

Akademisk karriere som «risikosport». Midlertidighet i et kjønnsperspektiv

Academic career as «extreme sport». Temporary positions in a gender perspective

Cecilie Thun

Ph.d. i statsvitenskap, førsteamanuensis, Institutt for barnehagelærerutdanning, OsloMet

cecilie.thun@oslomet.no

SAMMENDRAG

Denne artikkelen undersøker hvorvidt midlertidige kontrakter i akademia har kjønnede konsekvenser som skaper ulikhet. En akademisk karriere anses som en individuell «risikosport», og midlertidige stillinger er knyttet til stor usikkerhet og tvil. Strukturelle forhold ved organisasjonen snakkes om i et kjønnsnøytralt språk og strukturelle hindringer individualiseres. Funn i denne undersøkelsen tyder imidlertid på at noen strukturelle faktorer – bl.a. midlertidighet – kan ha kjønnede konsekvenser. Den utbredte bruken av midlertidige stillinger i akademia – som del av et «idealkarriereløp» – må derfor ses i sammenheng med tiltak for å bedre kjønnsbalansen innenfor akademia.

Nøkkelord

likestilling i akademia, kjønnsbalanse, midlertidighet i akademia, organisasjonsstruktur, meritokrati.

ABSTRACT

This article explores how temporary employment in academia can lead to gender inequality. An academic career is seen as individual «extreme sport» and temporary positions are perceived as insecure. Structural conditions of the organization are talked about in gender-neutral language, and structural hindrances are individualized. Findings in this study, however, indicate that some structural factors – including temporary positions – can have gendered consequences. The increased use of temporary positions in academia – as part of an «ideal career» – needs to be seen in connection to gender equality measures in academia.

Keywords

gender equality, gender balance, temporary positions in academia, organizational structure, meritocracy

INNLEDNING

I 2013 lanserte Norges Forskningsråd programmet «Kjønnsbalanse i faglige toppstillinger og forskningsledelse (BALANSE)». Målet er å bedre kjønnsbalansen på seniornivå i norsk forskning gjennom ny kunnskap, læring og innovative tiltak.¹ Fokuset på kjønnsbalanse og likestilling skjer samtidig med at midlertidighet innenfor akademia settes på dagsorden. Akademiet for yngre forskere og UiODoc² påpeker at midlertidighet og usikre karriereutsikter for unge forskere allerede har ført til at interessen for en forskerkarriere er dalende hos masterstudenter, og at det på sikt vil føre til at Norge «mister de beste forskerhodene» (Aftenposten 5.12.2016). En spørreundersøkelse blant norske forskere under 38 år tyder på at usikkerheten ved midlertidighet rammer kvinner hardest. Færre kvinner enn menn i midlertidig stilling tror at de vil jobbe med forskning i fremtiden (AYF 2016). Midlertidighet i akademia – sammen med vektlegging av internasjonal mobilitet, økt konkurranse om finansiering og faste stillinger, samt vektlegging av «eksellense» – kan se ut til å utgjøre strukturelle faktorer som kan være til hinder for å nå et mål om kjønnsbalanse og likestilling i akademia.

I denne artikkelen undersøker jeg hvordan midlertidighet påvirker kvinners arbeidssituasjon og deres syn på karrieremuligheter innenfor akademia. Har bruk av midlertidige kontrakter kjønnete konsekvenser som skaper ulikhet? Artikkelen bygger på en studie av kjønnsbalanse og likestilling innenfor realfagene. Realfagene er blant de disiplinene som er i front når det gjelder internasjonalisering i norsk akademia (Vabø & Wiers-Jenssen 2014), og dette er forskningsområder der det er under 20 prosent kvinnelige professorer (Vabø, Gunnes, Tømte, Bergene & Egeland 2012). Jeg skal undersøke kvinnelige ansattes erfaringer med karriere innenfor akademia, samt diskutere deres erfaringer i lys av organisasjonsteori med et kjønnsperspektiv. Vabø mfl. (2012) etterlyser flere kvalitative studier som gir innsikt i kvinners bortvalg av en forskerkarriere. Artikkelen vil bidra til å videreutvikle forskningslitteraturen som forsøker å forklare kjønnsbalanse i toppstillinger i akademia ved å kombinere tilbuds- og etterspørselsforklaringer med teorier om kjønnete organisasjoner.

KJØNNSUBALANSE I AKADEMIA

Norge og de andre nordiske landene har fremmet likestilling innenfor akademia siden 1980-tallet, men målet om kjønnsbalanse er likevel ikke nådd (Bergman 2013; Husu 2015). I en europeisk sammenligning av andelen kvinnelige professorer ligger Norge litt over gjennomsnittet med 25 % i 2013, mens det europeiske gjennomsnittet (EU-28) var nesten 21 prosent (EC 2015:129). Det er imidlertid store forskjeller i kjønns sammensetningen mellom såkalte «kvinnelige» og «mannlige» forskningsområder. Teknologi, matematikk og naturfagene har den høyeste andelen menn, mens samfunnsfagene, humaniora og helse-

1. https://www.forskningsradet.no/prognett-balanse/Om_programmet/1253964606557 (lesedato 1.6.2018).

2. UiODoc er stipendiatenes og postdoktorenes interesseorganisasjon ved Universitetet i Oslo. Akademiet for yngre forskere er en landsdekkende organisasjon og yngre forskeres talerør inn i forskningspolitikken.

fagene har høyest andel kvinner (Vabø mfl. 2016). Tilstandsrapporten for høyere utdanning 2017 viser at det fortsatt er en betydelig ubalanse mellom andelen menn og kvinner i faglige toppstillinger. Selv om kvinner utgjør flertallet av alle studenter i høyere utdanning (60 %) og i doktorgradsutdanning (51 %), er kvinneandelen i faglige toppstillinger kun 28 prosent (Kunnskapsdepartementet 2017:11).³

Skjeie og Teigen (2003) diskuterer ulike forklaringer på mannsdominans i norsk arbeidsliv og organisasjonsliv. De skiller grovt sett mellom tilbuds- og etterspørselsforklaringer. Tilbudsforklaringer fremhever trekk ved dem som skal rekrutteres (trekk ved individet), mens etterspørselsforklaringer fremhever trekk ved dem som rekrutterer (trekk ved organisasjonene) (Skjeie & Teigen 2003:120). Etterspørselsforklaringer handler blant annet om kodifisering, som kan innebære handlinger som stiller menn og kvinner ulikt fordi de har forskjellig kjønn (direkte diskriminering), eller tilsynelatende kjønnsnøytrale handlinger som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere (indirekte diskriminering) (Skjeie & Teigen 2003:104). Tilbudsforklaringer fokuserer på at kvinner har like muligheter som menn, men at de ikke har den riktige kompetansen. Årsaken til mannsdominans plasseres hos kvinnene selv, dvs. utenfor organisasjonen. Den mest utbredte forklaringen på mannsdominans blant elitegruppene, også innenfor akademien, var at for få kvinner søker seg til lederstillinger (Skjeie & Teigen 2003:122).

