KAPITTEL 4

To skritt fram og ett tilbake?

Eksellens, kjønn og karriere

Bente Rasmussen

Kvinners stilling og muligheter til karriere i akademia har lenge vært et aktuelt forskningstema (Gornitzka 1981, Fürst 1988, Bailyn 2003). Selv om kvinner har hatt tilgang til universitetsutdanning og stillinger i akademia, var universitetet lenge en mannsdominert institusjon der det var svært få kvinner som var ansatt i vitenskapelige stillinger. I en tid med økende antall kvinner med akademisk utdanning og en aktiv kvinnebevegelse ble det på 70-tallet stilt spørsmål ved mannsdominansen i akademia. Det resulterte i forskning om betydningen av kjønn i rekrutteringsprosesser. Den avdekket fordommer mot kvinner i akademia og systematisk forskjellsbehandling ved ansettelser (Gornitzka 1981, Fürst 1988).

Utdanningseksplosjonen på 1970-tallet la grunnlaget for det moderne masseuniversitetet og førte til en sterk økning av antall kvinnelige studenter. Denne utviklingen har fortsatt, slik at det i dag er flere kvinner enn menn som tar høyere utdanning. Demokratiseringen endret universitetet fra

professorstyre til et kollegialt fellesskap der professoropprykk var basert på en ekstern faglig vurdering av kompetansen til de ansatte. Dette resulterte i en sterk økning av professorer ved universitet og høyere utdanningsinstitusjoner samt at antallet kvinnelige professorer økte. Kombinert med prinsippet om at alle ansatte hadde ansvar for forskning og undervisning, førte det til et større mangfold i teoretiske og metodiske tilnærminger i mange fag.

Fristillingen av universitetet fra direkte styring fra departementet på 2000-tallet og innføringen av økonomisk resultatstyring basert på produksjonen av studenter og publikasjoner, endret universitetet fra et kollegialt styrt utdannings- og forskningsfellesskap til et strategisk styrt «foretak» som konkurrerer om de beste studentene, de beste ansatte og eksterne forskningsmidler i tråd med EUs forskningspolitikk (Rasmussen 2015). Politikken som er inspirert av internasjonale nyliberale strømninger (New Public Management eller NPM) og EUs mål om å gjøre universitetene mer konkurransedyktige i et europeisk «kunnskapsmarked» (Fassa 2015), har resultert i en strømlinjeforming av høyere utdanning gjennom anbefalinger om hvordan universitetet burde styres og organiseres (OECD 2002). En internasjonal studie av styring og organisering av europeiske universiteter viser at universitetene i stor eller noen grad har fulgt anbefalingene fra EU om sterkere ledelse og strategisk styring av ressursene for å oppnå institusjonens mål (Bleiklie, Enders og Lepori 2017). Samme studie viser også at Norge, England og Nederland er de land som i høyest grad har tilpasset seg NPMs styringsformer (Bleiklie og Michelsen 2017). Resultatet av denne politikken har vært økt «markedskonkurranse» for å tiltrekke seg studenter og talentfulle kandidater til strategiske forskningssatsinger og økt konkurranse om forskningsmidler fra internasjonale og nasjonale forskningsråd for å bli fremragende. Den strategiske styringen foregår ved hjelp av fordeling

av forskningsressursene til utpekte fagområder. Strategisk styring for å skape internasjonalt fremragende eller «eksellente» forskergrupper har ført til at akademikerne i økende grad er blitt avhengig av å følge opp de strategiske satsingene i institusjonen, eller søke forskningsmidler fra nasjonale og internasjonale forskningsråd for å kunne gjennomføre sin forskning. Hva betyr den nye universitetspolitikken for kvinners muligheter til akademisk karriere?

Ulikhetsregimer i organisasjoner

For å analysere hvordan kvinners muligheter til karriere i akademia har endret seg over tid, er Joan Ackers begrep ulikhetsregimer relevant (Acker 2006). Ifølge Acker (1990) er organisasjoner kjønnede når de strukturerer fordeler og ulemper, utnytting og kontroll, handling og følelser, mening og identitet gjennom systematiske forskjeller mellom menn og kvinner, mannlighet og kvinnelighet. Alle organisasjoner har et ulikhetsregime, men disse kan variere etter organisasjonens makt- og oppgavestruktur. De akademiske institusjonene har opplevd store endringer i maktstrukturer og i kjønns- og kompetansefordelingen blant de ansatte de siste 50 år. Akademiske institusjoner er heller ikke like i alle land, men preget av historiske tradisjoner og nasjonale politiske systemer. Ulikhetsregimer i akademia må derfor studeres konkret.

Ifølge Acker (2006) består ulikhetsregimer av:

- grunnlaget for ulikhet – i vårt tilfelle kjønn, men også klasse og etnisitet

- organiserende prosesser og praksiser som vedlikeholder ulikhetene

- synligheten av ulikhetene – her mannsdominansen og kvinneandelen
- legitimiteten for ulikheten og ideologier og bilder som ulikheten er basert på
- kontroll og lydighet – her hvordan ansatte i akademia styres og innordnes i hierarkiet
- konkurrerende interesser og endringsprosesser, motstand mot og konflikter om ulikhetsregimet

I dette perspektivet er prosessene og mekanismene som skaper og opprettholder ulikhetene, i fokus. Acker tar utgangspunkt i at mennesker i ulike maktposisjoner som samhandler med hverandre og skaper sin egen oppfatning om identitet og effektivitet, også skaper – og gjenskaper – ulikhetsregimer. Identitetsskaping og sosiale samhandlingsmønstre er elementer i de prosessene som danner og opprettholder ulikhetsregimene, men de er ikke bestemt av disse. Dermed er det mulighet for variasjoner og endringer i ulikhetsregimene (Acker 2006:111).

