

Vurderingspraksiser og kjønne betydninger

En undersøkelse av ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger ved et norsk universitet

Hannah Løke Kjos



Masteroppgave i sosiologi
Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

02.07.18

Vurderingspraksiser og kjønnede betydninger

En undersøkelse av ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger ved et norsk universitet

@ Hannah Løke Kjos

2018

Vurderingspraksiser og kjønnede betydninger: En undersøkelse av ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger ved et norsk universitet

Hannah Løke Kjos

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Webergs Printshop, Oslo

IV

Sammendrag

Underrepresentasjonen av kvinner i topposisjoner i academia har vært gjenstand for tiltak og forskning i en årrekke, men en kvinneandel på 29,2 prosent i professorstillinger i 2017 forteller at det fortsatt er behov for forskning på kjønnsbalanse i academia. Denne oppgaven skrives inn i dette feltet gjennom undersøkelse av ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger i et kjønnsperspektiv. Åtte ansettelsesprosesser ved de tre fagfeltene statsvitenskap, biologi og historie undersøkes i lys av det overordnede forskningsspørsmålet; *Hvilke vurderingskriterier legges til grunn i ansettelsesprosesser i academia, og på hvilken måte kommer kjønnede betydninger til uttrykk i disse prosessene?* I tillegg undersøkes de tre underspørsmålene; *1. Hvordan defineres og forstås kvalitet i disse prosessene? 2. Hvordan forstås kjønnsforskjellene i academia av de som deltar i disse prosessene? 3. På hvilken måte inkluderes kjønn som en dimensjon i disse prosessene?*

Jeg delte ansettelsesprosessene i materiale inn i fem steg, fra utlysning, gjennom sorteringskomité, sakkyndig komité, intern komité, til innstilling. Gjennom intervjuer med seksten deltagerne i interne komiteer og analyse av åtte sakkyndige vurderinger undersøkte jeg hvilke vurderingskriterier som ble lagt til grunn i de ulike delene av ansettelsesprosessen, og på hvilken måte disse kriteriene ble definert og forstått i intervjuer og dokumenter. I tråd med det overordnede forskningsspørsmålet var jeg både interessert i å undersøke hvilke vurderingskriterier som ble lagt til grunn, samt hvordan kjønnede betydninger kom til uttrykk i prosessene.

For å undersøke materialet baserte jeg meg både på generelle teorier om den vitenskapelige institusjonen, og hvilke idealer som gjøres gjeldende i vurderingssituasjoner, gjennom Mertons teoretisk rammeverk. Jeg trakk på mer spesifikke teorier om vurderingssituasjoner gjennom Lamont, hvor hennes teorier om eksplisitte og implisitte grensedragninger var særlig sentralt. Knyttet til undersøkelse av kjønnede betydninger benyttet jeg Ackers teorier om kjønnede organisasjoner, samt en betydelig mengde tidligere forskning som har undersøkt ansettelsesprosesser i academia i et kjønnsperspektiv.

Jeg fant at de åtte ansettelsesprosessene i materialet skilte seg fra hverandre i varierende grad. Kriteriene fra utlysningstekstene var relativt like på tvers av ansettelsene, men prosessen gjennom sakkyndig- og intern komité skilte seg fra hverandre. Jeg fant at ansettelsesprosessene i materialet preges av overveielser knyttet til, blant annet, forskningsmessige kvalifikasjoner og komitémedlemmenes interesser og ønsker. Noen sentrale vurderingskriterier gikk igjen, hvor publisering og finansiering utpekte seg som særlig viktige. Jeg identifiserte fire idealtypiske

definisjoner av kvalitet som gikk igjen i materialet, og diskuterte disse i lys av tidligere forskning og teori på feltet. Videre identifiserte jeg hvilke “offisielle forklaringer” informantene trakk på når de forklarte kjønnsforskjeller i akademia.

Tidligere studier av ansettelsesprosesser i akademia har funnet at komitémedlemmer ikke forstår kjønn som en dimensjon som påvirker vurderingssituasjoner. I en institusjon som har mange planer og tiltak for likestilling ville jeg undersøke om dette også var tilfellet i de prosessene i materialet. Jeg fant at noen av informantene inkluderte kjønn som en sentral dimensjon i ansettelsesprosessene. Det var imidlertid mange som ikke gjorde det, hvor tiltak for likestilling ble rammet inn som underordnet eller i konflikt med kvalitetsmessige eller faglige kriterier, særlig representert gjennom idealet om akademia som et meritokrati. I tidligere studier av kjønne betydninger i akademia har det meritokratiske idealet blitt forstått som en motsetning til likestillingshensyn. Disse motstridende idealene, ofte forstått som kvotering versus meritokrati, gjenfinnes også i dette materialet og kan se ut til å skape en spenning mellom ideal og praksis i prosessene som undersøkes.

Forord

Først og fremst vil jeg takke alle informantene mine som tok seg tid til å møte meg - uten dere ville det ikke blitt en masteroppgave! En stor takk vies til mine to veiledere, som helt fra start har motivert meg og gitt meg verktøyene til å utforske dette temaet. Hjertelig takk til Cathrine Holst for din ekspertise, oppmuntring og gode innspill – og ikke minst for at du alltid har tatt deg veldig god tid til veiledning og tilbakemeldinger, slik at jeg aldri har gått med ubesvarte spørsmål. En stor takk til Julia Orupabo som var særdeles tilgjengelig i startfasen, for veldig gode innspill underveis og for at du har sett hva jeg har prøvd å si og hjulpet meg med å formulere det. En stor takk rettes også til Mari Teigen og Liza Reisel på Institutt for Samfunnsforskning som gav meg muligheten til å delta på NORDICORE-prosjektet. Innlemmelse i prosjektet resulterte i en kontorplass på ISF med deltagelse på seminarer og tilgang på gode diskusjoner med flinke fagfolk – jeg føler meg veldig heldig som har fått tatt del i det. Simon fortjener en spesiell takk for innspill, lesing og for at du har gjort oppholdet på ISF ekstra hyggelig. Marte Mangset ved prosjektet takkes også for veldig gode kommentarer underveis i oppgaveskrivingen.

Jeg vil også si takk til Forum for Vitenskapsteori som støttet med stipend.

En ekstra stor takk til min kjære mamma som har vært tilgjengelig for sosiologiske samtaler, gode tilbakemeldinger og for at du alltid er der for meg - nå er vi endelig to sosiologer i familien! Jeg vil også si takk til pappa for at jeg er sikker på at du alltid stiller opp og støtter meg når jeg trenger det. En ekstra stor takk til Marikken for at du har lest, diskutert og hørt på meg lese høyt – og for at du har vært på tilbudssiden med hjelp. Tusen takk også til Sven Marius for diskusjoner og faglig motstand (som du så fint formulerte det selv). Jeg vil også si takk til Pär for gode kommentarer, og hyggelige kaffeavtaler. En stor takk til mine medstudenter i seminaret og seminarlærere, hvor en særlig takk rettes til Live, Sahra, Sabina, Ingrid og Stian, hvor sistnevnte fortjener en spesiell takk for gjennomlesning og taco-spising. Til slutt vies en stor takk til min kjære Janna.

Innholdsfortegnelse

1 Introduksjon	1
1.1 Oppgavens struktur.....	4
2 Universitetssektoren	7
2.1 Forskning og undervisning	8
2.2 Kvinnenes inntog i høyere utdanning	8
2.3 Innovasjon, internasjonalisering og styring	9
2.4 Tellekantsystemet	11
2.5 Ansettelsesprosesser i universitetssystemet	13
3 Teori og tidligere forskning	17
3.1 Studiet av vitenskapsinstitusjonen.....	18
3.1.1 Vurderingssystemer	20
3.1.2 Kvalitet i høyere utdanning.....	23
3.2 Hvorfor færre kvinner?	25
3.3 Kjønn som perspektiv.....	27
3.3.1 Vurderingssystemer og kjønn	28
3.3.2 Ansettelsesprosesser i et kjønnsperspektiv	30
3.3.3 Kvotering og meritokrati.....	32
4 Metodisk tilnærming	35
4.1 Datamaterialet	35
4.1.1 Analyse av sakkyndige dokumenter	36
4.1.2 Intervju med eliter.....	37
4.1.3 Metodologiske betraktninger	38
4.1.4 Etikk, validitet og reliabilitet	39
4.2 Gjennomføring	40
4.2.1 Utvalg og tilgang på feltet.....	41
4.2.2 Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene	43
4.2.3 Bearbeiding av datamaterialet.....	44
5 Ansettelsesprosessen	47
5.1 Utlysning	47
5.1.1 En skreddersydd stilling?.....	48
5.1.2 Mer rom for justering?	51

5.2 Sakkyndig komité	54
5.2.1 “Research behaviour”	55
5.2.2 Prøveforelesning og intervju.....	58
5.3 Oppsummering.....	60
6 Vurderinger og forståelser	63
6.1 Undervisning versus forskning	63
6.2 Hva er kvalitet?.....	65
6.2.1 Gjenkjennelse.....	66
6.2.2 Publisering	67
6.2.3 Matteus-effekten	69
6.2.4 Eksellense	70
6.3 “Offisielle fortellinger”	73
6.3.1 Tilbud.....	74
6.3.2 Etterspørsel	77
6.3.3 Samspill	80
6.4 Implisitte kjønnede fortolkningsrammer.....	83
6.5 Oppsummering.....	84
7 Likestilling og meritokrati	87
7.1 Idealer og praksis	87
8 Konklusjon	93
8.1 Hovedfunn og implikasjoner.....	93
8.2 Forslag til videre forskning	96
Referanseliste.....	99
Appendiks 1: Intervjuguide	113
Appendiks 2: Informert samtykke	117

1 Introduksjon

I akademia har likestilling blitt satt høyt på agendaen i en årrekke, i tråd med rådende idealer i 'likestillingslandet'¹ Norge. Gjennom en rekke tiltak, prosjekter og planer har det vært et eksplisitt ønske om kjønnsbalanse i akademiske toppstillinger. Dette er synlig fra regjeringen (Barne- og likestillingsdepartementet 2015: 30), Norges forskningsråd (2017b) og fra ulike universiteter (Universitetet i Bergen 2017; Universitetet i Oslo 2018b; Norges teknisk–naturvitenskapelige universitet 2018). Allikevel indikerte en kvinneandel blant professorer på 29,2 prosent i 2017 at likestilling fortsatt er et aktuelt tema i akademia (Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 1, heretter kifinfo).

Nylig publiserte *Rektorbloggen* ved Universitetet i Oslo et innlegg der det kom frem at en av ti rektorer ved UiO har vært kvinner, at alle vinnerne av UiOs formidlingspris de siste ti årene har vært menn, og at ni av elleve vinnere av forskningsprisen de siste ti årene *også* har vært menn. På bloggen skriver rektoratet: "Spørsmålet er om et 'rosa filter' hviler over vurderinger og verdifastsetting i akademia" (Universitetet i Oslo 2018a). Rektoratet rammer dermed inn spørsmålet om hvorfor det er færre kvinner i akademias topposisjoner med et fokus på hvordan kvinner vurderes innenfor den akademiske institusjonen. Nettopp vurderingssystemer er det som skal studeres i denne oppgaven, gjennom undersøkelse av akademias sentrale rekrutteringsarena: ansettelse til faste vitenskapelige stillinger. I denne oppgaven vil jeg undersøke et overordnet forskningsspørsmål, og tre underspørsmål:

Hvilke vurderingskriterier legges til grunn i ansettelsesprosesser i akademia, og på hvilken måte kommer kjønnede betydninger til uttrykk i disse prosessene?

- 1. Hvordan defineres og forstås kvalitet i disse prosessene?*
- 2. Hvordan forstås kjønnsforskjeller i akademia av de som deltar i disse prosessene?*
- 3. På hvilken måte inkluderes kjønn som en dimensjon i disse prosessene?*

¹ En formulering hentet fra Teigen & Reisel (2014).

For å besvare disse spørsmålene undersøkes åtte ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger ved et av Norges største universiteter. Faste vitenskapelige stillinger innebærer førsteamanuensis- og professorstillinger, men i mitt materiale er det kun førsteamanuensisstillinger. Statistikk viser at de fleste oppnår professorstilling gjennom opprykk fra førsteamanuensis, som kan innebære at professorater sjeldent lyses ut direkte (Næss, Gunnes & Wendt 2018).

Prosessen frem til en fast stilling i universitetssystemet kan deles inn i fem steg; utlysning, sorteringskomité, sakkyndig komité, intern komité, og innstilling. Jeg har fått tilgang på utlysning og sakkyndige vurderinger gjennom dokumenter, og intern vurdering og innstilling gjennom intervjuer med førsteamanuensiser, professorer og ledere som har deltatt i ansettelsesprosessene. Denne studien tar for seg ansettelser innenfor de tre fagfeltene; biologi, statsvitenskap og historie. Materialet består av intervjuer med seksten personer, hvorav elleve er faste vitenskapelige ansatte og fem er i lederposisjoner på institutt og fakultet. For å sikre anonymitet oppgis ikke hvilke lederroller personene innehar, eller det aktuelle universitetet som undersøkes.

Alle fagretningene som undersøkes er preget av underrepresentasjon av kvinner i faste stillinger, men det er ulik kjønnsfordeling på tvers av fagfeltene og stillingskategorier.² Fagfeltene som undersøkes har imidlertid en høy andel kvinner i rekrutteringsstillinger, altså stipendiatstillinger. Dette indikerer at det finnes et stort kvinnelig rekrutteringsgrunnlag for videre akademisk karriere innenfor disse fagene. Fagene er dermed valgt ut på bakgrunn av en antagelse om at mange kvinner i rekrutteringsstillinger *kan* resultere i kjønnsbalanse på høyere nivå, i kontrast til fagfelt med færre kvinner *også* på lavere nivå.

Ansettelsesprosesser er hovedarenaen for rekruttering i akademia, og et sentralt felt for undersøkelse av kjønnede betydninger. Som Benschop og Brouns (2003: 199) skriver: “Selection procedures are a crucial aspect of doing gender in academic organizations, because they are an entrance into the standards that rule and organize the field, including the prevailing definitions of scientific quality”. Benschop og Brouns (2003) trekker på West og Zimmermans (1987) konseptualisering av “doing gender”, hvor kjønn forstås som noe som *gjøres*, og ikke noe man *har* eller *er*. Perspektivet inntas også i andre studier av kjønnede betydninger i akademia hvor Nielsen (2018: 5) argumenterer for at: “Gender roles and categories are expressions of socially acquired behaviours and attributes produced and reproduced over time”. I tråd med dette perspektivet vil kjønn forstås som noe som *gjøres* i denne oppgaven og kjønn

² Kjønnsfordelingen på tvers av felt presenteres ytterligere i kapittel 4.

forstås som en sosial og kulturell konstruksjon. For å undersøke hvordan kjønnede betydninger er virksomme innenfor en institusjon som *akademia* trekker jeg på Ackers (1990) teori om “gendered organizations”, som kan plasseres innenfor et “doing gender” perspektiv.

I tråd med Thorvaldsdóttir (2004: 103) definerer jeg informantene mine som “gate-keepers”, heretter portvoktere, i kraft av at de bidrar til beslutningen om hvem som skal tildeles stillinger i *akademia*. Ifølge Merton og Zuckerman (1972: 520) er rollen som portvokter en av de fire hovedrollene forskere innehar, ved siden av forskning, undervisning og administrative roller. Merton og Zuckerman (1972: 520) skriver at et av de sentrale aspektene ved portvokterrollen er å bestemme hvilke andre som skal innlemmes i den akademiske institusjonen. De argumenterer dermed for at portvokterne påvirker både individuelle karriereløp og den aggregerte sammensetningen av forskere i *akademia*, som illustrerer hvilken makt som ligger i denne rollen (Merton & Zuckerman 1972: 520).

Ifølge Brink (2009: 22) kan ansettelsesprosesser forstås på to nivåer: “Recruitment and selection are seen as a set of social and cultural practices which, on one level, are of a distinctly practical nature but which, on another level, are an arena in which values are applied and conflicts between values and group identities are enacted”. I tråd med dette argument vil jeg forsøke å forstå hvordan både idealer og praksiser gjøres gjeldende i ansettelsesprosessen, hvor særlig Mertons teoretisering av normene i vitenskapen vil benyttes. Brink (2009) argumenterer i tillegg for at konflikter mellom idealer og “gruppeidentiteter” kan gjøres gjeldende i ansettelsesprosesser, hvor kjønn er den sentrale “gruppeidentiteten” som undersøkes i denne oppgaven.

I tråd med perspektivet til Benschop og Brouns presentert tidligere (2003), argumenterer andre teoretikere på feltet for å undersøke prosess, og ikke kun utfall i ansettelsesprosesser (Brink 2009: 11; Brink, Brouns & Waslander 2006: 524). I studier som kun undersøker utfall kan det være vanskelig å fange opp hvordan kjønn *gjøres*, da både likebehandling og forskjellsbehandling kjennetegnes av at de er prosesser, ikke utfall (Reisel 2015). Ved å trekke på Lamonts (2009) beskrivelse av grensdragninger, undersøker jeg hvordan portvokterne *gjør* vurderinger i en ansettelsesprosess. Ved å benytte “doing gender” perspektivet og Ackers (1990, 2006) teoretisering av kjønnede organisasjoner kan jeg også undersøke hvordan kjønn *gjøres* i de samme prosessene.

En tidlig studie av kjønnede betydninger i vurderingssituasjoner var Fürsts (1988) undersøkelse av ansettelsesprosesser på Universitet i Oslo på 80-tallet. Hennes utgangspunkt for undersøkelse var spørsmålet: “Hvorfor ble det ansatt så få kvinner til tross for at de utgjorde bortimot halvparten av studentene og etterhvert også en betydelig del av stipendiatene?”

(Hagemann 2003: 191). Denne problemstillingen har sentrale likhetstrekk med det pågående prosjektet til Norges forskningsråd (2017a); BALANSE-prosjektet, som rammes inn på denne måten: “I mange år har rekrutteringen til forskning vært god for begge kjønn. Likevel er den lave kvinneandelen blant seniorforskere og på toppnivå fortsatt slående og urovekkende”. Likhetstrekkene i utgangspunktet for Fürst (1988) sin studie og BALANSE-prosjektet indikerer at kjønnsbalanse i akademia har blitt studert og problematisert i mange år.

Til tross for tiltak og politisk vilje blir kjønnskjevhet i toppstillinger i akademia forstått som et vedvarende ‘problem’. Ved å undersøke hvordan kjønnede betydninger gjøres gjeldende i vurderings- og rekrutteringssituasjoner, skrives denne oppgaven inn i et etterspurt felt. Ut over et etterspørselsargument kan likestilling begrunnes ut fra Helga Hernes tre klassiske prinsipper; rettferdighet, ressurs og interesse (Skjeie & Teigen: 194). Jeg vil argumentere for at en variant av ressursargumentet i størst grad er forenelig med akademias øvrige idealer, da ressursargumentet fremlegger “... at en likere rekruttering av kvinner og menn innebærer en bedre utnyttelse av den samlede «talentpoolen» i befolkningen” (Skjeie & Teigen 2003: 195). Jeg vil også trekke frem et rettferdighetsargument som fremlegger at den nåværende skjevfordelingen mellom kvinner og menn i akademia indikerer “... at gjeldende tildelingsprinsipper ikke fungerer rettferdig” (Skjeie & Teigen 2003: 195). I en institusjon som i stor grad hviler på et meritokratisk ideal er det mulig å se for seg at både bedre utnyttelse av befolkningens talenter, samt en mer rettferdig fordeling av posisjoner, vil være ønskelig.

1.1 Oppgavens struktur

Denne oppgaven består av åtte kapitler. I kapittel 2 beskrives det feltet som undersøkes i oppgaven. Her trekker jeg frem hvordan forskningspolitiske endringer- og strømminger virker inn i universitetssystemet, gjennom ulike målsettinger og strategier. I kapittel 3 vil teori- og tidligere forskning presenteres, hvor jeg vil trekke frem teoretikere som har studert vitenskapelige institusjoner. Her står blant andre Merton, Lamont og Ackers teoretiske rammeverk sentralt. Tidligere forskning knyttet til undersøkelser av ansettelsesprosesser vil også presenteres og trekkes på i stor grad i analysen.

I kapittel 4 beskrives fremgangsmåten i undersøkelsen og metodologiske betraktninger. Videre presenteres analysen i tre kapitler hvor hvert av dem vil besvare ulike deler av det overordnede forskningsspørsmålet, og de tre underspørsmålene. I det første analysekapittelet, kapittel 5, vil jeg legge meg tett opp mot ansettelsesprosessene i materialet, og beskrive disse

fra start til slutt. Her vil fokuset ligge på hvilke vurderingskriterier som legges til grunn og på hvilken måte kjønn er innved i de kriteriene. I det andre analysekapittelet, kapittel 6, vil jeg belyse hvordan informantene forstår og definerer kvalitet, samt tematisere informantenes eksplisitte og implisitte forståelser kjønnsforskjeller. I det avsluttende analysekapittelet, kapittel 7, vil belyse hvordan kjønn kommer til uttrykk i de prosessene jeg har undersøkt. Her vil jeg diskutere forholdet mellom idealer og praksis, særlig hvordan idealer om likestilling gjør seg gjeldende i prosess som i stor grad hviler på et meritokratisk ideal. I kapittel 8 presenteres konklusjonen, hvor jeg belyser hovedfunnene fra analysen og hvordan jeg har svart på forskningsspørsmålene. Her vil jeg også peke på implikasjonene ved studien, og gi forslag til videre forskning på feltet.

2 Universitetssektoren

I dette kapitlet vil jeg ramme inn feltet som undersøkes i oppgaven, ved å redegjøre for noen sentrale trekk ved utviklingen i det norske universitetssystemet. Endringer knyttet til forskning, undervisning, innovasjon, internasjonalisering, og offentlig styring vil trekkes frem. Utviklingen knyttet til de nevnte elementene har hatt betydning for universitetssystemet som helhet, og i forlengelse, vurderingspraksiser i ansettelsesprosesser. Et økende fokus på undervisning har resultert i endringer i ansettelsesprosesser. Tidligere var det i hovedsak forskning som ble lagt til grunn i ansettelsesprosesser og avansering i det akademiske systemet, men etter år 2000 har prøveforelesninger blitt en del av vurderingen (Smeby 2003: 21). Endringer i universitetssektoren som fulgte av overgangen fra elite- til masseuniversitet på 60-tallet påvirket også forholdet mellom forskning og undervisning (Smeby 2002: 562). Dette tiåret representerte i tillegg kvinners inntog i høyere utdanning, hvor kvinneandelen har vært økende siden da. Da ansettelsesprosessene i materialet undersøkes i et kjønnsperspektiv, vil jeg presentere en oversikt over kjønnsbalansen i ulike sjikt av den akademiske institusjonen, og hvordan kvinneandelen har vært gjenstand for politikk og tiltak.

Innovasjon i academia, representert gjennom et nærere forhold til næringslivet og økte eksterne ressurser, gjør seg også gjeldene i ansettelsesprosesser. I dag etterspørres ofte kandidatens erfaringer med, og motivasjon for, innhenting av ekstern finansiering i ansettelsesprosessen. Økt internasjonalisering, gjennom Norges samarbeid med både Det Europeiske forskningsområdet (ERA) og EUs rammeprogram for forskning; Horizon 2020, påvirker også universitetssystemet gjennom felles mål og samarbeid (Utenriksdepartementet 2016; Kunnskapsdepartementet 2014; Kunnskapsdepartementet 2016). I ansettelser kan dette økte internasjonale engasjementet komme til syne gjennom flere internasjonale søkere til stillinger - noe som er fremtredende i ansettelsene som undersøkes i denne oppgaven. De nevnte endringene har også ført med seg forandringer i styresett, representert ved New Public Management (NMP) inntreden i høyere utdanning (Askling & Stensaker 2002: 113). Innføringen av tellekantsystemet i 2006 er i tråd med et NMP-perspektiv, og systemet har hatt betydning for forskningsaktiviteten til universitetsansatte og dermed også virket inn i ansettelsesprosesser.

2.1 Forskning og undervisning

Forskning og undervisning trekkes gjerne frem som universitetets to hovedoppgaver (Østerberg 2015: 98). Disse sentrale oppgavene kan spores tilbake til dannelsen av Humbolt universitetet på begynnelsen av 1800-tallet i Berlin, som beskrives som det første moderne liberale universitetet (Slagstad 1991: 133). Humbolt universitetet hadde to sentrale idealer som dreide seg om lærings- og akademisk frihet, og enhet mellom forskning og undervisning (Slagstad 1991: 134; Andersen 2017: 74). Idealene om akademisk frihet kan sies å stå sterkt også i dagens universitetssystem (Andersen 2017: 74), mens enheten mellom forskning og undervisning i større grad er preget av et skille, enn en enhet, i dagens universitet. Smeby (2002) argumenterer for at overgangen til masseuniversitet på 60-tallet kan ha svekket enheten mellom forskning og undervisning. Han beskriver hvordan undervisningen koordineres gjennom pensum- og studieplaner, på grunn av den store mengden studenter, og at forskningen dermed ikke ser ut til å spille den avgjørende rollen for hva det undervises i (Smeby 2002: 562).

Skillet mellom forskning og undervisning manifesteres også gjennom “belønningene” som gis for forskningsproduksjon, hvor både ansettelser og opprykk i universitetssektoren har vektlagt vitenskapelig publisering, og det har ikke eksistert en ekvivalent belønning for undervisning (Smeby 2003: 21). Dette kan ha ført til et misforhold i status knyttet til disse to oppgavene, hvor stortingsmeldingen fra 2017 omhandlet hvordan undervisningens status skulle heves i academia. I meldingen foreslås det et meritteringssystem knyttet til undervisning som “... skal belønnes økonomisk og være et fortrinn for ansatte som søker om opprykk til professor” (Kunnskapsdepartementet 2017: 78). Forslaget inngår i et økende fokus på undervisningens rolle i universitetssystemet, hvor det allerede i Kvalitetsreformen fra 2001 ble foreslått en form for belønning av undervisningsaktivitet (Smeby 2003: 21).

2.2 Kvinnenes inntog i høyere utdanning

Frem til 1960 var det en klar overvekt av menn på universitetene, men i forbindelse med utdanningsekspløsjonen samme tiår begynte kvinnenes inntog i høyere utdanning, og “... allerede i 86 var det nesten nøyaktig like mange kvinner som menn i høyere utdanning (Aamodt & Stølen 2003: 74). Kvinneandelen fortsatte å øke etter dette, og i 2001 var det omtrent 60 prosent kvinnelige studenter, som er andelen som har blitt stående frem til i dag (Aamodt &

Stølen 2003: 74; kifinfo 2). Det var omtrent kjønnsbalanse i fullførte doktorgrader i 2017, en fordeling som har ligget stabilt de siste årene (kifinfo 2). På førsteamanuensisnivå var det 47,5 prosent kvinner og 29,2 prosent kvinnelige professorer i 2017 (Næss mfl. 2018: 26).

Som nevnt i introduksjonen har det vært gjennomført en rekke tiltak i den akademiske institusjonen for å adressere kjønnsforskjellene i topposisjoner i academia, som mentorprogram, startpakker og kvalifiseringsstipend for kvinnelige ansatte (kifinfo 1).³ Akademiske toppstillinger har blitt undersøkt og sammenlignet med andre felt, som offentlig sektor mer generelt og næringslivet. I lys av Norges likestillingspolitikk har det blitt omtalt som et ‘paradoks’ at kvinneandelen i topplederposisjoner er lav, og en rekke studier har tatt for seg undersøkelsen av dette ‘paradokset’. “Det paradoksale ligger i den tilsynelatende motstridende sammenhengen mellom «likestillingsorienterte» velferdsstater og en samtidig svak tilstedeværelse av kvinner i toppledelse” (Teigen & Reisel 2017: 14). Basert det foregående kan academia omtales som et tiltaks- og forskningstungt felt, og både planer og uttalelser fra ledelses hold vitner om et stort fokus på likestilling.

2.3 Innovasjon, internasjonalisering og styring

Som tidligere beskrevet forstås universitetene ofte som innehavere av de to hovedoppgavene undervisning og forskning (Østerberg 2015: 98), men de siste årene har innovasjon blitt etablert som en tredje oppgave (Smeby & Gulbrandsen 2005: 16). Fokuset på innovasjon knyttes gjerne opp mot en kommersialisering av universitetssystemet, og begrepet “triple helix” har oppstått som en metafor for forholdet mellom universiteter, næringsliv og myndigheter (Smeby 2003: 24). Da universitetene tidligere hvilte seg i stor grad på statlig finansiering, er den statlige og politiske støtten på vei ned (Gornitzka & Maassen 2003: 37), og universitetene søker i større grad ressurser fra næringslivet og andre tildelende instanser. EUs forskningsråd er en av kildene i denne sammenheng, og denne finansieringen innebærer dermed også økt internasjonalisering i universitetssektoren (Gulbrandsen 2003: 59-69). Ifølge Trondal, Stensaker, Gornitzka og Maassen (2001: 13) er det “... en kombinasjon av deregulering, økt institusjonell autonomi og ansvar for egen finansiering som motiverer/presser institusjonene til å utvide sine aktiviteter utover landegrensene”. Begrepet “knowledge economies” (Christensen, Gornitzka & Holst 2017) har vokst frem som illustrasjon på universitetets sentrale rolle i dette økonomiske

³ Se Kifinfo 1 for en fullstendig oversikt over tiltakene.

systemet, hvor kunnskap er en del av et økende internasjonalt samarbeid. Dette illustreres ved EUs Lisboa-strategi fra 2000, hvor målet var å bli "... den mest konkurransedyktige og dynamiske kunnskapsbaserte økonomien i verden" (Nærings- og handelsdepartementet 2006: 12). Kvalitetsreformen fra 2001 kan også skrives inn i disse endringene, hvor det ble lagt vekt på økt kvalitet, autonomi og økonomisk uavhengighet ved universitetene (Smeby 2003: 26).

I takt med endringene beskrevet har begrepet *excellence* blitt etablert i universitetssystemet. I EUs rammeprogram for forskning; Horizon 2020, er *excellent* forskning en av grunnpilarene (Norges forskningsråd 2016), og påvirker følgelig norsk universitetssektor gjennom Norges deltagelse i dette rammeprogrammet. I norsk sammenheng brukes gjerne ordet *eksellent*, og på plattformene til ulike norske universiteter kan man se hvordan begrepet benyttes (se Universitetet i Bergen 2014a; Universitetet i Oslo 2017b; Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet 2013). Rasmussen (2015: 2) trekker frem to endringer i universitetssystemet hvor et fokus på *eksellense* er synlig: "One is the establishment of temporary interdisciplinary centres of excellence, and the other the introduction of performance-based research funding". *Centres of excellence*, kalt Senter for Fremragende Forskning (SFF) på norsk, er forskningsrådets satsning for å gi "Norges fremste vitenskapelige miljøer mulighet til å organisere seg i sentre og nå ambisiøse vitenskapelige mål" (Norges forskningsråd 2018). Forskningsbevilgninger basert på prestasjoner gjøres gjeldende gjennom tellekantsystemet, som beskrives under deloverskrift 2.4.

Flere av endringene presentert har også ført til endringer i styresett i universitetssystemet, blant annet i form av instituttledere som blir ansatt, og ikke valgt, og generelt sterkere og mer profesjonell ledelse (Askling & Stensaker 2002). Dette kan sies å stå i et motsetningsforhold til de klassiske kollegiale styringsformene som har vært ledende i *akademia*. Noen teoretikere peker imidlertid på at en sterkere styring er nødvendig når universitetene er utsatt for store endringer (Smeby 2003: 26). Disse endringene har også gitt opphav til begrepet om "the entrepreneurial university" (Slaughter & Leslie 1997), som knyttes an til NPM-tendenser i *akademia*. NPM-rammeverket trekker på inspirasjon fra det private næringslivet, som er preget av en sterk og innflytelsesrik ledelse, klare mål, effektivitet, konkurranse og fokus på resultater (Askling & Stensaker 2002: 114).

Rasmussen (2017) argumenterer for at NPM-strømmingene i *akademia*, med strategisk satsning på *eksellent* forskning, eksterne prosjekter og finansiering, fører til et misforhold mellom forskning og undervisning. Tendensen blir at de ansatte enten er forskere eller undervisere (Rasmussen 2017: 434). Ifølge Rasmussen (2017) er dette, delvis, et resultat av strategisk satsning på forskning gjennom ulike *Stjerneprogram* og Senter for Fremragende

forskning. Dette fører igjen til fritak fra undervisning og dermed økte krav til midlertidig arbeidskraft for å dekke opp undervisningsbehovet. I tillegg argumenterer Rasmussen (2017) for at økt finansiering utenifra fører til at det er EU- og Norges forskningsråd som styrer innretningen for det som forskes på, og på den måten svekkes forskernes autonomi.

Andersen (2017) adresserer situasjonen i Danmark og benytter mange lignede argumenter som Rasmussen (2017). Han trekker frem hvordan endringer i ansettelsesvilkårene for forskere har ført til økt bruk av midlertidige kontrakter, samt hvordan økende krav til ekstern finansiering styrer hvilke områder som blir prioritert på et fagfelt (Andersen 2017: 180-181). I kontrast til Rasmussen og Andersen refererer Smeby (2002: 561) til studier fra Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) som indikerer at: "Forskningsrådenes forskningsprogrammer synes i liten grad å ha påvirket universitetsforskernes problemvalg eller ført til at eksterne aktører har fått økt innflytelse på de internvitenskapelige kvalitets- og vurderingskriteriene". Smeby (2002: 561) legger imidlertid til at kommersialisering av forskning kan ha uheldige konsekvenser på lang sikt.

2.4 Tellekantsystemet

I tråd med endringene presentert i det foregående ble tellekantsystemet innført på universitet- og høyskoler i 2006 (Sivertsen 2009: 11-12). Tellekantsystemet ble utviklet for å "... måle forskningsaktivitet på institusjonsnivå", slik at midler kunne bevilges basert på denne aktiviteten (Sivertsen 2009: 12). Systemet står for 2 prosent av de samlede midlene som fordeles i høyskole- og universitetssektoren (Aagaard, Bloch, Schneider, Henriksen, Ryan & Lauridsen 2014: 15). Systemet baseres på en inndeling av publiseringskanaler på nivå 1 og 2, hvor "... nivå 1 [er] for vanlige kanaler med fagfellevurdering og nivå 2 [er] for de mer fremtredende og innflytelsesrike kanalene" (Østerud 2009: 6). Hensikten med denne inndeling etter nivå var å "... stimulere eller stabilisere fagets publiseringsmønster i ønskelig retning" (Sivertsen 2009: 32). I tillegg skal ikke mer enn 20 prosent av publiseringen på et fagområde skal være på nivå 2 (Østerud 2009: 6). Antall forfattere på en publikasjon, sampublisering, har også betydning for uttellingen i poeng, da flere forfattere per artikkel innebærer mindre poeng på hver (Aagaard mfl. 2014: 16).

På oppdrag fra Universitets- og høyskolerådet ble tellekantsystemet evaluert i 2014. Et av hovedfunnene fra evalueringen var at publiseringsaktiviteten har økt betydelig de siste årene,

men at denne økningen startet før tellekantsystemet ble innført (Aagaard mfl 2014: 38). Forskerne påpeker også at sektoren har opplevd økt tilgang til ressurser i samme periode som innføringen av systemet, men de konkluderer med at den økte ressurstilgangen ikke alene kan forklare hele økningen i publiseringsaktivitet (Aagaard mfl. 2014: 53).

