

# «Å være utlending er ingen fordel»

Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia

Tatiana Maximova-Mentzoni, Cathrine Egeland,  
Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren,  
Trude Røsdal og Agnete Vabø



ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

© Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus, 2016

© Work Research Institute (AFI) Oslo and Akershus University College of Applied Sciences, 2016

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

Illustrasjonsfoto: © Colourbox

ISBN 978-82-7609-369-8

ISSN 0807-0865

Arbeidsforskningsinstituttet  
Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO  
Telefon: +47 23 36 92 00

Work Research Institute (AFI)  
Oslo and Akershus University College of  
Applied Sciences  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO, Norway

E-post: [postmottak@afi.hioa.no](mailto:postmottak@afi.hioa.no)

Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Publikasjonen kan bestilles eller lastes ned fra <http://www.afi.no>

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS RAPPORTSERIE  
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S REPORT SERIES

*Temaområde*

Samfunn, arbeidsliv, politikk

*Rapport nr.:*

2016:03

*Tittel:*

«Å være utlending er ingen fordel»  
Karriereløp og barrierer for innvandrere i norsk akademia

*Dato:*

Februar 2016

*Forfattere:*

Tatiana Maximova-Mentzoni, Cathrine Egeland,  
Tanja Askvik, Ida Drange, Liv Anne Støren, Trude Røsdal, Agnete Vabø.

*Antall sider:*

84 + vedlegg

*Resymé:*

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har i samarbeid med Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført en utredning basert på en rekke metoder og datakilder for å fremskaffe kunnskap om karriereløpet til personer med innvandringsbakgrunn i høyere utdanning og forskning i Norge for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Utredningen består av en litteraturstudie, analyser av utvalgt, tilgjengelig og relevant statistikk samt kvalitative casestudier av tre institusjoner. Casestudiene har omfattet individuelle intervjuer og fokusgruppeintervjuer med faglig tilsatte, mangfoldsrådgivere og ledere samt dokumentanalyse av strategidokumenter utarbeidet ved tre utvalgte institusjoner i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren.

Utredningen viser blant annet at mastere med innvandringsbakgrunn har i betydelige større grad ønsker om å arbeide med forskning og planer om å ta en Ph.D. enn mastere uten innvandringsbakgrunn. Den viser videre at personer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i akademia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Tendensen er lik innenfor alle fagfelt, men forskjellene varierer noe. Det er minst forskjeller innenfor tekniske fag, helsefag og samfunnsfag og juridiske fag. Forskjellene er større i humanistiske og estetiske fag, pedagogiske fag og økonomiske og administrative fag. Casestudien viser at rekrutteringsprosessen for de fleste informanternes vedkommende har vært opplevd som uproblematisk, men at *inkluderingen* på arbeidsplassen oppleves som mangelfull. Informantene opplever at det gjøres lite i deres miljøer for å skape inkluderende arbeidsplasser.

*Emneord: Mangfold, innvandrere, universitets- og høyskolesektoren, instituttsektoren.*

## Forord

I løpet av de siste årene er høyere utdanning og forskning blitt preget av større etnisk, kulturelt og språklig mangfold. Flere studenter har innvandringsbakgrunn, og det er flere utenlandsfødte vitenskapelig ansatte. Norsk høyere utdanning preges også av et stigende antall internasjonale studenter som tar hele eller deler av sin utdanning her.

Komitéen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komitéen) har i mange år jobbet med likestilling mellom kjønnene. Komitéens mandat ble i 2014 utvidet til å omfatte etnisk mangfold. I den anledning ønsket Kif-komitéen i 2015 å få gjennomført en eksplorerende utredning for å *fremskaffe kunnskap om mangfold og karriereløpet til personer med innvandringsbakgrunn i høyere utdanning og forskning i Norge*.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har i samarbeid med Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført prosjektet i løpet av siste halvdel av 2015. Cathrine Egeland (AFI) har vært prosjektleder.

Resultatet av arbeidet er denne rapporten som er satt sammen av flere forskningsbidrag basert på ulike metoder og datakilder skrevet av forskere ved de to instituttene. Kapittel 4 om planer og ønsker om å arbeide med forskning er således skrevet av Liv Anne Støren (NIFU). Kapittel 5, som analyserer statistikk over arbeidsmarkedsdeltakelsen til doktorgradsutdannede i Norge, er skrevet av Ida Drange (AFI) og Tanja Askvik (Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus). Kapittel 6, om mangfold og utfordringer for utenlandsfødte akademikere i faglige stillinger ved tre institusjoner i norsk høyere utdanning og forskning, er skrevet av Tatiana Maximova-Mentzoni (AFI), Egeland og Trude Røsdal (NIFU). Gjennomgangen av forskningslitteratur, kapittel 3, er også skrevet av Maximova-Mentzoni. Kapittel 7, refleksjoner over funn som er fremkommet i de ulike delene av prosjektet, og kapittel 9, forslag til tiltak, er skrevet av Maximova-Mentzoni og Egeland. Agnete Vabø (NIFU) har bidratt til innledningen, mens hele prosjektgruppen har bidratt til de avsluttende anbefalingene til videre forskning.

Paula Mählick, Stockholms universitet, har bistått med viktige innspill til perspektiver og problemstillinger fra den nordiske *state of the art* når det gjelder forskning på mangfold i Akademia.

AFI og NIFU vil benytte anledningen til å takke alle som har stilt opp som informanter og kontaktpersoner ved de tre caseinstitusjonene som har vært involvert i prosjektet. Deres velvillighet, interesse og vilje til å sette av tid i en travel arbeidshverdag har gjort det mulig å fremskaffe viktig kunnskap om mangfold og barrierer for utenlandsfødte ansatte i faglige stillinger ved norske utdannings- og forskningsinstitusjoner.

AFI og NIFU vil også takke Kif-komitéen ved Elisabeth Ljunggren, Ella Ghosh og Heidi Holt Zachariassen for bistand underveis og for at vi fikk anledning til å gjennomføre et svært interessant forskningsprosjekt. Referansegruppen for prosjektet har bestått av Silje Vatne Pettersen og Lars Østby (begge SSB), Berit Berg (NTNU) og Bernadette Kumar (Nakim).

Til slutt vil vi også takke Arild Steen (AFI) for kvalitetssikring av rapporten. Eventuelle feil og mangler er likevel forfatterens ansvar.

Arbeidsforskningsinstituttet, februar 2016

# Innhold

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
TEMA FOR UTREDNINGEN .....	1
BAKGRUNN OG STATUS .....	2
RAPPORTENS ULIKE DELER OG OPPBYGNING .....	9
<b>2. METODER OG DATAKILDER .....</b>	<b>10</b>
LITTERATUROVERSIKT .....	10
KUNNSKAP OM MULIGE KARRIEREHEMMENDE BARRIERER RELATERT TIL INNVANDRINGSBAKGRUNN OG KJØNN .....	11
INNSPILL TIL POLICYFORSLAG OG VIDERE FORSKNING .....	15
<b>3. HVA SIER NORDISK FORSKNING OM ETNISK MANGFOLD BLANT ANSATTE I HØYERE UTDANNING OG FORSKNING? .....</b>	<b>16</b>
UTLENDINGER I HØYERE UTDANNING OG FORSKNING – HVEM SNAKKER VI OM? .....	16
TYPER AV AKADEMISK MOBILITET .....	18
FAGTILHØRIGHET .....	19
INSTITUSJONELL DISKRIMINERING .....	19
KJØNN + ETNISK MANGFOLD = ? .....	20
BETYDNING AV ULIKE TYPER MANGFOLD .....	21
SPRÅKETS BETYDNING FOR ARBEIDSMILJØ .....	22
INKLUDERING PÅ ARBEIDSPLASSEN .....	23
MANGFOLD SOM POLITISK DISKURS .....	23
LITTERATURSTUDIEN OPPSUMMERT .....	25
<b>4. PLANER OG ØNSKER OM Å ARBEIDE MED FORSKNING – ER DET FORSKJELLER MELLOM MASTERE MED OG UTEN INNVANDRINGSBAKGRUNN? .....</b>	<b>27</b>
DEFINISJON AV INNVANDRINGSBAKGRUNN .....	28
PLAN OM Å BLI FORSKER? .....	29
HØYESTE UTDANNINGSMÅL – HVOR MANGE PLANLEGGER Å TA EN PH.D.? .....	31
OPPSUMMERING OG DISKUSJON .....	33
<b>5. STATISTIKK OVER ARBEIDSMARKEDSDELTAKElsen TIL DOKTORGRADSUTDANNEDE I NORGE .....</b>	<b>35</b>
INNLEDNING .....	35
DATA .....	35
RELEVANT ELLER IKKE? .....	39
HVILKE AKADEMISKE STILLINGER HAR PERSONER MED INNVANDRINGSBAKGRUNN? .....	41
OPPSUMMERING OG SPØRSMÅL FOR VIDERE FORSKNING .....	44
<b>6. UTENLANDSFØDTE VITENSKAPELIG ANSATTE I NORGE – UTFORDRINGER I KARRIERELØPET OG HR-RESPONS .....</b>	<b>45</b>
OPPLEVELSE AV BARRIERER FOR ETABLERING I NORSK HØYERE UTDANNING OG FORSKNING BLANT UTENLANDSFØDTE AKADEMIKERE .....	46
ARBEIDSMILJØ OG INKLUDERING .....	52
MANGFOLD SARBEID OG MANGFOLD SLEDELSE .....	62
OPPSUMMERING .....	67
<b>7. REFLEKSJONER OG DISKUSJONER RUNDT FUNNENE I UTREDNINGEN .....</b>	<b>70</b>
AKADEMISK MOBILITET .....	70

MANGFOLD OG MANGFOLDSREPRESENTANTER .....	70
MANGFOLD OG/ELLER RETT TIL LIKE MULIGHETER? .....	71
MANGFOLDSPLANER OG MANGFOLDSLEDELSE .....	72
FRA SATSING PÅ REKRUTTERING TIL SATSING PÅ INKLUDERING .....	73
UFORENELIGE AMBISJONER? .....	74
<b>8. ANBEFALINGER TIL TILTAK .....</b>	<b>76</b>
MANGFOLDSLEDELSE .....	76
ET KRITISK BLIKK PÅ SYMBOLIKK OG ERKLÆRINGER .....	77
HAR INNVANDRERE I AKADEMIA TILRETTELEGGINGSBEHOV OG BLIR DISSE OVERSETT? .....	77
MENTORPROGRAMMER .....	77
BEVISSTGJØRING OG MOTIVASJON .....	77
AKADEMISK MOBILITET .....	77
<b>9. KUNNSKAPSBEHOV OG ANBEFALINGER TIL VIDERE FORSKNING .....</b>	<b>78</b>
<b>REFERANSER.....</b>	<b>79</b>
<b>VEDLEGG 1. INTERVJUGUIDE FOR SAMTALER MED UTENLANDSFØDTE VITENSKAPELIG ANSATTE</b>	<b>85</b>
BAKGRUNNSINFO – KORT PRESENTASJON AV DELTAKERE I 2 RUNDER .....	85
OM ANSETTELSESPROSESSEN .....	85
OM DITT FØRSTE ÅR ETTER ANSETTELSE .....	86
OM KARRIERELØP I AKADEMIA .....	86
OM ETNISK MANGFOLD PÅ ARBEIDSPLASSEN .....	86
OM LEDELSE .....	87
<b>VEDLEGG 2. OVERSIKT OVER INFORMANTER BLANT UTENLANDSFØDTE VITENSKAPELIG ANSATTE VED TRE CASEINSTITUSJONER. ....</b>	<b>88</b>
<b>VEDLEGG 3. TABELLER TIL KANDIDATUNDERSØKELSEN.....</b>	<b>91</b>
<b>VEDLEGG 4. STATISTIKKDELEN .....</b>	<b>95</b>
FREKVENSER .....	95
<b>VEDLEGG 5: DE TRE CASE-INSTITUSJONENE.....</b>	<b>97</b>

## Figurer:

Figur 1 Avlagte doktorgrader i perioden 1990–2014 etter kjønn og statsborgerskap. **Feil! Bokmerke er ikke definert.**

Figur 2. Faglig personale i universitets- og høgskolesektoren i 2009 etter stilling, kjønn og fødeland (Norge/utlandet). .... 3

Figur 3. Faglig personale i universitets- og høgskolesektoren i 2009 etter fagområde, kjønn og fødeland (Norge/utlandet). Andel av personalet født i utlandet i parentes. .... 4

Figur 4. Faglig personale i universitets- og høgskolesektoren i 2009 etter lærested, lærestedstype, kjønn og fødeland (Norge/utlandet). .... 4

Figur 5. Beregnet sannsynlighet for å arbeide med forskning/ha planer om en ph.d., etter innvandringsbakgrunn. .... 33

Figur 6 Sannsynligheten for å oppnå relevant stilling i academia delt på fagfelt for tre regioner, menn og kvinner. N = 15 897. .... 40

Figur 7. Sannsynlighet for å oppnå relevant type stilling delt inn etter region. N = 8282 ..... 41

Figur 8. Sannsynlighet for å oppnå relevant type stilling delt inn etter region og kjønn. N = 8282 ..... 43

## Tabeller:

Tabell 1. AFI og NIFUs kvantitative datagrunnlag ..... 13

Tabell 2. Masterkandidater våren 2013 etter innvandringsbakgrunn ..... 28

Tabell 3. Prosentandel som regner det som veldig sannsynlig at de vil arbeide med forskning i løpet av fem år, eller som allerede gjør det. .... 30

Tabell 4. Prosentandel som planlegger å ta en ph.d. .... 31

Tabell 5. Lengde på botid fordelt etter region. Tall i prosent. .... 37

Tabell 6. Kjønn fordelt etter region. Tall i prosent. .... 37

Tabell 7. Fagfelt fordelt etter region. Tall i prosent. Forskjellene er statistisk signifikante. .... 38

Tabell 8. Alder og ansiennitet fordelt etter region. .... 38

## Tabeller og figurer i vedlegg

Vedlegg 3 -tabell 1 Sannsynligheten for å arbeide som forsker eller å komme til å arbeide som forsker i løpet av de neste fem årene. Resultater av binomisk logistisk regresjon\* ..... 91

Vedlegg 3 - tabell 2 Sannsynligheten for å arbeide som forsker eller å komme til å arbeide som forsker i løpet av de neste fem årene, etter opprinnelsesregion. Resultater av binomisk logistisk regresjon\* 92

Vedlegg 3 - tabell 3 Sannsynligheten for å ha planer om å ta en PhD. Resultater av binomisk logistisk regresjon\* ..... 93

Vedlegg 3 - tabell 4 Sannsynligheten for å ha planer om å ta en PhD, etter opprinnelsesregion. Resultater av binomisk logistisk regresjon\* ..... 94

Vedlegg 4 - tabell 1 Fagfelt og region ..... 95

Vedlegg 4 - tabell 2 Stilling og region ..... 96

Vedlegg 4 - tabell 3 Stilling, kjønn x region ..... 96

## Sammendrag

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har i samarbeid med Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført en utredning basert på en rekke metoder og datakilder for å fremskaffe kunnskap om karriereløpet til personer med innvandringsbakgrunn i høyere utdanning og forskning i Norge for Komité for kjønnsbalanse og mangfold i forskning.

