksitet, tvetydighet og porøsitet enn tradisjonelt antatt (Thomas & Davies, 2005). Motstand kan skje ved å motsette seg eller beskytte seg mot press og styring (Prasad & Prasad, 1998; Ylijoki & Ursin, 2013). Kontrollert institusjonalisert uenighet (Hirschman,

1970), subtil motstand (Kondo, 1990), mot-identifikasjon (Holmer-Nadesan, 1996) eller ren fremvisning av påkrevd adferd (Westwood & Johnston, 2011) kan fortolkes som tvetydig motstand. Det er også mulig å utøve motstand på subjektivitetsnivå, uten at dette oversettes til motstand eller endring på et mer institusjonelt nivå.

Vi forstår motstand som knyttet til konkrete institusjoner og som måter å ta til motmæle mot tekster som koordinerer menneskers handlinger og følelser. For å utøve motstand må vi altså forstå styringstekster og identifisere alternativer til det de foreskriver. I navigeringen mellom motstand mot og etterlevelse av institusjonelle krav forstår vi det slik at affekter og følelser spiller en sentral rolle. Å leve opp til de institusjonelt definerte suksesskriteriene kan lede til (i alle fall øyeblikksvis) stolthet og selvtillit. Å ikke gjøre det kan medføre skam, frykt og frustrasjon. Ett viktig spørsmål er dermed hvordan slike negative eller positive følelser også avføder motstand mot styringen, og i så fall hvordan.

## Et endringsorientert prosjekt: Data og metode

Som allerede nevnt er vi metodisk inspirert av Search Conference-metoden (Emery & Purser, 1996; Schafft & Greenwood, 2003). Dette er en deltakende utforskningsmetode hvor deltakere i en lokal bevegelse, arbeidsplass, organisasjon eller annet, med forskjellige erfaringer og interesser, gjennomfører demokratiske samtaler med henblikk på først å identifisere problemer i nåværende strukturer, policy, institusjoner og organisatoriske forhold som påvirker deres hverdag og arbeidsliv. Deretter skal deltakerne utvikle en lokalt forankret fremtidsvisjon og plan for hvordan denne kan virkeliggjøres i praksis.

Datamaterialet vi baserer dette kapittelet på, er tre gruppesamtaler som fant sted i april og mai 2018. I samtalen deltok vi kapittelforfattere og kvinnelige førsteamanuenser ved fakultet for samfunnsvitenskap som vi hadde intervjuet i forbindelse med et tidligere forskningsprosjekt om kjønn i akademia. Inkludert oss fire forfattere, deltok fem fast ansatte førsteamanuenser og to midlertidig ansatte postdoktorer i samtalen. Nesten alle hadde truffet hverandre ved tidligere anledninger, flere kjente hverandre godt, og det var stor gjensidig tillit blant deltakerne. Det betød at vi fikk adgang til umid-



delbare følelsesmessige reaksjoner og «backstage» tanker (Goffman, 1959). Gruppesamtalene var basert på følgende forberedelser:

1. hver deltaker skrev et notat som så konkret som mulig beskrev en dag på jobben
2. hver deltaker skrev et notat som så konkret som mulig beskrev en hendelse i nær fortid som gjorde henne oppmerksom på at hun er kvinnelig førsteamanuensis/postdok
3. hver deltaker fylte ut Forskningsrådets CV og skrev noen linjer om hvordan de erfarte dette
4. hver deltaker skrev et notat om ønsket faglig utvikling, uavhengig av føringene i Forskningsrådets CV og universitetets retningslinjer for professoropptrykk

Alle notatene ble delt før samtalene. I første samtale diskuterte vi de første notatene, i andre samtale diskuterte vi de andre notatene, og i tredje samtale diskuterte vi arbeidet med å fylle ut CV-en, samt ønsker for faglig utvikling. Ideen bak CV-øvelsen var å utforske vår egen interaksjon med et spesifikt styringsdokument/-instrument som kan anses som en del av en generell tendens til at hva som teller som en legitim karriere i akademia, snevres inn. Forskningsrådets CV var slik i mai 2018:

## Curriculum vitae with track record (for established researchers)

### PLEASE NOTE:

*All items marked with \* must be completed.*

*The template is based on the CV and Track record used in ERC, and the maximum page limit is 4 pages. (It is not possible to upload an attachment that exceeds 4 pages). The page format must be A4 with 2 cm margins, single spacing and Arial, Calibri or Times New Roman 11-point font. You may delete this box when filling out the CV.*

### ROLE IN PROJECT

Project manager  Collaborator

### PERSONAL INFORMATION

\*Family name, First name:

\*Date of birth: *dd.mm.yyyy*

\*Sex:

\*Nationality:

Researcher unique identifier(s) (ORCID, ResearcherID, etc.):

URL for personal web site:

### \*EDUCATION

*yyyy* PhD: **Disputation date:** *dd.mm.yyyy*.

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution, Country

*yyyy*

Master

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution, Country

### \*CURRENT AND PREVIOUS POSITIONS

*yyyy-yyyy* Current Position

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution/Country

*yyyy-yyyy*

Previous position held

Name of Faculty/Department, Name of University/Institution/Country

### FELLOWSHIPS AND AWARDS (if applicable)

*yyyy-yyyy* Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

*yyyy*

Award received from Name of Institution/Country

*yyyy-yyyy*

Scholarship, Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

### MOBILITY (*research stays abroad lasting more than three months*) (if applicable)

*yyyy-yyyy*

Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

Award received from Name of Institution/Country

### SUPERVISION OF GRADUATE STUDENTS AND RESEARCH FELLOWS (if applicable)

*yyyy-yyyy*

Number of Postdocs/PhD/Master Students

Name of Faculty/Department/Centre, Name of University/Institution/Country

### TEACHING ACTIVITIES (if applicable)

*yyyy-yyyy*

Teaching position – Topic, Name of University/Institution/Country

### ORGANISATION OF SCIENTIFIC MEETINGS (if applicable)

*yyyy*

Please specify your role and name of event/number of participants/Country

**INSTITUTIONAL RESPONSIBILITIES (if applicable)**  
 מועדון-עמיתות Member of a Committee/Graduate Student Advisor etc.  
 Name of University/Institution/Country

**COMMISSIONS OF TRUST (if applicable)**  
 מועדון-עמיתות Scientific Advisory Board/Review Board/Review panel member/Editorial Board/Scientific  
 Advisory Board/ Reviewer/Scientific Evaluation/etc.  
 Name of University/Institution/Country

**MEMBERSHIPS OF SCIENTIFIC SOCIETIES (if applicable)**  
 מועדון-עמיתות Member, research network etc.

**MAJOR COLLABORATIONS (if applicable)**  
 Name of collaborators, Topic, Name of Faculty/Department/Centre, Name of  
 University/Institution/Country

**CAREER BREAKS (if applicable)**  
 Exact dates Please indicate the reason and duration in months.

**Track record**

In the track record, please list:

1. The total number of publications during the career  
List up to ten publications, from the last ten years, in major international peer-reviewed multi-  
 disciplinary scientific journals and/or in the leading international peer-reviewed journals, peer-  
 reviewed conferences proceedings and/or monographs of their respective research fields, also  
 indicating the number of citations (excluding self- citations) they have attracted (if applicable);
2. Research monographs and any translations thereof (if applicable);
3. Granted patent(s) (if applicable);
4. Invited presentations to peer-reviewed, internationally established conferences and/or  
 international advanced schools (if applicable);
5. Research expeditions that the applicant Principal Investigator has led (if applicable);
6. Organisation of international conferences in the field of the applicant (membership in the  
 steering and/or organising committee) (if applicable);
7. Prizes/ Awards/ Academy memberships (if applicable).
8. Major contributions to the early careers of excellent researchers (if applicable);
9. Examples of leadership in industrial innovation or design (if applicable).

**Figur 9.1**

Teksten vi skrev til den første samtalen, der vi beskrev en dag på jobben, pekte mot erfaringer som italesetter opplevelsen av misforhold mellom aktivitetene som tilskrives verdi i det neoliberale akademiet og det vi ønsket å gjøre. *Alle* skrev om å halse fra det ene til det andre og konstant ha for lite tid. Den første samtalen handlet derfor mye om å identifisere «tidstyver». Den økte imidlertid også vår felles bevissthet om at mye av det vi gjør, og som vi synes er spennende, faglig utviklende og viktig, ikke «teller» som del av for eksempel professoropprykk. Den andre samtalen, der vi hadde skrevet et notat om en arbeidsrelatert begivenhet hvor vi hadde blitt oppmerksom på vårt kjønn, økte bevisstheten vår om den kjønnete organiseringen av den akademiske hverdagen. Gjennom disse to første samtalene etablerte vi et ståsted/standpunkt, som utgjør et metodisk utgangspunkt for analysen. Dette standpunktet relaterer til vår posisjon i de institusjonelle prosessene og de sosiale relasjonene som vi er felles om å være spunnet inn i. I institusjonell etnografi krever ikke etablering av et standpunkt identiske erfaringer eller virksomhet, men en felles forståelse av hvilke relasjoner som er i spill, og hva som har produsert de problematikker vi står overfor. Et standpunkt innebærer ikke en universaliserende, generaliserende eller avhistoriserende påstand om det å være kvinne i akademiet. Tvert om vil et standpunkt *alltid* være kontekstbetinget, empirisk rettferdiggjort og bero på politisk tilkjempet kunnskap (Lund, 2021). Det standpunktet vi erfarer fra, *kan* deles av menn, men disse var ikke fokus for dette casestudiet.

Den tredje samtalen var mer strukturert enn de to andre, og var basert på at alle deltakere hadde utfylt CV-en på forhånd. Under samtalen reflekterte vi over egne erfaringer med å fylle ut nevnte CV og lese hverandres CV-er. Etter det utforsket vi hva vi så for oss som det ideelle akademiet, og hvilke praktiske skritt vi kunne ta for å utvikle eget miljø i den retningen. Samtalene ble tatt opptak av og transkribert, og i det følgende presenterer og analyserer vi materialet.

## Vår forståelse av CV-en og hva den «gjør»

Forskningsrådets CV er laget i standardformat fordi det gjør det lettere for Forskningsrådet (som igjen er inspirert av European Research Council) å sammenligne «produktiviteten» og kvaliteten til kandidater som søker forskningsmidler.<sup>6</sup> Vi baserer oss imidlertid på en forståelse av at ingen standardformater er objektive og nøytrale, eller løsrevet fra de institusjonelle kompleksene de inngår i. En CV leses intertekstuell<sup>7</sup> og indeksikalt<sup>8</sup>, og transporterer institusjonelle intensjoner og agendaer (Taylor & Lahad, 2018; Macfarlane, 2020; Breeze & Taylor, 2020). Dette former folks opplevelse av hva de må gjøre mer eller mindre av for å være en seriøs kandidat til å motta forskningsmidler, og dette har særlig stor effekt på kvinner grunnet den kjønnede arbeidsdelingen i akademia (Steinpreiz, Anders & Ritzke, 1999; van den Brink & Benschop, 2014; Lund, 2020b).

Forskningsrådets CV forstår vi med andre ord som et styringsdokument der visse aktiviteter fremheves og andre usynliggjøres, for å signalisere til den som fyller ut, hva som er *relevante* erfaringer, meritter og potensial. Man må foreta ett stykke arbeid, i generøs smithsk forstand forstått som *alt* som krever «tid, oppmerksomhet, ressurser og en grad av koordinering med andre» (Smith, 2005, s. 46). Leseren må evaluere og vurdere hva som bør nevnes og ikke. Slik inngår hun i en tekst-leser-samtale hvor hun må aktivere sin kunnskap om hvordan dokumentet skal utfylles i tiden og rommet hun befinner seg i. Dette er en tid og et rom gjennomsyret av diskurser om «verdensklasse», hvor produktivitet operasjonaliseres som publiseringspoeng og hvor eksterne forskningsmidler og internasjonalt samarbeid regnes som suksess.

## Utforskning av arbeid med å fylle ut CV-en

Formidlingen av og diskusjonen rundt det praktiske og følelsesmessige arbeidet involvert i å utfylle CV-en, synliggjorde at de syv kvinnene som deltok i samtalene våre, responderte ulikt på teksten. Her ser vi altså at teksten

6 Forskningsrådets CV er siden 2018 endret til et mer åpent format. Men en CV er fortsatt et styringsdokument.

7 I relasjon til andre tekster i institusjonelt kompleks.

8 I relasjon til kulturell-sosial-politisk kontekst.

ikke er determinerende, men leses og utfylles ulikt. En deltaker vurderte det dit hen at det å fylle ut teksten ville få henne til å føle seg utilstrekkelig, og avstod dermed fra å fylle den ut. En annen endte opp med å fylle ut CV-en, men grudde seg til det:

*Da jeg fikk mailen med vedlegget og gikk gjennom overskriftene kjente jeg at jeg gruet meg for utfylling. Jeg begynte så smått med klipp og lim fra tidligere CV og ble litt stresset av at det sto at vi kunne fylle ut maks fire sider. Jeg kom aldri til å komme opp i fire sider (...) Da jeg kom til antall publikasjoner og track record ble jeg bare dårlig ... Altså samme tittel to ganger i en liste på 10 publikasjoner. Jeg tenkte at det jeg har gjort så langt ikke duger.*

Å lese/utfylle teksten medførte imidlertid ikke bare negative følelser eller frykt for slike. En av oss forteller hvordan det føltes godt å få synliggjort i alle fall deler av kompetansen sin:

*Da jeg gjør løs på utfyllingen ble jeg egentlig positivt overrasket. Det føltes godt å synliggjøre deler av min kompetanse, selv om bare deler av den ble etterspurt. Min erfaring som kursutvikler og foreleser (også en del av formidlingsjobben) blir for eksempel ikke etterspurt. Det var godt å ha en rubrikk som spurte om eventuelle karriereavbrekk. Jeg er stolt av de jeg har hatt som del av barnefødsler, et lite prosjekt hver og en av dem. Jeg var mer i stuss på om jeg skulle sette opp sykmeldingen min, men valgte til slutt å gjøre det, særlig når jeg så på alt det jeg hadde holdt på med av konferansedeltakelse, sesjonsorganisering og tillitsverv i tiden før sykmelding.*

Kanskje det å være stolt av – og bruke muligheten til å synliggjøre – «karriereavbrekk» i Forskningsrådets CV, slik denne kvinnen gjør, kan utgjøre motstand mot akademias innsnevring?

De andre samtaledeltakerne er langt mer frustrerte over CV-en. En av dem, som selv ikke hadde hatt tid til å fylle ut CV-en, men hadde lest andres CV-er, skriver følgende i sitt erfaringsnotat:

*Først: Å, nei, ikke mer jobb! Jeg har ikke tid til dette. Så: Ok, jeg tar en titt på skjemaet. Hm. Altfor omfattende. Jeg har ikke tid. Track-record? Awards?? Det hadde blitt mange blanke felt (...) Men så tenker jeg at jeg kanskje skulle gitt det et forsøk. Kanskje det ikke ville sett så galt ut hvis jeg tok med alt, og kalte noe av det jeg har gjort for noe som passer inn i malen. Er irritert over skjemaet og alt som ikke kommer frem der.*

I hennes notat er det tydelig at språket og kategoriene i CV-en som oftest føles fremmed og ikke rommer bredden i det akademiske arbeidet som gjøres. Samtidig sier også denne deltakeren at CV-en kanskje «ikke ville sett så gal ut», dersom hun hadde fylt inn det hun har gjort i dens kategorier. Mens teksten får noen av oss til å føle oss mislykkede, blir to av de andre kvinnene sinte på kategoriens styringskapasitet og -kraft:

*Jeg har skrevet CV-er siden jeg begynte på min Ph.D. og er klar over at noen ting er viktige (markerer hermetegn med hendene) og andre ting er parenteser som komiteer overser. Man blir raskt oppmerksom på hva som teller og ikke teller. Jeg synes jo at jeg har oppnådd mye. Men jeg har ikke nok publikasjoner på riktige steder, og selv om jeg er veldig internasjonal og mobil og samarbeider internasjonalt er det ikke riktig mobilitet, altså mer enn tre måneder (slik Forskningsrådet krever). Jeg blir deprimert, nedslått og sint.*

En annen uttrykker det slik:

*Jeg visste at mine artikler ikke telte så mye som internasjonale nivå 2-tidsskrifter, men jeg visste ikke at de ikke telte i det hele tatt ... Det blir så utrolig tydelig hvor mye man har gjort av idealisme og engasjement som ikke teller i denne konkurransen. Jeg føler meg ikke mislykket eller ikke-flink, jeg føler at det er systemet som er galt.*

Selv om kvinnen bak det siste sitatet ikke følte seg mislykket i møte med CV-en, poengterer hun at hun kunne ha fått slike følelser dersom hun skulle dele teksten med noen som ikke kjenner henne – og som vet mindre om det hun

har gjort og som sjaltes ut av teksten. For henne er det særlig provoserende at bidrag til den offentlige samtalen eller det politiske endringsarbeidet gjennom formidling av kunnskap ikke får plass i CV-en:

*Det som motiverer meg i bunn er å være med å bidra til noen samfunnsendringer som er viktige. Stadig når vi snakker om nivå 2 og så videre, så tenker jeg på disse intervjuene jeg har med informanter, hvor jeg blir utrolig engasjert, inspirert og irritert. Det er så mange viktige ting å gripe fatt i, og det er så mange erfaringer som ikke kommer fram.*

Også andre forteller at hovedmotivasjonen for å være akademiker handler om andre ting enn de som gis mest rom i Forskningsrådets CV. Én av deltakerne forteller at hun er veldig motivert for både forskning og publisering, men at CV-ens fokus på publiseringsskvantitet gjør at hun alltid føler at hun må skynde seg; skynde seg å forske, skynde seg å publisere. Hun *kan* forske sakte, men risikerer da å miste forskningstid:

*Det som ligger og truer er om jeg får redusert forskningstid. Hvis jeg bruker lang tid på å utvikle dette samarbeidet, som er internasjonalt samarbeid og ikke minst et spennende og nytt forskningsprosjekt, hvis det tar meg 5 år da, så er det for lang tid. Det må komme ut noe. Så jeg ender opp med å stadig skrive «in work», men det kommer liksom ikke ut på den andre siden. Så hvis man skal være litt trygg i seg selv, si «dette kommer om 5 år», for det kommer til å ta så lang tid å jobbe frem dette som jeg brenner for og har lyst til å jobbe med de neste 20 årene.*

Mange av oss er enige med henne i at rommet for å kunne utvikle viktige problemstillinger og finne nye måter å utforske dem på, synes å skrumpe. Et godt stykke ut i den siste samtalen vår forteller en av oss at hun først og fremst er opptatt av å bidra til samfunnsendring ved å utdanne gode profesjonsutøvere, og at en del av dette arbeidet inkluderer å publisere artikler på norsk som hun kan bruke inn i utdanningen. Dette vil hun fortsette med, selv om det vil gjøre det vanskeligere å få professoropptrykk:



*Jeg har egentlig bestemt meg for at jeg ikke vil bry meg om de tingene. Jeg vil bare gjøre mine ting, jeg. Jeg holder på med det jeg synes er gøy, og det vil jeg fortsette med. Jeg blir sikkert ikke professor. (...) Når jeg jobber med det jeg gjør, så føler jeg vi har et ansvar for å publisere ting som folk leser på norsk.*

Også andre av oss nevner at vi verner om egen motivasjon og velbefinnende ved å drive med det vi selv synes er viktig og gøy, og distansere oss fra ting som skjer og går på tvers av våre verdier og interesser. En av oss sier at vi ikke må engasjere oss i aktiviteter som har høy status, men hvor premissene er lagt av folk som tenker helt annerledes enn vi gjør. Forskningstiden ønsker hun å bruke på det hun selv brenner for:

*Vi har noe frihet teoretisk sett. Jeg har 40 prosent forskningstid. Hvis jeg hadde vært skikkelig god på å ikke ta for mye ansvar og andre oppgaver, så kan jeg i prinsippet bruke den tiden på hva jeg vil. Selvfølgelig må jeg leve opp til standarden i det internasjonale publiseringsregimet. Denne styringen er overalt. Forskergrupper kunne være en måte å opprettholde gløden og friheten. Men forskergrupper skal helst være organisert med henblikk på å søke prosjektmidler. Selv da blir det styring. Og det er noen professorer som forsøker å styre førsteamanuenser. Jeg føler at alle vil styre meg. Kanskje det å være fri er å forbli mute?*

Etter hvert får vi imidlertid en samtale om hvordan fremtidens akademia kan se ut dersom vi nøyer oss med å forsøke å unndra for mye oppmerksomhet. Må vi også på andre måter motsette oss det vi forstår som stadig sterkere inn snevring av hva som forstås som god og viktig akademisk virksomhet? Og er det viktig blant annet å bli professor – og tilpasse oss opprykkskriteriene for å bli det – fordi det vil åpne nye muligheter for å bevege akademia mot mer anerkjennelse av viktigheten av mangfold? Svarene på begge disse spørsmålene blir ja, og «eksellensdiskursen» trekkes frem som et eksempel på noe vi må ta til motmæle mot. Vi blir også enige om at vi må gjøre endringsarbeidet i fellesskap og ha et langsiktig perspektiv på det vi gjør.

Når vi etter hvert italesetter hva vi ser for oss som det ideelle akademia, er vi enige om at det må være mer rom til utforskning og nytenkning,

mer fleksibilitet, mer mulighet til å bidra til endring i akademia og verden utenfor, mer tillit og mindre ensretting. Vi er enige i at det ideelle akademia bør være et sted for dialog mellom mange forskjellige mennesker og kunnskapstyper – ikke bare fordi slik diversitet er legitim og sosialt rettfærdig, men også fordi den er epistemisk produktiv (se Aarseth, Bråten & Lund i denne boken).

Mot slutten av samtalen blir vi også bevisste på en måte å gjøre motstand på som har kommet til syne i en del av situasjonene over. Deltakeren som fortalte at hun gruet seg til å fylle ut CV-en, og følte seg mislykket etter å ha begynt på utfyllingen, fortalte nemlig at hun noen dager etter fortsatte utfyllingen. På samme måte som en annen deltaker valgte hun, slik vi beskrev komme over, å fylle inn sine erfaringer og kompetanse inn i malens kategorier, selv om de i utgangspunktet ikke passet, for slik å utfordre deres skjulte kraft:

*Etter noen dager fortsatte jeg jobben (med å fylle ut CV-en). På awards tenkte jeg at jeg jammen fikk skrive opp at jeg hadde fått et individuelt stipend til min doktorgrad gjennom Forskningsrådet. Det er jo ikke en pris, men jeg kom da gjennom et nåløye. Da kunne jeg også føre opp lange feltarbeid som utenlandsopphold. Under commissions of trust skrev jeg opp at jeg hadde sittet i styret i en NGO. Det var jo som forsker jeg satt der. Antakelig ikke det de mener, tenkte jeg, men et sted må jo det også komme frem. I første runde var jeg glad for at jeg kunne fylle ut noe på organisation of scientific meetings, selv om det da stort sett var konferansepaneler (...) Og hvorfor er det flaut at jeg må skrive opp absolutt alt jeg har av publikasjoner og liksom glemme å skrive det totale antall publikasjoner? Jeg lagde liksom bare en egen vri på den siste delen. Kalte det bare «publications».*

Ved å fylle ut de ulike kategoriene på en slik måte at egen erfaring og kompetanse gjenspeiles, kan vi forhandle kategoriene. Slik kan vi få inn mer av vår egen erfaring og kompetanse i CV-en, og kanskje vil den leses av noen som også er opptatt av bredden i våre erfaringer og kompetanse – og av akademisk mangfold mer generelt.

## Utforskning av styringsinnfrielse og styringsmotstand: Spenninger, muligheter og håp

If, as engaged scholars, we intend our research, writing and teaching to produce possibilities for a more democratic, socially just, egalitarian future, we must remain vigilant; we must remain aware of and on guard against the processes that push and pull our identities and desires. We need investigations that can help us reflect on how our own practices as engaged scholars are being constrained and configured in relation to broader cultural-economic forces, in order to be able to locate possibilities for effective agency and intervention (Hyatt & Shear, 2015, s. 6).

