



MANGFOLD I AKADEMIA – HVA ER PROBLEMET?

“Mangfold har blitt et positivt ladet buzzword – noe alle ønsker og snakker om. Men mangfoldsbegrepet skjuler ofte uklarheter om hvem vi snakker om, hva vi vil oppnå og hvordan vi skal få det til. I arbeid med mangfold i akademia, er det behov for presise begreper, korrekt problemforståelse og kunnskap om tiltak som fungerer.

*ARNFINN H. MIDTBØEN,
FORSKER VED INSTITUTT FOR SAMFUNNSFORSKNING*

PROBLEM 1:

HVEM SNAKKER VI OM?

VI MÅ SKILLE MELLOM:



INTERNASJONALE
FORSKERE



FLYKTNINGER
MED AKADEMISK
BAKGRUNN



ETTERKOMMERE
AV INNVANDRERE
FØDT I NORGE

PROBLEM 2:

ULIKE GRUPPER = ULIKE UTFORDRINGER



INTERNASJONALE
FORSKERE

Må integreres språklig og
kulturelt, og sikres inkludering
i arbeidsmiljøet



FLYKTNINGER MED
AKADEMISK BAKGRUNN

Må få sine kvalifikasjoner raskt
avklart og komme i relevant jobb



ETTERKOMMERE
FØDT I NORGE

Må motiveres for å satse på
en akademisk karriere

PROBLEM 3:

IKKE ALLE TILTAK HAR ØNSKET EFFEKT:

Påtvungne lederkurs i mangfoldstrening har *ingen* effekt på andelen kvinner og minoriteter

Sterke kontrollregimer for å underminere arbeidsgivers handlingsrom har *negativ* effekt

Transparens i rekrutterings- og promoteringsprosesser har *positiv* effekt

Sjefer og mellomledere som er engasjert i proaktivt likestillings- og mangfoldsarbeid har *positiv* effekt

Jevnlig monitorering *øker* den positive effekten av øvrige tiltakene, men er ikke nok i seg selv

OM FORSKNINGEN

Frank Dobbin med kollegaer (2006, 2015) har gjennomført studier av 816 bedrifter i USA over en 30-års periode. Dette er en av få studier som gir godt grunnlag for å forstå hvilke tiltak som fungerer.

MER FORSKNING PÅ VEI

Dobbin & Co publiserer snart en tilsvarende studie for amerikanske universiteter. NORDICORE ved ISF er i gang med å replikere denne studien i Norge, Sverige, Island og Finland.

PROBLEM 4:

MANGFOLDSLEDELSE I UH-SEKTOREN

De fleste UH-institusjoner har overordnede strategier for likestilling og internasjonalisering, men beslutningene skjer på instituttnivå og institusjonen er ofte ikke godt nok rustet til å iverksette relevante tiltak. Noen særlige utfordringer:

LEDELSE

Instituttledelsen er som hovedregel valgt for en kort periode

REKRUTTERING

Det er ofte nykommerne som tar lederjobbene

OPPLÆRING

Opplæring i mangfoldsledelse inngår ikke i lederopplæringen

MERITOKRATI

Utbredt tro på meritokratiet, liten bevissthet om ubevisste fordommer



VI TRENGER:

Bevissthet om hvilke
grupper det er snakk om

Forståelse for at inkludering av ulike
grupper krever til dels ulike tiltak

Kunnskap om hvilke
tiltak som fungerer

MANGFOLD ER ET LEDERANSVAR

Vi trenger en ledelse - på alle nivåer -
som evner å gripe utfordringene.

Visjoner på toppen er viktig, men
instituttledelsen må med på laget.

MIDTBØEN OM MANGFOLDSLEDELSE I AKADEMIA



Arnfinn H. Midtbøen er forsker ved Institutt for samfunnsforskning (ISF). Midtbøen er en del av ISFs Centre of Excellence: NORDICORE – Nordic Centre for Research on Gender Equality in Research and Innovation. NORDICORE forsker på kjønnsbalanse og mangfold i akademia. Midtbøen er også medlem av Akademiet for yngre forskere.

Les mer om NORDICORE:

www.samfunnsforskning.no/core/nordicore

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**