Ifølge Nielsen (2016) handler debatten om kjønnsubalanse i akademien ofte om to ulike syn: Et som forstår akademien som et rettferdig og objektivt system der de flinkeste lykkes, og et annet som ser på akademien som et dysfunksjonelt system som fungerer i kvinners disfavør (Nielsen 2016:386). Det første synet fremhever akademien som et meritokratisk system, der akademiske bragder bedømmes uavhengig av kjønn, mens det andre synet stiller kritiske spørsmål ved myten om meritokratiet. Det første synet er i tråd med det Skjeie og Teigen (2003) skriver om tilbudsforklaringer (trekk ved individene) og det andre synet i tråd med etterspørselsforklaringer (trekk ved organisasjonene). I en dansk studie finner Nielsen (2016) at troen på akademien som et rettferdig og kjønnsnøytralt system preger både forskere og forskningsledere. Dette er ikke bare en visjon, men en institusjonalisert tro på hvordan systemet faktisk fungerer. Når mange kvinner forsvinner i overgangen mellom midlertidig og fast stilling forklares det med at kvinner ikke søker – altså en tilbudsforklaring. Imidlertid er det et gap mellom troen på meritokrati og faktiske rekrutteringsprosedyrer som preges av lukkede og snevre utlysninger, samt rekruttering i uformelle nettverk, noe som fungerer i kvinners disfavør (Nielsen 2016:396).

Van den Brink (2011) peker på at mannsdominans innenfor akademien ofte forklares med kvinners mangel på ambisjoner. Hennes undersøkelse fra nederlandsk akademien viser imidlertid at kvinner og menn har like store ambisjoner og er like dedikerte forskere, men at kvinner må bevise dette i større grad enn menn. Hun konkluderer at lukkede rekrutteringsprosedyrer og stereotypiske forestillinger om kvinner fungerer i kvinners disfavør (Van den Brink 2011:2039). Van den Brink har også undersøkt hvordan professorkandidater evalueres, og hevder at konstruksjonen av akademisk eksellens er kjønnnet. Ideo-

3. https://www.regjeringen.no/contentassets/d13d5235bbfd42f68b1795112fdb5e1a/tilstandsrapport-hovedrapport-2017_nettpdf

logien om meritokratiet bidrar imidlertid til å skjule kjønnsdiskriminerende praksiser. Akademiske meritter individualiseres, men kvinner må vise eksellense på flere områder enn menn for å konkurrere om de samme stillingene (Van den Brink & Benschop 2011:518–519). Altså peker de på strukturell forskjellsbehandling (etterspørselsforklaringer) i ansettelsespraksiser, men kjønnsbalanse forklares med at kvinner ikke når opp i konkurransen (tilbudsforklaringer).

Nyere studier i norsk kontekst peker på at tellekantsystemet og fokus på eksellense i forskningen er strukturelle faktorer som påvirker karrieremuligheter. Det er blant annet utfordringer knyttet til det å kombinere barneomsorg og forskerkarriere (Orning 2016). Det er økt konkurranse på veien fra midlertidige postdoktorstillinger til faste førsteamanuensisstillinger, og ny karrieredynamikk ser ut til å slå ulikt ut for kvinner og menn (Brandser & Sümer 2017:29). En undersøkelse av historiefaget viser at det er tidskrevende å posisjonere seg til en fast stilling, og at «slaget om karriere i denne sektoren står utenfor normalarbeidsdagen» (Egeland & Tømte 2016:28). Det eksisterer fortsatt en forestilling om at det er nødvendig å ofre «alt» for å gjøre karriere, særlig blant de faste ansatte, og strukturelle faktorer stilles det ikke spørsmål ved. Midlertidighet blir tematisert av de faste ansatte som «utholdenhet» og noen mente at menn er mer utholdende og risikovillige enn kvinner. Kjønnsbalansen opprettholdes og naturaliseres av et forskerideal med lite plass til familieliv, samt et konsensuelt og konservativt fagmiljø (Egeland & Tømte 2016:41–42).

UNIVERSITETET SOM EN KJØNNET ORGANISASJON

Organisasjonsperspektivet har blitt mer fremtredende i arbeidet for et mer likestilt akademia de senere årene. Det har skjedd en dreining fra det «å fikse kvinnene» til det «å fikse organisasjonene» (Ulvestad 2017:8). Dette gjenspeiles i BALANSE-programmet som «vil støtte opp under kulturelle og strukturelle endringer» (Forskningsrådet 2017:4). Innenfor et svært individualistisk system som akademia er, er det imidlertid utfordrende å løfte individuelle utfordringer opp til et strukturelt nivå (Ulvestad 2017). Denne artikkelen er opptatt av akademiske karriereløp som en institusjonell struktur, som blant annet innebærer utbredelsen av midlertidige kontrakter. I analysen søker jeg å kombinere tilbudsside- og etterspørselsforklaringer (Skjeie & Teigen 2003) med Ackers (1990; 2006) teorier om kjønnete organisasjoner for å undersøke hvordan midlertidighet kan være ulikhetsskapende.

Jeg er inspirert av et «doing gender»-perspektiv som ser sosial praksis og sosiale relasjoner som fruktbare utgangspunkt for å studere organisasjoner (Kvande 2007). Perspektivet er inspirert av Dorothy Smiths (1987) tilnærming til å studere kvinners erfaringer i hverdagslivet og Joan Ackers (1997) begrep om kjønnete praksiser. Ifølge Acker bør systemer studeres gjennom praksiser. Jeg vil derfor studere praksiser og erfaringer i hverdagslivet til kvinnelige akademikere, samt individuelle erfaringer i samspill med institusjonelle strukturer. Kvinners inntreden i mannsdominerte organisasjoner har ofte fokusert på individuelle kvinner i en kjønnsnøytral organisasjonsstruktur, og kjønnete forståelser som del av strukturen har ikke blitt tematisert. Organisasjonsteori har tradisjonelt forstått organisasjoner som kjønnsnøytrale (Acker 1990). Kanter (1977), en pioner innenfor

feministisk organisasjonsteori, fokuserte på strukturene, men ifølge Acker (1990:143) så hun ikke kjønn som en integrert del av organisasjonsstrukturen. Acker hevder at kjønn er så innvevd i organisasjonsstrukturen at vi ofte ikke anerkjenner hvor mye kjønn former våre liv, erfaringer og muligheter. Kjønn kan studeres som «sosialt konstruerte forskjeller mellom kvinner og menn, og forestillinger og identiteter som støtter forskjell og ulikhet» (Acker 2006:444, min oversettelse). Acker er kjent for begrepet ulikhetsregimer (*inequality regimes*) som defineres som «praktiser, prosesser, handlinger og meninger som er forbundet og som resulterer i og opprettholder forskjeller knyttet til klasse, kjønn og rase innenfor organisasjoner» (Acker 2006:443, min oversettelse).