Elementene som er relevante for å analysere kjønnede ulikheter i akademia over tid, må operasjonaliseres for å kunne bruke begrepet ulikhetsregimer analytisk. Akademia er en hierarkisk organisasjon der posisjonene er basert på fagkompetanse («merit») som i andre profesjonelle byråkrati (Weber 1971). Kompetansen blir vurdert og eventuelt anerkjent ved at den vitenskapelige produksjonen evalueres av fagfeller. Den øverste akademiske posisjonen er professor. Tradisjonelt var professorene ansvarlig for et fags eller et fagfelts utvikling. De hadde sine hjelpere, amanuensene, som var professorens underordnede på faget. Rekruttering til akademia var (og er) basert på kandidatenes dyktighet som vist gjennom en avhandling (magisteravhandling,

senere hovedoppgave og masteroppgave eller doktorgrad). Denne organisasjonsformen finner vi fremdeles i internasjonale eliteuniversiteter og i den tyske universitetstradisjonen. Det er også ulike tradisjoner i akademiske institusjoner innen samme land mellom eliteinstitusjoner og nyere universiteter og polytekniske institusjoner (f.eks. i Storbritannia og Sverige). Disse forskjellene i organiseringen av akademiske institusjoner er viktige for å forstå kvinners muligheter til å kvalifisere seg for akademisk karriere gjennom forskning og publisering for å få faste stillinger og opprykk.

Tidligere forskning har vist hvordan hierarkiske organisasjonsstrukturer fører til konkurranse om posisjoner i hierarkiet som er ugunstig for kvinners muligheter dersom de er i mindretall i organisasjonen. Studier av kvinner i teknisk og naturvitenskapelig forskning viser at flatere organisasjonsstrukturer der mulighetene er flere for faglig utvikling og karriere for alle, også gir kvinner bedre muligheter til faglig utvikling og karriere (Kvande og Rasmussen 1990, 1995; Smith-Doerr 2004). I organisasjoner med hierarkiske strukturer var det færre muligheter for kvinner på grunn av den sterke konkurransen om posisjoner, og fordi menn i maktposisjoner gjerne rekrutterte «sønner» til viktige stillinger, unge menn som liknet dem selv og tenkte som dem, og derfor kunne antas å handle som dem (Kvande og Rasmussen 1990, 1994).

Faktisk tilstedeværelse av kvinner i en disiplin eller et fag former bildet av hva som oppfattes som et passende fag for kvinner. Virkeligheten taler høyere enn ord, og dersom det er svært få kvinner i et fag, blir dette oppfattet som at faget ikke passer for kvinner (Solheim 1998). Andelen kvinner i en disiplin og på et fagområde er derfor viktig for kvinners muligheter til ansettelse og karriere. Først når andelen er godt over en tredjedel, kan vi snakke om eventuelle like muligheter for kvinner og menn (Kanter 1977).

Kvinners muligheter i akademia er derfor avhengig både av maktstrukturen i akademia, kjønnsbalansen og de muligheter de har til å kvalifisere seg for akademiske posisjoner. For å få en fast stilling i akademia kreves det i dag en doktorgradsavhandling (ph.d.) og disputas som er vurdert og godkjent av en internasjonal komité. De senere år er avhandlingene ofte basert på (publiserte) artikler i nasjonale og internasjonale tidsskrift, supplert med en teoretisk kappe. Publiserte artikler skal garantere for kvaliteten av arbeidet. Ph.d.-graden kvalifiserer i prinsippet for en stilling som førsteamanuensis, men det har etter hvert blitt stor konkurranse om stillingene, slik at kravene oftest er høyere. Det er antallet publikasjoner og om disse er publisert i de beste internasjonale fagtidsskriftene, som i økende grad bestemmer hvem som ansettes. For at universitetet også skal kunne rekruttere yngre potensielt eksellente kandidater, legges det i dag særlig vekt på artikler som er publisert de senere år, f.eks. de siste fem år. Internasjonalt samarbeid og fellespublikasjoner med anerkjente internasjonale partnere teller også i vurderingen. Siden kravene er faglige, blir de oppfattet som saklige og nøytrale, selv om det kan finnes store faglige uenigheter innen fagene om hva som er de beste metodene og de relevante teoritradisjonene.

Men hvilke konsekvenser har den strategiske styringen for å oppnå eksellens i akademia hatt for kvinners muligheter til akademisk karriere?