Den neoliberale dagsordenen og markedsgjøringen av akademia har produsert en kunnskapsøkonomi basert på standardiserte målsetninger som resulterer i en binær distinksjon mellom «vinnere» og «tapere». Vinnerne synliggjøres og anerkjennes, mens de som ikke lever opp til produktivtets- og kvalitetskriteriene, ikke gjør det. De som ikke anerkjenner disse som et gode, usynliggjøres, og dersom de påpeker det problematiske ved dem, blir de ofte selv stemplet som problematiske (Ahmed, 2021). Disse dynamikene virker homogeniserende, og gjør at akademia i økende grad blir et sted hvor det er plass til en bestemt type mennesker og en bestemt type kunnskapsutvikling. Markedsgjøringen av akademia har med andre ord i seg en «implisitt epistemologi» (Aarseth, 2022). Kunnskapsøkonomien opprettholdes gjennom styringsredskaper som orienterer akademikere mot bestemte aktiviteter og vekk fra andre, samt av en affektiv økonomi. Følelser og affekter understøtter med andre ord den binære distinksjonen som produseres av styringstekstene.

Dette er imidlertid ikke en deterministisk dynamikk. Empirien vår viser at mennesker interagerer med styringstekster på ulikt vis. Forskjelligheten kommer til uttrykk i samtalen omkring CV-ens intensjoner. Noen av oss yter motstand ved ikke å fylle den ut. Andre av oss fyller den ut, men øker gjennom samtalen bevisstheten om det mentale og emosjonelle arbeidet det innebærer – og blir bevisste på at vi ikke trenger å være så lydige mot de institusjonelle intensjonene CV-en har i seg. Noen opplever at samtalene bidrar til å transformere skam til sinne. Flere av oss fyller også CV-ens kategorier med det vi selv har gjort og ønsker å få frem. Når vi fyller ut CV-en, inngår vi

i styringen. Samtidig kan det å bøye og forsøke å utvide dens kategorier forstås som det Walker kaller imitering, eller *mimesis* (Walker, 2010; Haaland & Wallevik, 2017).

Empirien vår viser også hvordan noen av oss har mer rom for motstand enn andre. Alle utenom to var i fast stilling, og risikoen ved å bøye kategoriene eller ikke anerkjenne standardiserte kvalitetskriterier var større for disse enn for de andre. Det betyr at midlertidighet minsker rommet for motstand. Empirien vår viser også at etablering av rom for kritikk kan være utgangspunkt for å yte motstand mot akademias affektive økonomi og for å italesette alternativer. Vi mener ikke at academia skal være uten kvalitetskriterier, men at disse skal defineres – og utfordres – innenfor ulike kunnskapsfellesskap (se også Aksnes, Piro & Nygaard i denne boken). Vi anerkjenner også at eksisterende standardiserte evalueringsformer kan brukes til å synliggjøre grupper og forskningsområder som er blitt usynliggjorte eller sett som illegitime (Pereira, 2017), og dermed kan bidra til et mer mangfoldig academia. Standardiserte evalueringsformer eller for eksempel snevre forståelser av mobilitet kan imidlertid også brukes til å tilskynde én måte å bedrive akademisk praksis og kunnskapsproduksjon på (Magnussen, Lund & Mydland, 2022; Orupabo & Mangset, 2021; Aarseth, Bråten & Lund, denne boken).

Når alternativer italesettes, må vi på den ene siden arbeide *med* kategoriene og til dels leve opp til de formelle kravene. Vi må imidlertid bruke disse til – *innenfra* – å forhandle, bøye, endre og utvide, på måter som ikke kun gagnar oss selv, men som med tiden også kan brukes til å ganne andre (Hyatt, Shear & Wright, 2015). Nye og overraskende forbindelser må skapes, og arbeidet må gjøres i rekrutteringskomiteer, i universitetsstyrer, i diverse formidlingskanaler, i pedagogikken og i måten vi samarbeider og bygger akademiske relasjoner på.

Vi påstår ikke at «bevisstgjøring» og kritisk refleksivitet *i seg selv* er en løsning på de problemene neoliberalisering og forskningsøkonomien har medført. Selv om vi engasjerer oss i alternative måter å forske, undervise og bedrive annen akademisk virksomhet på, må vi fortsatt forholde oss til den neoliberale dagsordenen. Vi må leve i denne konflikten og spenningen (Hyatt & Shear, 2015). Vi kan imidlertid, gjennom kritisk refleksive kollektiver, og allianser med sosiale bevegelser i og utenfor academia, se oss selv som subjekter som er en del av, og aktivt produserer, den virkeligheten vi er en del

av. Dette betyr at vi også har mulighet for å endre den. Det neoliberale universitet og dets styringsredskaper er ikke uten sprekker og er fylt med innbygde motsetninger. Kanskje er denne erkjennelsen noe av det mest radikale vi kan gi hverandre; å se hverdagens forsknings- og undervisningsvirksomhet som en del av en større hegemonisk kamp for hva universitetet er og hva dets rolle i verden bør være.

## Motstand i etterkant av notatene, øvelsene og samtalene våre

Til nå har vi skrevet om rom og muligheter for motstand som kom opp gjennom notatene, øvelsene og samtalene våre. Dette var imidlertid kun en start på en lang rekke motstandshandlinger som har skjedd etter våren 2018. Vi ble ikke stille, slik en av oss lurte på om vi burde bli. I stedet etablerte vi et kritisk refleksivt kollektiv som har ført til mye forskjellig motstand. I en hverdag hvor tid er den store mangelvaren, har etableringen av en digital diskusjonsgruppe vært avgjørende. Her har vi gitt hverandre oppmuntring og støtte, for eksempel knyttet til arbeidsbetingelser og publisering. Vi har identifisert – og ofte harselert – med styring, ofte knyttet til nyhetssaker, og har samkjørt motstand i form av for eksempel kronikker og innspill til interne strategiske prosesser. Noe av det vi oppmuntret hverandre til, var å ta på oss roller i institusjonen. Det har bidratt til at alle vi som var med i samtalene, i dag har roller hvor vi kan få frem ståsteder og stemmer som kan utfordre ensrettingen i dagens akademia.

## Avslutning

Flere av oss som deltok i samtalene vi baserer dette kapittelet på, har opplevd akademia som et trangt rom å komme inn i – og som et rom som i takt med markedsgjøringen er blitt stadig trangere (Magnussen, Lund & Wallevik, 2018). BALANSE-programmets agenda om likestilling gjennom «kulturell og strukturell forandring» har i praksis ofte avfødt individualistiske og avpolitiserende likestillingstiltak (Lund, 2020a; Magnussen, Lund & Mydland, 2022). Dette har effektivt redusert likestilling til retten til å konkurrere på lik fot

i den neoliberale forskningsøkonomien: Mange har lært å være akademikere på den «riktige» måten (Magnussen, Lund & Mydland, 2022; se også Aarseth, Bråten & Lund i denne boken). BALANSE-programmet har likevel muliggjort etablering av rom for å synliggjøre institusjonelle prosesser som ofte tas for gitt og for å diskutere alternativer – og ikke minst hvordan disse kan manifesteres i akademisk hverdagspraksis. Programmet har dermed muliggjort rom for motstand mot styringen og den affektive økonomien. Det er avgjørende at vi deltar i en utvidelse av rommet for hva som regnes som verdifull akademisk virksomhet, og at vi insisterer på muligheten for å se denne virksomheten som verdifull.

## Referanser

- Ahmed, S. (2004). Affective economies. *Social Text*, 22(2), 117–139.
- Ahmed, S. (2021). *Complaint!* Duke University Press.
- Breeze, M. & Taylor, Y. (2020). Feminist collaborations in higher education: Stretched across career stages. *Gender and Education*, 32(3), 412–428.
- Brøgger, K. (2016). The rule of mimetic desire in higher education: Governing through naming, shaming and faming. *British journal of sociology of education*, 37(1), 72–91.
- Emery, M. & Purser, R.E. (1996). *The search conference. A powerful method for planning organizational change and community action*. Jossey-Bass Publishers.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Bantam Doubleday Dell Publishing Group.
- Haaland, H. & Wallevik, H. (2016). Reflections on gender and diversity in cross-cultural on-line teaching. *Kvinder, Køn og Forskning*.
- Haaland, H. & Wallevik, H. (2017). Frivillig sektor som inngangsport til det norske. I B.E. Johnsen (Red.), *På vandring og på flukt. Migrasjon i et historisk perspektiv*. Cappelen Damm Akademisk.
- Hirschman, A.O. (1970). *Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press.
- Hollander, J.A. & Einwohner, R.L. (2004). Conceptualizing resistance. *Sociological forum*, 19(4), 533–554.
- Holmer-Nadesan, M. (1996). Organizational identity and space of action. *Organization studies*, 17(1), 49–81.
- Hyatt, S.B. & Shear, B.W. (2015). Higher education, engaged anthropology and hegemonic struggle. I S. Hyatt & S. Wright (Red.), *Learning under neoliberalism: Ethnographies of governance in higher education* (s. 1–30). Berghahn Books.
- Hyatt, S.B., Shear, B.W. & Wright, S. (Red.) (2015). *Learning under neoliberalism: Ethnographies of governance in higher education*. Berghahn Books.
- Kondo, D.K. (1990). *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. University of Chicago Press.
- Lund, R. (2015). *Doing the ideal academic. Gender, excellence and changing academia*. Doctoral dissertation, Department of Management Studies, Aalto University.
- Lund, R. (2020a). Becoming a professor requires saying ‘No’: Merging equality and quality agendas in a Norwegian gender balance project. I H.L. Smith, C. Henry, H. Etzkowitz & A. Poulouvasilis (Red.), *Gender, science and innovation* (s. 35–57). Edward Elgar Publishing.
- Lund, R. (2020b). The social organisation of boasting in the neoliberal university. *Gender and Education*, 32(4), 466–485.
- Lund, R. (2021). Invoking work knowledge: Exploring the social organization of producing gender studies. I P.C. Luken & S. Vaughan (Red.), *Palgrave handbook in institutional ethnography*. Palgrave.

- Lund, R. & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98–121.
- Macfarlane, B. (2020). The CV as a symbol of the changing nature of academic life: Performativity, prestige and self-presentation. *Studies in Higher Education*, 45(4), 796–807.
- Magnussen, M.-L., Lund, R.W.B. & Mydland, T. (2022). Uniformity dressed as diversity? Reorienting female associate professors. I. G. Griffin (Red.), *Living the contradiction: Gender paradoxes in research and innovation* (s. 109–123). Polity Press.
- Magnussen, M.-L., Lund, R.W.B. & Wallevik, H. (2018). Et kjønnnet rom for akademisk skriving. Den vitenskapelige publiseringens sosiale organisering, sett fra ståstedet til kvinnelige førsteamanuenser ved Universitetet i Agder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 1–2, 85–103.
- McAdam, D., Tarrow, S. & Tilly, C. (2001). *Dynamics of contention*. Cambridge University Press.
- Morley, L. (2015). Troubling intra-actions: gender, neo-liberalism and research in the global academy. *Journal of Education Policy*, 31(1), 28–45.
- Morley, C. (2018). Beyond silence and conformity: A reflection on academic activism as resistance to managerialism in the contemporary university. I *Women activating agency in academia* (s. 9–88). Routledge.
- Orupabo, J. & Mangset, M. (2021). Promoting diversity but striving for excellence: Opening the ‘black box’ of academic hiring. *Sociology*, 56(2), 316–332.
- Scott, J. (1985). *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Pereira, M. do Mar (2017). «Man kan känna utmattningen i luften». (Sinnes)stämningen på det nyliberala universitetet och dess påverkan på feministiska forskare. *Tidsskrift för genusvetenskap*, 38(4), 7–30.
- Prasad, P. & Prasad, A. (1998). Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance. *Organization science*, 11(4), 387–403.
- Schafft, K.A. & Greenwood, D.J. (2003). Promises and dilemmas of participation: Action research, search conference methodology, and community development. *Community Development*, 34(1), 18–35.
- Smith, D.E. (1987). *The everyday world as problematic. A feminist sociology*. Northeastern University Press.
- Smith, D.E. (2005). *Institutional ethnography. A sociology for people*. AltaMira.
- Steinpreis, R.E., Anders, K.A. & Ritzke, D. (1999). The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex roles*, 41(7), 509–528.
- Taylor, Y. & Lahad, K. (2018). Introduction: Feeling academic in the neoliberal university: Feminist flights, fights, and failures. I *Feeling Academic in the Neoliberal University* (s. 1–15). Palgrave Macmillan, Cham.
- Thomas, R. & Davies, A. (2005). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization studies*, 26(5), 683–706.



- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460–492.
- Vazquez, E.M. & Levin, J.S. (2018). The tyranny of of neoliberalism in the American academic profession. *American Association of University Professors*.  
<https://www.aaup.org/article/tyranny-neoliberalism-american-academic-profession#.YyoWBS0ePUo>
- Walker, I. (2010). *Becoming the other being oneself. Constructing Identities in a Connected World*. Cambridge Scholars Publishing.
- Westwood, R. & Johnston, A. (2011). Reclaiming authentic selves: Control, resistive humour and identity work in the work place. *Organization*, 19(6), 787–808.
- Wright, S. (2016). Universities in a knowledge economy or ecology? Policy, contestation and abjection. *Critical Policy Studies*, 10(1), 59–78.
- Ylijoki, O.H. & Ursin, J. (2013). The construction of academic identity in the changes of Finnish higher education. *Studies in higher education*, 38(8), 1135–1149.
- Aarseth, H. (2022) The implicit epistemology of metric governance. New conceptions of motivational tensions in the corporate university. *Critical Studies in Education*.  
<https://doi.org/10.1080/17508487.2022.2037680>

Snickare, L. (2022). Från meritokrati till  
ojämställdhet – Hur synen på akademien  
förändras genom att erfarenheter delas i ett  
nätverk. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.),  
*Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?*  
(s. 194–210). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160810>

10

# Från meritokrati till ojämställdhet

*Hur synen på akademien förändras genom att  
erfarenheter delas i ett nätverk*

Lotta Snickare

## Inledning

Att akademien inte bara är könsbalanserad med fler män än kvinnor på de högre akademiska befattningarna och inom forskningsledningen, utan också ojämställd, dvs. att kvinnor inte har samma möjligheter som män att göra akademisk karriär, har visats i många forskningsstudier (se t.ex. Aldercotte mfl., 2017; Holter & Snickare, 2021; Husu, 2001; Nielsen, 2015; Vetenskapsrådet, 2021; Van der Brink & Benschop, 2012). Samtidigt visar forskning att tron på akademien som en fungerande meritokrati är stark (se t.ex. Brandser & Sümer, 2017; Nielsen, 2016). En vanlig definition av merito-

krati är ett socialt system där »meriter eller talang är grunden för att sortera människor i positioner och fördela belöningar« (Scully, 1997: 413; min översättning). Då en meritokrati utmärks av att det är kompetens och meriter – i motsats till kön, etnicitet, klass etc. – som avgör vilken position en individ får i samhället (se t.ex. Castilla & Benard, 2010; Scully, 1997), osynliggör en föreställning om organisationen som en meritokrati att organisationen är ojämsställd. Könsobalansen tolkas i stället som ett resultat av kvinnors lägre kompetens eller kvinnors och mäns olika val (Lawton, 2000).

Synen på akademien som en meritokrati innebär också att jämställdhetsarbete ifrågasätts. Om kvinnor och män har samma möjligheter innebär ett arbete som på olika sätt försöker stärka kvinnors möjligheter att mindre kompetenta kvinnor får positioner som egentligen borde ha gått till män (Jansson, 2010).

I det här kapitlet undersöks vilka effekter deltagande i ett nätverk för kvinnliga førsteamanuensis och professorer har för deltagarnas akademiska identitet och synen på akademien som en fungerande meritokrati. Kapitlet bygger på material från ett jämställdhetsprojekt kallat Female Researchers on Track (FRONT) vid Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vid Universitetet i Oslo.<sup>1</sup>

## Bakgrund: Ojämsställdhet och meritokrati

Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet vid universitetet i Oslo där FRONT projektet genomförs har en ungefärlig könsbalans bland studenter på kandidat- och masternivå medan de högre akademiska befattningarna och forskningsledningen domineras av män. Det finns en ökande obalans mellan könen från studentnivå, med drygt 40 procent kvinnor, till professorsnivå, med 22 procent (DBH, 2021).

I projektbeskrivningen till FRONT diskuteras olika anledningar till könsobalansen: huruvida den beror på ett för litet rekryteringsunderlag dvs. inte tillräckligt många kompetenta kvinnor; ojämsställdhet inom organisationen; ojämsställdhet i samhället i övrigt som påverkar kvinnors och mäns

1 Projektet finansierades av Norges forskningsråd som en del av programmet «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse» (BALANSE).

möjligheter i organisationen; eller motstånd från män. Det slås fast att de analyser som genomförts som bakgrund till projektet tyder på att ojämställdhet inom organisationen troligen är en stor del av problemet men att såväl rekryteringsunderlaget som ojämställdhet i samhället i övrigt och motstånd från män troligen har betydelse och att »flere faktorer kan virke sammen gjennom samspill« (FRONTs projektbeskrivning, 2014, s. 9). I projektbeskrivningen framträder således en syn på att det i första hand är organisationens strukturer och kultur som är diskriminerande och bör förändras för att den ökade jämställdhet som är projektets mål ska kunna uppnås. Samtidigt innehåller projektet aktiviteter som tydligt visar en syn på könsobalansen som ett problem med rekryteringsunderlaget, där lösningen är att kvinnor i organisationen blir (eller görs) lika kompetenta som män redan är. Ett exempel är det nätverk för kvinnliga førsteamanuensis och professorer som analyseras i det här kapitlet. Nätverkets aktiviteter föreslås vara *workshops med innleid ekstern kompetanse og interne resurspersoner rettet mot EU som virkemiddelsapparat, søknader om ERC Grants og om SFF-er for utvalgte kvinnelige professorer. Disse vil vidare tilbys ekskursjoner (eksempelvis til Brussel) og reisemidler beregnet til nettverksbygging*. (FRONT:s projektbeskrivning, 2014, s. 10). Det senare visar att organisationen ses som en meritokrati där kompetens mäts med objektiva mått och jämställdhet kommer att uppnås när kvinnor når männens kompetensnivå; när de t.ex. lärt sig att skriva lika bra forskningsansökningar och byggt lika stora internationella nätverk.

Även bland de anställda vid fakulteten finns en önskan om jämställdhet, såväl på arbetsplatsen som i privatlivet, samtidigt som organisationen beskrivs som en fungerande meritokrati (Snickare & Holter, 2021). Könsobalansen vid fakulteten är tydlig för alla men att orsaken till den skulle vara bristande jämställdhet, dvs. att kvinnor och män *inte* har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter, är det få som anser. I stället beskrivs hur en organisation som styrs av tydliga meritokratiska principer inte samtidigt kan diskriminera vissa av sina medlemmar. Könsobalansen förklaras ofta som en effekt av kvinnors och mäns olika intressen och därför olika val, ofta i kombination med en föreställning om att detta är något som kommer att förändras av sig självt över tid (Snickare & Holter, 2021).

De kvinnliga førsteamanuensis och professorer som deltar i det nätverk som analyseras i det här kapitlet, visar även de i intervjuerna som genom-

förs innan aktiviteten startar en stark tro på såväl akademien i stort som den egna organisationen som en meritokrati. De ser inte meritokrati som en vision som akademiska organisationer, t.ex. den egna fakulteten, försöker uppnå, utan utgår från att organisationens system och processer faktiskt fungerar meritokratiskt (Snickare & Holter, 2021; Thun, 2018, 2019). Samtidigt uttrycker de tydligt att de ser sig som lika kompetenta som sina manliga kolleger och avfärdar således orsaken till könsobalansen som kvinnors lägre kompetens.

En vilja att öka jämställdheten i en organisation som, av sina medlemmar, uppfattas som en meritokrati är den paradox som utgör bakgrunden till FRONT-projektet. I kapitlet analyseras hur deltagarna i en av FRONT-projektets aktiviteter, ett nätverk för kvinnliga toppforskare, påverkas av att befinna sig i skärningspunkten mellan två olika diskurser. De deltar i ett projekt med syftet att öka andelen kvinnor på forskningsledande positioner genom att synliggöra och förändra organisationens ojämsställda struktur och kultur – samtidigt som såväl akademien i stort, projektet och de själva präglas av en stark tro på akademien som meritokrati, dvs. som en organisation där kön inte påverkar möjligheterna att verka eller göra karriär. Påverkar deltagande i nätverket deltagarnas akademiska identitet och synen på akademien som en fungerande meritokrati?

## Nätverket

De kvinnliga førsteamanuensis och professorer som deltog i nätverket var alla nominerade av sin institutledare. Kriteriet för nomineringen var förmåga att leda stora forskningsprojekt. En två dagar lång workshop, med syftet att både ge de 18 nominerade möjlighet att beskriva och diskutera sina behov och önskemål och att lära känna varandra, var starten för nätverket. Därefter utvecklades en struktur med totalt sju handledda workshopar, på mellan 5 och 8 timmar, under en tvåårsperiod. Workshoparna utformades som en mötesplats med korta föreläsningar på teman som valts av deltagarna och dialogverktyg, med fokus på temat, för ett kvalificerat erfarenhetsutbyte samt kollegial handledning. De teman som deltagarna hade valt var viktiga för dem, i deras olika uppgifter och roller, för att förstå och hantera sin vardag i akademien. Den sista och avslutande workshopen användes för gemen-

sam reflektion och utvärdering. Syftet med handledda workshoppar var att, utifrån deltagarnas önskemål, skapa en plats med en återkommande och igenkännbar struktur där erfarenhetsutbyte och kollegial handledning stod i centrum. Workshopparna planerades, genomfördes och observerades av två forskare från FRONT-projektet.

Forskningen bygger på metodologiska inslag från aktionsforskning (Nielsen & Nielsen, 2006; Reason & Bradbury, 2001) och speciellt aktionsinriktad genusforskning (Amundsdotter, 2009). En viktig utgångspunkt inom aktionsforskning är att kunskap skapas i praktisk handling. I aktionsinriktad genusforskning möts deltagare som känner sin egen organisation och forskare med teoretisk kunskap om genus för att, i en gemensam kunskapsprocess, skapa möjligheter till upplevelsebaserat lärande (Andersson, 2009; Gunnarsson mfl, 2007). En viktig skillnad mellan aktionsforskning och andra former av forskning är att forskaren är delaktig i processen och därigenom blir en förändringsagent. Forskarens position och funktion kan variera och därmed de dilemman som följer med dessa (Westlander, 2006). Att vara aktionsforskare innebär, enligt Westlander (2006), dubbla roller: att både tillgodose behov eller önskemål hos deltagarna i aktionsforskargruppen och att bedriva forskning som bidrar till ny kunskap, som tillgängliggörs för en kritisk och reflekterande diskussion i vetenskapssamhället.

De fyra korta beskrivningarna av workshoppar i nätverket är skrivna utifrån en metod inom aktionsforskning där forskarens möte med fältet är central. Beskrivningarna är avsiktligt subjektiva men representerar inte den enskilda forskaren utan bygger på en fenomenologisk analys och diskussion i forskargruppen. Nätverkets deltagare är olika och reagerar olika. Gruppen är sammansatt genom institutledares subjektiva tolkningar av urvalskriteriet »förmåga att leda stora forskningsgrupper«. Det fanns ingen ansats hos de deltagande forskarna att påverka urvalet så att det blev representativt utifrån kriterier som nationalitet, etnicitet, ålder, sexuell läggning etc. Forskningen genomfördes i den grupp som nominerats. Beskrivningarna av workshopparna är inte ett försök att »objektivt« beskriva ett skeende där alla agerar och uttrycker sig på samma sätt; där en förändring sker samtidigt och är likadan för alla. Det är inte heller ett försök att beskriva förändringar hos individer; t.ex. vem som förändras mest eller minst. Beskrivningarna är begränsade till vissa speciella fall, så som de faktiskt upplevdes av de deltagande forskarna.

Analysen i detta kapitel bygger på kvalitativt material i form av två individuella intervjuer<sup>2</sup>, en gruppintervju samt forskarnas observationer dokumenterade i en fältdagbok. De semistrukturerade individuella intervjuerna varade i en till två timmar och spelades in och transkriberades. Alla deltagare intervjuades innan programmet startade. Efter ett år genomfördes en andra individuell intervju och i samband med den sista workshopen samlades deltagarna till en gruppintervju. Syftet med den första intervjun var att undersöka de nominerade deltagarnas önskemål och behov, medan intervju nummer två och tre genomfördes för att undersöka hur deltagarna uppfattade programmet. Forskarna antecknade också sina observationer för hand under workshoparna. I slutet av varje workshopdag gick de igenom sina individuella anteckningar och skrev en gemensam fältdagbok. Blädderblock och annat material som tagits fram av deltagarna som grupp samlades in och dokumenterades i fältdagboken.