Artikkelen er opptatt av hvordan midlertidighet kan forstås i et kjønnsperspektiv, og undersøker hvilke «symboler og forestillinger som forklarer, uttrykker, forsterker og av og til motsetter seg» kjønnsbalanse i organisasjonen (Acker 1990: 146, min oversettelse). I analysen av midlertidighet som del av en akademisk karriere er Ackers (1990) begrep «idealarbeideren» relevant. Dette er en abstrakt kategori uten kjønn, men ifølge Acker (1990:149) er den mannlige arbeideren, hvis liv sentrerer rundt jobben og som har en kone eller andre til å ta seg av barneomsorg, den som kommer nærmest. Lund (2012) har oversatt begrepet til «idealakademikeren», en abstrakt figur som ofte publiserer i internasjonalt anerkjente tidsskrifter og som dedikerer sitt liv til akademia. Idealet eller normen oppfattes gjerne som kjønnsnøytral; det allmenne og objektive. Det er avvikerne som kjønnsmarkeres, og som ekskluderes som mangelfulle eller som komplementære til normen (Wahl mfl. 2011). Ackers begrep om idealarbeideren tematiserer kjønnede forståelser som finnes innvevd i organisasjonsstrukturen, og kan dermed si noe om tilsynelatende kjønnsnøytrale forventninger (etterspørselsforklaring), og også hvordan dette uttrykker seg på individnivå – forventninger til den ideelle akademikeren (tilbudsforklaring).

MIDLERTIDIGHET INNENFOR AKADEMIA

Norge har moderat grad av midlertidige stillinger (ca. 9 %) og sterkt stillingsvern sammenlignet med en del land i Europa. Tidligere var usikkerhet i arbeidslivet knyttet til lavtlønnsyrker, men nå i økende grad også universitets- og høyskolesektoren. Noen midlertidige stillinger er man enige om, slik som rekrutteringsstillinger, men det er også stor andel midlertidige i sektoren forøvrig (Bergene, Egeland, Hansen & Wathne 2015). 18,4 prosent var midlertidige ansatte ved universiteter og høyskoler i 2016.⁴ Universitetene i Oslo og Bergen er to av verstingene – med henholdsvis 24,9 og 25,2 prosent midlertidige.⁵

Bente Rasmussen (2017) knytter økt bruk av midlertidighet til universitetsreformene de siste tiårene. Ny forskningspolitikk med strategiske satsninger og belønning for ekstern finansiering har ført til økning i andelen eksternt finansierte forskningsprosjekter. Man trenger et visst antall stipendiater for å sikre etterveksten av vitenskapelige ansatte, men de

4. Disse tallene inkluderer ikke åremålsstillinger som stipendiat og postdoktor. <https://www.forskerforbundet.no/midlertidig-ansettelse/statistikk/> (lesedato 20.6.2018)

5. <https://www.forskerforbundet.no/nyheter/2016/1-av-5-forskere-far-ikke-fast-jobb/> (lesedato 25.6.2018)

senere årene er også velkvalifiserte forskere i økende grad rekruttert i midlertidige stillinger, og disse brukes som arbeidskraft i prosjektene. Dette gir flere kvalifiserte forskere, men ikke en økning i antallet faste stillinger. Postdoktorstillinger er ment som rekrutteringsstillinger til faste stillinger, men har blitt en «midlertidighetsfelle» (Rasmussen 2017:431–433).

Usikkerhet knyttet til fremtidig stilling og stabil inntekt kan på sikt føre til skjev forskerrekuttering (Bergene mfl. 2015:13). Gjennomsnittsalderen ved doktorgradsdisputas i 2017 i Norge var 37,5 år (NIFU).⁶ Et langt kvalifiseringsløp med midlertidige stillinger sammenfaller med etablering av familie, og dette er en fase av livet hvor man trenger økonomisk forutsigbarhet. Usikre utsikter til fast ansettelse kan gjøre at mange velger alternative karriereveier. Dette gjelder særlig kvinner (KD 2010:7, i Bergene mfl. 2015:13). Det er høyere andel kvinner i midlertidige stillinger, herunder ulike forskerstillinger ved universiteter og høyskoler, som gjerne er tidsavgrensede stillinger (Vabø mfl. 2012:47). Bare litt under halvparten av dagens yngre forskere ville anbefalt unge en forskerkarriere (AYF 2016). En av hovedgrunnene er usikre arbeidsforhold og midlertidighet. Særlig kvinner i midlertidige stillinger er usikre på om de vil få fast forskerstilling i framtida (AYF 2018:5).

EMPIRI OG METODE

Mitt datamateriale består av 33 kvalitative intervjuer: 24 intervjuer med kvinnelige vitenskapelige ansatte ved syv ulike institutt på Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (MN), samt ni intervjuer med nøkkelpersoner i administrasjon og ledelse på fakultetet og på Universitet i Oslo sentralt.⁷ Ti av de kvinnelige vitenskapelig ansatte i undersøkelsen er midlertidig ansatte (postdoktorer og forskere) og 14 er fast ansatte (førsteamanuenser og professorer). Det er 16 norske og åtte utenlandske forskere inkludert i utvalget. De utenlandske forskerne kommer fra ulike land (nordiske og andre europeiske) og jobber innenfor ulike forskningsfelt. De har kommet til Norge for å jobbe innenfor akademia, enten som faste eller midlertidige ansatte.

Intervjuene ble gjort i perioden april 2016 – januar 2017. Intervjuene var semi-strukturert og varte i 1–2 timer. De fulgte en tematisk intervjuguide, men bar preg av å være samtaler der noen av informantene også tok opp andre temaer i tilknytning til karriere, akademia, kjønnsbalanse og likestilling. Intervjuene er tatt opp på bånd og deretter transkribert. I analysearbeidet har jeg først benyttet en induktiv tilnærming, som innebærer å starte «nedenfra». Kodingen var i første omgang nært knyttet til informantenes egne beskrivelser, forståelser og begreper. I neste fase har jeg tolket datamaterialet i lys av feministisk organisasjonsteori. En utfordring i denne undersøkelsen er å bevare informantenes anonymitet uten å miste relevant informasjon. Det er relativt få kvinnelig ansatte ved MN-fakultetet, så de kan være lett gjenkjennelige. Jeg bruker fiktive navn og har utelatt informasjon om spesifikke forskningsfelt og fagseksjoner, samt hele karrierehistorier.

6. <https://www.nifu.no/fou-statistiske/fou-statistikk/doktorgrader/> (lesedato 20.6.2018)

7. Studien er en del av FRONT-prosjektet (Female Researchers ON Track), et samarbeid mellom MN-fakultetet og Senter for tverrfaglig kjønnsforskning ved UiO. Intervjuene ble gjort av Cecilie Thun og Lotta Snickare.

Hovedfokuset er som nevnt kjønn, og utgangspunktet er kvinnelige akademikere og deres erfaringer med en karriere i akademien. Det er ikke slik at alle kvinner i norsk akademien, eller i denne studien, har like erfaringer, men denne studien påpeker noen tendenser. Jeg ser også på forskjellsdimensjoner som alder og livsløp.