NTNU som eksempel

NTNU kan belyse situasjonen i «foretaksuniversitetet», ettersom dette universitetet var det første (offentlige) universitetet som søkte og fikk fristilling og organiserte seg som «foretak» med ansatt ledelse over perioden 2005–2013. Erfaringene herfra er derfor interessante når det gjelder konsekvensene av nyliberal

styring av universitetet for rekruttering av kvinner og kvinners karrieremuligheter. Min interesse for å studere denne utviklingen er et resultat av min egen historie i akademia. Jeg ble ansatt da universitetet ekspanderte for å møte problemene med økende ungdomsarbeidsledighet på tidlig 90-tall. Jeg opplevde så vidt «etterdønningene» av professorstyret før moderniseringen av det daværende Universitetet i Trondheim og rekrutteringen av kvinner og menn med forskningserfaring for å møte masseuniversitetets behov for akademisk utdannet arbeidskraft. Med ekspansjonen av universitetet på 90-tallet utviklet også den demokratiske kollegiale styreformen seg i akademia i Norge.

NTNU, dominert av det som var Norges Tekniske Høyskole (NTH), var det første universitetet som innførte en ny styringsform med strategisk styring og ansatte ledere på alle nivå, trinnvis utover på 2000-tallet. Som deltakende observatør i prosessen frem mot denne endringen gjennom styreverv ved NTNU (i Kollegiet, NTNUs styre, i perioden 1997–2002) og av konsekvensene av den nye ledelsespolitikken i den daglige akademiske virkeligheten fra 2002 og utover, engasjerte jeg meg som kritiker og deltaker i motstanden ved mitt institutt (Institutt for sosiologi og statsvitenskap) og ved å studere endringene ved NTNU ved hjelp av institusjonell etnografi (Smith 2005) fra 2014 til 2018 (Rasmussen 2015; 2017; 2018).

Endringene i rekrutteringspolitikken som følge av at strategisk ledelse ble innført på alle nivå, viste at fakultetets standardtekst for stillingsutlysninger la størst vekt på antallet internasjonale publikasjoner de siste fem årene heller enn på kandidatenes evne til å undervise studenter i sosiologi i Norge. Dette var utløsende for at jeg fordypet meg i endringene i akademia slik de tok form ved NTNU.

Selv om NTNU og Norge er min primærcase her, er analysen av endringene i ulikhetsregimer understøttet av relevant forskning fra andre land. Jeg har spesielt vært opptatt av EUs

politikk for eksellens i akademia og konsekvensene av denne politikken.

Jeg skiller mellom tre ulike typer ulikhetsregimer. Den første har jeg kalt professorstyre fordi fagene og instituttene var organisert rundt en professor som faglig leder. I perioden med professorstyre var det svært få kvinner i faste vitenskapelige stillinger i samfunnsvitenskapelige fag, og ingen i sosiologi ved det som skulle bli NTNU. Kvinner var derimot ofte å finne i (kortvarige) midlertidige undervisningsstillinger. En professor i en lærestol som styrer et fag, noe som fremdeles er tilfellet i land som Tyskland og Nederland, og forskning fra slike land i nyere tid, illustrerer situasjonen i denne typen ulikhetsregime. Den andre typen er det demokratiske masseuniversitetet med mange studenter og tilbud i mange fag, ofte med et flertall av kvinnelige studenter. Her er erfaringer fra min egen institusjon, med paralleller til de andre norske sosiologimiljøene, viktige kilder. Sosiologi er et relativt nytt fag (introdusert på 60-tallet), og det er likheter i alderssammensetningen mellom de norske fagmiljøene. Den tredje perioden er det moderne foretaksuniversitetet med ansatte ledere og strategisk styring av forskningen, inspirert av EUs politikk for universitetene for å øke den økonomiske konkurransekraften. Denne politikken har ført til konvergens mellom europeiske lands universitetspolitikk, men nasjonale særtrekk fører også til forskjeller i ulikhetsregimene i ulike land (Bleiklie, Enders og Lepori 2017).

Professorstyret: fedre og sønner

Den nye kvinnebevegelsen i Norge på 1970-tallet som arbeidet for likestilling i samfunnet, var også opptatt av likestilling i akademia. Erfaringene med at tema som var relevante for kvinner, ikke fikk oppmerksomhet i undervisning og forskning, og at det

nesten ikke var kvinnelige undervisere, førte til opprettelsen av NAVFs sekretariat for kvinneforskning og kvinner i forskning i 1977. Sekretariatet ble en plattform der kvinneforskere kunne presenterte og diskutere sin forskning og førte til synliggjøring av kvinneforskningen i Norge. Særlig var publikasjonsserien *Kvinners levekår og livsløp* redigert av Helga Hernes viktig. Til tross for at kvinneforskningen ble synliggjort, opplevde kvinnelige akademikere at det var svært vanskelig å få innpass i akademia og faste stillinger. Da en studie av Nina Gornitzka dokumenterte at økningen av kvinner med universitetsutdanning og doktorgrader ikke hadde ført til at flere kvinner fikk faste stillinger i akademia (Gornitzka 1981), utlyste Sekretariatet for kvinneforskning en studie av rekrutteringsprosessene i akademia for å undersøke hvordan det gikk med kvinnene som søkte universitetsstillinger. Studien omfattet stillingene ved alle universitetene og de 14 distriktshøyskolene i Norge t.o.m. 1984 (Fürst 1988).