Utredningen består av en litteraturstudie, analyser av utvalgt, tilgjengelig og relevant statistikk samt kvalitative casestudier av tre institusjoner. Casestudiene har omfattet individuelle intervjuer og fokusgruppeintervjuer med faglig tilsatte, mangfoldsrådgivere og ledere samt dokumentanalyse av strategidokumenter utarbeidet ved tre utvalgte institusjoner i universitets- og høgskolesektoren og instituttsektoren.

I løpet av de siste årene er høyere utdanning og forskning blitt preget av mer etnisk, kulturelt og språklig mangfold. Andelen utlendinger i norsk høyere utdanning og forskning har økt betydelig siden år 2000, fra 14 prosent i 2001 til 22 prosent in 2009. Økningen er spesielt markant for stipendiat- og postdoktorstillinger. Andelen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte er drøyt 20 prosent på amanuensis- og professornivå.

I likhet med norske vitenskapelig ansatte splittes utenlandske forskere langs kjønnsdimensjonen. Vi finner flest kvinner i helse- og medisin fag og kvinneandelen er også blant de utenlandsfødte lav på professornivå. Samtidig er andelen utenlandske kvinnelige forskere innenfor de matematiske, naturvitenskapelige og tekniske (MNT) fagene og på professornivå relativt sett litt større enn andelen norske.

### **Hva sier nordisk forskning om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning?**

Litteraturoversikten viser at nordisk forskning om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning er fragmentarisk og tynt empirisk basert. De fleste studiene om etnisk mangfold i Akademia er gjennomført i USA. UF-ansatte med innvandringsbakgrunn i akademia er en gruppe som spesielt er blitt «ignorert» i forskning om høyere utdanning.

Forskningen som allikevel er gjennomført i Norden viser blant annet et behov for nyansering av begrepet «etnisk mangfold» i diskursen om utenlandskfødte akademikere i Norden. Det er mer krevende for utenlandskfødte akademikere å få tilsetting i UH-sektoren enn for majoritetsbefolkningen i de nordiske landene. Utenlandskfødte akademikere opplever eksklusjon som skyldes intern rekruttering og uskrrevne regler, samt at språkbeherskelse ut over engelsk er en viktig inngangsbillett til det akademisk fellesskapet.

### **Planer og ønsker om å arbeide med forskning – er det forskjeller mellom mastere med og uten innvandringsbakgrunn?**

Mastere med innvandringsbakgrunn har i betydelige større grad ønsker om å arbeide med forskning og planer om å ta en Ph.D. enn mastere uten innvandringsbakgrunn. Forskjellen i forskningsambisjoner gjelder innenfor hvert sjikt av karakterer. Det betyr at mastere med innvandringsbakgrunn med svake karakterer i større grad har slike ambisjoner enn blant dem uten innvandringsbakgrunn, men det betyr også at mastere med innvandringsbakgrunn med gode karakterer i langt større grad har slike ambisjoner enn mastere med tilsvarende karakterer uten innvandringsbakgrunn.



Blant unge innvandrere som har fullført videregående er det mer vanlig med en direkte overgang til høyere utdanning enn det er i befolkningen for øvrig. Blant disse peker en del asiatiske grupper seg ut. Blant dem som har *muligheten* til det ved at de har fullført videregående, er altså studieambisjonene sterke.

Vi vet ikke om deres ambisjoner vil bli virkeliggjort, men man kan si med stor grad av sikkerhet, at det ligger et stort potensiale for nye forskerrekutter blant mastere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn.

### **Hvilken betydning har innvandringsbakgrunn for sannsynligheten for å oppnå relevant stilling i norsk Akademia?**

Analysene viser at personer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i akademia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Tendensen er lik innenfor alle fagfelt, men forskjellene varierer noe. Det er minst forskjeller innenfor tekniske fag, helsefag og samfunnsfag og juridiske fag. Forskjellene er større i humanistiske og estetiske fag, pedagogiske fag og økonomiske og administrative fag.

Kjønnsforskjellene er like på tvers av regionstilhørighet, og er jevnt over større enn forskjellene etter innvandringsbakgrunn. Videre forskning bør likevel gjøre interseksjonelle analyser på betydningen av kjønn og innvandringsbakgrunn, for å undersøke om barrierene for en stilling i akademia er de samme for kvinner med minoritets- og majoritetsbakgrunn.

Personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn og majoritetsbakgrunn har omtrent like lang gjennomsnittlig ansiennitet; likevel er personer med innvandringsbakgrunn underrepresentert i professorater, og overrepresentert i forskerstillinger og i lavere undervisningsstillinger ved universitet og høyskoler.

### **Utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i Norge: utfordringer i karriereløpet og HR-respons**

Det kan være mer krevende for innvandrere å oppnå fast stilling og gjøre karriere i norsk høyere utdanning og forskning. Dette skyldes manglende eller ikke tilfredsstillende norskkunnskaper, manglende nettverk og referanser samt manglende kultur- og kontekstforståelse, som kreves særlig i undervisningsstillinger og generelt i akademia som informantene oppfatter som «for norsk». Det kommer også av forutinntatthet ved rekrutteringer, eller manglende evne og vilje til å vurdere søknader fra utenlandsfødte akademikere, som kan være skrevet i en annerledes stil og inneholde en kompetanseprofil som i mindre grad er gjenkjennelig og dermed vanskeligere å vurdere enn den norske «fasiten». Informantene ved caseinstitusjonene framhevet også opplevd strukturell diskriminering i rekrutteringer til akademia. Denne kom til uttrykk gjennom opplevelser av kulturell kloning og lukkede ansettelsesprosesser.

Selv om kjønn, klasse og landbakgrunn trolig samvirker på forskjellige måter for ulike grupper og individers opplevelser av og erfaringer med muligheter og barrierer i akademia, ble dette snaut nok tematisert av informantene – selv på direkte spørsmål. I den grad kjønnsstatistikken vakte gjenkjennelse og engasjement var det blant informantene som fremholdt at det er «hardere å være kvinne enn å være utlending» i norsk akademia.

I satsingen på mangfold i UH-sektoren gjøres det mye for å legge til rette for mangfold blant de ansatte.

Både HR og ledelse jobber bevisst for å sikre gode rekrutteringsprosesser som slipper ettertraktet kompetanse inn, uansett bakgrunn. Casestudien kan dokumentere at rekrutteringsprosessen for de fleste informantenes vedkommende har vært opplevd som god, men at *inkluderingen* på arbeidsplassen oppleves som mangelfull. Informantene opplever at det *gjøres lite* i deres miljøer for å skape inkluderende arbeidsplasser.

Informantene opplever manglende inkludering på arbeidsplassen som en flaskehals for karriereutviklingen i academia, og i forbindelse med dette påpekes behov for støttende mangfoldsledelse.

Studien viser også at tilretteleggingsbehov blant utenlandskfødte ansatte ikke kartlegges, og at det åpenbart er mangel på verktøy som kan hjelpe HR-medarbeidere og ledere med personalansvar med å identifisere behovene. HR-informantene er åpne på det at det er der de sliter. De har ikke god kjennskap til særskilte behov innvandrede UF-ansatte kan ha.

Å kunne mestre norsk betraktes som en nøkkel til inkludering. Samtidig avdekker det også spenningsfeltet mellom mangfoldsambisjoner (hvor det er viktig å kunne norsk) og excellence/konkurransedyktighet (hvor engelsk er arbeidsspråket).

Casestudiene peker i retning av at det er behov for å få avklart og sondert mellom mangfoldsambisjoner i høyere utdanning og forskning og andre ambisjoner som står høyt på forskningssektorens agenda – herunder spørsmålet om språk, forholdet mellom mangfold, ikke-diskriminering og inkludering. Våre caseinstitusjoner i UH-sektoren har begge valgt å benytte et «utvidet likestillingsbegrep» i mangfoldsarbeidet. Dette kan være problematisk med tanke på de særskilte barrierene for karriereløpet utenlandskfødte akademikere kan utsettes for. Vendingen mot mangfold i likestillingsarbeidet innebærer ikke bare mer kompleksitet, men er også utfordrende ettersom den er knyttet til en vending i retning av mer fokus på individuell karriere.

Funnene i rapporten danner bakteppe for både refleksjoner rundt mangfold og mangfoldsarbeidet i høyere utdanning og forskning og munner ut i en rekke anbefalinger til tiltak og videre forskning på feltet.

### **Anbefalinger av tiltak**

- Fokusskifte fra rekruttering til inkludering
- Forsterket fokus på mangfoldsledelse
- Kritisk blikk på symbolikk og erklæringer
- Kartlegging av tilretteleggingsbehov blant ansatte
- Etablering av mentorprogrammer for innvandrere i Akademia
- Sterkere involvering og bevisstgjøring av forskningsinstitusjonene
- Nytenkning rundt akademisk mobilitet

### **Anbefalinger til videre forskning**

Rapporten peker på en rekke kunnskapshull og formulerer konkrete anbefalinger til videre forskning, blant andre:

Det er behov for studier av inkludering og ledelse av etnisk mangfold i academia i norsk og nordisk kontekst.

Litteraturstudien som er gjennomført for dette prosjektet tyder på at det er behov for en systematisk gjennomgang av *internasjonal* forskning på feltet.

Det er behov for forskning på likheter og forskjeller mellom ulike fagområder når det gjelder karriereløp både for kvinner og akademikere med innvandringsbakgrunn.

Det er behov for kunnskap om innvandrere og norske med innvandringsbakgrunn som søker, men ikke blir tilsatt i norsk høyere utdanning og forskning. Hvilke barrierer støter de på i tilsettingsprosessene?

Det er behov for longitudinelle studier av hvorvidt og hvordan etterkommere av innvandrere i Norge oppnår faste stillinger i norsk høyere utdanning og forskning. Det er behov for å se på karriereløp i Akademia i lys av følgestudier av etterkommere av innvandrere og deres sosiale mobilitetsmønstre.

Det er behov for mer kunnskap om fagforeningenes rolle i opprettholdelse eller nedbryting av barrierer for innvandrere i Akademia og tilrettelegging for inkludering og mangfold på akademiske arbeidsplasser.

## Summary

Researchers from the Work Research Institute (AFI) at Oslo and Akershus University College of Applied Sciences and the Nordic Institute for Studies in Innovation, Research and Education (NIFU) have jointly prepared this report on *diversity and career paths among persons with an immigrant background in the Norwegian higher education and research system* on commission from the Committee for Gender Balance and Diversity in Research (the KIF Committee).

The report contains an overview of relevant research literature from the Nordic countries, analyses of a selection of relevant and accessible statistics, as well as qualitative case studies at three institutions in the Norwegian higher education and research system. The case studies include individual and group interviews with scientific staff, diversity consultants and representatives of the management, and analyses of strategic documents on diversity produced at the three institutions.

In recent years, the Norwegian higher education and research system has become more ethnically, culturally and linguistically diverse. The share of foreigners in higher education and research institutions has grown substantially since 2000, from 14 percent in 2001 to 22 percent in 2009. The growth has been most pronounced among Ph.D. students and post-doctoral research fellows. The share of foreign-born scientific staff is about 20 percent among associate professors and professors.

Like the scientific staff from the majority population, the foreign scientific staff is segregated along a gender axis. We find most women in the health and medical subjects, and the share of women is lowest among the professors. At the same time, the share of foreign-born women in the MNT subjects (mathematics, natural sciences and technology) and among professors is larger than the share of women from the majority population.

### **What does research from the Nordic countries say about ethnic diversity among scholars in higher education and research?**

The literature overview shows that very little research has been carried out in the Nordic countries on diversity and career paths among persons with an immigrant background in academia. Most of the studies conducted on ethnic diversity in academia have been done in the U.S. Scholars with an immigrant background is a group that has been almost completely ignored in higher education studies.

However, the research that has been carried out in the Nordic countries shows, for example:

- the need for nuancing the terminology used in the discourse on diversity in academia;
- that it is more difficult for foreign-born scholars to gain employment in higher education and research than it is for scholars from the majority population;
- foreign-born scholars experience exclusion caused by internal recruitment and unwritten rules;
- mastery of other languages besides English is an important ticket into the academic community.