FUNN: TO FORTELLINGER OM FORSKERKARRIERE

Fortelling 1: Oppskriften på en akademisk karriere

I denne fortellingen beskrives en bestemt mal man bør følge dersom en ønsker karriere innenfor akademien. En av instituttlederene beskriver et typisk karriereløp slik:

Jeg tenker jo egentlig et sånt karriereløp, ikke sant. Du begynner ikke som toppforsker, hvert fall ikke normalt sett. Og da må man jo ... Det er flere trinn da, så du kommer over et trinn og så er du der og så må du på neste ... Det er kanskje forskjellige flaskehalsen i de forskjellige trinnene. (Ole, instituttleder)

Ifølge instituttlederen er man i utdanningsfasen som stipendiat og postdoktor. I neste fase må man bygge sin egen forskningsgruppe og deretter lede en større gruppe eller et større forskernettverk. Her kan det være ulik praksis fra institutt til institutt, særlig med tanke på hvorvidt man er avhengig av å jobbe i grupper for å få forskningsresultater. Det som imidlertid vektlegges i flere intervjuer på tvers av institutt på MN-fakultetet, er verdien av internasjonale nettverk og mobilitet:

Man begynner å bygge nettverk ganske tidlig i karrieren, og jeg tror for mange er en postdokperiode for eksempel veldig, veldig viktig. Derfor jeg tror det med å reise utenlands og gjøre en postdok i et fagmiljø som det er litt dimensjoner. (...) Det er kontaktnettet som er den store verdien i å reise ut. Så jeg sier til alle at de må reise ut for en postdok. (Ole, instituttleder)

Ifølge Ole er naturvitenskapelig forskning «veldig, veldig internasjonal». De som ansettes i faste stillinger på dette instituttet, er allerede erfarne forskere som har opparbeidet seg et internasjonalt nettverk, og de har gjerne ledet prosjekter i midlertidige stillinger:

Hvis du leser universitets- og høyskoleloven, og vet gangen i det, så er du stipendiat og så er det postdokperiode, og så får du stilling som førsteamanuensis. ... Og da skal du begynne å oppdage verden. Sånn er det ikke i det hele tatt. Da har du ikke sjans til å få en stilling. Du kan si etter seks år, hvis du har to postdokperioder på en annens lønnsliste ... Ikke sant, det er en PI [*Principal Investigator*] som har skaffet lønnen din, så må du skaffe ditt eget prosjekt hvor du lønner deg selv og andre. (Ole, instituttleder)

Midlertidige stillinger er svært vanlig innenfor dagens akademien, og ifølge denne instituttlederen gjelder det også etter stipendiat og postdoktorstillinger. Såkalte PI's har midlertidige stillinger ved UiO som er finansiert av eksterne forskningsmidler. Disse midlene kan

også lønne stipendiater, postdoktorer og andre midlertidige forskere på samme prosjekt. Denne beskrivelsen av et lineært karriereløp, uten nevneverdige omveier, deles av de vitenskapelige ansatte.

Man bygger CV på en del ting, men når du skal bli vurdert i en fast vitenskapelig stilling eller til et ERC grant, så er det primært to ting de ser på, og det er hvor mange publikasjoner har du, og hvor mobil har du vært. Og graden av uavhengighet fra din primære veileder. (Kari, førsteamanuensis)

I tillegg til publikasjoner og mobilitet, vektlegges uavhengighet av veileder. Dette gjelder særlig på publikasjoner etter ph.d.- graden. Kari påpeker også tidsaspektet når det gjelder å «bygge CV»:

Andre steder i Europa, så er ikke vi unge og lovende lenger, sorry, det er vi ikke. Jeg har passert 40, altså selv om jeg føler meg ung, så er jeg ikke ung i europeisk sammenheng. (Kari, førsteamanuensis)

Dette sitatet viser til at akademikere i Norge konkurrerer om faste vitenskapelige stillinger med kollegaer i andre land, og at disse ofte er yngre når de er ferdige med ph.d.-graden. Informantene i min studie var også opptatt av aldersaspektet når det gjelder søknader om eksterntfinansiering gjennom Det europeiske forskningsrådet (ERC) og Norges forskningsråd (NFR), for eksempel ERC starting grant og NFRs unge forskertalenter. Her er aldersgrensen 40 år, og er du over 40 år, må du søke ERC advanced grant som er vanskeligere å få.

I det følgende skal kvinnes egne erfaringer komme fram. I intervjuene har jeg hørt mange karrierefortellinger. Noen ligner på idealfortellingen om å gjøre akademisk karriere, mens andre er mer preget av tilfeldigheter og flaks. Noen av informantene har lyktes i den forstand at de har fått en fast stilling ved Universitetet, mens andre er i midlertidige stillinger.

Fortelling 2: Akademisk karriere som «risikosport»

Felles for de kvinnelige vitenskapelige ansatte er karrierefortellinger som inneholder «den vanlige historien om midlertidighet». Usikkerhet er et stikkord som går igjen. Det å leve med jobbuisikkerhet over flere år, og det å ikke vite om du har noen karriere i academia i fremtiden, er noe som kjennes på kroppen – og som informantene levende kan beskrive flere år etter at de har fått fast stilling. Ellen husker fortsatt frustrasjonen knyttet til midlertidig ansettelse:

Jeg ser hvor den frustrasjonen kom fra, for selv om jeg nå er fast ansatt, så er det ... Kjenner fremdeles veldig på kroppen hvordan det er det der å ikke vite hva som skjer om tre år og på en måte er en sånn veldig usikker og hva det gjør med en, både holdningsmessig og sånn. (Ellen, førsteamanuensis)

Frustrasjonen knyttet til midlertidige ansettelses er også er knyttet til usikker inntekt:

Det var litt humpete innimellom... så begynner pengene å ta slutt, så begynner man å tenke okei, skal jeg vente på en ny søknadsrunde, skal jeg hoppe av karusellen, skal jeg søke meg et annet sted, og hva har jeg egentlig lyst til å gjøre? Så finner man ut, i hvert fall jeg, at det er forskning jeg har lyst til å drive med. Og da gjør man jo mye for å holde seg i systemet, så jeg tok masse undervisning og andre småoppdrag for å forlenge kontrakten. (Ellen, førsteamanuensis)

Flere beskriver veiskiller i karrieren der de har vurdert «å hoppe av karusellen». De fleste har hatt ulike småjobber, f.eks. undervisning i kortvarige engasjementer for å forlenge midlertidige kontrakter. Noen av dem som er faste ansatte i dag, forteller om tilfeldigheter som gjorde at de holdt seg i «systemet», og at de fikk tilslag på en søknad som var siste mulighet før de ville «hoppet av karusellen». Beate forteller at hun har opplevd en akademisk karriere som «risikosport»:

Hva om det ikke hadde lyktes? Jeg kunne endt opp som en av dem som bare er i systemet og som blir eldre og som blir frustrert... du ender opp med en stor livskrise dersom du ikke klarer å bestemme deg. Jeg bestemte meg tidlig, men det kunne endt opp med at det ikke lyktes. (Beate, førsteamanuensis)

Usikkerheten er både kortsiktig og langsiktig – i et kortsiktig perspektiv handler det om neste søknad og spørsmål om man har lønn neste år eller neste måned, og i et langsiktig perspektiv handler det om man lykkes. Dersom man får en fast stilling, vil man deretter avansere til professor og bli toppforsker innenfor sitt felt?