Analysen inleddes med ett induktivt förhållningssätt till materialet, som gick igenom flera gånger för att identifiera återkommande teman i form av likheter och skillnader. Kodningen baserades på informanternas egna beskrivningar. I nästa fas analyserades materialet med hjälp av genusteori.

## Fyra steg från kompetenshöjning till kollegialt nätverk

I det följande avsnittet beskrivs resultaten, dvs. hur ett jämställdhetsprojekt planerat för individuell kompetenshöjning av deltagarna omformades till ett kollegialt nätverk.

### Vi är redan kompetenta

Jag har just träffat den sista av de kvinnliga försteamanuensis och professorer som nominerats till en av FRONT-projektets aktiviteter för en intervju och sitter på mitt rum och går igenom mina anteckningar. Syftet med intervjuerna är att undersöka om de av institutledarna nominerade forskarna vill

---

2 Intervjuerna gjordes av den ena av de deltagande forskarna tillsammans med Cecilie Thun som var postdoktor i FRONT-projektet.

delta i den planerade utvecklingsaktiviteten samt vad de i sådana fall anser att deras behov består av och vad projektet kan bidra med. Intervjun i dag var den femtonde på tre veckor och jag har fått nästan exakt samma svar av alla jag träffat. När jag beskriver att den planerade aktiviteten föreslås innehålla kompetenshöjande workshops specifikt inriktade mot att skriva forskningsansökningar samt bygga internationella nätverk är reaktionerna nästan samstämmiga. Silje säger till exempel<sup>3</sup>:

*For jeg tenker det er innrettet mot de som trenger å bygge seg opp og få in forskningsprosjektet og få på plass det, at det støtter man på. Kunne skrive søknad [...] ... Det er ikke der mitt behov er, tenker jeg. Det har jeg lært meg, det er bare å gjøre det. [...] Jeg savner litt det der å prate med noen mer overordnet om forskningsinnretning eller strategi eller sånt.<sup>4</sup>*

Intervjuerna visar att ingen av de forskare som nominerats vill delta i en aktivitet med fokus på kompetenshöjning. När jag beskrev att syftet var att få fler kvinnor som ledare av stora forskningsgrupper underströk flera att de var lika kompetenta som sina manliga kolleger. Att de deltog i en aktivitet med fokus på att lära sig sådant de redan kunde skulle inte leda till att det blev fler kvinnor på forskningsledande positioner. Alla intervjuade sa däremot ja till att träffa och dela erfarenheter med andra kvinnliga forskare vid fakulteten i ett handlett nätverk.

## Ingen mer genusteori

Nätverket har samlats för första gången. Under en två dagar lång workshop ska vi gemensamt komma fram till hur nätverket ska organiseras under de två projektåren. Jag har inlett eftermiddagen den första workshoptiden med en föreläsning om kön och organisation och stämningen i rummet har gått från att vara avvaktande till att bli irriterad. Den könsobalans inom akademien som jag börjar med att beskriva är välkänd och okontroversiell. Men

3 Alla de intervjuade är anonymiserade. Silje, Agnes och Marthe är fiktiva namn.

4 Citaten är återgivna på det språk den citerade använde vid tillfället. Diskussionerna i workshoperna fördes oftast på engelska och intervjuerna genomfördes på norska eller engelska.



när jag övergår till att visa hur obalansen kan förstås utifrån teorier om hur kön är integrerat i en organisations struktur och kultur (se t.ex. Acker, 1990) väcks ett motstånd i gruppen. Agnes reagerar starkt och säger:

*This isn't my reality. I do not recognize myself. [...] This may happen in other organizations, but in the academy we have systems. We must be ... fair ... we must follow rules and regulations.*

Flera av de andra deltagarna håller med och säger att de inte känner igen sig när jag refererar till studier som beskriver hur kvinnliga och manliga sökande bedöms på olika sätt när de söker tjänster inom akademien (se t.ex. Nielsen, 2016; van den Brink & Benschop, 2012) eller hur arbetsuppgifter som undervisning, forskning och akademiskt hushållsarbete fördelas ojämnt mellan kvinnor och män (se t.ex. Vetenskapsrådet, 2021).

Några uttrycker också tydligt att de inte vill bli sedda som kvinnliga forskare; som någon som bemöts och bedöms på ett annat sätt än sina manliga kolleger. De ser sig – och vill bli sedda – som kompetenta individer som arbetar i en mycket konkurrensinriktad men meritokratisk organisation. *We are researchers. Not female researchers*, säger Marthe, en annan av deltagarna.

När workshopen avslutas med att deltagarna beskriver hur de vill fortsätta arbetet i nätverket är samtliga överens om att de vill fortsätta att träffas. Många understryker att de har uppskattat pedagogiken i workshopen, med olika metoder för erfarenhetsutbyte och kollegial handledning, men är samtidigt tydliga med att de inte är intresserade av någon mer genusteori. I fortsättningen vill de själva välja teman för träffarna.

## Det här är användbart

Ett och ett halvt år senare, vid den näst sista workshopen, är temat akademiskt ledarskap. Vi projektledare har haft ett genusteoretiskt perspektiv i föreläsningar och gemensamma reflektioner även under de tidigare workshopen. Vi har till exempel beskrivit hur en individs självkänsla utvecklas i samspel med omvärlden: att den som blir lyssnad på vid möten och inbjuden i samarbeten, den vars forskning diskuteras och refereras, har större möjligheter att se sig själv som en duktig forskare och agera därefter, än den som inte blir lyssnad på eller inbjuden i samarbeten, den vars forskning inte blir diskuterad

eller citerad. Men först vid den näst sista workshopen med temat akademiskt ledarskap presenterar vi genusteoretiska modeller och begrepp.

I den korta inledande föreläsningen beskriver jag hur ledarskapsforskningen har utvecklats utifrån ett genusperspektiv och går igenom minoritetssituationens villkor samt studier som visar att kvinnor och män bemöts och bedöms på olika sätt när de är i minoritet. Därefter diskuterar jag begrepp som könsmärkning (Westberg-Wohlgemuth, 1996) och homosocialitet (Holgersson, 2006). Nu är responsen i gruppen helt annorlunda än vid det första internatet. Många deltagarna är aktiva, ställer frågor och vill veta mer. Flera exemplifierar teorierna genom att beskriva händelser från sin forskarvardag. Någon säger när föreläsningen är slut att det här var verktyg de direkt kan använda i sin vardag. I den avslutande gruppintervjun beskriver Agnes förändringen i inställning till genusteori så här:

*Gender theory was not something concrete that could help me in my situation then (på första seminariet, förf. anm.). The theory is interesting at a later stage ... I saw that my boss agreed with me in his own room but not when we came to meetings – he was stuck with the other men. He criticized me in front of others there. The gender theory became an eye opener for this.*

## Att känna gemenskap

Vid det sista mötet i nätverket frågar jag deltagarna vad de tycker är det viktigaste de fått ut av att vara med. Silje säger att akademien är så individuellt orienterad att nätverket gav henne något hon behövde, nämligen »å føle fellesskap«. Kathrine håller med:

*For me, to be part of this group helped me quite a lot, because I'm in an environment where all my colleagues are male colleagues, and I never had the opportunity to kind of discuss with a female researcher at my level or even higher level in that deep way. I mean, I meet some people around conferences, but we never discuss about how it is, or which kind of obstacle or which kind of problems we can find in our work environment. So for me, this group is very encouraging, and very positive in that sense, to share things.*

I nätverket går det att prata om saker som det är svårt att prata med både vänner och nära kolleger om, menar Maria. Vänner, eftersom de arbetar i andra yrken och sektorer och därför inte delar erfarenheterna, eller kan den akademiska miljön, och kolleger, eftersom där finns en konkurrenssituation. För henne har nätverket varit en plats: *»Der jeg ikke trenger å tenke på noe politisk eller sånn posisjonering eller hun kjenner han, og de har jobbet sammen, så da må man ...«.*

Nora säger: *Jeg føler jeg har blitt sett. Og det er viktig. På en annen måte enn det jeg kanskje gjør i arbeidssammenheng.* Hon fortsätter med att berätta att hon inte känner att hon kan prata om alla delar av sitt liv med sina manliga kolleger. De ser henne som en kompetent forskare. Men för att upprätthålla den bilden kan hon inte prata om sina barn eller sina utfordringar som mamma. Gör hon det synliggör hon en könsskillnad, att hon är ensam kvinna i en grupp av män. I nätverket blir hon sedd som en hel person, någon som både är kompetent forskare och kvinna.

Deltagarna beskriver att nätverket blivit en plats, ett sammanhang, där de inte har känt att de konkurrerar med varandra. De har kunnat dela med sig av såväl styrkor som svagheter; kunnat berätta hur glada de är över att ha fått forskningsmedel eller en ny tjänst, likväl som hur stressigt det är när barnen är sjuka och artikeln ändå måste skrivas eller hur tungt det känns när ansökan de lagt så mycket arbete på får avslag.

## Att utmana ideologi och tankemönster kräver en kollektiv process

Arbetet med nätverket har utgått från det vetenskapliga synsättet att människor skapar och konstruerar sin verklighet i ett socialt samspel. Språket utgör både grunden och verktyget för människors kollektiva kunskap och har därför en central roll i människors meningsskapande (Berger & Luckmann, 1966; Gergen, 1994). Det är i språket som verkligheten byggs upp genom att det är i olika typer av samtal, dvs. genom användning av språket, som verkligheten konstrueras. Det är också i språket som erfarenhet lagras, överförs och objektiveras dvs. kan kategoriseras och organiseras i meningsfulla helheter (Sandberg, 1999).

Utveckling av metoder för att dela erfarenheter genom berättande har länge varit en viktig del av feministisk metodutveckling. När kvinnor delar individuella erfarenheter kan mönster och strukturer synliggöras, något som i sin tur innebär att det uppstår en förståelse för hur kön påverkar och har påverkat olika delar i kvinnors liv (se t.ex. Haug, 2008; Jansson mfl., 2008).

Vid den sista workshopen understryker många av deltagarna vikten av att ha fått dela erfarenheter med kvinnliga forskare i ungefär samma situation. Egna erfarenheter, som tidigare sågs som enstaka händelser eller individuella tillkortakommanden, har, när de lagts ihop med andras erfarenheter, bildat mönster och strukturer. Synliggörandet av mönster har skett gradvis och i ett samspel mellan deltagarna. När de får höra andras exempel och reflektioner har det blivit möjligt för dem att se något i sig själva eller i sin egen vardag som de annars inte skulle ha sett. Där den egna individuella upplevelsen ofta uppfattas som ett undantag, gör andras liknande upplevelser att ett mönster växer fram.

När de genom att dela erfarenheter efter hand såg individuella episodiska berättelser som en del av en struktur, förändrades också synen på genusteori. Vid den första workshopen upplevde flera att teorierna och modellerna placerade dem i en underordnad position med ett begränsat handlingsutrymme. En verklighet de inte kände igen sig i. När de genom att lägga ihop sina erfarenheter tillsammans byggt en ny bild av akademien var teorierna och modellerna i stället användbara. Nu satte de ord på den nya verkligheten. En verklighet som de tidigare inte kunnat prata om eftersom de inte haft ett språk för att beskriva den. Språket gav dem verktyg att både upptäcka och prata om problem och möjligheter som tidigare varit osynliga, eftersom de inte kunnat delas i ett samtal.

## Att vara kvinna och toppforskare

Vid det första nätverksmötet var det inte möjligt för deltagarna att bibehålla konstruktionen av sig själva som kompetenta forskare med en självklar plats i akademien om de också skulle identifiera sig som kvinnor i en organisation där kön har betydelse. Att diskutera forskning som visar att akademien är ojämförbar, att kvinnor inte har samma möjligheter som män att få en tjänst, utvecklas och göra karriär (se t.ex. Aldercotte mfl., 2017; Holter & Snick-

are, 2021; Husu, 2001; Nielsen, 2015; Vetenskapsrådet, 2021; Van der Brink & Benschop, 2012), uppfattades av många som något som ytterligare försvårade en redan tung arbetssituation. Agnes beskriver till exempel att hon var i stort behov av hjälp med att analysera och förändra sitt arbete men inte upplevde att genusteori var »*noe konkret som kunne hjelpe meg i min situasjon da*«. I stället visade genusforskningen på ännu fler hinder än de hon redan mött.

I akademiska organisationer innebär det att vara kvinna att vara ett undantag. Lund (2012) beskriver, med ett begrepp lånat av Acker (1990), »idealarbetaren« inom akademien. Den ideala forskaren arbetar dygnet runt med att skriva forskningsansökningar och artiklar. En idealforskare prioriterar alltid arbetet och har inte några intressen eller något omsorgsansvar utanför det. Idealforskaren konstrueras i motsats till att vara kvinna genom att en kvinna förutsätts ha och prioritera ett omsorgsansvar, något som omöjliggör en total prioritering av arbetet (se t.ex. Holgersson, 2003; Höök, 1998, 2001). Då en prioritering av arbete jämföras med kompetens innebär det också att män konstrueras som mer kompetenta än kvinnor (Halford, 1997). Bilden av idealarbetaren skapas av dem som har tolkningsföreträde inom organisationen (se Wahl, 1996). Det innebär att män, eftersom de fortfarande är i majoritet på ledande positioner inom akademien, konstruerar den akademiska idealarbetaren. Kvinnor måste därför, oavsett om de är i minoritet eller majoritet inom sitt fackfält, hantera att vara kvinnor i en roll konstruerad av och för män (se t.ex. Thun, 2018; Wahl, 1992/2006).

I den sista gruppintervjun beskrivs nätverket – och workshoparna – av flera av deltagarna som en trygg plats. En plats där de kan vara, och berätta om, alla delar av sitt liv utan att vara rädda för att det ska få några konsekvenser (jfr Edmondson & Lei, 2014, *psychological safety*). I nätverket är det tillåtet att vara både kvinna och forskare; där går det att prata om såväl succéer och motgångar i arbetet, som hur svårt det är att hinna i tid till hämtningen på förskolan eller barnens förväntan inför ett utlandsupphåll. Workshoparnas organiserade struktur höll alla samtal inom ramen för den akademiska positionen, men upplevelsen av nätverket som en trygg plats tycks ha gjort att den akademiska positionen omförhandlades till att handla om hela livssituationen. Det i sin tur möjliggjorde för deltagarna att se sig själva som både kvinnor och kompetenta forskare. I nätverket är de som kvinnor inte ett undantag, någon som inte passar in i bilden av idealforskaren, utan bara forskare med ett helt liv – både inom och utanför akademien.

## Från en meritokratisk konkurrensarena till en plats för samarbete och samhörighet

Att undersöka akademiska organisationer ur ett könsperspektiv har inte bara förändrat deltagarnas förhållningssätt till identitetskonstruktionen kvinna och forskare utan också deras syn på akademien som en meritokrati. Då de i nätverket delade erfarenheterna synliggjort ojämsställda mönster och strukturer tror de inte längre att de befinner sig i en organisation där »meriter eller talang är grunden för att sortera människor i positioner och fördela belöningar« (Scully, 1997: 413; min översättning). I stället ser de hur kön påverkar såväl organisationens strukturer som dess kultur.

En diskriminerande social struktur försöker inte bara fördela kostnader nedåt i systemet och belöningar uppåt (Connell, 1995; Holter, 1997; Messerschmidt, 2015; Poulantzas, 2008) utan också osynliggöra diskrimineringen genom en kulturell och symbolisk dominans (Ellingsäter och Solheim, 2003; Solheim, 2001). Bilden av akademien som en fungerande meritokrati döljer ojämsställdhet och förklarar könsobalansen med att kvinnor och män är olika och gör olika val vilket resulterar i kvinnors lägre kompetens (Lawton, 2000).

När deltagare i nätverket såg hur representanter för deras grupp, kvinnor, inte lyckades i karriären på samma sätt som representanter för gruppen män, förklarades det utifrån idén om meritokrati; de kvinnorna var inte tillräckligt talangfulla eller meriterade (Scully, 1997). Förklaringen erbjöd ett utrymme för deltagarna som individer. De behövde bara vara duktigare, mer talangfulla och mer meriterade, för att nå sina karriärmål (se t.ex. Wahl, 1992). Om enstaka händelser som vem som får eller inte får forskningsanslag, eller vem som bjuds in eller inte bjuds in i ett forskningssamarbete, tolkas mot en bakgrund av akademien som en meritokrati är vägen att utvecklas och lyckas att konkurrera; att vara lite duktigare än alla andra som söker anslag och samarbeten.

Att upptäcka att akademiska organisationer har kön som en ordnande princip innebär att inse att organisationerna inte är meritokratier. I en meritokrati skulle inte kön ha någon betydelse. Med tron på meritokratien försvinner därför också en del av viljan till individuell tävlan. Akademien ses inte längre som en konkurrensarena där resurserna är begränsade och endast de mest excellenta forskarna får en del av dem. Nätverket utvecklas i stället till att bli en plats där samhörighet skapas och samarbete utvecklas.

## Sammanfattning

Individuella intervjuer med alla deltagare innan nätverket startade visade en stark tro på akademien som en meritokrati. Den insamlade datan, två individuella intervjuer och en gruppintervju kombinerat med observationer och aktionsforskning, har använts för att undersöka vilken inverkan nätverket hade på kvinnornas akademiska identitet. Analysen visar att det krävs en kollektiv process för att utmana ideologi och invanda tankemönster. I de senare intervjuerna i projektet beskriver deltagarna inte längre akademien som en meritokrati, utan snarare hur formella och informella strukturer bildar en ojämsställd organisation. Genom att dela med sig av sina erfarenheter framträdde mönster och strukturer i stället för individuella framgångar eller misslyckanden. Deltagande i nätverket har också inneburit att deltagarna omförhandlat sin position till att innefatta en identitetskonstruktion som både kvinna och kompetent forskare. När deltagarna inte längre ser akademien som en meritokrati försvinner också en stor del av incitamentet till individuell tävlan och konkurrens. Nätverket blir i stället en plats där de som kvinnor och forskare kan samarbeta.

## Referanser

- Acker, J. (1999). Gender and organizations. I J.S. Chafetz (Red.), *Handbook of the sociology of gender*. Kluwer Academic / Plenum Publisher.
- Aldercotte, A., Guyan, K., Lawson, J., Neave, S. & Altorjai, S. (2017). *ASSET 2016: Experiences of gender equality in STEMM academia and their intersections with ethnicity, sexual orientation, disability and age*. Equality Challenge Unit. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/asset-2016>
- Amundsdotter, E. (2009). *Att framkalla och förändra ordningen – aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer* [Doktorsavhandling, Luleå tekniska universitet]. DiVA. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:ltu:diva-27023>
- Andersson, S. (2009). Aktionsorienterad genusforskning – i skärningspunkten mellan genusforskning och ett praktiskt jämställdhetsarbete. I S. Andersson, E. Amundsdottir & M. Svensson (Red.), *Mellanchefen en maktpotential – aktionsorienterad genusforskning* (Forskningsrapport). Fiber Optic Valley & Stockholms Universitet.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. Penguin.
- Brandser, G.C. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blick for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnforskning*, 41(1), 22–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Castilla, E.J. & Benard, S. (2010). The paradox of meritocracy in organizations. *Administrative Science Quarterly*, 55(4), 543–676. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.4.543>
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Database for statistikk om høgre utdanning [DBH]. (2021). *Statistikk om høyere utdanning*. <https://dbh.nsd.uib.no/statistikk/>
- Edmondsson, A.C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 23–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Ellingsæter, A.L. & Solheim, J. (2003). Makt – kjønn – arbeidsliv: Teoretiske landskapittel. I A.L. Ellingsæter & J. Solheim (Red.), *Den usynlige hånd? Kjønnsmakt og moderne arbeidsliv* (s. 13–76). Gyldendal Akademisk.
- FRONT (2014). *Prosjektbeskrivning i ansökan till Norska Forskningsrådets Balanse Program*.
- Gergen, K.J. (1994). *Realities and relationships*. Harvard University Press.
- Gunnarsson, E., Westberg, H., Andersson, S. & Balkmar, D. (2007). «*Learning by fighting?*» *Jämställdhet och genusvetenskap i Vinnovas organisation och verksamhetsområde* (Rapport Arbetsliv i omvandling 2007:14). Växjö universitet.
- Halford, S., Savage, M. & Witz, A. (1997). *Gender, careers and organisations*. MacMillan Press.



- Haug, F. (2008). *Memory work: A detailed rendering of the method for social science research*. I A.E. Hyle, M.S. Ewing, D. Montgomery, J.S. Kaufman & M.D. Lanham (Red.), *Dissecting the mundane: International perspectives on memory-work*. University Press of America.
- Holgersson, C. (2003). *Rekrytering av företagsledare. En studie i homosocialitet*. EFI.
- Holgersson, C. (2006) Homosocialitet som könsordnande process. *Norma*, 1, 25–41.
- Holter, Ø.G. (1997). *Gender, patriarchy and capitalism – a social forms analysis* [Doktorsavhandling]. Universitetet i Oslo.
- Holter, O.G. & Snickare, L. (Red.) (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Husu, L. (2001). *Sexism, support and survival in academia. Academic women and hidden discrimination in Finland*. University of Helsinki.
- Höök, P. (1998). Kvinnligt ledarskap – en hysterisk historia. I A. Wahl; C. Holgersson & P. Höök (Red.), *Ironi och sexualitet. Om ledarskap och kön*. Carlssons förlag.
- Höök, P. (2001). *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. EFI.
- Jansson, U. (2010). *Den paradoxalt nödvändiga kvinnan: könsdiskurser i Svenskt Näringsliv- ett nyliberalt drama*, Doctoral Thesis, Karlstad University Studies, ISSN 1403-8099 2010:30.
- Jansson, M., Wendt, M. & Åse, C. (2008). Memory Work Reconsidered, *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 16(4), 228–240, <https://doi.org/10.1080/08038740802441048>
- Lawton, A. (2000). The meritocracy myth and the illusion of equal employment opportunity, *Minnesota Law Review*, 85(587), 587–662.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an «ideal academic»: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28(3), 218–228. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Messerschmidt, J.W. (2015). *Masculinities in the making – from the local to the global*. Rowman & Littlefield.
- Mills, J.H., Thurlow, A. & Mills, A.J. (2010). Making sense of sensemaking: The critical sensemaking approach. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 5(2), 182–195. <https://doi.org/10.1108/17465641011068857>
- Nielsen, W.M. (2015). Gender consequences of a national performance-based funding model: New pieces in an old puzzle. *Studies in Higher Education*, 42(6), 1033–1055. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1075197>
- Nielsen, M.W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43(3), 386–399. <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Nielsen, K.A. & Nielsen, B.S. (2006). Methodologies in action research: Action research and critical theory. I K.A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action research and interactive research: Beyond practice and theory* (s. 63–87). Shaker Publishing.
- Poulantzas, N. (2008). *The Poulantzas reader. Marxism, law and the state*. Edited by James Martin. Verso.

- Reason, P. & Bradbury, H. (Red.) (2001). *Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice*. Sage.
- Sandberg, J. (1999). Konstruktioner av socialkonstruktivism. I S.-E. Sjöstrand, J. Sandberg & M. Tyrstrup (Red.), *Osynlig företagsledning*. Studentlitteratur.
- Scully, M.A. (1997). Meritocracy. I P.H. Werhane & R.E. Freeman (Red.), *Encyclopedic Dictionary of Business Ethics* (s. 413–414). Blackwell.
- Solheim, J. (2001). Kjønn som analytisk nøkkel til kultur. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(1), 105–117.
- Snickare, L. & Holter, O.G. (2021). Likestilt ubalanse? I O.G. Holter & L. Snickare (Red.), *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (s. 19–48). Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143.ch1>
- Thun, C. (2018). Å «bære» sitt kjønn: Kjønnets organisasjonskultur innenfor realfag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 42(1–2), 120–136. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- Thun, C. (2019). Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv. *Søkelys på arbeidslivet*, 36(1–2), 4–20. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2018-01-02-08>
- van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19(4), 507–524. <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Vetenskapsrådet (Swedish Research Council) (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*. Vetenskapsrådets (Swedish Research Council) rapportserie, 2106.
- Wahl, A. (1996). Företagsledning som konstruktion av manlighet. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 17(1), 15–29.
- Wahl, A. (1992/2003). *Könsstrukturer i organisasjoner: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling* [Doktorsavhandling]. Handelshögskolan i Stockholm.
- Weick, K.E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage.
- Weick, K.E., Sutcliffe, K.M. & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the process of sensemaking. *Organization Science*, 16(4). <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks. Könsmärkning av arbete – En dold lärandeprocess* [Doktorgradsavhandling]. Stockholms universitet.
- Westlander, G. (2006). Researcher roles in action research. I K.A. Nielsen & L. Svensson (Red.), *Action and interactive research – beyond practice and theory* (s. 45–61). Shaker Publishing.

