

Akademisk rekruttering



Omfatter
kvalitet

også
mangfold?

Kilde: Julia Orupabo og Marte Mangset. "Promoting Diversity but Striving for Excellence: Opening the 'Black Box' of Academic Hiring". Sociology (juli 2021).



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

Om undersøkelsen

Vi har undersøkt hvordan ansettelseskomiteer evaluerer, rangerer og velger ut kandidater til akademiske stillinger, hvilke prosedyrer de følger, og hvordan de forholder seg til og bruker prosedyrene.



Å rekruttere nye vitenskapelige ansatte er en av universitetenes viktigste oppgaver. Universiteter er avhengige av kandidater som kan publisere vitenskapelige tekster, skaffe ekstern finansiering og bidra til undervisning og administrasjonsarbeid ved instituttet.

De som blir ansatt får en stilling som medfører makt, og får en sentral rolle i å definere kvalitet og kjernen i faget. Hvem som blir ansatt påvirker også sammensetningen av kjønn og etnisitet av staben på et institutt og et fag.

Hvordan former rekrutteringsprosessen standardene for akademisk kvalitet, og tas det hensyn til kjønn og mangfold i vurderingen av kandidatene?

I norsk academia er det høye ambisjoner om kvalitet, men funnene våre setter spørsmålsteget ved om gjeldende normer for akademisk rekruttering tar hensyn til mangfold, eller om kriteriene som brukes for å måle kvalitet fortsatt favoriserer søkere med en bestemt profil.



Vi intervjuet 52 rekrutterere og studerte 48 rekrutteringssaker innen fagene historie, statsvitenskap og biologi. Dette er tradisjonelle universitetsfag som har en høy andel kvinner i lavere stillinger, men er mannsdominerte på professornivå.



Likestilling i akademia i Norge?



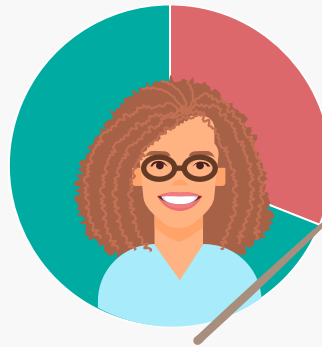
53 %

Stipendiater



50 %

Førsteamanuensis



31 %

Professorer

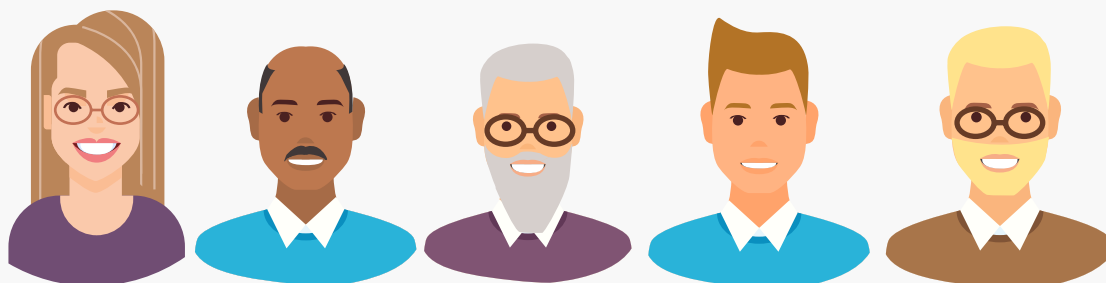
Prosentandel kvinnelige ansatte ved universiteter i Norge.

Kilde: DBH (2019)

Det er stadig flere kvinner i stillinger innen høyere utdanning og forskning, men norske universiteter er fortsatt preget av kjønnssegregering.



Menn dominerer i de tekniske og naturvitenskapelige fagene, mens det er en stor andel kvinnelige akademikere som jobber innen samfunnsvitenskaper og helsefag. Menn er overrepresentert på professornivå i alle fagområder.



Likestilling mellom kjønnene er en veletablert norm innen forskning og høyere utdanning, og forankret i formelle retningslinjer.

Det er også stort fokus på internasjonalisering og kvalitet. Rekrutteringsprosessen i Norge er åpen, alle stillinger må lyses ut, og søkerne har innsynsrett i vurderingene.

Hvorfor er det da lite mangfold i toppen av akademia?

Rekrutteringsprosessen

Idealtypisk modell for rekrutteringsprosessen

1 Utlysning av stillingen

2 Sorteringskomité

3 Vitenskapelig komité

4 Komité for prøveforelesning og intervju

5 Endelig tilsetting

Vår studie viser at vurderingen av kvalitet og vektleggingen av faktorer som kjønn og mangfold varierer betydelig mellom disse trinnene

1. trinn: Utlysning (inkluderingslogikk)

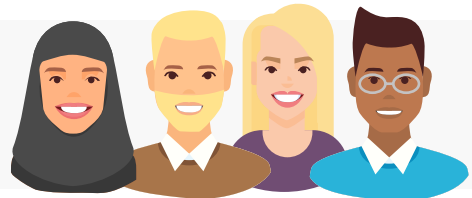
Institusjonene inkluderer flere typer søkere i første del av rekrutteringsprosessen, ved åpen konkurranse i offentlig utlysning blant en stor søkermasse.

Gode lærere – Behovet for en god lærer vektlegges gjerne som viktig i første trinn, men utlysingen spesifiserer ofte at evalueringen vil bli basert på forskningsproduksjon.



Kjønnsbalanse – Kvinner blir i noen tilfeller oppfordret til å søke, som en strategi for å øke antall kvinnelige kandidater.

Internasjonalisering – Ved å utlyse ledige stillinger i internasjonale kanaler får de en bredere, internasjonal og mer mangfoldig søkermasse.