I evalueringen understrekes det at tellekantsystemet aldri var ment som et mål på forskningsprestasjoner på individnivå, men kun ment for bruk på institusjonsnivå (Aagaard mfl. 2014: 16). En kritikk som har vært rettet mot systemet er imidlertid at det benyttes på individnivå, og at det brukes for å måle forskningsmessig kvalitet- og ikke kun aktivitet (Sivertsen 2009: 12; Andersen 2017).⁴ Denne tendensen kan komme av at systemet "... premierer kvantitet, mens målsettingen er kvalitet" (Roll-Hansen 2009: 76-77). Systemet var riktignok ment som en del av en allmenn kvalitetsheving i academia, men det skulle likevel ikke benyttes for å måle kvalitet på individnivå (Sivertsen 2009: 15).

En annen innvending er at tellekantsystemet har sentrale likhetstrekk med *impact factor* målet, som måler antall siteringer et tidsskrift har. Flere siteringer betyr høyere *impact factor* (Universitetet i Oslo 2017a). Dette målet ble brukt som utgangspunkt i den tidlige utviklingen av tellekantsystemet. Det ble imidlertid gått bort fra på grunn av konsekvensene man har sett av dette målet i andre land, hvor ulike fagfelt får ulik uttelling i poeng. Et uttalt mål i utformingen av tellekantsystemet var derfor at slike konsekvenser ville unngås i det norske systemet (Sivertsen 2009: 32). Ifølge den danske evalueringen ser det imidlertid ikke ut til at dette målet har blitt opprettholdt, da mer sampublikasjoner i naturvitenskapelige og medisinske fagfelt fører til mindre uttelling i poeng for forskere som publiserer innenfor disse feltene. I samfunnsvitenskapelige og humanistiske fag publiserer forskere oftere alene, og får derfor mer uttelling for publikasjonene sine (Aagaard mfl. 2014: 57).

Utviklingene i universitetssystemet og debattene presentert forteller at endringene trekker i ulike retninger. På den ene siden styrkes forskningens rolle gjennom tellekantsystemet og måten publiseringer vektlegges i avansering i universitetssystemet. På den andre siden kan et fokus på undervisning trekke i retning av at undervisning tillegges mer vekt: både i academia generelt og i ansettelsesprosesser spesielt. Endringene er akkompagnert med debatter som også trekker i ulike retninger, hvor noen forskere belyser på hvilken måte NPM-strømminger og målstyring i academia kan ha uheldige konsekvenser for universitetet- og forskeres akademiske frihet, mener andre forskere at endringene fører med seg økt kvalitet og autonomi for universitet- og forskere. Uavhengig av konsekvensene gjør endringene seg gjeldende i

⁴ Andersen (2017) refererer til det danske systemet, som er modellert etter det norske.

ansettelsesprosesser, og påvirker følgelig kravene som stilles og måten vurderinger gjøres, som vil illustreres og diskuteres i analysen.

2.5 Ansettelsesprosesser i universitetssystemet

Jeg deler inn ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger, førsteamanuensis- og professorstillinger, i fem steg. Det første steget er utformingen av utlysning, det andre består av en sorteringskomité, det tredje er en vitenskapelig vurdering av en sakkyndig komité, det fjerde er en vurdering som gjøres av en intern komité hva gjelder undervisningskompetanse, personlig egnethet, og referanser, og det femte er utformingen av innstillingen, som til slutt granskes av et ansettelsesorgan. I det følgende skal jeg redegjøre for de ulike delene av denne prosessen, basert på reglementet for ansettelse ved de største norske universitetene og informasjon som har fremkommet i intervjuene. For å beholde anonymiteten til det aktuelle universitetet som undersøkes kommer jeg til å vise til det reglementet som er gjeldende for flere universitet, og ikke gjengi lokale forhold eller tiltak (Universitetet i Oslo 2018c; Universitetet i Bergen 2014b; Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet 2009).

Stillinger skal normalt lyses ut offentlig,⁵ og det skal stå en spesiell oppfordring til å søke for det kjønn som er underrepresentert på område stillingen lyses ut.⁶ Jeg finner ikke informasjon om hvem som formulerer utlysningsteksten i reglementet ved alle universitetene. Basert på informasjon jeg tilegnet meg gjennom intervjuene virker det som det er personer fra fagmiljøet hvor stillingen utlyses som bidrar til å formulere utlysningen. Når søknadsfristen har gått ut settes det gjerne ned en sorteringskomité, for å sortere ut de søkerne som skal gå videre til å bli bedømt av en sakkyndig komité. Igjen er ikke dette noe som er klart formulert i reglementet ved alle universitetene, men inntrykket fra intervjuer er at dette praktiseres hvis søkermengden er av en viss størrelse. Det er noe uklart hva som er kriteriene for denne sorteringen, da rent formelle krav, for eksempel at søkerne må ha fullført en doktorgrad, benyttes. En informant forteller imidlertid også om bruken av mer uformelle kriterier knyttet til hvem som *sannsynligvis* vil komme videre i den sakkyndige vurderingen.

⁵ Det er anledning til å ikke kunngjøre en stilling offentlig under særlige omstendigheter, se Universitetet i Oslo 2018c, Universitetet i Bergen 2014b og Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet 2009.

⁶ Ved NTNU *oppfordres* det til at en slik formulering tas med, mens ved de andre to universitetene står det at en slik formulering *skal* tas med. Ved UiO står det også at det *tas med* en formulering om at personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke, hvor det *oppfordres* til at en slik formulering inkluderes i utlysningen ved NTNU. Jeg finner ingen formuleringer vedrørende dette ved UiB.

Den sakkyndige komiteen består av minst tre medlemmer, hvor det gjerne er et internt medlem på instituttet som administrerer komiteen, og de resterende skal helst være fra eksterne institusjoner. Stillingene til komitémedlemmene må være på nivå med stillingen som lyses ut, det vil si at hvis det er en førsteamanuensisstilling som lyses ut, må de sakkyndige også ha førsteamanuensis- eller professorstillinger. Begge kjønn skal være representert i den sakkyndige komiteen. Komiteen skal vurdere søkerens innsendte materiale, som oftest bestående av et utvalg vitenskapelige arbeider og erfaringer fra de fem siste årene. De skal også vurdere søkerne etter pedagogiske ferdigheter, formidlingsevne og eventuelle prosjekterfaringer som fremkommer av det innsendte materialet. I tillegg vurderer komiteen søkerne etter andre eventuelle krav som etterspørres i utlysningen. Den sakkyndige komiteen leverer sin bedømmelsesrapport til instituttet, hvor det gjerne er tre kandidater som rangeres på topp, og hvis det er flere kvalifiserte søkere rangeres disse i rekkefølge.

Den interne komiteen oppnevnes av instituttleder på det aktuelle instituttet, og instituttleder er som regel en av deltagerne i denne. Komiteen består gjerne av to vitenskapelig ansatte, instituttleder, en studentrepresentant og en, eller flere, ansatt(e) fra administrasjonen. Noen ganger inngår også personer i andre lederstillinger i denne komiteen. Den interne komiteen mottar den sakkyndige vurderingen, og forholder seg til denne i sin vurdering av søkerne. Den interne vurderingen er en *mer eller mindre* uavhengig vurderingssituasjon, hvor de søkerne som har blitt rangert på topp av den sakkyndige komiteen vurderes med hensyn til pedagogiske ferdigheter, personlig egnethet, og referanser. Med *mer eller mindre* mener jeg at den interne komiteen legger den sakkyndige vurderingen til grunn, samtidig som vurderingene som gjøres i den interne komiteen representerer en *ny* vurderingssituasjon for søkerne.

Det er som regel⁷ de tre til fire personene som er rangert på topp fra den sakkyndige komiteen som inviteres til vurdering i den interne komiteen. Det hender at det er flere, hvis det er mange kvalifiserte søkere. I prøveforelesningen bes kandidatene om å forberede en forelesning på et gitt tema, og ofte til en gitt forsamling, og presenterer denne. Videre gjennomføres det intervjuer med kandidatene, og referansene deres kontaktes. Basert på deres prestasjoner i både den sakkyndige og den interne komiteen rangeres søkerne i rekkefølge, og den interne komiteen skriver en vurdering. Dette sendes videre til fakultetet, hvor et ansettelsesorgan gransker innstillingen. I både den sakkyndige og den interne komiteen er det anledning til å levere delte innstillinger, altså at komitémedlemmene ikke er enige om rangeringen av søkerne. Det er imidlertid ønskelig at komiteene skal komme til enighet.

⁷ I mitt materiale forekommer det at den interne komiteen foretar egne beslutninger knyttet til hvilke søkere de vil invitere til vurdering.

I disse avsluttende delene av ansettelsesprosessen kan moderat kjønnskvoltering benyttes i henhold til Hovedavtalen i staten, hvor følgende skrives om kjønnskvoltering: “Hvis det til en ledig stilling melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes” (Kommunal- og moderniseringsdepartementet 2017: 30). Underrepresentasjon blir definert som at mindre enn 40 prosent av de ansatte på et område er av et bestemt kjønn (Kommunal- og moderniseringsdepartementet 2017: 30). Moderat kvotering skal dermed kun benyttes om to søkere vurderes som å ha like eller tilnærmet like kvalifikasjoner, til forskjell fra radikal kvotering⁸ hvor det underrepresenterte kjønn foretrekkes gitt at de oppfyller minstekravene for stillingen (Teigen & Jensen 1995: 7-8). Det er dermed i utlysning, med særlig oppfordring til kvinnelige søkere, og i innstilling, med bruk av moderat kvotering, at likestillingshensyn kan inkluderes i ansettelsesprosesser i universitetssystemet.

⁸ Radikal kvotering er ikke tillatt i lys av dommer fra EF-domstolen. Se likestillingsombudet (2003).

3 Teori og tidligere forskning

Ifølge Brink (2009: 22) kan ansettelsesprosesser deles inn i to nivåer, hvor det ene er grunnleggende *praktisk*, og det andre i større grad preges av *verdier* og *idealer*. For å undersøke hvordan eller hvorvidt idealene gjøres gjeldene i prosessene jeg undersøker vil jeg trekke på Mertons teorier om vitenskapens normer. Merton forstod vitenskapen som en sosial institusjon, og fokuserte derfor på de sosiale sidene ved vitenskapssamfunn. I hans sentrale essay “the Normative Structure of Science” beskriver Merton (1942: 268) hvordan han vil beskjeftige seg med de normative og moralske aspektene ved vitenskapen, ikke de metodiske- eller tekniske aspektene. På den måten etablerer Merton et skille mellom det han ser som henholdsvis sosiale- og tekniske aspekter ved vitenskapen.

I undersøkelse av prosessene på et mer *praktisk* nivå vil jeg særlig trekke på Lamonts (2009) studie av fagfellellevurderinger, og hennes teori om grensdragning i vurderingssituasjoner. Lamont (2009: 4) omtaler fagfellellevurderinger som “evaluerende kulturer”, og jeg argumenterer for at feltet hun undersøker har likhetstrekk med de vurderingssystemene som undersøkes i denne oppgaven. I sin studie adresserer Lamont (2009) kjønn og kvinners rolle innenfor den akademiske institusjonen, knyttet til vurderingspraksiser. Hennes hovedanliggende er imidlertid ikke kjønnete strukturer i akademia, og derfor vil jeg trekke på Ackers (1990, 2006) teorier om kjønn i organisasjoner i andre del av dette kapitlet. Ved å plassere meg innenfor den kulturelle vendingen i sosiologien (Orupabo 2016: 44) benytter jeg kjønn som en analytisk ramme for undersøkelse (Acker 1990: 145).

Spesifikke studier av kjønn innenfor den akademiske institusjonen vil også presenteres i dette kapitlet, hvor studier av kjønnete konsekvenser i ansettelsesprosesser vektlegges. En rød tråd gjennom mange av studiene vedrørende kjønn i akademia er en kritikk av akademias meritokratiske ideal. Flere teoretikere på feltet argumenterer for at dette idealet samsvarer i liten grad med kvinners underrepresentasjon i topposisjoner i akademia. Dette kapitlet vil dermed avsluttes med en redegjørelse av forholdet mellom idealet om likestilling og idealet om meritokrati, som begge kan sies å stå sterkt innenfor den akademiske institusjonen.

3.1 Studiet av vitenskapsinstitusjonen

Det er hovedsak Mertons teorier knyttet til idealer, vurdering og belønning i vitenskapsinstitusjonen som vil anvendes i denne oppgaven. Mertons forståelse av disse aktivitetene som sosialt betinget, hviler på hans konseptualisering av det vitenskapelige etos: “The etos of science refers to an emotionally toned complex of rules, prescriptions, mores, beliefs, values and presumptions which are held to be binding upon the scientist” (1938: 258). Merton (1942: 270) identifiserer fire normer som utgjør dette etos, som han anser som både moralske og tekniske *forskrifter* som “rettleder forskerpraksisen” (Holst 2001: 25).

Den første normen beskriver hvordan kunnskapsproduksjon skal være allemannseie og tilhøre det vitenskapelige fellesskapet (*communism*), den andre forfekter at vitenskap ikke skal påvirkes av religion, klasse, nasjonalitet eller andre sosiale kategorier (*universalism*), den tredje postulerer at vitenskapens aktører skal være upartiske (*disinterestedness*), og den fjerde legger til grunn at den vitenskapelige virksomheten skal være under konstant kritisk granskning, for å sikre fri og autonom forskning (*organized skepticism*) (Merton 1942: 270-278). Merton (1942: 269) argumenterer for at normene i varierende grad er internalisert hos de vitenskapelige aktørene, og opprettholdes gjennom utstrakt konsensus, hvor brudd møtes med sanksjoner.

I tillegg til å identifisere disse normene, teoretiserte Merton også belønningssystemet i det vitenskapelige feltet, hvor hans begrep om Matteus-effekten er betydningsfullt. Intuitivt fremstår Matteus-effekten som en kontrast til det vitenskapelige etos, da Merton (1968: 446) definerer effekten på denne måten: “... the Matthew effect consists in the accruing of greater increments of recognition for particular scientific contributions to scientists of considerable repute and the withholding of such recognition from scientists who have not yet made their mark”.

Med denne definisjonen åpner Merton opp for at vitenskapelig arbeid ikke *kun* vurderes ut fra arbeidet i seg selv, slik normen om universalisme forfekter, men at forskernes sosiale posisjon påvirker anerkjennelsen som mottas. Til tross for den umiddelbare kontrasten mellom Matteus-effektens dynamikk og det vitenskapelige etos, konkluderer Merton med at det ikke er diskrepans mellom denne effekten og det vitenskapelige etos. Dette er fordi allerede anerkjente forskere har spesielle egenskaper som *rettferdiggjør* den uforholdsmessige mengden anerkjennelse de mottar. Merton (1968: 456) argumenterer:

...cognitive material presented by an outstanding scientist may have greater stimulus value than roughly the same kind of material presented by a obscure one – a principle which provides a socio-psychological basis for the communication function of the Matthew effect.

Matteus-effektens tilsynelatende *urettferdige* utslag for mindre kjente forskere er dermed funksjonelt for forskersamfunnet som helhet, ifølge Merton. Uavhengig av Mertons funksjonelle forklaring vil jeg argumentere for at selve konseptualiseringen av Matteus-effekten åpner opp for en analyse av hvordan sosiale faktorer virker inn på vurderingen av vitenskapelig arbeid. Og i denne oppgaven er kjønn den sosiale faktoren som tematiseres.

Rositters (1993) begrep om Mathilda-effekten illustrerer hvordan kjønn kan påvirke vitenskapelig anerkjennelse. Mathilda-effekten bygger til dels på Matteus-effekten, men kan også ses som en kontrast til sistnevnte. Mathilda-effekten refererer til den delen av Matteus-effekten som omhandler undervurderingen, eller den manglende anerkjennelsen, av arbeidet til forskere som ikke er like kjente (Rositter 1993). Ifølge Rositter (1993) er effekten spesielt treffende for kvinner innenfor vitenskapen, hvor hun presenterer en rekke eksempler på kvinnelige forskere som ikke har blitt anerkjent og kreditert for sine funn.

Selve opprinnelsen til Matteus-effekten bekrefter paradoksalt nok Mathilda-effektens relevans: Merton alene tilskrives dette begrepet, som faktisk (i all hovedsak) er basert på Harriet Zuckermans studie av nobelprisvinnere (Rositter 1993: 334). Rositter kritiserer Mertons funksjonalistiske forsvar for Matteus-effekten, og opprettholder et syn på at både Matteus- og Mathilda-effekten resulterer i uforholdsmessig mye- og lite, anerkjennelse til forskere. Mathilda-effekten forteller også noe spesifikt om underkjennelsen av kvinner i academia, et fenomen som blir synlig i redegjørelsen av studiene knyttet til kjønn og academia senere i kapittelet.

I kjernen av Matteus-effekten ligger også noe Merton ser som et hovedanliggende i den vitenskapelige aktiviteten: anerkjennelse fra andre forskere. I likhet med Merton refererer Becher og Trowler (2001: 75) til studier som har vist at forskeres motivasjon i stor grad drives av indre krefter på det vitenskapelige feltet, gjennom bidrag som styrker feltet og gir forskerne økt anerkjennelse. Det foretrukne bidraget, som gir mest anerkjennelse, er publisering av forskning (Becher & Trowler 2001: 76). En sentral instans i publiseringsaktivitet er fagfellesystemet, og en iboende del av ethvert kunnskapssamfunn er “referees” som evaluerer og *belønner* de andre vitenskapelige aktørene.

Ifølge Merton og Zuckerman (1971: 460) er “referees” sentrale aktører som bidrar til å

oppretholde og heve standarden for vitenskapelig produksjon. Becher og Trowler (2001: 85) omtaler “refereerollen” som en type portvokter, som ofte innehas av personer som er velkjente og anerkjente på feltet. Denne rollen er også preget av maktutøvelse, hvor portvokterne kan sette standarden for hva som er god kvalitet. Fagfellesystemet er dermed en sentral instans knyttet til både definisjoner av kvalitet og vurdering av publikasjoner, som igjen inngår som sentrale elementer i ansettelsesprosesser. Studier av fagfellesystemer vil derfor utdypes nærmere i deloverskrift 3.1.1.

Ved å fokusere på de sosiale aspektene ved vitenskapssamfunn har Merton blitt kritisert for å undervurdere de ikke-sosiale aspektene ved vitenskap, for eksempel hvordan vitenskapelig kunnskap blir til (Woolgar 1993: 26). Ifølge Latour og Woolgar (1986: 27) er sosiale faktorer og vitenskapelig produksjon uløselig knyttet. Dermed resulterer skillet til Merton i en ufullstendig analyse av den vitenskapelige institusjonen (Latour & Woolgar 1986: 24).

Enebakk (2002: 187, 197) refererer til Mertons distinksjon mellom det sosiale og det tekniske som et “analytisk skille”, og argumenterer for at Merton ikke “... benektet at også vitenskapens «innside» var sosialt influert”. På den måten blir Mertons fokus på de sosiale aspektene ved vitenskapssamfunn forstått som et pragmatisk valg av Enebakk (2002), og ikke en avvisning av at de tekniske aspektene ved vitenskap kan eller skal undersøkes. Latour og Woolgars (1986) kritikk er imidlertid knyttet til at skillet Merton gjør mellom det sosiale og det tekniske *i seg selv* er problematisk, da de argumenterer for at disse to aspektene er uløselig knyttet.

En noe annerledes kritikk fremmes av Lamont (2009) mot måten forskere innenfor den *mertonanske* tradisjonen har undersøkt hvordan kvalitet vurderes. Lamont (2009: 18) argumenterer: “Researchers working on this topic have addressed whether judgements about “irrelevant”, particularistic characteristic, like age and reputation of the author, affect (or corrupt) the evaluation of his or her work”. For Lamont (2009: 19) *forstyrres* ikke partikulære elementer som alder eller rykte vurderingsprosessen, men er snarere iboende deler av den.

3.1.1 Vurderingssystemer

I sin studie av fagfellevurderinger gjennomførte Lamont intervjuer med, og observasjoner av, professorer fra seks fagretninger innenfor humaniora og samfunnsvitenskap. Lamont benytter seg av det hun omtaler som en åpen og induktiv intervjuteknikk som synliggjør informantenes

grensedragning mellom de bidragene de vurderer. Andre steder (Lamont & Molnár 2002) har Lamont argumentert for at grensedragning som metodologisk utgangspunkt er egnet for å undersøke både kjønnsulikhet og vitenskapssamfunn. Epstein (1992: 233) argumenterer i liknende ordelag for at grensedragning er et sentralt element i dannelsen av kjønnsulikhet på arbeidsplassen, og videre at slike grenser skaper motstand mot likestilling og manglende mulighet for endring.

Lamont og Molnár (2002) gjør et skille mellom sosiale og symbolske grenser. Sosiale grenser er forskjeller mellom grupper som, for eksempel, gir utslag i ulik tilgang til ressurser og symbolske grenser er sosialt betingede distinksjoner som grupperer personer i ulike kategorier (Lamont & Molnár 2002: 168-169). Symbolske grensedragninger er de skillelinjene som definerer og inkluderer noen mennesker eller grupper, samtidig som andre ekskluderes (Lamont 2001). Lamont og Molnár (2002: 168-169) kobler de sosiale og de symbolske grensene, og argumenterer for at de symbolske grensene kan bli til sosiale grenser under bestemte omstendigheter:

Only when symbolic boundaries are widely agreed upon can they take on a constraining character and pattern social interaction in important ways. Moreover, only then can they become social boundaries, i.e., translate, for instance, into identifiable patterns of social exclusion or class and racial segregation.

På hvilket tidspunkt symbolske grenser blir til sosiale, og dermed opprettholder eller produserer ulikhetsstrukturer, er et empirisk spørsmål. Løvgren og Orupabo (2018: 205) argumenterer for at "En viktig oppgave for sosiologer er dermed å spesifisere hvordan, når og hvorfor symbolske grenser skaper og gjensker makthierarkier og ulikhet – og når de ikke gjør det". Lamonts induktive fremgangsmåte, i form av å undersøke hvilke forståelser og definisjoner av kvalitet som legges til grunn i vurderingssituasjoner, er et eksempel på å undersøke hvordan grensedragning gjøres i praksis.

I likhet med Lamont vil jeg undersøke hvordan informantene forstår og definerer noe som god kvalitet, ikke kun identifisere hvilke kvalitetskriterier som benyttes. Jeg vil også benytte et grensedragningsperspektiv på informantenes forståelser av kjønn i vurderingssituasjoner. Her skiller jeg mellom eksplisitte og implisitte grensedragninger, slik det presenteres hos Lamont (2009: 14). Eksplisitte grensedragninger finner sted når informantene tematiserer kjønn og likestilling konkret, mens implisitte grensedragninger

knyttet til kjønn kan oppstå når de beskriver forhold i academia, særlig knyttet til vurdering, mer generelt (Lamont 2009: 14).

Lamont undersøker fagfelleverdinger gjennom *hvordan* informantene hennes forstår prosessen som rettferdig i motsetning til et *mertoniansk* perspektiv som i større grad ville tatt sikte på å undersøke *om* en slik prosess er rettferdig. Hun finner at nesten alle professorene hun intervjuet anser fagfelleverdinger som rettferdige og at de er i stand til å identifisere det beste forslaget (Lamont 2009: 108-109). Lamont identifiserer imidlertid at strategisk stemmegivning, hestehandel, egen-interesse og ulike kriterier blir lagt til grunn i vurderingen av forskjellige forslag. Disse dynamikkene blir riktignok *ikke* ansett som motsetninger til en rettferdig prosess, da professorene inntar et perspektiv Lamont (2009: 157) omtaler som “pragmatisk-rettferdighet”. Det er ikke *kun* forslagene i seg selv som vurderes, men andre faktorer kan bringes inn uten at det *forstyrrer* prosessen.

Beskrivelsene til Lamont kan sies å ha sentrale likhetstrekk med teorien om “bounded deliberation” slik det presenteres hos Tellmann (2017). Ifølge Habermas (1975: 108) vil en ideell deliberativ beslutning baseres på at: “... no force except that of the better argument is exercised, and that, as a result, all motives except that of the cooperative search for truth are excluded”. Gjennom sin studie av vitenskapelige eksperter som deltar i offentlige komiteer identifiserer imidlertid Tellmann (2017) begrensninger ved denne *ideelle* deliberasjonen.

Tellmann (2017) illustrerer hvordan deliberasjonen er “bundet”, gjennom, blant annet, prosessuelle krav, interesser og ekspertenes selvforståelser. De formelle kravene består i at det er forventet at komitémedlemmene kommer til enighet, som kan innebære begrensninger knyttet rommet for diskusjon. Komitémedlemmenes egeninteresser kan også spille inn og begrense muligheten for at utfallet blir det beste for alle. Ekspertene er i tillegg ‘tro’ mot sitt profesjonelle virke, noe som kan begrense rommet for deliberasjon til argumenter som kun er i samsvar med deres profesjonelle identitet (Tellmann 2017: 323). Hvorvidt man følger Lamonts pragmatiske rettferdighet eller Tellmanns bundet deliberasjon ser det ut til at panel avviker i mer eller mindre grad fra det rent *mertonianske* eller det rent *habermasianske* idealet.

Lamonts studium er en undersøkelse av ulike fagfelt, og hun argumenterer for at den særegne epistemiske kulturen til et fagfelt påvirker måten aktørene på det feltet forstår og definerer kvalitet. Til tross for disse særegne kulturene argumenterer imidlertid Lamont for at kvalitet defineres på en rekke ulike måter innenfor og på tvers av feltene. Et forsøk på å etablere en enhetlig definisjon av kvalitet er derfor nytteløst (Lamont 2009: 200).

Lamont studerer tildeling av ressurser i fagfellevurderte tverrfaglige panel, som innebærer at hennes studium skiller seg fra mitt eget på sentrale punkter. Ansettelsene jeg

undersøker er fagspesifikke og dreier seg om tildeling av stillinger, ikke ressurser. Likevel trekker jeg på hennes funn og fremgangsmåte i denne oppgaven da et av hennes hovedanliggende er å undersøke hvilke standarder og forståelser professorene drar på i vurderingssituasjoner. På den måten argumenterer jeg for at vurderingspraksisen som utspiller seg i Lamont sin studie, kan anvendes i analysen av mine data, med forbehold om de forskjellene jeg har presentert her.

3.1.2 Kvalitet i høyere utdanning

Argumentet til Lamont om at kvalitet kan defineres på en rekke ulike måter, gjenfinnes i andre studier av kvalitet i akademisk. Forsøk på å definere kvalitet finnes imidlertid, hvor Harvey og Green (1993) deler kvalitetsforståelser inn i fem kategorier. Først kan kvalitet være noe som gjenkjennes som *fremragende*, noe som identifiseres ut fra noen definerte standarder, noe som kan knyttes opp mot relevans, noe som kan defineres ut fra økonomi eller noe som kan identifiseres på bakgrunn av endring eller utvikling (Harvey & Green 1993: 11; Gornitzka 2003: 46).

Til tross for denne inndelingen konkluderer Harvey og Green (1993), i likhet med Lamont (2009), med at det hverken finnes en klar definisjon av kvalitet i de ulike kategoriene, eller mer generelt. Dette betyr riktignok ikke at de forfekter et syn på at alt er relativt hva gjelder kvalitet, men i fraværet av en klar definisjon fremlegger de forslaget: "... we should define as clearly as possible the criteria that each stakeholder uses when judging quality and for these competing views to be taken into account when assessments of quality are undertaken" (Harvey & Green 1993: 28).

Til tross for at kvalitet ikke kan defineres på en enhetlig måte, finner mange studier at kvalitetsforståelser er preget av en gjenkjennelseslogikk. Wittek og Kvernbekk (2011: 675) argumenterer: "... even in the absence of an agreed-upon, unified definition of quality, we all (think we) recognize quality when we see it". Varianter av dette gjenkjennelsesperspektivet, kommer til uttrykk i mange studier av kvalitet i høyere utdanning, hvor både Lamont (2009: 159), Merton (1960: 422), Brink og Benschop (2011:512) og Gornitzka (2003: 25) har eksempler på at denne logikken legges til grunn når vitenskapelige aktører skal definere *hva* som er kvalitet. Bourdieu (2004: 38) argumenterer, basert på Polanyi (1951), for at: "There is always an implicit, tacit dimension, a conventional wisdom engaged in evaluation scientific works".

Gjennom intervjuer med forskere fant Gornitzka (2003) at denne “tause” kunnskapen ble lagt til grunn i vurderingssituasjoner, fremfor andre formaliserte kriterier, som for eksempel publiseringsindikatorer. Forskerne i studien til Gornitzka (2003: 26) argumenterte mot å bruke publiseringsindikatorer basert på at disse “... fremmer soliditet framfor originalitet, status quo framfor dynamikk. Alle tellings- og vektingsmåter favoriserer noen typer av forskning og ikke nødvendigvis kvalitet”. Lignende argumenter mot å bruke publiseringsindikatorer som mål på kvalitet finnes hos Lund (2012: 226) som argumenterer for at bibliometriske mål “belønner” en bestemt ‘type’ metoder, temaer eller teorier.

I fravær av, eller manglende ønske om å benytte, klare mål på kvalitet kan det dermed se ut til at en gjenkjennelseslogikk legges til grunn. En mulig konsekvens av en slik logikk er imidlertid at forskere gjenkjenner *eksellense* eller kvalitet på bakgrunn av hva som ligner mest på deres eget arbeid, slik Lamont (2009: 130) identifiserte i sin studie. Kanter (1977) kalte dette fenomenet “homososial reproduksjon”, som er tendensen til at man vurderer arbeid eller personer man opplever lignende som seg selv på en mer positiv måte, enn det man opplever som mer fremmed. Kanter (1977) understreket at dette kan få konsekvenser for kjønn, da menn oftere er i posisjon til å vurdere andre og deres arbeid, og dermed kan tendere mot å favorisere menn (Kanter 1997 i Teigen 2014: 58).

Et argument som har blitt fremmet til *fordel* for å benytte klare bibliometriske mål for vurdering er dermed at slike mål kan bidra til å minske sjansen for forskjellsbehandling av kvinner i akademia. Hvis det er klare mål som benyttes i vurderingssituasjoner kan det bidra til at mer subtile prosesser av forskjellsbehandling, slik som “homosial reproduksjon”, ikke har like stor innvirkning (Nielsen 2018: 3-4). Brouns (2004: 149) argumenterer blant annet for at lukkede prosesser med uklare vurderingsrammer bidrar til å opprettholde mulige bias mot kvinner i akademia, og for å rette opp denne tendensen foreslår hun: “Transparency of selection procedures and accountability of advisors and decision-makers is (...) an important strategy guarding against the bias and arbitrariness of secret processes, and the reproduction of barriers to women’s career progression in universities”.

Flere teoretikere støtter Brouns perspektiv, og bekrefter på den måten Harvey og Greens (1993) oppfordring om at kvalitetskrav burde defineres så tydelig som mulig og beslutningstakere burde bli holdt ansvarlig for de avgjørelsene de har foretatt (Brink 2009: 60; Reskin 2000). Argumentet til Brouns (2004) dreier seg ikke nødvendigvis om at det skal benyttes bibliometriske mål, men at det skal være mulig å identifisere hvordan et arbeid har blitt vurdert. Det har blitt argumentert for at bruken av bibliometriske måleredskap som indikatorer for kvalitet kan segmentere de kjønnsforskjellene som allerede eksisterer innenfor

den akademiske institusjonen. Dette fordi slike mål ofte samsvarer bedre med en mannlig karriere, enn en kvinnelig. Kvinner har i større grad har pauser i karrieren, i forbindelse med permisjoner og fødsler, har andre publiseringsmønstre, og dermed mindre tid til å bruke på forskning, enn menn (Nielsen 2018: 5-8).

Et overordnet argument for at slike mål kan være negativt for vurderingen av kvinner hviler på Ackers (1990) teoretisering om kjønne organisasjoner. Nielsen (2018: 4) skriver: "... transparent and standardized evaluation and appointment criteria, when taking as default the organizational behaviour of dominant groups, will not necessarily counter gender inequality". Ackers (1990) teoretiske rammeverk utdypes under deloverskrift 3.3, etter en gjennomgang av hovedforklaringene som gjerne presenteres knyttet til kvinners underrepresentasjon i akademia.

3.2 Hvorfor færre kvinner?

Forklaringer på hvorfor det er færre kvinner enn menn i topposisjoner deles ofte inn i tilbud- og etterspørselsforklaringer (Orupabo 2016; Teigen 2014). En sentral tilbudsforklaring på det vitenskapelige feltet beskrives med metaforen *pipeline*. *Pipeline* illustrerer en akademisk karriere hvor man kommer inn i på lavere nivå og beveger seg oppover, til man kommer ut på høyere nivå (Husu 2001; Allen & Castleman 2001; Nielsen 2004). Ved å trekke på *pipeline-metaforen* ses dagens situasjon som et etterslep av den perioden hvor det var færre kvinner som tok høyere utdanning, det vil si færre kvinner på vei inn i *pipeline* (Skjeie & Teigen 2003: 110; Thorvaldsdóttir 2004: 101; Nielsen 2004: 3). Forklaringen omtales dermed også som etterslephypotesen eller etterslepsforklaringen. Ifølge denne forklaringen vil det store antallet kvinner som tar høyere utdanning i dag føre til at kjønnsfordelingen i de høyere sjiktene vil jevne seg ut om noen år.

Den empiriske støtten til etterslepsforklaringen har imidlertid vært omdiskutert. Et aktuelt eksempel er en debatt om det pågående BALANSE-prosjektet til Norges forskningsråd. I programplanen for forskningsrådets prosjekt står det: "Lenge trodde man at dette kun var et tidsspørsmål og at den skjeve fordelingen ville jevne seg ut av seg selv bare vi fikk nok kvinnelige kandidater. Tall viser derimot at dette ikke skjer" (Norges forskningsråd 2017: 5). Her trekkes det på teorien som har blitt referert til som "the leaking pipeline", hvor argumentet er at flere kvinner på lavere nivå *ikke* jevner ut balansen på høyere nivå, da *pipeline* lekker underveis (Allen & Castleman 2001; Nielsen 2004).

Fekjær (2017) har kritisert hvordan forskere fra BALANSE-prosjektet har brukt dagens andel kvinnelige doktorander som grunnlag for å hevde at etterslephypotesen mangler empirisk hold. Fekjær (2017) viser til tall som forteller at dagens andel kvinnelige professorer, på 29,2 prosent, "... er rekruttert fra kohorter hvor kvinnene utgjorde om lag 31 prosent av doktorandene". Dermed er det bare en liten underrepresentasjon av kvinner i faste stillinger, sammenlignet med kvinneandelen i rekrutteringsgrunnlaget. Debatten rundt prosjektet kan ikke gjengis ikke i sin helhet her,⁹ men et viktig element er at innvendingene baseres på overordnet statistikk, hvor spesifikke tall fra hvert fagfelt forteller noe annet enn det som presenteres av Fekjær (2017).

Brandser og Sümer (2018) viser blant annet hvordan kvinneandelen i faste stillinger varierer med fagfelt, og at andelen kvinner i topposisjoner har gått ned i noen fag. Til min kjennskap finnes det ikke spesifikk statistikk over utviklingen i *alle* fag, men Henningsen og Liestøl (2013: 351-352) refererer til tall på humaniora ved Universitetet i Oslo som forteller at det har vært en overvekt av kvinnelige kandidater i 40 år, men at det kun var 30 prosent kvinnelige professorer i 2010. Det er også gjort studier av dette i Danmark, hvor Henningsen (2003) ikke finner empirisk støtte for at den lave kvinneandelen kun er en tidseffekt, men understreker at det er ulik utvikling på forskjellige fagfelt. Debatten rundt disse spørsmålene forteller først og fremst at spesifikk statistikk for hvert fagfelt er nødvendig for å kunne diskutere hvorvidt etterslephypotesen har empirisk støtte eller ikke.

En annen tilbudsforklaring er at kvinner ikke ønsker eller prioriterer en akademisk karriere på lik linje med menn, som blant annet illustreres ved at kvinner ikke søker stillinger i like stor grad som menn (Storvik 2009: 12; Nielsen 2004: 317). Storvik (2009: 12) refererer imidlertid til tidligere studier som har indikert at kvinners søkeradferd i større grad er "... resultat av forventinger om diskriminering mer enn preferanser". Kvinners prioriteringer knyttet til familie er en annen variant av tilbudsforklaringen, hvor kvinner tar en større del av omsorgsforpliktelser, som igjen påvirker muligheter for å satse på en akademisk karriere (Brandser & Sümer 2016: 36-39).