Elisabeth Fürst analyserte konkurransen som kvinner og menn opplevde når de søkte vitenskapelige stillinger i perioden 1969–1984, og hvordan det gikk med søkerne i de ulike stegene i prosessen (bli funnet kvalifisert, bli nominert blant de aktuelle til stillingen og å bli ansatt). Studien viste at konkurransen var hard i posisjonene kvinnene søkte på, og det var få endringer i kvinneandelen til tross for flere likestillingstiltak i samme periode. Ved distriktshøyskolene var det til og med en tilbakegang i andelen kvinner. Det var særlig den lave andelen kvinner i toppstillinger som dro ned gjennomsnittet.

Kvinner som søkte stillinger, ble ofte funnet kvalifisert, men var ikke blant de nominerte. Mens menn normalt ble vurdert av en komité av menn, ble kvinner enten vurdert av bare menn, eller menn og én kvinne. Analysen viste at kvinner hadde færre sjanser enn menn i nesten alle faser i ansettelsesprosessen. Selv om kvinnene som søkte akademiske stillinger, var en utvalgt

gruppe i systemet, oppnådde de ikke å bli ansatt, bortsett fra i de få tilfellene der kjønnskvotering ved like kvalifikasjoner ble brukt.

For å forstå prosessene og mekanismene som førte til disse resultatene, ble de skriftlige rapportene fra alle vurderingskomiteene der kvinner hadde søkt stillinger ved Universitetet i Oslo i perioden 1977–1984, studert for å finne ut hva som var argumentene for å velge menn framfor kvinner. Den kvalitative analysen fant systematiske uoverensstemmelser mellom premissene og konklusjonene i evalueringsrapportene. Kvinnelige søkere som ble funnet kvalifisert, ble ikke nominert fordi deres kvalifikasjoner enten ikke ble nevnt, ikke ble tatt i betraktning eller også framstilt unøyaktig eller feil. Kvinnene ble systematisk undervurdert; kompetansen deres ble bortforklart og gjort ubetydelig slik at de ble forbigått av mindre kvalifiserte menn. De kvinnelige søkernes vitenskapelige virksomhet ble kritisert for å være for smal sammenliknet med de mannlige konkurrentenes, særlig hvis dette handlet om kvinneforskning. I andre tilfeller ble den kritisert for å være for bred og ikke dyp nok, eller for å være grundig, men ikke original nok. Her fantes alle typer begrunnelser for å kunne utdefinere de kvinnelige søkerne. Det kom tydelig fram i vurderingene at posisjonene ofte var skreddersydd for en mannlig kandidat og en spesiell faglig profil. Studien konkluderte derfor med at denne praksisen var diskriminering av kvinner (Fürst 1988).

Funnene ble tolket som et resultat av en iboende paternalisme i vitenskapssamfunnet med henvisning til far–sønn-relasjonen i familien, der sønnen (men ikke datteren) skal overta for far, og patron–klient-relasjonen, hvor den store mann (patronen) knytter til seg en gruppe frie undersåtter (klienter) i bytte mot beskyttelse (Barth 1970). Professorstyrte akademiske institusjoner kan sammenliknes med dominerende «høvdinger» og farsfigurer som har makt til å anerkjenne sine «sønner» som legitime arvinger

(Sørhaug og Solheim 1987). Professor–amanuensis-forholdet likner et patron–klient-forhold. Det er et forhold basert på gjensidig avhengighet, der professoren er ansvarlig for å lede fagfeltet og sine amanuenser. Forholdet mellom autoritet og underordnet innebærer en form for faderlig omsorg, men også kontroll over faget. Paternalismen som ble funnet i denne studien, hadde tre former: den positive, støttende og vennlige paternalismen som et skulderklapp til oppmuntring; den positive, men mer pedagogisk disiplinerende varianten overfor søkere som ikke var kommet langt nok i sin karriere til å nå opp, som et faderlig klapp på hodet; og den mer negative formen for paternalisme overfor «fremmede» og utenforstående som kunne true de etablertes posisjon og utfordre deres vitenskapelige sannheter (Fürst 1988: 94–95).

Konklusjonen i rapporten var derfor at akademia var kjønnet, og dominert av en mannlig kultur med «fedre» som passet på sine «sønner», som skulle følge i sine «fedres» fotspor. «Døtrene», de som ikke skulle overta «fars» posisjon, var derfor ikke interessante. Barrieren for kvinners inngang til akademia som vurderingene viste, illustrerte at selv om meritokratiet var idealet i vitenskapssamfunnet, var dette ikke realiteten for kvinnene som søkte en stilling i universitetet på midten av 1980-tallet.

Ikke uventet førte rapporten til massiv kritikk av forskningen fra menn i akademia. De delte ikke oppfatningen om at menn ble foretrukket og kvinnene diskriminert. Denne reaksjonen var ikke uventet. For å sitere Lotte Bailyn, som var sentral i en liknende studie ved MIT i USA: «The belief that merit can be judged completely objectively is a fundamental tenet underlying university practices» (Bailyn 2003:141). Ifølge Bailyn var det liten oppmerksomhet ved MIT om at akademiske regler, evalueringskriterier, forventninger om karriereutvikling, konvensjoner for forfatterskap osv. var kjønnet og tilpasset menns og ikke kvinners liv og livsløp (Bailyn 2003:150).