2. trinn: Sortering av søkere (ekskluderingslogikk)

I andre trinn snevrer sorteringskomiteen inn søkermassen og definisjonene av hva som er kvalitet.



Ambisjonen er å redusere antall kandidater til en håndterbar liste (10–15 kandidater)



Endrer fokus fra mangfold til kvalitet, definert som hyppig publisering av artikler i vel ansette engelskspråklige tidsskrifter.

Komiteene er spesielt opptatt av hvor mange publikasjoner kandidatene har publisert, i hvilke kanaler og hvor hyppig.

3. trinn: Vitenskapelig komité (ekskluderingslogikk)

Publiseringer er viktigst

Medlemmene av den vitenskapelige komiteen har flere oppfatninger av hva kvalitet er. De fleste av disse ses bort fra, og rangeringen bygges primært på produktiviteten av fagartikler i engelskspråklige tidsskrifter.



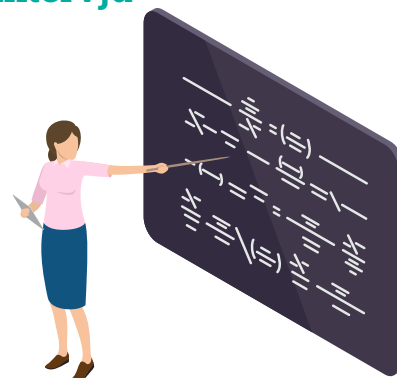
I de rekrutteringssakene vi har studert blir bare internasjonale akademikere fra det globale sør ansett som relevante hvis de har en tilknytning til en vestlig institusjon.

Andre og tredje trinn er avgjørende. Her faller de fleste kandidatene bort basert på publiseringer. Blant disse skal det avgjøres hvem som er den beste underviseren.

4. trinn: Prøveforelesning og intervju

Undervisning: En intervjukomité av representanter fra instituttet evaluerer kandidatens pedagogiske evner gjennom en prøveforelesning.

Komiteen vurderer altså kun de pedagogiske evnene til kandidater som allerede er valgt ut fra deres evne til å publisere vitenskapelige tekster i trinn to og tre.



5. trinn: Tilsetting



Toppkandidaten blir tilbudt jobben.

Noen ganger må det forhandles, hvis kandidaten har flere jobbtilbud å velge mellom.

Varierende forståelse av akademisk kvalitet i rekrutteringsprosessen

Portvokterne vektlegger mangfold i evalueringen av akademisk kvalitet, men bare i det første trinnet. I trinn to og tre mener rekruttererne at det ikke er legitimt å ta hensyn til mangfold. Kriteriene for å vurdere kvalitet reduseres til antall publiserte artikler. Det betyr at i den avgjørende fasen av rekrutteringsprosessen erstattes hensynet til mangfold med en smal forståelse av kvalitet.

1 Vi trenger en god lærer og forsker

2 Produktivitet i engelskspråklige tidsskrifter

3 Produktivitet i engelskspråklige tidsskrifter

4 Vi trenger en god lærer og en kollega med gode samarbeidsevner

5 Kvalitet

Mulige implikasjoner av portvokternes definisjon av kvalitet

Første trinn er avgjørende for å sikre at man får en mangfoldig søkermasse å velge i. I dette trinnet er det positivt med tiltak som fremmer mangfold i den akademiske tilsettingen.



Men den snevre definisjonen av kvalitet i trinn 2 og 3, er ikke tilstrekkelig for å avdekke potensialet og styrkene til en mangfoldig gruppe kandidater.



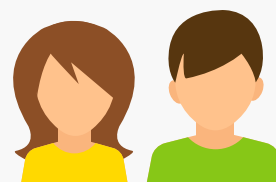
Selv om portvokterne forsøker å ta hensyn til mangfold i søket etter talenter i de første stadiene av rekrutteringsprosessen, ender de opp med å bruke smale kvalitetskriterier som ofte favoriserer menn, i de viktige trinnene hvor ansettelsesutfallet bestemmes.

En praktisk implikasjon av denne studien er kunnskapen om at det ikke er nok å fokusere på mangfold i det innledende trinnet av rekrutteringsprosessen. Tiltak og handling som fremmer likestilling må også integreres i de senere og mer avgjørende stadiene i rekrutteringsprosessen.

Kriterier for mangfold som kan bli oversett i rekrutteringsprosessen

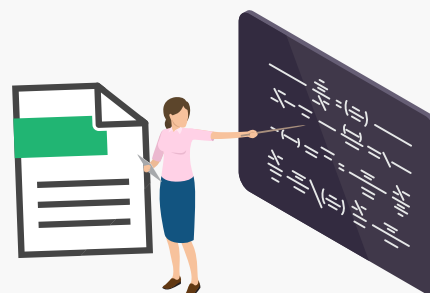
- Det er ingen prosedyrer som sikrer at det tas hensyn til årsaker til en lavere produksjon av publikasjoner, som barnefødsler, foreldrepermisjon, antall barn i vurderingen av kandidater.

Tidligere forskning har vist hvordan kvinner og menn har ulike karriereløp, og at kvinner oftere får et mer oppstykket løp på grunn av familieforpliktelser.



- Antall publikasjoner favoriseres over andre kriterier, for eksempel undervisning.

Tidligere forskning har vist at kvinner har en tendens til å påta seg mer av undervisningsaktivitetene og "usynlige" ansvarsoppgaver i organisasjonen.



- Selv om det vektlegges en åpen konkurranse i et globalt marked i første trinn av prosessen, er det en tendens til å utelukke søkere fra ikke-vestlige institusjoner i de videre trinnene av tilsettingsprosessen.