På motsatt side dreier etterspørselsforklaringer seg i større grad om trekk ved organisasjonen, enn om kvinnes egen adferd. En av de meste kjente etterspørselsforklaringene er teorien om "glasstaket", som "... beskrive[r] hvordan en gitt struktur eller kultur danner usynlige barrierer mot kvinners vertikal karrieremobilitet" (Brandser & Sümer 2016: 35). En av disse barrierene kan dreie seg om at det er flere kvinner

⁹ Se Hellstrand & Aure (2017a;2017b), Fekjær (2017), Sundby (2017; 2018), Røttingen & Liestøl (2018) og Brandser & Sümer (2018) for debatten i sin helhet.

på fagområder hvor det er mindre finansiering, som gjerne er et biprodukt av at det er mindre prestisje og dermed færre stillinger (Henningsen & Liestøl 2013; Nielsen 2004).

3.3 Kjønn som perspektiv

Tilbudsforklaringer tar i all hovedsak for seg trekk ved individer, som kvinner og menns prioriteringer og valg. I denne oppgaven er jeg imidlertid interessert i mer enn individuelle preferanser, og kjønn vil her benyttes som et analytisk perspektiv på den sosiale verden (Orupabo 2016: 46). I den sammenheng vil jeg trekke på Ackers (1990) teorier, da hun argumenterer for at kjønn er en strukturerende dimensjon innenfor enhver organisasjon. Acker (1990: 146) argumenterer:

To say that an organization, or any analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot be properly understood without an analysis of gender.

Acker (2006: 443) argumenterer for at alle organisasjoner har “inequality regimes” som opprettholder ulikhet knyttet til kjønn, klasse eller etnisitet. Ifølge Ahmed (2012: 8) er imidlertid moderne universitet preget av “equality regimes”, i kraft av entusiasmen og tiltakene for likestilling i universitetssektoren. Ahmed (2012) undersøker universiteter i England, men norske universitet kan kanskje i enda større grad sies å være underlagt et slikt regime, med hensyn til det uttalte fokuset og tiltakene for likestilling. Ahmed (2012: 8) stiller imidlertid spørsmål om ikke “... an equality regime can be an inequality regime given new form, a set of processes that maintain what is supposedly redressed?”. Et sentralt spørsmål blir dermed om Ackers (2006) “inequality regime” er gjeldende også innenfor en institusjon som i stor utstrekning kan sies å være tilsluttet et “equality regime”?

Et overordnet argument hos Acker (1990: 146) er hvordan arbeidet i seg selv er kjønn, og hun oppfordrer til at i analyser av organisasjoner må kjønn forstås som en iboende del av sentrale prosesser. I denne sammenheng er Skjeie og Teigens (2003: 104) begrep om kodifisering sentralt. Kodifisering beskriver “... hvordan «kjønn» og «verdi» bindes sammen i kulturelle og institusjonelle sorterings – og rangeringsprosesser” (Skjeie & Teigen 2003: 104).

En slik kodifiseringsprosess illustreres også av Orupabo (2016: 44), med referanse til Adkins (2001), når hun skriver at “... arbeid og arbeidsoppgaver *kodes* som feminine”. Slike kodifiseringsprosesser kan bidra til å styrke menns maktposisjon på arbeidsplassen, da menn i større grad enn kvinner kan benytte seg av slike kjønnede representasjoner som ressurser på arbeidsplassen (Adkins 2001: 687-688; Orupabo 2016: 44).

Bruken av kjønn som perspektiv i analysen kan gjøre andre forskjeller, som klasse, etnisitet, alder, eller funksjonsevne, mindre synlig. Undersøkelse av kjønnsforskjeller kan også føre til det Mählcck (2003: 3) omtaler som en “essensialistisk felle” hvor kvinner og menn ses som iboende forskjellige. Ved å fokusere på hvordan kjønn gjøres, og hvordan representasjoner av maskulinitet og femininitet skapes og opprettholdes, vil jeg forsøke å unngå et slikt statisk syn på kjønn og kjønnsforskjeller (Mählcck 2003: 3; Nielsen 2018: 5).

3.3.1 Vurderingssystemer og kjønn

Et “doing gender” perspektiv er også rammen for en rekke foreliggende empiriske studier av hvordan vurderingssystemer kan være kjønnede. I en studie av fagfellevurderinger illustrerte Wennerås og Wold (1997) hvordan skårer på søknader til postdoktorstillinger var preget av en undervurdering av kvinnelige kandidater. Forskerne fant at kvinner og menn med samme vitenskapelige produksjon ikke mottok samme skår på søknadene, hvor kvinner måtte være to og en halv gang mer produktive enn menn, for å motta samme skår (Wennerås & Wold: 1997: 342). Studien kan skrives inn i en stor forskningslitteratur beskjeftiget med å undersøke hvordan kvinner og menn med like kvalifikasjoner vurderes forskjellig. Det er imidlertid ulike funn knyttet til studier av fagfellevurderte tildelingssystem, hvor noen studier finner at det ikke er en kjønnsforskjell i disse vurderingene (Mutz, Bornmann & Daniel 2012), og andre finner samme tendens som Wennerås og Wold (Bornmann, Mutz & Daniel 2007).

Benschop og Brouns (2003) studerte evalueringen av søknader til et særlig prestisjefyllt stipend, hvor de identifiserte at kvinner og menn med lik produksjon ble tildelt samme skår, men en mye større andel av de mannlige søkerne ble omtalt som *eksellente* hvor kvinnene omtaltes som gode. De kvinnelige søkerne ble dermed ekskludert fra å motta stipendet, som var forbeholdt *eksellente* søkere (Benschop & Brouns 2003: 205).

Studier av andre deler av academia, blant annet eksperimentelle studier av evaluering, har også identifisert en forskjellsbehandling av kvinnelige søkere. Steinpreis, Anders og Ritzke

(1999) gjennomførte en studie hvor de sendte ut CV-er med likt kvalifiserte kvinnelige og mannlige søkere til professorer i psykologi. De fant at de mannlige søkerne hadde større sjanse for ansettelse enn de kvinnelige, samt at professorene vurderte de mannlige søkerne mer positivt hva gjaldt, blant annet, forskning og undervisningsbidrag (Steinpreis mfl. 1999). Et liknende eksempel er Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham og Handelsmann (2012) randomiserte studie, hvor professorer innenfor biologi, kjemi og fysikk fikk tilsendt fiktive søknader til en stilling. Søknadene varierte kun med søkerens navn, som vekslet mellom å være mann eller kvinne. Hovedfunnet fra studien var at professorene både rangerte den mannlige kandidaten som mer kompetent enn den kvinnelig, samt tilbydde den mannlige kandidaten høyere startlønn og mer karriereveiledning (Moss-Racusin mfl. 2012: 16474).

Disse funnene kan sies å være eksempler på at kvinner er utsatt for en “dobbel standard”, som er et begrep hentet fra Foschi (1996) som illustrerer hvordan kvinnelige kandidater blir vurdert etter en annen, strengere, standard enn sine mannlige konkurrenter. Da funnene fra Moss-Racusin mfl. (2012) sin studie *ikke* varierte med respondentenes eget kjønn, stilling eller fagområde, argumenterer de for at resultatet, sannsynligvis, var produkt av ubevisste stereotypier, snarere enn bevisst undervurdering av kvinner (2012: 16477)

Med denne konklusjonen skriver Moss-Racusin mfl. (2012) seg inn i litteratur knyttet til å undersøke kjønnede prosesser fra et sosialpsykologisk perspektiv. Argumentet er at “... biases are cognitive rather than motivational; in other words, they occur independently of decisions makers group interest or their conscious desire to favour or harm others (Reskin 2000: 321). Reskin (2000: 322) belyser hvordan stereotype oppfattinger kan resultere i “attribution-bias”:

When the action of others conforms to our expectations, we tend to attribute their behaviour to stable, internal propensities (e.g., ability), while we attribute actions that are inconsistent with our stereotyped-based expectations to situational (i.e., external) or transient factors (e.g., task difficulty, luck or effort).

Reskin (2000) knytter dette opp mot kjønn og skriver hvordan slike bias kan føre til at man forklarer kvinnelig suksess med situasjonelle årsaker, snarere enn å si at suksessen var et resultat av at *hun* har iboende karaktertrekk som gjorde at hun lykkes. Lignende funn er gjort av Leslie, Cimpian, Meyer og Freeland (2015) som undersøkte forholdet mellom kvinneandel og fagspesifikke selvforståelser på 30 fagfelt. Forfatterne fant at fagretninger hvor det ble vektlagt medfødt talent i mindre grad anså kvinner som velegnet til akademisk arbeid, og at

kvinner generelt ble forstått som at de manglet iboende intellektuelt talent (Leslie mfl. 2015: 264). Kvinner ble ikke assosiert med felt der begrep som brilliant og geni ble benyttet, men ble i større grad assosierte med felt som vektla *hardt arbeid* (Leslie mfl. 2015).

3.3.2 Ansettelsesprosesser i et kjønnsperspektiv

En tidlig studie av ansettelsesprosesser i et kjønnsperspektiv var Fürst (1988) sin undersøkelse av alle stillinger ved UiO fra 1977-1984, gjennom både kvantitative og kvalitative analyser. I den kvantitative analysen undersøkte Fürst en kvinnelig søkers sjanser for ansettelse sammenlignet med en mannlig, og den kvalitative analysen bestod av en nærlesning av de sakkyndige rapportene til alle ansettelsene i utvalget (Fürst 1988: 13-18). Hovedfunnene fra den statistiske analysen var at kvinner hadde mindre sjanse for ansettelse enn menn¹⁰ og i de sakkyndige rapportene fant Fürst at kvinner møtte på barrierer i ansettelsesprosesser som "... skyldes forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn" (1988: 122). I de sakkyndige rapportene illustrerer Fürst (1988: 120) hvordan kvinner blir omtalt som smale der menn blir omtalt som eksperter, at diskusjonen av kvinnenens arbeider er mindre omfattende enn mennenes, og at menn blir omtalt som genier der kvinner blir tillagt flid.

Internasjonalt er studiene av ansettelsesprosesser gjennomført av Brink (2009), Brink og Benschop (2011), Brink, Brouns og Waslander (2006) og Nielsen (2015; 2018) sentrale for min oppgave. De overnevnte teoretikerne har studert ansettelsesprosesser i henholdsvis Nederland og Danmark, og studiene ligger tett opp mot undersøkelsen som gjennomføres i denne oppgaven. Brink og Benschop (2011) sin artikkel baseres *delvis* på Brink (2009) sin doktorgradsavhandling, som innebære at det er noen overlapp i disse to studiene. Brink (2009: 26) undersøkte sakkyndige vurderinger og gjennomførte intervjuer med komitémedlemmer knyttet til en rekke ansettelsesprosesser ved ulike Nederlandske universitet. Hun undersøkte i tillegg utlysningene til de samme ansettelsene, og så disse i lys av vurderingene som ble gjort både i skriftlig og muntlig format. I studien undersøkte Brink (2009) hvilke argumenter som ble lagt til grunn i de ulike delene av vurderingsprosessen, og særlig hva som skilte de kandidatene som ble nominert og de som ikke ble det (Brink & Benschop 2011)

¹⁰ Fürst (1988) har blitt kritisert for metodiske svakheter. Se Waagene (2007: 5-6) for en gjennomgang av den metodiske kritikken.

Basert på Brink (2009) sin studie skiller Brink og Benschop (2011) ut tre sentrale kvalifikasjonskriterier som komitémedlemmene trekker på når de identifiserer den beste kandidaten i ansettelsesprosesser; publikasjoner, personlige egenskaper og nettverk. De argumenterer for at alle disse kan ha uheldige konsekvenser for kvinnelige søkere. Kvinner publiserer jevnt over mindre enn menn, og et ensidig fokus på publiseringer kan gjøre andre kvalifikasjoner, som for eksempel undervisning, mindre viktig (Brink & Benschop 2011: 518). Dette støttes i annen litteratur som forteller at kvinner generelt publiserer mindre enn menn, både internasjonalt og i Norge (Kyvik & Aksnes 2015: 1439). I tillegg publiserer kvinner med barn mindre enn menn med barn og mindre forskningssamarbeid er negativt for kvinners vitenskapelige produksjon, men det samme er ikke gjeldene for menns (Kyvik & Teigen 1996: 68-69).

I Nielsen (2018) sin studie av vurderingsrapporter og intervjuer med dekaner ved universitetet i Århus, blir også omfanget av vitenskapelig publisering trukket frem som det mest sentrale kriteriet for vurdering. Nielsen (2018: 19) argumenterer for at kvinner i større grad enn menn bedriver forskning på felt, og med metoder, som har mindre sjanse for å bli publisert i høyt rangerte tidsskrift. I tillegg til at kvinner skårer lavere på siterings- og publiseringsindikatorer (Nielsen 2018: 19)

I forhold til personlige egenskaper fant Brink og Benschop (2011) at komitémedlemmenes vurderinger knyttet til personlig egnethet ofte tilskrev menn og kvinner ulike trekk, hvor menns trekk ble forstått som mer fordelaktige. Forfatterne argumenterer i tillegg for at kvinner og menns ulike tilgang på nettverk kan føre til at menn i større grad får kjennskap til og blir oppfordret til å søke ulike stillinger og prosjekter (Brink & Benschop 2011: 518-519). Forfatterne fant gjennomgående tendenser av en "dobbel standard" (Foschi 1996) i vurderingen av de kvinnelige og mannlige søkerne. Dette kommer til syne når eventuelle mangler hos en mannlig søker forstås av komitémedlemmene i lys av hans potensiale for forbedring, hvor en kvinnelige søkers mangler fører til at hun blir utdefinert av konkurransen for stillingen (Brink & Benschop 2011: 519).

Måten utlysninger formuleres kan også ha konsekvenser for kvinnelige søkere. I litteraturen blir *skreddersydde* stillinger og invitasjonsbaserte stillinger trukket frem. Til min kjennskap finnes det ikke studier som har undersøkt hvorvidt invitasjonsbaserte stillinger benyttes i Norge, men studier i Nederland finner bruken av invitasjonsbaserte stillinger i stor utstrekning (Brink, Brouns & Waslander 2006). I sin studie av ansettelsesprosesser fant Brink, Brouns og Waslander (2006: 524) at menn hadde større sjanse for ansettelse, men det var ikke forskjellig i kvinner og menns suksessrate når de kun undersøkte lukkede stillinger. Brink,

Brouns og Waslander (2006: 534) argumenterer dermed for at dette funnet utfordrer ideen om at menn favoriseres i lukkede stillinger, i kraft av ulik tilgang til nettverk.

Bruken av *skreddersydde* stillinger trekkes frem i studier i Norge (Fürst 1988; Brandser & Sümer 2016), og Nielsen (2015) finner at slike benyttes hyppig i Danmark. En skreddersydd stilling er formelt åpen, men utlysningen er skrevet på en måte som fører til at det kun er en kandidat som innehar de riktige kvalifikasjonene. I sin studie fant Nielsen (2015: 393) en relativt liten forskjell i suksessraten til kvinner og menn som søker seg til skreddersydde stillinger på både professor- og førsteamanuensisnivå, med en litt lavere suksessrate for kvinner. Han understreker riktignok at det er en mye lavere andel kvinnelige søkere i alt, som er spesielt tydelig på førsteamanuensisnivå. Nielsen (2015: 393) argumenterer for at dette indikerer at det foregår seleksjonsprosesser allerede i måten en stilling lyses ut på, hvor menn drar nytte av uformelle nettverk i slike prosesser (Nielsen 2015: 393). Niensens (2015: 391, 396) overordnede argument er at tilsynelatende formelle prosesser åpner opp for bruk av uformelle nettverk, som kolliderer med portvokternes forståelse av akademia som meritokrati.

3.3.3 Kvotering og meritokrati

Et meritokrati defineres som: "... a social system that sorts people into positions and distributes rewards solely according to individual performance or talent (Brink & Benschop 2011: 509). Scully (2002) argumenterer for at troen på meritokratiet bidrar til å opprettholde og reprodusere ulikhetsstrukturer, blant annet knyttet til kjønn, innenfor den akademiske institusjonen. I tråd Scully (2002) refererer Nielsen (2015: 388) til en studie gjennomført av Castilla og Bernard (2010) som viste at bias mot kvinner ser ut til å være spesielt virksomme i institusjoner med sterk tro på meritokratiske ideal. Argumentet til Scully (2002) gjenfinnes også i mye av forskningen presentert i det foregående (Brink & Benschop 2011; Nielsen 2015; 2018). Det at kvinner er underrepresentert i akademias topposisjoner forstås av de overnevnte teoretikerne som en motsetning til idealet om meritokratiet.

Istedenfor å *kun* basere ansettelse på meritter har universitetssystemet innført moderate kvoteringsordninger i ansettelse (Rogg 2003: 5). Slike tiltak har vært gjenstand for debatt, hvor likestillingstiltak har blitt forstått som en trussel mot akademias kvalitetsstandarder (Rogg 2003: 21). Dette kan være fordi et slikt tiltak forstås som en motsetning til et prinsipp om likebehandling i ansettelsesprosesser (Reisel 2015: 30). I tillegg ligger det implisitt i kvoteringsordninger at kvinner ikke blir behandlet likt som menn i ansettelsesprosesser, og at

det dermed er behov for særskilte tiltak for kvinner (Teigen & Jensen 1995: 101). Hvis man imidlertid mener at ansettelsesprosesser *ikke* behandler kvinner og menn på ulike måter, rammes kvoterings tiltak ofte inn som en situasjon hvor “... some “get in by merit” while others do so “by quota”” (Lamont 2009: 2015-216). Lamont og Silva (2009: 13) har riktignok funnet at det ikke nødvendigvis må være et motsetningsforhold mellom å både fokusere på mangfold og kvalitet i samme situasjon, hvor “... diversity in its individual and institutional forms are viewed as virtues that can enrich academic excellence”. Det er dermed mulig å se for seg at kvalitet og tiltak for mangfold ikke *må* stå i et motsetningsforhold, men at det likevel *ofte* gjør det.

Det finnes også eksempler på kritikk rettet mot likestillingstiltak som ikke har opphav i et meritokratisk argument, som fremmes blant andre av Young (1990). Hun argumenterer for at både tilhengere og motstandere av likestillingstiltak tar det strukturelle rammeverket som produserer disse forskjellene for gitt, og på den måten opprettholdes ‘status quo’ (Young 1990: 200). Et liknende perspektiv fremmes av Foschi (1996: 252) som argumenterer for at kvoterings tiltak er preget av en “reversert dobbel standard”, altså tiltak som er basert på å rette opp urettferdighet kvinner eller minoritetspersoner har vært utsatt for i første omgang, ikke fører til reelle endringer i de strukturene som produserer denne ulikheten.

Det ser imidlertid ut til å oppstå et problem knyttet til hva som er alternativet til et meritokratisk ideal innenfor universitetssystemet. Hvordan skal vurderinger gjøres hvis de ikke skal baseres på meritter? Young (1990: 212) foreslår: “In contrast to the merit ideology, I claim that the decisions that establish and apply criteria of qualification should be made democratically”. Dette demokratiske idealet består i at kriteriene som kreves skal være eksplisitte, kriteriene skal ikke utelukke noen grupper, alle kandidater skal vurderes nøye, og spesielle grupper kan foretrekkes (Young 1990: 212). Disse kriteriene har imidlertid sentrale likhetstrekk ved den praksisen som er gjeldende i ansettelse i universitetssektoren i dag, og ser dermed ikke ut til å endre denne praksisen. Brink og Benschop (2011: 518) argumenterer på den litt annen måte:

It is not our intention to argue against the ideal of meritocracy, although we do take issue with the ideology of meritocracy and the way that it is used to present those in power as the most meritorious. Standards of merit are constructed by powerful academics who stand to benefit from a construction that is presented as a precise, objective, and univocal measure of excellence.

Ifølge Brink og Benschop (2011) er det ikke selve meritokratiet som kritiseres, men snarere

ideologien og formuleringen av idealene som indikerer at kriteriene som vektlegges er nøytrale og objektive. Hvis vi følger Brink og Benschop (2011) må makten som ligger i å definere disse kriteriene belyses og analyseres på en måte som kan få frem hvorvidt disse kriteriene er så objektive eller nøytrale som de fremstilles. For å gjøre dette må vurderingssystemer undersøkes.

4 Metodisk tilnærming

For å undersøke ansettelsesprosessene i materialet benyttet jeg en metodisk fremgangsmåte bestående av en kombinasjon av dokumentanalyse og intervju. Ifølge Engelstad (2010: 183) er det ikke tilstrekkelige å kun undersøke dokumenter for å få et realistisk bilde av en prosess, det er også behov for å få perspektivet til aktørene som har vært involvert i prosessen. Jeg har intervjuet de vitenskapelig ansatte og lederne som har sittet i interne komiteer knyttet til de åtte ansettelsene i utvalget, og analysert de sakkyndige vurderingene til de samme ansettelsene. Jeg ser dokumenter og intervjuer fra samme ansettelse i sammenheng, som åtte ulike caser. Designet gjorde det mulig å skaffe utfyllende informasjon om ansettelsesprosessen og aktørene som deltok i denne, hvor en kvantitativ innfallsvinkel ville vært bedre egnet som undersøkelse av kun utfall. Jeg får også kjennskap til utfallet av prosessene gjennom intervjuene. Intervjuene bidro til en utdyping av det som stod skrevet i dokumentene, samtidig som kjennskap til det som stod i dokumentene førte til en konkretisering av det som ble sagt i intervjuene.

4.1 Datamaterialet

Som redegjort for i introduksjonen, deler jeg ansettelsesprosessen inn i fem ledd, fra utlysning til innstilling. Utlysningen og den sakkyndige komiteens vurdering har jeg tilgang på i form av dokumenter. Informasjon om sorteringskomité og intern komité baseres på intervjumateriale med de vitenskapelige ansatte og lederne som har sittet i disse komiteene. Det var kun i noen av stillingene sorteringskomité ble benyttet, og noen av informantene mine satt i slike komiteer. Innsikten i sorteringsinstansen ble dermed ikke systematisk, og en grundigere analyse av dette leddet ville vært fordelaktig ettersom opptil halvparten av søkerne ble sortert ut av sorteringskomiteer der det ble benyttet. I de avsluttende fasene av ansettelsesprosessen; innstilling og ansettelsesutvalg, er det intervjuer med de fem informantene i lederroller, samt en informant som har vært medlem av et ansettelsesutvalg, som er datamaterialet som benyttes.

Hovedvekten av datamaterialet i denne oppgaven er intervjumateriale. Dette materiale redegjøres for senere i kapittelet, etter at dokumentmaterialet er beskrevet. Utlysningstekstene består av en beskrivelse av arbeidsplassen, hvilke kvalifikasjoner som forventes av søkeren, og

hva stillingen innebærer. Hvilke kvalifikasjoner søkeren skal inneha er av høyest relevans i analysen, da jeg ser disse kvalifikasjonene i sammenheng med vurderingene som gjøres i resten av prosessen. De sakkyndige rapportene består av vurderinger av alle søkerne til en gitt stilling, eller alle de som har blitt nominert av sorteringskomiteen. I rapportene gjøres det en evaluering av søkerens innsendte arbeider, samt eventuelle andre kvalifikasjoner, som erfaringer med prosjekter eller undervisningserfaring. Hovedvekten av rapporten består av vurderinger av vitenskapelige arbeider, og en konklusjon om hvorvidt søkerne er kvalifisert til stillingen. Avslutningsvis i dokumentet sammenlignes og rangeres de kvalifiserte søkerne, eller best kvalifiserte, hvis det er mange kvalifiserte søkere.

4.1.1 Analyse av sakkyndige dokumenter

De sakkyndige rapportene produseres først og fremst som et ledd i en ansettelsesprosess, og er en ressurs for de personene som deltar i denne prosessen. Silverman (2006: 172) omtaler denne typen dokumenter som *files*, og skriver: "... the files themselves are not simple 'records' of events but are artfully constructed with a view to how they may be read". I motsetning til å forstå disse tekstene som beskrivende for *årsaken* til de søkerne som har blitt nominert, er de snarere bygget opp med argumenter for å *forsvare* den rangeringen som fremkommer. Silverman (2006: 171) argumenterer videre for at for at slike dokumenter vil "... provide 'good reasons' for any selection decision". Dette bekreftes av en av informantene mine som deltok i et ansettelsesutvalg, når vedkommende sier følgende om hvordan de evaluerer ansettelsesprosesser:

... det er jo om det hele veien er argumentert åpent og konsekvent for de valg som er gjort underveis i prosessen, det er jo det viktigste kanskje da. At vi ser på konsistens i bedømmelseskriteriene. At man ikke, på et eller annet tidspunkt, lar seg friste til å trekke inn forhold som ikke vedkommer saken eller som er utydelig beskrevet.

Her er det tydelig at det er argumentasjonen i rapportene som undersøkes av ansettelsesutvalget, og det legges vekt på om komiteen er konsekvente i måten de argumenterer. I tråd med dette er de sakkyndige dokumentene argumenterende tekster, hvor komiteen skal rangere de best kvalifiserte søkerne og underbygge denne rangeringen med argumenter. Det er dermed hvilke begrep og argumenter som benyttes i disse rapportene som er av interesse for min analyse.

4.1.2 Intervju med eliter

Ifølge Engelstads (2010: 74) begrep om *posisjonsmetoden* "... er det forskeren som avgrenser hvem som hører til eliten, på grunnlag av sin kunnskap om den makten som følger av å inneha bestemte stillinger". På bakgrunn av dette argumenterer jeg for at mine informanter, som har posisjoner som førsteamanuensiser eller professorer ved et av Norges største universitet, er elitepersoner. Informantene innehar i tillegg en bestemt form for eliteposisjon, som kan defineres som en kulturell elite (Ljunggren 2015). Intervjuer med elitepersoner skiller seg fra *ordinære* intervjuer. Intervjueren besitter gjerne makten i et *ordinært* intervju, mens situasjonen kan være omvendt i et eliteintervju, på grunn av elitepersonenes posisjon og ekspertise (Mikecz 2012; Thuesen 2011; Engelstad 2010; Kvale & Brinkmann 2015).

Jeg forstår imidlertid denne maktrelasjonen som mer dynamisk, da maktforholdet kan sies å endres underveis i prosessen, spesielt knyttet til makten som ligger i å analysere intervjuene (Thuesen 2011). Min rolle som student, som intervjuer førsteamanuensiser og professorer, kan riktignok sies å forsterke den maktrelasjonen i favør informantene, da jeg muligens ikke oppnår den likeverdige statusen som en forsker kanskje ville gjort. Dette forholdet åpnet imidlertid opp for en lærer-elev relasjon som lot meg innta en rolle som naiv student som skulle bli opplyst av informantene. På den måten er det mulig at informantene forklarte meg prosesser mer inngående og fortalte om selvfølgeligheter på en annen måte enn de ville gjort til en forsker som kanskje antas å kjenne feltet bedre.

Det finnes litteratur som tar for seg på hvilken måte kjønn kan påvirke forholdet mellom intervjuer og informant i en intervjusituasjon, hvor det argumenteres for at informant og intervjuer med samme kjønn oppnår en annen forståelse, enn hvis de er av motsatt kjønn. Dette forholdet har særlig blitt tematisert i intervjuer hvor intervjueren er en kvinne og informanten er en mann (Thagaard 2011: 106-108). Et eksempel på denne dynamikken utspilte seg da en av de mannlige informantene presenterte denne forklaringen på kjønnsskjevhet i akademia: "... det er strukturer i samfunnet som gjør at kvinner i mindre grad satser på dette usikre, for det er jo et usikkert - *jeg vet ikke hvilke ambisjoner du har jeg?* - men altså dette her er jo ikke noe kjære mor bransje". Sitatet viser hvordan en betraktning om likestilling i akademia, knyttes opp mot mine ambisjoner. Det at jeg er en ung kvinne, som i tillegg er en student, kan dermed påvirke måten informantene, spesielt de mannlige, forholdt seg til meg.

4.1.3 Metodologiske betraktninger

Intervjuer, og kanskje særlig intervjuer med elitepersoner, kan føre med seg noen metodologiske utfordringer, som vil beskrives i det følgende. I både ordinære- og i elite-intervjuer kan en forsker støte på det som omtales som “bias-problemet”, som refererer til tendensen til at folk er mer opptatt av å bli oppfattet på en fordelaktig måte, enn å oppgi *riktig* informasjon (Holst & Tørnblad 2015: 173). Holst og Tørnblad (2015: 173) argumenterer for at slike bias kan være særlig virksomme i intervjuer med elitepersoner, fordi “... elite informants typically perform above average as communicators and self-presenters, and are thus more effective in getting other people to buy into their world view”. Det oppstår dermed et problem om en forsker ønsker å få innsikt i hva eliter faktisk foretar seg, som løses ved direkte observasjon, ifølge Holst og Tørnblad (2015: 173-174).

Direkte observasjon anbefales også i annen litteratur knyttet til studier av elitepersoner (Brink og Benschop 2011; Khan & Jerolmack 2013). Et opprinnelig ønske i denne studien var derfor å delta på møtet i den interne komiteen, for å observere denne delen av ansettelsesprosessen direkte. Denne delen av prosessen fikk jeg imidlertid ikke tilgang på fra universitetet som undersøkes. Direkte observasjon beskrives av de nevnte teoretikerne som en fremgangsmåte som fanger opp hva folk *faktisk* gjør, og at en tilgang på både observasjon og intervju med informanter muliggjør en type etterprøving av det som blir sagt (Khan & Jerolmack 2013).

Der observasjon ville gitt *en* type informasjon om prosessene, gir intervjuer en annen. Intervju som metode muliggjør undersøkelse av hvordan informantene resonnerer i ettertid av komitéarbeidet. Til tross for at direkte observasjon ville kunne redusert “bias-problemet”, er ikke mitt utgangspunkt i denne oppgaven å etterprøve hvorvidt det informantene forteller meg er sant. Jeg baserer meg heller på Gubrium og Holsteins (2003) beskrivelse av intervjuer, hvor de ikke legger til grunn at informantene har en indre sannhet som forskeren skal forsøke å “trekke ut”, men at kunnskapen skapes mellom intervjuer og informant i intervjuet. Jeg er imidlertid bevisst problemene knyttet til bias, men som Holst og Tørnblad (2015) også understreker vil dette problemet oppstå i *alle* intervjuer. Jeg forsøker å innta en mellomposisjon hvor jeg både anser det informantene forteller meg som reelt knyttet til prosessene jeg undersøker, samtidig som jeg kritisk undersøker det som blir fortalt (Mikecz 2012: 483).

Det finnes ulike syn på hvorvidt man skal tolke mer enn det informantene sier eksplisitt inn i deres intervjuutsagn, og hvordan intervjuer skal tolkes i lys av kontekstuelle data (Andersen & Mangset 2012: 183-184). Andersen og Mangset (2012) foreslår at en kombinasjon

av analyse av eksplisitte utsagn og tolke intervjudata i lys av teori- og tidligere forskning, som også er det perspektivet som inntas i denne oppgaven. Ved å både illustrere informantenes eksplisitte holdninger, spesielt knyttet til kjønn og likestilling, tar jeg på alvor de forståelsene og holdningene informantene har. Jeg vil imidlertid også si noe om måten vurderinger og holdninger som ytres av informantene, som kan sies å være mindre eksplisitte, også kan tolkes inn i et større rammeverk om kjønn og likestilling i akademia. Dette skillet hviler på en antagelse om at eksplisitte og implisitte grensdragninger ikke er av lik karakter, og dermed ikke kan analyseres på samme måte (Lamont 2009: 14).

4.1.4 Etikk, validitet og reliabilitet

Gjennom de sakkyndige dokumentene fikk jeg tilgang på navnet på alle de som har søkt på stillingene i materialet. For å sikre søkerens anonymitet ble disse dokumentene oppbevart på et låsbart sted,¹¹ og ingen gjenkjennende informasjon om stillingene, eller vurderinger av arbeid til søkerne, blir gjengitt i oppgaven. For å sikre anonymiteten til informantene som deltok på intervjuer holdes også universitetet som ansettelsene har funnet sted på skjult. I fremstillingene i analysen inkluderes ikke fagfeltene til informantene der hvor jeg skriver detaljert om bestemte ansettelsesprosesser. Der jeg beskriver mer generelle trekk inkluderes informantenes fagfelt. Jeg har i tillegg valgt å anonymisere kjønnen til informantene noen ganger. Knyttet til utsagn fra lederne i materialet oppgis hverken fagfelt eller kjønn, da det er få ledere i materialet. Jeg har i tillegg valgt å ikke nummerere informantene slik at ulike utsagn ikke kobles til samme informant.

Jeg har gjennomgående gjort vurderinger av hvorvidt fagfeltet og kjønnen til informantene er viktig for sitatene som presenteres, og der jeg har vært i tvil har anonymitetshensyn veid tyngst. I tillegg til å ivareta anonymitet, har jeg etterstrebet en fremstilling av både vurderingene av søkerne og informantenes utsagn på en redelig måte. Dette gjør jeg gjennom å gjengi lengre utsagn fra intervjuene og ved å kontekstualisere det som står skrevet, og det som blir sagt. For å sikre en valid analyse har jeg vært kritisk til egne funn og forsøkt å unngå en entydig fremstilling, noe som gjerne refereres til som å være “djevelens advokat” ovenfor egne funn (Kvale & Brinkmann 2015: 279; Kvale 1997: 237).

I oppgaven undersøker jeg kjønnete betydninger, noe som kan føre til at kjønn “leses”

¹¹ Mer om hvordan disse ble oppbevart under 4.2

inn i situasjoner som egentlig ikke omhandler kjønn. I tråd med beskrivelser hos Brink og Benschop (2011: 512), som tematiserer dette “problemet”, har jeg lett etter tilfeller i materialet som avviker fra mønstre som er identifisert, og trukket frem betydningen av andre sosiale kategorier enn kjønn, som nasjonalitet og alder. For å sikre reliabilitet, som innebærer at funnene i studien er pålitelige, har jeg også vært bevisst de forforståelsene jeg har hatt i møte med materialet, og forsøkt å unngå å tre teoretiske perspektiv ned over materialet (Fog 2005: 184).

4.2 Gjennomføring

I begynnelsen av mars 2017 fikk jeg kjennskap til NORDICORE-prosjektet på Institutt for Samfunnsforskning (ISF) omhandlende kjønnsforskjeller i academia. Jeg tok kontakt med instituttet, og fikk et møte med prosjektlederne og noen av forskerne før sommeren 2017. Under møte ble det klart at tematikken jeg ville undersøke i min oppgave samsvarte med en del av prosjektet, og jeg fikk muligheten til å skrive masteroppgaven min tilknyttet prosjektet. Ved en senere anledning møtte jeg de forskerne som jobbet på den delen som var aktuell for meg, for å planlegge innhenting av data og diskutere utforming av intervjuguide. Siden jeg var helt i oppstarten av oppgaven på dette tidspunktet, og innretningen på oppgaven samsvarte godt med prosjektet, behøvde jeg ikke å gjøre noen store tilpasninger for å innlemmes i prosjektet. Jeg måtte kun benytte en felles intervjuguide og undersøke de samme fagfeltene som de øvrige forskerne. Datainnsamlingen jeg gjennomførte inngikk i prosjektet, samtidig som jeg fikk tilgang på datamaterialet knyttet til de områdene som de andre forskerne undersøkte. Innsikten i de andres materiale gav meg en bredere forståelse av feltet, til tross for at jeg ikke direkte bruker dette materialet i min oppgave.