Egeland, C. & Vabø, A. (2022). Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper. En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen. I I.W. Ovesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 211–232). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160811>

11

# Kjønnsbalanse og samarbeid i globaliserte forskergrupper

## *En studie av forskningspraksiser i klimaforskningen<sup>1</sup>*

Cathrine Egeland og Agnete Vabø

### Innledning

Dette kapittelet utforsker hva kjønn betyr i globaliserte forskerfellesskap. Kapittelet baserer seg på tallmateriale om og dybdeintervjuer med utenlandske kvinner og menn som jobber med klimaforskning. Dette er et globalt viktig forskningsfelt der Norge har profilerte og anerkjente miljøer. Hvilken betydning har kjønn og kjønnsbalanse for forskerne i klimaforskningen?

---

1 En stor takk til redaktørene, anonyme fagfeller og til Rebecca Lund Universitetet i Oslo for grundige og konstruktive kommentarer til artikkelen. Takk også Hebe Gunnes OsloMet/NIFU som har bidratt med tallgrunnlaget.

Universitetet blir vanligvis forstått som en spesiell hierarkisk institusjon, strukturert av et faglig og et posisjonelt hierarki. Professorene dominerer på toppen, fag og disipliner har ulik plassering ut fra deres intellektuelle og samfunnsmessige verdsetting. Gjennomgående finnes empiriske bevis for at kjønnsulikhet langt på vei korrelerer med disse hierarkiske strukturene; det er typisk flest menn i professorstillinger og flest kvinner i undervisningsrettede stillinger. Det er flest menn i disipliner med høy status, som eksempelvis filosofi og historie i humanistiske fag, innen økonomi og statsvitenskap i samfunnsvitenskapen, eller innen matematikk og fysikk i naturvitenskap, informasjonsfag i teknologi (se Henningsen & Liestøls kapittel i denne boken). Det akademiske feltet har verken en statisk eller monolitisk struktur. Prinsipper for organisering av fag og posisjoner, og for fordeling av makt og ressurser endres over tid. Selv om universitetene fremdeles forvalter kunnskap gjennom den forskning og undervisning som skjer i disiplinbaserte og posisjonelle hierarkier, er stadig mer av forskningsressursene bundet opp i forskningsprosjekter, -grupper og -sentra, koplet til transinstitusjonelle og transnasjonale samarbeidsnettverk. Forskningsdisipliner har alltid vært internasjonale i sitt samarbeid mellom synlige og usynlige fagfeller, i forskningssamarbeid, evalueringer, presentasjoner i konferanser, nettverk og publisering i vitenskapelige tidsskrift og andre fagfellevurderte publikasjoner. Globaliseringen av forskning, med muligheter for utveksling og deling av informasjon, data og utstyr, mobilitet mellom land, og ditto nasjonale og institusjonelle satsninger for å skape fremragende forskningsmiljøer gjennom internasjonal konkurranse og samarbeid, har imidlertid virket som en katalysator på de organiserte forskningsaktivitetene på horisontalt nivå. I en studie av kjønnsulikhet i forskning betyr dette at oppmerksomheten også må rettes mot de posisjoner, makt, innflytelse som skapes gjennom forskningsfinansiering, kvalitetsvurderinger, redaksjonsarbeid, fagfellevurderinger, rekruttering, deltakelse i forskergrupper/-nettverk, det vil si interinstitusjonelle og internasjonale nettverk. Dette er utviklingstrekk som vil prege rekrutterings- og karrieremønstre også langs kjønnsdimensjonen. Og som vi skal komme grundigere inn på etter hvert i kapittelet, er «norsk» klimaforskning et ypperlig eksempel på betydningen av den horisontale organiseringen av forskning generelt og i et kjønnsperspektiv spesielt.

Mens politikk for kjønnslikestilling og politikk for internasjonalisering har fungert som to separate felt i forskningspolitikken, slår Forskningsrå-

dets ferske handlingsplan for internasjonalisering (2021–27:7) fast at internasjonal mobilitet må ivareta kjønnsbalanse og kjønnsperspektiv i norsk forskning og innovasjon. Som et relativt lite land, men med store offentlige satsninger og gode arbeidsbetingelser innen forskning (OECD, 2020; Lepori & Reale, 2019), har Norge vært en sterk pådriver for internasjonalt forskningssamarbeid og rekruttering, som ledd i å bygge sterke forskningsmiljøer og heve kvaliteten i forskning. Tatt i betraktning den store politiske interessen for internasjonalisering, har det vært forsket lite på betydningen av internasjonal rekruttering for vitenskapelig ansatte og deres arbeidsvilkår generelt og i et kjønnsperspektiv spesielt (Bauder, 2015; Zippel, 2017; se også Mangset mfl.s kapittel i denne boken).

Internasjonalisering er ofte betraktet som en trussel mot kjønnslikestilling med lite familievennlige karrierebetingelser og stor grad av mobilitet – begge deler viktige elementer i akademisk kapitalisme som mannlig dominanslogikk og ny maskulinisering (O’Hagan mfl. 2019). Forskning indikerer at mønstre av kjønnsulikhet i akademia blir reproduisert i nye globale landskap. Ikke bare i form av mindre sannsynlighet for at kvinner tar del i internasjonalt forskningssamarbeid og mobilitet. De internasjonale rekrutteringsmønstrene opprettholder og forsterker de kjønnsulikheter som allerede eksisterer, med flest menn i toppstillinger og lavere andel kvinner i naturvitenskapelige og teknologiske fagområder (Arthur mfl., 2007; Jöns, 2011; Metcalfe & Woodhams, 2012; Vabø mfl., 2014; Pietilä mfl., 2021). Ifølge Zippel (2017) handler kvinners internasjonale deltakelse i forskning og høyere utdanning ikke bare om barrierer, men også om muligheter; globalisering kan endre relasjoner i akademia; kvinner kan, ved å flytte til andre nasjonale og institusjonelle kontekster, få bedre muligheter til å realisere sine faglige interesser og karriereplaner. Nyere forskning utfordrer imidlertid dette perspektivet ved å vise at et akademia med vekt på eksellens åpner opp for høyt presterende kvinner, mens andre kvinner fremdeles i større grad enn menn befinner seg i mer ufordelaktige stillinger (Riegraf & Weber, 2017). Ulikheter oppstår mellom kvinner og mellom menn, ikke bare mellom kvinner og menn (Lund, 2015; se også kapitlene av Mangset mfl. og Aarseth mfl. i denne boken). «Utenlandske kvinner» er heller ikke en homogen gruppe som fordeler seg jevnt mellom disipliner, fag og stillingskategorier. Internasjonal mobilitet og rekruttering er særlig fremtredende innen visse temaer innenfor medisin, naturvitenskap og teknologi. De fleste utenlandske

forskere er i rekrutteringsstillinger, den internasjonale rekrutteringen preges av to temmelig separate arbeidsmarkeder, mobilitet blant rekrutter som er internasjonalt mobile som ledd i å bygge en karriere på den ene siden, og akademikere i toppstillinger rekruttert for å bygge fremragende miljøer på den andre (Musselin, 2005).

I den empiriske studien som ligger til grunn for dette kapittelet,<sup>2</sup> har vi – med utgangspunkt i tverrfagligheten og flerfagligheten som ligger innebygget i klimaforskningen – forsøkt å få innblikk i hvordan klimaforskerne opplever ulike former for forskningssamarbeid, arbeidsmåter og faglige prioriteringer. På denne bakgrunnen har det vært mulig å utforske hvorvidt og hvordan internasjonalisering samspiller med disiplinbaserte statushierarkier, arbeidsformer og arbeidsdelingsmønstre, og hvilke konsekvenser det har for forskerne i dette spesifikke forskningsfeltet. Intervjumaterialet drøftes opp mot et klassisk organisasjonsteoretisk maktperspektiv med vekt på kjønn og interseksjonalitet (Acker, 1990, 2006), og åpner samtidig for alternative teoretiske perspektiver og forklaringer som tar i betraktning den kompleksiteten som kjennetegner utviklingen i det akademiske feltet både hva gjelder globaliserte forskerfellesskap, rekrutteringsmønstre og arbeidspraksiser. På denne måten utforsker vi ikke bare hvordan ulikhet skapes og gjenskapes, men også hvordan samspillet mellom ulike sosiale kategorier samtidig kan føre til svekkelse av ulikhet eller brudd med etablerte forståelser og forventninger.

Empirisk baserer studien vår seg på både kvantitative og kvalitative kilder. Sammenstillinger og analyse av tall fra Forskerpersonalregisteret og Statistisk sentralbyrå gir oversikt over andelen utenlandske forskere generelt etter kjønn, posisjon og geografisk bakgrunn, og innen klimaforskning spesielt langs kjønnsdimensjonen og statsborgerskap. Intervjumaterialet gir et innblikk i forskernes egne erfaringer og refleksjoner rundt hva kjønn betyr for organisering av kunnskapsproduksjonen i et utpreget internasjonalt forskningsfelt som klimaforskningen. Anvendte sitater og intervjuer er ment å ha en eksplorerende funksjon, i form av å få frem aspekter ved fagpersonalets forståelse av forholdet mellom faglig organisering og forskningspraksis i et kjønnsperspektiv i et spesifikt forskningsfelt. Samtidig vektlegges det

---

2 Kapittelet er basert på data og analyser utført i forbindelse med prosjektet Gender, Academic Power and Citizenship (GAP), finansiert gjennom programmet BALANSE i Forskningsrådet.

i studien at kjønnsforskjeller innen vitenskapelige disipliner og fagområder også bør utforskes kvantitativt. Analyser av forskerpersonalstatistikk og bibliometriske undersøkelser kan bidra til et mer dekkende bilde av kjønnsulikhet og likestillingsutfordringer.

Teoretisk og analytisk har vi tatt utgangspunkt i Joan Ackers (1990, 2006) bidrag til organisasjonsforskningen som har vært av stor betydning for analyser av kjønn og ulikhet i arbeidsorganisasjoner gjennom de siste tre tiårene (Benschop & van den Brink, 2019). Ackers bidrag utfordrer forestillingen om at organisasjoner i utgangspunktet er kjønnsnøytrale ved å vise at organisasjoner opererer gjennom fire kjønnsdimensjoner: kjønnsarbeidsdeling, kjønn interaksjon, kjønn symbolikk og kjønne fortolkninger av ulike posisjoner i organisasjonens stillings- og rollehierarki (1990). Ulikhet og rangordning i organisasjoner produseres og reproduseres gjennom interseksjonelle samspill mellom kjønn og andre sosiale kategorier som klasse og etnisitet (Acker, 2006; Nkomo & Rodriguez, 2019). I forskningsorganisasjoner er rangordning og mekanismer for hierarkisering av vitenskapelige disipliner knyttet til tanken om at vitenskap kan deles inn i «harde» og «myke» vitenskaper som befinner seg i et slags kontinuum som spenner fra «ordentlig» vitenskap til nesten-vitenskap i tråd med den franske vitenskapsteoretikeren Auguste Comte, som omkring 1840 satte matematikk og fysiske fag øverst, kjemi og biologi i midten og sosiologi nederst i vitenskapshierarkiet (Comte, 1896; se for øvrig Henningsen & Liestøls kapittel i denne boken). Her er det viktig å understreke at det verken er enighet om statushierarkiets logikk, funksjon eller effekt (Smith mfl., 2000). Inndelingen skal forstås som en diskursiv praksis som kan studeres i form av konkrete organisasjonsformer og praksiser (Cozzens, 1985; Smith mfl., 2000). Tanken er altså at en eventuell inndeling vil komme til syne og fungere som en konvensjon eller som taus kunnskap som bidrar «... til å forme vitenskapens verdier og holdninger, og derved påvirke muligheten til å oppnå faglige posisjoner» (Henningsen & Liestøl, 2013, s. 353, se også kapittel i denne boken). Samtidig har vi ønsket å utforske hvorvidt forskningspraksiser og forskningsorganisering i et bestemt forskningsfelt, nemlig klimaforskningen, kan tilføre kjønns- og organisasjonsforskning i forlengelsen av Ackers tilnærming noe nytt.

## Klimaforskning

Organisatoriske betingelser for kjønnsbalanse i dagens forskningsorganisasjoner skapes i et komplekst samspill mellom internasjonal innflytelse, nasjonale kulturelle tradisjoner og formelle reguleringer, institusjonelle rammebetingelser og kjennetegn ved fagfeltet. Den kunnskapstypen disiplinene forvalter, legger også føringer på den faglige og sosiale organiseringen (Reymert, 2021; Musselin, 2005). Samspillet mellom slike kontekstuelle variabler er dermed av stor betydning både for å forstå forskningsorganisasjoner generelt og klimaforskningen spesielt med feltets markante innslag av tverrfaglighet og internasjonale profil.

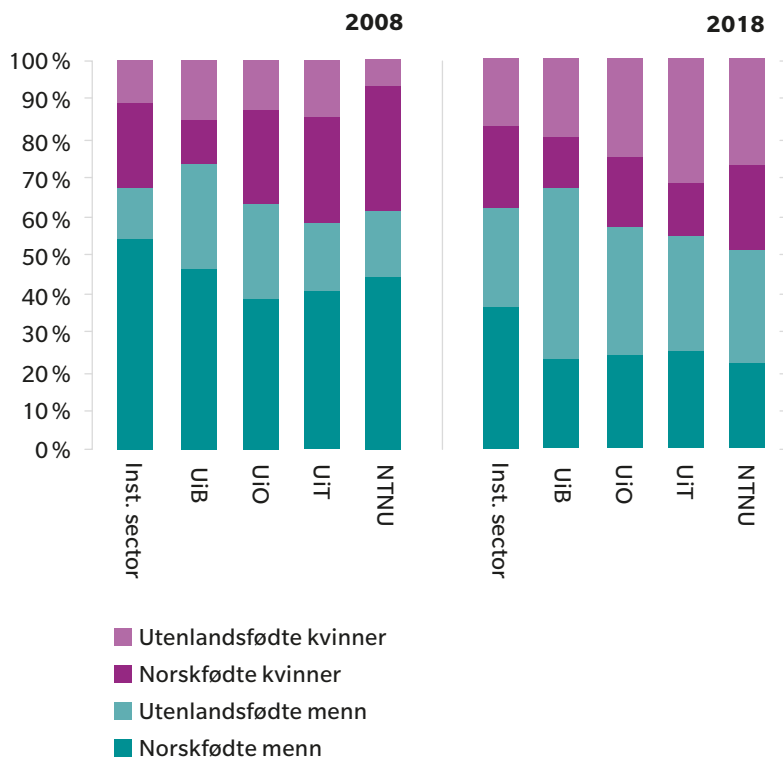
Klimaforskning er i likhet med en rekke andre disipliner og forskningsfelt et utpreget internasjonalisert felt, med spesialister i ulike nettverk, egne vitenskapelige tidsskrift, særegne forskningsfinansieringsprogrammer, og med internasjonalt samarbeid om forskerutdanning og utveksling av masterstudenter. I tråd med globalisering og internasjonalt samarbeid i forskning blir slike forskningssamfunn i stigende grad forstått som overnasjonale strukturer og nettverk, noe som i høyeste grad er tilfellet for klimaforskning. Den nasjonale konteksten der klimaforskningen er institusjonalisert, betyr likevel mye – både for forskningsfeltets stilling og forskernes ramme- og arbeidsvilkår. I første rekke er den nasjonale konteksten viktig for hvordan klimaforskningen er prioritert tematisk. Eksempelvis har Norge en naturlig god geografisk beliggenhet med hensyn til arktiske områder og studier av is/glasiologi, den nasjonale forskningskonteksten betyr noe for hvilke empiriske data som forvaltes. Norge har gode klimatiske viktige data i registre som er innsamlet over lang tid. Institusjonelle, lokale og personavhengige tradisjoner preger de temaer som vektlegges i dag, for eksempel meteorologistudier i Bergen.

Klimaforskning foregår ved en rekke institusjoner og i en rekke miljøer i den norske UH-sektoren. Det drives klimaforskning i egne institusjoner eller sentre, ofte under ulike paraplyorganisasjoner, eller i nasjonale eller internasjonale forskningsprosjekter. Klimaforskning er ett av de få vitenskapsfelt der Norge har et sterkt internasjonalt renommé. Feltet har vært gjenstand for betydelig ekspansjon og investering fra sentrale myndigheters side, blant annet gjennom programmer i Norges forskningsråd og etablering av sentre for fremragende forskning (Rørstad mfl., 2016).



Forskningsdisipliner har alltid vært internasjonalt forankret, men siden 1990-tallet har det vært en formidabel vekst og differensiering ved forskningsuniversitetene i vår del av verden, der utviklingstrekk innen teknologi, kunnskap, nettverk og språk har bidratt til mer internasjonalt samarbeid, sampublisering og mobilitet. Globalisering av vitenskap er blitt fulgt opp av regionale, nasjonale og institusjonelle politikker for internasjonalt samarbeid om forskning og høyere utdanning. Det er ulike og til dels konkurrerende narrativer om drivkreftene bak globalisering og internasjonalisering; at det handler om grensesprengende forskning; behovet for å samarbeide internasjonalt om å løse felles utfordringer i tilknytning til helse, miljø, krig og konflikt. At det handler om global konkurranse om å bli verdensledende universitet, eller opprettholdelse og forsterking av en sentrum–periferi-motsetning, der land i det globale sør holdes i utkanten av europeiske og amerikanske universiteter. Vi følger Marginson (2018) i at utviklingens betydning best kan gripes i samvirke mellom ulike mer eller mindre relaterte utviklingstrekk.

Innslaget av internasjonale forskere i klimaforskningen ved norske institusjoner er betydelig. Figuren under viser utviklingen innenfor dette forskningsfeltet fra 2008 til 2018 i de fire kategoriene norske menn / utenlandske menn, norske kvinner / utenlandske kvinner. Vi ser at andelen utenlandske forskere har økt betraktelig siden 2008. Andelen utenlandske menn er nå den største gruppen, men med andelen utenlandske kvinner kommer flertallet av kvalifiserte søkere til norske professorat i dag fra institusjoner for høyere utdanning i utlandet, og utenlandske forskere utgjør ca. 30 prosent av det totale antall fagpersonale i sektoren (NIFU Mangfoldstatistikken, 2020). Undersøkelser viser at det er en økning blant andelen kvinner i professorstillinger med tre prosentpoeng som følge av internasjonal rekruttering (Aksnes, Gunnes, Wendt 2022).



**Figur 11.1** Forskere ved klimaforskningsmiljøene etter kjønn og regional bakgrunn. 2008 og 2018.  $N_{2008} = 1\,988$ ,  $N_{2018} = 2\,651$ .

Kilde: NIFU/SSB

Vi bygger analysen i dette kapittelet på elleve intervjuer med klimaforskere i et stort, tverrfaglig forskningsmiljø med mange utenlandske forskere. Faglig representerte informantene geofysikk, geøkologi, biologi, matematikk og meteorologi. Flertallet av de vi har intervjuet, befinner seg i faste vitenskapelige universitetsstillinger, mens to er i midlertidige forskerstillinger. Samtlige av informantene i faste stillinger har eller har hatt erfaring med ledelse i organisasjonen, på gruppenivå eller på høyere nivå. Noen, men ikke alle, har erfaring med lange feltarbeid og omfattende datainnsamling. Dette forskningsfeltet er preget av en stor andel utenlandske forskere, hvorav mange er i rekrutteringsstillinger, særlig på postdokornivå. Feltet har omfattende ekstern finansiering av forskning med ditto forskningsprosjekt, og

omfattende samarbeid med utenlandske miljøer/sentre og lignende. Forskningen er organisert rundt tematiske satsninger, eksempelvis polarklima, globalt klima, karbon, klimafare, forskergrupper av varierende størrelse og prosjekter. Den enkelte forsker tar gjerne del i flere forskergrupper.

## Flerfaglighet, tverrfaglighet og samarbeid i et kjønnsperspektiv

I Norge er klimaforskningens flerfaglighet og tverrfaglighet preget av at feltet er tett forbundet med meteorologi, polarforskning og havforskning. I tillegg omfatter feltet også matematikk, geofysikk, økonomi, historie, kjemi, biologi og samfunnsvitenskap. Forskningstemaene kan variere fra observasjoner av spesifikke økosystemer, studier av fortidens, dagens og fremtidens klima og miljø og konsekvensene av ulike scenarier. En sentral aktivitet for mange klimaforskere er det å bidra til eller bygge opp klimamodeller basert på ulike typer data.

Innen klimaforskningen, som altså både er fler- og tverrfaglig, men ikke desto mindre i overveiende grad preget av naturvitenskapelige disipliner, gir det lite mening å hevde at matematikken troner i toppen av det faglige hierarkiet ettersom de involverte fagene er gjensidig avhengige i forskningsprosessen. Betyr dette at det i stedet for et tydelig disiplinært hierarki snarere går en ulikhetsskapende skillelinje i klimaforskningen mellom grunnforskning og anvendt forskning hvor det å fremstille rapporter som forsøker å forutse eller beregne konsekvenser av ulike scenarier til myndigheter og organisasjoner, ikke er ukjent, men noe man forventes å gjøre med dagens klimakrise? I intervjuene våre med både internasjonale og norske klimaforskere ved norske forskningsinstitusjoner har vi i tråd med teorier om maskuline standarder, kjønn og interseksjonell arbeidsdeling i organisasjoner (Acker, 2006; Nkomo & Rodriguez, 2019) samt antakelsen om at akademia gjennomsyres av et taust, men virksomt vitenskapshierarki (Cozzens, 1985; Smith mfl., 2000; Henningsen & Liestøl, 2013) sett etter spor av ulikhetsskapende standarder og arbeidsdelinger i forskernes beskrivelser av viktige praksiser. Imidlertid fremstår klimaforskningen som et felt hvor grunnforskning og mer anvendt forskning griper inn i hverandre, eller, som en av informantene forteller oss; klimaforskning er anvendt:

[...] Jeg liker matematikk og fysikk, men jeg ønsket å gjøre noe litt mer «den virkelige verden», litt mer anvendt ... Jeg mener, det er mye, du vet, jeg vil si at klimaforskning er anvendt på en eller annen måte. Jeg befinner meg sannsynligvis i den mindre anvendte enden av den, men jeg ønsket å gjøre noe i det minste mer relevant for den virkelige verden (professor, internasjonal).

Klimaforskningens samfunnsaktualitet, tverrfaglige orientering og ressursrammer er noen aspekter ved feltets kontekst som er av betydning for å forstå kjønns sammensetningen blant forskerne.

Både i Norge og internasjonalt har det vært satset betydelig på å øke kvinneandelen i teknologi og naturvitenskapelige fag. I EU-sammenheng argumenteres det for at økning av kvinneandel i STEM-forskning<sup>3</sup> ikke bare er viktig ut fra hensynet til kjønnslikestilling, men også av hensyn til økonomisk vekst og sysselsetting (EIGE, 2019). I tillegg til demokratiske og økonomiske motiver argumenteres det også for kvinners deltakelse ut fra hensynet til innovasjon og samfunnseffekter av forskning. Kvinners deltakelse er blitt sett på som viktig for å lykkes siden kvinner berøres mer av klimatiske endringer (og da særlig i sør). Selv om jenter presterer minst like bra som gutter i matematikk i skolen, er andelen kvinnelige forskere lav i teknologiske, men også naturvitenskapelige fag og disipliner (Snickare & Holter, 2021). Maskuline standarder og stereotype mannlige faglige rollemodeller blir gjerne brukt som forklaring på den lave andelen kvinner, noe eksempelvis norsk polarforskning er et upreget og populært eksempel på, der fag som glasiologi og feltarbeid i Arktis etc. har vært assosiert med heltedige og tøffe menn med is skjegget (Forskning.no/Norsk Polarinstitut, 8. mars 2020). Gay-Antiaki og Liverman (2018) har f.eks. funnet at kvinnelige forskeres deltakelse i FNs klimapanel har steget fra ca. 5 prosent i 1990 til ca. 20 prosent i dag. Likevel avdekker spørreundersøkelsen deres blant de kvinnelige klimaforskerne (N=182) at en del kvinner i FNs klimapanel fremdeles erfarer barrierer og vanskeligheter med å nå frem med sine synpunkter på grunn av kjønn og andre kjennetegn, som disiplinertilhørighet, geografisk bakgrunn, etnisk bakgrunn, selv om mange respondenter også rapporterte positive erfaringer. Også andre studier viser at menn dominerer mer i klimadebatten.