Selv om den norske kvinnebevegelsens krav om utbygging av barnehager for å lette kvinners yrkesaktivitet ble fulgt opp, var det langt fra nok plasser for å dekke behovet i denne perioden. En relativt kort svangerskapsperiode ga kvinner mulighet til å føde barn og ta vare på dem i den aller første barseltiden, men velferdsstaten var på den tiden ikke tilrettelagt for kvinners yrkesaktivitet.

Flere studier av vurderings- og ansettelsesprosesser i Nederland på 2000-tallet finner samme professorkontroll av rekrutteringsprosessene og en tilsvarende diskriminering av kvinnene som den norske undersøkelsen til Fürst (Benschop og Brouns 2003; van den Brink, Benschop og Jansen 2010; van den Brink og Benschop 2012). En omfattende studie av rekrutteringsprosesser på tvers av fagfelt i Nederland fra 2004/2005 viste for eksempel at kvinner og menn med samme og like kvalifikasjoner systematisk ble vurdert forskjellig, og at menn systematisk ble vurdert som bedre kvalifisert enn kvinner (van den Brink og Benschop 2012). Det store flertallet av rekrutteringsprosessene for professorer i alle fag var lukkede prosesser, og selv i åpne prosesser var kandidatene ofte bestemt på forhånd av komitélederen, eller avgjørelsene var politiske (van den Brink, Benschop og Jansen 2010). Den politiserte rekrutteringen av professorer i Nederland kan vi forstå som et resultat av professorenes politiske rolle som ansvarlig leder av faget, nå også med oppgaven å bygge eksellente faggrupper i tråd med EUs målsetninger for eksellente universitet i Europa (Benschop og Brouns 2003:199).

Demokratisering, likhet og kollegial styring

Den økte oppmerksomheten rettet mot likestilling på 80-tallet i Norge og internasjonalt førte til programmer og tiltak for å øke kvinneandelen i høyere utdanning og akademiske stillinger og

dessuten i lederstillinger i næringslivet og samfunnet for øvrig. Ungdomsarbeidsledigheten rundt 1990 førte til at regjeringen i Norge økte antallet studieplasser for å styrke kompetansen til de utsatte ungdomskullene slik at de lettere kunne finne seg arbeid. Dette førte til at behovet for lærekrefter ved utdanningsinstitusjonene økte, og mange kvinner (og menn) med erfaring fra oppdragsforskningsinstitusjoner var godt kvalifiserte til de utlyste stillingene i akademia. Antallet fast ansatte ved universitetet økte, og det samme gjorde antallet kvinner. Andelen kvinner i faste stillinger i akademia økte derfor sterkt utover 90-tallet. Tiltak som spesielle professorater for kvinner der disse var sterkt underrepresentert, førte også til flere kvinner i toppstillinger i fag der kvinneandelen var svært lav, som i mange tekniske og naturvitenskapelige fag.

I akademia ble det innført et nytt system der man kunne få opprykk til professor etter en vurdering av ens faglige kompetanse av en ekstern komité, uten at man måtte konkurrere med andre om et sjeldent ledig professorat. Gjennom det nye systemet for professoropprykk klarte mange kvinner, og menn, i førsteamanuensisstillinger å kvalifisere seg for professor. Resultatet var flere professorer av begge kjønn og en mer likeverdig og demokratisk organisering av universitetsinstituttene på kollegialt grunnlag.

Velferdsstaten tilrettela også bedre for at kvinner kunne kombinere yrkesaktivitet med det å ha små barn ved å utvide foreldrepermisjonen fra 18 uker til etter hvert opptil ett år totalt til fordeling for begge foreldre. Det førte til at kvinnelige stipendiater kunne både få barn og kvalifisere seg til akademiske stillinger ved å forlenge ph.d.-løpet med foreldrepermisjon(er). Dette var gunstig for kvinnene, ga bedre rettigheter for menn til foreldrepermisjon, og det styrket likestillingen og «normaliserte» foreldrepermisjonen for alle ansatte (Brandth og Kvande 2003). Sammen med full utbygging av barnehager etter

barnehageforliket i 2003 gjorde dette at unge kvinner og menn opplevde seg som likestilte i arbeidslivet og foreldreskapet.

Selv om organiseringen av akademia ble mer demokratisk og likestilte kvinner og menn, betydde ikke det at kjønn mistet sin betydning for mulighetene til akademisk karriere. Det var stor motstand mot et viktig likestillingstiltak som kvotering av kvinner på områder der det var få kvinner, og mange kvinner opplevde å bli mistenkt for å ha blitt ansatt på bekostning av menn fordi de var «kvotert inn» og egentlig ikke var kvalifisert til jobben. Kvinnelige studenter i mannsdominerte utdanninger var kritiske til kvotering fordi de opplevde at kvotering stemplet dem som ikke-kvalifiserte som trengte spesielle tiltak for å få en studieplass, og at mannlige kolleger så på kvotering som urettferdig forskjellsbehandling (Kvande og Rasmussen 1990). Dette fant også forskere i andre land der kvotering var innført for å øke kvinneandelen (van den Brink og Stobbe 2014).