For å få tilgang til de aktuelle dokumentene tok ISF kontakt med NSD på vegne prosjektet, samtidig som jeg personlig søkte NSD for godkjenning av gjennomføring av intervjuer. Søknaden knyttet til tilgang på dokumentene ble avslått i første omgang, men etter en klage til Kunnskapsdepartementet ble prosjektet gitt tilgang med forbehold om at disse ikke forlot ISF sine lokaler, og ble behandlet konfidensielt. Dermed ble jeg tilbudt en kontor plass med et låsbart skap, og en sikret stasjonær pc, hvor disse dokumentene kunne oppbevares.

4.2.1 Utvalg og tilgang på feltet

Prosjektet til ISF omfattet flere fagområder og institusjoner, hvor jeg stod fritt til å inkludere en, eller flere av disse, i min undersøkelse. De aktuelle fagområdene var statsvitenskap, biologi og historie ved de største universitetene i Norge. Jeg valgte å ta for meg *alle* de tre fagområdene ved *ett* av disse universitetene. Ved å hente inn data fra et universitet er regelverket knyttet til gjennomføring av ansettelsesprosesser likt, og eventuelle forskjeller kan tilskrives faglige og/eller individuelle trekk. Fagene som undersøkes i denne oppgaven er valgt på grunnlag av kjønnsbalansen på høyere- og lavere nivå, men jeg oppgir ikke spesifikke tall på kjønnsbalansen, da det kan føre til at universitetet gjenkjennes.

På et generelt plan er statsvitenskap preget av minst forskjell mellom kvinner og menn i faste stillinger, mens det ved biologi er det større forskjeller, og forskjellene ved historie er størst. Som nevnt i introduksjonen har alle fagfeltene som undersøkes en relativt stor andel kvinner i rekrutteringsstillinger, altså stipendiatstillinger. Igjen er kjønnsforskjellen minst på statsvitenskap mens er det en klar overrepresentasjon av kvinner i stipendiatstillinger knyttet til historie og biologi.¹² Utvalgskriteriene dreide seg også om måten fagene i materialet skiller seg fra andre fag på samme fakultet. Biologi er det faget, sammen med kjemi, som har flest kvinner i faste stillinger på det naturvitenskapelige fakultetet. Statsvitenskap og historie skiller seg ut, sammen med økonomi og filosofi, på sine respektive fakultet med å ha en relativt lav andel kvinner i faste stillinger.

I tillegg til ulike kjønnsmessige sammensetninger tilhører statsvitenskap, biologi og historie ulike vitenskapelige tradisjoner, henholdsvis samfunnsvitenskapen, naturvitenskapen og humaniora. Basert på Lamont (2009) sin studie antok jeg at vurderingsprosesser innenfor fagfeltene kom til å variere, og at portvokterne kom til å vektlegge ulike ting i vurderingsprosessen. Selv om utvalget legger opp til funn knyttet til fagforskjeller, er det et lite utvalg som undersøkes i denne oppgaven, med åtte ansettelser og seksten intervjuer. Dette gjør at analyser av fagforskjeller ikke kommer til å vies en stor plass, men noen fagspesifikke markører kommer til å tematiseres i analysen. Den største fordelene ved å ha informanter fra tre ulike felt, var at jeg kunne si noe mer generelt om mønstre i materiale, da undersøkelse av kun et felt kunne gitt funn som kun var gjeldende for det fagområdet.

¹² Ved ISF fikk jeg tilgang på statistikk fra NIFU over kjønnsbalansen på statsvitenskap og historie ved ulike universiteter, og i ulike stillingskategorier. Ved biologi har jeg basert meg på oversikt over ansatte som finnes på universitetets hjemmesider.

Å få tilgang på intervjuer med elitepersoner kan være vanskelig (Mikecz 2012: 483), og det kan derfor være et behov for en slags døråpner for å oppnå kontakt (Engelstad 2010: 177). Min tilknytning til ISF kan ha gjort tilgangen enklere, gjennom at det var prosjektlederen som tok den første kontakten med universitetet. Prosjektleder tok kontakt med de aktuelle instituttene og presenterte prosjektet, og de sa seg villige til å delta. Det prosjektleder ba om var sakkyndige dokumenter, data om sorteringskomiteene, samt innstillingsdokumentene knyttet til de nyeste ansettelsesprosessene. Hun etterspurte også navnet på de vitenskapelige ansatte som satt i de interne komiteene i de samme ansettelsene. Da jeg mottok navnene tok jeg kontakt med disse per telefon og presenterte prosjektet. Jeg spurte om de ønsket å delta på et intervju og stort sett alle var positive til å delta. Jeg gjorde en avtale om når intervjuet skulle gjennomføres, og jeg foreslo at jeg kunne komme til deres kontor.

Jeg gjennomførte deretter intervjuer med de aktuelle informantene over en periode på tre måneder. Ved biologi intervjuet jeg to kvinner og to menn knyttet til to stillinger, ved statsvitenskap intervjuet jeg en kvinne og to menn knyttet til tre stillinger, og ved historie intervjuet jeg sju menn og to kvinner knyttet til tre stillinger. Det er flest informanter fra historie fordi det var flere personer som deltok i ansettelsesprosessene ved dette fagfeltet. Jeg intervjuet i alt elleve menn og fem kvinner, hvorav to var internasjonale og fjorten var norske. Det er omtrent dobbelt så mange menn som kvinner i materiale, og dette er fordi det var flere menn enn kvinner som tok del i ansettelsesprosessene jeg undersøkte.

Jeg valgte å intervju de som deltok i noen av de siste ansettelsene ved fagfeltet, slik at ansettelsen ikke skulle være for fjern i tid for de aktuelle informantene. Jeg ønsket også å få flere stemmer fra samme sak, da dette kunne gi et bilde av hvordan de ulike deltagerne opplevde ansettelsesprosessen. Da det kan oppstå uenighet i slike saker, var det viktig å få ulike stemmer fra samme prosess. Ved alle fagfeltene var det personer som hadde deltatt i den interne komiteen som ikke kunne, eller ønsket, å delta på intervju. I sum gjaldt dette fire personer. Noen av respondentene mine har sittet i den sakkyndige komiteen i tillegg til den interne, da det er praksis ved noen fagfelt at det er en person ved instituttet som går igjen i hele ansettelsen. Dermed fikk jeg tilgang til refleksjoner fra denne delen av prosessen gjennom intervjuer, og ikke bare dokumenter, i noen av ansettelsesprosessene.

De utvalgte instituttene gjorde en selvstendig vurdering av om vi kunne få tilgang på de sakkyndige rapportene og innstillingen til de ansettelsene vi etterspurte, til tross for godkjenningen om tilgang på disse fra KD og NSD. Etter et par uker ble vi gitt tilgang på de sakkyndige dokumentene, men instituttene på det universitetet som jeg undersøker ønsket ikke å gi oss tilgang til innstillingene. Prosjektet har imidlertid fått tilgang på innstillingene ved et

av de andre universitetene, og disse dokumentene består av argumenter for og imot de ulike kandidatene etter gjennomføring av prøveforelesning og intervju. Disse dokumentene er interessante, og det er uheldig for analysen at jeg ikke fikk tilgang til disse fra universitetet som undersøkes i denne oppgaven. Det er riktignok et interessant funn at instituttene jeg undersøkte ikke ønsket å oppgi disse dokumentene, da dette vitner om en relativt lukket prosess som kan være vanskelig tilgjengelig for undersøkelse.

4.2.2 Intervjuguide og gjennomføring av intervjuene

Intervjuguiden hadde tre tematiske deler; 1. *Rekruttering*, 2. *Eksellense og kvalitet*, og 3. *Arbeidsforhold og kultur*. Jeg fulgte spørsmålene i intervjuguiden relativt nye, men åpnet også opp for å utforske det informantene selv trakk frem. På den måten ble intervjuet delvis strukturert (Thagaard 2011: 89). Den første delen av intervjuet, *Rekruttering*, dreide seg om den spesifikke ansettelsesprosessen informantene hadde tatt del i. Her var forarbeidet knyttet til de sakkyndige dokumentene viktig, da fortrolighet med ansettelsene gjorde det mulig å stille konkrete spørsmål. Ifølge Weiss (1994: 72) tenderer informanter til å gi generelle heller enn spesifikke beskrivelser av tidligere hendelser, så ved å rette samtalen inn på en spesifikk hendelse unngikk jeg kun generelle refleksjoner. Den andre delen, *Eksellense og kvalitet*, hadde et bredere fokus hvor mer generelle betraktninger knyttet til vurdering stod i fokus. I tråd med Lamonts (2009) teknikk ba jeg her informantene utype hva de mente med begreper de brukte, for å få tak i deres definisjon av sentrale begrep.

Den siste delen, *Arbeidsforhold og kultur*, dreide seg om arbeidsplassen til informantene, fagmiljøet og kollegene. Det var i denne siste delen spørsmål knyttet til kjønnsbalanse og mangfold hos de ansatte ble introdusert. Basert på Gubrium og Holstein (1995) argumenterer Orupabo (2016: 26) for at måten ulike temaer presenteres i et intervju har betydning for hvordan informantene beskriver ting. Ved å vente med å presentere kjønnsstatistikken til slutten av intervjuet ble ikke kjønn det dominerende perspektivet fra start, og overgangen til delen om kjønn representerte en ny ramme for intervjuet. Da samtalen gikk over til spørsmål knyttet til kjønn og mangfold presenterte jeg først kjønnsbalansen på fagfeltet og spurte om informantenes refleksjoner knyttet til denne. Noen ganger kontrasterte jeg denne balansen til andre fag på samme fakultet allerede når spørsmålet ble stilt, mens andre ganger ble denne kontrasten trukket frem som et oppfølgingsspørsmål. I tillegg til å ramme inn

spørsmålet om kjønnsbalanse i kontrast til andre fag, presenterte jeg også noen ganger kjønnsbalansen i faste stillinger i kontrast til kjønnsbalansen i stipendiatstillinger.

Spørsmålene jeg stilte knyttet til kjønn var dermed til dels ledende. I retrospekt kunne spørsmålene om kjønnsbalanse med fordel blitt stilt mer åpent. Likevel opplevde jeg at både kontrasten til andre fag, og til balansen på lavere nivå, muliggjorde en spesifikk refleksjon knyttet til kjønnsbalansen på informantenes fagfelt, som kanskje ikke ville kommet like tydelig frem om spørsmålet omhandlet kjønnsbalanse mer generelt. I tillegg argumenterer Kvale (1997: 157-158) for at ledende spørsmål ikke nødvendigvis er et problem, men at det er viktig å understreke ovenfor en leser at slike spørsmål er benyttet.

Alle intervjuene fant sted på arbeidsplassen til informantene, og varte fra en time til en og en halv time. Mikecz (2012) anbefaler å møte informanter, særlig elite-informanter, på et nøytralt sted som for eksempel en kafé. Han argumenterer for at et møte på informantenes kontor vil kunne forsterke det allerede eksisterende maktforholdet mellom intervjuer og informant i et elite-intervju (Mikecz 2012: 483). Jeg valgt likevel å møtes på kontoret til informantene, fordi Mikecz *også* argumenterer for at elite-informanter i liten grad er villig til å flytte på seg for å gjennomføre et intervju (2012: 483). Siden jeg også opplevde at noen informanter ikke ønsket å delta på intervju, var det vesentlig for meg å gjøre det så enkelt som mulig for informantene å delta. I tillegg omhandlet mange av spørsmålene prosesser som er unnlatt offentlighet, som det er rimelig å anta at er vanskeligere å snakke fritt om på et offentlig sted.

4.2.3 Bearbeiding av datamaterialet

Alle intervjuene ble tatt opp med tillatelse fra informantene, og transkribert av meg. Ved å ta opp intervjuene kunne jeg vie informantene min fulle oppmerksomhet under intervjuet, uten å måtte tenke på å notere alt som ble sagt (Kvale & Brinkmann 2015: 206). Transkriberingsprosessen fungerte også som en inngang til analysen. Jeg transkriberte så direkte som mulig, og inkluderte lengre pauser, latter og halvferdige setninger, da dette kan fortelle noe om stemningen og hvordan et utsagn var ment fra informantene (Kvale & Brinkmann 2015: 210). Det var en fordel at alle intervjuene fant sted ansikt til ansikt, da dette gjorde det mulig å fange opp nyanser i det som ble fortalt (Mikecz 2012). Jeg leste intervjuene i sin helhet flere ganger, noterte i teksten, og utviklet en foreløpig kodebok med noen sentrale temaer og begreper jeg identifiserte i intervjuene. I denne innledende kode-prosessen la jeg meg

relativt tett opp mot innholdet i intervjuene, men hadde også noen forutbestemte temaer som jeg så etter. Disse temaene fulgte i stor grad innholdet i intervjuguiden.

Etter denne grov-kodingen bestemte jeg meg får å gjøre en mer systematisk koding av materialet, og kodet alle intervjuene i programmet *HyperResearch*. Jeg benyttet den foreløpige kodeboken jeg hadde utviklet, men la til en rekke ekstra koder. Programmet muliggjør koding på flere nivåer, og jeg utviklet mer generelle koder i grupper, deretter spesialiserte koder innad i disse gruppene (Coffey & Atkinson 1996: 37). En gruppe var for eksempel *Forklaringer*, og innad i denne gruppen hadde jeg koder som; *familie/biologi*, *midlertidighet*, *etterslep* ect. På den måten kunne jeg enkelt undersøke i hvor stor utstrekning de ulike forklaringene ble benyttet hos informantene og sammenligne på tvers av fagfelt.

De sakkyndige vurderingene og utlysningstekstene ble kodet manuelt, da det var et mindre datamateriale, og fordi disse dokumentene var av en annen art enn intervjumaterialet. Store deler av de sakkyndige dokumentene er preget av å være gjengivelser, eller oppsummeringer av søkerens arbeid, hvor det nesten ikke brukes begreper knyttet til vurdering. Da denne oppgaven ikke tar sikte på å overprøve disse vurderingene, noe jeg heller ikke er kompetent til å gjøre, bestod kodingen av disse i første omgang av identifisering av vurderende språk. Dette vil si begrep som sa noe om hva komiteen mente om arbeidet, for eksempel *original*, *solid*, *eksellent*, og hvordan komiteen deretter argumenterte for at noe var, for eksempel, originalt. Resultatet av denne prosessen ble en oversikt over bruken av ulike begrep, og et mønster knyttet til argumentasjon som ble fremlagt når disse begrepene ble benyttet.

Videre identifiserte jeg hvilke kriterier som ble trukket frem når komiteen argumenterte for om en søker var kvalifisert eller ikke, og til slutt hvordan rangeringen av søkerne så ut. Kriteriene som ble trukket frem i komiteen ble sett i lys av kvalifikasjonene som ble etterspurt i utlysningen, for å se på samsvaret mellom utlysning og kriterier som ble lagt til grunn av den sakkyndige komiteen. Gjennom kodingen av de sakkyndige dokumentene var et sentralt poeng å identifisere hva slags "research behaviour" som ble *belønnet*. "Research behaviour" er et begrep hentet fra Nielsen (2018), og viser her til hvilke egenskaper eller kvalifikasjoner som *belønnes* hos søkerne i en ansettelsesprosess. Noe som også kan defineres som den idealtypiske forskeren.

5 Ansettelsesprosessen

I dette analysekapittelet beskrives ansettelsesprosessene i materialet. Jeg vil presentere noen generelle mønstre, altså trekk ved prosessen som er lik på tvers av flere ansettelsesprosesser og likhetstrekk i informantenes beskrivelser. Jeg vil også gi mer detaljerte fremstillinger av noen av ansettelsesprosessene, for å illustrere variasjonen jeg har identifisert i materialet. Jeg belyser hvordan seleksjonen av søkere kan forekomme på ulike stadier i en ansettelsesprosess, gjennom måten utlysningen skrives, hva som vektlegges i den sakkyndige komiteen, hvilken rolle den interne komiteen spiller, samt hvilke andre overveielser som inkluderes i prosessen. Jeg trekker frem hvilke egenskaper og kvaliteter som vektlegges i de ulike delene av prosessen, og på hvilken måte disse kan ha betydning for kvinnelige og mannlige søkere.

5.1 Utlysning

Hva som etterspørres i utlysningen er det første steget hvor seleksjon av søkere kan forekomme i en ansettelsesprosess (Benschop & Brouns 2003; Brink, Brouns & Waslander 2006; Nielsen 2015). Flere av mine informanter hadde ansvaret for å skrive utlysningstekster i kraft av at de tilhørte det feltet som stillinger skulle tilføres. På den måten får utvalgte vitenskapelige ansatte muligheten til å bestemme hva som skal etterspørres i utlysninger, og utøver definisjonsmakt over hva som vektlegges (Young 1990: 221).

I alle utlysningene ved både historie og statsvitenskap vektlegges vitenskapelig publisering i ledende journaler. I de fleste utlysningene presiseres det at ledende journaler innebærer anerkjente internasjonale tidsskrift. En litt annen variant av internasjonal erfaring trekkes frem i en av utlysningene ved biologi og en ved statsvitenskap, hvor det står at søkerens evner til å produsere internasjonalt konkurransedyktig forskning vil vektlegges. I en utlysning fra statsvitenskap og to fra historie står det i tillegg at personlig egnethet vil vektlegges i ansettelsen. Ut over disse kvalifikasjonskravene står det en formulering om undervisningserfaring i alle utlysningene, som vektlegges i varierende grad. I alle utlysningene står det også en formulering om at universitetet ønsker et mangfoldig personale, og at kandidater oppfordres til å søke uavhengig av kjønn eller etnisitet.

5.1.1 En skreddersydd stilling?

Enkelte sier at du utlyser stillingen i forhold til skostørrelse. Det går an å tilpasse den til en person, at du har den såpass “trang”.

Utsagnet over kommer fra en informant, og refererer til praksisen å skreddersy stillinger. En av stillingene i materialet bærer preg av å være skreddersydd til en bestemt søker. Både utlysningen, den sakkyndige vurderingen, og intervjuet med flere av de involverte i den interne komiteen, peker mot at det kun var en søker som oppfylte kravene som ble etterspurt og at denne personen var kjent i miljøet. I utlysningsteksten til denne stillingen etterspørres en kandidat med en sterk forskningsprofil på et felt innenfor faget, samtidig som vedkommende skal ha en bestemt type forskningsmessig erfaring fra et annet felt i faget, og da på et spesifikt segment innenfor dette feltet. Dette kan dermed sies å være en smal utlysning. I tillegg til disse forskningsmessige kravene, står det presisert i utlysningen at: “Strong emphasis will be placed on teaching and communication skills”.

Prosessen knyttet til denne ansettelsen måtte gjøres to ganger, da den første sakkyndige vurderingen var inhabil på grunn av et samforfatterskap. Prosessen rakk imidlertid å komme helt til innstilling i første omgang, før den ble annullert og måtte gjøres på nytt. Jeg har fått tilgang på den sakkyndige vurderingen til begge komiteene, og intervjuet de personene som satt i den interne komiteen i andre omgang. Det er riktignok to av informantene som satt i både den første og den andre interne komiteen. I den første sakkyndige vurdering knyttet til denne stillingen står det skrevet at det kun var en søker som oppfylte alle kravene til stillingen, da dette skrives om de tre høyest rangerte søkerne; “[He] fulfils all requirements requested for this position”, “[She] fulfils most requirements requested for this position”, og “[She] fulfils almost all requirements requested for this position”. Disse tre kandidatene er altså de som anses som best kvalifisert for stillingen, men det er kun han som blir rangert på førsteplass som oppfyller *alle* kravene til stillingen.

Avslutningsvis i vurderingen skriver den sakkyndige komiteen; “The expert committee would like to suggest, to first invite [him] for an interview and further consideration. Should he not be available (or refuse), we suggest that both remaining candidates are invited and further evaluated”. Denne type oppfordring er ikke å finne i de andre sakkyndige vurderingene i materialet. Utsagnet kan sies å være i strid med at prøveforelesning og intervju skal spille en vesentlig rolle i vurderingen, etter den sakkyndige komiteen har gjort sin vurdering. Denne

oppfordringen ble imidlertid ikke fulgt, da de tre høyest rangerte søkerne ble invitert til prøveforelesning og intervju.

Resultatet av prøveforelesning og intervju i første omgang var at den høyst rangerte søkeren fra den sakkyndige komiteen ble rangert på topp, men når innstillingen ble sendt til fakultetet ble inhabiliteten oppdaget, og prosessen måtte gjøres på nytt. I den andre sakkyndige vurderingen blir den samme kandidaten vurdert på førsteplass. I vurderingen er det igjen kun denne ene kandidaten som har de *helt* spesifikke kravene som bes om i utlysningen, men kandidaten som blir rangert på andreplass blir også omtalt som en sterk kandidat. Denne gangen er det to andre kandidater, to menn, enn i den forrige komiteen som blir rangert på andre- og tredjeplass (jeg tematiserer diskrepansen mellom de to komiteenes vurderinger under deloverskrift 5.5). Søkeren på tredjeplass trakk seg imidlertid før den interne komiteen, og en kvinnelig søker ble invitert som tredjekandidaten.

Intervjuet med en mannlig informant fra den interne komiteen bidrar til å styrke antagelsen om at denne stillingen var skreddersydd til en bestemt søker. Informanten beskriver stillingen på denne måten: "... forskningsmessig så var den veldig spiss. Det var litt vanskelig å finne en som kunne dekke det". Jeg spør dermed; "... var det mange som møtte den på forskning?", hvorpå han svarer; "Nei, det var ikke så mange som møtte den". Videre kommer det frem at informanten mente det kun var en av kandidatene som var "... hundre prosent inn i stillingen" - den samme kandidaten som den sakkyndige komiteen rangerte på topp.

Resultatet av prøveforelesning og intervju var at kandidaten på topp fra sakkyndig komité ble stående på topp, den kvinnelige kandidaten ble rangert på andreplass, og den andre mannlige kandidaten ble rangert på tredjeplass. Jeg spør hvordan komiteen kom frem til denne rangeringen, og informanten forteller hvordan de tre rangerte kandidatene gjorde det på prøveforelesning og intervju:

Han [på tredjeplass] var en veldig god underviser, han har undervist mye. [Hun på andreplass] var en god underviser, og hadde også riktig faglig bakgrunn for undervisning, med kurs og sånne ting, og kunnskap. [Han på førsteplass] var ikke en god underviser, han var veldig spiss forskningsmessig, var helt i blink på forskning, og ble innstilt nummer en. Det vil si at vi som kjempa for det, vant. Undervisning tapte. Du kan si det. Det er veldig sånn firkantet sagt, men resultatet var jo det.

Her beskriver informanten at kandidaten på topp *ikke* var en god underviser, mens de to andre blir presentert som henholdsvis gode og veldig gode undervisere. Som nevnt stod det i

utlysningen at undervisning særlig skulle vektlegges. Informanten forteller også om en *kamp* mellom de som ville vektlegge forskning og de som ville vektlegge undervisning i komiteen. Dette er en *kamp* jeg gjenfinner i flere av intervjuene, og vil tematisere ytterligere i kapittel 6.

Videre forteller informanten at hun på andreplass var veldig dyktig i intervjuet, og at referansene beskrev henne som "... en veldig profesjonell person [som] av og til kunne være litt krevende å samarbeide med, men gjennomført profesjonell i alt hun gjør". Han omtaler intervjuet med han på tredjeplass som et "ekte intervju", og trekker frem at kandidaten var reflektert over sine svake og sterke sider. Knyttet til den øverst rangerte kandidaten forteller informanten at han var:

... veldig åpen på sine egne tanker, men litt ullen (...) Når du spurte han, så begynte han ofte å svare på noe annet før han kom inn på det han egentlig skulle svare på, og var veldig dårlig på det å trekke frem sine egne positive sider. Så han var mye mer på de mulighetene han har hatt og sånt, men vi valgte jo å gå for han likevel da.

Basert på beskrivelsene ser det ut til at begge de to andre kandidatene gjorde et bedre inntrykk både i prøveforelesning og intervju, enn han som ble rangert på førsteplass. Knyttet til undervisningen forteller informanten at kandidat nummer en gjorde en dårlig forelesning, og han trekker frem flere negative enn positive elementer fra intervjuet med kandidaten, men at komiteen likevel valgte å gå for han. Resultatet av prosessen ble riktignok at han på førsteplass takket nei til jobben. Min informant uttrykker skuffelse over dette, og legger til sitt kjennskap til kandidaten: "Jeg kjenner han jo litt fra kolleger [ved en annen institusjon] som jobba med han, og jeg skulle gjerne hatt han som kollega, for han er en god fagmann, han er veldig inspirerende".

En annen deltager i den interne komiteen forteller at kollegaene til informanten beskrevet i det foregående også engasjerte seg i stillingen: "... alle sammen i [hans] faggruppe jobba for å få han som ble innstilt som nummer en". Informanten hadde dermed kjennskap til kandidaten som ble vurdert på topp, samtidig som resten av nettverket også *jobbet* for å få han innstilt som nummer en. Begge informantene uttrykte at de trodde førstekandidaten hadde tatt stillingen om ikke prosessen måtte gjøres to ganger, og kandidaten rakk å få et tilbud fra en annen institusjon i mellomtiden. Tidligere studier (Nielsen 2015) har trukket frem hvordan nettverk kan gi menn en fordel i ansettelsesprosesser. Det er imidlertid ulike funn knyttet til dette (Brink, Brouns & Waslander 2006), som indikerer at det er behov for mer systematiske

undersøkelser for å avdekke utstrekningen av skreddersydde stillinger i Norge, og hvordan nettverk eventuelt virker inn.

5.1.2 Mer rom for justering?

Det foregående eksempelet illustrerer en stilling som så ut til å være tilpasset en utvalgt søker. Det finnes imidlertid eksempler i materialet på stillinger hvor det er større rom for andre overveielser både i utlysningen og videre i prosessen, blant annet knyttet til et ønske om bedre kjønnsbalanse. I utlysningstekster som er relativt åpne, for eksempel gjennom at det er et bredt felt eller en metodisk innretning som etterspørres, er det større handlerom for portvokterne til å trekke inn andre elementer.

Et mønster som kommer til syne i intervjuene er portvokternes ønske om å satse på unge søkere med potensiale. Det oppstår imidlertid et spørsmål knyttet til hva disse unge må *bevise* før de kan rangeres høyere enn de søkerne som er mer etablerte, og kan vise til flere meritter. Informantene refererer til de unge og de etablerte som henholdsvis sikre– og usikre kort. En av statsviterne omtaler de sikre kortene som: "... femtiåringene, med en lang liste av midt på tre, middels brukbare ting, men ikke sånne *eksellente* ting". Statsviteren konkludere med at de unge kan bevise sitt potensiale ved å ha "... publisert i de aller beste tidsskriftene (...) Så du må ha enten en stor mengde eller så må du ha en eller to som er veldig gode, og for unge så er det jo det siste". Potensiale kan på den måten *trumfe* erfaring, hvis det kan bevises i form av en eller to meget gode publiseringer.

Skillet mellom søkere som har erfaring og søkere som har potensiale tematiseres av en av biologene også. Biologen beskriver en situasjon hvor komiteen stod mellom en mannlig og kvinnelig kandidat, hvor de gikk for den mannlige kandidaten fordi: "Han har kommet mye lengre i karrieren, så han har dratt inn mer forskningspenger, og han har mer av alt ting egentlig, (...) Det var nok det som spilte inn, at han kanskje var et litt sikrere kort på noe vis". Den samme kjønnede dynamikken som biologen forteller beskrives av en av informantene i en lederposisjon, som rammer inn dette som et forhold mellom menn med meritter og kvinner med potensiale: "Også er det jo sånn at det er mye lettere å vurdere meritt enn potensiale, og der kommer jo ofte mennene godt ut da. En godt voksen mann vil jo ha bedre meritter jevnt over, enn en yngre kvinne, så er det da å våge å se potensiale".

I sitatet sammenlignes riktignok eldre menn med yngre kvinner, så alder kan også sies å være et element her. Uavhengig av kjønn er det nærliggende å tenke at en ung kandidat vil ha

færre meritter enn en eldre. En annen leder forklarer at instituttet kun lyser ut førsteamanuensisstillinger, og ikke professorstillinger, da de vil tiltrekke seg unge “rising stars” og ikke kandidater som er i ferd med å “dale ned”. Lederen legger også til at en motivasjon for å kun lyse ut førsteamanuensisstillinger også er grunnet i et ønske om kjønnsbalanse: “... så er jeg overbevist om at hvis vi lyser ut etter en professor, så er sjansene våres til å få en dame enda mindre”. Ved å bare lyse ut førsteamanuensisstillinger ser lederen dermed både for seg at de vil få tak i unge søkere med stort potensiale, og flere kvinnelige søkere. En annen av lederne foreslår også at et større fokus på potensiale kan være positivt for å oppnå kjønnsbalanse. På den måten understreker flere av informantene, og mange av lederne, at et fokus på potensiale kan være positivt for kvinnelige søkere.

I en av de sakkyndige rapportene finnes det imidlertid et eksempel på at et fokus på potensiale, og fremtidige ferdigheter, ikke nødvendigvis er positivt for kvinnelige søkere. I denne vurderingen er det tolv kandidater som rangeres på topp i den sakkyndige vurderingen. Åtte av disse er internasjonale søkerne, fire kvinner og fire menn, mens resten er fra skandinaviske land. Da søkere fra ikke-skandinaviske land kreves å lære norsk hvis de blir tildelt stillingen, gjøres det en vurdering av de åtte internasjonale søkeres språkferdigheter i rapporten. I vurderingene av samtlige av de internasjonale mannlige søkerne står det skrevet noe om deres nåværende språkkunnskaper etterfulgt med deres potensiale til å lære norsk, eksempelvis; “Although he does not speak Norwegian, [he] is proficient in several languages and should learn Norwegian readily”, eller “He does not speak Norwegian, but his familiarity with German should facilitate his Norwegian language studies”. I vurderingen knyttet til de fire internasjonale kvinnelige søkerne står det kun: “She does not speak Norwegian”. Her kan det legges til at to av kvinnene som vurderes til stillingen er tyske, i likhet med to av mennene. Som vist i sitatet over, postulerer komiteen at disse mennene vil lære seg norsk enklere med sitt tyske grunnlag, mens de ikke gjør den samme vurderingen av de tyske kvinnene.

Vurderingen ser ut til å være et tilfelle av at de mannlige og kvinnelige kandidatens språkferdigheter ikke blir vurdert på likt grunnlag, til tross for at flere av de åpenbart har de samme kvalifikasjonene knyttet til språk. Dette kan sies å være et tilfelle av at kvinnene blir utsatt for en “dobbel standard” (Foschi 1996), og vurderes etter andre kriterier enn sine mannlige konkurrenter. I tillegg finnes det argumenter for at kjønnede vurderinger kan være ekstra virksomme i vurdering av fremtidige prestasjoner, hvor Brouns (2004: 150) skriver: “Evaluating past performance is not the same as predicting prospects on the basis of this past performance, and it is possible that the gender bias is especially active in the translation of past performance into prospects for the future”.

Det skal riktignok nevnes at den interne komiteen knyttet til denne ansettelsen endte opp med å rangere en kvinne på topp, en mann på andreplass, og en kvinne på tredjeplass. Resultatet ble at de to første takket nei, og kvinnen på tredjeplass fikk jobben. Denne innstillingen kan dermed peke i retning av at ulikheten i vurdering ikke virket inn på det endelige resultatet. Det er imidlertid viktig å påpeke at lederen og den vitenskapelige ansatte knyttet til denne stillingen skilte seg ut i materialet ved å ha et spesielt fokus på likestillingen og kjønn i ansettelsesprosessen. De var også de eneste informantene som foreslo at det kan finnes bias i vurderinger som slår negativt ut for kvinner, noe som vil tematiseres ytterligere i kapittel 6. I tillegg til et uttalt fokus på kjønnsbalanse valgte lederen å *hente opp* en av de kvinnelige kandidatene som ikke var blitt rangert som en av topp tre, eller topp seks, da vedkommende mente at denne kandidaten ikke hadde blitt vurdert på den måten som hun burde av den sakkyndige komiteen:

Intervjuer: Hun var kvalifisert, men ikke på de topp tre, eller topp seks?

Informant: Ja, og der vil jeg påstå - der mistenker jeg nesten lite grann den sakkyndige komiteen om kanskje være litt sånn *biased*. Hun hadde kjempetellekanter, hvis du ser i forhold til alder og hvor lenge hun har vært med, men hun er en ung dame.

Denne kandidaten endte også opp med å bli hun som fikk stillingen, som forteller at lederens spesielle fokus på likestilling hadde store konsekvenser for utfallet i ansettelsen. Det andre medlemmet i denne komiteen beskrev det som at komiteen hadde “glemt” den kvinnelige kandidaten lederen *hentet opp*, og at den interne og sakkyndige komiteen vektla ulike ting. Informanten forteller:

... den eksterne [sakkyndige] komiteen vektet erfaring mer enn det vi gjorde, så det var der det skiltes mellom deres syn på kandidatene og våres syn. For det var flere av de eldre etablerte gubbene som var mer professorkompetente, og vi ville egentlig ikke ha en professor der, vi ville ha en førsteamanuensis.

Her ser det ut til å ha vært en diskrepans mellom hva som ble vektlagt i den sakkyndige komiteen og hva som ble vektlagt i den interne komiteen. Den sakkyndige komiteen *belønnet* de eldre professorkompetente mennene, som ikke var de den interne komiteen ønsket seg. Eksempelet viser også at nevnte leder gjorde en selvstendig vurdering av kandidatene, og ikke kun forholdt seg til den rangeringen som hadde blitt gjort av den sakkyndige komiteen. Dette

er i motsetning til beskrivelsen fra en annen informant som forteller at; "... vi må gå hierarkisk, når noen er kuttet ut, så er de ute", når jeg spør om de vurderte å *hente opp* noen av kandidatene som ikke var rangert på topp fra den sakkyndige komiteen.

Nevnte leders uttalte fokus på kjønnslikestilling gikk enda lenger enn å *hente opp* en av kandidatene som ikke var vurdert på topp av den sakkyndige komiteen. Lederen ville også gi beskjed til den sakkyndige komiteen om å være oppmerksom på eventuelle kjønne vurderinger:

Intervjuer: Tenker du det er aktuelt å skrive til dem at også; "Vi tenker på dette med kjønn", til den sakkyndige?

Informant: Ja, det står jo i utlysningsteksten, men det forsvinner som en liten linje. Sånn at jeg tenker at vi må oppfordre de spesielt til å tenke det når de - Det skal ikke være noe radikalt, men at de tenker også kjønnsperspektiver, og ikke minst er obs på sine egne vurderinger. Hvorfor de tenker som de gjør i forhold til kjønn.

I kraft av sin rolle som leder kan vedkommende i større grad enn de vitenskapelige ansatte som deltar i komitéarbeid påvirke hvordan denne prosessen gjøres. Denne informanten skiller seg nokså merkbart ut med et meget uttalt fokus, og engasjement, for likestilling. Dette både i mitt materiale og knyttet til andre studier av portvoktere i academia (Brink & Benschop 2011: 519; Nielsen 2015: 391). O'Connor & O'Hagan (2016) fant for eksempel "... a lack of awareness among gatekeepers concerning the potentially gendered nature of prevailing assessment criteria and conceptions of excellence" (O'Connor & O'Hagan 2016 i Nielsen 2015: 387-388). Basert på handlingene til lederen stiller jeg spørsmål om dette fokuset på likestilling er et krav som kommer fra høyere hold, hvor vedkommende svarer: "Det er personavhengig. Jeg minner fakultetet på det til stadighet". En av de andre lederne bekrefter at det stort sett avhenger av personlig engasjement, og det ser dermed *ikke* ut til at likestillingsfokus først og fremst er institusjonelt forankret ved, hvert fall, to av fagfeltene som jeg undersøker.