Tabu og tvil

Det er krevende å være bekymret for jobbfremtiden. Kjersti bruker mye tid på å bekymre seg for hva som skjer når neste kontrakt går ut. Det er noe som snakkes om blant de midlertidige ansatte, men det er også litt tabu:

Ja, vi snakker en del om det. Men ikke hele tiden. Man skal ikke nødvendigvis spørre folk om hva de har tenkt til å gjøre [latter]. Nei, det er litt som når man driver med doktorgrad og folk spør hvordan det går. «Når skal du være ferdig?», litt sånn tabu [latter]. (Kjersti, postdoktor)

Postdoktorene forteller at de trives i jobben, men er redde for å være midlertidige for lenge. Det er mange som konkurrerer om relativt få faste stillinger, og det er uheldig å være for lenge midlertidig – både på grunn av usikkerheten og fordi det er mindre sjanse for å få fast stilling dersom man har vært midlertidig for lenge. De forteller også om mangel på anerkjennelse og håper å bli tatt mer seriøst som fast ansatt forsker.

Veldig mange kvinner faller av etter en postdok fordi det er ... Det er ikke noe kontinuitet, det er veldig vanskelig å se hvordan du skal kunne bli i academia. Derfor så var jeg veldig glad for å få jobb [i instituttsektoren] for da kunne jeg jobbe med forskning i mitt felt og ha en stabil jobb, og hvis jeg ikke får inn penger her ... Da blir ikke jeg sparket, da hjelper jeg andre på deres prosjekter. Sånn at det var veldig trygghet å vite at det ligger i bunn. (Vigdis, professor)

Vigdis adresserer frafall av kvinner i akademia etter postdoktorstilling. Hun har selv jobbet i instituttsektoren i flere år før hun vendte tilbake til akademia. Dette opplevde hun som et trygt alternativ til akademia.

Mangel på karriereplanlegging

Et gjennomgående tema er mangel på karriereplanlegging fra instituttens side. Flere forteller om mangel på stillingsplaner, og usikkerhet rundt når det eventuelt vil bli lyst ut stillinger. De færreste har hatt medarbeidersamtaler der videre karriere kunne vært et naturlig tema.

En føler at en ikke betyr en dritt i det store og hele. Jeg har for eksempel aldri hatt en medarbeidersamtale i hele mitt liv. (Nina, postdoktor)

Nina opplever at hun som arbeidstaker ikke blir verdsatt. Hun har aldri har blitt innkalt til medarbeidersamtale av sin nærmeste sjef. Her er det forskjeller – også innad på samme institutt – men få av informantene forteller at de har hatt medarbeidersamtaler. Videre karriere etter at den nåværende kontrakten utløper, er for mange et åpent spørsmål. Nora nærmer seg slutten av kontrakten, men har ikke snakket med sin sjef om planer videre:

Vi er en måned fra slutten. Det eneste han tenker på, det er at jeg må få publikasjoner. (..) Han får navnet sitt på publikasjonen, men om vi skriver sammen, det er en annen sak [latter]. Han bidrar litt, men ... Han styrer kanskje fem eller seks stykker samtidig. Jeg er postdok, så jeg må være uavhengig og vise selvstendighet. (..) Som postdok er man redd for å få uvenner... Man er veldig avhengig av hva sjefene synes. Og hvis sjefen ikke får navnet sitt på publikasjon, vil han kanskje tolke det veldig negativt. (Nora, postdoktor)

En midlertidig stilling som postdoktor er en sårbar stilling fordi du er svært avhengig av lederen på din forskningsgruppe, og det er store maktskjevheter. Nora opplever en «bruk og kast»-mentalitet der forskningsgruppelederen er avhengig av midlertidige forskere for å publisere vitenskapelige artikler med sitt navn på, men etter to år der de bidrar med sin spisskompetanse, er det ingen krav om å hjelpe dem i deres videre karrierer. Noras kritikk er ikke primært rettet mot hennes leder, men en systemkritikk fordi det er mange postdoktorstillinger i forhold til faste stillinger, og disse er ofte finansiert av eksterne forskningsprosjekter. En forskningsgruppeleder kan dermed ha flere prosjekter samtidig, men har ikke kapasitet til å følge opp alle postdoktorene. Det finnes imidlertid noen unntak i datamaterialet når det gjelder karriereplanlegging. Flere kjenner til et pilotprosjekt på institutt for biovitenskap der noen utvalgte kvinner deltok i et karriereprosjekt:

Ta de flinke og tenke på hvordan skal vi kan bygge opp et karriereløp for dem. For jeg tror det er derfor man mister mange kvinner, at man har ikke ... Det er ikke noe plan, det er ikke noe ... Ja, du vet ikke. Du vet bare hva som skjer til slutten av neste år, og etter det så er det svart. (Oda, førsteamanuensis)

Dette prosjektet omtales som positivt fordi det har bidratt til forutsigbarhet for dem som ble valgt ut. Ifølge Oda vil flere kvinner fortsette med en akademisk karriere dersom det legges mer til rette fra instituttene. Man holder ut lenger i en midlertidig stilling dersom man vet at det er en mer langsiktig plan og muligheter for videre karriere.

Karriere og familie

Midlertidighet i en fase i livet der det er vanlig å få barn, er også et tema som knyttes til kjønn. Ifølge Linda er det annerledes for kvinner som tenker på å få barn og være midlertidig ansatt enn for menn i samme situasjon:

Jeg tror nok at vi kvinner er litt mer redd for de midlertidige stillingene. Å ha passert 30 og skal starte familie og ha en midlertidig stilling er litt sånn ... Jeg tror kanskje det er litt vanskeligere for jenter. Fordi det å få fast stilling i akademia, på universitet, det er veldig vanskelig og tar gjerne mange år. Det er ganske mye usikkerhet du skal igjennom, det er stor konkurranse om de stillingene som er, og det er som regel bare når noen går av med pensjon at det er nye stillinger, så det er ... Det blir en veldig stor usikkerhet som jeg tror at det er mange som blir litt avskrekket av. ... Det er klart det at du kjenner på det at du er passert 30 og er i midlertidig stilling. (Linda, forsker)

Midlertidige stillinger som ledd i et akademisk karriereløp sammenfaller ofte med etablering av familie i 30-årene. Linda mener at det er vanskeligere å håndtere jobbusikkerheten i denne livsfasen for kvinner enn for menn. Astrid beskriver en akademisk karriere som «et spørsmål om å holde ut»:

Det er spørsmål om å holde ut i mange år med kortsiktige kontrakter, «jeg har ikke jobb etter jul».. Ha is i magen. Jobbe jevnt og trutt, og langsomt bli kvalifisert. (..) De valgene er mye mer presserende for en jente på 30 år, mye mer plagsomme valg, enn for en mann på 30 år som ikke må forholde seg til fødselspermisjoner på samme måte (..). Jeg høres nesten gammeldags ut, ikke sant, fordi det dreier seg om pragmatiske ting som ansettelsesforhold og permisjonsordninger, men hvis poenget er å holde ut, så tror jeg at det kanskje er mer krevende for kvinner i akkurat den fasen i livet. (Astrid, postdoktor)

Ifølge Astrid handler akademisk karriere om å «ha is i magen», men familieetablering har andre konsekvenser for kvinner enn for menn.