### **Plans and preferences for research work – are there differences between master's degree holders with and without an immigrant background?**

Master's degree holders with an immigrant background are considerably more likely to work in research and have plans to obtain a Ph.D. degree than master's degree holders from the majority population. The differences in research ambitions are found within all grade point average levels. This

means that more master's degree holders with an immigrant background with poor grades have ambitions to work in research than their peers without an immigrant background. It also means that master's degree holders with an immigrant background with good grades have such ambitions more often than their peers with good grades from the majority population.

Young people with an immigrant background who have completed upper secondary school are more likely to enter higher education directly than their peers from the majority population. Individuals from the Asian region stand out in this respect. Young people of Asian heritage who have the opportunity to enter higher education because they have completed upper secondary school have high academic ambitions.

We do not know whether their ambitions will ever be fulfilled, but we can say with a large degree of certainty that there is considerable potential for research recruitment among master's degree holders with an immigrant background.

### **Does an immigrant background influence the probability of obtaining a relevant position in Norwegian academia? Statistics concerning labor market participation among doctoral degree holders in Norway**

The analyses show that persons with an immigrant background are less likely to be employed in higher education and research compared to persons from the majority population. The tendency is the same for all disciplines, but it varies to some degree. The fewest differences are found in technical, health, economic and legal subjects. The differences are more pronounced in the humanities, liberal arts, education, economics and business administration.

Gender differences are similar across regional background, and are generally more noticeable than the differences related to immigrant background. Further research should nevertheless perform intersectional analyses of the importance of gender and immigrant background to find out whether the barriers in academia are similar for women with and without an immigrant background.

Persons with a non-Western immigrant background and those with a majority background have approximately the same length of seniority; however, persons with an immigrant background are underrepresented among professors and overrepresented among researchers and in lower-level teaching positions at universities and university colleges.

### **Foreign-born scientific staff in Norway: challenges related to career paths and HR response**

It can be more challenging for immigrant scholars than for scholars with a majority background to obtain a permanent position in the Norwegian higher education and research system. This may be due to poor or non-existent Norwegian language skills, a lack of networks and references, or a lack of cultural or contextual understanding which is important in teaching positions and in Norwegian academia in general – perceived by some of the informants in the case studies as “typically Norwegian”. The challenges may also be caused by unconscious or implicit bias in recruitment processes or incompetence in the system, making it difficult for Norwegian institutions to evaluate foreign applications, educational qualifications and formal competencies which may be formulated using styles and profiles different than the Norwegian ones. The informants from the case institutions also stress what they perceive to be structural discrimination in the recruitment processes in academia. This discrimination is expressed in specific forms of nepotism, cultural cloning and closed recruitment processes.

Even if gender, class and ethnic background probably intersect in different ways and with different outcomes for different individuals and groups, the case informants pay little or no regard to this – even when asked directly about their experiences and reflections on e.g. being foreign and female in

a male-dominated environment. In these cases, the informants did not regard the intersection between ethnicity and gender as relevant at all. Rather, they perceived ethnicity and gender as somehow oppositional or competing within the academic context, as many of them emphasized that they definitely found it “harder to be a women than to be foreign” in Norwegian academia.

In the university and university college sector, a great deal is being done to foster diversity among students and scientific staff. Both HR and the top-level administration at many institutions seem to base their work on the understanding that diversity is best facilitated and ensured through well-organized recruitment processes. Most of the informants at our case institutions have experienced the recruitment process as unproblematic.

Based on our case studies, it seems that rather than recruitment problems, *workplace inclusion* represents a challenge for the scholars and the institutions in higher education and research in Norway. The informants feel that little has been done at their institutions to facilitate inclusion at the workplace level. The informants describe the lack of inclusion as the bottleneck to a successful career in academia, and many say *insufficient diversity management* at all levels of the organization is part of the problem.

The case studies also show that the various needs for support arrangements among the foreign-born scientific staff have not been surveyed, and are therefore not known and identified by HR and management at the institutions.

Language skills are perceived to be a key to inclusion in academia. At the same time, the case studies reveal tensions between ambitions related to diversity at the institutional and workplace level (where Norwegian language competence is important) and ambitions related to international competence and excellence (where English is the internationally recognized language of communication at all levels).

The case studies indicate there is a need to clarify diversity ambitions pertaining to higher education and research, as well as the relationship between diversity, anti-discrimination and inclusion in the sector. Two of our case institutions have chosen to employ a “broad” concept of equality in their diversity work. This is ambitious, but it may be challenging for the efforts to remove barriers to foreign scholars’ career paths in Norwegian academia. The general shift towards diversity in traditional equality work in academia implies not only greater complexity, but it is also challenging since it is related to a shift towards more focus on individual careers.

The findings form a diverse backdrop for both reflections on diversity and diversity efforts in higher education and research, and result in a number of suggestions for measures and further research on diversity in academia.

#### **Suggested measures:**

- A shift in focus from recruitment processes to inclusion processes;
- Greater focus on diversity management;
- A critical light on diversity symbolism and declarations;
- A survey of the need for specific support arrangements among scientific staff in Norwegian academia;
- Establishment of mentoring programs for immigrant scholars;
- Greater involvement from and consciousness-raising within the higher education and research institutions;
- New conceptualizations of academic mobility.

### **Suggestions to further research**

Little research has been done on diversity and career paths among immigrant scholars in higher education and research in Norway, so there are plenty of knowledge gaps to be filled with further research:

- There is a need for systematic mapping and studies of practices of inclusion and management of ethnic diversity in both Norwegian and Nordic higher education and research contexts.
- The literature study carried out for this project indicates a need for a systematic review of international research literature on the subject.
- There is a need for research on similarities and differences between various disciplines pertaining to career paths for both women and scholars with an immigrant background.
- There is a need for knowledge about immigrant scholars and Norwegian scholars with an immigrant background who apply for, but do not succeed in obtaining a permanent position at higher education and research institutions in Norway. What specific barriers do they meet?
- There is a need for longitudinal studies of whether and how persons descended from immigrants to Norway succeed in obtaining permanent positions in higher education and research.
- There is a need to look closer at career paths in academia in light of accompanying studies of descendants of immigrants to Norway and their social mobility paths.

There is a need for knowledge about the academic unions' role and participation in either maintaining or dismantling barriers in academia and their potential contribution to inclusion and promotion of diversity at both the institutional and workplace level.

## 1. Innledning

I denne innledningen presenterer vi tema for utredningen, bakgrunn og status når det gjelder mangfold og utenlandsfødte i norsk høyere utdanning og forskning. Deretter kommer vi inn på arbeidsvilkår og kultur i Akademia, samt ulike teorier og forklaringer på manglende mangfold, d.v.s. forhold ved arbeidsgiveren, forutinntatthet og diskriminering, kulturelle særegenheter og homososial reproduksjon. Avslutningsvis gir vi en oversikt over rapportens ulike deler og dens oppbygning.

### Tema for utredningen

I løpet av de siste årene er høyere utdanning og forskning blitt preget av større etnisk, kulturelt og språklig mangfold. Flere studenter har innvandringsbakgrunn, og det er flere utenlandsfødte vitenskapelig ansatte. Norsk høyere utdanning preges også av et stigende antall internasjonale studenter som tar hele eller deler av sin utdanning her.

Komiteen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif-komiteen) har i mange år jobbet med likestilling mellom kjønnene. Komiteens mandat ble i 2014 utvidet til å omfatte etnisk mangfold. I den anledning ønsket Kif-komiteen i 2015 å få gjennomført en utredning for å *fremskaffe kunnskap om mangfold og karriereløpet til personer med innvandringsbakgrunn i høyere utdanning og forskning i Norge*. Prosjektet skulle omfatte 1) en oversikt over relevant nordisk forskning om etnisk mangfold blant vitenskapelig ansatte, 2) kunnskap om mulige karrierehemmende barrierer relatert til innvandringsbakgrunn og kjønn, 3) innspill til policyforslag og tiltak på nasjonalt og institusjonelt nivå, og 4) identifisering av problemstillinger for videre forskning.

Prosjektet skulle omfatte vitenskapelig ansatte med innvandringsbakgrunn, dvs. innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Siden andelen av norskfødte med innvandrerforeldre er svært liten blant vitenskapelig ansatte i norsk universitets- og høgskolesektor (UH-sektor) og instituttsektor, omfatter utredningen hovedsakelig innvandrere eller utenlandsfødte vitenskapelig ansatte<sup>1</sup>.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) har i samarbeid med Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU) gjennomført prosjektet i løpet av siste halvdel av 2015.

Etttersom det per i dag ikke foreligger noen systematisk og samlet forskningsinnsats på området, har vi designet et prosjekt som først og fremst er *eksplorerende*. Tanken har vært å skaffe mer kunnskap om karriereløp og karrierebarrierer for utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i norsk høyere utdanning og forskning, og få avdekket hva vi trenger mer kunnskap om når det gjelder denne tematikken.

Prosjektet dreier seg altså *ikke* om sosial mobilitet blant personer med innvandringsbakgrunn i Norge eller om diskriminering av innvandrere i norsk arbeidsmarked generelt eller innvandreres overgang til høyere utdanning, men om ***innvandreres karriereløp og karrierebarrierer i norsk UH- og instituttsektor***.

---

<sup>1</sup> I rapporten benytter vi også UF-ansatte eller akademikere.

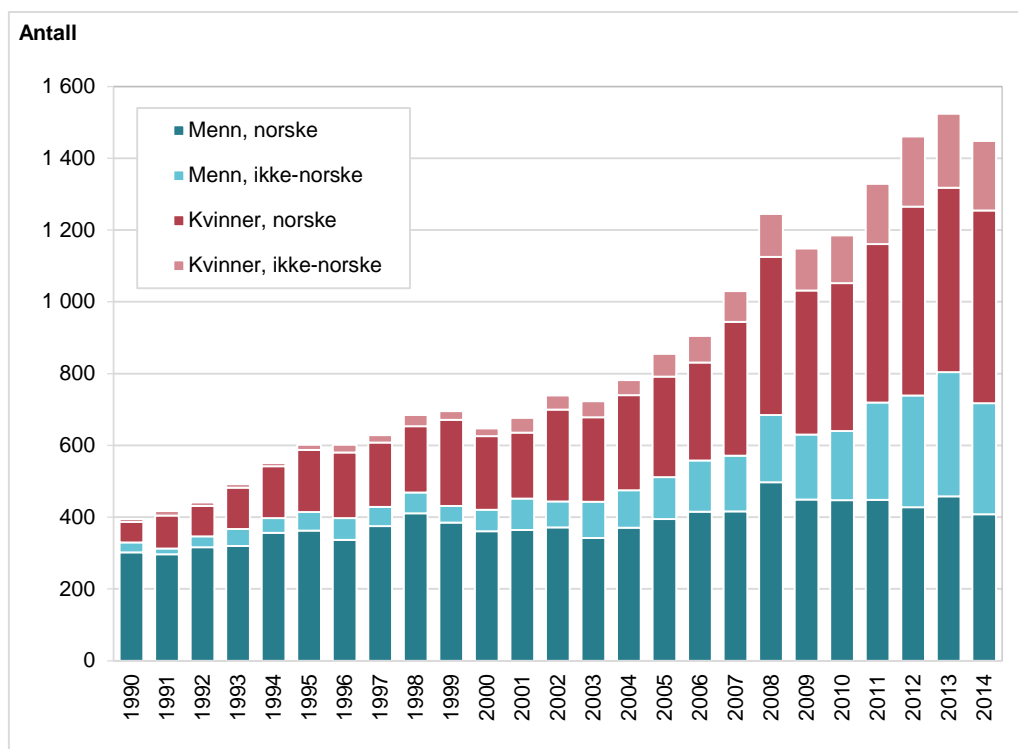


## Bakgrunn og status

### Utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i Norge

En rekke forskningsrapporter, særlig i Norge, har undersøkt ulike kjennetegn ved utlendinger i høyere utdanning og forskning og har sett på hvordan sammensetningen av utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i høyere utdanning og forskning har utviklet seg gjennom årene. Hvem er utlendinger, og hvor befinner de seg, er hovedspørsmålene i disse studiene (Olsen og Sarpebakken, 2011; Børing og Gunnes, 2012; Olsen, 2013). Denne type forskning er viktig fordi den gir en pekepinn på eventuelle skjevheter og systematiske forskjeller i akademisk mobilitet, fagtilhørighet, stilling, kjønn og sektortilhørighet mellom norske og utenlandsfødte akademikere. Denne typen forskning gir også et godt utgangspunkt for utvikling av nye problemstillinger på feltet.

Ut fra denne forskningen vet vi bl.a. at andelen utlendinger i norsk høyere utdanning og forskning har økt betydelig siden år 2000, fra 14 prosent i 2001 til 22 prosent in 2009. Økningen er spesielt markant for stipendiat- og postdoktorstillinger (Børing og Gunnes, 2012). **Figur 1** viser utviklingen blant doktorandene.