---

3 Forkortelsen STEM viser til Science, Technology, Engineering, and Mathematics.

Skyldes det eksistensen av en ulikhetsskapende kjønnsarbeidsdeling langs et gitt statushierarki? Klimaforskerne som vi har intervjuet, forteller imidlertid om praksiser som tyder på at en forståelse av hvordan forskning generelt og klimaforskning spesielt faktisk er betinget og foregår i dag, gjør det nødvendig å utvide og komplisere denne tilnærmingen, noe vi nå skal komme nærmere inn på.

## Forskergruppen

I dag er de fleste universitetsansatte og forskere medlem i en eller flere formaliserte forskergrupper. Det er som nevnt store variasjoner i disse gruppens funksjonalitet og betydning – og noe av forklaringen ligger i de forskjeller som eksisterer i kunnskapstype mellom fagområder og disipliner, og som betinger ulike forskningsmessige organiseringsformer. (Vabø mfl. 2016). Forskergruppene i klimaforskningen er karakteristisk for den kollektive arbeidsformen som gjøres gjeldende i store deler av naturvitenskapene, som vi tradisjonelt forbinder med eksperimentelle fag og laboratoriefag. Ifølge Knorr-Cetina (2007) går et viktig skille mellom kunnskapskulturer og epistemiske kulturer. Mens førstnevnte viser til samfunn som forvalter en viss type kunnskap (eksperter osv.), viser epistemiske kulturer til det «samfunnet», gruppen, nettverket, materialiteten, hvor kunnskapen utvikles i tett samarbeid mellom medlemmene. Forskergruppene i klimaforskning som vi studerer, er representative for denne type «bounded spaces», men de må altså ikke forveksles med fenomenet forskergrupper generelt, ettersom slike gruppers funksjonalitet også vil variere mellom ulike kunnskapstyper. Forskergrupper i samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag er eksempelvis gjerne preget av stor grad av tematisk, teoretisk og metodisk fragmentering og individuell forskningsmodus. I første rekke fungerer aktivitetene i disse gruppene som lavterskelseminarer for fremlegging av akademiske papers, litteraturstudier, prosjektutkast etc. rundt vitenskapelig ansatte ved et universitetsinstitutt, som forvalter en felles kunnskapsbase, men som ikke nødvendigvis jobber tett sammen i kunnskapsproduksjon.

Innenfor klimaforskningen finner vi en helt annen epistemisk kultur kjennetegnet av kollektive praksiser og samarbeid rundt et spesifikt epistemisk «maskineri» (Knorr-Cetina, 2007), nemlig klimamodellen. En vesent-

lig del av klimaforskningen dreier seg om *modellering* og bruk av ulike modeller. Klimamodeller er dataprogrammer som brukes til å beregne klimaets tilstand nå og fremover basert på aktuelle og historiske data om for eksempel temperatur, lufttrykk, vind og vann.

Det finnes en rekke ulike typer klimamodeller, fra helt enkle energibalansmodeller til avanserte modeller som kan simulere tilstanden på hele kloden, for et avgrenset område og for enkelte deler av atmosfæren. Klimaforskernes epistemiske fellesskap kretser om ulike modeller og er av avgjørende betydning for den internasjonale klimapolitikken ved at ulike modeller brukes i simuleringene som inngår i FNs klimapanelrapporter (IPCC).

Både utviklingen av modeller og bruken av dem krever samarbeid og fellesskap:

*I: Det tar mye tid, la oss si et halvt år eller noen ganger lenger, å lære en ny modell. For å forstå den og for å kunne bruke den. Du kan bruke den raskere, men da er den som en svart boks, og det er litt skummelt noen ganger fordi du egentlig ikke vet hva du gjør. Men etter en stund – hvis du har vært lenge nok i feltet – er det ikke så vanskelig, du forstår på en måte det grunnleggende. Så jeg har brukt mange modeller, og det er ikke så vanskelig å bytte. Så, [navnet på modellen] er en innlandsmodell som jeg har brukt, jeg samarbeider med forskjellige miljøer ved å bruke forskjellige modeller, men vi valgte og tok til oss denne og nå bygger vi og har ganske mange mennesker som bruker den i [forskningsmiljøet]. Det er igjen basert på personlige sterke samarbeid med personer internasjonalt som vi har et personlig forhold til som gjør det mye enklere. Fordi du trenger støtte, må du ha et fellesskap rundt deg. Det er ikke nok å sitte i [by] og jobbe med modellen, man må kjenne de som utvikler den, man må samhandle med dem, bidra samtidig som man får mye tilbakemelding og støtte (professor, norsk).*

Informanten forteller her om en praksis med vektlegging av læring, fleksibilitet, støtte og samhandling som avgjørende for å kunne utvikle og bruke modellene. Beskrivelsen illustrerer betydningen av å samarbeide for å løse større problem. Modellene kan ikke utvikles uten inkluderende forskerfellesskap som samhandler. Samhandlingen og samarbeidspraksisene er en

forutsetning for utviklingen av det epistemiske fellesskapet rundt de ulike modellene i klimaforskningen. I tråd med Knorr-Cetinas begrep om transnasjonale epistemiske kulturer påpeker også Whitley og Gläser (2014) at forskning ikke nødvendigvis kan bli forstått som noe som utføres i rent akademiske organisasjoner som universiteter, men gjennom slike epistemiske fellesskap/kulturer som oftest er løst koplet til universitetet som organisasjon (og som kan påvirkes av eksterne, laterale og gjerne omskiftelige betingelser som for eksempel svingende grad av finansiering fra forskningsråd).

Klimaforskningen kan altså ikke sies å bære preg av ulikhetsskapende arbeidsdeling og hierarkisering. Snarere er det samhandling som preger bildet av feltet. Spørsmålet er allikevel om kvinner og menn gis ulike betingelser og muligheter i samhandlingen. Er det slik at samhandlingen skjuler en kjønnsarbeidsdeling?

Snickare og Holter (2021) har undersøkt arbeidsmiljøene ved de de matematisk-naturvitenskapelige fakultetene ved norske universiteter i lys av perspektiver på faglig prestisje, menn, maskulinitet, seksuell trakassering, ulikebehandling mellom kjønn og arbeidsmiljø. Forskerne finner at her råder intern konsensus om kjønnslikestilling, i likhet med hva forskning finner innen andre typiske eliteprofesjoner (Halrynjo & Lyng, 2009). Forskerrollene er ambisiøse og krevende – og idealkarrieren preget av konkurranse om stadig å søke prosjekter, publisere og delta i internasjonale nettverk. Snickare og Holter (2021) finner imidlertid at kvinner ikke har samme rammebetingelser som menn for rolleutøvelse. De kvinnelige forskerne er oftere gift med andre akademikere og har ikke samme grad av støtte på hjemmebane til å jobbe ekstra. Undersøkelser av tidsbruk blant vitenskapelig ansatte viser også at kvinner i større grad enn menn påtar seg forvaltningsoppgaver, med lite relevans for egen forskning.

Selv om våre informanter på den ene siden beskriver en forskerhverdag og en praksis preget av tett samarbeid og gjensidig avhengighet, virker det samtidig som at kvinner og menn utøver forskerrollen på ulike måter:

*Disse to forskerne [to kvinnelige kollegaer] som vi snakker om er veldig forskjellige. [...] De er sannsynligvis de beste forskerne vi har i gruppen. Så, men det vil jeg si er forskjellen mellom dem, og det er en generell ting. Ikke forskningen deres, ikke ekspertisen eller den vitenskapelige interessen deres, men det som gjør dem annerledes er*

*at de ikke fremhever seg selv. Uansett hva du kaller det. Det uheldige er at noen ganger ser du allerede på postdoc-nivå at menn bare fremhever seg selv ved hjelp av de midlene og mulighetene som dukker opp, og det er det samme på professor- og førsteamanuensis-nivå. Det er en stor kontrast. Svært få av kvinnene vi har er flinke til å fremheve seg selv. Jeg vet ikke hvorfor. Jeg har prøvd å finne ut av det og hjelpe dem på alle måter jeg kan. Jeg har for det meste hatt kvinnelige doktorgradsstudenter, og de har alle gjort det veldig bra, men det er en tydelig forskjell på hvordan de fremhever seg selv og hva de ønsker ut av karrieren. Kanskje er de mindre ambisiøse [enn sine mannlige kolleger – CE], men de er sannsynligvis de bedre studentene, eller de fleste av dem er faktisk på et høyere nivå, mange av dem (professor, mann).*

Mens forskergrupper alltid har vært den tradisjonelle organiseringsformen i en rekke naturvitenskapelige og teknologiske disipliner, er det etter hvert blitt en relativt universell form for organisering av forskning generelt, i høyere utdanning og instituttsektoren. Hva sammensetning av forskergrupper betyr for kvalitet og resultater i teamarbeidet, har i første rekke vært studert ut fra bibliometriske undersøkelser, ut fra variabler som kjønn og alder, posisjon, undersøkelser som viser at kvinnelig deltakelse har en negativ effekt på produktivitet (Bauer mfl. 2013).

I våre intervjuer med klimaforskere fremkommer også en annen betydning av forskergruppens sammensetning som angår det epistemiske. Det faglige mangfoldet som kan oppnås gjennom kjønnsbalanse, bidrar til å svare på behovet for problemorientert flerfaglighet. I forskergruppene er det viktig at medlemmene har komplementær ekspertise for å løse felles forskningsproblemstillinger. Forskningsproblemstillingen(e) danner et avgrenset epistemisk og sosialt rom (bounded space), en intersubjektiv ramme, hvor forskerne ikke bare kan, men er nødt til å samarbeide med utgangspunkt i ulik ekspertise og perspektiver for å kunne drive forskningsprosessen fremover.

Vi spurte klimaforskerne om hvilke tanker de gjorde seg når det gjelder kjønn og mangfold som problemstilling i forskningsmiljøet de er en del av. Det er, som nevnt, et flertall av menn i de faste, vitenskapelige stillingene ved caseinstitusjonene vi har studert. Forskerne var opptatt av balanse og mangfold i forskergruppene, men knyttet ikke dette primært til rettferdig-



het, representasjon eller likestilling som politisk mål. Viktigheten av mangfold og balanse ble snarere knyttet til forskningstilnærming og arbeidsmåter; ubalanse i en gruppe kan rett og slett føre til dårlig forskning.

*I: Jeg synes det er viktig å ha en kjønnsbalansert gruppe. Derfor er jeg litt bekymret for at jeg ikke har nok menn [i forskningsgruppen] for øyeblikket. For jeg tror forskjellen [mellom menn og kvinner] bare handler om hvordan de tilnærmer seg ting. Generelt sett er det selvfølgelig mange personlige forskjeller innenfor hvert kjønn. Så, jeg ser også, som når jeg tenker på hvem som ville passe inn i gruppen, ser jeg etter ... hvem som kan passe godt inn i gruppen, men spesielt når det gjelder kjønn, jeg vet ikke, dette er stereotyper, men jeg tror det er forskjeller [mellom kvinner og menn] i selvtillit, det er forskjeller i, ja, bare i tilnærmingen til ting. Så jeg tror gruppen har godt av å ha alt dette representert.*

*C: Er det bare for å få til en god gruppedynamikk, eller vil det på en eller annen måte også påvirke forskningsresultatet?*

*I: Jeg tror kanskje det mest handler om gruppedynamikk, men jeg tror, ja, jeg tror når det gjelder resultatet av den faktiske forskningen at det selvfølgelig også kan fungere, hvis det er en blanding av spesielt, si om jeg hadde [...] en blanding av mennesker som var spesielt dyktige i numerikk, for eksempel som dataanalyse kontra andre som er spesielt dyktige i for eksempel kommunikasjon eller tolkning av data. Så tror jeg, men det pleier også å være det, jeg antar at det pleier å være flere menn som interesserer seg for noen av disse tingene, eller kvinner som har interesse for den andre. Men jeg tror du kan finne begge i hver gruppe. Så forskningsmessig vil jeg ikke si at kjønnsbalansen er nødvendig. Jeg tenker mer på gruppedynamikken hva det angår, om det gir mening? (førsteamanuensis, kvinne).*

Det kan være lett å avfeie denne tilnærmingen til kjønnsbalanse som overfladisk ved at kjønnsbalansen fremstilles som viktig for gruppedynamikken, men ikke for forskningen som sådan. Men når forskning betraktes som *samarbeidspraksiser*, gir forskernes forståelse av hvorfor balanse og mangfold er

viktig i forskergruppene mening; dårlig gruppedynamikk og haltende samarbeid resulterer faktisk i dårlig forskning selv om kjønnsbalanse i seg selv ikke er nødvendig for å oppnå god forskning.

Men forutsetter ikke dette i virkeligheten en essensialistisk tilnærming til kjønnsbalanse hvor kvinner og menn tilskrives ulike, men utfyllende væremåter? Det vil si en fokusforflytning fra arbeidsdeling til samarbeid som tilslører at essensialiserte kjønnsforskjeller gjenbrukes i en tilsynelatende ny diskurs om hvorfor det er viktig med kjønnsbalanse i forskningen? Intervjuene våre med klimaforskere tyder på at kjønnsbalanse nedtones som politisk mål knyttet til likestilling, rettferdighet og representasjon til fordel for en mer pragmatisk tilnærming til kjønn som kan minne om det som i den feministiske, postkoloniale forskningen er blitt kalt strategisk essensialisme (Spivak, 1985/1996), altså en tilnærming som midlertidig tilskriver en gruppe kvaliteter eller identiteter i den hensikt å oppnå et strategisk mål. En kvinnelig professor beskriver det på denne måten:

*Jeg blir veldig lei av all denne politikken som er ment å fikse på kvinnene fordi det de gjør er at de forteller oss at det er noe galt med oss. Og så tror jeg at kvinner er mindre selvsikre og mindre dominerende, og mindre i stand til å skylde feilene sine på noen andre enn hva menn er. Ikke på grunn av biologi, men fordi vi er opplært til det. Men jeg tror kanskje det ikke er en dårlig ting. Så hvis vi lagde vitenskapen slik at den har plass til, hvis vi gjorde vitenskapen mer inkluderende, ville det vært bedre for alle (professor, kvinne).*

Informanten peker her på kvinners og menns ulike væremåter og fremhever fordelene med kvinnenens mer beskjedne væremåte for forskningsorganisasjonen som helhet. Dette kan fremstå som en essensialiserende måte å beskrive både kvinner og menn på, men kan også tolkes som en avpolitisering av kjønnsbalansebestrebelse i forskningen ved hjelp av en form for strategisk essensialisme; informanten fremhever kvaliteter og ferdigheter som, uansett om det handler om strukturer, kultur eller natur, i seg selv er positive for organisasjonen, og nedtoner samtidig kjønnsbalanse som et spørsmål om likestilling, rettferdighet eller representasjon. (Se også Mangset mfl., Gjerland og Aarseth mfl. i denne boken for diskusjoner av dette.)

## Avsluttende diskusjon

Forskning og høyere utdanning preges i dag av internasjonalt samarbeid og global konkurranse om å skape verdensledende og fremragende forskningsmiljøer. Både nasjonale og regionale forskningspolitiske strategier bærer i økende grad preg av en kontekst der konkurranse om god plassering i internasjonale universitetsrangeringer, er styrende (Stensaker, 2015).

I et forskningssystem som det norske kommer effekter av internasjonalisering og globalisering til uttrykk gjennom endringer i akademisk demografi, i form av en betydelig vekst i andelen utenlandske forskere, og gjennom finansiering, samarbeid og publisering på tvers av land og mer standardiserte kvalitetskriterier, der publisering i internasjonalt høyt rangerte vitenskapelige tidsskrift er et av flere kriterier som må innfris for å få de mest attraktive stillingene og arbeidsforholdene.

Det positive ved mangfold i forskning fremheves gjerne på generelt grunnlag – f.eks. i utdanningsinstitusjonenes strategidokumenter, men tiltagende internasjonal rekruttering og vekt på å bygge fremragende forskningsmiljøer kritiseres samtidig for å fremme en maskulin produksjonsstandard som ikke harmonerer med den norske eller nordiske samfunnsmodellen der det skal tilrettelegges for å kunne kombinere akademisk karriere og familieliv<sup>4</sup> (se også Mangset mfl.s. kapittel i denne boken). Når spørsmålet om kjønnsbalanse har kommet opp i sammenheng med internasjonalisering, er det gjerne rammet inn av bekymring og uro:<sup>56</sup> Er det slik at internasjonalisering er en trussel mot målet om å oppnå kjønnsbalanse i forskningen ved at stadig flere både midlertidige og faste vitenskapelige stillinger inntas av utenlandske, gjerne mannlige forskere? Er det slik at kvinnelige, norske forskere,<sup>7</sup> som kanskje skal sjonglere forskerjobben med familieforpliktelser og alt hva det medfører i en velferdsstatssammenheng, utkonkurreres av utenlandske forskere som jobber og produserer artikler 24/7? Debattene rundt internasjonalisering og kjønnsbalanse speiler ulike interesser og diskurser i feltet, og

4 «Utfordrer norsk arbeidskultur» (forskerforum.no)

5 «Mener forskere som stikker seg fram blir uglesett» (khrono.no)

6 «Provosert og fornærmet av påstander om utenlandske forskere» (khrono.no)

7 Dette gjelder også mange norskfødte menn (et poeng som også diskuteres i kapittelet til Mangset mfl.).

spenner fra ulike instrumentelle forskningspolitiske mål, ønsker om å bevare faglig autonomi og kontroll med rekrutteringskriterier til verdier om universitetet som en demokratisk samfunnsbyggende institusjon, som skal være representativt for etnisk, kulturelt og kjønnsmessig mangfold.

I dette kapitlet har vi sett nærmere på hvordan betydningen av kjønn aktiveres og utfordres i et globalisert og tverrfaglig forskerfelleskap som klimaforskningen. Internasjonal rekruttering har bidratt til økning i kvinneandel både blant de matematiske, naturvitenskapelige og teknologiske fagene og på professornivå. Klimaforskning viser at internasjonal rekruttering har bidratt til en betydelig transformasjon av feltet – både i form av kjønns sammensetning og fordeling av makt og ressurser; kvinner får makt og ressurser i form av ledende roller som professorer, agendasettere som kan fornye forskningsfeltet – og rollemodeller for yngre forskere. Globalisering og institusjonelle satsninger, politikker og strategier for internasjonalisering gir dermed ikke bare et bredere grunnlag for rekruttering generelt; de fleste av de internasjonalt rekrutterte forskerne, ikke minst kvinnene, kan regnes blant en høyst selektert elite av forskere, og bidrar til å prege forståelsen av den ideelle forskeren i dette feltet. Når denne ideelle forskeren vektlegger samarbeid og mangfold i forskningspraksisen, vil dette på lengre sikt kunne påvirke hvordan det generelt tenkes om forskning som praksis, kultur og karrieremulighet – for både kvinner og menn.

Undersøkelsen vår peker i retning av at tiltak som skal bedre kjønnsbalansen i universitets- og høyskolesektoren på en treffsikker måte, bør ha blikk for hvordan internasjonalisering samspiller med arbeidsformer og arbeidsdelingsmønstre i ulike fagfelt, snarere enn å gå ut fra at de samme segregerende dynamikkene utfolder seg på samme måte i alle deler av sektoren.

Samtidig som organisasjoner ikke kan forstås som nøytrale rammeverk, men snarere må undersøkes både i et kjønns- og interseksjonelt perspektiv (Acker, 1990, 2006), mener vi at våre funn og analyser tilsier at vi ikke uten videre kan analysere feltet som en monolittisk struktur preget av en bestemt kjønn arbeidsdeling. Klimaforskerne som vi har intervjuet, mener at kjønnsbalanse og mangfold er viktig for å kunne utvikle gode samarbeidspraksiser. Forskerne trekker dermed spørsmålet om kjønnsbalanse bort fra en politisk diskusjon om representasjon og likestilling til en mindre politisert og politiserende diskusjon om forskningsorganisering og fellesskap. Like mye som å ha på arbeidsdeling bør den betydning internasjonal rekrutte-

ring har for kjønnsbalanse, dermed også forstås ut fra epistemiske fellesskap og samarbeidspraksiser. Dette innebærer å være oppmerksom på kompleksiteten som kjennetegner feltet, at fag og disipliner har ulike epistemiske, organisatoriske og sosiale kjennetegn, og at utenlandske forskere ikke er en homogen, men en sammensatt gruppe.

Den samme kompleksiteten gjenfinner vi i tverrfagligheten som er gjennomgående i klimaforskningen; nødvendigheten av å samarbeide og jobbe tverrfaglig for å utvikle modeller for simulering av klimaendringer bryter med tradisjonelle forestillinger om disiplinære statushierarkier og åpner opp for at epistemisk mangfold og kjønnsbalanse i seg selv kan forstås som viktig for å få god gruppedynamikk i samarbeid.

Betydningen av epistemisk mangfold og fellesskapene som vi studerer, utgjør en kontrast til vektleggingen av individuelle karriereløp for å styrke kjønnsbalansen i academia. Ved å rette oppmerksomheten til forskergruppene og samarbeidspraksiser kan det åpnes for en forståelse for kompleksiteten som preger internasjonalisering og kjønnsbalanse.

Spørsmålet vi stiller i dette kapitlet, er hva kjønn betyr i globaliserte forskerfellesskap. Gir det mening å snakke om kjønn arbeidsdeling, og i så tilfelle hvordan og hva innebærer det? Som redegjort for i dette kapitlet har den internasjonale forankringen og gode ressursrammer vært viktig for å rekruttere flere kvinner til klimaforskningen og for å utvikle forskningsmiljøer med mer kjønnsbalanse enn tidligere. Å bygge denne type forskningskultur hadde ikke vært mulig utelukkende basert på nasjonal rekruttering. Tverrfaglig utvikling av feltet, så vel som den anvendte dimensjonen, bidraget til å løse viktige samfunnsproblem, er også viktig for å utvikle kjønnsbalanse.

Videre finner vi at kjønn betyr mye for å få til et godt samarbeid i forskergruppene, men ikke forstått som en kognitiv arbeidsdeling langs kjønnsdimensjonen eller i form av en numerisk representativitet. Intervjusetatene illustrerer at informantene ikke er så opptatt av antall kvinner og menn, det vil si kjønn som likestilling og representasjon. Snarere er de opptatt av samarbeidsmåter som tilskrives kvinner og et kjønnsbalansert samarbeidsmiljø; raushet, samarbeidsvilje, beskjedenhet fremfor konkurranse som dominerende væremåte.

I videre forskning og tiltaksutvikling som dreier seg om kjønnsbalanse i forskningssektoren, kan man spørre om slike organiserings- og samarbeids-

former også kan bidra til å få rekruttert både flere kvinner og menn til forskning, ikke bare i klimaforskning, men også innen andre fag og disipliner.

Ikke dermed sagt at kjønn verken kan eller bør avpolitiseres, men at kjønnslikestillingspolitikk også bør bygge på gode forståelser av hva som står på spill i de globaliserte forskergruppene.