5.2 Sakkyndig komité

I analysen av de sakkyndige rapportene identifiserer jeg at de ulike fagfeltene skiller seg fra hverandre med hensyn til hvordan søkerne vurderes. I fem av rapportene er det benyttet en sorteringskomité for å begrense antall søkere som vurderes av den sakkyndige komiteen. I tre

av stillingene ser det imidlertid ikke ut til at en slik er benyttet, hvorav de to stillingene på biologi ikke benytter en slik komité. Dette resulterer i at det er en betydelig større mengde søkere som vurderes i de sakkyndige rapportene ved biologi, og vurderingene er preget av en oppramsing av søkerens kvalifikasjoner, ikke en gjennomgang av alt det innsendte materialet.

Dette er i kontrast til stillingene ved historie og statsvitenskap hvor det er lange vurderinger av hver enkelt søker, og de innsendte arbeidene blir vurdert meget nøye. Først beskrives materialet, også gjøres det en grundig vurdering av det. Det er dermed tydeligere argumentasjon for vurderingen av søkerne ved statsvitenskap og historie, enn ved biologi. Dette resulterer i at argumentasjonen i rapportene fra statsvitenskap og historie er mer gjennomsluttende enn ved biologi, noe som kan være positivt for kvinnelige søkere (Brouns 2004).

5.2.1 “Research behaviour”

Modellert etter Nielsen (2018) forsøkte jeg å identifisere hva slags “research behaviour” som ble *belønnet* i de sakkyndige rapportene i materialet. Det jeg så etter var hva slags type adferd hos søkerne som ble forstått som henholdsvis ønsket og uønsket i vurderingene. På tvers av fagfeltene blir mengde og kvalitet på publiseringer trukket frem som den viktigste positive *forskningsoppgjøret*. Dette er i tråd med funn fra andre studier av ansettelsesprosesser i akademia (Brink & Benschop 2011: 513; Nielsen 2015, 2018; O'Connor & O'Hagan 2016: 211). Annen ønskelig oppførsel er erfaring med innhenting av ekstern finansiering, et stort, gjerne internasjonalt nettverk, mottagelse av akademiske priser, undervisningserfaring og erfaring med prosjektarbeid. Det er dermed uønsket å ha lite av de elementene som nevnes over. Utbredt sampublisering, så sant søkeren ikke er “first” eller “senior author”, og smal forskningsprofil blir også ansett som lite ønskelige trekk ved søkerne.

Gjennomgående vies vurderingene av vitenskapelige arbeider størst plass og søkerens publiserings- og siteringsrater vurderes. Disse vurderingene blir ofte sett i lys av *akademisk* og *biologisk* alder, hvor yngre forskere kan “komme unna” med å ha publisert og blitt sitert mindre. Dette fant også Nielsen (2018: 14) i sin studie. Knyttet til to kvinnelige søkere i materialet blir også permisjon trukket frem der hvor komiteen vurderer publiseringer og siteringer, og i en av stillingene ved historie blir permisjon nevnt innledningsvis i den sakkyndige rapporten. Komiteen inkluderer vurderinger av hvorvidt søkerne har vært i permisjoner, for å “... ensure the principle of equal opportunities”. I likhet med måten alder blir benyttet, blir permisjon trukket inn for å *forklare* mindre mengde publiseringer.

Det gjøres en rekke vurderinger knyttet til søkerens potensiale, som står i stil med et uttalt fokus på potensiale presentert under deloverskrift 5.1.2. Potensiale vurderes gjerne ut fra hva søkeren har fått til på de årene vedkommende har vært aktiv, hvor publiseringer og alder brukes som referanseramme. I en av stillingene blir to søkere rangert på topp basert på at de har publisert i gode journaler i løpet av deres relativt korte forskningskarriere, da dette gjør de kvalifisert for å søke spesifikk ERC-finansiering, som ulike *starting grants*. Potensiale blir her nært knyttet til muligheter for å innhente spesielt attraktive forskningsmidler.

Eksellense brukes som vurderingskriteria om flere av søkerne i rapportene ved biologi, hvor komiteen omtaler både erfaring med publisering, finansiering og forskningsplaner som *eksellent*. I den ene rapporten brukes honnørordet om både kvinnelige og mannlige søkere som rangeres høyt oppe, mens i den andre brukes det kun om de mannlige søkerne som rangeres høyt opp, mens kvinnene blir omtalt som “good”. Dette kan peke mot en tendens hvor kvinner og menn blir omtalt med ulike honnørord. I sin studie fant Benschop og Brouns (2003: 205) at menn ble omtalt som *eksellente*, og kvinner ble omtalt som “good”, til tross for at de hadde lik vitenskapelig produksjon. Det er riktignok bare en av vurderingene som indikerer ulik bruk av honnørord, og det er behov for mer systematiske undersøkelser for å kartlegge eventuelle forskjeller i måten kvinner og menn blir omtalt.

Som nevnt blir det å ha en smal profil trukket frem som et uønsket trekk ved søkerne, og i en av rapportene ved statsvitenskap blir både en kvinnelig og mannlig søker omtalt som smale. I vurderingen av den mannlige søkeren presenteres det imidlertid en forklaring på hvorfor han har en smal profil: “A young researcher with an ambition to have impact on world frontier research probably must start in this way”. En slik forklaring innlemmes ikke i vurderingen av den kvinnelige søkeren. Hun er riktignok fire år eldre enn den mannlige kandidaten, så det er mulig at komiteen ikke anser henne som ung. Resultatet av vurderingen blir at kvinnen ikke blir rangert på topp fordi hennes fokus er “comparatively narrow”, mens den mannlige kandidaten som også ble omtalt som smal blir rangert på topp tre. Dette funnet kan også kobles opp mot andre studier, hvor Brink og Benschop (2011) argumenterer:

Not excelling in one qualification can be enough to cause a woman candidate to be rejected and thus to lose the competition (...) Men receive the benefit of the doubt: not excelling in one qualification is likely to be seen less as a problem than as an opportunity for growth and development.

Igjen skal det nevnes at det er behov for mer systematiske analyser for å identifisere utbredelsen av slike tendenser, men eksempelet viser at komiteen har ulike forklaringer på den “smale” profilen til den kvinnelige og mannlige kandidaten.

Som tidligere nevnt måtte en av ansettelsesprosessene i materialet gjøres to ganger, da det viste seg at den første sakkyndige vurderingen var inhabil. Jeg har imidlertid tilgang på vurderingen til begge komiteene, og har dermed vurderinger av samme søkermasse, gjort av to ulike komiteer. I den vurderingen som blir stående blir en av søkerne plassert på andreplass i rangeringen, mens den samme søkeren ikke blir funnet kvalifisert til stillingen overhode av den første komiteen. Kandidaten går dermed fra å være ukvalifisert i den første komiteen, til å bli rangert på andreplass av den andre komiteen, til tross for at begge komiteer forholdt seg til samme utlysningstekst og kriterier for vurdering.

Dette kan si noe om at kriteriene for utvelgelse er så uklare at to ulike komiteer ikke anser samme kandidater som kvalifisert. Det kan også dreie seg om muligheten komitémedlemmer har til å tilpasse en søker *inn* i stillingen, snarere enn at kriteriene styrer hvorvidt en søker er kvalifisert eller ikke. Sistnevnte kan tilskrives fenomenet som Eveline (2004: 99) omtaler som “the elasticity of merit”. Eveline (2004) benytter dette begrepet for å illustrere hvordan merittene til en mannlig og kvinnelig kandidat kan vurderes som henholdsvis gode og dårlige, ettersom hvordan de vinkles. Jeg mener fenomenet kan overføres til situasjoner som ikke nødvendigvis omhandler kjønn, men hvor meritter blir vurdert som henholdsvis positive og negative ettersom hvordan en vurdering vinkles. Flere av vurderingene av kandidater i de sakkyndige rapportene illustrerer hvordan samme trekk ved en søker kan forstås som både negativt og positivt, avhengig av hvordan man vinkler det. Eksempelvis fra vurderingen av en søker på historie:

[He] is obviously a conscientious, hard-working historian, scrupulous in his attention to detail and sensible in his analyses. It could be argued against him, as it has been in this evaluation, that his knowledge and overview might inspire him to broaden his perceptions and to reflect more on the wider implications of his work. His reluctance to do so could also be said to be a virtue: He is a classical, strict historian who knows his own limits and takes care not to transgress them.

I denne vurderingen blir de elementene som er kritikkverdige hos kandidaten også løftet frem som potensielle positive sider. Det kan se ut til at avgjørelsen om hvorvidt en søker er kvalifisert eller ikke kan avhenge i relativ stor grad av hvordan komiteen velger og vinkle en søkers kvalifikasjoner, som henholdsvis ønskelige eller ikke-ønskelige.

5.2.2 Prøveforelesning og intervju

Som illustrert med den smale casen innledningsvis i kapittelet blir ikke førstekandidaten fra den sakkyndige komiteen rangert lavere etter en svak prestasjon på prøveforelesning og intervju. Dette kan indikere at prestasjoner på prøveforelesning og intervju ikke var av stor betydning i ansettelsesprosessen. Flere informanter i materialet fremmer et syn på at prøveforelesningen ikke er en avgjørende del av ansettelsesprosessen, hvor komitémedlemmene kun “krysser av” for at undervisningen er *god nok*. To av informantene forteller:

Prøveforelesningen er vanligvis ikke så kjempeviktig (...) Du kan si at det viktigste med prøveforelesninga er at du skal vise at du kan fremstille ting, for et publikum. Og hvis du er over et visst nivå der, så bare - på vanlig stillinger, så bare krysser vi av at det her var tilfredsstillende, altså over middels [Statsviter]

Jeg tror at har man undervist lite grann og kan undervise ganske bra, så rekker det for å krysse av den boksen at man kan undervise. Er man superbra på å undervise er det positivt, men det er ikke helt avgjørende [Biolog]

Det finnes imidlertid eksempler i materialet på at kandidater som står høyt rangert på den sakkyndige vurderingen ikke beholder denne “førsteplassen”. Basert på prøveforelesning, intervju og/eller referanser kan kandidater som er rangert høyt oppe fra den sakkyndige vurderingen flyttes ned. Dette omtales som å “falle gjennom” av flere av informantene. Et eksempel på å “falle gjennom” på en prøveforelesning kan være å ikke svare på oppgaven som har blitt gitt, eller ved å snakke *over hodet* på forsamlingen gjennom å levere en forelesning på masternivå, hvis komiteen har etterspurt bachelornivå. Andre elementer som trekkes frem knyttet til prøveforelesning er hvorvidt kandidatene interagerer med tilhørerne, og hvor bundet vedkommende er av manuset sitt, hvor interaksjon og fri tale er fordelaktig.

I intervjusituasjonen blir motivasjonen til kandidatene trukket frem som det avgjørende vurderingskriteriet av flere av informantene. Det å ha feil motivasjon er for eksempel å bare være ute etter en fast stilling eller det å “flykte” fra det stedet kandidaten jobber nå. Kandidater som i utgangspunktet er rangert høyt opp kan bli flyttet ned på grunn av “feil” motivasjon. En historiker understreker at motivasjon er spesielt viktig knyttet til internasjonale søkere:

Det kan være særlig gjeldene for kandidater som kommer fra et annet land, og som har, åpenbart, utfordringer med å skulle etablere seg på et nytt sted, og som er veldig opptatt av å forhandle

frem løsninger som kanskje ikke vitner om at man er så motivert som man burde ha vært for å faktisk ta del i fagfelleskapet her.

Andre ting som trekkes frem som viktige i intervjuet er kandidatenes ambisjoner og interesser, hvor sistnevnte gjerne dreier seg om søkeren overhode kjenner til det instituttet som han eller hun søker seg til, og har gjort forarbeid knyttet til den forskningsgruppa vedkommende skal inn i. I forhold til ambisjoner blir forskningsplanene til søkerne vektlagt, og her blir planer knyttet til innhenting av ekstern finansiering og prosjekter trukket frem som sentralt. Tidligere erfaring med ekstern finansiering og prosjekter benyttes gjerne som grunnlag for å vurdere fremtidig ambisjoner knyttet til dette.

Noe annet som gjerne vektlegges i intervjuet er kandidatenes forhold til å drive med undervisning, hvor ambisjoner om å “kjøpe seg fri” fra undervisning er lite ønskelig. Til tross for at undervisning ikke ser ut til å tillegges så stor vekt i ansettelsene, vurderer flere av informantene det som lite ønskelig å ansette noen som *overhode* ikke vil undervise. Videre forteller flere informanter om en umiddelbar negativ opplevelse av søkere, for eksempel en av historikerne forteller: “Det var hvert fall en subjektiv opplevelse av at dette var en kandidat som ikke vi ville ha med videre”. Dette illustrerer at det er mye rom for subjektive opplevelser og skjønnsmessige vurderinger i denne delen av prosessen.

Hvis komiteen er usikker på en søker blir gjerne referansene et kritisk punkt i ansettelsesprosessen, som kan vippe søkere opp eller ned i tråd med det inntrykket de har gitt på prøveforelesning og intervju. I en av ansettelsene på historie forteller en informant at deltagerne i komiteen hadde en dårlig følelse etter intervjuet. Komitemedlemmene var usikker på en kandidats samarbeidsevner og søkerens motivasjon for stillingen. Etter samtale med referansen ble inntrykket deres bekreftet, og vedkommende ble flyttet ned i rangeringen.

I disse avsluttende fasene av ansettelsesprosessen forteller noen av informantene at det var vanskelig å skille mellom de topp-rangerte søkerne. Jeg spør dermed hva som legges til grunn når de *aller beste* søkerne skal identifiseres:

Intervjuer: Du sa litt om at det var vanskelig å skille de to [topp-kandidatene] fra hverandre, kan du si noe om hvilke kriterier som blir tatt inn når man skal gjøre en sånn type vurdering, eller hva er det det legges?

Informant: Av alt du har gjort er det som vektlegges nesten bare artikler publisert i vitenskapelige tidsskrifter [Statsviter]

Intervjuer: Hvis du skulle skulle ut de aller beste, hva er det som gjelder da? Hvis du skulle mellom mange som er flinke, men liksom helt topp?

Informant: Dels må de ha en høy produktivitet, så publisere mye og med høy kvalitet. Da er det både flere artikler per år og i bra tidsskrifter, gjerne noen sånn riktig *high impact* artikkel i blant, det rangeres veldig høyt i sånne her situasjoner [Biolog]

Det første sitatet indikerer at publisering ikke kun vektlegges i den sakkyndige vurderingen, men at publisering benyttes for å skille mellom de aller best rangerte søkerne i de avsluttende delene av en ansettelsesprosess også. I det andre sitatet er publiseringer i høyt rangerte tidsskrift, og gjerne tidsskrift med høy *impact factor* innvevd i forståelser av hvem som er en god kandidat.

Når biologene i materialet snakker om *impact factor* benytter flere av de den såkalte *H-indeksen*. Dette er en indeks som er en kombinasjon av publikasjons- og siteringsrater (Se Nielsen 2018: 8). Nielsen (2018: 8) illustrerer hvordan dette målet er fordelaktig for forskere som publiserer innenfor bestemte felt innenfor et fag, med mange samforfattere, har hatt en lang karriere, og i tillegg hvordan målet er fordelaktig for mannlige forskere da de publiserer mer. På den måten kan dette målet gi ulik uttelling til forskjellige søkere.

5.3 Oppsummering

Til tross for at ansettelsesprosesser til faste stillinger i academia kan sies å være relativt formaliserte, med klare rammer for gjennomføring, har jeg illustrert i dette kapittelet at ansettelsene som undersøkes i denne oppgaven varierer i henhold til ulike seleksjonsprosesser. I de innledende delkapitlene illustrerte jeg to ulike prosesser, hvor den ene kan omtales som en smal case hvor det så ut til at kandidaten var bestemt på forhånd, mens den andre i større grad var åpen for å inkluderes andre vurderinger og hensyn. Noe som åpnet opp for at et fokus på potensiale og likestillingshensyn virket inn. I kapittelet har jeg vekslet mellom detaljerte fremstillinger og generelle beskrivelser. Dette har jeg gjort for å beskrive at stillingene varierer, men at det også er noen temaer og forståelser som går igjen i flere av prosessene.

Personene som deltar i disse prosessene forfekter ulike syn på hva som skal vektlegges i en ansettelse, som igjen påvirker hvordan prosessen fortøner seg. Komitéarbeidet er lagt opp på en måte hvor komitémedlemmene skal argumentere seg frem til et felles synspunkt, og komme med gode grunner til hvorfor en kandidat skal nomineres eller ikke. Dette kan minne

om en *habermasiansk* samtale, men deliberasjonen ser ut til å være “bundet” av ulike elementer (Tellmann 2017). Enighet nås ikke kun gjennom argumenter, men gjennom en kombinasjon av komitémedlemmenes interesser, gode grunner og deres posisjon i miljøet. Ulike interesser kommer særlig tydelig frem når noen i komiteen ønsker å vektlegge forskning og andre undervisning, noe som beskrives som en *kamp* som blir vunnet av den ene parten. Hva slags posisjon portvokterne innehar blir spesielt tydelig når personer i lederposisjoner har anledning til å foreta seg andre grep enn *vanlige* komitémedlemmer.

Et overordnet blikk på materialet forteller at i en av de åtte ansettelsene plasseres en kvinne på topp i rangeringen fra den sakkyndige vurderingen. I to av de sakkyndige rapportene er det i tillegg kun menn rangert på topp tre, noe som i utgangspunktet betyr at det kun er menn som går videre til å bli vurdert av den interne komiteen. Dette kan peke mot at vurderingene som gjøres i den sakkyndige komiteen resulterer i at kvinner kommer dårligere ut, men materialet er for lite for å si noe om en slik systematikk. Basert på tidligere forskning er det riktignok rimelig å se for seg at det eksplisitte fokuset på publiseringer i denne sakkyndige vurderingen kan være uheldig for kvinnelige søkere. Kvinner publiserer generelt mindre enn menn, og flere teoretikere argumenterer for at kvinner ofte forsker innenfor områder som hemmer publisering i høyt rangerte tidsskrift (Nielsen 2018; Lund 2012).

Det endelige resultatet av ansettelsesprosessene var riktignok at tre kvinner fikk stillinger. Dette forteller noe om at omrokeringer fra den sakkyndige komiteens rangering til endelig innstilling forekommer, for eksempel basert på prestasjoner i prøveforelesning og intervju, som beskrevet i kapittelet. Det er viktig å understreke at denne omrokeringen kan komme av andre årsaker, da det er flere eksempler i materialet på at vedkommende på første- og andreplass takker nei til stillingen når de får tilbudet.

6 Vurderinger og forståelser

I det foregående har jeg illustrerte hvordan gangen i en ansettelse kan se ut, med både spesifikke og mer generelle beskrivelser av prosessene i materialet. I dette kapitlet vil jeg utdype noen av temaene, blant annet forholdet mellom undervisning og forskning. Dette forholdet peker seg ut som en sentral dimensjon i ansettelsesprosesser som kan ha kjønnede betydninger. I dette kapitlet vil også informantenes definisjoner av kvalitet diskuteres, da forståelser av hva som er kvalitet har betydning for hvilke søkere som blir forstått som *gode kandidater*. Jeg vil også diskutere hvordan definisjoner av *gode søkere* kan forstås i lys av kjønnede betydninger, samt tematisere informantenes forståelser av kjønnsforskjeller i tråd med teorier om eksplisitte og implisitte grensedragninger.

6.1 Undervisning versus forskning

I beskrivelsen av den smale casen i forrige kapittel forteller den ene informanten om en *kamp* mellom de som ønsker å vektlegge undervisning og de som ønsker å vektlegge forskning i den interne komiteen. Flere av informantene forteller at vektingen mellom undervisning og forskning er en gjennomgående diskusjon i den interne komiteen. Tendensen ser ut til å være at undervisning har en lavere status enn forskning, og dermed ikke blir tillagt like mye vekt. Denne ulikheten i status kan dreie seg om at de ansatte ikke får den samme *belønningen* for undervisning som forskning. Publisering i enkelte tidsskrift gir publiseringspoeng og det finnes ikke en ekvivalent belønning for undervisning, men dette er riktignok foreslått (se kapittel 2). En av informantene tematiserer forholdet mellom undervisning og forskning, og trekker frem hvordan endringer i kvalifikasjonskrav til ansettelse påvirker hva som tillegges vekt:

Alle endringene, både kvalifikasjonskriteriene for at du skal få deg stilling, *eksellensestatusen* og de tinga der, de gjør at undervisninga får mindre og mindre vektlegging, mindre og mindre betydning. Så driver de og snakker om; kanskje vi skal også prioritere, eller *belønne* god undervisning, på en bedre måte og sånt, men altså, hvordan de skal gjøre det, det er jeg litt usikker på [Statsviter]

Informanten beskriver at ulike prosesser innenfor akademia fører til at undervisning devalueres, hvor særlig det økende kravet til *eksellense* fører til at undervisning blir enda mer marginalt i forhold til forskning. En av historikerne forteller også at undervisning har en lavere status enn forskning, da han uttaler: "... og det vet jo du og, at undervisning har mye lavere status enn forskning". I tillegg til at publisering legges til grunn for avansering i det akademiske systemet understrekes det i litteraturen på feltet at publisering også har en sterk symbolsk verdi gjennom anerkjennelse fra andre forskere (Becher & Trowler 2001). Dette, i tillegg til belønningen som gis for forskning, kan fortelle noe om hvorfor forskning tillegges mer vekt enn undervisning.

I tillegg til en ulikhet i status kan forholdet mellom forskning og undervisning ha en kjønnnet dimensjon, da studier av akademia har vist at kvinner bruker mer tid på undervisning og administrative oppgaver enn menn (Vabø, Gunnes, Tømte, Bergene & Egeland 2012: 17). Nyere tidsbruksundersøkelser har funnet at mannlige professorer bruker litt mer tid på undervisning enn kvinnelige (Gunnes 2018). De nyeste undersøkelsene tar imidlertid kun for seg tidsbruken til professorer, og forteller dermed lite om hvordan forholdet er på førsteamanuensisnivå. Undersøkelsene som indikerer at kvinner i alle stillingskategorier bruker mer tid på undervisning enn menn ligger tilbake i tid (Hovdhaugen, Kyvik & Olsen 2004), så en nyere undersøkelse av alle stillingskategorier etter kjønn ville gitt et tydeligere bilde av hvordan fordelingen ser ut.

En av informantene i en lederposisjon illustrerer hvordan skillet mellom forskning og undervisning kan ha et kjønnnet element, basert på erfaringer fra flere ansettelsesprosesser:

Det var to kandidater som ble vurdert ganske likt der, en dame og en mann, også er det nå sånn – vi har også sett at hvis du vektlegger forskning så er tellekantene ofte litt dårligere hos damer fordi de gjerne også har blitt brukt til mange andre ting, blant annet undervisning. Så hun dama var best på undervisning, også var det frem og tilbake på hva vi skal satse på, og komiteen var delt oss i mellom husker jeg.

Statistikk støtter utsagnet om at tellekantene til kvinner er litt dårligere, da kvinner publiserer mindre enn sine mannlige kollegaer i akademia (Kyvik & Aksnes 2015: 1439; Vabø mfl. 2012: 20-21; Hovdhaugen, Kyvik & Olsen 2004: 52). Hovdhaugen, Kyvik og Olsen (2004) argumenterer for at dette kan være et resultat av at kvinner bruker mer tid på undervisning enn menn, som er den samme forklaringen som fremmes av informanten. En av historikerne i materialet kjenner til denne forskjellen i publisering mellom kvinner og menn, og han forteller

at denne forskjellen diskuteres i miljøet på instituttet han er en del av. Særlig diskuteres denne forskjellen med hensyn til ansettelsesprosesser og hvilke krav som skal etterspørres i utlysninger. Et argument mot at utlysningene skal inneholde et krav om internasjonale publikasjoner fremmes av noen aktører i miljøet hans, som mener at dette kravet vil slå negativt ut for kvinnelige søkere. Dette argumentet ser imidlertid ikke informantens gyldigheten av:

Intervjuer: Kan du si hvorfor du tenker at det med at kvinner publiserer mindre internasjonalt - hvorfor det ikke er et gyldig argument?

Informant: Altså da må man nesten mene at kvinner er dummere enn menn da, eller ikke har samme faglige evner, og da havner man i et veldig uryddig landskap.

For denne informanten er argumentet om at internasjonal publisering slår ulikt ut for kvinner og menn kun gyldig hvis han legger til grunn at kvinner og menn har ulike evner. Fortolkningsrammen informanten trekker på kan sies å være preget av en individuell forståelse av ulikhet i publisering, som må dreie seg om ulike evner mellom kvinner og menn hvis argumentet skulle hatt gyldighet. Epstein (1991: 239) trekker frem at denne typen individuelle forklaring er typisk når forskjeller mellom grupper tematiseres, særlig kjønnsforskjeller. Sitatet til informanten kan også sies å hvile på et meritokratisk ideal, hvor forskjeller mellom kjønn forstås som individuelle og meritter kun avhenger av personlig innsats (Brink & Benschop 2011:509).

6.2 Hva er kvalitet?

Hvordan kvalitet forstås og defineres av komitémedlemmene har betydning for hvilke av søkerne som identifiseres som gode kandidater. På den måten kan kvalitetsforståelser ha avgjørende betydning for hvilke søkere som rangeres (Benschop & Brouns 2003: 199). I det følgende vil jeg redegjøre for noen av forståelsene av kvalitet som ble trukket frem når informantene vurderte vitenskapelig arbeid, undervisning eller intervjuer, til å være av høy kvalitet. Jeg kategoriserer kvalitetsvurderingene i materialet i fire idealtyper; *Gjenkjennelse*, *Publisering*, *Matteus-effekten*, og *Eksellense*.

6.2.1 Gjenkjennelse

Som redegjort for i kapittel 3 finnes det en rekke måter å definere kvalitet på, for eksempel representert ved Harvey og Greens (1993) fem kvalitetsforståelser. Til tross for ulike definisjoner trekker flere teoretikere frem at kvalitetsforståelser gjerne hviler på en gjenkjennelseslogikk, hvor vurdering av kvalitet er preget av at komitémedlemmer gjenkjenner kvalitet når de ser det (Lamont 2009; Gornitzka 2003; Brink & Benschop 2011). Eksempler på denne logikken kommer til uttrykk i materialet, når jeg spør informantene hva som er god kvalitet:

Historiker: Vitenskapelig kvalitet er jo også vanskelig å måle innenfor humaniora fagene på den måten da, men du ser jo, du blir jo for enig om sånt, altså. Eller kvalitet er ikke vanskelig å se, men rangering er litt vanskeligere.

Intervjuer: Ja, kvalitet er ikke vanskelig å se? Hvordan ser man kvalitet?

Historiker: Nei, du ser om de har formulert klare forskningsspørsmål, du ser i hvor stor grad diskuterer de sin egen fremgangsmåte, hvor godt innlest er de på feltet sitt, den typen ting. Klart formulerte hypoteser, klart formulerte konklusjoner, den typen ting. Det ser man ganske greit, altså.

Historikeren kommer med noen kriterier for hvordan man kjenner igjen kvalitet, og avslutter sitatet med å understreke at kvaliteten er noe *man ser ganske greit*. Basert på dette inntar historikeren et *slags* gjenkjennelsesperspektiv. Det er riktignok ikke kun dette perspektivet som trekkes på, da historikeren også presenterer noen kvalifikasjoner som indikerer god kvalitet.

Knyttet til vurdering av en prøveforelesning, forteller en av de andre historikerne at begge kandidatene gjorde en eksepsjonelt god prøveforelesning, og jeg spør hva det betyr:

Intervjuer: Kan du si noe om hva en eksepsjonelt god prøveforelesning - hva betyr det?

Informant: Ja, det er lettere, på en måte, å se hva en hest er, enn å beskrive den.

Etterfulgt av dette utsagnet kommer informanten med en rekke eksempler på hva som gjør en forelesning god, om gode problemstillinger, om formidling og valg av tema, og avslutter resonnementet med å si: "Ja, hva annet kunne man ha tillagt da, til en god forelesning?"

Begge informantenes definisjoner av kvalitet bærer preg av en gjenkjennelseslogikk, hvor opplevelsen av hva som er en god forelesning, eller godt arbeid, ser ut til å være noe de

kjenner igjen. Samtidig finnes det kriterier for hva som er en god forelesning, eller et godt arbeid, som kan artikuleres. Det umiddelbare i den gjenkjennende logikken kan resultere i at informantene kjenner igjen god kvalitet som det som ligner på deres eget arbeid, kjent under begrepet “homososial reproduksjon” (Kanter 1977 i Skjeie & Teigen 2003: 104-105). Lamont (2009: 131) identifiserte for eksempel at professorene i hennes studie ofte kjente igjen kvalitet ettersom hva som lignes mest på deres eget arbeid. Det kan også være at “... den akademiske autenticitet lyser klart for de genkendende” (Søndergaard 2003: 97), hvor det er bestemte ‘typer’ forskere eller akademikere som gjenkjennes som gode kandidater i større utstrekning enn andre.

6.2.2 Publisering

Bibliometersike mål benyttes også i vurderingssystemene jeg undersøker, hvor informantene definerer kvaliteten på et arbeid ut fra hvor det er publisert. Eksempelvis:

Det enkleste ofte det er jo å se først etter type hvor er ting publisert, for da vet man at det har vært gjennom en kvalitetskontroll i utgangspunktet. Så når man ser at ting har blitt publisert i de aller beste tidsskriftene for eksempel, så har man fått, til en viss grad, litt kvalitetskontrollen i utgangspunktet [Statsviter].

Det er, altså, en har jo noen sånn kvalitetskriterier, bare det at det er publisert i visse journaler eller tidsskrifter er jo i seg selv en kvalitetsindikator [Historiker].

Her forstås publisering i visse journaler som et kvalitetskriterium i seg selv, og dette kriteriet er *enkelt* å vurdere etter. Morley (2003: 58) argumenterer for at dette er fordi “... performance indicators reduce a complexity of subjective judgements to a single objective measure”. Andre studier har også vist at bibliometriske mål trekkes på i vurderingssituasjoner i academia fordi disse tilbyr tilsynelatende enkle og objektive mål (Nielsen 2018: 12).

I sitatene til informantene er det ukjent om det er tellekantsystemets inndeling som er bakgrunnen for hva som er gode tidsskrift, men det kan tenkes at systemets inndelinger virker inn på denne rangeringen. Der hvor informantene trekker på tellekantsystemet eksplisitt, gjør noen av de rangeringer innad i de formelle skillene mellom nivå 1- og 2 tidsskrift. En av statsviterne forteller at han rangerer tidsskrift som er generelle innenfor faget høyere enn et

tidsskrift som er spesialisert på et område; til tross for at begge tidsskriftene *offisielt* er på nivå 2. Med liknende argumentasjon forteller en biolog at han ikke benytter seg spesifikt av nivå 1 og 2 tidsskrift når han vurderer, men sier: "...vi kjenner jo til alle tidsskriftene, så vi vet jo hvilke som er bra". På den måten forholder informantene seg i ulik grad til de *formelle* rangeringene av tidsskrift når de definerer hva som er god kvalitet.

Bruken av tellekantsystemet på individnivå er, som illustrert i kapittel 2, omdiskutert, og blir også problematisert av noen av informantene. En historiker mener tellekantsystemet er preget av en slags naturvitenskapelig logikk som har beveget seg inn i samfunnsvitenskap og humaniora, når hun skal beskrive hvordan kvalitet blir definert:

I utgangspunktet så skal det gå på kvalitet og kvalitet er jo vanskelig å måle, og når man prøver å måle det så har vel ikke det vært så – det er forholdsvis nytt at man gjør det, og det har spredd seg fra naturvitenskapelige fag og til samfunnsfagene og på historie så er det forholdsvis nytt.

Informantene, særlig fra historie, forteller om uenighet og diskusjoner i miljøet knyttet til at publisering benyttes som mål på kvalitet. En av historikerne forteller at det er et demokratisk problem om ikke samfunnet forstår det de formidler, og at de gjennom å kun vektlegge internasjonal publisering *fjerner* seg fra samfunnet. Samme informant forteller imidlertid at publisering i internasjonale tidsskrift er et mål som 'må' brukes i ansettelsesprosesser: "... de [søkerne] må publisere internasjonalt. Vi kommer aldri til å få bort i fra det kravet. Så de må publisere internasjonalt". Dette begrunnes av en av de andre historikerne med: "... vi kan ikke operere i et sånt vakuum. Vi ønsker at det som er vurdert som best internasjonalt skal gjelde for oss". Kravet til internasjonal publisering er også synlig, som tidligere illustrert, i utlysningene ved historie hvor publisering i internasjonale fagfelleverderte tidsskrift blir vektlagt.

Som redegjort for i kapittel 2 er en kritikk som har blitt fremmet mot tellekantsystemet at det blir benyttet som indikator på kvalitet på individnivå, selv om det er designet som et system som skal måle publikasjoner på institusjonsnivå. Basert på det foregående er det rimelig å hevde at denne kritikken står seg, da tellekantsystemet brukes aktivt som redskap i ansettelser og for å skille mellom arbeidene til enkeltindivider. Det er imidlertid også understreket i flere av utlysningstekstene at internasjonal publisering skal vektlegges, så vurderingene som gjøres i de sakkyndige og interne komiteene samsvarer i stor grad med dette kravet.

6.2.3 Matteus-effekten

Mertons (1968) begrep om Matteus-effekten kan være nyttig i analyser av vurderingssystemer i akademia. “Konsekvensen av Matteus-effekten er at den som allerede har mye (av forskningsmidler, publikasjoner osv.), får mer” (Brandser & Sümer 2017: 26). Denne type dynamikk, hvor forskere som har publisert i spesielt gode tidsskrift eller skaffet spesielt eksklusive forskningsmidler har større mulighet til å fortsette med dette, gjenfinner jeg i materialet. To av biologene forteller:

De som har erfaring med det, som har en gruppe som har for eksempel en *Nature* eller *Science paper*, da får de flere midler, og da vokser denne gruppa. Også får de mer erfaring, også får de flere *Nature* og *Science*. Så det er en *perpetuum mobile*.

Informant: Hvis du er ikke *eksellent*, hvis du tenderer til å være bare tilfredsstillende, eller noe sånt, da får du ikke prosjekter altså, da er det andre som får de.

Intervjuer: Men hvis du først har opparbeida deg den *eksellent* - ?

Informant: Ja, så har du lett for å være der.

Det første sitatet illustrerer hvordan det å publisere i høyt rangerte tidsskrift kan genererer midler, mer erfaring og deretter mulighet til å publisere ytterligere i de høyt rangerte tidsskriftene. Det andre sitatet viser hvordan de som anses som *eksellente* både får prosjekter, og tenderer mot å bli værende på et *eksellent nivå*. En annen biolog i materialet forteller om denne type genererende logikk, hvor en måte å vurdere om noe er av god kvalitet baseres både på det søkerne har produsert tidligere, og hva komitémedlemmene ser for seg at kommer til å få finansiering:

Intervjuer: Når du sier bra kvalitet, hvordan vurderer dere det?

Informant: Det er jo veldig vanskelig. Det skal være noe som kjennes aktuelt (...) Det er noe som vi tror skulle få finansiering, for eksempel, fra forskningsrådet. Det er noe som er veldig spennende, og det var det for endel av kandidatene, men ikke for andre. Det er egentlig forskningsrådet rolle å måle den kvaliteten, så det blir jo veldig vanskelig for oss å gjøre det. Da titter vi også samtidig på hvor mye de har publisert tidligere, og hvor bra forskning som har kommet ut av deres tidligere prosjekt. For har de produsert veldig mye spennende forskning tidligere, også har de et prosjekt som også høres spennende ut, så tror vi at de kommer til å

fortsette med det. Så det er vel sånn man resonnerer, men det blir jo veldig subjektivt, hva som er bra forskning.

I tillegg til en genererende logikk, er det å kunne hvile seg på en ekstern vurdering, fra for eksempel forskningsrådet, noe som gjøres vurderingssituasjonen. En annen informant, en historiker, forteller at han synes det var veldig vanskelig oppgave å skulle vurdere søkeres arbeider, og forteller: “Jeg skjønnte plutselig hva akademiske priser betyr, altså da er det i alle fall noen andre som har vurdert noe arbeid til å være veldig godt”.