DISKUSJON: «DEN VANLIGE HISTORIEN OM MIDLERTIDIGHET»

De to fortellingene om «idealkarrieren» og akademisk karriere som «risikosport» kan leses som utfyllende historier. I intervjuene opptrer fortellingene side om side og i kombinasjon. Midlertidighet blir i begge beskrevet som en naturlig del av et akademisk karriereløp – «den vanlige historien om midlertidighet». Jeg har imidlertid valgt å presentere de to fortellingene hver for seg fordi de vektlegger ulike sider ved midlertidigheten. Den første beskriver et lineært karriereløp med ulike trinn fram mot fast stilling og senere toppforsker. Midlertidige stillinger fremstilles her som et viktig trinn på karrierestigen der man må bygge opp

et internasjonalt nettverk og få ledererfaring. Den andre fortellingen fokuserer på erfaringer og følelser knyttet til å være i en midlertidig stilling. Her vektlegges usikkerhet, tvil og tilfeldigheter.

«Idealkarrieren» i et kjønnsperspektiv

I fortellingen om hvordan man bør «bygge CV» er ikke kjønnsperspektivet til stede. Det akademiske karriereløpet beskrives som et lineært løp med ulike trinn på veien mot målet: fast stilling som førsteamanuensis, deretter professor, og til slutt kronen på verket, toppforsker. Denne ideelle forskerkarrieren har også et tidsaspekt ved seg som flere av informantene er opptatt av, nemlig at man må nå neste trinn innen relativt kort tid. Midlertidige stillinger er ansett som normale trinn på karrierestigen, men det må ikke være for mange midlertidige stillinger. Felles for begge fortellingene er at et akademisk karriereløp omtales i et individualisert språk. Dette gjelder for eksempel krav om utenlandsopphold for å gjøre videre karriere, og det smarte valget er å ha en postdoktorperiode i utlandet. En akademisk karriere anses, ifølge den andre fortellingen over, som en individuell risikosport. Det handler om å «ha is i magen», «å holde ut» og å takle akademisk risikosport på egen hånd. Det som imidlertid er fraværende i begge fortellingene, er de strukturelle betingelsene.

Dette individualiserte fokuset kan knyttes til en tilbudsforklaring på kjønnsbalanse i academia (Skjeie & Teigen 2003:120). Det er trekk ved individet som fremheves, ikke trekk ved organisasjonen. Kvinnene i min studie må inneha visse egenskaper, blant annet utholdenhet og evne til å håndtere risiko, mens midlertidighet som en del av de strukturelle betingelsene i academia, tas for gitt. Når midlertidighet problematiseres, handler det om individuelle forskeres vanskeligheter med å takle dette, og i mindre grad om kritikk av systemet som helhet. Disse funnene samsvarer med Egeland og Tømtes (2016) undersøkelse av kjønnsbalanse på historiefaget. Midlertidighet ble koplet til utholdenhet og risikovillighet som noen knyttet til mannlige egenskaper. De kvinnelige forskerne i min studie snakker ikke om risikovillighet og utholdenhet som mannlige eller kvinnelige egenskaper. De forteller imidlertid at kjønn, alder og tidsfase kan spille inn når midlertidige stillinger sammenfaller med familieplanlegging i trettiårene.

Den akademiske «idealkarrieren» representerer en tradisjonelt mannlige norm der det ikke tas hensyn til svangerskap, fødsler og foreldrepermisjon. Ifølge Lund (2012) er «idealkarrieren» – inspirert av Ackers (1990) «idealarbeideren» – en abstrakt figur som dedikerer sitt liv til academia. Dette idealet er kjønnsnøytralt, men det er ofte kvinner med små barn og relativt mindre tid til publisering av artikler, som ikke lever opp til dette idealet (Lund 2012). Strukturelle forhold ved organisasjonen knyttet til tidsaspektet ved et «idealkarriereløp», som fremkommer i karrierefortellingene i min studie, snakkes om i et kjønnsnøytralt språk. Idealkarrieren – som inneholder den vanlige historien om midlertidighet – oppfattes dermed som kjønnsnøytral.

Kjønn, alder og livsløp er imidlertid dimensjoner som sammen gjør at «idealkarrieren» med et forholdsvis stramt tidsskjema kan være vanskeligere å forfølge for kvinner enn for menn (Brandser & Sümer 2017). Mange menn vil selvfølgelig også føle press knyttet til midlertidighet og tidsklemmeproblematikk med små barn i denne perioden (Orning

2016). Ifølge informantene i min studie vil imidlertid familieetablering særlig være et hinder for kvinner i 30-årene, fordi tidspunktet sammenfaller med en periode i en akademisk karriere som typisk preges av midlertidige stillinger. Da er valget om å «holde ut» i en midlertidig stilling mer «plagsomt» for kvinner enn menn. Usikkerhet er knyttet til usikker økonomi i seg selv og i kombinasjon med familieetablering og barn. Ifølge informantene er «de valgene er mye mer presserende for en jente på 30 år, mye mer plagsomme valg, enn for en mann på 30 år som ikke må forholde seg til fødselspermisjoner på samme måte». Man bør helst få fast stilling før det er «for sent» og skremselshistoriene handler om flinke forskere som «bare er i systemet og som blir eldre og som blir frustrert». Det er imidlertid ikke kjønnete egenskaper som fremheves av informantene, men individuelle valg som kan ha noen kjønnete konsekvenser for hvem som fortsatt vil leve med usikkerhet og risiko.

Kvinnene benytter en tilbudsforklaring som handler om forhold utenfor organisasjonen. Det er trekk ved kvinnene som forklarer tvil angående karriere i akademia på grunn av kollisjon mellom det å kombinere en usikker karrierevei med å få barn. Funnene er i tråd med Niensens (2016) studie av rekrutteringsprosedyrer i dansk akademia som også er preget av midlertidighet. Han finner at kjønnsbalanse i toppstillinger forklares med at kvinner ikke søker faste stillinger, altså en tilbudssideforklaring.⁸

Ackers teorier om kjønnete organisasjoner sett i sammenheng med etterspørsels- og tilbudsforklaringer på kjønnsbalanse i akademia kan hjelpe oss til å forstå hvordan midlertidighet kan ha kjønnete konsekvenser. Ackers begrep om idealarbeideren tematiserer kjønnete forståelser som finnes innvevd i organisasjonsstrukturen. Forventningene til idealakademikeren handler om hva organisasjonen etterspør (etterspørselsforklaring), samtidig som begrepet kan gi oss et bilde av hvordan disse forventningene personifiserer seg på individnivå – egenskaper hos den ideelle akademikeren (tilbudsforklaring). Dermed knytter dette begrepet individ og struktur analytisk sammen. Idealarbeideren er sånn sett et symbolsk uttrykk for organisasjonen, og ifølge Acker (1990:146) kan slike symboler og forestillinger legitimere kjønnsdeling i organisasjonen. Den ideelle akademikeren – som et abstrakt ideal – ses på som kjønnsnøytral og objektiv, og passer som hånd i hanske med troen på meritokratiet der kjønn, alder og livsfase er uvesentlig.