## Referanser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Arthur, N., Patton, W. & Giancarlo, C. (2007). International project participation by women academics. *Canadian Journal of Education*, 30(1), 323–348.
- Bauder, H. (2015). The international mobility of academics: A labour market perspective. *International Migration*, 53(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2012.00783.x>
- Bauer, H.P.W., Schui, G., Eye, A. & Krampen, G. (2013). How does scientific success relate to individual and organizational characteristics? A scientometric study of psychology researchers in the German-speaking countries. *Scientometrics*, 94(2), 523–539.
- Benschop, Y. & van den Brink, M. (2019). The godmother of gendered organizations: In celebration of the work of Joan Acker. *Gender Work Organization*, 26(12), 1763–1772. <https://doi.org/10.1111/gwao.12231>
- Cozzens, E.E. (1985). Comparing the sciences: Citation context analysis of papers from neuropharmacology and the sociology of science. *Social Studies of Science*, 15, 127–153.
- Gay-Antaki, M. & Liverman, D. (2018). Climate for women in climate science: Women scientists and the Intergovernmental Panel on Climate Change - Proceedings of the National Academy of Sciences. *PNAS*, 115(9) 2060–2065.
- Halrynjo, S. & Lyng, S.T. (2009). Preferences, constraints or schemas of devotion? Exploring Norwegian mothers' withdrawals from high-commitment careers. *The British Journal of Sociology*, 60(2), 321–343.
- Henningsen, I. & Liestøl, K. (2013). Likestilling i akademia. Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?, *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 3–4.
- Jöns, H. (2011). Transnational academic mobility and gender. *Globalisation, societies and education*, 9(2), 183–209.
- Knorr-Cetina, K. (2007). Culture in global knowledge societies: Knowledge cultures and epistemic cultures. *Interdisciplinary Science Reviews*, 32(4), 361–375. <https://doi.org/10.1179/030801807X163571>
- Le Loarne-Lemaire, S., Bertrand, G., Razgallah, M., Maalaoui, A. & Kallmuenzer, A. (2021). *Women in innovation processes as a solution to climate change: A systematic literature review and an agenda for future research*. *Technological Forecasting and Social Change*. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120440>.
- Lepori, B. & Reale, E. (2019). The changing governance of research systems. Agencification and organizational differentiation in research funding organizations. I *Handbook on Science and Public Policy* (s. 448–465). Edward Elgar Publishing.
- Lund, R.W. (2015). *Doing the ideal academic – Gender, excellence and changing academia*. Aalto University.
- Marginson, S. (2018). *The new geopolitics of Higher Education*. Centre for Global Higher Education working paper series no. 34. University College London.

- Metcalfe, B.D. & Woodhams, C. (2012). Introduction: New directions in gender, diversity and organization theorizing – re-imagining feminist post-colonialism, transnationalism and geographies of power. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 123–140.
- Musselin, C. (2005). European Academic Labor Markets in Transition. *Higher Education*, 49(1), 135–154.
- Nkomo, S.M. & Rodriguez, J.K. (2019). Joan Acker's influence on management and organization studies: Review, analysis and directions for the future. *Gender, Work & Organization*, 26(12), 1730–1748.
- O'Hagan, C., O'Connor, P., Myers, E.S., Baisner, L., Apostolov, G., Topuzova, I., Saglamer, G., Tan, M.G. & Çağlayan, H. (2019). Perpetuating academic capitalism and maintaining gender orders through career practices in STEM in universities. *Critical Studies in Education*, 60(2), 205–225.
- Pietilä, M., Drange, I., Silander, C. & Vabø, A. (2021). Gender and globalization of academic labor markets: Research and teaching staff at Nordic universities. *Social Inclusion*, 9(3), 69–80.
- Reymert, I. (2021). *Controlling the future of academe: Academic and managerial logics in professorial recruitment*.
- Riegraf, B. & Weber, L. (2017). Excellence and gender equality policies in neoliberal universities. *Gender a výzkum/Gender and Research*, 18(1), 92–112.
- Rørstad, K., Sundnes, S.L. & Olsen, B.M. (2016). *Ressursinnsatsen til norsk klimaforskning i 2014*.
- Snickare, L. & Holter, O.G. (2021). *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring*. Cappelen Damm Akademisk. <https://doi.org/10.23865/noasp.143>
- Spivak, G.C. (1996). *The Spivak Reader: Selected Works of Gayatri Chakravorty Spivak*. Psychology Press.
- Stensaker, B. (2015). Organizational identity as a concept for understanding university dynamics. *Higher Education*, 69(1), 103–115.
- Vabø, A., Alvsvåg, A., Kyvik, S. & Reymert, I.S. (2016). The establishment of formal research groups in higher education institutions. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*, 2016(2–3). <https://doi.org/10.3402/nstep.v2.33896>
- Vabø, A., Padilla-González, L., Waagene, E. & Næss, T. (2014). Gender and faculty internationalization. I F. Huang, M. Finkelstein & M. Rostan (Red.), *The internationalization of the academy: Changes, realities and prospects* (s. 183–205). Springer Science + Business Media.
- Wendt, K., Gunnes, H. & Aksnes, D.W. (2022). International migration of researchers and gender imbalance in academia – the case of Norway. *Scientometrics*. <https://doi.org/10.1007/s11192-022-04365-y>
- Whitley, R. & Gläser, J. (Red.) (2014). *Organisational transformation and scientific change: The impact of institutional restructuring on universities and intellectual innovation*. Emerald Group Publishing.
- Zippel, K. (2017). *Women in global science. Advancing academic careers through international collaboration*. Stanford University Press.



Owesen, I.W. (2022). «A Room of One's Own?»  
Et historisk blikk på kvinners vanskeliggjorte  
vei inn i akademia. I I.W. Owesen og H. Aarseth  
(Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?*  
(s. 233–247). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160812>

12

## «A Room of One's Own?»

### *Et historisk blikk på kvinners vanskeliggjorte vei inn i akademia*

Ingeborg W. Owesen

Thus, towards the end of the eighteenth century a change came about which, if I were rewriting history, I should describe more fully and think of greater importance than the Crusades or the Wars of the Roses. The middle-class woman began to write.

Virginia Woolf, *A Room of One's Own* (1929)

## Innledning

At kvinner begynte å skrive, er for Virginia Woolf intet mindre enn en epokegjørende hendelse, noe som endret historien. Woolfs hovedpoeng i *Et eget rom* er at for å kunne skrive litteratur og/eller annet intellektuelt arbeid, må man ha et eget rom, i bokstavelig og overført betydning, samt en viss økonomisk selvstendighet. Begge disse elementene har vært mer eller mindre fraværende i kvinners liv før inntil ganske nylig. Jeg vil i det følgende male med ganske bred pensel og bevege meg innom både idéhistorie, intellektuell his-

This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

torie, institusjonshistorie og kvinners utdannelsehistorie. Jeg ønsker altså å gå historien om kvinners innpass i akademia litt nærmere etter i sømmene. For å kompensere for den brede penselføringen vil jeg løfte fram tre kvinner som tidlig eksplisitt argumenterte for utdanning til kvinner; Mary Astell, Émilie du Châtelet og Mary Wollstonecraft. Disse tre framstår som tre unike stemmer i den tidligmoderne feminisms historie.<sup>1</sup> Men først skal vi se på utviklingen i Europa og Vesten generelt, og helt til slutt Norge spesielt.

Diskusjon om kvinners adgang til studier og høyere utdanning løper som en rød tråd gjennom vestlig likestillingstenkning helt fra renessansen av. Fransk-italienske Christine de Pisan (1364–1430) hevdet allerede i 1404 i *Damenes by* at dersom jenter hadde fått lese- og skriveopplæring på samme nivå som gutter, ville man ikke hatt like negative fordommer mot kvinner. Pisan er en av de aller første i europeisk historie som forsøker å ta til motmæle mot den den gang utbredte holdningen om kvinner som annenrangs i forhold til menn.

Les- og skriveutdanningen i Europa kom i kjølvannet av kristendommen. Verken antikkens religioner eller norrøn mytologi fordret noen lesekunnskaper. Kristendommen er en religion som bygger på en tekst og en bok; Bibelen. Lesing og tolking av denne boken er helt avgjørende for kristen tro og praksis. Det nye testamentets Johannesevangeliet åpner med de kjente ordene: «I begynnelsen var Ordet, og Ordet var hos Gud, og Gud var Ordet». I kristendom smelter ord, skrift og guddom sammen.<sup>2</sup>

Riktignok var det enkelte kvinner i antikken, som den kjente filosofen Hypatia, som kunne lese og skrive, men disse kvinnene tilhørte en svært begrenset elite. Heller ikke menn, med unntak av kongemakt, aristokrati og kirken, hadde i førmoderne tid tilgang på utdanning. Det er altså kristendommen som legger grunnlaget for behovet for lese- og skriveutdanning. Før vi går inn på hvordan kvinner fikk innpass i akademia, la oss se på hva slags røtter akademia og moderne universiteter har.

---

1 Også andre, som franskmannen Poullain de la Barre, diskuterte også utdanning til kvinner (*De l'éducation des dames*, 1674), men jeg har her valgt å trekke fram tre kvinner, da det er kvinner som som oftest blir glemt og usynliggjort i historien.

2 Å fundere religion på en bok og lesing og tolking av denne er et element kristendommen plukket opp fra jødedommen, og tok også med seg hele Det gamle testamentet fra jødene.

## Universitetenes genealogi

Moderne vitenskapsinstitusjoner har alle røtter i middelalderens europeiske klostre og universiteter (Schiebinger, 1989). Da klostervesenet oppstod på 300-tallet, var en viktig oppgave og aktivitet avskrifter av Bibelen og andre antikke tekster, til dette trengtes det skrivekunnskaper. Høyere utdanning i Europa foregikk i flere hundre år utelukkende i klosterscholer, der både munk og nonne underviste, kvinnelige nonner hadde dog ikke lov til å undervise i teologi. Undervisningen tok sikte på å lære kommende munk og nonne den kunnskapen som trengtes for et liv i kloster. Klosterskolene underviste også i latin, grammatikk, retorikk, dialektikk, jordbruk, medisin og musikk (Gibson & Waithe, s. xxi, 1989). En av middelalderens kvinner som nøt godt av denne undervisningen, er Hildegard von Bingen (1098–1179), som bl.a. er kjent for sin urte- og medisinkunnskap og refereres ofte til som Europas første lege (Gunderson, 2010). Hildegard skrev tekster om religion, medisin, etikk og kosmologi og komponerte også musikk, de siste årene har det vært stor interesse for hennes arbeid og virke.

Kirken hadde i middelalderen monopol på europeisk leseferdighet og utdanning. Adelige døtre uten eiendom og arv avla evighetsløfte i klostre, og klostermedlemmene utgjorde kunnskapseliten og makten. Flere kvinner nøt berømmelse for kunnskapen sin, som f.eks. den nevnte Hildegard. Mange av middelalderens aristokrater, derimot, kunne verken lese eller skrive, leseferdigheter ga den gang ingen spesiell status (Schiebinger, 1989, s. 17). Fyrster og aristokrater brukte ikke tiden sin på boklærdom, den tilbragte de med jakt og selskapeligheter. Oppfinnelsen av boktrykkerpressen førte til en endring fra begynnelsen av 1500-tallet. Fra da av ble bøker tilgjengelig for de rike, og aristokratiet endret seg fra å være en militærklasse til at retoriske evner og kunnskaper ble kjennetegn ved en adelsmann (ibid.).

Ved slutten av middelalderen dukket de første universitetene opp. Universitetet i Bologna, som ble etablert i 1088, regnes som Europas og verdens eldste universitet, etterfulgt av Sorbonne i Paris i 1150 og universitetet i Oxford i 1167, samtidig ble det også opprettet såkalte katedralskoler, skoler i tilknytning til katedraler eller domkirker. I motsetning til klosterscholene var katedralskolene og universitetene forbeholdt menn, ettersom disse primært skulle utdanne vordende prester, en funksjon kvinner var avskåret fra. Med tiden ble det opprettet universiteter i hele Europa, ikke bare av kirken,

men også av konger og regenter for å tilfredsstillte et stadig økende kunnskapsbegjær. Også Platons akademi fungerte som inspirasjon og modell. Platons filosofi la grunnlaget for middelalderens teologi, men det var gjenoppdagelsen av Aristoteles fra 1000-tallet og hans vitenskapelige tenkemåte som satte fart i utviklingen av læresteder, det vil si høyere utdanning, og universiteter. Nylesning av antikkens tekster utgjorde selve kjernen for universitetsstudier i middelalderen og renessansen (Gibson & Waithe, xxv, 1989).

I et kvinneperspektiv hadde framveksten av universiteter på 1100-tallet til 1400-tallet en negativ konsekvens og virkning. Siden de første katedralskolene og universitetene til forskjell fra klostrene var forbeholdt menn, medførte denne utviklingen i realiteten færre muligheter for intellektuelle kvinner. I England mistet kvinner sitt åndelige og intellektuelle rom da kong Henrik VIII stengte alle klostrene. Da Henrik VIII skilte seg fra den katolske kirken og paven for å kunne skille seg fra sin hustru Katarina av Aragón og gifte seg med Anne Boleyn, overtok han mye av kirkens gods og omgjorde dette til universitetsområder. Landområdene og bygningene til f.eks. St. Radegunds nonnekloster ble overført til Jesus College i Cambridge. Mens kirkens hus hadde vært åpne for *både* kvinner og menn, hadde kun menn adgang til engelske universiteter. Dette mønsteret finner vi i hele Europa, kvinner forflyttes og fjernes fra læresentere ved etableringen av universiteter.

Skrijving, tenkning og lesing ble nå knyttet til yrkesutøvelse. Universitetene sørget for formell opplæring ikke bare i teologi, men også medisin og jus, med tanke på å forberede unge menn på en karriere i statsapparat, undervisning, rettsapparatet, legestanden eller kirken. I takt med at nasjonalstatene vokste fram, ble det stadig viktigere med en universitetsutdanning, adelsmenn i England og Frankrike innså at universitetsutdanning var en viktig ingrediens for å utøve statsmakt. Stadig nye universiteter ble opprettet, men kvinner var fortsatt utestengt (Schiebinger, 1989). Italia framstår som et unntak, som unntaksvis tillot tilstedeværelse av kvinner ved universitetene.

For å forklare *hvorfor* kvinner ble ekskludert fra utdanning kan det kvinnesynet som var regjerende i Europa de siste to tusen år gi en forklaring. Middelalderens kvinnesyn bygget på arven fra antikken og Romerriket, i tillegg til Bibelens utledninger om kvinner. Ifølge Aristoteles var en kvinne rett og slett en uferdig mann, med både mindre moralske og mentale evner. Pla-

ton var adskillig mer kvinnevennlig enn sin elev Aristoteles, og la fram noe som ofte omtales som et likestillingsforslag i sitt verk *Staten* der han hevdet at kvinner kunne inneha viktige posisjoner i idealstaten. Platon lar også den kloke kvinnen Diotima belære Sokrates om kjærlighet i verket *Symposion*. Dessverre var det Aristoteles, og ikke Platons, kvinnesyn som ble dominerende i Europa. Romerriket var på sin side tuftet på en patriarkalsk samfunnsmodell, og romerretten innrømmet kvinner få eller ingen rettigheter, menn bestemte over kvinner, slik de bestemte over hushold, tjenerskap og slaver. Den romerske «pater familias» hadde uinnskrenket makt over hustru, barn og hushold. Noen overklassekvinner kunne allikevel ha en viss personlig innflytelse, men alle offentlige roller og embeter var forbeholdt menn.

Kristendommens gjennombrudd bidro også til dette. Bibelens skapelsesberetning forteller at Gud først skapte Adam og deretter Eva ut av et av Adams ribben, dette ble tolket som at kvinner var sekundære i forhold til menn. I tillegg var det Eva som sørget for at menneskene ble fordrevet fra Edens hage, en skyld kvinner har måttet bære et kollektivt ansvar for. Med Det nye testamentet og kristendommen ble jomfru Maria et nytt kvinneideal, både jomfru og mor, et helt uoppnåelig kvinneideal for alle kvinner av alle lag. Et noe besynderlig ytringsrom som var tilgjengelig for kvinner gjennom middelalderen og renessansen, var å være visjonær eller mystiker, det vil si at man ble ansett for å ha en nådegave som gjorde at Gud talte gjennom dem, brukte dem som talerør (Dickens, 2009). Eksempler på slike visjonære mystikere er Mechtild av Magdeburg, Julian av Norwich, Teresa av Ávila, Hildegard von Bingen og Katarina av Siena. Tekstene til begge disse to sistnevnte kvinnene vitner om god innsikt i samtidens teologi og filosofi, allikevel ble det at de var kvinner brukt som bevis på at ytringene deres måtte komme fra Gud, da man ikke kunne tenke seg at kvinner kunne ha slike innsikter. Paradoksalt nok var det ved å påberope seg å være kvinne og ulærd, at det fantes et smutthull for å ytre seg og bli lyttet til.

Med renessansen kom nye rammer for vitenskap, adelige hoff og kongelige akademier, som renessansefyrstenes hoff. Framveksten av byer og et urbant aristokrati fostret en fornyet interesse i antikkens filosofi og kunnskap. Finansiert av fyrstelige oppdragsgivere blomstret kunst og kultur ved palassene i renessansen. Leonardo da Vinci, kanskje verdens aller første vitenskapsmann, ble finansiert av kjente fyrstelige oppdragsgivere som Ludovico Sforza, Cecare Borgia og Lorenzo de' Medici. Og fra nå av ble be-

grepet «akademi» stadig oftere tatt i bruk. Begrepet stammer fra *Akademeios*, navnet på lunden utenfor Athen hvor Platon anla sin skole.<sup>3</sup> Akademi ble først brukt om foreninger av kunstnere eller forskere som hadde som formål å fremme vitenskapelig eller kunstnerisk virksomhet, og etter hvert også om institusjon for høyere undervisning.

Det foregikk en utvikling fra middelalderen og fram til opplysningstiden, der både boktrykkerkunsten og protestantismen spilte en rolle. Med Luther og reformasjonen ble Bibelen oversatt til nasjonale språk og folk kunne lese Bibelen på sitt eget morsmål.<sup>4</sup> Det vil si, analfabetismen var fram til opplysningstiden utbredt i Europa, men formaningen om å danne seg sitt eget personlige forhold til både Gud og Skriften, åpnet opp for å gi flere lese- og skriveopplæring. Protestantismens betydning gjorde at analfabetismen ble raskere utryddet i Nord-Europa enn i det katolske sør. Men det katolske sør tilbød noe det protestantiske nord hadde avskaffet; muligheten av å gå i kloster og fordype seg i kunnskap.

Med protestantismens inntog kom også krav om at *kvinner* måtte gis leseopplæring slik at de kunne få sitt eget selvstendig forhold til skriften, slik Martin Luther hadde foreskrevet. En av talskvinnene for dette var nederlandske Anna Maria van Schurman (1607–1678), som var den første kvinnen i Europa som studerte ved et universitet. Van Schurman var regnet for et universalgeni og kjent for sine kunnskaper innen filosofi, teologi og medisin, hun var også maler poet, forfatter og lærd, og behersket 14 språk. Van Schurman tok til orde at nettopp *kristne kvinner* burde gis leseopplæring, slik at de kunne lese Bibelen selv.<sup>5</sup>

I 1678, samme år som van Schurman døde, avla den venetianske filosofen Elena Cornaro Piscopia (1646–1684) som første kvinne i Europa en doktorgrad ved universitetet i Padua, der hun også underviste i matematikk, etter visstnok å ha fulgt forelesninger bak et forheng. Neste gang i historien vi hører om at en kvinne tok doktorgrad, var i 1732 da Laura Bassi (1711–1778) disputerte i naturvitenskap ved universitetet i Bologna. Hun underviste senere i fysikk ved samme universitet. Da ryktene spredde seg om kvinnene som hadde fått adgang ved universitetene og flere kvinner ville følge

3 Det norske akademis ordbok.

4 Den svenske oversettelsen av Bibelen kom allerede i 1540 og den danske (norske) i 1550.

5 Anna Maria van Schurman: «Whether the study of letters is fitting for a Christian woman» (1650).

i deres spor, svarte universitetene i Padua og Bologna med å stenge helt for kvinner. Men kimen var sådd, tanken om en intellektuell kvinne var ikke lenger et oksymoron, men en reell mulighet.

I neste del av kapittelet skal vi se litt nærmere på tre eksempler på engasjement for utdanning for kvinner, gjennom Mary Astell (1666–1731), Émilie du Châtelet (1706–1749) og Mary Wollstonecraft (1759–1797). Grunnen til at jeg fokuserer på nettopp disse tre, er at jeg synes de alle tre fortjener å trekkes fram og gis oppmerksomhet som viktige stemmer i Europas intellektuelle historie. Også menn har selvsagt bidratt betydelig i kvinnekampen, som Poullain de la Barre (1647–1723), Marquis de Condorcet (1743–1794) og John Stuart Mill (1806–1873). Og en mann som faktisk, i alle fall mellom linjene, tok til orde for at kvinner *kunne* gis utdanning, er vår egen Ludvig Holberg (1684–1754). I det såkalte skjemtediktet «Peder Paars» fra 1720 skriver han:

La dem studere, som har beste Sindsens Gaver,  
Lad dem regiere, som et Huus kan forstaae  
Skal A, skjønt hun er Qvinde,  
Fordi hun gaar med Skiørt, fordømmes til at spinde?  
Skal B, som er en Nar, en Drukkenbolt, et Faar,  
Strax Mester være, just for han med Buxer gaær?

## Tre forsvar for høyere utdanning til kvinner

Men hvordan ble høyere utdanning tilgjengelig for kvinner? Det skjedde i alle fall ikke av seg selv, noen har måttet stå på barrikadene for at det skulle bli mulig. Kravet om utdanning har også vært helt sentralt i kvinnekampen. På samme måte som noen har utviklet argumenter om like rettigheter og stemmerett for kvinner, har andre, kanskje mindre kjente foregangskvinner, fokusert nettopp på utdanning.

Et av de aller første konkrete forslagene om høyere utdanning for kvinner ble framført av britiske Mary Astell. I teksten *A Serious Proposal to the Ladies for the Advancement of their true and greatest Interest. By a Lover of Her Sex* fra 1694 foreslår hun opprettelsen av et kvinnelig akademi, et slags kvinnecollege, hvor kvinner, dvs. *ladies*, altså overklassekvinner, kunne få

høyere utdanning. Kvinner må slutte å være så opptatt av klær og andre overfladiske ting, og heller sysselsette seg med aktiviteter som utvikler og forbedrer sinnet, hevdet Astell. Astell var både dypt religiøs og politisk konservativ. Hun mente at den beste måten å tjene Gud på var via ambisjoner om egen utvikling. Kvinners uvitenheter og laster skyldtes mangel på skolering og trening av fornuftsevnen, skriver hun.

Astell bygger delvis sin argumentasjon på Descartes og hans egalitære epistemologi. René Descartes (1596–1650) hadde hevdet at evnen til fornuft var jevnt fordelt mellom alle mennesker, noe kvinnene som leste ham, noterte seg (Owesen, 2021). For Descartes var altså alle like fornuftige, og hvis de benyttet seg av metoden han hadde kommet fram til, ville man nå sann og sikker viten. Metoden hans bestod i korthet av å kvitte seg med gamle fordommer og vanetenkning, der fremgangsmåten var å tvile på absolutt alt. Det var denne metodiske tvil som lot Descartes til slutt stå igjen med det kjente *cogito ergo sum*, jeg tenker, altså er jeg. Descartes skrev også på fransk, og ikke på latin, og det at metoden var tilgjengelig for alle, også de uten utdanning, er det som gjør at det omtales som en egalitær epistemologi, eller kunnskapslære. Descartes' filosofi fikk stor betydning for samtidens kvinner, han ble lest og diskutert i de franske salongene, og den katolske teologen Poullain de la Barre brukte Descartes' filosofi til å slå fast at sjelen hadde intet kjønn: *l'esprit n'a pas de sexe*, og at det dermed ikke var noen forskjell på kvinner og menns fornuftsevne (de la Barre, 2002, s. 82). Kroppen var kjønnnet, men intellektet var kjønnsløst. Descartes' egalitære epistemologi var helt avgjørende for at det overhodet skulle være mulig å foreslå noe sånt som utdanning til kvinner.

Astell fikk mye kritikk for forslaget sitt om et kvinnelig akademi, noen syntes for eksempel at det luktet for mye av et katolsk nonnekloster, og for å svare på kritikken kom hun med en oppfølger; *A Serious Proposal book II*. Her beskriver hun også en kunnskapsmetode kvinnene i akademiet hennes skal kunne bruke for å trene sinnet og lære og studere. Metoden hennes er en blåkopi av Descartes' metode; de skal kvitte seg med vanetenkning, før de starter med de enkleste sannheter og går videre mot mer komplekse problemstillinger etter hvert. Descartes omtales gjerne som den moderne filosofis far og den som først formulerte vitenskapelig metode, men vi kommer heller ikke utenom Descartes når vi skal se på den idéhistoriske bakgrunnen for krav om kvinnelig utdanning.