I likhet med å bruke publisering som mål på kvalitet, blir dermed bruken av tidligere prosjekter, priser og ekstern finansiering et mål på kvalitet som benyttes. Andersen (2017) argumenterer for at den typen dynamikker som Matteus-effekten kan frembringe, fører til at det etableres noen ‘forskningsbaroner’ som akkumulerer store fordeler basert på mottagelse av store mengder ressurser. “De har større stabe af hjælpere, stærkere netværk, er mere synlige, kan udnytte synergi mellem forskellige projekter, spare overhead, spreder risiko osv.” (Andersen 2017: 179). Andersen (2017: 180) viser til studier som har vist at 3 promille av alle forskere i Danmark mottar 20 prosent av bevilgingene fra *Det Frie Forskningsråd*.

Biologen i det siste sitatet forteller at det er forskningsrådet som måler kvaliteten, som han, eller miljøet, deretter kan dra nytte av i ansettelsesprosessen. Ved å bruke andres mål på kvalitet, enten dette er Norges forskningsråd, EUs forskningsråd, eller tellekantsystemet, unngår informantene en gjenkjennelseslogikk eller det at de selv må vurdere hvorvidt noe er av høy kvalitet eller ikke. Dette indikerer kanskje at det er prosesser utenfor de vurderingssituasjonene jeg undersøker som definerer hva som er god kvalitet i forskning, som for eksempel Norges- eller EUs forskningsråd.

6.2.4 Eksellense

Som nevnt i kapittel 2 har begrepet *eksellense* blitt synlig gjennom ulike satsninger i universitetssektoren de siste årene (Rasmussen 2015). I den første av Harvey og Greens (1993) fem kvalitetsforståelser trekkes det frem at kvalitet kan defineres som noe som overskrider høye standarder, som de omtaler som *eksellent*. I intervjuene gjenfinner jeg denne type definisjon, hvor *eksellense* forstås som kun gjeldende for de aller beste og er preget av en eksklusivitet. Brink og Benschop (2011: 512) argumenterer for at *eksellense* per definisjon et “scarce good”, som innebærer at om noe skal defineres som *eksellent* må det være eksklusivt og ikke allment

tilgjengelig.

I materialet benytter flere informanter fra biolog og statsvitenskap begrepet *eksellent* når de omtaler forskere eller vitenskapelig arbeid. En av biologene forteller også at det var et viktig begrep i ansettelsen hun var en del av, som samsvarer med bruken av *eksellense* som vurderingskriterium i de sakkyndige vurderingene ved biologi. Flere av historikerne har sterkere aversjoner mot begrepet da de omtaler det som et “svadaord”, et “strategisk mål for ledelsen”, eller til og med et begrep som er “sterkt mislikt”. Dette virker å være knyttet til at det er et ord som ikke inngår i deres arbeidshverdag, men at det er et slags byråkratisk eller elitistisk ord. Noen historikere trekker også frem at bruken av slike begrep fører til at noen blir satset på fremfor andre, som ses som uheldig.

Flere informanter trekker frem at de heller benytter begrepet *fremragende*, fremfor *eksellent*. For noen av informantene er *eksellense* og *fremragende* ensbetydende, mens andre forstår det som to ulike ting, hvor *eksellense* blir trukket frem av noen som enda mer eksklusivt eller uoppnåelig, enn *fremragende*.

En av biologene forteller at han ikke bruker begrepet selv og forklarer at *eksellense*, sånn han ser det, egentlig bare betyr høy *impact*:

Jeg er ikke noe stor fan av det ordet (...) det er en slags elitesatsing, *eksellense-forskning*, at det skal være en elitesatsing (...) Jeg bruker det ikke, jeg ser det bare som et sånt byråkratisk ord. Det de egentlig mener - i alle fall når jeg leser det fra rektor og fra EUs forskningsråd, så mener de *high impact* artikler. Om forskningen er bra, det er jo veldig vanskelig å måle, men har man noen artikler i *Nature* da er det *eksellent* automatisk. Det er litt den definisjonen.

I en av de sakkyndige vurderingene fra biologi blir også et *eksellent* tidsskrift definert som et tidsskrift med høy *impact*, og en av de andre biologene forteller også at hvis du publiserer en artikkel i *Nature* eller *Science* er du *eksellent*. Som tidligere nevnt er *impact* et mål på antall siteringer et tidsskrift har. Denne *offisielle* definisjonen legges dels til grunn hos biologen over, men sitering forstås kun som en del av *impact* begrepet:

Strengt sett så er *impact* sånn *bibliometri*, bare siteringer egentlig, men i det her tilfellet så prater jeg mer om både medieoppmerksomhet og faglig interesse. At man kan få, for eksempel, *key note*-presentasjoner på konferanser, eller at man kan skape et nytt lite forskningsfelt. At den oppdagelsen man gjør er såpass heftig at flere andre kommer til å følge etter.

En av de andre biologene trekker også frem denne oppmerksomheten når han forteller hva han legger i *eksellense* begrepet: “Det legger jeg i at du skal være god forsker, og du skal bli lagt merke til”. Basert på disse utsagnene ser det ut til at *eksellense* og *impact* har endel til felles, spesielt i den forstand at antall siteringer ofte brukes som element i å definere noe som *eksellent* (Brink & Benshop 2011: 508). Likevel dreier endel av det som trekkes frem av biologene over, både knyttet til *eksellense* og *impact*, om oppmerksomhet og interesse utenfra, som kan sies å ha fellestrekk ved det som omtales som “Grand Challenges” (Henningsen & Liestøl 2013: 349).

Henningsen og Liestøl (2013) gjør et skille mellom *eksellense* og “Grand Challenges”. Basert på sitatene fra biologene ser det imidlertid ut til at disse to elementene, samfunnsoppdraget og den *eksellente* forskningen, ikke er to ulike ting. En av de andre biologene trekker frem hvordan finansiering også er knyttet til “Grand Challenges” eller samfunnsutfordringer: “... veldig mye av pengene, både i Norge og i EU går jo under problematikk som man ønsker å få løst her og nå, som er sånn samfunns-nytte prosjekter”.

Det ser ut til å være biologene som i størst grad trekker frem bruken av *eksellent* og *fremragende* forskning, men disse begrepene dukker også opp på de andre fagfeltene. En av informantene fra statsvitenskap forteller for eksempel at hvorvidt et miljø defineres som *fremragende* knyttes opp mot hvor mye de publiserer og hvilke prosjekter de skaffer:

På instituttet så har vi helt klart enkelte forskergrupper, selvfølgelig, som er mer *fremragende* enn andre, kanskje. Som man ser i form av at det er mye mer aktivitet, får mye mer tilslag på ekstern finansiering, publiserer mye mer i svært gode tidsskrift, og sånt.

Forholdet mellom det å være *fremragende* og skaffe ekstern finansiering ser ut til å være gjensidig forsterkende, og kan produsere den typen akkumulerende dynamikk som presentert tidligere.

De informantene som er kritiske til bruken av begrep som *eksellent* forholder seg likevel pragmatisk til det. Dette er fordi *eksellent* og *fremragende* forskning knyttes tett opp mot anskaffelsen av ekstern finansiering, som er et veldig tydelig krav til de ansatte. En av historikerne forteller:

Diskusjonen rundt *fremragende* forskning (...) det diskuteres fordi det følger jo midler med det, ikke sant, og derfor så er det interessant. Fordi at når det er midler med ting så betyr det at man kan få mer. Penger betyr jo ingenting isolert sett, men det kan bety muligheter for så sikre seg

mer forskningstid, som er en primærinteresse for veldig mange. Rett og slett komme i en posisjon hvor du kan forske på heltid.

Her trekkes det frem at anskaffelsen av finansiering kan resultere i at man kan forske på heltid. Dette innebærer, ifølge en av de andre historikerne i materialet, at det er noen *mindre fremragende* som må bedrive undervisning. Dette perspektivet fremmes også av en av statsviterne i materialet:

... undervisningen blir skjøvet litt oppover. De [professorene] som før hadde *eksellense-status* innenfor her, tror jeg, de må nå ta en større del av undervisninga. På grunn av at de skal frigjøre de som egentlig før tok undervisninga [de på lavere nivå].

Ifølge denne informanten har det skjedd et skifte hvor det er professorene som må ta undervisningsansvaret, mens de unge *eksellente* og *fremragende* skal forske. Det ser dermed ikke ut til at *eksellense* eller *fremragende* er begrep som brukes om undervisningsaktivitet. Sitatene indikerer at utviklingen som ble diskutert i kapittel 2, hvor forskning og undervisning blir to separate oppgaver (Rasmussen 2017), kan se ut til å gjøre seg gjeldende i praksis. I tillegg forteller flere av informantene at det gjerne er de midlertidig ansatte som tar hoveddelen av dette undervisningsansvaret, i tråd med det som beskrives av Rasmussen (2017).

6.3 “Offisielle fortellinger”

Jeg definerer de forklaringene på kjønnsforskjellene i academia som går igjen i materiale som “offisielle fortellinger” (Hasse, Henningsen & Søndergaard 2002). “Offisielle fortellinger” er de forklaringene på kjønnskjævheter som formidles gjennom implisitte eller eksplisitte beskrivelser av kvinner og menn i academia (Hasse, Henningsen & Søndergaard 2002: 116). Disse “offisielle fortellingene” kommer til syne gjennom informantenes symbolske grensedragninger (Lamont & Molnár 2009) hvor kvinner og menn *skilles* og *rangeres* på en måte som kan skape forskjeller mellom dem (Skjeie & Teigen 2003: 108-109).

Mange av forklaringene som fremmes av informantene kan knyttes opp mot de forklaringene som introduseres i kapittel 3, som etterslep, kvinners valg, og/eller familieforhold. Noen informanter trekker også frem både fagspesifikke elementer, “homososial reproduksjon”, midlertidighet og bias i vurderinger som mulige forklaringer på hvorfor det er

færre kvinner i faste stillinger. Jeg definerer disse forklaringene som eksplisitte grensedragninger, da forklaringene uttalt tar for seg betydningen av kjønn for en akademisk karriere (Lamont 2009). Jeg vil illustrere det jeg ser som implisitte grensedragninger knyttet til kjønn under deloverskrift 6.4.

I samsvar med funnene til Mählck (2003: 11) uttrykte mange av informantene et uttalt engasjement for likestilling når jeg stilte spørsmål om det, hvor en informant fortalte; "... jeg er jo 100 prosent enig jeg altså, at vi skal ha et fokus på god kjønnsfordeling". Dette kan ha å gjøre med at det er et sterkt ideal om likestilling i det norske samfunnet og dermed lite sannsynlig at informantene uttalt skulle motsi dette idealet (Mählck 2003: 11). Det kan også knyttes til "bias-problemet", (Holst & Tørnblad 2015) som adresseres i kapittel 4, hvor elite-informanter gjerne vil fremstille seg selv på en fordelaktig måte, for eksempel gjennom å vise at de støtter rådende idealer.

6.3.1 Tilbud

Som redegjort for i kapittel 3 kan forklaringer på kjønnskjevhet deles inn i tilbud og etterspørselsforklaringer. Etterslepshypotesen er mye brukt tilbudsforklaring på hvorfor det er færre kvinner enn menn i de høyere posisjonene i academia. Denne hypotesen trekkes frem av tre av de mannlige informantene da de uttrykker at kjønnsbalansen kommer til å jevne seg ut av seg selv. Knyttet til denne forklaringen fremmes også et syn på at academia er en institusjon med lite *gjennomtrekk*, altså at personalet i liten grad byttes ut. Dette forstås som en av grunnene til at det tar litt tid før kjønnsbalansen jevnes ut. En av informantene forklarer:

... det er jo en arbeidsplass uten gjennomtrekk, derfor så er jo utskifting mye lavere enn, la oss si, hva som er vanlig i næringslivet eller annen statsforvaltning. Og det gjør jo at den kjønnsfordelingen man hadde en gang, den vil vedvare frem til de er pensjonister, med mindre man ansetter så mange menn igjen. Men jeg vil jo mene at, tross alt, så er faget viktigst. Altså som nevnt før så er jeg jo tilhenger av moderat kjønnskvoltering, men hvis det ikke er tilstrekkelig så vil jeg jo heller ansette en mann, det er mitt personlige standpunkt.

Informanten ser for seg at kjønnsbalansen kommer til å vedvare til de som jobber der nå er pensjonister, og tar forbehold om at denne balansen ikke endres hvis det igjen kun ansettes menn. Han presiserer i tillegg at faget er viktigst, men understreker at han er tilhenger av

moderat kvotering. I andre intervjuer kommer ofte kvalitet og fag opp når moderat kvotering diskuteres, og kvotering blir flere ganger forstått som en motsetning til, eller noe som ses i som underordnet, faglige eller kvalitetsmessige kriterier. Disse temaene vil diskuteres ytterligere i kapittel 7. En av informantene fra statsvitenskap som trekker på etterslepsforklaringen beskriver en noe motstridende dynamikk:

Det jevner seg ut uten at vi behøver å gjøre noe spesielt med det. På statsvitenskap så har vi sannsynligvis flere kvinner enn menn som er studenter, og sannsynligvis også flere som tar master, og flere som tar doktorgrad. Så etterhvert så vil den naturlige dynamikken her gjøre at det blir flere kvinner også i alle stillinger, men det tar litt tid før det kommer opp. Bare for noen år siden drev vi og vurderte det med at - vi ser at også på nyansatte så er det sånn at menn blir prioritert altså. Menn får lettere stilling enn kvinner.

Informanten beskriver først etterslepsforklaringen, men mot slutten av sitatet forteller han at menn får lettere stilling enn kvinner. Det ser ut til å være en diskrepans knyttet til hva som er forklaringen på kjønnsforskjellene, hvor det er uklart hvorvidt informanten mener at kjønnsbalansen kommer til å jevne seg ut av seg selv, eller ikke. Ifølge Skjeie og Teigen (2003: 110) er etterslepsforklaringen en forklaring som dominerer i mange diskusjoner knyttet til en lav kvinneandel i topposisjoner, som kan forklare hvorfor den trekkes på her. Til tross for at starten av dette sitatet samsvarer med en etterslepsforklaring, beskrives også en situasjon som er lite forenelig med en slik forklaring, da informanten forteller at menn blir prioritert i ansettelsesprosesser.

To av kvinnene i materialet har et annet syn på kjønnskjevheten i toppstillinger, hvor de forteller at de *ikke* tror at kjønnsbalansen kommer til å jevne seg ut av seg selv. De informantene som trekker på etterslepsforklaringen i dette materialet er menn, og de som fremmer at kjønnsbalansen ikke jevner seg ut av seg selv er kvinner. Andre studier (Skjeie og Teigen 2003: 120) har vist at etterslephypotesen er spesielt utbredt blant menn i topplederstillinger, som forteller at kvinner og menn kan ha ulike syn på hva som forklarer kjønnsforskjeller.

En av informantene som trekker på etterslepforklaringen understreker at det må være kvinnelige søkere for at balansen kan jevnes ut, men det er uklart om informanten mener det må være kjønnsbalanse i søkermassen eller om det kun må være *noen* kvinnelige søkere. I flere av stillingene i mitt materiale er det en overvekt av mannlige søkere, men det er kvinnelige søkere på samtlige stillinger, og det er flere kvinner enn menn i søkermassen i en av stillingene.

Andre informanter trekker også frem at manglende kvinnelige søkere kan forklare skjønnsskjevheter i toppstillinger. Å rekruttere kvinnelige søkere blir dermed trukket frem som det foretrukne tiltaket for kjønnsbalanse av mange informanter, gjennom såkalte letekomiteer eller å oppfordre kvinner til å søke på stillinger. Dette perspektivet fremmes blant annet fra ledelsens hold, hvor to av lederne trekker frem dette tiltaket for å bedre kjønnsbalansen:

... man hadde prosesser med både letekomiteer og sorteringskomite i forkant av den sakkyndige komiteen, og jeg var også veldig bevisst på å prøve å ta kontakt med spesielt kvinnelige kandidater til den stillinga.

Så når en har en utlysningstekst så legger en et løp med en letekomite, der handler det og om å finne og kontakte aktuelle ønskede søkere, gjerne med vekt på å sikre oss at vi vet hvert fall – altså, det skal i hvert fall ikke stå på oss at ikke relevante kvinner skal få vite om det.

Den første lederen presiserer at letekomiteer skal sikre kvinnelige kandidater, og den andre vinkler denne prosessen på en litt annen måte med å fortelle at det ikke skal *stå på dem* at ikke relevante kvinner kjenner til stillingen. Selv om slike komiteer kan bidra til å sikre kvinnelige søkere, er det mange seleksjonsprosesser som utspilles før en søker ender opp som innstilt, gjennom sorteringskomiteer, sakkyndige komiteer og interne komiteer. Som illustrert ved en av lederne i kapittel 5, kan tiltak og argumenter knyttet til kjønnsbalanse benyttes både i oppstarten av en ansettelsesprosess og i slutfasen, men "... forsvinner som en linje" i midten av prosessen.

Internasjonalisering er et annet forhold som blir trukket frem som svar på spørsmål knyttet til kjønnsbalanse:

Intervjuer: Nå er det jo også sånn at dere har veldig mange doktorander som er kvinner, også veldig få på høyere nivå, hva tenker du er grunnen til at det er sånn?

Informant: Jeg tror kanskje man skal stille spørsmålet litt annerledes jeg; I hvilken grad klarer kandidater fra [universitetet] og Norge, å nå opp i konkurransen mot de som kommer fra utlandet? For trenden er jo at våres kandidater når ikke opp.

Intervjuer: Nei, hverken kvinner eller menn, eller?

Informant: Riktig.

Her blir internasjonalisering trukket inn som et element som påvirker både kvinnelige og mannlige søkere, men informanten mener internasjonalisering ikke påvirker kvinner og menn

på ulike måter. Det er verdt å nevne her at det i mitt materiale er mange internasjonale søkere, og av de som ble ansatt i de prosessene jeg har undersøkt er det to norske kandidater som har blitt innstilt. De internasjonale som har fått stillinger er både kvinner og menn, men det er riktignok flere menn enn kvinner som har fått stillinger.

Noe forskning (Gustafson 2006; Vabø, Padilla-González, Waagene & Næss 2014) har vist at omsorgsforpliktelser påvirker kvinners internasjonale mobilitet negativt, men at det samme ikke er tilfellet for menn. I tillegg reiser menn med samboere mer, mens kvinner med samboere ikke gjør det (Gustafson 2006). Dermed kan det tenkes at internasjonale søkere i større grad er menn, og på den måten kan internasjonaliseringstendenser i akademia slå ulikt ut for kvinner og menn. Høyere andel internasjonale søkere vil også utfordre etterslepshypotesen, da denne tar utgangspunkt i at kjønnsbalanse på høyere og lavere nivå basert på nasjonale tall. Når internasjonale akademikere søker seg til stillinger i Norge, og hvis disse i hovedsak er menn, vil det påvirke kjønnsbalansen i rekruteringsmassen.

6.3.2 Etterspørsel

I motsetning til tilbudsforklaringer, belyses trekk ved institusjonen i etterspørselsforklaringer. Flere av informanter trekker frem at det er mange elementer som til sammen kan føre til at kvinner ikke ender opp i en fast stilling, men at det kan være vanskelig å peke ut en spesifikk dynamikk som produserer kjønnsfordelingen. En av de historikerne trekker frem noen ulike elementer:

Jeg har sett dette med svangerskap, graviditet, andre yrkesmuligheter, røft tone, ikke sant, apropos *metoo*, det er ikke bare *metoo*, men det er andre ting også, tone, miljø, nettverk - at menn rekrutterer sine egne, som er menn. Altså det er enormt mange kriterier, men jeg greier ikke peke på en ting.

Et av elementene som trekkes frem er tendensen til at man rekrutterer noen som ligner enn selv, fenomenet kjent som “homososial reproduksjon” (Kanter 1977 i Skjeie & Teigen 2003: 104-105). Dette fenomenet blir trukket frem av flere av informantene, hvor nesten alle informantene fra historie er innom denne forklaringen på hvorfor det er færre kvinner enn menn i faste stillinger. Fordi det er mange flere menn i faste stillinger i akademia, er menn oftere i en posisjon hvor de har muligheten til å bedrive rekrutering. Dette er særlig tydelig ved historie,

med veldig få kvinner i faste stillinger. Sitatet til historikeren kan også være et eksempel på “cumulative disadvantages”, som beskriver hvordan mange elementer som er ufordelaktige for kvinner til sammen kan føre til kjønnsforskjeller på aggregert nivå (Williams 2004: 17).

En beslektet forklaringsramme er måten overvekten av menn skaper et representasjonsproblem som gjør at kvinner ikke assosierer seg med en vitenskapelig karriere eller ikke har like mange ‘forbilder’ som menn i akademia. Lamont (2009: 222) viser til forskning som har illustrert hvordan ulike bias kan være ekstra virksomme i situasjoner hvor kvinner ses som “tokens”, det vil si situasjoner hvor det er veldig få kvinner på et område eller i bestemte stillinger (Kanter 1977 i Acker 1990: 143). I tråd med dette beskriver en av de mannlige historikerne hvordan et mannsdominert miljø kan bidra til å forsterke kjønnsforskjeller:

... det har vært veldig tungt å skulle bryte inn i det der hvis du har hatt avbrudd på grunn av svangerskap eller at du finner i et fagmiljø hvor det er få kvinnelige forbilder. Så det er selvforsterkende prosesser her også, tenker jeg da. Hvor lett er det, hvis du skal gå inn i et fagmiljø også er det nesten sånn at du, det er jo nesten like mannsdominert som et smelteverk, det her altså.

Her blir også avbrudd i karrieren trukket inn som et element som kan gjøre det vanskeligere for kvinner å komme inn i miljøet, som også trekkes frem av historikeren på forrige side. Noen internasjonale studier har vist at “... kvinners «fravær» i perioder kan ha indirekte effekt på institusjoners motivasjon for å ansette kvinner i toppstillinger” (Brandser & Sümer 2016: 39). I sitatet til historikeren på forrige side blir også røff tone trukket frem som et element som kan ha negativ innvirkning på kjønnsbalansen. To av de andre historikerne trekker også frem at historie er et kritisk fag, hvor en informant forteller at det kan være på grensen til litt slemt. Begge disse informantene trekker frem at kritikk er en del av historikernes selvforståelse, og på den måten også er noe som verdsettes av aktørene i miljøet. En av historikerne forteller også at den type kritisk holdning kan ha gått spesielt utover de få kvinnene som er i miljøet, og forteller om en situasjon hvor flere kvinner sa ifra:

De [noen kvinner] opplevde og hadde noen sterke fortellinger som vitna om at det hvert fall var på grensa til trakassering, ikke seksuell trakassering, men på grensa til trakassering. Og det skal ikke jeg si noen ting om, om det var eller ikke. Men det som er et element i den historien, er at den som ble kritisert klarer ikke å fatte og forstå at det kan være tilfellet, og jeg tror det handler om noe om det jeg sa i sted: den her stoltheten over den kritiske kulturen.

Her trekkes historikernes kritiske selvforståelse frem som en forklaringsramme for situasjonen som beskrives. Sitatet forteller noe om at den særegne historiske kulturen kan ha spesielle virkninger på kvinners opplevelser. Beskrivelsen tar til orde for at undersøkelser av ulike fagfelt forteller noe spesifikt om kvinners opplevelser i akademia, som igjen *kan* si noe om hvorfor kjønnsbalansen er såpass ulik på tvers av fagfelt.

I materialet er det to informanter som skiller seg fra de andre ved å foreslå at det er noe i *selve* vurderingssituasjonen eller ansettelsesprosessen hvor kvinner og menn ikke blir vurdert på likefot. Nedenfor vises utdrag fra intervjuer med disse to informantene, når de presenterer forklaringer på hvorfor det er færre kvinner enn menn i akademiske toppstillinger:

Nei, det har vi jo diskutert i mange komiteer, jeg har ingen egen teori, men det som jeg har hørt, som lyder vettug, det er at det er som et lekkende rør, at det faller ut kvinner hele tiden. Ulike hypoteser, men en som lyder vettug er at det finnes en bias i våres evaluering av kvinner og menn, at både kvinner og menn rangerer kvinner litt lavere, selv om det bare er en liten *liten* effekt, så over årene så blir det færre kvinner som får forskningsanslag, færre kvinner som får artikler i *high impact* tidsskrifter og jeg tror at en sånn – selv om den *biasen* er liten nå for tiden når det finnes mye bevissthet også, så kan det lede til det over mange år.

Det er masse forskning på det der som viser at både damer og menn har en tendens til å være over-positive, hvis du har to sett like resultater, også blir det sett mer positive til en mann for eksempel, det at du har mange sampublikasjoner; “... hvor flink han er til å samarbeid”, mens “... hun har ikke vært noe selvstendig, for hun har ikke produsert noe mye alene”.

Forklaringene som presenteres samsvarer i stor grad med forskning på feltet, for eksempel de eksperimentelle studiene hvor like kvalifiserte kvinner og menn vurderes ulikt (Steinpreis mfl. 1999; Moss-Racusin mfl. 2012). Det siste sitatet forteller noe om “the elasticity of merit” (Eveline 2004), hvor like handlinger vurderes med henholdsvis negativt og positivt fortegn alt ettersom det er en kvinne eller mann som vurderes. Dette fenomenet kan også tilskrives begrepet om en “dobbel standard” for kvinner (Foschi 1996).

Disse informantene benytter begrep som er nært knyttet opp mot teoretisering rundt kjønn i akademia, som pipeline og bias. De refererer også til forskning på feltet, som indikerer at de har vært eksponert for tematikk knyttet til kjønn og akademia i en eller annen form. Den ene informanten forteller at dette har blitt diskutert i flere komiteer og videreformidler en teori som vedkommende kjenner til fra dette komitéarbeidet. Dette forteller at spørsmål knyttet til

kjønn og vurderinger diskuteres på feltene til informantene, og at de selv er bevisste disse tingene når de deltar i komitéarbeid.

6.3.3 Samspill

Forklaringer knyttet til midlertidighet er fremtredende i materialet når jeg stiller spørsmål om kjønnsforskjell i akademiske stillinger. Midlertidighet dreier seg på en side om struktur, da den høye graden av midlertidighet i akademia kan sies å være et resultat av prioriteringer knyttet til stillinger hos de ulike universitetene (se kapittel 2). På den andre siden knyttes noe av midlertidighetsforklaringen til individuelle forskjeller, da midlertidighet forstås som å ha ulikt utslag for kvinner og menn i akademia. To av de mannlige historikerne forklarer:

Nei, om menn da har en, nå snakker jeg veldig generelt (...) at menn har en mer aksept for midlertidighet. De på en måte kan prioritere det tøffere eller hardere eller ensidig, mer sånn ensidig fokusert på ting, altså, jeg vet ikke. Det kan være det, en aksept for det.

Av og til, i mørke øyeblikk, holdt jeg på å si, så sier jeg at det er bare menn som er dumme nok til å gå i midlertidighet over lang tid, på den måten. Altså, du skal være enspora for å gjøre det, og det er jo et åpent spørsmål om det er verdt det. Og det tror jeg kanskje er et spørsmål som kvinner stiller seg mer enn menn gjør da.

Jeg gjenfinner samme meningsinnhold som i sitatene over i flere av intervjuene, hvor denne ulikheten i midlertidighet, som slår ulikt ut for kvinner og menn, knyttes an til en ensporethet eller en mulighet for å prioritere den typen arbeid som en akademisk karriere krever. Informantenes utsagn bærer preg av å forstå en akademisk karriere litt som et *kall*, hvor man må dedikere tiden sin fullt og helt for å lykkes. Denne dedikasjonen kan leses som en beskrivelse av den ideelle forsker, slik Brink og Benschop (2003: 200) skriver: "... the dedicated intellectual, who lives and breathes academia".

I tillegg viser sitatene at informantene tolker de mannlige midlertidige som mer aksepterende ovenfor de strukturene som finnes i akademia, hvor menn tilpasser seg strukturen, der hvor kvinner ikke gjør det. Ifølge Acker (1990) er strukturen i seg selv kjønnnet, og på den måten bedre tilpasset en mannlig norm, eller væremåte. Dermed vil de kvinnene som tilpasser seg normen kunne lykkes, mens de som ikke gjør det møter på utfordringer (Brink 2009: 211).

I tillegg til at informantene forstår midlertidighet som vanskeligere for kvinner enn menn, kan en annen kjønnets konsekvens ved denne midlertidighetsproblematikken være at de mennene som blir i miljøet, som går i midlertidigheten i en lenger periode, også blir mer synlige når nye stillinger lyses ut. To av historikerne forteller:

Det virker på meg som at flere av dem [menn] tåler å gå å slenge i gangene, og leve på kortvarige prosjekt. Også tror jeg, dessverre, at det blir tolka blant flere miljøet som at de har en mye sterkere indre drivkraft etter å bli historiker.

... de som går som timelærere på den typen midlertidighet, blir mer synlige og de blir mer synlige og i det øyeblikket det lyses ut noen ting.

På denne måten kan det være at de mannlige rekruttene som står, og går, i midlertidigheten, blir tolket som mer dedikert enn de kvinnelige rekruttene. Dedikasjon kan kobles opp mot ambisjoner, hvor Brink (2009: 164) trekker frem at komitémedlemmene i hennes studie uttrykte at kvinner manglet ambisjoner knyttet til karriereavansment, da de tok andre valg underveis i karrieren, særlig knyttet til familie. I likhet med Brink (2009) sine informanter kommer familieforpliktelser ofte opp når midlertidighet beskrives i intervjuene mine, hvor grunnen til at kvinner har et større 'problem' med midlertidighet er fordi de prioriterer familie.

En historiker foreslår også at fagfeltet *belønner* aktiviteter som muligens er enklere for menn enn kvinner å gjennomføre og knytter dette igjen opp mot familie. Han forteller:

... det krever, for å nå frem og nå opp, lange reiser til arkiver, opphold i utlandet gjerne, eller slike ting, og hvem er det som har lettere for det, sånn allment sett? Jo, det er mye lettere, sånn som det er, for menn enn for kvinner å gjøre det, med tanke på omsorgssituasjon og sånne ting.

Her påpeker informanten at det ligger noe i belønningsstrukturene på feltet som er bedre tilpasset en mannlige forskernorm, og igjen hvordan familieforpliktelser hemmer kvinners muligheter til å delta i de aktivitetene som *belønnes*. Informanten reflekterer også over andre trekk ved systemet som kan påvirke kvinnelige søkere:

... er utlysningsteksten våres generelt inviterende nok, er det noen ting i den som er hemmende eller fremmede for at kvinner skal søke? Signaliserer vi tydelig nok at det er greit å ha hatt noen avbrekk, at vi egentlig er mer opptatt av kvaliteten på det du har gjort, enn mengden? (...) Kanskje skal vi utlyse på tema som det er flere kvinnelige forskere som jobber med, enn vi har

gjort? (...) ... det går an å tenke seg kvalitetskriterier som er annerledes, som knytter seg mer opp i mot, og går mer i retning av, originalitet enn soliditet, for eksempel. Eller at man er villig til å utforske nye felt og nye tema, eller gjør ting på nye måter, og gjør ting tverrfaglige og sånne ting, det kan ligge kvalitetskriterier i det også.

I motsetning til at det er kvinnene som skal tilpasse seg en mannlig forskernorm, foreslår denne informanten at det er mange trekk ved systemet som kan endres for å gjøre det mer inviterende eller enklere for kvinner å avansere i det akademiske systemet. Her beskrives også hvordan kvalitetskriteriene kanskje er bedre tilpasset en mannlig karriere, ikke kun knyttet til fokuset på publisering som illustrert tidligere, men også knyttet til hvordan kvalitet defineres. I litteraturen på feltet understrekes det at kvinner og menn gjerne beskjeftiger seg med ulike temaer og metoder (Nielsen 2015; 2018; Lund 2012), og ved å foreslå at andre temaer eller fremgangsmåter også kan ses som kvalitet, åpnes muligens rommet for kvinnelige akademikere mer.

I likhet med historikeren på forrige side foreslår en av biologene at det ligger kjønnsforskjeller i mobilitet, hvor han peker på at midlertidighetsproblematikken krever internasjonal mobilitet av universitetsansatte:

Informant: ... første toårsperioden etter en stipendiatstilling så er det [kjønnsbalansen] vel ganske jevnt fortsatt på biologi, men så andre postdoc, tredje postdoc, etter seks år, ti år etter stipendiatstillingen har det skiftet ordentlig. Så om man korter ned den tiden før man får en fast stilling så ville man sikkert få en bedre kjønnsbalanse.

Intervjuer: Ja, for folk går jo i postdoc i, som du sier, fem, sju, ti – årevis?

Informant: Ja, og får det ikke på samme plass, så man må ofte flytte til ulike land til og med, og det kan også finnes en kjønnsulikhet i det: hvor villig man er til å flytte til ulike land.

I likhet med biologen forteller historikeren beskrevet i det foregående at det å korte ned tiden fra endt doktorgrad til fast stilling, vil være positiv for kjønnsbalansen:

... det er jo strukturelle ting som må gjøres, kanskje med stillingskategorier og sånne ting, som kan kanskje bedre det. At det er litt flere steg i karrierestigen, slik at, fra du er stipendiat og postdoc, hvor jeg opplever at det kanskje er ganske mange kvinner, jeg vet ikke hvordan det er, eller om kvinner faller av allerede på postdocnivå?

Røttingen og Liestøl (2018) støtter hypotesen som presenteres av informantene, når de skriver at kvinneandelen faller markant allerede i overgangen fra stipendiat til postdoktor. Dette er til dels synlig i mitt materiale da det er færre kvinnelige enn mannlige søkere til flere av stillingene. Dette kan tyde på at det å undersøke ansettelsesprosesser til faste vitenskapelige stillinger ikke er der “skoen trykker”, da kvinnene (muligens) *faller fra* før dette tidspunktet.

6.4 Implisitte kjønnede fortolkningsrammer

I et av intervjuene omtales en av de kvinnelige kandidatene på en måte som kan leses inn i et “flink pike” narrativ i tråd med funn fra annen litteratur på feltet. Eksempelet er fra et intervju med en mannlig informant som forteller om et intervju med en kvinnelig kandidat:

Hun, som var en veldig god foreleser. Jeg hadde litt spørsmålstegn ved hennes faglige profil. Hun var brilliant, altså. Hun var veldig dyktig, og det er nesten sånn at jeg lurte på om hun har kursa seg før intervjuet, men hun var veldig dyktig.

Her blir denne kvinnelige kandidatens prestasjon på intervjuet foreslått som et resultat av kursing på forhånd. I sin studie av kvinnelige jurister finner Korsvik (2017: 47-48) at kvinnene ville unngå en status som “flink pike”, og i større grad tilpasset seg en mannlig forskernorm som innebar å ikke forberede seg så mye til undervisning. Hvis vi følger Acker (1990) vil den mannlige forskernormen også være bedre tilpasset til organisasjonen, da organisasjonen i seg selv er kjønnnet. I tråd med Reskins (2000: 322) teori om “attribution-bias” argumenterer Ellemers, Heuvel, Gilder, Maass og Bonvini (2004: 318) for at stereotype oppfatninger av kjønn bidrar til at kvinnes suksess tilskrives ekstraordinær innsats, der hvor menn ses som iboende kompetente. Dette er også i tråd med funnene til Leslie mfl (2015) som fant at kvinner ble assosiert med hardt arbeid, snarere enn iboende intellektuelt talent. Det å kurse seg kan ses som en slik ekstraordinær innsats.

En annen implisitt fortolkningsramme som kommer til syne er måten informantene kobler metoder og temaer til kjønn. Disse koblingene kan forstås i lys av ulike kodifiseringsprosesser slik de presenteres hos Adkins (2001), Orupabo (2016) og Skjeie og Teigen (2003). Adkins (2001) belyser hvordan ulike arbeidsoppgaver *kodes* som feminine, men jeg vil argumenter for at oppgaver også kan *kodes* som maskuline.