Sprekker i forestillingen om meritokratiet

Idealkarrieren som en strømlinjet og lineær karriere er en strukturell betingelse for å lykkes innenfor det akademiske systemet. På et abstrakt nivå og innenfor en meritokratisk forestilling er karriereløpet del av en kjønnsnøytral akademisk organisasjon der akademia får de «beste hodene» – uavhengig av kjønn. I troen på meritokratiet ligger det en tro på at det er et rettferdig system og en kjønnsnøytral konkurranse der individuelle meritter premieres (Nielsen 2016). Imidlertid viser historien om akademisk karriere som risikosport noen sprekker i forestillingen om meritokratiet. Et faktisk karriereløp i akademia er preget av

8. Dette funnet må også ses i sammenheng med studier av arbeids- og familietilpasning i par. Ifølge Halrynjo og Lyng (2010:265) har «mødres karriere i større grad vikeplikt». Menn og kvinner har ganske like karrierepreferanser, men i praksis tar eliteutdannede mødre oftere den største delen av omsorgsarbeidet, og flere eliteutdannede fedre har partnere med mindre jobbsvar (Halrynjo & Lyng 2010).

tvil, usikkerhet og tilfældigheter, og økt bruk av midlertidige stillinger samt krav om internasjonale forskeropphold gjør usikkerheten større. Denne undersøkelsen viser at kvinnelige akademikere nærmest står i en umulig spagat – de må oppfylle kravet om å være utholdende og «ha is i magen» samtidig som de må nå neste trinn på den akademiske karrierestigen innen relativt kort tid, noe som fører til at det ikke er mye plass til pauser grunnet fødselspermisjon osv. Dermed kan vi spørre om troen på meritokratiet kan bidra til å legitimere tilsynelatende kjønnsnøytrale strukturelle betingelser som faktisk virker slik at det ene kjønn stilles dårligere (Skjeie & Teigen 2003:104)?

Det er imidlertid individuelle valg og egenskaper til å takle usikkerhet og risiko som fremheves. Dette kan tolkes som at troen på meritokratiet er institusjonalisert (Nielsen 2016) og at tilbudsforklaringer er dominerende forklaringer på kjønnsubalanse. Når informantene forteller om mangel på karriereplanlegging fra instituttens side og stadig flere postdoktorstillinger som finansieres av eksterne forskningsmidler, er de imidlertid inne på systemkritikk. Postdoktorstillingen er eksempel på endrede institusjonelle strukturer i academia (Rasmussen 2017). Vabø mfl. (2012) påpeker at postdoktorkategorien har økt i omfang de siste årene, men er ingen garanti for fast ansettelse. Ergo oppfattes en akademisk karriere som risikosport – det er økt konkurranse om stillingene og en trang flaskehals for å komme videre oppover karrierestigen.

Et annet element som kommer fram i fortellingene om akademisk karriere som risikosport, er den sårbare posisjonen som midlertidig forsker fordi man ofte er avhengig av en forskningsgruppeleder. Fortellingene handler om asymmetriske maktrelasjoner der noen høyere opp i hierarkiet kan utnytte sin makt til å få navnet sitt på mange publikasjoner. Det er også en systemkritikk, som informantene er inne på, fordi det er mange postdoktorstillinger i forhold til faste stillinger, og disse er ofte finansiert av eksterne forskningsprosjekter. En forskningsgruppeleder kan dermed ha flere prosjekter gående samtidig, men ikke kapasitet til å følge opp alle postdoktorene. Disse funnene støtter Vabø mfl. (2012:44) som hevder at postdoktorordningen i noen tilfeller benyttes på måter som avviker fra intensjonen, dvs. forskningsmessig kvalifisering. Dette handler blant annet om at «postdoktorene kan utnyttes i forskningssammenheng, til å tjene forskningsinteressene til seniorpersonalet på en slik måte at de ikke får en selvstendig plattform» (Vabø mfl. 2012:44). Postdoktorstillinger kan dermed bli en «midlertidighetsfelle», og systemet er med på å produsere et «vitenskapelig prekariat som konkurrerer internasjonalt om midlertidige posisjoner» (Rasmussen 2017:434).

Informantene i min undersøkelse er motiverte til å forske, de finner mening i jobben og vil gjerne fortsette med forskningen, men de trives ikke med usikkerheten knyttet til midlertidige stillinger. Det er altså ikke mangel på ambisjoner og forpliktelse hos de kvinnelige forskerne (Van den Brink 2011). Her er vi over på etterspørselsforklaringer som handler om kortvarige ansettelser og usikre arbeidsforhold. Imidlertid skyves fokuset over på individene i organisasjonen ved at kriterier for å lykkes i systemet individualiseres. Innenfor academia er dette institusjonalisert i myten om meritokratiet (Nielsen 2016).

Karriereplanlegging og likestillingsprosjekter som støtter kvinners forskerkarriere fremheves som positivt av mine informanter. Karrierefremmende tiltak for å få kvinner opp og frem innenfor academia er eksempelvis frikjøp til å skrive artikler og finansiell støtte til utenlandsopphold. Dette er i og for seg gode tiltak som skal hjelpe kvinner til å kvalifisere

seg til faste stillinger. Dette kan imidlertid også ses på som individuelle tiltak som skal kompensere for noe kvinner «mangler», og det stiller ikke spørsmål ved de strukturelle betingelsene. Det er individuelle kvinner som må tilpasse seg «idealkarrieren» – den tilsynelatende kjønnsnøytrale og objektive normen for å gjøre akademisk karriere. Det er avvikerne som kjønnsmarkeres – kvinner som faller fra i kampen om de faste stillingene eller som gjør andre valg – og de ses på som mangelfulle i forhold til normen (Wahl mfl. 2011).