I opplysningstiden på 1700-tallet stod nye og radikale ideer om samfunnets organisering og dets borgere sentralt, og også mange mannlige tenkere var opptatt av kvinners roller og muligheter. Det var særlig i Frankrike og England at opplysningsideene ble utviklet og blomstret. Franske Émilie du Châtelet var noe så sjeldent som en kvinnelig opplysningstenker, hun var også matematiker og fysiker og er mest kjent for å ha oversatt Isaac Newton til fransk og bidratt til formidling av Newtons teorier i den fransktalende del av verden. Hennes mangeårige samarbeidspartner og elsker, Voltaire, beskrev henne bemerkelsesverdig som «en stor mann hvis eneste feil var å være kvinne».<sup>6</sup>

Ettersom Sorbonne-universitetet var stengt for kvinner, skaffet Châtelet seg utdanning ved å hyre de beste vitenskapsmennene til å gi henne privatundervisning hjemme. Hun leide inn kjente navn som Pierre Louis Maupertuis, kjent i sin tid som en stor matematiker, astronom og fysiker. Og sammen med Voltaire innredet Châtelet et laboratorium der de to utførte vitenskapelige eksperimenter, og leverte bl.a. hvert sitt essay om ildens natur til Det franske vitenskapsakademiet. Châtelet oversatte ikke bare Newton til fransk, men også nederlandsk-britiske Bernard Mandevilles *The Fable of the Bees*, en bok der Mandeville bruker bikuben som en allegori på samfunnet. I forordet til boken reflekterer Châtelet over hvorfor kvinner ikke har skapt stor kunst på nivå med menn, eller skrevet en god bok om fysikk for den saks skyld. I tråd med Descartes hevder også hun at menn og kvinner har like mentale evner, men at noe synes å holde kvinner tilbake. Kvinner og menns fysiske forskjeller forklarer ikke denne forskjellen, skriver hun, svaret ligger i den mangelen på utdanning kvinner tilbys, og fortsetter at dersom hun var konge, ville hun foreslått et vitenskapelig eksperiment som gikk ut på å gi kvinner de samme rettighetene og mulighetene som menn. Ikke minst muligheten til å studere. Hun skriver også at dersom hun var konge ville hun ha etablert et kvinnecollege. Kanskje hun hadde lest Mary Astell?

I en annen liten tekst diskuterer Châtelet menneskelig lykke; *Discours sur le bonheur*. Boken gir et interessant innblikk i hva en lærd, adelig kvinne fra 1700-tallets Paris mente måtte til for å leve et godt liv. Her inngår både erotiske forbindelser, kjærlighet og en formaning om å være fornøyde med

---

6 Voltaire i et brev til Fredrik II av Preussen.

det man har. Det er viktig å søke lykken i seg selv, sette sin egen standard og ikke drive å sammenligne seg så mye med andre, hevder Châtelet. Og her kommer igjen temaet om utdanning for kvinner inn. Hun er opptatt av den lykkelige utdanning kan bringe for den enkelte kvinne. Menn har så mange muligheter og måter å søke lykken på, for kvinner er mulighetene derimot få, men utdanning og vitenskapelige sysler er noe som kunne gi kvinnene mer stabil lykke, det vil si en lykke der de ikke er avhengige av menns lunefulle oppførsel og innfall, skriver Châtelet.

Det er forsømmelsen av kvinners *utdanning* som er hovedkilden til deres elendighet, hevdet Mary Wollstonecraft ca. femti år senere i *Et forsvar for kvinnens rettigheter* fra 1792. Kvinner oppdras til å bli forfengelige og hjelpeløse, og ute av stand til å stå på egne ben. Samfunnet gjør kvinner til en slags evige barn som er avhengige av andre livet ut. Utdanning kunne sette kvinner i stand til å være likeverdige ledsagere og ektefeller for menn, og dersom kvinner fikk utdanning, ville de også være i stand til å spre kunnskap og moral. Kvinnelig utdanning ville ikke bare være bra for kvinner, men for hele samfunnet, hevdet Wollstonecraft. *Et forsvar for kvinnens rettigheter* er blitt en klassiker i den feministiske litteraturen. Teksten på vel 300 sider er innom mange temaer og problemstillinger vedrørende kvinners stilling i samfunnet, og knyttes alle sammen rundt argumentet om utdanning for kvinner. Skoleringen og utdannelsen kvinner fikk i Storbritannia på slutten av 1700-tallet, var både mangelfull og tilfeldig. Dersom kvinner fikk noen skolering i det hele tatt, ut over det å lære å lese og skrive, var det pene manerer som stod på timeplanen. «Den utdanning kvinner får i dag, berettiger knapt nok navnet», bemerker hun lakonisk (Wollstonecraft, s. 256).

Mens Anna Maria van Schurman argumenterte for at *kristne* kvinner måtte gis utdanning, og Mary Astell tar til orde for at *adelige* kvinner må gis utdanning, underbygger Mary Wollstonecraft at *alle* kvinner må gis muligheten til utdanning.

Som en engasjert tilhenger av den franske revolusjon hadde Wollstonecraft utgitt *A Vindication of the Rights of Men* i 1790. Da det ble klart at revolusjonen ikke innlemmet kvinnene, og at friheten og likheten ble forbeholdt brorskapet, skrev hun indignert to år senere *A Vindication of the Rights of Woman* (1792), eller *Et forsvar for kvinnens rettigheter* som boken heter på norsk. Boken er dedisert den franske politikeren Talleyrand, som hadde foreslått et offentlig skolesystem, men kun for gutter. Wollstonecraft benyt-

ter anledningen til å tale jenter og kvinners sak. Boken handler ikke så mye om rettigheter som tittelen skulle tilsi, men først og fremst om utdanning til kvinner, noe som igjen ville føre til at de ville kunne få rettigheter.

Wollstonecraft legger i boken fram et forslag om et offentlig skolesystem. Hun hadde selv bevitnet hvordan både privatundervisning med huslærere og guvernanter og kostskoler ødela barn. Det må et offentlig skolesystem til, og ikke bare det, men også fellesundervisning for gutter og jenter. Utdannelse til kvinner må ikke bare til for at de skal utvikle seg til gode samfunnsborgere, det har også med kvinners lykke å gjøre. Som Mary Astell mener hun at kvinner må få utvikle evnene sine slik at de kan få ta gode og fornuftige valg for seg selv i livet, og i tråd med Émilie du Châtelet er utdanning også en viktig faktor for kvinners lykke.<sup>7</sup>

Den aller første institusjonen for høyere utdanning for kvinner i Europa er det imidlertid den russiske keiserinnen Katarina den store som har æren for. Inspirert av opplysningstidens tanker og idealer åpnet Katarina i 1786 Smolny-instituttet i St. Petersburg i Russland. Men med få unntak var kvinner nektet adgang til universitetene helt fram til slutten av 1800-tallet, og noen steder fikk de ikke tilgang før på 1900-tallet.

## Høyere utdanning for kvinner i Norge

Norge fikk sent egne institusjoner for høyere utdanning som universiteter, blant annet fordi vi administrativt lå under Danmark, og kanskje også fordi vi befant oss et langt stykke fra Kontinentet. Ludvig Holberg, for eksempel, måtte til København for å få sin universitetsutdannelse.<sup>8</sup> Konfirmasjonspåbudet fra 1736 førte til at alle norske gutter og jenter ble tilbudt lese- og skriveopplæring ved såkalte allmueskoler. Norge var tidlig ute med kunnskap som demokratiserende via allmueskolene, men akademisk kunnskap var en annen skål. Før allmueskolene hadde det i Norge eksistert kun latin-skoler der hensikten var å utdanne prester. Latinskolene ble opprettet i mid-

7 Ved å peke på den samfunnsnyttene utdanning av kvinner ville medføre, foregriper både Astell og Wollstonecraft FNs bærekraftsmål som under bærekraftsmål 4 om utdanning hevder at: «Utdanning er nøkkelen til utvikling, og åpner en verden av muligheter som gjør at hver enkelt av oss kan bidra til et bærekraftig samfunn.»

8 København universitet ble etablert i 1479 av Christian I.

delalderen, i Norge ble de kalt katedralskoler og lå i byer med katedraler som Bergen, Trondheim, Oslo og Hamar. Med reformasjonen ble det innført undervisning på morsmål. Protestantismen sies å ha hatt en demokratiserende betydning for tilgangen på kunnskap, også for kvinner – i Norge som i mange andre land.

Først i 1811 fikk Norge sitt første universitet, Det Kongelige Frederiks Universitet, nå Universitetet i Oslo. Men det skulle ta nesten hundre år etter opprettelsen av landets første universitet før kvinner fikk innpass.<sup>9</sup> I Norge hadde kvinner på slutten av 1800-tallet ingen mulighet til å ta høyere utdanning. Norge var den gang ikke noe foregangsland når det gjaldt utdanning for kvinner, det var derimot USA, som ble oppfattet som den mest kvinnevennlige nasjonen.<sup>10</sup> Norge var på 1800-tallet på mange måter et ulikhetsland, som Gina Krog, som skulle bli ledende figur i Norsk kvinnesaksforening, uttrykte det i 1884: «Adskillige av våre intelligente damer lever i en slags åndelig utlendighet.»

Cecilie Thoresen var den første norske kvinnen som avla *examen artium* og dermed første kvinne som ble immatrikulert ved universitetet i Kristiania i 1882, og Norges første kvinnelige student. Språkforskeren Clara Holst ble den første norske kvinne til å ta en doktorgrad ved et norsk universitet, litt mindre enn hundre år etter at vi fikk vårt første universitet. Etter studieopphold i Cambridge, Sorbonne, Leipzig, Berlin og København disputerte hun i Kristiania i 1903.<sup>11</sup> I 1910 ble hun av Kongen i statsråd konstituert som embedsmann og var den første kvinnelige filologiske kandidat i landet. Hamar offentlige høyere allmennskole hadde lyst ut en stilling til en kvinnelig filologisk kandidat året før, noe som var blitt bestemt av Stortin-

9 Mens det i USA og England ble opprettet kvinnecolleger på 1800-tallet, fikk vi ikke noe tilsvarende her i Norge. Mellom 1836 og 1875 ble det opprettet intet mindre enn femti kvinnecolleger i USA, blant annet «Seven Sisters», som var uavhengige, private colleger som tilsvarte mennenes «Ivy League». Disse var Barnard, Smith, Mount Holyoke, Vassar, Bryn Mawr, Wellesley og Radcliffe (Patsy Parker, 2015). I Cambridge, England, ble de første kvinnecollegene etablert på slutten av 1800-tallet; Girton i 1869 (som ligger et godt stykke utenfor byen der kvinner kunne være på trygg avstand fra mannlige studenter) og Newnham i 1871. Og det var ved disse to kvinnecollegene at Virginia Woolf ga en serie forelesninger om kvinner og litteratur i 1928 som ble samlet til essay i boken *A Room of One's Own* og utgitt i 1929.

10 At Norge og Norden har fått en ledende posisjon på dette feltet, skyldes ifølge historiker Eirinn Larsen en utvikling som kom langt senere (Larsen, 2021).

11 Agnes Mathilde Wergeland (1857–1914) var den aller første norske kvinne som tok en doktorgrad, men hun måtte til utlandet for å studere og disputere. Wergeland studerte historie i München i Tyskland, men tok en doktorgrad ved universitetet i Zürich i 1890.

get. Kjønnskvotering for å få ansatt kvinner i akademiske stillinger er således intet nytt virkemiddel (Jahr, 2006). Clara Holst valgte av ukjente årsaker allikevel ikke å tiltre stillingen. Muligens sa hun fra seg stillingen i protest fordi hun ble satt til å undervise på lavere nivå, mens de mannlige lærerne som ikke hadde doktorgrad, fikk de mer spennende undervisningsoppgavene på høyere nivå (ibid., s. 14). Holst hadde tidligere også vært «assistant professor» og undervist ved universitetet i Kansas, og hun syntes kanskje det var ydmykende å settes til oppgaver under hennes nivå. Først i 1912 ble embedsmannsloven endret slik at kvinner kunne ansettes som professorer ved universitetet, og biologen Kristine Bonnevie ble samme år Norges første kvinnelige professor.

## Avsluttende betraktninger

Kvinnens veier inn i academia har vært kronglete og tatt tid, og handler om inklusjon og eksklusjon. Mye av fortellingen er elitekvinnens fortelling, det var disse som først hadde «et eget rom», det vil si anledning og tid til å lære seg å lese og skrive. I dette kapitlet har jeg diskutert og skissert hvordan kvinners tilgang til academia har utviklet seg opp gjennom historien. Det har vært en kamp for å få tilgang til tenkning, skriving og lesning. To forhold var viktige i starten: Det første var universitetenes røtter i et kristent klostervesen der kun menn hadde lov til å tolke tekster og bli prester. Denne utestengningen ble videreført da man fra middelalderen og fram til 1600-tallet i økende grad og på nye måter så universitetet som en institusjon som skulle gi utdanning til enkelte yrker som prester, leger, embedsmenn, jurister og notarere, yrker og samfunnsroller ingen kvinner hadde. Fra og med renessansen ble det å kunne lese og skrive et privilegium for de øvre klasser, og etter hvert ble lese- og skriveundervisning også spredd til andre samfunnsklasser.<sup>12</sup> Med opplysningstiden og dens nye ideer om nettopp opplysning kom også konkrete forslag om å gi utdanning til kvinner, som Astell, Châtelet og Wollstonecraft.

12 En underliggende diskurs er også debatten om likhet og forskjell, er kvinner og menn like eller forskjellige, og i så fall hvor like og hvor forskjellige. Likhetsdebatten oppstod for alvor i Europa på 1500- og 1600-tallet, men blir for omfattende å gå nærmere inn på her. Se Owsen; *The Genealogy of Modern Feminist Thinking* (2021).

Virginia Woolf hevder i det innledende sitatet at det at middelklassekvinnene begynte å skrive rett og slett var epokegjørende. Mary Wollstonecraft er et eksempel på en slik middelklassekvinne. Lese- og skriveferdigheter var en forutsetning for å få tilgang til høyere utdanning, og utdanning igjen en forutsetning både for stemmerett og i neste omgang adgang på stillinger i akademia. Det trengtes et skolevesen slik Wollstonecraft etterlyste, men også anerkjennelse av kvinners talenter og evner, og ikke minst de omstendighetene Woolf peker på i essayet *A Room of One's Own*; et eget rom, og egne penger. Økonomiske muligheter er både en forutsetning for utdanning og innpass akademia, men også omvendt, slik Simone de Beauvoir forteller i sin selvbiografi; utdanning er i dag blitt en forutsetning for økonomisk selvstendighet.

## Referanser

- Astell, M. (2002). A serious proposal to the ladies. I P. Springborg (Red.) *A Serious Proposal to the Ladies*, s. 49–236. Broadview Literary Texts.
- de Beauvoir, S. (1998). *En veloppdragen ung pikes erindringer*. Oversatt av Bente Christensen. Pax Forlag.
- de Châtelet, E. (2009). Selected philosophical writings. I J.P. Zissner (Red.). *Selected Philosophical Writings*, s. 35–51 og 345–365. The University of Chicago Press.
- de la Barre, P. (2002). *Three cartesian feminist treatises*. Introduction and Annotations by Marcelle Maistre Welch. Translation by Vivien Bolsley. The University of Chicago Press.
- de Pisan, Ch. (2013). *Boken om damenes by*. Oversatt og med etterord av J. Dietrichson. Vidarforlaget.
- Dickens, A.J. (2009). *The female mystic*. Bloomsbury Publishing.
- Gibson, J. & Waithe, M.E. (1989). Introduction to Volume II. I M.E. Waithe (Red.), *A history of women philosophers*. Kluwer Academic Publishers.
- Gunderson, G.R. (2010). *Hildegard av Bingens urtehage*. Pax Forlag.
- Jahr, E.H. (2006). *Clara Holst – En kvinnelig pionér i akademia i Norge*. Novus forlag.
- Larsen, E. (2021). The gender-progressive Nordics: A matter of history. I E. Larsen, S.M. Moss & I. Skjelsbæk (Red.), *Gender equality and nation branding in the Nordic region*. Routledge.
- Owesen, I.W. (2010). Ludvig Holberg – en tidligmoderne feminist. *Norsk filosofisk tidsskrift*, 45(1), 40–52. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2901-2010-01-04>
- Owesen, I.W. (2013). Norge i Europa. I H. Danielsen, E. Larsen & I.W. Owesen (Red.), *Norsk likestillingshistorie*. Fagbokforlaget.
- Owesen, I.W. (2021). *The genealogy of modern feminist thinking*. Routledge.
- Parker, P. (2015). The historical role of women in higher education. *Administrative Issues Journal*, 5(1). <http://dx.doi.org/10.5929/2015.5.1.1>
- Rousseau, J.J. (2010). *Emilie eller Om oppdragelse*. Oversatt av K.M. Bessesen, etterord av H. Kolstad. Vidarforlaget.
- Schiebinger, L. (1989). *The mind has no sex? Women in the origins of modern science*. Harvard University Press.
- van Schurman, A.M. (1998). *Whether a Christian woman should be educated – And other writings from her intellectual circle*. I L.I. Joyce (Red.). The University of Chicago Press.
- Wollstonecraft, M. (2003). *Et forsvar for kvinnens rettigheter*. Oversatt av T. Hanssen. De norske bokklubbene.
- Woolf, V. (1929). *Et eget rom*. De norske bokklubbene.

Swoboda, J. (2022). Det talende subjekt. En samtale med Toril Moi. I I.W. Owesen & H. Aarseth (Red.), *Kjønn og akademia. På vei mot BALANSE?* (s. 248–257). Fagbokforlaget.  
DOI: <https://doi.org/10.55669/oa160813>

13

# Det talende subjekt<sup>1</sup>

## *En samtale med Toril Moi*

Jessica Swoboda

*Oversettelsen er gjennomgått og revidert av Toril Moi*

På Duke University har Toril Moi et doktorgradsseminar hun kaller «Å skrive er å tenke». Der legger hun vekt på tre ting: skriv om temaer du bryr deg om, konsentrer deg om setninger og avsnitt, og forsøk å skrive modig, ikke fryktsomt. Moi praktiserer selv det hun forkynner på seminaret. I bøker og artikler tar hun opp emner som spenner fra tabuet mot å behandle litterære karakterer som om de var virkelige, for *The Point*, til Simone Weils liv og tanker for *London Review of Books*. Moi oppnår en grad av klarhet, dybde og overbevisning som få andre akademikere kan oppby, men som jeg mener alle burde strekke seg mot. Hvis akademikere tar til seg Moisis budskap til studentene, kan vi kollektivt bidra til det hun kaller sin «store plan om å forvandle akademisk skriving slik at hver eneste artikkel og hver eneste bok faktisk blir både interessant og morsom å lese».

---

1 Dette kapitlet er ikke fagfellevurdert i henhold til UHRs kriterier for poenggivende publisering.



Moi er James B. Duke Distinguished Professor i litteratur og underviser også i engelsk, fransk og filosofi ved Duke University. Vi hadde en Zoom-samtale i november 2021 om hvordan vi kan lære å tro på det vi skriver, og om de uklare grenselinjene mellom å skrive for academia og for en bredere offentlighet.

**Jessica Swoboda:** *Hvordan forstår du målgruppen? Hvem skriver du for?*

**Toril Moi:** *Utgangspunktet må være at vi skriver for noen som kan tenkes å være interessert i emnet vårt. Det er meningsløst å skrive for folk som ikke bryr seg det minste. Du må våge å tro at om du synes det er fascinerende, må det finnes noen andre som også synes det. Det er dette jeg med Stanley Cavell kaller å risikere seg selv [staking yourself] i skrivingen.*

**JS:** *Bli du av og til redd for at noen vil mene at det du har å si, ikke er interessant?*

**TM:** *Vel, jeg har faktisk fått ganske mange vrangvillige anmeldelser i årenes løp. Mitt syn er at vi ikke kan skrive for folk som er fiendtlig innstilt. Det vil gjøre skrivingen umulig. Du må forestille deg en leser som er nysgjerrig og virkelig vil lytte til det du har å si. Men så er det opp til deg å prøve å få dem til å lese mer enn de første par sidene. Og det gjør du ved å arbeide med hver setning, hvert avsnitt. Hvis du ikke får setningene til å fungere, vil ingenting fungere.*

**JS:** *Har slike anmeldelser påvirket forholdet ditt til skriving eller hvordan du underviser i skriving?*

**TM:** *Når jeg holder seminaret «Å skrive er å tenke», merker jeg at mange unge akademikere skriver ut fra frykt. De er redde for at komitémedlemmene ikke skal bli fornøyde, de er redde for at de ikke vil klare emneeksamen, de er redde for at de ikke skal få doktorgraden, og for at de ikke skal finne en jobb med utsikter til fast ansettelse når de blir ferdige. Systemet i USA er konstruert for å nøre*

*opp under slik frykt. Og en naturlig reaksjon på frykten er å forsøke å underkaste seg andres modeller for hva som skal regnes som et godt argument eller god skriving. Men da glemmer vi å spørre oss selv: «Tror jeg på dette? Er dette noe jeg vil bruke livet mitt på å arbeide med?» Du må legge fram et argument du selv kan tro på, for ellers blir resultatet fullstendig fremmedgjøring. Det er den største trusselen for unge akademikere.*

*Beauvoir sier at en kvinne under patriarkatet blir fremmedgjort fordi samfunnet setter opp en norm for kvinnelighet som hun oppfordres til å gjøre til sitt eget ideal. Men når hun gjør dette, mister hun sin frihet, sier Beauvoir. For nå føler du deg ikke lenger fri til å være kvinne slik du selv vil, din frihet er nå frosset fast i de andres bilde av hva det er å være en kvinne, av hva en kvinne må være. Den samme logikken gjelder for et visst forhold til akademien. Vi overtar, mer eller mindre ubevisst, en forestilling om den ideelle intellektuelle, og så prøver vi å være slik. Men resultatet blir at vi vil slite med å oppfylle kravene som kommer fra et utvendig bilde av hva genuint intellektuelt arbeid er. Dermed gir vi avkall på friheten til å skrive på den måten som passer oss, til å arbeide med det vi ønsker å arbeide med, på en måte som gir mening for oss. Jeg prøver å undervise i skriving som et håndverk som vi kan bli bedre i hvis vi bare kan bli litt modigere. Og litt friere.*

**JS:** *Hvilke oppgaver gir du studentene for å hjelpe dem å komme bort fra frykten og bli modigere?*

**TM:** *Jeg legger vekt på notatskriving. Jeg forsøker å få fram at notater kan være et fristed. Å skrive notater er å skrive for seg selv. I notatene kan vi skape et rom der vi sier det vi faktisk mener. Notater er et rom der studenter kan høre sin egen stemme. Å finne sin stemme er å oppdage hva som er viktig for oss. Jeg mener ikke at notatene skal være selvbiografiske, men rett og slett at studentene må lære seg å vise hvor de står i forhold til materialet. Jeg vil at de skal slutte å være så redde at de høres ut som roboter. Så jeg prøver å oppmuntre dem til å utvikle notatskriving som en daglig praksis – en vane – som hjelper dem til å tenke gjennom ideer og utvikle dømme-*

*kraften. La oss for eksempel si at noen synes en bok om offentligheten på 1700-tallet er fantastisk. Da vil jeg at de i notatene sine skal sette ord på hvorfor de synes den er så bra – skrive noen linjer om hva som har truffet dem, og hvordan det knytter seg til deres spesifikke forskningsinteresser. Når de skal sette seg ned for å skrive, vil de oppdage at denne typen notater er mye nyttigere enn detaljerte sammendrag.*

*På seminaret bruker vi også en god del tid på å redigere enkeltsetninger. Hver uke tar jeg en setning fra den korte teksten studentene har levert inn, og så redigerer vi dem i fellesskap. Det er tankevekkende for deltakerne å oppdage hva setningen de skrev faktisk sier, virkelig å se hva det innebærer å være bevisst på hvert ord de bruker. Hver uke ser vi på setningen på skjermen og strever med å skrive den om slik at den til slutt uttrykker det forfatteren faktisk ville uttrykke. Før eller senere innser de at det nettopp er dette som skal til for at en setning skal gjøre det arbeidet de vil den skal gjøre. De innser også at dette er veldig krevende arbeid – like mye et krav til å tenke klarere som til å skrive klarere – men likevel noe man faktisk kan lære.*