Kvantitativ metode og statistikk *kodes* som mannlige områder innenfor statsvitenskap og biologi, mens det innenfor historiefaget er temaer, og ikke metoder, som *kodes* som henholdsvis mannlige og kvinnelige. Sosialhistorie, lokalhistorie, kjønns- og kvinnehistorie *kodes* som kvinnelige, og økonomisk- og politisk historie *kodes* som mannlige. I tillegg forteller flere av historikerne hvordan de typiske *kvinnefeltene* også er felt som er i ferd med å fases ut på instituttet og dermed er felt det ikke satses på. Samtidig har felt som økonomi og politikk vokst seg større, særlig i takt med å skaffe store prosjekter og ekstern finansiering. Basert på dette ser det ut til at det er en kobling mellom felt som *kodes* som mannlige og økt tilslag av ekstern finansiering. Dette samsvarer med Henningsen og Liestøls (2013) tese om at forskningspolitiske prioriteringer gjerne går til felt med en overvekt av menn.

De feltene som omtales som *kvinnefelt* blir i tillegg omtalt som *myke*, og de feltene som ses som mer mannsdominerte blir kalt for *harde*. En av informantene understreker riktignok at kvinner også holder på med, og interesserer seg for, de *harde* temaene:

Historiker: Hvert fall her på instituttet synes jeg ikke det er noe fremtredende profil at kvinner jobber med noe kvalitativt annerledes tema enn menn, det synes jeg ikke altså. Det er ganske mange harde tema som kvinner her på instituttet jobber med.

Intervjuer: Hva er harde tema?

Historiker: Nei, jeg tenker økonomi, ikke sant, ressursutnyttelse, politikk. Ja, jeg gjør jo sånn da [gjør hermetegn].

Til tross for at kvinner og menn holder på med både *myke* og *harde* tema, er denne inndelingen preget av at maskuline og feminine idealer kobles opp mot aktiviteter, og på den måten blir ulike aktiviteter *kjønn*. Ifølge Adkins (2001) kommer *kjønn* i arbeidslivet menn til gode, da menn i større grad enn kvinner kan omgjøre symbolske representasjoner av kjønn til ressurser (Orupabo 2016: 44). Dette kommer til syne ved historie da informantene forteller at *maskuline* felt i større grad satses på enn *feminine*, gjennom finansiering og prosjekter.

6.5 Oppsummering

I det foregående har jeg presentert fire idealtypiske kvalitetskriterier som gikk igjen i intervjuene og diskutert disse i lys av teori og tidligere forskning på feltet. I tråd med annen forskning om ansettelsesprosesser benyttes publiseringsindikatorer hyppig som mål på kvalitet

i dette materialet. Jeg har argumentert for at slike kvantifiserbare mål, som publiseringsindikatorer, kan føre til at forskere som avviker fra normen, for eksempel gjennom mindre publisering eller lenger pauser i karrieren, får mindre uttelling. Dette kan sies å være særlig gjeldende for kvinnelige akademikere. Gjennom flere av intervjuene fortelles det om en bevissthet i fagmiljøene knyttet til mulige negative konsekvenser av å vektlegge publisering som krav i ansettelse, særlig med hensyn til kjønnsforskjeller. Noen av informantene er kritiske til bruken av publiseringsindikatorer, i likhet med forskerne i Gornitzka (2003) sin studie, men det resulterer ikke i at slike indikatorer *ikke* benyttes i vurderingssituasjoner.

Alternativene til å benytte slike mål kan være at komitémedlemmene trekker på gjenkjennelseslogikken, og kjenner igjen god kvalitet når de ser det. Tidligere studier (Lamont 2009) har funnet at en slik gjenkjennelseslogikk gjerne fører til at en kjenner igjen kvalitet som det som ligner på sitt eget arbeid: “homososial reproduksjon”. Det kan se ut til å oppstå en spenning mellom mer subjektive oppfattelser av hva som er god kvalitet på den ene siden, og kvantifiserbare mål på den andre, hvor begge kan ha betydninger for kjønn.

En annen dimensjon i definisjoner av kvalitet, som blir særlig synlig gjennom begreper som *eksellense* og *fremragende* forskning, er finansiering. Det gjøres klare koblinger til tildelende instanser når informantene definerer hva som er god kvalitet, samt hvilke miljøer som anses som henholdsvis *eksellente* eller *fremragende*. Det som har blitt vurdert som god kvalitet fra ERA benyttes som ressurs for informantene i ansettelsesprosessene. Både bruken av publiseringsindikatorer og finansiering som *proxy* for kvalitet forteller at prosesser utenfor ansettelsen, som fagfellesystemer og finansieringsinstanser, har stor betydning for vurderingen i ansettelsesprosesser.

Gjennom informantenes forklaringer på kjønnsskjevhet har jeg identifisert noen “offisielle forklaringer”, som jeg har analysert i lys av teorier om eksplisitte og implisitte grensedragninger (Lamont 2009). Lamont og Molnár (2009: 168-169) argumenterer for at når det er *bred enighet* om symbolske grenser kan disse bli til sosiale grenser som skaper forskjeller mellom, for eksempel, kvinner og menn. Skjeie og Teigen (2003) har identifisert hvordan etterslepshypotesen har en slik *bred enighet* i mange diskusjoner knyttet til kjønnsskjevhet i toppstillinger. I dette materialet trekkes denne forklaringen på, men det er også mange andre forklaringer som lanseres av informantene. Felles for mange av forklaringene er at de vektlegger kvinners valg og prioriteringer, som hvordan familieforpliktelser og avbrudd i karrieren skaper ‘problemer’ for kvinners karrierer i akademia. Noen av disse forklaringene forstås imidlertid også i samspill med strukturene, hvor midlertidighet også ses som et strukturelt ‘problem’.

Mer implisitte grensedragninger knyttet til kjønnsforskjeller blir synlige i mitt materiale når den dedikerte akademiker knyttes til en mannlig forskernorm som ses som mer aksepterende ovenfor akademias strukturer. Dette kan sammenlignes med Hasse, Henningsen og Søndergaard (2002) studie av akademia, hvor de identifiserte hvordan det ble gjort et skille mellom kvinne og faglighet, hvor kvinner ikke ble assosiert med ideen om ildsjelen som var nødvendig for å lykkes i akademia. Andre implisitte kjønnede vurderinger ble synlige i mitt materiale når historikerne kodet ulike felt innenfor faget som henholdsvis mannlige og kvinnelige, samtidig som de indikerte hvilke av disse feltene som ble *satset på*.

7 Likestilling og meritokrati

I det avsluttende analysekapittelet vil jeg diskutere på hvilken måte idealer om likestilling og idealer om meritokrati gjør seg gjeldende i praksis. Selv om jeg har undersøkt praksiser i denne oppgaven vil jeg argumentere for at idealer påvirker praksiser.

Empiriske studier (Lamont 2009; Tellmann 2017) har illustrert hvordan henholdsvis *mertonianske* og *habermasianske* idealer ikke følges i *streng* forstand i vurderingsprosesser. Likevel er idealer om *allmenn*, *verdifri*, *felles* og *autonom* forskning viktige i den akademiske institusjonen. I prosessene jeg har undersøkt er det også klare føringer om at beslutninger skal tas basert på velbegrunnede argument. I tillegg til disse idealene er også likestillingsidealet tydelig fra ledelseshold gjennom sentrale planer og tiltak. Som illustrert i de foregående kapitlene trekker noen av informantene på et ideal om likestilling også internt i ansettelsesprosessen, og på den måten er det ikke kun et ideal som kommer ovenfra.

I dette kapittelet vil jeg først illustrere hvordan disse to idealene, meritokratiet og likestillingshensynet, tematiseres i intervjuene, og hvordan det forstås som et motsetningsforhold av flere av informantene. Deretter vil jeg diskutere hvordan disse to idealene kan sies å styres av to ulike logikker, som igjen kan belyse hvorfor de kan havne i konflikt.

7.1 Idealer og praksis

Mot slutten av intervjuene stilte jeg spørsmål om informantene kjente til noen spesifikke tiltak for likestilling som kunne benyttes i ansettelsesprosessene. Noen informanter trakk frem moderat kvotering, mens andre ikke kjente til dette tiltaket. Som illustrert i kapittel 6 trakk flere informanter frem letekomiteer og oppfordringer til kvinnelige søkere som et viktig tiltak. Flere informanter forteller at de ikke inkluderer kjønn som en dimensjon videre i komitéarbeidet, og at de overlot det til fakultetet å beslutte hvorvidt kjønn skulle innlemmes i ansettelsesprosessen. Informanten som var del av et ansettelsesutvalg fortalte imidlertid at utvalget ikke kan benytte moderat kvotering hvis ikke den interne- eller den sakkyndige komiteen har plassert en mann og en kvinne *helt likt*. Så hvis det ikke er foretatt en slik rangering før ansettelsen kommer til

ansettelsesutvalget, så kan heller ikke utvalget benytte moderat kvotering.

Flere informanter uttrykte at det var vanskelig å definere hva som ligger i kravet om at to søkere skal være like eller tilnærmet like, noe som kan fortelle hvorfor komitémedlemmene ikke plasserer to søkere *helt likt*. Da jeg spurte om bruken av moderat kvotering forteller informanten fra ansettelsesutvalget at instituttet sjeldent sender en innstilling hvor to kandidater er vurdert likt:

Det hender jo selvfølgelig at konklusjonen er; “Vi vurderer disse to som helt like”, også overlater man til noen andre å ta vurderinga. Men det skjer *veldig veldig veldig* sjeldent tror jeg, fra et institutt. Da vil man alltid foreta en beslutning, det er nok forventa det.

Basert på utsagnet virker det som moderat kvotering er et tiltak som kun benyttes ytterst sjeldent ved det fagfeltet denne informanten er den del av. Informanten forteller videre at: “... andre steder hvor man kanskje har litt mer kvantifiserbare kriterier så vil man kanskje kunne oppleve at det har en virkning da”. Slike kvantifiserbare mål gjøres kanskje gjeldende i den sakkyndige vurderingen, hvor jeg har illustrert hvordan kandidatene ofte skilles på publiseringsrater. Dette kan innebære at det er enklere å sidestille kvalifikasjonene til to kandidater i den sakkyndige vurderingen, enn i den interne. De søkerne som kommer videre for å bli vurdert i den interne komiteen står allerede relativt likt, med tanke på at de er vurdert som aller best fra den sakkyndige vurderingen. På den måten er hensikten med den interne komiteen nettopp å skille mellom relativt likt kvalifiserte søkere.

Flere informanter presiserer at det er forventet at de skal gjøre et skille mellom kandidatene i den interne komiteen, og antyder at det ikke er ønskelig å plassere to kandidater likt. Informanten fra ansettelsesutvalget forteller også at det er forventet at prosessene i utvalget skal være effektive. Vedkommende forteller: “... du skal ha skikkelig gode grunner for å bremse opp en prosess, sånn veldig”. Reskin (2000: 322) argumenterer for at: “People process information that conforms to their stereotypes more quickly than inconsistent information, and they are more likely to stereotype when they are under time pressure, partly because stereotyping conserves mental resources”. Hvis vi følger Reskin (2000) kan kravet om effektivitet gjøre at eventuelle stereotype vurderinger i rapportene ikke fanges opp i ansettelsesutvalget.

Flere av informantene uttrykker at bruken av spesifikke tiltak for kjønnsbalanse, som moderat kvotering, forstås som problematisk:

... jeg hører av og til, litt sånn, kanskje fra endel yngre mannlige kollegaer at de kanskje føler seg litt forbigått av alle disse tiltakene som kvinner får og at man er bekymra for at andre kriterier enn faglige skal spille inn [Historiker, mann].

Her beskrives en bekymring hos de mannlige kollegaene til informantene knyttet til bruken av likestillingstiltak rettet mot kvinner. Bekymringen går ut på at det er *andre* kriterier enn faglige som skal spille inn i vurderingsprosesser. En annen informant fremmer et lignende synspunkt:

Det [likestilling] var hele tiden et tema i komiteen. Jeg vet ikke om jeg støtta det argumentet der og da [å ansette en kvinne], for jeg mente at kvaliteten var viktigere enn kjønn da [Biolog, mann].

I sitatene kommer det frem at informantene enten personlig, eller fra andre, opplever at kvalitet og fag må være viktigst i vurderingsprosesser, og at kjønn eventuelt må komme i andre rekke. Tidligere i oppgaven har jeg også illustrert hvordan en av informantene beskrev hvordan faget var viktigst da han fortalte om ansettelsesprosessen. At informantene understreker at faget må være viktigst er ikke spesielt overraskende. Det interessante er imidlertid at kvalitet og faglighet dukker opp i samtalen når vi snakker om kvotering eller likestillingstiltak. Dette forteller at slike tiltak *rammes inn* i kontrast til kvalitet og faglige kriterier. Det ser dermed ut til at kvalitet og likestillingshensyn ikke er gjensidige målsettinger i samme prosess, slik Lamont og Silva (2009) har identifisert, men at disse tiltakene blir forstått i motsetning til faglige og kvalitetsmessige kriterier.

Andre studier av ansettelsesprosesser finner liknende synspunkter hos komitémedlemmer, hvor Brink (2009: 135) skriver: "Controversy surrounds the search for female candidates and special women's chairs as these methods could mean that less qualified women are hired. This quality argument is however hardly mentioned in relation to the appointment of male candidates". Her belyser Brink (2009) hvordan kvalitetsargumentet fremkalles når det er snakk om å ansette kvinnelige kandidater, men at det samme argumentet ikke oppstår knyttet til mannlige kandidater. Dette indikerer at når kvinnelige kandidater fremmes i lys av spesielle tiltak oppstår det et problem, som kanskje ikke er like fremtredende om kjønn ikke ble introduseres som en dimensjon overhode – som når mannlige kandidater ansettes.

Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet var det informanter som ikke kjente til moderat kvotering når jeg stilte spørsmål om det var noen tiltak for å sikre likestilling i ansettelsesprosesser. En av de informantene forteller:

Jeg tror det tenkes sånn innenfor alle stillinger ellers, kanskje administrative stillinger og alt mulig sånn, men innenfor faglige stillinger så tror jeg ikke jeg har sett formuleringer, nei. Du kan tenke deg en formulering, for eksempel at: *hvis det er ellers likt så vil kvinner blir foretrukket fremfor menn*. Det står det på endel stillinger, men jeg har ikke sett det på en sånn faglig utlysning innenfor en universitetsstilling, og det fører jo til at det forandrer jo ikke så veldig mye, det er ikke høyt prioritert.

Denne informanten satt både i den sakkyndige- og den interne komiteen knyttet til en stilling, og kjente ikke til tiltaket om moderat kvotering i faglige stillinger. En av de andre informantene, som hadde sittet i flere interne komiteer, kjente heller ikke til tiltaket om moderat kvotering, men forteller at dette var et tiltak som ble brukt tidligere:

Jeg var med på en gang for lenge siden at man skulle bruke det [kvotering], da satt vi i innstilling i komiteen at kvinnen hun var klart best, hun var best, nummer en. Vi synes det er pinlig å bli ansatt på kjønnskvotering altså. Det blir et sånt stempel på en person, ikke sant.

Argumentet til informanten støttes av en av lederne som forteller hvordan kvinner reagerer på bruken av moderat kvotering "... det er mange damer som; *Nei, vi er så imot at damer skal, på en måte kvoterer inn, for da får du stempel at du er for dårlig*". Disse sitatene styrker antagelsen om at kvotering og kvalitet forstås som to motstridende dynamikker. Ifølge Loury (1992) bidrar spesifikke tiltak rettet mot kvinner først og fremst til å devaluere kvinnelige kandidater: "Affirmative action [thus] contributes primarily to weaken the self-esteem of those benefiting from the procedures, and raises doubts among others about whether the "quota baby" really was qualified" (Loury 1992 i Teigen 2000: 66).

Foschi (1996) argumenterer også mot en kvoteringstankegang som innebærer tiltak som skal forsøke å rette opp i en eventuell urettferdighet kvinner har vært utsatt for. I stedet foreslår hun at tiltak skal: "... include demonstrations of ability that leave no doubts about the superior quality of the chosen applicants" (Foschi 1996: 252). Utsagnet til informanten på forrige side samsvarer i stor grad med det Foschi (1996) argumenterer for her, hvor komiteen heller ønsket å vise at kvinnen var klart best, enn å ansette henne på bakgrunn av kvotering. Til

tross for at kvotering ikke ble benyttet aktivt i ansettelsesprosessen som beskrives, kan dette tyde på at kvotering likevel var en *del* av begrunnelsen for å definere kvinnen som *klart best*. Funn fra tidligere studier (Teigen & Jensen 1996: 9) viser at kvoteringstiltak sjeldent benyttes *direkte* i ansettelser, men at slike tiltak likevel kan ha indirekte effekter i form av at de brukes som et *argument* i en ansettelsesprosess.

Foruten muligheten for å praktisere moderat kvotering, er det ikke anledning til å fremme en kvinnelig søker i ansettelsesprosessen på andre grunnlag, og det forstås som illegitimt å fremme en kvinne kun motivert av et ønske om kjønnsbalanse. To av de kvinnelige informantene forteller; "... man kan liksom ikke bestemme; ok, vi tar den ene kvinnen, bare fordi det er en kvinne, ikke sant?", og "Selv om hun var kvinne, så var min vurdering at vi ikke kunne løfte henne over. For det var såpass merkbart, eller såpass stor forskjell". Disse sitatene kan ses i lys av Brink og Benschops (2011: 519) studie, hvor de skriver at; "... committee members are careful to avoid the impression that they have appointed a candidate simply because she is a woman". Til tross for et ønske om å løfte frem kvinnelige kandidater, er ikke informantene villig til å "senke standarden" for å få inn en kvinne (Brink 2009: 211).

Basert på det foregående ser det ut til at både det å ansette en kvinnelig kandidat på moderat kvotering, samt fremme kvinnelige kandidater på andre grunnlag, kan forstås som problematisk. Den siste muligheten som presenteres for å sikre at en kvinne blir innstilt er simpelthen at den beste kandidaten er en kvinne. En av lederne forklarer:

Jeg tror at hvis du hadde gått rundt og intervjuet dem [de ansatte] ville alle sagt at: "Vi vil ha den beste, og hvis det er en kvinne, så vil vi svært gjerne ha den".

Utsagnet samsvarer med det Nielsen (2018: 17) omtaler som "... the narrative of the gender-blind organization". Innenfor et slikt narrativ fjernes kjønn fra prosessen, hvor det kun er *den beste* som skal identifiseres, og hvis den beste tilfeldigvis er en kvinne, er det positivt. Ved å *fjerne* kjønn fra prosessen opprettholdes et ideal om meritokratiet, og de *mertonanske* normene holdes intakt hvor ingen sosiale forhold *forstyrrer* prosessen. Ifølge Nielsen (2015) står det meritokratiske idealet i et motsetningsforhold til andre rasjonaler innenfor den akademiske institusjonen, for eksempel et ideal om likestilling.

Det kan se ut til at logikken som følger av likestillingshensyn og logikken knyttet til vurdering etter meritter kolliderer i samme prosess, da vurderingen av kandidater i en ansettelsesprosess følger en rangeringslogikk som står i motsetning til kvoteringens likhetslogikk (Teigen & Jensen 1996: 9). Når moderat kvotering skal benyttes i tilfeller der kandidater er like

eller tilnærmet like, er det mulig å se for seg at det sjeldent komme til anvendelse i en prosess der portvokterne hele veien har blitt bedt om å rangere søkere og finne forskjeller mellom dem.

Collins (2003) argumenterer for at det oppstår et problem når et tiltak som fremmer likhet i utfall, eksempelvis ulike likestillingstiltak, også praktiserer likhet i prosess. Hvis likhet i utfall er formålet med tiltaket, må prosesser som *ikke* resulterer i likhet i utfall stilles spørsmålstegn ved. Collins (2003: 17-18) argumenterer:

...if the egalitarian outcome is defined as an equal distribution of jobs between men and women, any rule or practice that obstructs that goal would have to be challenged, including an equal treatment principle that insists that men and women should be assessed on their merits, disregarding their sex.

I en ansettelsesprosess i academia vurderes kvinnelige og mannlige søkere gjennom hele prosessen basert på deres meritter, hvor kjønn som kriterium *kun* kan innlemmes i de avsluttende fasene i form av moderat kvotering. Hvis vi følger argumentasjonen til Collins (2002) må imidlertid selve denne prosessen utfordres. Hvis likhet i utfall faktisk er det som ønskes med et tiltak som moderat kvotering, kan ikke prosessen som leder frem til dette utfallet kun baseres på meritter uavhengig av kjønn. Som beskrevet i kapittel 3, innebærer ikke dette nødvendigvis å gå bort fra en meritokratisk tankegang i enhver variant, men å stille spørsmålstegn ved formuleringen av et meritokratisk ideal som utdefinerer alle sosiale kategorier fra vurderingssituasjoner. Idealet må undersøkes og de kriterier som legges til grunn i en vurderingssituasjon må belyses for å kunne si noe om hvilke konsekvenser disse kan få for kjønn.

8 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg beskrevet åtte ansettelsesprosesser fra utlysning til innstilling, og beskrevet seleksjonsprosessene som spilles ut og vurderingskriteriene som legges til grunn. I analysen har jeg trukket frem mange ulike elementer som gjør seg gjeldende i ansettelsesprosessene i materialet. Dette har ført til at mange detaljer har fremkommet i analysen, men jeg har samtidig pekt på noen generelle trekk ved flere av ansettelsene. Det har blitt tydelig at ansettelsesprosesser, som i utgangspunktet er nokså formaliserte, varierer etter kriterier i utlysninger, hva som vektlegges i den sakkyndige komiteen, og ikke minst hvilke grep deltagerne i den interne komiteen foretar seg. På den måten har funnene i denne undersøkelsen variert etter både fagspesifikke og individuelle forskjeller i informantenes forståelser. I dette avsluttende kapittelet vil jeg belyse hovedfunnene fra studien, trekke frem hvilke implikasjoner studien har, og gi noen forslag til videre forskning.

8.1 Hovedfunn og implikasjoner

Gjennom analyse av materialet blir det klart at ansettelsesprosesser til faste stillinger i akademia er preget av skjønsmessige vurderinger, personlige overbevisninger, føringer som ligger i prosessen og ulike vurderingskriterier. Knyttet til vurderingskriterier utpeker publisering seg som det mest sentrale målet for å vurdere søkerne både i den sakkyndige komiteen, men også videre i prosessen. Av andre sentrale kriterier er finansiering også et tydelig krav til søkere. Informantene gjør både kvalitetsvurderinger og vurderinger av de fremtidige ambisjonene til søkere basert på tidligere erfaring med finansiering. Publisering og finansiering er også innvevd i forståelser av *eksellent* og *fremragende* forskning. Publisering og forskningsmessige kriterier vektlegges i stor grad i tråd med tellekantsystemets inndeling, hvor anerkjente internasjonale tidsskrift løftes frem som særlig betydningsfulle i disse prosessene. Det ser ut til at de ulike fagfeltene benytter nokså like krav, hvor det kan tenkes at endringene i universitetssektoren, i form av New Public Managements inntog i høyere utdanning, økte krav til ekstern finansiering og tellekantsystemet, fører til en konvergens av fagfeltenes vurderingsstrukturer.

Til tross for at jeg har identifisert mange ulike dimensjoner ved ansettelsesprosessene i materialet, utpeker betydningen av de interne komitémedlemmenes prioriteringer og forståelser seg som spesielt sentralt. Den ene lederen i materialet skiller seg ut med et særlig fokus på likestilling, og vedkommende tok grep ut over det *vanlige* i ansettelsesprosessen for å sikre at kvinnelige søkere kommer videre. Det ser dermed ut til at kjønn *kan* inkluderes som en sentral dimensjon, men det *må* ikke gjøre det. Andre prioriteringer fra informantenes side var et ønske om å satse på unge søkere med potensiale, som mange også rammet inn som et likestillingshensyn.

Et annet sentralt funn er knyttet til informantenes forståelser av kjønnsforskjellene i akademia. Flere ulike forklaringer lanseres, hvorav en er etterslepsforklaringen hvor informantene ser for seg at balansen kommer til å jevne seg ut av seg selv, gitt kvinnelige søkere. Denne forklaringen kan sies å samsvare med et meritokratisk ideal, hvor eventuelle kjønnskjevheter blir forstått som resultatet av noe *annet* enn trekk ved universitetssystemet. Det finnes også eksempler på forklaringer som plasseres innenfor den akademiske institusjonen, uten at disse nødvendigvis går på akkord med idealet om meritokratiet. Disse kan være kulturelle eller faglige særegenheter, eksempelvis der historie blir portrettert som et kritisk fag, eller dynamikker som midlertidighet og “homosial reproduksjon”.

Noen av disse forklaringene kan sies å utfordre idealet om et rent meritokrati *noe*, for eksempel at menn rekrutterer menn, i motsetning til at beste søkeren får jobben. Forklaringene utfordrer imidlertid ikke ideen om at hvis kvinner og menn søker seg til stillinger i like stor grad, vil de som har best meritter komme best ut. Kulturelle og faglige elementer, samt midlertidighet, kan imidlertid forklare hvorfor kvinner muligens *ikke* søker seg til stillinger i like stor grad som menn, men ikke om kvinnene vil bli vurdert på likefot med sine mannlige konkurrenter om de skulle gjøre det.

To informanter lanserer at det kan være *noe* i selve vurderingssituasjonen hvor kvinner og menn ikke blir vurdert likt. Andre informanter viser til trekk ved systemet som kan være hemmende for kvinnelige søkere. Eksempelvis måten kvalitet defineres gjennom lange reiser til arkiver utenlands av en av historikerne, eller hvordan midlertidighet påvirker kvinner på en annen måte enn menn. Det kan se ut til at strukturene i seg selv er bedre tilpasset en mannlige forskernorm på mange områder, hvor mindre internasjonal erfaring, avbrudd i karrieren og mindre publisering kan føre til at kvinner ikke blir *gjenkjent* som den dedikerte forskeren på lik linje med menn. Basert på Acker (1992) argumenterer Brink (2009: 21) for at kvinner kan gjenkjennes som gode kandidater hvis de tilpasser seg denne mannlige normen, men det kan se ut til at normen i seg selv sjeldent stilles spørsmålsteget ved.

Det er vanskelig å si hvilke tiltak som faktisk vil være positivt for kvinnelige søkere i ansettelsesprosesser. Forskning på publiseringsmønstre viser at kvinner publiserer mindre enn menn, som kan indikere at et sterkt fokus på publisering slår negativt ut for kvinner. Samtidig så kan det å benytte seg av målbare kriterier i vurderingssituasjoner være positivt for kvinner, for å hindre ulike typer bias. I denne oppgaven har jeg illustrert at det kun en gang, i åtte ansettelser, er en kvinne rangert på topp fra den sakkyndige komiteen. Dette *kan* indikere at kvinner skårer dårligere i denne delen av ansettelsesprosessen, men utvalget er for lite for å trekke noen konklusjoner.

Da Norges forskningsråd (2009: 34) utredet likestilling i norsk forskning stilte de spørsmålene; “Er vitenskapelig kvalitet fullstendig frikoblet fra kjønn? Hva skjer da når man fra politisk hold både ønsker å satse på kvalitet og på likestilling i forskning?”. Basert på funnene fra denne oppgaven er dette spørsmål som må fortsette å stilles, da disse to ønskene ser ut til å stå i et motsetningsforhold i en og samme prosess. Der hvor tiltak for likestilling diskuteres i intervjuene blir dette flere ganger rammet inn i kontrast til, eller underordnet, et fokus på kvalitet og faglighet. I en prosess som hele veien hviler på vurderinger av meritter, ser det ut til at innlemmelsen av en sosial dimensjon, som kjønn, *forstyrrer* prosessen. Når et slikt tiltak presenteres *gjøres* de kvinnelige kandidatene til kjønn, og det ser ut til å oppstå et problem.

I utlysninger oppfordres det til at kvinnelige kandidater skal søke, men i prosessene etter, altså sorteringskomité, sakkyndig vurdering og intern vurdering, ser ikke kjønn ut til å være en vesentlig dimensjon hvis ikke de interne deltagerne er personlig opptatt av det. Basert på Acker (2006) spør Ahmed (2012) om ikke universitetets fremstilling som et “equality regime” egentlig er et “inequality regime” i en annen form? Rektoratet ved UiO (Universitetet i Oslo 2018a) påpeker også at utlysningene fremstår likestillingsvennlige, men spørsmålet er om dette i realiteten kan være en slags *likestillingsfasade* som ikke spiller ut i praksis?

Slik rektoratet (Universitetet i Oslo 2018a) også understreker viser mye forskning på feltet at portvokternes forståelser av kjønn i stor grad påvirker utfallet av en ansettelsesprosess. I disse studiene har det blitt identifisert at komitémedlemmer *ikke* forstår kjønne strukturer som påvirkende i vurderingssituasjoner (Brink & Benschop 2011: 519; O' Connor & O' Hagan 2015: 7). Noen av informantene i denne oppgaven kan plasseres innenfor en slik forståelsesramme, hvor kjønn ikke forstås som et element som skal eller kan påvirke vurderinger som gjøres. Det er imidlertid også informanter som trekker frem hvordan kjønn kan sies å påvirke disse vurderingene.

Gjennom flere av intervjuene ble det tydelig at komitémedlemmer ikke kjente til tiltak som moderat kvotering, og at to av lederne understrekte at et fokus på kjønnsbalanse i hovedsak

var avhengig av personlig engasjement. Det virker derfor å være litt tilfeldig hvorvidt portvokterne er opptatt av likestilling eller ikke. Dette kan også fortelle noe om at de institusjonelle likestillingsplanene som er forankret i de største universitetene ikke gjøres gjeldende i alle ansettelsesprosesser. Basert på diskusjonen i kapittel 7 er det også mulig å stille spørsmålsteget ved om moderat kvotering er det beste tiltaket for å sikre likestilling i disse prosessene. Både fordi kvoteringslogikken kan sies å stå i et motsetningsforhold til den meritokratiske logikken, men også fordi kvoteringstiltak innlemmes mot slutten av en prosess som ikke har inkludert kjønn som en sentral dimensjon hele veien. Et alternativ kan være tiltak som sikrer en mangfoldstankegang på alle nivåer av en prosess og en institusjon, i tråd med Ahmed (2012: 22) sitt begrep om å “institusjonalisere mangfold”.

8.2 Forslag til videre forskning

I denne oppgaven har jeg illustrert hvordan andre sosiale dimensjoner enn kjønn, som alder og nasjonalitet, kan gjøre seg gjeldende i ansettelsesprosessene. Et fokus på potensiale fremkommer i flere av intervjuene, hvor unge søkere foretrekkes. I forhold til internasjonalisering er det kun to av stillingene i materialet hvor det ikke ble ansatt en internasjonal kandidat. Videre forskning på betydningen av internasjonalisering i ansettelsesprosesser vil kunne fortelle noe om hvem søkermassen til stillinger ved norske universitet typisk er, og hvordan internasjonale kandidater påvirker konkurransen i en ansettelsesprosess. En av informantene mine vektla hvordan norske søkere ikke nådde opp i konkurransen med de internasjonale, og videre undersøkelser kan gi mer kunnskap om en slik hypotese. En kartlegging av hvem som får jobb etter nasjonalitet vil også kunne gi innsikt i hvordan økt internasjonal konkurranse påvirker kvinnelige søkeres sjanser i ansettelsesprosesser.

Større statistiske studier vil også kunne fortelle noe om hvilke søkere som lykkes i ansettelsesprosesser. Slike statistiske studier vil imidlertid fortelle lite om hvilke overveielser som ligger til grunn for innstillinger. Et sentralt element som jeg har illustrert i denne oppgaven er at de kandidatene som er innstilt på topp fra både sakkyndig og intern komité, ikke nødvendigvis ender opp i jobben. Ved å snakke med aktørene som deltar i prosessen kan man få innsikt i hvorfor. Mer systematiske undersøkelser av søkermasse vil også være sentralt, da flere av informantene pekte på hvordan manglende kvinnelige søkere til faste stillinger kan forklare hvorfor det er færre kvinner i dette sjiktet. Som foreslått tidligere kan analyser av

prosesser som finner sted *før* fast ansettelse derfor være viktig. Røttingen og Henningsen (2018) peker for eksempel på at kvinner *faller fra* allerede i overgangen til postdoktor.

Et annet poeng er at vurderingene som gjøres i ansettelsesprosessene i stor grad hviler på vurderinger som er foretatt andre steder. Vitenskapelig publisering vurderes i fagfellesystemer, og ekstern finansiering bevilges basert på vurderinger som gjøres av ulike tildelende instanser. Det er dermed behov for mer forskning på prosesser som finner sted utenfor ansettelsesprosessene, og hvordan vurderingene utarter seg i andre vurderende instanser som ERA eller NFR.

En bredere definisjon av mangfold var i utgangspunktet innlemmet i både intervjuguiden og innretningen for denne oppgaven. Det viste seg imidlertid å bli for omfattende å gjøre en analyse av hvordan etnisitet kom til syne i disse prosessene. I videre studier burde dette innlemmes som en dimensjon, da det finnes lite forskning på mangfold i akademia (Maximova-Mentzoni, Egeland, Askvik, Drange, Støren, Røsdal & Vabø 2016).

Fokuset i analysen har ligget på trekk ved ansettelsesprosessene som er like på tvers av felt. Noen fagspesifikke trekk har imidlertid fremkommet i analysen, men med et lite utvalg fra hvert felt har ikke faglige forskjeller blitt vektlagt i analysen. Overvekten av historikere i utvalget har resultert i et rikere materialet fra dette fagfeltet, da jeg har identifisert flest spesifikke trekk ved det historiske miljøet. Antydningene til fagforskjeller presentert her kan ta til orde for at fagspesifikke analyser av ansettelsesprosesser *kan* gi innsikt i hvorfor kvinneandelen i faste stillinger er så ulik på tvers av felt.

Ved å gi spesifikke beskrivelser av ulike felt er det mulig å fange opp hvilke dynamikker som gjør seg gjeldene i ulike situasjoner, og hvordan disse kan påvirke kjønnete strukturer. Det er likevel relativt like kriterier som fremkalles på tvers av fagfeltene, som kan antyde en konvergens. Komparative studier med andre fagfelt kan derfor være av interesse, men også komparative studier mellom land. Det er mulig å se for seg nasjonale forskjeller i akademisk vurderingskultur, som kan forstås i lys av ulike likestillingsregimer og kunnskapsregimer.