KONKLUSJON: MIDLERTIDIGHET OG KJØNNSUBALANSE

Innledningsvis stilte jeg spørsmålet: Har bruk av midlertidige kontrakter i academia kjønne konsekvenser som skaper ulikhet? Jeg har sett på kjønn og på kjønn i kombinasjon med livsfase og alder. I fortellingen om «idealkarrieren» beskrives flaskehalser for hvert trinn, med en underforstått antagelse om at de beste forskerne kommer videre til neste trinn på karrierestigen. Dette er i tråd med troen på meritokratiet i academia som et rettferdig og objektivt system der de flinkeste lykkes (Nielsen 2016). Strukturelle forhold ved organisasjonen snakkes om i et kjønnsnøytralt språk og strukturelle hindringer individualiseres. En akademisk karriere anses altså som en individuell risikosport, og det ligger en fortelling om meritokratiet i bunn. Det fremkommer imidlertid noen sprekker i dette idealet (Nielsen 2016; Van den Brink 2011; Van den Brink & Benschop 2012). «Idealkarrieren» med et lineært karriereløp representerer en tradisjonell kjønnnorm der det ikke tas hensyn til tidsklemmeproblematikk i barnefasen. Midlertidige stillinger sammenfaller ofte i tid med familieetablering, og usikkerhet knyttet til inntekt, fremtidige jobbmuligheter og krav om utenlandsopphold gjør at en akademisk karriere kan oppleves som et større risikoprojekt for kvinner enn for menn. Denne undersøkelsen viser at akademikere må klatre på den akademiske karrierestigen innen relativt kort tid, og det er begrenset plass til avbrekk grunnet fødsler osv.

Ved å rette blikket mot academia som en kjønnnet organisasjon og analysere midlertidighet i lys av tilbuds- og etterspørselsforklaringer og i sammenheng med bildet av «idealforskeren», kommer samspeillet mellom individ og struktur tydeligere frem. Ackers (1990) begrep om idealarbeideren tematiserer kjønnede forståelser som er innvevd i organisasjonsstrukturen, og kan dermed si noe om tilsynelatende kjønnsnøytrale forventninger – i tråd med troen på meritokratiet – og hvordan dette uttrykker seg på individnivå som forventninger til den ideelle akademikeren (jf. tilbudsforklaring). Stillingsstrukturen – med midlertidige stillinger for å avansere i systemet – handler om tilsynelatende kjønnsnøytrale strukturelle betingelser, men kan i praksis virke slik at kvinner stilles dårligere (jf. etterspørselsforklaring). Den utbredte bruken av midlertidige stillinger i academia, som del av et «idealkarriereløp» og som legitimeres i troen på meritokratiet, må derfor ses i sammenheng med tiltak for å bedre kjønnsbalansen innenfor academia.

REFERANSER

- Acker, J. (1990). Hierarkies, Jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4, 139–158. DOI: <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (1997). Rewriting class, race and gender: problems in feminist thinking. *Sosiologisk tidsskrift*, 5, 93–107.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes. gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20, 441–464. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- AYF (2018). *Unge forskere i Norge. Karriereveier og ambisjoner*. Oslo: Akademiet for yngre forskere.
- AYF (2016). *Når usikkerheten rår. Forskningsledelse og karriereveier for yngre forskere*. Hentet fra <http://akademietforyngreforskere.no/publikasjoner/>
- Aftenposten (5.12.2016). *Karriereusikkerhet tærer på unge forskere*. Kronikk av medlemmer i akademiet for yngre forskere: Sofie Høgestøl, Guro Lind, Katrien De Moor, Katerini Storeng, Carl Henrik Knutsen, Arnfinn Midtbøen & Herdis Hølleland.
- Bergene, A. C., Egeland, C., Hansen, P. B. & Wathne, C. T. (2015). *Når unntaket blir en del av regelen. En kunnskapsoversikt over forskning på midlertidige ansettelser*. AFI Rapport 2015-1.
- Bergman, S., med Rustad, L. M. og nordisk referansegruppe (2013). *The Nordic Region – a Step Closer to Gender Balance in Research? Joint Nordic Strategies and Measures to Promote Gender Balance among Researchers in Academia*. Nordic Council of Ministers, TemaNord 2013:544.
- Brandser, G. & Sümer, S. (2017). Kjønnbalanse i akademiske toppstillinger – med blikk for brytninger og nye muligheter. *Tidsskrift for kjønnsforskning* 41, 22–38. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-03>
- Egeland, C. & Tømte, C. (2016). Kjønnbalanse blant historikere – bare et spørsmål om tid? *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40, 24–44.
- European Commission (EC) *She Figures 2015*. Gender in Research and Innovation. Hentet fra https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf
- Forskningsrådet (2017). *Programplan 2017–2022. Kjønnbalanse i toppstillinger og forskningsledelse – BALANSE*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Halrynjo, S. & Lyng, T. (2010). Fars forkjøringsrett – mors vikeplikt? Karriere, kjønn og omsorgsansvar i eliteprofesjoner. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 51, 249–280.
- Husu, L. (2015). A comprehensive national approach to promote gender equality in science: The case of Norway. I W. Pearson, Jr., L. M. Frehill & C. L. McNeely (red.), *Advancing Women in Science: an International Perspective* (s. 327–329). London: Springer. DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-08629-3>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kunnskapsdepartementet (2017). *Tilstandsrapport for høyere utdanning 2017*.
- Kvande, E. (2007). *Doing Gender in Flexible Organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lund, R. (2012). Publishing to become an ‘ideal academic’: An institutional ethnography and a feminist critique. *Scandinavian Journal of Management*, 28, 218–228. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2012.05.003>
- Nielsen, M. W. (2016). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, 43, 386–399. DOI: <https://doi.org/10.1093/scipol/scv052>
- Orning, S. E. S. (2016). *Kjønn, veiledning og omsorgsansvar. En studie av hvordan stipendiater og veiledere opplever kombinasjonen av omsorgsansvar og akademisk karriere*. Universitetet i Oslo: Senter for tverrfaglig kjønnsforskning.

- Rasmussen, B. (2017). Jakten på eksellens – en trussel mot forskningsfriheten i academia. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 58, 426–435. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291x-2017-04-04>
- Skjeie, H. & Teigen, M. (2003). *Menn i mellom. Mannsdominans og likestillingspolitikk*. Oslo: Gyldendal norsk forlag.
- Smith, D. (1987). *The Everyday World as Problematic: A Feminist Sociology*. Boston: North Eastern University Press.
- Ulvestad, J. (2017). Fremad i alle retninger! Implementering av et kjønnsbalanseprosjekt i academia. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 41, 5–21. DOI: <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2017-01-02>
- Vabø, A. Tømte, C. & Gunnes, H. (2016). Forskerkarrierer og kjønn. I S. Halrynjo & M. Teigen, (red), *Ulik likestilling i arbeidslivet*. (s. 217–228). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Vabø, A. & Wiers-Jenssen, J. (2014). Internationalization, diversification and quality in higher education. *Zeitschrift für Pädagogik*, 60, 710–723.
- Vabø, A., Gunnes, H., Tømte, C., Bergene, A. C. & Egeland, C. (2012). *Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning. En tilstandsrapport*. NIFU-rapport 9/2012.
- Van den Brink, M. (2011). Scouting for talent: Appointment practices of women professors in academic medicine. *Social Science and Medicine*, 72, 2033–2040. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2011.04.016>
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19, 507–524. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508411414293>
- Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S. (2011). *Det ordnar seg. Teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.