**JS:** Synes du de blir friere og modigere?

**TM:** *I noen tilfeller, ja. Men jeg synes det er interessant at i det øyeblikket jeg gir dem en mer formell oppgave, som for eksempel en bokanmeldelse på 1000 ord og ikke bare en rask, uformell tekst på 250 ord, faller de straks tilbake til gamle akademiske synder. Plutselig klarer de bare å skrive et blodfattig sammendrag. Men et sammendrag er ingen anmeldelse. Så spør jeg «ok, hvor ble det av din egen stemme? Likte du boken? Hvorfor? Hvilke deler av den likte du?». Da forstår de det. Men én ting er å innse at en har en stemme, en annen å finne den stemmen igjen, hver gang.*

**JS:** Er det derfor du har dette seminaret? For å hjelpe studentene til å finne stemmen sin?

**TM:** *Jeg har utviklet seminaret «Å skrive er å tenke» fordi jeg har denne overordnede planen om å forvandle akademisk skriving slik at alle artikler og bøker blir interessante og morsomme å lese. Selvsagt er*

*dette et håpløst foretakende, for seminaret har bare plass til åtte studenter. Men likevel. Jeg har ofte gitt opp å streve meg gjennom akademiske bøker fordi de er så livløse, så dødsens tørre og kjedelige, og ofte svulstige også, fulle av setninger som faller fra hverandre og avsnitt som aldri tar slutt. Selv om et godt argument skulle ligge på lur på side 203, innser jeg at jeg sannsynligvis aldri vil klare å komme så langt. Noen ganger tvinger jeg meg gjennom dem, men bare hvis jeg er nødt på grunn av noe jeg arbeider med, og selv da er det en kraftanstrengelse. Om akademiske artikler alltid var interessante og morsomme å lese, ville det jo være en glede å lese seg opp på faglitteratur! Så spørsmålet mitt er: Tror du det finnes mange akademikere som faktisk ikke legger merke til hvordan noe er skrevet?*

**JS:** *Det tror jeg. Jeg tror ikke de er i stand til å oppfatte at deres egen skriving kanskje kjeder andre. Eller kanskje det er slik de mener at det slik skriving skal være her i verden.*

**TM:** *Det er den fremmedgjorte modellen. Jeg mener at institusjoner som organiserer doktorgradsutdanning, har et enormt ansvar her. De legger rett og slett ikke vekt på skriving. Det finnes noen publiseringskurs, men de har en tendens til å fokusere på hvordan man produserer en artikkel i henhold til de mest inngrodde akademiske regler, ikke på hvordan en gjør en tekst sterk, slående og leselig. Jeg sier ikke at det er unyttig å kunne akademiske regler for tidsskriftpublisering, men slike kurs vil i hvert fall ikke fjerne noen frykt. Og siden de også bidrar aktivt til fremmedgjøring, vil de ikke hjelpe deg til å finne din egen stemme, til å bli en interessant og leseværdig skribent.*

**JS:** *Et sitat jeg alltid vender tilbake til, fra Revolution of the Ordinary, er «Våre ord uttrykker og avslører oss. De forteller andre hvem vi er (i det minste om de er oppmerksomme)».*

**TM:** *Det er akkurat det jeg prøver å få fram på seminaret «Å skrive er å tenke». Seminaret er veldig wittgensteinsk, veldig Cavell-inspirert. Jeg mener at når vi bruker ord, muntlig eller skriftlig, uttrykker vi*

*både hvem vi er, og hvordan vi oppfatter verden. Å si noe er alltid et uttrykk for det Kant kaller dømmekraften. Jeg tror Cavell har rett når han sier at det finnes en sterk tendens innen filosofi og teori til å tro at målet er å utrydde det talende subjekt, å bli kvitt menneskelig subjektivitet i håp om at det som blir igjen, er uhildet, absolutt sikker kunnskap. Men det er et objektivitetskrav som ingen kan leve opp til, av den enkle grunn at all menneskelig kunnskap utvikles av mennesker. Så ønsket om å bli kvitt stemme og dømmekraft, altså om å bli kvitt subjektiviteten slik at vi sitter igjen med ren objektivitet, kan aldri bli tilfredsstilt. Seriøst arbeid med skriving avslører dette.*

*Når jeg snakker om at det talende subjektet alltid er til stede i teksten, mener jeg selvsagt ikke at det er noen grunn til å gjøre alle tekster bekjennende eller altfor private. Jeg tenker snarere på det intellektuelle ansvaret en person har for å tydeliggjøre hvor de står i forhold til en problemstilling. Det er ingen vits i å late som om du har fugleperspektiv. Du har ansvar for å få leseren til å se det du ser. Dette innebærer at teksten må inneholde formuleringer som viser meg om du oppsummerer noe du en er enig i, eller om du oppsummerer noe for å vise hvor misforstått det er, eller for å vise at forfatteren bare har delvis rett. Kunsten er å gjøre dette uten å virke pedantisk. Jeg har et annet spørsmål til deg. Hva mener du forskjellen er mellom akademisk skriving og skriving for et bredere publikum? Du har skrevet for *The Point* samtidig som du har jobbet med doktoravhandlingen din, så hva tror du?*

*JS: Den eneste forskjellen er at vi ikke bruker referanser til forskningen i det vi kan kalle offentlig skriving [public writing]. Akkurat nå holder jeg på å gjøre ferdig både et kapittel i avhandlingen og en «offentlig» artikkel, og jeg har oppdaget at prosastilen i begge er veldig lik. Og måten jeg gjennomfører ideene mine på, er også veldig lik. Det eneste som mangler i artikkelen for offentligheten, er det brede engasjementet med andre akademikere, som jeg må ha med i avhandlingen. Men jeg er fornøyd med at de to skrivemåtene smelter sammen, og glad for at jeg ikke kan se noen forskjell på lesbarheten i avhandlingen sammenlignet med artikkelen.*

**TM:** Ja, det stemmer. For meg er det overhodet ingen forskjell mellom den typen setninger og avsnitt en bygger opp for et akademisk og for et bredere publikum. Utfordringen er alltid å bli tilstrekkelig oppmerksom på hva som faktisk står i hver setning og hvert avsnitt, og på forutsetningene vi tar for gitt, som ligger på lur i hver eneste setning. En må stadig spørre seg selv om hva setningen krever at leseren allerede vet. Dette gjelder like mye for akademisk skriving som for skriving for offentligheten. Det er ikke sant at god akademisk skriving krever klønete og uklare setninger. Forskjellen er mengden av detaljer en tar med, og hva slags debatter en begir seg inn på. Akademikere er interessert i fagfeltet og dets debatter, og hvordan vårt bidrag står i forhold til eksisterende fagkunnskap. Det er vanligvis ikke noe som interesserer offentligheten.

**JS:** Men hvorfor bruke tid på å skrive disse artiklene i utgangspunktet? Hva er verdien av å legge fram litteraturopplysninger?

**TM:** Først og fremst er skriving en måte å finne fram til et fellesskap med andre på, å finne ut om det finnes andre som ser verden slik du gjør. Men debatter om litteraturlesninger oppstår fordi lesninger er forsøk på å uttrykke noe vi anser som viktig i kulturen. Tolkning (som jeg stort sett kaller «lesning») er et forsøk på å få en kultur til å komme til selvbevissthet. Denne formuleringen høres kanskje litt stormannsgal ut. Men jeg mener faktisk at lesninger, og debatter om disse lesningene, er avgjørende aktiviteter som hjelper oss til å oppnå en slags selvinnsikt om hvem og hva vi er som kultur.

Jeg mener også at all litteratur uttrykker erfaringen av å være menneske på et bestemt tidspunkt og på et bestemt sted. Et nøkkelord for meg er derfor erfaring, et ord som har vært bannlyst i litteraturteorien ganske lenge. Litteraturen kan hjelpe oss til å forstå noe om våre egne erfaringer. Det er en annen viktig grunn til at litteratur og diskusjoner om litteratur er av verdi i samfunnet.

Det er fånyttet å krangle om hvorvidt den marxistiske eller den feministiske lesingen av *Pride and Prejudice* er den eneste rette. Vi trenger selvsagt begge to. Hvilken lesning du velger, avhenger av hva slags forfatter du er. Jeg sier alltid at vi skriver som den tenkeren vi

*er. Hvis du er marxist, skriver du som en marxist, er du feminist, skriver du som en feminist, og så videre. Hvis det er form som interesserer deg, så er det det du skriver om. Hvorfor skulle vi påstå at det bare finnes én måte å lese en bok på? Ville det ikke være bedre å belyse de utallige nyansene og forskjellene en tekst formidler? Og alltid å sette søkelyset på hva det er i teksten som taler til den som skriver? Få fram hvorfor vi skal bry oss om den? Å reflektere over ulikheter i lesingen og over erfaringene romanen gir deg, er uendelig verdifullt og hjelper oss til å forstå kulturen vi lever i.*

**JS:** *Jeg liker at du legger vekt på erfaringen, for det henger sammen med det du sier om at skriving er en måte å hjelpe andre til å se det du ser. Så gjennom skrivingen inviterer du leserne inn i din erfaring av teksten.*

**TM:** *Men du må også gå ut fra at de ikke alltid vil se det du ser, og at når de ikke gjør det, kan du komme til å føle deg som en ensom stemme som roper i ørkenen.*

**JS:** *Hvordan vil du beskrive dagens situasjon for litteraturforskningen?*

**TM:** *Jeg ser at flere er interessert i å gjøre noe som de selv oppfatter som meningsfullt, og i å bruke konkrete eksempler. Jeg ser mer forskning om kvinnelige forfattere, der hvert enkelttilfelle blir oppfattet som et genuint intellektuelt problem, i motsetning til trenden som har handlet om å legge vekt på mer generelle teorier om kjønn. Jeg ser mye interessant arbeid om afrikansk-amerikansk litteratur. Litteraturforskning vil alltid være bedre når den drives av noe personen virkelig ønsker å finne ut av og virkelig bryr seg om, i motsetning til noe som er altfor programmatisk teoridrevet. Jeg er jo teoretiker, så jeg er selvsagt ikke motstander av å arbeide med teori! Jeg er bare mistenksom når det gjelder den vanlige praksisen som består i at en begynner med å ta en teori for gitt og så forsøker å «bruke» den på litteraturen.*

*Hvis artikkelen eller boken i bunn og grunn bare sier: «Her er teorien jeg foretrekker. Og her er den litterære teksten som illustrerer*

*den til fulle», så kan du selvsagt ha rett i at nettopp denne romanen faktisk uttrykker nøyaktig det Foucault sier om fengsler. Men da forteller ikke romanen deg noe du ikke allerede har lært av Foucault. Ville det ikke være bedre om du begynte med å vise hvorfor det er viktig å forbinde nettopp denne teorien med nettopp denne teksten? Få fram hva som står på spill? Og bør du ikke også underkaste teorien du «bruker», filosofisk kritikk?*

*Når vi bare «bruker» teori på en tekst, gjør vi teorien til en sutteklut som beskytter oss mot å måtte gi oss selv til kjenne. Men om dette er tilfelle, vil vi alltid skrive dårlig, i hvert fall i den forstand at resultatet vil bli helt forutsigbart. Derimot kan det være utrolig opplysende når teori brukes slik at vi får større innsikt, større klarhet om problemet vi er opptatt av. Jo mer teori vi kan, jo lettere vil det være å få disse teoriene til å delta i en samtale med materialet du arbeider med. Da vil de hjelpe deg til å se spørsmålet du arbeider med tydeligere, men uten at teoriene blir den eneste linsen du ser spørsmålet gjennom.*

**JS:** *Er det noe du ville ønske å se mer av innen litteraturforskningen i løpet av det neste tiåret?*

**TM:** *Godt spørsmål. Jeg ønsker å se folk skrive om litteratur på en måte som gjør skrivingen til et tilsvarende, til respons, både til litteraturen og til verden. Jeg er ingen tilhenger av rent formalistiske lesninger. Hvis du tenker på forholdet mellom form og innhold – når en definerer disse begrepene på en bestemt måte, ender en opp med skillet mellom signifikant og signifikat. Da blir formen redusert til tomme omriss eller figurer som behandles som om de ikke lenger har noen forbindelse til betydningene de i hvert tilfelle gir form til. Samtidig blir det såkalte «innholdet» likestilt med «referansen» eller «begrepet», altså en betydning som forutsettes å befinne seg «bak» eller «hinsides» de faktiske ordene vi leser eller hører. Jeg kan ikke utstå dette bildet av betydning. Jeg er interessert i å se på språket for å finne ut hva det gjør og hvordan det påvirker mennesker. Jeg vil at folk skal være mer engasjerte, mer entusiastiske i forhold til litteraturen.*



*Det betyr selvsagt ikke at jeg mener at litteraturforskningen plutselig bør bli helt ukritisk. Engasjement er jo alltid både positivt og kritisk. Jeg tror litteraturforskning kan være en levende del av kulturdebatter og slik inspirere til endring, men jeg tror ikke litteraturforskere nødvendigvis bidrar til samfunnsendring bare fordi de ser på litteratur ut fra teorier om politikk og makt. Uansett hvor radikal en lesning av en roman er, er det ikke gitt hva effektene blir. Og litteraturforskning må også handle om mer enn makt. Hvorfor være litteraturforsker hvis det du virkelig vil, er å endre verden gjennom samfunnsmessig revolusjon? Jeg er for revolusjonære litteraturforskere. De skriver som de revolusjonære de er. Men hvis du blir litteraturforsker bare fordi ditt egentlige, underliggende mål er revolusjon, burde du jo heller bli geriljasoldat. Eller lege i en krigssone. Eller grasrotaktivist. Hvorfor være litteraturforsker hvis du ikke finner noe som virkelig engasjerer deg i litteraturen? Så jeg vil bare at vi skal ha litt tro på litteraturen og forsvare den.*



# Forfatteromtaler

**Dag W. Aksnes** er forsker 1 ved Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) og tilknyttet Centre for Research Quality and Policy Impact Studies (R-QUEST). Han har doktorgrad fra universitetet i Twente, Nederland. Aksnes' forskning dekker ulike temaer innen fagfeltet bibliometri, blant annet studier av kjønn og vitenskapelig publisering.

**Gry Brandser** er statsviter og professor ved fakultet for samfunnsvitenskap, Nord universitet. Forskingen hennes har vært orientert mot reformer i høyere utdanning, klassiske dannelsesidealer, kjønn og academia, politisk teori og forvaltning av kunst og kultur. *Humboldt revisited* (under publisering) Berghahn Books (2022).

**Beret Bråten** er førsteamanuensis ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo og forsker ved Fafo. Hun har nylig vært ansvarlig for et forskningsprosjekt om mangfold og inkludering blant ansatte ved Universitetet i Oslo. Resultater er publisert i rapporten *Mangfold og inkludering ved Universitetet i Oslo – en forskningsrapport*.

**Astri Dankertsen** er førsteamanuensis i sosiologi ved Nord universitet. Hun har særlig jobbet med feministiske, postkoloniale og urfolksrelaterte teorier, med spørsmål knyttet til kjønn og etnisitet, med særlig vekt på samiske temaer og ungdom.

**Cathrine Egeland** har ph.d. i filosofi og er forsker 1 ved Arbeidsforskningsinstituttet ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning, OsloMet. Som forsker og forskningsleder har Egeland bidratt til en rekke studier av samspillet mellom velferdsstat, arbeidsliv og familieliv. Forskingen omfatter også forskning og høyere utdanning generelt samt studier av enkelte disipliner og forskningsfelt, som historie og klimaforskning.

**Trude Gjernes** er professor i sosiologi ved Nord universitet. Forskingen hennes har i hovedsak vært rettet mot etnografiske studier av velferds- og helsesosiologiske temaer som arbeidsliv, forebyggende helsearbeid, livsstil og risikooppfatninger, aldring og demensomsorg.

**Inge Henningsen** er statistiker og kjønnsforsker. Hun har deltatt i det danske forskningsprosjektet «Kønsbarrier i de høyere utdannelse og forskningen», og har vært medlem av Københavns Universitets forskningsgruppe knyttet til prosjektet «Understanding Women in Universities Around the Globe» initiert av The International Alliance of Research Universities. Hun var i perioden 2002–2010 styreleder for det danske kjønnsinformasjonssenter KVINFO. Hun er nå knyttet til det danske senter for menneskerettigheter, hvor hun arbeider på prosjektet «Kønsmainstreaming: At måle ligestilling».

**Knut Liestøl** er professor og instituttleder ved Institutt for informatikk ved Universitetet i Oslo, og er også gruppeleder ved Center for Cancer Biomedicine. Han har tidligere vært forskningsdekan ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo. Videre har han vært styreleder for Området for naturvitenskap og teknologi, for Divisjonen for vitenskap og for Divisjon for store satsinger i Norges forskningsråd. Liestøl var styreleder for BALANSE fra 2012 til 2021.

**Rebecca Lund** er postdoktor ved Senter for kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo, og tilknyttet en 15 prosents stilling som postdoktor ved Universitetet i Agder. Hennes forskning har fokusert på kjønn i akademia og epistemisk urettferdighet. Hun har publisert flere artikler om temaet, blant annet i *Gender and Education*; *Gender, Work and Organization*; *Organization, Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*. Lund er også redaktør for et temanummer om Epistemic Governance and Justice, *Critical Studies in Education*.

**Bente Vibecke Lunde** er førsteamanuensis emerita ved Nord universitet. Hun har i hovedsak arbeidet med helse- og velferdssosiologiske temaer som helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid), rehabilitering og omsorgstjenester.

**Marte Mangset** har doktorgrad i sosiologi fra Sciences Po Paris og Universitetet i Bergen. Hun er førsteamanuensis i utdanningsforskning ved Senter for profesjonsstudier ved OsloMet, og forsker ved Institutt for samfunnsforskning. Hun har forsket lenge på forholdet mellom kunnskap og makt, som gjennom internasjonale, komparative studier av høyere utdanning og eliter. Om forholdene i norsk akademia har hun bidratt til publikasjoner som *Avhengig av forskning (de norske forskningsrådenes historie)*, *Ytringsfrihet i en ny offentlighet. Grensene for debatt og rommet for kunnskap*, samt

om rekruttering i akademia i *Promoting diversity, but striving for excellence* (med Orupabo).

**Toril Moi** er James B. Duke Professor of Literature and Romance Studies, Professor of English, Philosophy, and Theater Studies ved Duke University, USA. Moi er også forsker ved Nasjonalbiblioteket, der hun har et prosjekt om 1950-tallet. Hun har skrevet bøker om feministisk teori, Simone de Beauvoir, Henrik Ibsen og dagligspråkfilosofiens relevans for litteraturvitenskapen.

**Sofia Moratti** er førsteamanuensis ved Institutt for tverrfaglige kulturstudier ved Det humanistiske fakultet, NTNU. Moratti er utdannet i Pavia, Italia (MA, 2004) og Groningen, Nederland (ph.d., 2009). Hun har vært Max Weber fellow (2011–13) og seniorforsker (2013–15) ved European University Institute i Firenze, Italia, og har vært ansatt ved NTNU siden 2016. Hun har forsket både på ledelsesprosesser (kjønnede mønstre ved akademiske ansettelser) og representasjon (særlig metaforer på kvinnelige akademikere).

**Lynn P. Nygaard** er seniorrådgiver ved Institutt for fredsforskning (PRIO) med doktorgrad i Education fra University College London. Hun arbeider med profesjonell utvikling, kjønn og mangfold på instituttet, samt forsker på kjønn og vitenskapelig publisering. Nygaard har skrevet doktorgrad om akademisk skrivning og kvinners vei til professorstilling, og publisert artikler om kjønn og forskningsproduktivitet.

**Julia Orupabo** er sosiolog (ph.d.) og jobber som forsker II ved Institutt for samfunnsforskning. Orupabo forsker på kjønns- og etnisk segregering i utdanning og arbeidsmarkedet, med et særlig fokus på anerkjennelse, identitet og mekanismer som skaper inkludering og ekskludering. Hun er forfatter av boken *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrersjobber*, som belyser forholdet mellom kulturelle stereotypier om kompetanse og studenter valg og aspirasjoner i overgangen til arbeid.

**Ingeborg W. Ovesen** er seniorrådgiver i Forskningsrådet og koordinator for BALANSE. Hun har en doktorgrad i filosofi og var tidligere forsker ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved UiO. Ovesen var medforfatter av *Norsk likestillingshistorie*, Fagbokforlaget (2013), og nylig utgitt bok om likestillingens idéhistorie *The Genealogy of Modern Feminist Thinking – Feminism as Historical Present*, Routledge (2021).

**Fredrik Niclas Piro** er forsker 1 ved NIFU, cand.polit., med doktorgrad i samfunnsmedisin fra Universitetet i Oslo. Piro er ansatt ved område for Forskning og innovasjon ved NIFU, og jobber med studier av vitenskapelig publisering (herunder bibliometri) og forskningsindikatorer. Han er medforfatter av flere artikler som har sett på blant annet kjønnsforskjeller i vitenskapelig publisering.

**Liza Reisel** er forsker 1 ved Institutt for samfunnsforskning. Hun har en ph.d. i sosiologi fra City University of New York. Reisels forskningsinteresser inkluderer ulikhet i utdanning, flerdimensjonal likestilling og kjønnssegregering i utdanning og arbeidsmarked. Hun leder for tiden prosjektene «Determined to succeed? Maturation, Motivation and Gender Gaps in Educational Achievement» og «Research Policy and the Boundaries of the Ideal Academic», begge finansiert av Norges forskningsråd.

**Lotta Snickare** har en doktorgrad i økonomi, og en forskerstilling ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved UiO samt ved Kungliga Tekniska högskolan i Stockholm. Hun har tidligere forsket på organisasjoner og ledelse i et kjønnsperspektiv. Snickare har sammen med Øystein Gullvåg-Holter skrevet boken *Likestilling i akademia – fra kunnskap til endring* (2021), som beskriver resultatene fra et likestillingsprosjekt ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiO.

**Mari Teigen** er sosiolog (ph.d.) og forsker 1 ved Institutt for samfunnsforskning. Teigen leder CORE – Senter for likestillingsforskning og NOR-DICORE – Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation. Hennes forskning er opptar av endring og stabilitet i kjønnsrelasjoner, gjennom analyse av likestillingspolitikk, studier av sosiale eliter, kjønnsdeling på arbeidsmarkedet og i akademia.

**Hanne Haaland** er førsteamanuensis i utviklingsstudier ved Universitetet i Agder, der hennes forskningsfelt er sivilsamfunn, kjønn og mangfold. Haaland har bl.a. skrevet «Reflections on gender and diversity in cross-cultural on-line teaching» i *Women, Gender and Research: Teaching gender in higher education* (2016), sammen med H. Wallevik.

**Agnete Vabø** er dr.polit. i sosiologi. Hun er førsteamanuensis ved OsloMet, hvor hun underviser i offentlig organisering og ledelse. Vabø er prodekan for forskning og innovasjon ved Fakultet for samfunnsvitenskap samme sted, og har en bistilling som forsker 1 ved NIFU. Vabø har publisert en

rekke forskningsrapporter, bøker og artikler basert på studier av rekrutteringsmønstre, organisering og endring av høyere utdanning og forskning.

**Hege Wallevik** er førsteamanuensis i utviklingsstudier ved Universitetet i Agder. Hennes forskningsfelt er sivilsamfunn, kjønn og mangfold. Hun har bl.a. skrevet «Reflections on gender and diversity in cross-cultural online teaching» i *Women, Gender and Research: Teaching gender in higher education* (2016), sammen med H. Haaland.

**May-Linda Magnussen** er førsteamanuensis i sosiologi ved Universitetet i Agder. Hennes forskningsfelt er familie- og arbeidsliv, kjønn og mangfold. Hun har skrevet flere artikler om kjønn og akademisk skriving, og om kvinnelige førsteamanuensis ved UiA.

**Dag Gjerløw Aasland** er professor emeritus i økonomi med spesialisering i forholdet mellom økonomi og etikk. Tidligere viserektor for forskning og leder av, og senere deltaker i, Balanseprosjektet på UiA. Har skrevet bøkene *Økonomiens grenser og etikkens nødvendighet: En vei til Emmanuel Levinas* (Cappelen Akademisk, 2005) og *Fra mål til mening: Om ord og virkelighet i profesjonell hjelp* (Gyldendal Akademisk, 2017).

**Helene Aarseth** er professor ved Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved Universitetet i Oslo. Hun har blant annet skrevet artikkelen «The implicit epistemology of metric governance. New conceptions of motivational tensions in the corporate university», *Critical Studies in Education* (2022).