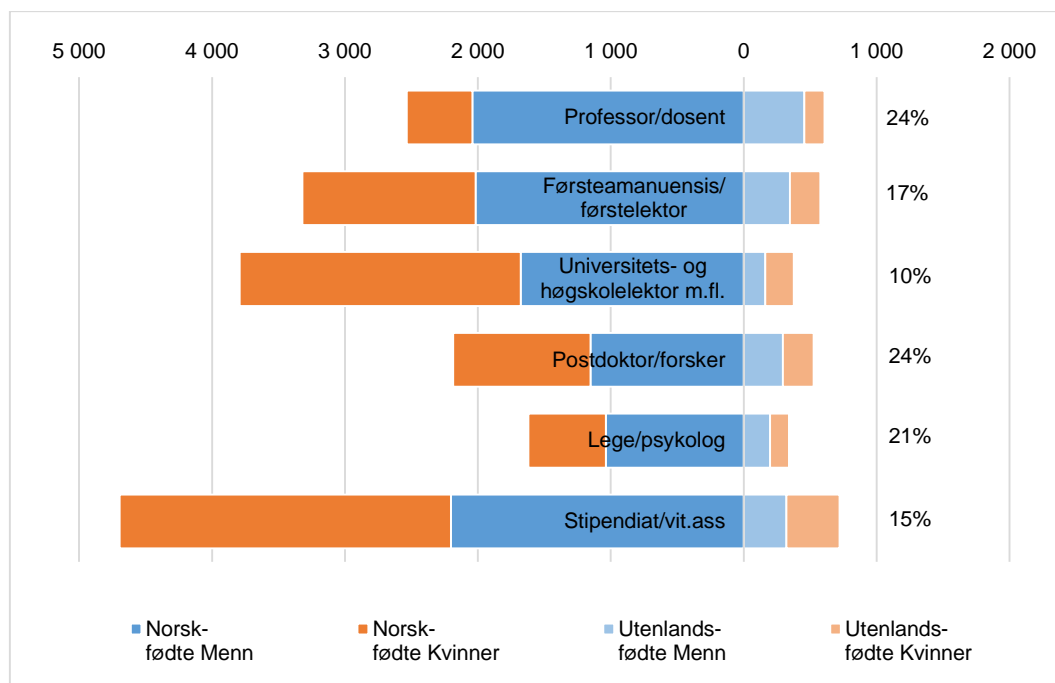
**Figur 1** Avlagte doktorgrader i perioden 1990–2014 etter kjønn og statsborgerskap.

Som det fremgår av Figur 2, er andelen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte stor blant potensielle rekrutter, også stipendiater og postdoktorer. Blant doktorstipendiatene utgjør utenlandsfødte cirka en fjerdedel av den totale populasjonen, blant postdoktorene utgjør de cirka 40 prosent.

Når det gjelder stipendiater, viser forskningen at om lag halvparten av utlendingene som har avlagt doktorgrad i Norge, har reist ut eller ikke vært sysselsatt i Norge. Kun 30 prosent eller en lavere andel med utenlandsk statsborgerskap av de enkelte doktorgradskull hadde tilknytning til norsk høyere ut-

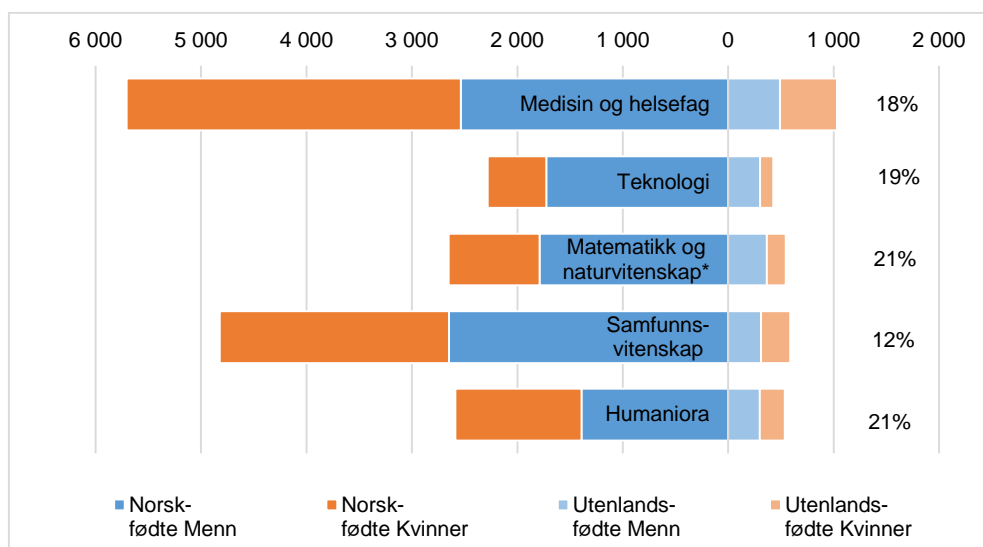
danning og forskning etter avlagt doktorgrad, i motsetning til 60 prosent doktorer med norsk statsborgerskap. Ifølge Olsen (2013) kan dette skyldes det faktum at «*mange av utlendingene [f.eks. kvotestudentene] ikke har kunnet eller villet etablere seg i Norge*» (Olsen, 2013: 28). En annen studie viser en klart lavere andel av utenlandsfødte stipendiater sammenlignet med norskfødte som var ansatt i UH-sektoren fire år etter at stipendiatperioden begynte (Børing og Gunnes, 2012). Samtidig vet vi at av de doktorer med utenlandsk statsborgerskap som blir boende i Norge, er det en noe lavere andel sammenlignet med norske statsborgere som underviser i UH-sektoren, og som har oppnådd professor eller førstepstillinger ved universiteter og høyskoler (Olsen, 2013). Det ser ut som om det er mer krevende for utenlandsfødte doktorer å få tilsetning i UH-sektoren i Norge, selv om de får en akademisk kompetanse i den norske UH-sektoren.

Et lignende mønster finner vi i karriereveier blant postdoktorer. En lavere andel utenlandsfødte postdoktorer fra samme postdoktorkull har oppnådd professor/forsker I-kompetanse eller har fått førsteamanuensis/forsker 2-stilling. Det kan tyde på at noe ligger i veien for karriere i UH- og instituttsektorene for utenlandsfødte akademikere (Børing og Gunnes, 2012).

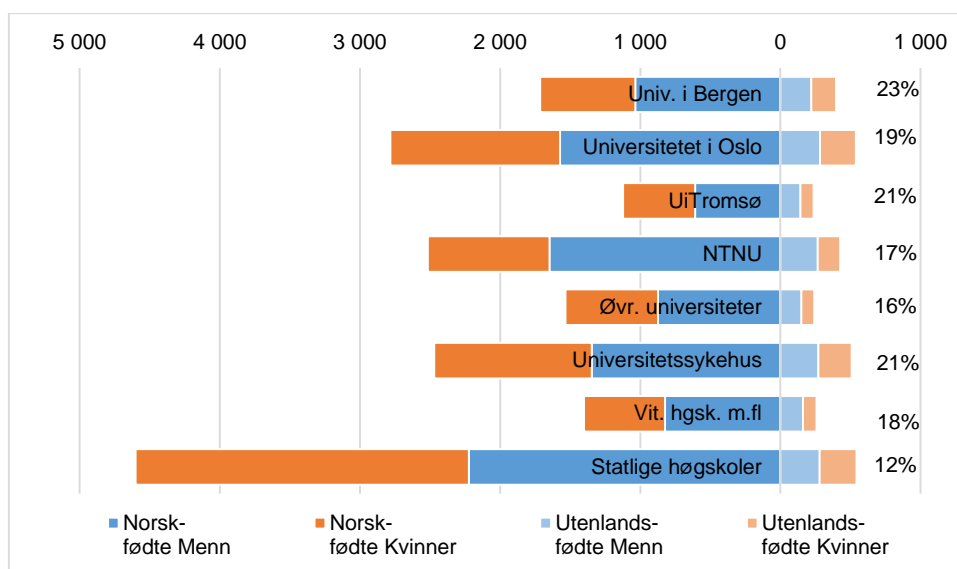


**Figur 2. Faglig personale i universitets- og høyskolesektoren i 2009 etter stilling, kjønn og fødeland (Norge/utlandet).**

På institusjonsnivå finner vi den høyeste andelen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte blant de største breddeuniversitetene og de vitenskapelige høyskolene. Som det fremgår av figur 4, er det Universitetet i Bergen som har den høyeste andelen med 23 prosent. De statlige høyskolene, som er mindre forskningsintensive enn universitetene, har relativt lav andel, med et gjennomsnitt på 12 prosent utenlandske forskere.



**Figur 3. Faglig personale i universitets- og høgskolesektoren i 2009 etter fagområde, kjønn og fødeland (Norge/utlandet). Andel av personalet født i utlandet i parentes.<sup>2</sup>**



**Figur 4. Faglig personale i universitets- og høgskolesektoren i 2009 etter lærested, lærestedstype, kjønn og fødeland (Norge/utlandet).<sup>3</sup>**

Foruten vertikale segresjonsmønstre blant utenlandsfødte vitenskapelig ansatte finner vi også horisontale, i form av fagforskjeller. Som det fremgår av Figur 3, befinner flest utenlandske forskere seg i matematisk-naturvitenskapelige og teknologiske fag.

<sup>2</sup> Kilde: NIFU/SSB.

<sup>3</sup> Andel av personalet født i utlandet i parentes. Kilde: NIFU/SSB.

Som for norske vitenskapelig ansatte splittes utenlandske forskere langs kjønnsdimensjonen. Flest kvinner finner vi blant helse- og medisin fag, og kvinneandelen er også her lav på professornivå. Men relativt sett er andelen utenlandske kvinnelige forskere på MNT-fagene og på professornivå litt større enn andelen norske, noe som indikerer et visst potensial også for å bedre kjønnsbalansen ved rekruttering av utenlandske forskere.

Med tanke på etnisk mangfold blant vitenskapelig ansatte i akademia er de ansattes landbakgrunn en viktig bakgrunnsvariabel. Det store flertallet av utenlandske forskere er fra nordiske og europeiske land. Andelen med ikke vestlig bakgrunn er relativt liten, og da særlig blant faste stillinger og på professornivå. En del personer med ikke-vestlig bakgrunn finnes blant master- og doktorstipendiater som følge av Kvoteordningen, men gitt at stipend og lån ikke blir slettet hvis de fortsetter sin karriere i Norge, vil en stor del av disse forsvinne ut av landet etter ferdige studier.

### Akademia – organisasjonskultur og arbeidsvilkår

Hva gjelder høyere utdanning og forskning, har vi historisk å gjøre med en privilegert del av arbeidslivet hvor de ansatte, det vitenskapelige personalet (som inntil 1912 i Norge for universitetets del utelukkende bestod av menn), har hatt tilgang på og sosial aksept for assistanse og sekretærbistand i arbeidet, og tjenerskap og hjemmeverende hustruer med hovedansvar for familien og hjemmet.

Innenfor de seneste årene er det skjedd endringer i universitets- og høyskolesektoren som har forandret både arbeidsinnholdet og arbeidsmengden til de vitenskapelig ansatte. På et overordnet plan kan endringene i UH-sektoren og instituttsektoren knyttes til globale, sosiale og økonomiske endringer som har fått konsekvenser for forskningspolitikken og utdanningspolitikken. Utviklingen tolkes gjerne som konsekvenser av eller svar på utfordringer som følger med fremveksten av det post-industrielle og globaliserte samfunnet med store studentmasser, masseuniversiteter og fokus på gjennomsiktighet, styring og ledelse. En av de mest omdiskuterte beskrivelsene av endringene er blitt lansert i flere omganger av blant annet Michael Gibbons og Helga Nowotny som mener at det har skjedd en overgang innen all vitenskapelig forskningsvirksomhet i retning av en stadig mer åpen, heteronom og «brukerstyrt» aktivitet (Gibbons et al. 1994; Nowotny et al., 2001).

Endrede samfunnsforhold har endret både akademias og forskningsinstituttens status, funksjon og virke, og samtidig i noen grad endret det vitenskapelige personalets etniske og kjønns- og klassemessige sammensetning. Hermed står det vitenskapelige personalet i dag overfor et organisasjonskulturskifte fra en privilegert, selvregulerende og selvrekrutterende kultur muliggjort av et samfunn med tydelige klasseskiller og tradisjonell kjønnsarbeidsdeling, til en mer målstyrt kultur med økte krav til planlegging, registrering og rapportering av det akademiske virket (Egeland og Bergene, 2012).

Karrierelogikken i universitets- og høyskolesektoren og i instituttsektoren utfolder seg som individuell konkurranse basert på prestasjoner og meritterende kvalifikasjoner innenfor et hierarki hvor det er mulig og kulturelt attraktivt å avansere (Egeland og Bergene, 2012). Vitenskapelig ansatte i heltidsstillinger ved universiteter og høyskoler i Norge i 2010 jobbet i gjennomsnitt 47,6 timer per uke.

Dette er ti timer mer enn avtalefestet arbeidstid for statsansatte og nesten åtte timer over den lovlige grensen nedfelt i arbeidsmiljøloven (Egeland og Bergene, 2012). Å være forsker er altså ingen såkalt ni-til-fire-jobb.

For mange ansatte i akademia er akademikerjobben heller ingen fast jobb; hovedregelen i norsk arbeidsliv er at arbeidstakere skal tilsettes fast slik at de er sikret stillingsvern og forutsigbarhet. Midlertidige stillingskontrakter skal derfor ikke brukes i større utstrekning enn strengt nødvendig. På denne bakgrunn er det påtakelig at universitetene og høgskolene i Norge ligger dobbelt så høyt som landsgjennomsnittet når det gjelder midlertidige tilsetninger, også når utdanningsstillinger m.m. ikke er medregnet (Kunnskapsdepartementet, 2010a). Usikkerheten om «fremtidig aktivitet» og stabil inntekt kan føre til skjev forskerrekuttering i sektoren. Gjennomsnittsalderen ved doktorgradsdisputas i 2009 i Norge var 37,9 år; rekruttene kan dermed være rundt 40 år når de søker ordinær stilling. Dermed befinner mange seg i et midlertidig kvalifiseringsløp samtidig som de er i etableringsfasen knyttet til hjem og familie, med behov for økonomisk forutsigbarhet. Frskningsinstituttene i instituttsektoren, som er underlagt Arbeidsmiljøloven, tilbyr, i motsetning til universitetene og høgskolene, *faste* stillinger.