I motsetning til den offentlige politikken som ble ført for å få flere kvinner inn, var det lite oppmerksomhet mot den mindre synlige særbehandlingen og støtten fra eldre etablerte menn som kom unge lovende menn til gode. Selv om professorstyret var avskaffet, ble støtte og oppmuntring fra menn i maktposisjoner til unge og lovende (særlig mannlige) kandidater tatt for gitt. Internasjonal forskning viser hvordan den uformelle støtten som menn ofte får når det gjelder å finne muligheter og ledige posisjoner, sjelden blir kvinnene til del (Van den Brink og Stobbe 2014; Harris, Ravenswood og Myers 2013). Båndene, som finnes mellom menn fordi de føler seg mer komfortable med (andre) menn enn med kvinner (Morgan 1981), og menn i maktposisjoner som kjenner seg igjen i fremadstormende unge menn og derfor støtter og oppmuntrer dem i deres karriere, fører til en reproduksjon av dem selv i deres etterfølgere. Dette resulterer i det Rosabeth Moss Kanter har kalt «homososial reproduksjon» (Kanter 1977).

Kanter (1977) har også vist hvordan kvinner blir svært synlige som annerledes, dvs. som kjønn heller enn profesjonelle, dersom de er i mindretall i organisasjonen. Det betyr at en normalisering av kvinner i organisasjonen er avgjørende for at de skal bli likebehandlet. En studie av ulike vitenskapsgrener viste at uformelle relasjoner bare var nyttig for kvinner når kvinnene ikke lenger var en synlig minoritet. Når kvinnene var flere, kunne de også dra nytte av uformelle relasjoner med mektige menn (Cain og Leahey 2014). Hvor stor andel kvinner det er, er derfor avgjørende for kvinners muligheter for uformell støtte i karrieren.

I denne perioden, der førstegenerasjons akademikere etter hvert gikk av og kvinnelige ansatte kvalifiserte seg for professor gjennom den nye opprykksordningen, opplevde kvinnene seg selv som likestilte og etter hvert hørt og sett, og de deltok i det kollegiale styre og stell i akademia.

Strategisk styring i foretaksuniversitetet

Da OECD på 2000-tallet anbefalte fristilling og sterkere strategisk styring av universitetet ved å gjøre ledelsen av institusjonene ansvarlig, fulgte NTNU oppfordringen som det første universitetet i Norge. I perioden 2005 til 2013 gikk NTNU over fra en kollegial styringsform med valgte ledere til ansatte ledere på alle nivå.

Ledelsen som ble ansatt, fikk i oppdrag å styre universitetet strategisk (Rasmussen 2015). Ressursene skulle i større grad disponeres for å nå strategiske mål, mål som ofte var satt nasjonalt og/eller internasjonalt i EUs forskningspolitikk (Nielsen 2014).

Lokale ledere (først dekaner og senere instituttledere) ble ansatt for å sørge for at alle enhetene fulgte opp strategiene slik at universitetet kunne bli fremragende eller eksellent og krype

oppover på de internasjonale rangeringslistene. Universitetene nasjonalt og internasjonalt konkurrerer om å vise seg fram som fremragende eller eksellente. Hva eksellens er, er vanskelig å definere eller måle på tvers av fag, tema og nasjoner. Derfor brukes antallet internasjonale publikasjoner i anerkjente fagtidsskrift, deltakelse i internasjonale forskergrupper og opphold av en viss varighet ved anerkjente internasjonale fagmiljø som indikasjoner på eksellens (jf. SAMEVAL 2018). Som ledd i politikken for å fremme internasjonalisering, er derfor en del av departementets forskningsbevilgning kanalisert gjennom EUs forskningsråd, og det oppfordres til å delta i konkurransen om EU-midler for å kvalitetssikre prosjektene og fremme internasjonalt samarbeid (Rasmussen 2018).[1]

Indikatorene på eksellens er relativt grove, og når eksellens er en så lite presis betegnelse, åpner det et stort rom for skjønn. En studie av rekrutteringsprosessene til professorer i alle fag i Nederland viser dette tydelig. Komitémedlemmene som ble intervjuet, hadde ikke en klar definisjon av hva eksellens i akademia var, men refererte til at «du gjenkjenner eksellens når du ser det».[2] Når de skulle beskrive eksellens, beskrev de en person som utmerket seg i alle sider ved stillingen: «en inspirerende og innovativ lærer, en sterk, men tilretteleggende leder med administrativ erfaring, med sympatisk væremåte og et bredt og variert internasjonalt nettverk av de beste forskerne, som passet inn i staben, var ambisiøs og villig til å jobbe utover vanlig arbeidstid og flink til å skaffe eksterne forskningsmidler» (van den Brink og Benschop 2012:512). Dette er en person som neppe finnes, og de faktiske ansettelsene viste at kandidatene ble ansatt fordi de passet inn. Det handlet blant annet om at de var lette å like og identifisere seg med, og at de hadde faglige nettverk som de kjente til og stolte på.

Forskerne fant at menn ble ansatt fordi de var eksellente når det gjaldt *noen* viktige oppgaver; for eksempel kunne en mann

som ble evaluert som en svært dårlig underviser, men en briljant forsker, bli nominert. Kvinnene ble strengere vurdert og var bare aktuelle dersom de var eksellente på alle områder. Det gjorde det helt umulig for kvinnene å bli vurdert som eksellent (van den Brink og Benschop 2012).