Referanseliste

- Aagaard, Kaare, Carter Bloch, Jesper W. Schneider, Dorte Henriksen, Thomas Kjeldager Ryan & Per Stig Lauridsen (2014), "Evaluering af den norske publiceringsindikator". Dansk Center for Forskningsanalyse, Aarhus Universitet.
- Aamodt, Per Olaf & Nils Martin Stølen (2003), "Vekst i utdanningssystemet". SSB.no. <https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/sa60/kap-4.pdf> (lesedato: 01.06.18).
- Acker, Joan (1990), "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations". *Gender and Society*, 4(2): 139-158.
- Acker, Joan (2006), "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations". *Gender and Society*, 20(4): 441-464.
- Adkins, Lisa (2001), "Cultural Feminization: "Money, Sex and Power" for Women". *Signs*, 26(3): 669-695.
- Ahmed, Sara (2012), *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke: Duke University Press.
- Allen, Margaret & Tanya Castleman (2001), "Fighting the Pipeline Fallacy". I Ann Brooks & Alison Mackinnon (red.) *Gender and the Restructured University*. (s. 151-165). Buckingham & Philadelphia: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Andersen, Gisle & Marte Mangset (2012), "Er forestillingen om det egalitære Norge resultatet av en målefeil?". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 53(2): 157-188.
- Andersen, Heine (2017), *Forskningsfrihed - ideal og virkelighed*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Askling, Berit & Bjørn Stensaker, (2002), "Academic Leadership: Prescriptions, Practices and Paradoxes". *Tertiary Education and Management*, 8(2): 113-125.
- Barne- og likestillingsdepartementet (2015), *Likestilling i praksis – Like muligheter for kvinner og menn*. (Meld. St 7 2015-2016). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/>
- Becher, Tony & Paul Trowler (2001), *Academic Tribes and Territories*. Andre opplag. London: Open University Press

- Benschop, Yvonne & Margo Brouns (2003), "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects". *Gender, Work and Organization*, 10(2): 194-212.
- Bornmann, Lutz, Rüdiger Mutz & Hans-Dieter Daniel (2007), "Gender differences in grant peer review: A meta-analysis". *Journal of Informetrics*, 1(3): 226-232.
- Bourdieu, Pierre (2004), *Science of Science and Reflexivity*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Brandser, Gry & Sevil Sümer (2016), "Farefull ferd mot toppen. Kjønnbalanse i forskning og forskningsledelse ved forsknings – og utdanningsinstitusjoner i Bergen". Uni Research Rokkansenteret, Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier, Rapport 3: 2016.
- Brandser, Gry & Sevil Sümer (2017), "Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter". *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 41(1): 22-38.
- Brandser, Gry & Sevil Sümer (2018), "Hvordan forklare kjønnsskjevhet?". *Forskerforum.no*. <https://www.forskerforum.no/hvordan-forklare-kjonnskjevhet/> (lesedato: 15.06.18).
- Brink, Marieke van den, Margo Brouns & Sietske Waslander (2006), "Does Excellence have a gender? A national research study on recruitment and selection procedures for professorial appointments in The Netherlands". *Employee Relations*, 28(6): 523-539.
- Brink, Marieke van den (2009), *Behind the Scenes of Science: Gender Practices in the Recruitment and Selection of Professors in the Netherlands*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Brink, Marieke van den & Yvonne Benschop (2011), "Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs". *Organization*, 19(4): 507-524
- Brouns, Margo (2004), "Gender and the assessment of scientific quality". I Europakommisjonen, *Gender and excellence in the making*. Brussel: Europakommisjonen.
- Christensen, Johan, Åse Gornitzka & Cathrine Holst (2017), "Knowledge Regimes in the Nordic Countries". I Oddbjørn Knutsen (red.) *The Nordic Models in Political Science: Challenged, but still viable?* Oslo: Fagbokforlaget.
- Coffey, Amanda & Paul Atkinson (1996), *Making Sense of Qualitative Data: Complementary Research Strategies*. Thousand Oaks, London & New Delhi: SAGE Publications.
- Collins, Hugh (2003), "Discrimination, Equality and Social Inclusion". *The Modern Law Review*, 66(1): 16-43.
- Ellemers, Naomi, Henriette van den Heuvel, Dick de Gilder, Anne Maass & Alessandra Bonvini (2004), "The underrepresentation of women in science: Differential

- commitment or the queen bee syndrome?”. *British Journal of Social Psychology*, 43: 315-338.
- Enebakk, Vidar (2002), “Kontroverser om kunnskapssosiologi”. *Agora*, 01-02: 165-204.
- Engelstad, Fredrik (2010), “Rom med utsikt. Om å studere samfunnets toppsjikt”. I Dag Album, Marianne Nordli Hansen & Karin Widerberg (red.) *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget. (s 173-188).
- Epstein, Cynthia F. (1991), “Constraints on Excellence: Structural and Cultural Barriers to the Recognition and Demonstration of Achievement”. I Harriet Zukerman, Jonathan R. Cole & John T. Bruer (red.) *The outer circle: women in the scientific community*. (s. 239-258). New York & London: W. W. Norton & Company.
- Epstein, Cynthia F. (1992), “Tinkerbells and Pinups: The Construction and Reconstruction of Gender Boundaries at Work”. I Michèle Lamont & Marcel Fournier (red.) *Cultivating Differences: Symbolic Boundaries and the Making of Inequality*. (s. 232-256). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Eveline, Joan (2004), *Ivory basement leadership: power and invisibility in the changing university*. Crawley: University of Western Australia Press.
- Fekjær, Silje (2017), “Upresise tall om likestilling”. [Forskerforum.no](https://www.forskerforum.no/upresise-tall-om-likestilling/)
<https://www.forskerforum.no/upresise-tall-om-likestilling/> (lesedato 15.06.18).
- Fog, Jette (2005), *Med samtalen som utgangspunkt – Det kvalitative forskningsinterview*. København: Akademisk Forlag.
- Foschi, Martha (1996), “Double Standards in the Evaluation of Men and Women”. *Social Psychology Quarterly*, 59(3): 237-254.
- Fürst, Elisabeth (1988), *Kvinner i akademia - inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distriktshøyskoler*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Gornitzka, Åse (2003), “Kvalitet i norsk høyere utdanning i et internasjonalt perspektiv. En delutredning for Ryssdalutvalget”. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, skriftserie nr. 25/2003.
- Gornitzka, Åse & Peter Maassen (2003), “Europeiske universiteter mellom marked og myndighet”. I Ingvild Marheim Larsen & Bjørn Stensaker (red.) *Tradisjon og tilpasning. Organisering og styring av universitetene*. (s. 35-58). Oslo: Cappelen Forlag as.

- Gubrium, Jaber F & James A. Holstein (2003), "Active Interviewing". I Gubrium, Jaber F. & James A. Holstein (red.) *Postmodern interviewing*. (s. 67-80). London, Thousand Oaks & New Delhi: SAGE Publications.
- Gulbrandsen, Magnus (2003), "Forskning, kunnskap og økonomisk vekst: universitetet som aktør i innovasjonssystemet". I Ingvild Marheim Larsen & Bjørn Stensaker (red.) *Tradisjon og tilpasning. Organisering og styring av universitetene*. (s. 69-78). Oslo: Cappelen Forlag as.
- Gunnes, Hebe (2018), "Tidsbruksundersøkelse for universiteter og høyskoler. En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte i 2016". Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Arbeidsnotat 2018:2.
- Gustafson, Per (2006), "Work-related travel, gender and family obligations". *Work, employment and society*, 20(3): 513-530.
- Habermas, Jürgen (1975), *Legitimation Crisis*. Boston: Beacon Press.
- Hagemann, Gro (2003), *Feminisme og historieskriving*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Harvey, Lee & Diana Green (1993), "Defining Quality". *Assessment and Evaluation Higher Education*, 18(1): 9-34.
- Hasse, Cathrine, Inge Henningsen & Dorte Marie Søndergaard (2002), "Køn og makt i akademia". I Annette Borchorst (red.) *Kønsmakt under forandring*. (s. 110-129) København: Hans Reitzels Forlag.
- Hellstrand, Ingvil & Marit Aure (2017a), "Fem utfordringer for likestilling i akademia". Forskerforum.no. <https://www.forskerforum.no/trenger-nye-likestillingstiltak/> (lesedato: 01.06.18).
- Hellstrand, Ingvil & Marit Aure (2017b), "Kommer kjønnsbalansen av seg selv?". Forskerforum.no. <https://www.forskerforum.no/kommer-kjonnsbalansen-av-seg-selv/> (lesedato: 01.06.18).
- Henningsen, Inge (2003), "Modseleksjon eller efterslæb". I Lis Højgaard & Dorte Marie Søndergaard (red.) *Akademisk tilblivelse - Akademia og dens kønnede befolkning*. (s. 25-60). København: Akademisk Forlag.
- Henningsen, Inge & Knut Liestøl (2013), "Likestilling i akademia – Er eksellense for menn og Grand Challenges for kvinner?". *Tidsskrift for Kjønnforskning*, 37(3-4): 348-361.
- Holst, Cathrine (2001), *Sosiologi, politikk og kvinnelighet. Norsk kvinne – og kjønnsosiologi etter 1970. Generasjoner identiteter og diskurser*. Bergen: SVT Press.
- Holst, Cathrine & Silje Hexeberg Tørnblad (2015), "Variables and Challenges in Assessing EU Experts' Performance". *Politics and Governance*, 3(1): 166-178.

- Hovdhaugen, Elisabeth, Svein Kyvik & Terje Bruen Olsen (2004), “Kvinner og menn – like muligheter? Om kvinner og menns karriereveier i akademia”. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, skriftserie 25.
- Husu, Liisa (2001), “On metaphors on the position of women in academia and science”. *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 9(3): 172-181.
- Khan, Shamus & Colin Jerolmack (2013), “Saying Meritocracy and Doing Privilege”. *The Sociological Quarterly*, 54(1): 9-19.
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 1 (Kifinfo 1) “Tiltak for kjønnsbalanse”. Kifinfo.no. <http://kifinfo.no/nb/content/tiltak> (lesedato: 25.05.18).
- Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning 2 (Kifinfo 2) “Statistikk for kjønnsbalanse og mangfold i akademia”. Kifinfo.no. <http://kifinfo.no/nb/content/statistikk-0> (lesedato: 25.05.18).
- Kommunal - og moderniseringsdepartementet (2017), “Hovedavtalen i staten”. Regjeringen.no <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/hovedavtalen-i-staten/id449042/> (lesedato: 01.06.18).
- Korsvik, Trine Rogg (2017), “Kvinnelige jurister i akademia: ikke lenger «inntrengere i en mannskultur»”. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41(1): 39-54.
- Kunnskapsdepartementet (2014), “EU-strategi for forsknings- og innovasjonssamarbeid”. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Nasjonale-strategien-for-forsknings--og-innovasjonssamarbeidet-med-EU-/id762473/> (lesedato: 01.06.18).
- Kunnskapsdepartementet (2016), “Internasjonalt forskningssamarbeid”. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/no/tema/utdanning/innsikt/internasjonalt-kunnskapssamarbeid/internasjonalt-forsknings-samarbeid/id2353797/> (lesedato: 01.06.18).
- Kunnskapsdepartementet (2017), “Kultur for kvalitet i høyere utdanning” (Meld. St. 16 2016–2017) Regjeringen.no <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-16-20162017/id2536007/sec1> (lesedato: 01.06.18).
- Kvale, Steinar (1997), *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, Steinar & Svend Brinkmann (2015), *Det kvalitative forskningsinterview*. 3. Utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kyvik, Svein & Mari Teigen (1996), “Child Care, Research Collaboration, and Gender Differences in Scientific Productivity”. *Science, Technology, and Human Values*, 21(1): 54-71.

- Kyvik, Svein & Dag W. Aksnes (2015), "Explaining the increase in publication productivity among academic staff: a generational perspective". *Studies in Higher Education*, 40(8): 1438-1453.
- Lamont, Michèle (2001), "Symbolic Boundaries". Princeton University: Article #: 20851A4/8/007.
- Lamont, Michèle & Vigár Molnár (2002), "The Study of Boundaries in the Social Sciences". *Annual Review of Sociology*, 28: 167-195.
- Lamont, Michèle (2009) *How Professors Think: Inside the Curious World of Academic Judgment*. Cambridge & Massachusetts: Harvard University Press.
- Lamont, Michèle & Graziella Moraes da Silva (2009), "Complementary rather than contradictory: diversity and excellence in peer review and admissions in American higher education". *21 Century Society*, 4(1): 1-15.
- Latour, Bruno & Steve Woolgar (1986), *Laboratory Life. The Construction of Scientific Facts*. Princeton & Chichester: Princeton University Press.
- Leslie, Sarah-Jane, Andrei Cimpian, Meredith Meyer & Edward Freeland (2015), "Expectations of Brilliance Underlie Gender Distributions Across Academic Disciplines". *Science*, 347(6219): 262-265.
- Likestillingsombudet (2003), "Radikal kjønnskvotering ikke tillatt". Ldo.no. <http://www.ldo.no/nyheiter-og-fag/klagesaker/Likestillingsombudets-klagesaker/2003/Radikal-kjonnskvotering-ikke-tillatt/> (lesedato: 25.05.18).
- Ljunggren, Jørn (2015), "Elitist Egalitarianism: Negotiating Identity in the Norwegian Cultural Elite". *Sociology*, 51(3): 559-574.
- Lund, Rebecca (2012), "Publishing to become an "ideal academic": an Institutional Ethnography and Feminist Critique". *Scandinavian Journal of Management*, 28: 218-228.
- Løvgren, Mette & Julia Orupabo (2018), "En sosiologi om symbolske grenser". *Norsk Sosiologisk Tidsskrift*, 2(3): 203-207.
- Mählck, Paula (2003), "The symbolic order of gender in academic work-place; Ways of reproducing gender inequality within the discourse of equality". I *Mapping Gender in Academic Workplaces: Ways of reproducing Gender Inequality within the Discourse of Equality*". Doktoravhandling i sosiologi. Umeå Universitet, Umeå
- Maximova-Mentzoni, Tatiana, Cathrine Egeland, Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal og Agnete Vabø (2016), "«Å være utlending er ingen fordel» Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia".

- Arbeidsforskningsinstituttet, Rapport 2016: 3.
- Merton, Robert K. (1938), "Science and the Social Order". I Norman W. Storer (red.) *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations* (1973). (s. 254-266). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Merton, Robert K. (1942), "The normative structure of science". I Norman W. Storer (red.) *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations* (1973). (s. 267-278). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Merton, Robert K. (1968), "The Matthew Effect in Science". I Norman W. Storer (red.) *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations* (1973). (s. 439-459). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Merton, Robert K. & Harriet Zuckerman (1971), "Institutionalized Patterns of Evaluation in Science". I Norman W. Storer (red.) *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations* (1973). (s. 460-496). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Merton, Robert K. & Harriet Zuckerman (1972), "Age, Aging, and Age Structure in Science". I Norman W. Storer (red.) *The sociology of science: Theoretical and empirical investigations* (1973). (s. 497-559). Chicago & London: The University of Chicago Press.
- Mikecz, Robert (2012), "Interviewing Elites: Addressing Methodological Issues". *Qualitative Inquiry*, 18(6):482-493.
- Morley, Louse (2003), *Quality and Power in Higher Education*. Berkshire & Philadelphia: Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, & Jo Handelsman (2012), "Science faculty's subtle gender biases favour male students". *PINAS*, 109(41): 16474-16479.
- Mutz, Rüdiger, Lutz Bornmann & Hans-Dieter Daniel (2012), "Does Gender Matter in Grant Peer Review? An Empirical Investigation Using the Example of the Austrian Science Fund". *Zeitschrift für Psychologie*, 220(2): 121–129.
- Nielsen, Harriet Bjerrum (2004), "UiO som kjønnsbalansert universitet?". *Kirke og kultur*, 109(3): 313-340.
- Nielsen, Mathias Wullum (2015), "Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes". *Science and Public Policy*, 43(3): 386-399.

- Nielsen, Mathias Wullum (2018), “Scientific Performance Assessments Through a Gender Lens: a Case Study on Evaluation and Selection Practices in Academia”. *Science & Technology Studies*, 31(1): 2-30.
- Norges forskningsråd (2009), “Likestilling i forskning – hva fungerer? En analyse av tildelingsprosessene i Forskningsrådets kvalitetssatsninger YFF, SFF og SFI”. Utredning. Divisjon for vitenskap.
- Norges forskningsråd (2016), “About Horizon 2020”. Forskningsrådet.no.
https://www.forskningsradet.no/prognett-horisont2020/Artikkel/About_Horizon_2020/1254021320575?lang=no (lesedato: 15.06.18).
- Norges forskningsråd (2017a), “Programplan 2017-2022. Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE”.
- Norges forskningsråd (2017b), “Gender issues”. Forskningsrådet.no.
https://www.forskningsradet.no/en/Gender_issues/1195592877653 (lesedato: 25.06.18).
- Norges forskningsråd (2018), “Dette er SFF”. Forskningsrådet.no
<https://www.forskningsradet.no/prognett-sff/SFFordningen/1254025956107> (lesedato: 25.06.18).
- Norges teknisk – Naturvitenskapelige Universitet (2009), “NTNUs personalreglement”. Ntnu.no.
https://www.ntnu.no/styret/saker_prot/28.08.09web/50.09%20vedl%20vit_stillinger.pdf (lesedato: 01.06.18).
- Norges teknisk– naturvitenskapelige universitet (2013), “Et eksellent nytt år”. Ntnu.no
<https://www.ntnu.no/blogger/rektoratet/2013/12/et-excellent-nytt-ar/> (lesedato: 01.06.18).
- Norges teknisk– naturvitenskapelige universitet (2018), “Politikk for likestilling og mangfold”. Ntnu.no. <https://innsida.ntnu.no/wiki/-/wiki/Norsk/Politikk+for+likestilling+og+mangfold+2018-2021> (lesedato: 01.06.18).
- Nærings – og handelsdepartementet (2006), “EUs Lisboa-strategi i et norsk perspektiv”. Regjeringen.no
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/nhd/vedlegg/lisboa06.pdf> (lesedato: 01.06.18).
- Næss, Terje, Hebe Gunnes & Kaja Wendt (2018), “Likestilling blant professorene. Simulering av likestilling blant professorer ved norske universiteter og høyskoler”.

- Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Arbeidsnotat 2018:1.
- O'Connor Pat & Clare O'Hagan (2016), "Excellence in university academic staff evaluation: a problematic reality?" *Studies in Higher Education*, 41(11): 1943-1957.
- Orupabo, Julia (2016), *Kvinnejobber, mannjobber og innvandrersjobber*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Rasmussen, Bente (2015), "From Collegial Organization to Strategic Management of Resources: Changes in Recruitment in a Norwegian University". *Sage Open*, 5(3): 1-11.
- Rasmussen, Bente (2017), "Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademia". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58(4): 426-435.
- Reisel, Liza (2015), "The meaning of ethnic equality in Scandinavian anti-discrimination legislation". *Nordic Journal of Migration Research*, 5(1): 19-27.
- Reskin, Barbara F. (2000), "The Proximate Causes of Employment Discrimination". *Contemporary Sociology*, 29(2): 319-328.
- Rogg, Elisabet (2003), "Lyst, lidelse og legitimitet – Om kjønnsmakt og likestilling i Akademia". Makt og demokratiutredningen 1998-2003, Rapportserien nr. 63.
- Roll-Hansen, Nils (2009), "Om å "måle" kvalitet av forskning". I Øyvind Østerud (red.) *Hvordan måle vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder*. (s. 71-80). Oslo: Novus forlag.
- Rositter, Margaret W. (1993), "The Matthew Matilda Effect in Science". *Social Studies of Science*, 23: 325-341.
- Røttingen, John-Arne & Knut Liestøl (2018), "Kvinner klatrer saktere". Forskningsrådet.no <https://www.forskerforum.no/kvinner-klatrer-saktere/> (lesedato: 01.06.18).
- Scully, Maureen A. (2002), "Confronting Errors in the Meritocracy". *Organization*, 9(3): 396-401.
- Silverman, David (2006), *Interpreting Qualitative Data. Methods for Analysing Talk, Text and Interaction*. London, Thousand Oaks & New Delhi: SAGE Publications.
- Sivertsen, Gunnar (2009), "Publiseringsindikatoren". I Øyvind Østerud (red.) *Hvordan måle vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder*. (s. 11-37) Oslo: Novus forlag.
- Skjeie, Hege & Mari Teigen (2003), *Menn imellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Slagstad, Rune (1991), "Universitetets liberalitet". I Egil A. Wyller (red.) *Universitetets idé gjennom tidene og i dag*. (s. 133-141). Oslo: Universitetsforlaget.

- Slaughter, Sheila & Larry L. Leslie (1997), *Academic Capitalism: Politics, Policies, and the Entrepreneurial University*. Baltimore & London: The Johns Hopkins University Press.
- Smeby, Jens-Christian (2002), "Universitetenes utfordringer". *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 43(3): 555-566.
- Smeby, Jens-Christian (2003), "Endrede rammebetingelser for universitetene". I Ingvild Marheim Larsen & Bjørn Stensaker (Red.) *Tradisjon og tilpasning. Organisering og styring av universitetene*. (s. 19-34). Oslo: Cappelens Forlag as.
- Smeby, Jens-Christian & Magnus Gulbrandsen (2005), "Hva har skjedd med universitetsforskningen de siste 20 årene?". I Jens-Christian Smeby & Magnus Gulbrandsen (red.) *Forskning ved universitetene*. (s. 11-22). Oslo: Cappelens Forlag as.
- Steinpreis, Rhea E., Katie A. Anders & Dawn Ritzke (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(7/8): 509-528.
- Sundby, Svein (2017), "Alternative fakta om kjønnsbalanse". [Forskerforum.no](https://www.forskerforum.no/alternative-fakta-om-kjonnsbalanse/)
<https://www.forskerforum.no/alternative-fakta-om-kjonnsbalanse/> (lesedato: 01.06.18).
- Sundby, Svein (2018), "Uriktig om kjønnsbalanse". [Forskerforum.no](https://www.forskerforum.no/uriktig-om-kjonnsbalanse/)
<https://www.forskerforum.no/uriktig-om-kjonnsbalanse/> (lesedato: 15.06.18).
- Søndergaard, Dorte Marie (2003), "Orientering og desorientering i Akademia". I Lis Højgaard & Dorte Marie Søndergaard (red.) *Akademisk tilblivelse - Akademia og dens kønnede befolkning*. (s. 61-100). København: Akademisk Forlag.
- Storvik, Aagoth Elise (2009), "Kvinnens karrieremuligheter i forskningsinstituttsektoren". Institutt for Samfunnsforskning. Rapport 2009:10.
- Teigen, Mari & Ragnhild Steen Jensen (1995), *Kjønnskvolter i utdanning og arbeidsliv*. Institutt for Samfunnsforskning. Rapport 95:5.
- Teigen, Mari & Ragnhild Steen Jensen (1996), "Kjønnskvolter i arbeidslivet: Mot sin hensikt eller nyttig virkemiddel?". *Søkelys på arbeidslivet*, 13: 7-12.
- Teigen, Mari (2000), "The affirmative action controversy". *NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 8(2): 63-77.
- Teigen, Mari (2014), "Kjønnsdeling på langs". I Liza Reisel & Mari Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. (s. 48-64). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Teigen, Mari & Liza Reisel (2014), "Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet". I Liza Reisel & Mari Teigen (red.) *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. (s. 11-29). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Teigen, Mari & Liza Reisel (2017), "Kjønnsbalanse på toppen? Sektorvariasjon i næringsliv, akademia, offentlig sektor og organisasjonsliv". Institutt for Samfunnsforskning, Rapport 2017:11.
- Tellmann, Silje Maria (2017), "Bounded deliberation in public committees: the case of experts". *Critical Policy Studies*, 11(3): 311-329.
- Thagaard, Tove (2011), *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Thorvaldsdóttir, Thorgerdur (2004), "Engendered opinions in placement committee decisions. I Europakommisjonen", *Gender and excellence in the making*. Brussel: Europakommisjonen.
- Thuesen, Fredrik (2011), "Navigating Between Dialogue and Confrontation: Phronesis and Emotions in Interviewing Elites on Ethnic Discrimination". *Qualitative Inquiry*, 17(7): 613-622.
- Trondal, Jarle, Bjørn Stensaker, Åse Gornitzka & Peter Maassen (2001), "Internasjonalisering av høyere utdanning. Trender og utfordringer". Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, skriftserie nr. 28/2001.
- Universitetet i Bergen (2014a), "Eksellent biologiundervisning til folket". UiB.no <https://www.uib.no/bio/82069/eksellent-biologiundervisning-til-folket> (lesedato: 01.06.18).
- Universitetet i Bergen (2014b), "Reglement for ansettelse i vitenskapelige stillinger og faglige/administrative lederstillinger". UiB.no <https://regler.app.uib.no/regler/Del-3-Personal-og-HMS/3.1-Personalforvaltning/3.1.2-Regler-om-tilsetting/Reglement-for-ansettelse-i-vitenskapelige-stillinger-og-faglige-administrative-lederstillinger> (lesedato: 01.06.18).
- Universitetet i Bergen (2017), "Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene 2017-2020". UiB.no. http://ekstern.filer.uib.no/ledelse/Handlingsplan_Likestilling.pdf (lesedato: 01.06.18).
- Universitetet i Oslo (2017a), "Hva er Impact faktor?" UiO.no. <https://www.ub.uio.no/skrive-publisere/for-forskere/impact/beregn-impact-factor.html> (lesedato: 01.06.18).

- Universitetet i Oslo (2017b), "Nytt rammeprogram i et endret Europa". UiO.no
<http://www.uio.no/om/aktuelt/rektors-blogg/2017/nytt-rammeprogram-i-et-endret-europa-.html> (lesedato: 01.06.18).
- Universitetet i Oslo (2018a), "Kampen mot rosa filtre i akademien". UiO.no.
<http://www.uio.no/om/aktuelt/rektorblogger/2018/kampen-mot-rosa-filtre-i-akademien.html> (lesedato: 24.05.18).
- Universitetet i Oslo (2018b), "Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold 2018-2020". UiO.no. <http://www.uio.no/om/strategi/likestilling/handlingsplan-likestilling-2018-2020.pdf> (lesedato: 01.06.18).
- Universitetet i Oslo (2018c), "Regler for tilsetting i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO". UiO.no.
<http://www.uio.no/om/regelverk/personal/vitenskapelig/tilsettingprof.html> (lesedato: 01.06.18).
- Utenriksdepartementet (2016), "Viktig forskningssamarbeid med EU". Regjeringen.no
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/viktig-forskningssamarbeidet-med-EU/id2477491/> (lesedato: 20.05.18).
- Vabø, Agnete, Hebe Gunnes, Cathrine Tømte, Ann Cecilie Bergene & Cathrine Egeland (2012), Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning. En tilstandsrapport. Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning, Rapport 9/2012.
- Vabø, Agnete, Laura Elena Padilla-González, Erica Waagene & Terje Næss (2014), "Gender and Faculty Internationalization". I Futao Huang, Martin R. Finkelstein & Michele Rostan (red.) *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects*. (s. 183-205). Dordrecht: Springer Science+Business Media.
- Waagene, Erica (2007), *Rekruttering til vitenskapelige stillinger i det norske akademien - betydningen av barn og sosial bakgrunn for kvinner og menn*. Masteroppgave i sosiologi. Universitetet i Oslo.
- Weiss, Robert S. (1994), *Learning from Strangers: The Art and Method of Qualitative Interview Studies*. New York: The Free Press.
- Wennerås, Christine & Agnes Wold (1997), "Nepotism and sexism in peer-review". *Nature*, 387: 341-343.
- West, Candace & Don H. Zimmerman (1987), "Doing Gender". *Gender and society*, 1(2): 125-152.
- Williams, Joan C. (2004), "Hitting the Maternal Wall". *Academe*, 90(6): 16-20.

Wittek, Line & Tone Kvernbekk (2011), "On the Problems of Asking for a Definition of Quality in Education". *Scandinavian Journal of Educational Research*, 55(6): 617-684.

Woolgar, Steve (1993), *SCIENCE: The Very Idea*. London & New York: Routledge.

Young, Iris Marion (1990), *Justice and the politics of difference*. Princeton & Oxford: Princeton University Press.

Østerberg, Dag (2015), "Universitetet som sosial institusjon – en sosiologisk betraktning". *Sosiologisk tidsskrift*, 23(1-2): 96-102.

Østerud, Øyvind (2009), "Forord". I Øyvind Østerud (red.) *Hvordan måle vitenskap? Søkelys på bibliometriske metoder*. Oslo: Novus forlag. (s. 5-7).

Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.

Antall ord i denne oppgaven er: 35 992.

Appendiks 1: Intervjuguide

Arbeidsgiver, ansettelseskomitémedlem

Rettigheter (frivillighet, konfidensialitet, samtykke)

Bakgrunn (kjønn, alder, landbakgrunn, posisjon/stilling)

REKRUTTERING

Det har nettopp foregått en ansettelsesprosess, og det har blitt ansatt en ny professor.

Kan du beskrive denne prosessen? (oppfølging: fra de første diskusjonene om utlysningsteksten, oppnevningen av komite, de ulike etappene av prosessen, prøveforelesning, intervju...)

- Hvorfor kom utlysningen akkurat nå?
- Hva tenkte dere om profilen på stillingen når dere skulle lyse ut denne stillingen. Utlysningsteksten er nokså åpen/spesifisert – hva var tankene rundt denne profilen?
- Når utlysningsteksten ble utformet, hvem fra instituttet var involvert og hva var det viktig å få inn? (bestemt felt, satsningsområde)
- Når ble bedømmelseskomiteen satt og hvem fra instituttet var involvert eller hadde ansvar for den?
- Instituttleder: Hvilke hensyn var viktige når dere satt sammen bedømmelseskomiteen (oppfølging: felt, metode, kjønn)?
- **Komitémedlem:** Hvorfor tror du at du ble spurt om å sitte i innstillingskomiteen? Ofte/sjelden slike verv?
- Hvis du tenker på de siste ansettelsene du har vært med på, er alle ansatte involvert i prosessen, eller er det bare noen - hvem?

Fagvurdering

Kan du beskrive i korte trekk prosessen fra dere mottok søknadene til den vitenskapelige komiteen leverte sin bedømmelse?

- Det var (...) søkere, er det typisk med så mange/få?
- Kan du si litt om hva som kjennetegnet søkerne når det gjelder kompetanse?
- Hva var det som skilte de gode søkerne fra de fremragende søkerne i den vitenskapelige komiteens bedømmelse?
- Hvilke felt og metoder jobber søkerne som fikk best vurdering med?

Innstilling

Kan du beskrive hva som skjedde fra dere fikk den vitenskapelige komiteens bedømmelse til dere endte opp med å innstille søkerne i rangert rekkefølge?

- Hvor samkjørte var dere når det gjaldt vurderingen av søkeren som ble innstilt som nummer en?

- *Eventuell oppfølging:* Har det vært enighet eller uenighet mellom de ulike involverte aktørene om vektlegging av ulike typer kriterier? Kan du beskrive hva de diskusjonene har gått på? Hvilke begrunnelser veide tyngst?
- Dere fulgte/fulgte ikke den faglige innstillingen, hvorfor det? (*før dette spørsmålet må enten vi eller de ha sagt noe om de har fulgt den faglige innstillingen*).

Hvilke retningslinjer/signaler fikk du fra instituttet før innstillingsmøtet?

- Er det noen kriterier eller hensyn *du* har vært spesielt opptatt av?
- Er det noen hensyn som er spesielt viktige for instituttet, som du ikke er så opptatt av?

Intervjuet (og evt. Prøveforelesning)

- Hvilken rolle spiller prøveforelesningen i vurderingsprosessen?
- Hvordan vurderer dere om kandidatene gjør en god eller mindre god prøveforelesning?
- Hvilken rolle spiller intervjuet i vurderingsprosessen? (*Oppfølging:* Hva ser dere etter her som ikke fremgår av innstillingen?)
- Hvordan vurderer dere om kandidatene gjør gode eller mindre gode intervju?
- Var det stor variasjon i måten kandidatene fremstiller seg og sin kompetanse på?

EKSELLENSE OG KVALITET

Kan du beskrive hva som kjennetegner en kandidat som stiller sterkt til å få et professorat ved ditt institutt?

Dersom du skulle skille mellom de gode og de aller beste, hva ville du trekke fram som relevante forskjeller?

Kvalitet

- Hva kjennetegner etter din mening forskning av høy kvalitet? (tema, metode, fri/anvendt)
- Eksempler på ditt eget arbeid/kollegaers/stipendiaters?
- Hvis du skal skille mellom felt og spesialiseringer i din disiplin, hvilke forskningsmiljøer er på topp og hvilke miljøer ser du ikke på som fremragende forskning?
- Hvilke andre egenskaper enn de knyttet til forskning er viktige – om noen – for at du skal tenke på en professor som dyktig?
(*f.eks. undervisning, ledelse, skaffe eksterne midler, formidling eller helt andre ting?*)

Fagfelt

- Kan du fortelle litt om hva som kjennetegner [disiplinen] ved ditt institutt?
- Hvilke forskningsområder/teorier/metoder er mest brukt (kval kvant) eller mest sentrale?
- Er det stor spredning eller mer avgrensning i tilnærminger?

Hva er akademisk eksellense i ditt fag?

- Eksellense, er det noe dere snakker om?
- Hva legger *du* i det begrepet?
- Kan du gi eksempel på hvordan dere finner eller vurderer noen som eksellent?
- Etter hvilke kriterier?
- Hvordan er det formalisert?

- Er det ulike syn på instituttet/i fagmiljøet på hva eksellense er i ditt fag? Gi et eksempel.

ARBEIDSFORHOLD OG KULTUR

Vi har snakket litt om hva som kjennetegner ditt fag når det gjelder metoder og temaer, og nå går vi over på mangfold hos de ansatte:

- Hvordan er kjønns sammensetningen på de ulike temaene/gruppene/miljøene du beskrev i sted?
- Er det noen temaer kvinner sjeldent jobber med i ditt fag?
Hvordan er dette når det gjelder
 - ansatte med minoritetsbakgrunn?
 - alder?
- Finnes det noen myter om hvem som passer til å være professor og hva man typisk jobber med i ditt fagfelt? I hvilken grad stemmer disse mytene?

Forsker mangfold

Selv om det er kjønnsbalanse på postdoc og stipendiatnivå, er det flest mannlige professorer ved ditt institutt.

- Hva er de viktigste grunnene til det?
- *Til statsvitenskap:* Statsvitenskap befinner seg midt mellom økonomi og sosiologi når det gjelder andel kvinnelige professorer. Hvorfor tror du at det er slike forskjeller mellom de samfunnsvitenskapelige fagene?
- *Til biologi:* Av de naturvitenskapelige fagene, skiller biologi seg ut når det gjelder en høyere kvinneandel på alle nivåer – hvorfor tror du det er sånn?
- *Til historie:* Hvorfor tror du historie og filosofi har færre kvinnelige professorer enn språkfagene på humaniora?

Hvordan er fordelingen når det gjelder den etniske sammensetningen av staben på lavere og høyere nivå ved ditt institutt?

- Er personene med minoritetsbakgrunn typisk gjesteforskere fra utlandet, eller tilhører de minoritetsbefolkningen i Norge?
- Hvilke land kommer de fra?

Tiltak

Finnes det noen spesifikke tiltak for å sikre likestilling og mangfold i akademia?

- Spiller de noen rolle for deg?
- Hva synes du om det?
- Er slike hensyn relevante i din/kollegaers/ledelsens vurdering i ansettelsesprosesser?

Appendiks 2: Informert samtykke

Forespørsel om deltakelse i masteroppgave og forskningsprosjekt:

Ansettelsesprosesser ved norske universitet

Bakgrunn og formål

Oppgaven skal undersøke ansettelsesprosesser til professor – og førsteamanuensisstillinger ved utvalgte fag, ved norske universitet. Jeg ønsker å få innsikt i hvordan vurderingspraksiser utfolder seg i ansettelsesprosesser, og hvordan kvalitet vurderes, gjennom intervju med de interne deltagerne i vitenskapelige ansettelser ved utvalgte universitet.

Hva innebærer deltagelse i studien

Jeg ønsker å gjennomføre et intervju på omtrent 1 time. Spørsmålene vil være knyttet til prosjektets formål, blant annet informantenes opplevelse av å sitte i en intern komite og refleksjoner rundt vurderingsprosesser i ansettelser. Oppgaven er tilknyttet prosjektet; «Mapping academic excellence and evaluating cultures», ved NORDICORE – Nordic Center for Research on Gender Equality in Research and Innovation, ved Institutt for Samfunnsforskning. Data og funn vil dermed inngå i dette prosjektet, og det vil publiseres basert på materialet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Data vil lagres i lukkede mapper, og kun deles med andre forskere på prosjektet. Samtlige involverte har taushetsplikt. Prosjektet skal etter planen avsluttes 03.05.2021, og personopplysninger vil da bli slettet. Personopplysninger vil kun finnes i anonymisert form i oppgaven og publisert materiale.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Hannah Løke Kjos på telefonnummer 91853580, eller Julia Orupabo på telefonnummer 41528831.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)