Foreløpig finnes det ingen studier av hvorvidt og hvordan arbeidsvilkårene i UH- og instituttsektorene påvirker sektorenes evne til å rekruttere og beholde utenlandsfødte akademikere.

### Forhold ved arbeidsgiveren

Derimot er det flere studier fra arbeidslivet for øvrig som viser at innvandrere har lavere sannsynlighet for å få en jobb som er tilpasset deres kompetansenivå, og for å få en fast jobb overhodet (Brekke og Mastekaasa, 2008; Drange, 2009), selv når disse har høyere utdanning fra en norsk utdanningsinstitusjon (Villund, 2008; Støren, 2010). Teoriene om hvorfor arbeidsgivere ikke rekrutterer og forfremmer innvandrede arbeidstakere, vektlegger at dette er forbundet med en større opplevd risiko for bedriftene knyttet opp mot a) produktivitet og leveranser, b) arbeidsmiljøet og eventuelle konflikter, c) høyere kostnader forbundet med feilansettelser, arbeidsgiverforpliktelser ved fravær, opplæring etc. og d) at krav til kompetanse er definert på en måte som ikke meritterer innvandrere. Det kan for eksempel være at utdanning og arbeidserfaring vektlegges, men at man mangler rutiner for hvordan flerkulturell kompetanse skal vurderes, og eventuelt når det skal være til arbeidssøkerens fordel (Rogstad og Solbrække, 2012). Disse teoriene viser til at arbeidsgivere diskriminerer innvandrede søkere på bakgrunn av generelle antakelser eller betraktninger av hvor godt de passer til eller egner seg i organisasjonen.

Hvorvidt og på hvilken måte dette også forekommer i universitets- og høgskolesektoren og instituttsektoren i Norge, finnes det per i dag ingen samlet og systematisk forskning på. Både i Norge og i andre land avdekker studier av såkalte kunnskapsmigranter eller høyt utdannede innvandrere, at denne gruppen møter flere barrierer i arbeidslivet enn «innfødte»; barrierer når det gjelder å finne relevant jobb i og uttelling for sitt kompetansenivå, i forhold til språk og kulturelle koder (van Riemsdijk og Cook, 2013; Brekke, 2008; Fosslund, 2012; 2013). Særlig gjelder barrierene for kvinnelige kunnskapsmigranter, som gjerne skal kombinere etableringen i et nytt arbeidsmarked med en periode i livet der det er naturlig å få barn, men som i større grad enn menn kan bli møtt med bevisste og ubevisste forestillinger om konflikter mellom jobb- og omsorgsrolle.

## Forutinntatthet og fargeblindhet

Forestillingen om academia som et fritt arbeidsmarked der utvelgelse utelukkende skjer på bakgrunn av nøytrale faglige meritter, utgjør en for snever forståelsesramme hvis hensikten er å utforske mekanismer og prosesser som kan tenkes å ligge bak rekrutteringsmønstre. På denne bakgrunnen har stadig flere forskere sett nærmere på betydningen av ubevisste (sosiale og kulturelt pregede) seleksjonsmekanismer og forutinntatthet – «unconscious bias» – i arbeidslivet generelt og i høyere utdanning og forskning spesielt (se eksempelvis Lee, 2005; Wood et al., 2009; Carlsson og Rooth, 2007; 2008; Moss-Racusin et al., 2012). I kunnskapsoppsummeringen *Unconscious bias and higher education* (ECU 2013) skiller det mellom ubevisst forutinntatthet (unconscious bias) og implisitt forutinntatthet (implicit bias), hvor det første refererer til en form for forutinntatthet som man ikke selv er klar over eller har kontroll over, mens den andre formen refererer til forutinntatthet som er gjort kjent, men kanskje ikke anerkjent. I kunnskapsoppsummeringen refereres det gjennomgående til implisitt forutinntatthet (implicit bias) ettersom de fleste studiene de legger til grunn, omhandler forutinntatthet som kan påpekes, men som det ikke tas institusjonelt eller organisatorisk ansvar for. Det konkluderes med at det er grunn til å være oppmerksom på ulike former for implisitt forutinntatthet i høyere utdanning og forskning, og at dette påvirker seleksjonsprosesser både blant studenter og ansatte.

## Diskriminering ved ansettelse

Hva med diskriminering? Bidrar diskriminering til manglende mangfold i norsk høyere utdanning og forskning? Ifølge Arnfinn Midtbøen har det vist seg vanskelig å besvare spørsmålet om i hvilket omfang det forekommer diskriminering i ansettelsesprosesser på bakgrunn av kjønn og etnisk bakgrunn. Dette skyldes i hovedsak at diskriminering i ansettelse ikke enkelt lar seg observere direkte, og at forskningen stort sett derfor har måttet basere seg på indikasjoner (Midtbøen, 2014). Han skriver videre at dette imidlertid ikke er ensbetydende med at diskriminering ikke finnes; det er gode grunner til å anta at diskriminering i form av usaklig forskjellsbehandling finner sted i ansettelsesprosesser, samtidig som usaklig forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser er vanskelig å avdekke og påpeke som nettopp usaklig. På denne bakgrunn har det blitt stadig vanligere å anvende eksperimentelle metoder for å studere diskriminering. En av disse er felteksperimentet hvor ellers like jobbsøknader for eksempel påføres ulike navn som indikerer kjønn eller etnisk bakgrunn for søkeren. Når så alle relevante jobbfaktorer (utdanning, arbeidserfaring, språkføring osv.) holdes konstant, blir det da mulig å utforske om søkerens kjønn eller etniske bakgrunn (indikert ved navnet) blir utslagsgivende for arbeidsgiverens utvelgelse, idet forskjellsbehandlingen ikke kan forklares på andre måter (Midtbøen og Rogstad, 2012; Midtbøen, 2014). Midtbøen oppsummerer at en lang rekke felteksperimenter over flere tiår har avdekket diskriminering på grunnlag av både kjønn og etnisk bakgrunn i både USA, Canada, Australia og en rekke europeiske land. Imidlertid er det vanskelig å sammenligne eksperimentene i disse studiene ettersom de nasjonale kontekstene er ulike med hensyn til økonomisk situasjon, kultur og arbeidsmarkedsforhold. Diskriminering i ansettelsesprosesser forekommer dog i alle studier (Midtbøen, 2014).

Hvorvidt og på hvilken måte diskriminering basert på etnisk bakgrunn finner sted i ansettelsesprosesser i norsk høyere utdanning og forskning, er vanskelig å si noe nærmere om all den stund det ikke er foretatt noen studier av dette som har kunnet påvise usaklig forskjellsbehandling, f.eks. ved hjelp av felteksperimenter som dem Midtbøen beskriver. Tidsbegrensninger i dette prosjektet tillot heller ikke oss å foreta noe slikt eksperiment som en del av denne utredningen, ikke minst fordi ansettelsesprosesser i norsk høyere utdanning og forskning i seg selv er tidkrevende og omstendelige med alt de

innebærer av prosesser rundt utlysningstekster, oppnevning av sakkyndige komiteer, innstillinger osv. Det ville imidlertid være svært interessant om et slikt eksperiment ble gjennomført med tilstrekkelige ressurser og tid, så vi anbefaler dette i den delen av rapporten som tar for seg forskningen fremover.

### Homososial reproduksjon og seleksjon

Det er videre blitt påpekt at rekruttering til vitenskapelige stillinger i academia er preget av homososial reproduksjon; en sterk tendens til å rekruttere personer som ligner på en selv (Kanter, 1977; Bourdieu, 1988). Påpekning av homososiale rekrutteringspraksiser kan i seg selv bidra til å forklare sammensetningen av personale i vitenskapelige stillinger og profesjoner med høy prestisje. Videre inviterer begrepet til å forstå at academia ikke er et kjønns-, etnisitets- og klassenøytralt felt, men et sosialt system der «ikke akademiske kriterier» som kjønn, geografisk, kulturell, økonomisk og sosial bakgrunn, seksuell legning osv. kan ha betydning i vurderingen av faglig bakgrunn. «Faglig egnethet» er altså et uttrykk for sosialt transformerte kategorier om egnethet, og faglige vurderinger resultat av både faglige og sosiale vurderinger og hierarkiseringer.

Overgangen fra å være student til å fremsette seg som kandidat for en vitenskapelig stilling eller et doktorgradsstipend er bare et av flere trinn i en mer omfattende faglig og sosial seleksjonsprosess. I et akademisk karriereløp har en rekke faktorer, i et komplekst samspill, betydning for seleksjon og frafall. Å ta doktorgraden og oppnå en fast, faglig stilling i academia er i regelen en krevende prosess der kandidaten, både faglig, økonomisk og sosialt, er avhengig av støtte fra omgivelsene for å opprettholde den selvtillit og de rammebetingelser som er nødvendig for å lykkes. Selv om andelen utenlandsfødte ph.d.-studenter og forskere er økende, er fremdeles mange norske institusjoner og fagmiljø sterkt preget av en intern rekrutteringspraksis. Utvelgelse av egnede kandidater skjer gjerne allerede i studietiden og utvikles i relasjonen veileder og student. Nettverk og kontakter er viktig for alle i academia – som i store deler av arbeidslivet for øvrig.

### Kulturelle særegenheter

Blant de ulike institusjonene i universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren er det store forskjeller når det gjelder karrieremuligheter; attraktivitet, konkurranse, forskningsfinansiering og andre betingelser varierer mellom institusjoner, fagområder og disipliner. Teknologi og økonomi preges av alternative attraktive karrieremuligheter for sine kandidater, noe som også kan bidra til å forklare at disse fagene rekrutterer langt flere utenlandsfødte doktorgradsstipendiater og vitenskapelig personale enn eksempelvis humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Slike markedslogikker bidrar til å produsere ulike karrieremuligheter mellom fag og ditto ulikheter i hva som kreves for å lykkes der. Dette handler blant annet om hvor lang tid det tar å få fast stilling, hvilke formelle og uformelle krav – terskler – som skal overstiges, hvor mange publikasjoner som kreves, hvor mange postdoktorperioder eller når kandidater regnes som «gamle» eller «unge». Dette er mønstre som igjen kan forklare ulike rekrutteringsmønstre for sosiale kjennetegn blant dem som rekrutteres.

Men rekrutteringsmønstre er ikke bare et produkt av tilbud og etterspørsel i en nøytral markedslogikk. Fagens kunnskapstype, tematiske, teoretiske og metodiske tradisjoner, deres sosiale og intellektuelle status i academia og i samfunnet, assosieres i varierende grad med f.eks. kvinner og menn, noe som reflekteres i særegne kulturelle trekk hva gjelder faglige/profesjonelle roller og praksis som fremdyrkes og holdes ved like i ulike faglige kulturer (Egeland og Tømte, 2014; Vabø et al. 2010). I dette perspektivet er det også rimelig å tro at ulike kunnskapstyper og fagkulturer i varierende grad er åpne for ikke-

hvite eller ikke-vestlige søkere.

En slik eventuell praksis vil typisk være preget av «silence», det som ikke snakkes om, som både derfor og av andre grunner i liten grad er gjenstand for bevissthet i fagmiljøene (Mählck, 2013). Å avdekke slike mekanismer gjennom empirisk forskning er ikke bare utfordrende rent metodisk og teknisk, men sannsynligvis også kontroversielt (jevnfør debatten i kjølvannet av Elisabeth L'Orange Fürsts *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur?* fra 1988). Dette kan være noe av forklaringen på at det per i dag ikke foreligger noen systematisk og samlet forskningsinnsats på seleksjonsprosesser og akademisk mobilitet med utgangspunkt i etnisitet og samspillet mellom etnisitet og kjønn i den norske universitets- og høgskolesektoren. Tematikken vekker ganske enkelt ubehag fordi nettopp seleksjonsprosessene og akademisk mobilitet i akademia forventes å bygge på objektivitet i utvelgelsen av den best kvalifiserte (Egeland, 2001).

På dette empiriske og teoretiske grunnlaget har AFI og NIFU sammen utviklet et design for en utredning av karriereløp og karrierebarrierer for utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i høyere utdanning og forskning i Norge.

### Rapportens ulike deler og oppbygning

Rapporten som foreligger her er satt sammen av flere forskjellige forskningsbidrag som på grunnlag av ulike metoder og datakilder beskriver og analyserer ulike grupper og problemstillinger knyttet til mangfold, barrierer og karriereløp for innvandrere i norsk høyere utdanning og forskning. Forskningsbidragene utgjør kapitler som er skrevet av forskere ved AFI og NIFU. Kapittel 4 om planer og ønsker om å arbeide med forskning er således skrevet av Liv Anne Støren (NIFU). Kapittel 5, som analyserer statistikk over arbeidsmarkedsdeltakelsen til doktorgradutdannede i Norge, er skrevet av Ida Drange (AFI) og Tanja Askvik (Senter for profesjonsstudier, Høgskolen i Oslo og Akershus). Kapittel 6, om mangfold og utfordringer for utenlandsfødte akademikere i faglige stillinger ved tre institusjoner i norsk høyere utdanning og forskning, er skrevet av Tatiana Maximova-Mentzoni (AFI), Egeland og Trude Røsdal (NIFU). Gjennomgangen av forskningslitteratur, kapittel 3, er også skrevet av Maximova-Mentzoni. Kapittel 7, refleksjoner over funn som er fremkommet i de ulike delene av prosjektet, og kapittel 9, forslag til tiltak, er skrevet av Maximova-Mentzoni og Egeland. Agnete Vabø (NIFU) har bidratt til innledningen, mens hele prosjektgruppen har bidratt til de avsluttende anbefalingene til videre forskning.