Ved NTNU opplevde vi at politikken for å bli eksellent kom til uttrykk i en ny standardtekst for stillingsutlysninger. Her ble det lagt særlig vekt på antallet internasjonale publikasjoner de siste fem år. I forbindelse med en felles utlysning for metodestillinger i henholdsvis kvantitative og kvalitative metoder kom det mange søkere, og mange av disse var utdannet ved NTNU, noe som gjorde det vanskelig å sette sammen en faglig ansettelseskomité. Komiteen brukte standardteksten til å sortere kandidatene ved å telle antallet publikasjoner, og særlig antallet internasjonale publikasjoner de siste fem år. Ved å telle kom de fram til de nominerte kandidatene uten å lese deres arbeider. Dermed kunne kandidater som hadde disputert med en monografi, bli vurdert som kvalifiserte, men ikke nominert hvis de ikke i tillegg hadde publisert internasjonale artikler. Kandidater med en artikkelbasert avhandling med internasjonale artikler ble nominert og fikk både i pose og sekk (Rasmussen 2015).

Det ble ikke tatt hensyn til at kvinnelige søkere hadde født barn i løpet av de siste fem år og derfor hadde hatt redusert arbeidsinnsats i perioder. Kvinner som hadde hatt foreldrepermisjon i løpet av ph.d.-stipendperioden, eller mens de arbeidet ved et forskningsinstitutt og hadde publisert artikler i et langsommere tempo, kunne legitimt bli forbigått når de ikke oppfylte kravene til publiseringstempo. Kvinnene var bare aktuelle dersom de passet inn i bildet av den ideelle akademikeren (Acker 1992, Lund 2012), dvs. en som kunne vie all sin tid til forskning, og hadde anledning til internasjonal mobilitet til fremragende fagmiljøer (van den Brink og Benschop 2012).

Kjønn og eksellens

Den strategiske styringen av forskningen med et fremragende forskningsmiljø som mål, fører til økt press på de ansatte til å innrette seg etter de nye kravene: følge strategiske satsinger, skaffe eksterne forskningsmidler, utvikle internasjonale nettverk og samarbeide med utenlandske fagmiljøer. For å oppfylle kravene til å bli en fremragende internasjonal forsker må en i prinsippet være fristilt fra omfattende omsorg for barn eller annen familie (Acker 1990). Når publikasjoner kan telles i poeng og opphold i utlandet og sampublikasjoner med internasjonale forskere kan gjelde som internasjonalt samarbeid, blir de ulike «produksjonsbetingelsene» for kvinner og menn usynlige.

Produksjonen av et økende antall ph.d.-kandidater og postdoker gjennom strategiske forskningssatsinger fører også til at det er svært vanskelig og tar lang tid for unge akademikere å få fast jobb (Rasmussen 2017). Normen om den ideelle akademiker som kan vie all sin tid til faget, sammen med kravet om internasjonal mobilitet for å kvalifisere seg for fast stilling i akademia, undergraver norsk likestillingspolitikk og begge foreldres deltakelse i barneomsorgen.

Den norske likestillingspolitikken usynliggjør kjønningen av forskningen og akademia. Det er en sterk tro på at vi har likestilling i Norge blant de yngre generasjonene, en tro som også har ført til motstand mot kvotering og særskilte kvinnetiltak som oppfattes som diskriminering. I en slik situasjon framstår kvinners posisjon i akademia som et resultat av valg de har tatt selv, og at det er deres egen skyld dersom de ikke tilfredsstiller kravene til å være eksellente. De burde ha prioritert annerledes, de valgte feil når de prioriterte barna og ikke fikk med seg sin mann til et lengre opphold i utlandet. De strukturelle forholdene i akademia og de nye nyliberale normene om å være eksellente ved å publisere internasjonalt, blir usynlige.

Dagens krav i akademia om at forskere skal være internasjonalt mobile, til enhver tid flyttbare og uavhengige av sin nasjonale kontekst og det samfunnet de tilhører, fremmer en form for vitenskap som ser forskning som dekontekstualisert, dvs. generell og gyldig overalt med mål om «evidens». Dette er et vitenskapsideal som ser bort fra hvordan vitenskap i praksis produseres: i sosiale sammenhenger og i lokale kontekster og «communities of practice» der ulike interesser og kontekster former problemstillinger, metodevalg og hvordan resultatene tas i bruk. En ren naturvitenskapelig forståelse av vitenskap og dens resultater som dekontekstualisert og konvertibel over alle landegrenser ser ut til å være idealene i eksellenssatsingen – alt skal gjøres tellbart og målbart. I denne nyliberale virkeligheten hersker en forståelse av verden som et marked og forskerne som aktører i dette internasjonale markedet, aktører som kan flyttes og produsere kunnskap uavhengig av kontekst i dette kunnskapsmarkedet. Det som produseres, måles i en felles «valuta», som er uavhengig av konteksten, og blir dermed konvertibelt og flyttbart.

Noter

1 I 2018 var det ifølge NFR 2–2,5 milliarder som gikk til ERC, mens NFR formidlet ca. 9 milliarder i Norge. Målet er at norske forskere skal hente ut like mye som Norge betaler inn, men hittil er det langt dit.