Oppbygningen av rapporten er som følger: Innledningen følges opp av en presentasjon av prosjektets ulike deler samt metoder og datakilder. Hva gjelder de kvantitative datakildene, begrensninger knyttet til disse og analysemodeller, blir dette i tillegg gjort nærmere rede for i forbindelse med hver enkelt analyse. Etter kapitlene med litteraturoversikten, de kvantitative analysene og presentasjonen av resultater fra casestudien har vi inkludert et eget kapittel som drøfter noen av dilemmaene som gjelder rekruttering og inkludering av utenlandsfødte akademikere i Norge. Vi avslutter med anbefalingene når det gjelder tiltak og videre forskning.



## 2. Metoder og datakilder

Som nevnt innledningsvis har vi lagt opp til et eksplorerende design all den stund det i dag finnes lite forskning på innvandreres karriereløp, akademisk mobilitet og etnisk mangfold i norsk høyere utdanning og forskning.

Kif-komiteen ønsket et prosjekt bestående av 1) en oversikt over relevant nordisk forskning om etnisk mangfold blant vitenskapelig ansatte, 2) kunnskap om mulige karrierehemmende barrierer relatert til innvandringsbakgrunn og kjønn, 3) innspill til policyforslag og tiltak på nasjonalt og institusjonelt nivå, og 4) identifisering av problemstillinger for videre forskning.

I det følgende tar vi for oss de ulike delene av prosjektet i denne rekkefølgen.

Vi vil understreke at design og metoder *ikke* triangulerer inn mot ett velavgrenset fenomen som skal beskrives og forklares på forskjellige måter eller fra forskjellige innfallsvinkler. Valg av metoder, datakilder og design er basert på behovet for å få gjennomført et *eksplorerende* prosjekt som - snarere enn å beskrive et enkelt, bestemt fenomen på forskjellige måter – viser at mangfold og innvandreres karriereløp og –muligheter i høyere utdanning og forskning *omfatter flere ulike fenomener, problemstillinger, grupper og utfordringer*.

På denne bakgrunn konkluderes det ikke på tvers av kapitlene eller analysene all den stund disse dreier seg om ulike grupper og ulike problemstillinger knyttet til mangfold, barrierer og karriereløp i norsk høyere utdanning og forskning. Hver for seg utgjør analysene imidlertid grunnlaget for de refleksjonene og anbefalingene som presenteres i kapitlene 7, 8 og 9.

### Litteraturoversikt

Hensikten med litteraturstudien har vært å oppsummere eksisterende forskning på feltet «etnisk mangfold blant ansatte i akademia» i de nordiske landene. Problemstillingen har vært bredt definert for å kunne identifisere områder med tilgjengelig kunnskap. I studien ønsket vi så langt det kunne la seg gjøre, å belyse følgende områder:

- rekruttering av etnisk mangfold til akademia
- ansettelsesforhold for medarbeidere med Innvandringsbakgrunn i akademia
- karrierehemmende barrierer relatert til etnisk opphav og kjønn
- arbeidsmiljø på universiteter og høyskoler som er flerkulturelle arbeidsplasser
- mangfoldsledelse i akademia

Populasjonen ble definerte som «personer med Innvandringsbakgrunn som søker stilling eller er ansatt i undervisnings- og forskningsstillinger på universiteter eller høyskoler». Dermed var sånne betegnelser som «etnisitet», «mangfold», «innvandrer», «utenlandsk» aktuelle som søkeord.

Søket ble avgrenset til ett geografisk område – Norden. Ellers var søket ganske åpent når det gjaldt inklusjonskriterier. For eksempel har vi ikke hatt begrensning for studietype eller årstall. Vi har definert et fåtall eksklusjonskriterier for å holde fokus. Vi ekskluderte:

- studier som omhandler andre typer mangfold enn etnisk mangfold, og uten eventuell kobling til etnisk opprinnelse av ansatte
- studier om etnisk mangfold blant studenter i UH-sektoren
- studier om etnisk mangfold i andre deler av skolesystemet, som barneskole, grunnskole og vgs.

Søket ble utført på norsk, svensk, dansk og engelsk.

I søket har vi benyttet databaser tilgjengelig for Høgskolen i Oslo og Akershus og NIFU. Av skandinaviske kataloger over forskningspublikasjoner var det relevant å gjøre søk i databasene til nordiske universitets-, høyskole- og folkebibliotek og vitenskapelige tidsskrifter, som er:

- Oria (inkl. Bibsys, Idunn, Nora, OECD library og en del andre databaser)
- LIBRIS.se
- DFF (forskningsdatabasen.dk)
- Kora.dk
- Nordart
- Arblin (inkl. SWEPUB, UPPSÖK, FALF FORSKARDATABAS).

Av de internasjonale katalogene gjennomførte vi søk i:

- Scencedirect
- Escohost (inkl. Academic Search Premier, EconLil, ERIC, SocIndex)
- Scopus
- Social Sciences Citation Index
- EPIC

Litteratursøket ble delvis utført i samarbeid med NIFUs bibliotekar. Et eksempel på en søkekombinasjon er:

*(higher education OR academia OR research) AND (staff OR faculty) AND (diversity OR migrant OR ethnic OR color) AND (nordic OR scandinavian OR norway OR sweden OR denmark OR iceland OR finland OR norwegian OR swedish OR finnish OR danish OR icelandic).*

I databasene som gjorde det teknisk mulig å søke i titler og sammendrag, gjorde vi denne avgrensningen. I andre databaser, som for eksempel ORIA, søkte vi i fulltekst.

I tillegg til søket i bibliotekataloger benyttet vi i noen grad alternative metoder for litteratursøk, som gjennomgang av litteraturlistene til identifisert relevant litteratur samt tips fra eksperter på feltet. En av de få ekspertene på mangfold i akademia i Norden, Paula Mählick fra Universitetet i Stockholm, har bistått oss i denne delen av prosjektet ved at hun i september 2015 ga en presentasjon av forskningsfronten på feltet.

Søket har identifisert om lag 20 vitenskapelige arbeider som tilfredstilte inkluderingskriteriene. Vi vil påpeke at grunnet begrensninger i prosjektorganiseringen med 40 timer avsatt til litteratursøket, kan ikke søket vurderes som systematisk. Det er mulig at noen relevante studier ikke fikk treff i søket.

## Kunnskap om mulige karrierehemmende barrierer relatert til innvandringsbakgrunn

## og kjønn

Utredningen bringer, i tråd med oppdragsbeskrivelsen, frem kunnskap om karriereløp og mangfold i akademia. Vi har i prosjektet gjennomført denne delen ved å kombinere a) analyser av utvalgt, tilgjengelig og relevant statistikk med b) kvalitative casestudier av tre institusjoner. Casestudiene har omfattet individuelle intervjuer og fokusgruppeintervjuer med utenlandsfødte vitenskapelig ansatte, mangfoldsrådgivere og ledere ved de tre utvalgte institusjonene samt dokumentanalyse av strategidokumenter. Videre redegjør vi kort for disse metodene samt datakilder.

### Analyser av kvantitative data

Kif-komiteen har i sin oppdragsbeskrivelse understreket at oppdraget *ikke* omfatter å fremskaffe helhetlig statistikk:

*Tallgrunnlaget om etniske minoriteter i vitenskapelige stillinger i UH-sektoren og på forskningsinstitutter er ufullstendig og fragmentarisk. Det finnes en del statistikk om utenlandske statsborgere som arbeider i norsk forskning, men det finnes ikke statistikk om hvor høy andel personer med innvandringsbakgrunn (ikke vestlig / vestlig) Norge har i akademiske toppstillinger. Det antas at andelen personer med etnisk minoritetsbakgrunn i befolkningene sannsynligvis ikke gjenspeiles i andelen i akademiske toppstillinger. For tiden har Kif-komiteen en dialog med Kunnskapsdepartementet om behovet for nasjonal statistikk som gjør det mulig å sammenligne ulike grupperinger etter stilling på tvers av institusjoner. Det inngår ikke i oppdraget å lage slik statistikk, men de som tar oppdraget må være klar over at tallgrunnlaget er fragmentarisk.*

På denne bakgrunn har vi funnet frem fire datakilder som allikevel kan tilføre prosjektet et interessant tallgrunnlag for analyser av *betingelser for karriereløp* i norsk høyere utdanning og forskning for personer med innvandringsbakgrunn: a) NIFUs kandidatundersøkelser, b) Doktorgradsregisteret, c) Forskerpersonalregisteret og d) registerdata på utdanning og sysselsetting.

#### **a) NIFUs kandidatundersøkelser**

Undersøkelser et halvt år etter eksamen gjennomføres annethvert år for personer med avlagt mastergrad eller tilsvarende. I disse undersøkelsene har vi opplysninger om kandidatenes fødeland samt foreldrenes fødeland. I hver undersøkelse kartlegges det om kandidatene er i gang med en videreutdanning, for eksempel en ph.d.-utdanning, og hva som er den høyeste utdanning kandidatene planlegger å ta (f.eks. ph.d.-utdanning). I Kandidatundersøkelsen 2013 hadde vi i tillegg (på oppdrag fra Forskerforbundet) med en rekke andre spørsmål som dreide seg om kandidatenes preferanser når det gjelder eventuell forskningskarriere (se kapittel 6 i Wiers-Jensen, Støren og Arnesen, 2014). Personene som er med i undersøkelsen, bor i Norge og har tatt norsk høyere utdanning. Det betyr at de som har innvandringsbakgrunn og som tar en ph.d.-utdanning, dermed er en annen gruppe enn de som kommer til Norge (etter fullført mastergradsutdanning i hjemlandet) nettopp for å ta en ph.d.-utdanning.

De nevnte spørsmålene i Kandidatundersøkelsen gir interessante analysemuligheter som hittil ikke er benyttet med hensyn til å se på forskerrekruttering etter innvandringsbakgrunn og kjønn.

Som vi skal se senere i rapporten, tyder resultatene på at det er et meget stort potensial for fremtidige forskere blant mastergradskandidater med innvandringsbakgrunn.

## b) Doktorgradsregisteret

NIFUs doktorgradsregister omfatter doktor- og lisensiatgrader som er utstedt ved norske læresteder gjennom alle tider. Registeret inneholder opplysninger om gradtittel, sted og år (disputastidspunkt) for doktorgrad, avhandlingens fagområde og utdanningsdata. Registeret er et individregister som også inneholder opplysninger om kjønn, alder og statsborgerskap ved disputastidspunktet. Registeret ajourføres hvert halvår på grunnlag av opplysninger fra lærestedene.

## c) Forskerpersonalregisteret

Som ledd i den nasjonale FoU-statistikken samler NIFU hvert år inn personaldata fra institusjoner som utfører forskning og utviklingsarbeid (FoU). Data innhentes for faglig, vitenskapelig personale, høyere teknisk/administrativt personale og ledelse i universitets- og høgskolesektoren, instituttsektoren og helseforetakene. Opplysningene som registreres, er navn, fødselsnummer, stilling, arbeidssted (institutt/avdeling, lærested) samt opplysninger om høyere utdanning og eventuell doktorgrad, samt hvilket land doktorgraden er avlagt.

NIFU har for øvrig publisert flere relevante analyser av Forskerpersonal- og Doktorgradsregisteret som vi også har benyttet oss av i denne rapporten.

## d) Andre registerdata

Analysene som er presentert i kapittel x er basert på registerdata om stillingstype fra A/A-registeret (arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret) for årene 2003 til 2008, og informasjon om gradsutdanning og fagfelt fra Norsk utdanningsdatabase (NUDB) og informasjon om kjønn, innvandringsbakgrunn og bosted fra folkeregisteret. Registerne inneholder opplysninger om den norske populasjonen født etter 1955 og personer født før 1955 som har avlagt en høyere gradsutdanning.

AFI og NIFUs kvantitative datagrunnlag som benyttes i utredningen, kan dermed oppsummeres i Tabell 1 nedenfor:

**Tabell 1. AFI og NIFUs kvantitative datagrunnlag**

Kilde	Variabler
Kandidatundersøkelsen	<ul style="list-style-type: none"><li>kandidaters fødeland</li><li>foreldres fødeland</li><li>kandidater i ph.d.-utdanning</li><li>aspirasjoner forskerkarriere</li></ul>
Doktorgradsregisteret	<ul style="list-style-type: none"><li>kjønn, alder, statsborgerskap ved disputas</li><li>grad, sted/år, fagområde/utdanning</li></ul>
Forskerpersonalregisteret	<ul style="list-style-type: none"><li>navn, fødselsnummer, stilling, arbeidssted (institutt/avdeling, lærested), høyere utdanning, land ev. Doktorgrad</li></ul>
Utdannings- og arbeidsmarkedsdata	<ul style="list-style-type: none"><li>kandidaters og foreldres fødeland</li><li>fagfelt</li><li>år for uteksaminering</li><li>stillingstype/-nivå</li></ul>

Begrensningene knyttet til dette datamaterialet er kommentert ytterligere i forbindelse med selve analysene som presenteres senere i rapporten.

## Casestudier

Vi har valgt å inkludere en kvalitativ komponent i prosjektet. Komponenten har vært gjennomført som tre avgrensede casestudier med intervjuer (fokusgruppeintervjuer og individuelle intervjuer) ved tre caseinstitusjoner: **Høgskolen i Oslo og Akershus**, **Universitetet i Bergen** og **Stiftelsen for industriell og teknologisk forskning (SINTEF) i Trondheim**. Nærmere presentasjon av de tre institusjonene finnes som vedlegg til rapporten.