2 Egen oversettelse.

Referanser

Acker, J. (1990) 'Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations', *Gender & Society,* 4: 139–158.

Acker, J. (1992) 'Gendering organizational theory'. I Mills, J. og Tancred, P. (red) *Gendering Organizational Analysis* (s. 248–291). London: Sage.

Acker, J. (2006) *Class questions. Feminist answers.* Lanham, MD: Rowman and Littlefield.

Bailyn, L. (2003) 'Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT', *Gender, Work & Organization,* 10 (2): 137–154.

Barth, F. (1970) *Political leadership among Swat Pathans.* London: The Athlone Press.

Benschop, Y. og Brouns, M. (2003) 'Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects', *Gender, Work & Organization,* 10 (2): 194–212.

Bleiklie, I., Enders, J. og Lepori, B. (red.) (2017) *Managing Universities.* London: Palgrave Macmillan.

Bleiklie, I. og Michelsen, S. (2017) 'Political administrative structures and university policies'. I Bleiklie, Enders og Leopori (red.) *Managing Universities.* Palgrave Macmillan.

Brandth, B. og Kvande, E. (2003) Fleksible fedre. Oslo: Universitetsforlaget.

Brink, M.v.d. og Benschop, Y. (2012) 'Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs', *Organization,* 19 (4): 507–524.

Brink, M.v.d., Benschop, Y. og Jansen, W. (2010) 'Transparency in academic recruitment: A problematic tool for gender equality?' *Organization Studies,* 31 (11): 1459–1483.

Brink, M.v.d. og Stobbe, L. (2014) 'The support paradox: Overcoming dilemmas in gender equality programs', *Scandinavian Journal of Management,* 30: 163–174.

Cain, C.L. og Leahey, E. (2014) 'Cultural correlates of gender integration in science', *Gender, Work & Organization,* 21 (6): 516–530.

Fassa, F. (2015) 'Excellence and gender. Playing the game of scientific excellence or being played by the game? The Swiss example', *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal,* 34 (1): 37–54.

Fischer, V. og Kinsey, S. (2014) 'Behind closed doors! Homosocial desire and the academic boys club', *Gender in Management: An International Journal,* 29 (1): 44–64.

Fürst, E. (1988) *Kvinner i akademia – inntrengere i en mannskultur?* Oslo: NAVFs Sekretariat for Kvinneforskning.

Gornitzka, N. (1981) *Kvinner i forskningssystemet ved inngangen til 1980-årene.* En utredning for NAVFs likestillingsutvalg. Oslo: NAVF.

Harris, C., Ravenswood, K. og Myers, B. (2013) 'Glass slippers, holy grails and ivory towers: Gender and advancement in academia', *Labour & Industry,* 23 (3): 231–244.

Kanter, R.M. (1977) *Men and Women of the Corporation.* New York: Basic Books.

Kvande, E. og Rasmussen, B. (1990) *Nye kvinneliv. Kvinner i menns organisasjoner.* Oslo: AdNotam.

Kvande, E. og Rasmussen, B. (1994) 'Men in male-dominated organizations and their encounter with women intruders', *Scandinavian Journal of Management,* 10 (2): 163–175.

Kvande, E. og Rasmussen, B. (1995) 'Women's careers in static and dynamic organizations', *Acta Sociologica,* 38 (2): 115–131.

Lund, R. (2012) 'Publishing to become an "ideal academic": An institutional ethnography and a feminist critique', *Scandinavian Journal of Management,* 28 (2): 218–228.

Morgan, D. (1981) 'Men, masculinity and the process of sociological enquiry'. I Roberts, H. (red.) *Doing Feminist Research* (s. 88–113). London: Routledge.

Nielsen, M.W. (2014) 'Justifications of gender equality in academia: Comparing gender equality policies of six Scandinavian

universities', *NORA Nordic Journal of Feminist and Gender Research,* 22 (3): 187–203.
OECD (2002) *Distributed Public Governance. Agencies, Authorities and other Government Bodies.* Paris: OECD.
Rasmussen, B. (2015) 'From Collegial Organization to Strategic Management of Resources: Changes in Recruitment in a Norwegian University'. SAGE Open. https://doi.org/10.1177/2158244015603904
Rasmussen, B. (2017) 'Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i akademia', *Tidsskrift for samfunnsforskning,* 58 (4): 426–435.
Rasmussen, B. (2018) 'Konstruksjon av store forskergrupper som norm for god forskning', *Norsk sosiologisk tidsskrift,* 2 (6): 464–480.
Smith, D.E. (2005) *Institutional Ethnography: A Sociology for People.* Lanham, MD: AltaMira Press.
Smith-Doerr, L. (2004) 'Flexibility and fairness: Effects of the network form of organization on gender equity in life science careers', *Sociological Perspectives,* 47 (1): 25–54.
Solheim, J. (1998) *Den åpne kroppen.* Oslo: Pax.
Sørhaug, T. og Solheim, J. (1987) 'Hvis du ikke har vært her før, har du ikke noe her å gjøre', *Samtiden,* 3: 2–8.
Weber, M. (1971) *Makt og byråkrati.* Oslo: Gyldendal.