Vi vil begrunne valget av casemetodikk med at det er en metode som er spesielt velegnet når forskningsspørsmålene er *hvordan* og *hvorfor*, og når fokuset for forskningen er et samtidfenomen i en virkelighetskontekst. Hensikten har altså ikke vært å fremskaffe representative data, men å fremskaffe data som dels kan belyse hvilke utfordringer og barrierer for mangfold og karriereløp som innvandrere kan støte på i norsk akademia, og dels kan gi en pekepinn i retning av andre og nye problemstillinger som forskningen på feltet enda ikke har berørt eller gått i dybden med.

Utvalget av caseinstitusjonene har sikret at vi har fått samlet inn og analysert data dels fra området med størst tilstedeværelse og vekst i innvandrerbefolkningen (Oslo) samtidig som vi sikrer både geografisk, institusjonell/sektoriell (både UH- og instituttsektoren) og faglig/disiplinbasert spredning.

### **Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA)**

HiOA har en studentmasse preget av etnisk mangfold og har mangfold som en av kjerneverdiene for sin virksomhet. Mens HiOA ligger i toppsjiktet i Norge når det gjelder kjønnsbalanse blant de vitenskapelig ansatte, er situasjonen ikke tilsvarende balansert når det gjelder etnisk mangfold. Det er få innvandrere blant de vitenskapelig ansatte ved HiOA. HiOA ønsker å øke mangfoldet blant sine vitenskapelig ansatte og uttrykte tidlig en egeninteresse i en utredning om mangfold i akademia. De har vært behjelpelig med å legge til rette for datainnsamling (rekruttering til individuelle intervjuer, fokusgruppeintervjuer og strategiske dokumenter) i forbindelse med dette prosjektet.

### **Universitetet i Bergen (UiB)**

UiB har cirka 20 prosent ansatte med annet statsborgerskap enn norsk. UiB var relativt tidlig ute i UH-sektoren (2009) med aktivt å tematisere og adressere spørsmål om mangfold blant de ansatte i faglige stillinger. UiB er nå i gang med å evaluere og utvikle sitt eget likestillings- og mangfoldsarbeid, og deres refleksjoner over arbeidet har vært av stor verdi for denne utredningen.

### **Instituttsektoren/SINTEF**

Kif-komiteens mandat omfatter også instituttsektoren. I norsk sammenheng er denne sektoren en særlig viktig del av forskningssektoren, både vitenskapelig, omfangsmessig og som del av et akademisk karrieresystem. Det er relativt vanlig å tilbringe deler av karriereløpet i begge sektorer, og bruk av bistillinger for å bygge bro mellom UH-sektoren og instituttsektoren er utbredt. Instituttsektoren omfatter også en vesentlig del av den *teknologiske* forskningen i Norge, et fagområde med relativt mange utenlandske forskere (Børing og Gunnes, 2012). Så av hensyn både til sektoriell og faglig representativitet, har det vært nyttig å inkludere et teknologisk forskningsinstitutt som SINTEF.

De tre caseinstitusjonene er relativt forskjellige med hensyn til samfunnsoppdrag, økonomiske rammebetingelser, størrelse, organisasjonsstruktur og faglig profil, og vi har lagt ved en kort presentasjon

av hver av institusjonene. Av hensyn til de involvertes anonymitet og for å få frem interessante likheter og forskjeller er de tre institusjonene imidlertid analysert i sammenheng.

Vi har gjennomført et fokusgruppeintervju og for øvrig enkeltintervjuer med både utenlandsfødte vitenskapelig ansatte, samt mangfoldsrådgivere eller representanter for ledelsen og HR ved de tre caseinstitusjonene. Til sammen har vi intervjuet 26 personer.

Tematisk kretset intervjuene med de utenlandsfødte vitenskapelig ansatte rundt informantenes eget karriereløp, opplevd diskriminering og opplevelser av mangfoldet ved egen institusjon, formelle og uformelle seleksjonsprosesser, samt fag- og arbeidsplasskultur. Intervjuguide ([Vedlegg 1](#)) og anonymisert, skjematisk oversikt over informantene ([Vedlegg 2](#)) er lagt ved denne rapporten.

I tillegg har vi intervjuet mangfoldsrådgivere eller representanter fra ledelse og HR fra de tre institusjonene. Formålet med intervjuene har vært å få frem kunnskap om hvordan institusjonen arbeider konkret og strategisk med å fremme mangfoldet blant de ansatte i faglige stillinger, og hvordan strategiene henger sammen med institusjonens øvrige mål og strategier.

Kontaktpersoner ved caseinstitusjonene bistod oss i rekruttering til intervjuene, noe som både har vært tids- og ressursbesparende. Informantene ble tilsendt et informasjonsbrev i forkant av intervjuene. Kontaktpersonene hadde i noen tilfeller problemer med å rekruttere informanter til fokusgruppeintervjuer. Vi antar at dette dels skyldtes at populasjonen det er snakk om, har en travel hverdag, og dels at intervjutemaet (som blant annet handlet om opplevd diskriminering og barrierer i karriereløpet) kan være vanskelig å snakke om i en intervjusammenheng og da i særdeleshet i en fokusgruppe. Disse problemene til tross fikk vi rekruttert tilstrekkelig med informanter til å få fremskaffet et rikt og mettet datamateriale.

### Innspill til policyforslag og videre forskning

Kif-komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal også bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. Vi gir i denne rapporten innspill til policyforslag og tiltak og problemstillinger for videre forskning basert både på:

- vår egen forskning på og kunnskap om høyere utdanning og forskning,
- litteraturgjennomgangen som er gjennomført for dette prosjektet, hvor både norsk, nordisk og internasjonale erfaringer er fremhentet og vurdert, og
- analysene av det kvantitative og det kvalitative datamaterialet inklusive intervjuene med både de vitenskapelig ansatte, mangfoldsrådgiverne og representanter fra ledelsen ved caseinstitusjonene.

### 3. Hva sier nordisk forskning om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning?

Dette kapitlet gir en oversikt over forskning om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning i de nordiske landene. Vårt litteratursøk har identifisert om lag 20 relevante studier. Det er snakk om forskningsrapporter, avhandlinger og bokkapitler, og i mindre grad artikler publisert i fagfellevurderte tidsskrifter. Nærmere halvparten av studiene som omtales i denne oversikten, kommer fra Sverige. Studier fra Finland og Danmark inngår også i oversikten. Norske studier har frem til nå vært rent beskrivende. Disse omtales innledningsvis i rapporten for å lage bakteppe for rapportens problemstillinger.

I søkestrategien har vi valgt å definere populasjonen ganske bredt som etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning, for nettopp å få et inntrykk av hvordan mangfold avgrenses og forstås i forskningen. Et avsnitt om dette innleder oversikten.

Studiene vi har funnet frem til, har nokså ulike fokusområder. På denne måten gir litteraturoversikten en pekepinn på hva slags problemstillinger som er aktuelle for høyere utdanning og forskning i Norden når det gjelder etnisk mangfold blant ansatte. Det er dessuten det som er hensikten med denne oversikten – å vise bredde i forskningen uten å favorisere et eller annet perspektiv. Kapitlet er strukturert etter følgende temaområder som preger den forskningsbaserte diskusjonen i Norden:

- Typer av akademisk mobilitet
- Fagtilhørighet blant utenlandsfødte ansatte
- Veien inn og karriereveier i høyere utdanning og forskning
- Forhold mellom kjønn og etnisk mangfold
- Betydning av etnisk mangfold
- Språkets betydning for arbeidsmiljø
- Inkludering på arbeidsplassen
- Mangfold som (politisk) diskurs

#### Utlendinger i høyere utdanning og forskning – hvem snakker vi om?

Hva mener vi når vi snakker om utlendinger og innvandrere blant ansatte i høyere utdanning og forskning? Dette er et viktig spørsmål. Det løftes opp og problematiseres i flere nordiske studier (Hoffman, 2007; Sandell, 2014a). Samtidig har andre studier valgt å benytte en rekke begreper uten å problematisere det. Det kan føre til en viss grad av uklarhet og kan til og med virke provoserende fordi noen studier omtaler etnisitet veldig bredt, og andre velger å fokusere på relativt små grupper innenfor etnisk mangfold. For eksempel benytter noen svenske studier begrepet «innvandrede akademikere» – noe som kan tolkes som utenlandsfødte personer som har vært ansatt i høyere utdanning og forskning før innvandringstidspunktet, eller har blitt ansatt etter at de innvandret (se for eksempel Hörnqvist og Elinder, 2015). Men i disse studiene benyttes begrepet som betegnelse på en gruppe av høyt utdannede (med minimum to–tre år av fullført høyere utdanning) innvandrere og deres integrering via arbeidsliv i et nytt land. Flere studier benytter begrepet «etnisitet» når det egentlig er snakk om en gruppe UF-ansatte i høyere utdanning og forskning som selv har innvandret, gjerne i voksen alder. Ingen av studiene som inngår i oversikten, har fokusert på andregenerasjonsinnvandrere, altså etterkommere av innvandrere.

Uklarheten i begrepsbruken kan skyldes at etnisitet kun nylig har blitt drøftet som en mangfoldsdimensjon i diskusjoner om sammensetningen av ansatte i høyere utdanning og forskning i Norden. For eksempel påpeker Hoffman (2007) at kategoriseringer etter etnisitet, hudfarge og innvandringsbakgrunn ikke har vært aktuelle i diskusjon i Finland om mangfold i høyere utdanning og forskning tidligere. Tradisjonelt sett gjelder diskursen om mangfold i høyere utdanning og forskning kjønn og alder. Det har vært mer utbredt at innvandringsbakgrunn til akademikere overses. En nylig utgitt svensk antologi *Att bryta innanförskapet* påpeker at det er behov for å åpne opp for flere perspektiver enn kjønnslikestilling i høyere utdanning og forskning (Sandell, 2014a). Innen dagens UH-sektor og instituttsektor finnes det flere minoritetsgrupper som tidligere har opplevd ekskludering, men som nå til en viss grad inkluderes og på den måten bidrar til å skape en mer mangfoldig høyere utdanning og forskning. Det er flere utenlandsfødte akademikere som nå har gjort fremgangsrike karrierer i høyere utdanning og forskning, og man kan lære om sektoren som inkluderende arbeidsplass ut fra deres erfaringer. Hoffman (2007) mener at fraværende eller svakt fokus på etnisk mangfold i høyere utdanning og forskning hindrer muligheter til å vurdere og forstå metodiske karriereveier samt utfordringer akademikere med innvandringsbakgrunn har.

Hvem skriver nordiske forskere om i sine studier om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning? I norske kvantitative studier benyttes begrepet «utlendinger». Det er personer som ikke har norsk statsborgerskap (Olsen, 2013; Olsen og Sarpebakken, 2011). Det er også personer med et annet fødeland enn Norge (Børing og Gunnes, 2012).

Med referanse til etnisk mangfold blant ansatte i finsk høyere utdanning og forskning, argumenterer Hoffman (2007) for at det har blitt utdatert å snakke om «lokale/innfødte» og «utlendinger» eller «lokale» og «internasjonalt ansatte».

If you're Ethnically Finnish or «international» on campus, there are clear opportunities and infrastructure. If you are something other than those two things [...] you are in an interesting situation in which very little knowledge exists and even less professional capacity (Hoffman, 2007: 129).

Hoffman (2007) mener at det med den endrede demografiske konteksten i Finland som også gjelder hele Skandinavia, er behov for å utvide konseptuell forståelse av utlendinger blant vitenskapelig ansatte. Hvor «foreign» er utlendinger i norsk høyere utdanning og forskning når noen av dem har lokalt statsborgerskap eller permanent bosettingstillatelse? Eller er det forskjeller i «push-and-pull»-faktorer i akademisk mobilitet blant internasjonalt rekrutterte stipendiater og internasjonalt rekruttert første-kompetanse? For å kunne forstå mekanismer bak akademisk mobilitet, rekruttering av etnisk mangfold til høyere utdanning og forskning og det å beholde headhunted eller håndplukkede utlendinger i skandinavisk høyere utdanning og forskning, er det behov for nyansering av konseptet «utlending». Dette vil ha implikasjoner både for UH-sektoren, policymakers og videre forskning på feltet.

Lauring og Selmer (2013) bruker konseptene «kulturelt mangfold», «språklig mangfold» og «rase-mangfold»<sup>4</sup> i sin studie om utlendinger i dansk høyere utdanning og forskning. Disse tre typer mangfold mener forfatterne er relatert til internasjonalisering av høyere utdanning og forskning. Kulturelt mangfold omfatter eksistens av ulike nasjonaliteter blant ansatte i en organisasjon. Språklig mangfold er

---

<sup>4</sup> «Cultural diversity», «linguistic diversity» and «racial diversity» (Lauring og Selmer, 2013).



konseptualisert som tilstedeværelse av mangfold av personer som snakker ulike morsmål på en arbeidsplass, mens rasemangfold er at det finnes medarbeidere av ulike raser. I sin studie bruker Lauring og Selmer (2013) også demografiske dimensjoner ved mangfold, som aldersmangfold og kjønns-mangfold. Etnisk mangfold kan potensielt bestå av både kulturelt mangfold, språklig mangfold, rasemangfold, men også kjønns-mangfold og aldersmangfold. Dette skillet mellom ulike typer mangfold mener forskerne er viktig for å kunne forstå betydning og effekter av ulike typer mangfold, og i denne konkrete studien åpenhet for mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning.

I flere svenske studier om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning (f.eks. Mählcck og Thaver, 2010; Mählcck, 2012; Mählcck, 2013; Mählcck og Fellesson, 2014; Andersson, 2014) opererer forskere med begrepene rase og rasifisering. Med rasifisering menes «forskjellsskapende kontekstbundet praksis som kategoriserer mennesker utfra bestemte, essensialiserende antakelser om rase, etnisk eller kulturell ulikhet» (Andersson, 2014: 196). Selv om begrepet «rasifisering» åpner opp for bredere forståelse av fenomenet, for eksempel «black» er lik «innvandrer» (Mählcck og Thaver, 2010), velger forskerne å fokusere på «ikke-hvite» ansatte i høyere utdanning og forskning. «Ikke-hvit» brukes som et samlebegrep for mennesker med mørkere hudfarge enn «den hvite normen». Det er spesielt dette området Andersson (2014) mener er underteoretisert i svensk høyere utdanning og forskning. Mählcck (2013) beskriver den svenske UH-sektoren som «fargeblind». Hennes undersøkelse finner at «rasialiserte» forskere, særlig ikke-hvite, i svensk høyere utdanning og forskning er ganske usynlige i diskursen om forskereksellens. Det er «hvithet» som fremstår som en nødvendig egenskap for kvalitet og suksess i høyere utdanning og forskning. Denne konklusjonen er bygd på intervjuer der informantene ble bedt om å visualisere sosiale egenskaper og kroppslige trekk ved «en imaginær typisk forsker».

Samtidig påpeker Andersson (2014) at det kan være en korrelasjon mellom akademikers utseende (i denne konteksten menes hudfarge) og andres oppfatning av deres plass i og tilhørighet til høyere utdanning og forskning. Hennes data viser at ikke-hvit-utseende akademikere kan bli et symbol på tilhørighet «utenfor akademias sentrum». I deres møte med nye miljøer og nye mennesker blir ikke-hvite akademikere gjerne tilskrevet en «gjestestatus» i høyere utdanning og forskning, for eksempel som «gjesteforskere» eller «stipendiater» fremfor et fast medlemskap. Til tross for sine faste førstestillinger i høyere utdanning og forskning føler disse «mangfoldsrepresentantene» at de stadig må bevise sin kompetanse og akademiske seriøsitet for å få anerkjennelse for sitt arbeid i akademiske sirkler. Både Mählcck (2013) og Andersson (2014) fremhever viktigheten av å adressere synlig etnisk mangfold for å forstå hvordan ulikhetene i i høyere utdanning og forskning skapes og opprettholdes.

## Typer av akademisk mobilitet

Hoffman (2009) argumenterer for nytenkning når det gjelder akademisk mobilitet. Hoffmans poeng er at det i det 21. århundre er absolutt nødvendig å gjøre en kobling mellom akademisk mobilitet og internasjonal migrasjon. Det å avgrense akademisk mobilitet til mobilitet innenlands eller en tradisjonell forståelse av internasjonalisering, som f.eks. utvekslingsprogrammer og internasjonalt forsknings-samarbeid, er både utdatert og misvisende. I sitt arbeid fremhever Hoffman (2007; 2009) tre nye typer av akademisk mobilitet – «lateral», «vertikal» og «generasjonsmessig» – som har begynt å vokse og komplisere forståelsen av fenomenet «akademisk mobilitet». Under «lateralt» mobilitetsmønster flytter akademikere til utlandet etter en bedre eller høyere akademisk stilling. Et eksempel er akademikere som tar master- og ph.d.-studier samt har postdoktoropphold i ulike land. Under «vertikal» mobilitet får utenlandske akademikere en karriereutvikling i et og samme land som ikke er deres fødeland. De

får vanligvis utdanning på masternivå, og så utvikler de seg akademisk innenfor rammer av det samme nasjonale akademiske systemet. «Generasjonsmessig» mobilitet omhandler sosial mobilitet av innvandringsgrupper via høyere utdanning. Hoffman (2007) mener at det er avgjørende å anerkjenne både gamle og nye typer av akademisk mobilitet for å kunne utvikle en treffsikker politikk. Samtidig er det behov for mer kunnskap om de nye typene av mobilitet og hvilke implikasjoner disse har for både samfunn og utdannings- og forskningssektoren.

## Fagtilhørighet

Forskningen påpeker en tydelig skjevhet i hvor etnisk mangfoldig ulike fagområder i academia er. I Norge viser forskningen at majoriteten av utenlandsfødte vitenskapelig ansatte jobber innen fagområdene matematikk, naturvitenskap og teknologi. Den laveste andelen av utenlandsfødte vitenskapelig ansatte er innenfor samfunnsvitenskap (Børing og Gunnes, 2012).

Hoffman (2007) bekrefter det samme bildet i finsk høyere utdanning og forskning og systematiserer det ved å bruke to dimensjoner i fagtilhørighet: «hard»–«soft» og «pure»–«applied». Forskeren konkluderer med at det er enklere å finne utenlandsfødte akademikere i «hard-applied»-fagområder som klinisk medisin, ingeniørfeltet, IT, bioteknologi, osv. samt «soft-applied» fagområder som business, språk, kunst, osv. I «pure»-disipliner, som fysikk, matematikk, antropologi, er det svært uvanlig å finne utlendinger. Om det er noen utenlandsfødte vitenskapelig ansatte innenfor disse disiplinene, er det snarere unntak enn regel.

Noen svenske studier (f.eks. Göransson og Lidegran, 2005; Saxonberg og Sawyer, 2006) bekrefter et lignende mønster i fagtilhørighet blant utenlandsfødte ansatte i svensk høyere utdanning og forskning. Sjansene er større for å lykkes i nordisk academia for utenlandsfødte akademikere innenfor fagene medisin, teknikk og naturvitenskap og lavest innenfor samfunnsvitenskap og humaniora.

Et viktig spørsmål i diskursen om karriereveier for utenlandsfødte akademikere handler altså om forutsetningene for at de lykkes med å etablere seg og nå toppen i nordisk høyere utdanning og forskning. Göransson og Lidegran (2005) har undersøkt dette spørsmålet i svensk høyere utdanning og forskning. Ifølge deres studie er det flere dimensjoner som kan være avgjørende for suksessfulle karriereveier for utenlandsfødte akademikere. Disse er sosial bakgrunn, kjønn, nåværende familiesituasjon, fagfelt og emne, hvor stort «undervisningskapital» man har, hjemlandet status i Sverige, samt hvilken livsfase akademikerne var i da de innvandret. For eksempel viser studien at forutsetningene for å lykkes er bedre hvis man kommer fra et nordamerikansk eller nordisk land. Dersom man har innvandret i ung alder og har fullført både grunnskole og høyskole i Sverige, er sjansene bedre for å konkurrere på lik linje med svenske grunnet språkopplæring, etablert nettverk og kjennskap til regler. På denne måten stiller man sterkere mot institusjonell diskriminering, som er tema i neste avsnitt.

## Institusjonell diskriminering

En svensk studie har sett på mulige utelukkingsmekanismer på systemnivå som gjør det mer krevende for utenlandsfødte akademikere å få faste stillinger innen høyere utdanning og forskning. Fokuset i studien var på rekruttering til stillinger innenfor de samfunnsvitenskapelige disiplinene økonomisk historie, psykologi, sosiologi og statsvitenskap. Som nevnt vet vi fra annen forskning at samfunnsvitenskapelige disipliner har de laveste andelen av ansatte med innvandringsbakgrunn (f.eks. Børing og Gunnes, 2012; Hoffman, 2007). Det er derfor naturlig å se nærmere på rekrutteringen av akademikere

til dette fagområdet. Saxonberg og Sawyer (2006) konkluderer med at selv om det ikke eksplisitt er ment å diskriminere utenlandsfødte akademikere i rekruttering til faste stillinger i svensk høyere utdanning og forskning, finnes det likevel noen institusjonelle mekanismer som slår negativt ut for denne gruppen. I svensk høyere utdanning og forskning skyldes det tendensen til intern rekruttering, stor betydning av tilhørighet til «et riktig nettverk», kjennskap til uskrevede regler på enkelte universiteter og høyskoler, kjennskap til mekanismer bak akademisk karriere i Sverige, tilhørighet til en eller annet teoretisk tradisjon samt rekrutteringsprosedyrer som er lette å manipulere. I det siste inngår for eksempel innretning i stillingsannonser, valg og komitemedlemmer til sakkyndig vurdering av kandidater samt stort rom for bruk av skjønn i vurdering av pedagogiske meritter. Selv om intern rekruttering er utbredt, og det er vanskelig for eksterne utenlandsfødte akademikere å komme inn utenfra, viser studien at det også er mer krevende for interne, utenlandsfødte kandidater, for eksempel stipendiater, å få fast tilsetning innenfor samme universitet og høyskole som de fikk doktorgraden ved, enn det er for svenskfødte. Studien viser også eksempler på hvordan man i rekruttering til undervisningsstillinger bruker, eller riktignere sagt misbruker, vurdering av pedagogiske meritter for å ekskludere høyt meritterte utenlandske kandidater i favør av interne søkere. En annen arena der Saxonberg og Sawyer (2006) påviser diskriminering av utenlandsfødte akademikere, er hos forskningsrådet og i deres avgjørelser om søknader om forskningsmidler. Der stiller utenlandsfødte akademikere signifikant svakere. Alt i alt mener Saxonberg og Sawyer (2006) å se en form for «cultural cloning» i svensk høyere utdanning og forskning – en prosess der organisasjonen reproducerer seg selv ved å ansette gjenkjennbare kandidater. Disse usynlige institusjonelle mekanismene bak rekruttering til høyere utdanning og forskning mener Andersson (2014) skaper stor usikkerhet blant utenlandsfødte akademikere i konkurransen om stillingene.

### Kjønn + etnisk mangfold = ?

Norsk forskning viser til systematiske kjønnsforskjeller i karriereveier blant utenlandsfødte postdoktorer. Etter avsluttet postdoktorperiode befinner en større andel utenlandsfødte kvinner enn menn seg i førstestillinger, men også midlertidige stillinger. Mannlige utenlandsfødte postdoktorer forlater høyere utdanning og forskning i favør av andre bransjer i større grad enn utenlandsfødte kvinnelige postdoktorer. Det er også høyere andel av utenlandsfødte menn som reiser ut av Norge etter at stipendiatperioden deres er over. Samtidig viser forskningen at andelen kvinner i norsk høyere utdanning og forskning generelt har økt. Veksten i kvinneandel har vært sterkere blant norske UF-ansatte sammenlignet med utenlandsfødte (Børing og Gunnes, 2012). Det kan være en effekt av et langsiktig likestillingsarbeid i høyere utdanning og forskning.

Mählck og Thaver (2010) hevder at kjønn- og etnisitetsdiskurser i høyere utdanning og forskning ser ut til å settes i motsetning til hverandre, at diskursen om etnisitet har en tendens til å erstatte diskursen om kjønn. Forskere mener at disse diskursene gjerne bør ses i sammenheng. I sine studier av rekruttering til svensk høyere utdanning og forskning finner Mählck (2012; 2015) blant annet at ikke-hvite kvinner som har innvandret fra vestlige land, vil være mer eksponert for forskjellsbehandling enn hvite, vestlige kvinner. Det å være hvit og svensk representerer «normalen». Ifølge Mählck (2013) er «fargeblindhet» i høyere utdanning og forskning dermed et problem fordi normaliseringen og privilegeringen av mannlighet og hvithet tilsløres. Fargeblindheten i samspill med en kjønnsblindhet nødvendigvis gjør et interseksjonelt perspektiv på manglende mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning som tydeliggjør hvordan kjønn og etnisitet samspiller i seleksjonsprosesser. Schmitt (2014) og Schömer

(2014) kritiserer universiteters mangfoldsdokumenter for å forholde seg primært til ulike minoritets-kategorier uten å benytte seg av et interseksjonelt perspektiv.

En annen svensk studie (Göransson og Lidegran, 2005) løfter frem en påstand om at det kan være lettere for utenlandsfødte kvinnelige akademikere å nå toppen enn for deres svenskfødte kvinnelige kollegaer. Påstanden bygger på et lite datagrunnlag og bør derfor tolkes som en hypotese fremfor et funn. Poenget er at utenlandsfødte kvinnelige akademikere er mindre følsomme for de kulturelle kodene som gjelder kjønn i svensk høyere utdanning og forskning og har derfor et bedre utgangspunkt for å bryte gjennom forestillinger om og fordommer mot kvinner i academia.

## Betydning av ulike typer mangfold

Flere studier løfter opp spørsmålet om hva mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning betyr for produktivitet og effektivitet. Danske Lauring og Selmer (2013) formulerer spørsmålet mer konkret: Innebærer mangfold på arbeidsplassen at medarbeidere er mer åpne for mangfold? Forskere ser nærmere på hvordan ulike typer mangfold virker på åpenhet blant fakultetsansatte, og viser til ulike typer forskjeller – forskjeller i språk (språklig mangfold), verdier (verdimangfold), ulikt utseende (synlig mangfold) og informasjon (informasjonsmangfold). Når mennesker er åpne for språklig mangfold, aksepterer de en varierende grad av språkferdigheter, ordforråd og aksenter. Når mennesker er åpne for synlig mangfold, viser de ingen diskriminerende holdning mot personer som ser annerledes ut, enten det gjelder rase, alder, kjønn, osv. Åpenhet for andres verdier betyr toleranse for forskjeller i meninger, forståelse av verdensbilde og kulturell oppførsel. Når mennesker viser åpenhet for informasjonsmangfold, betyr det at de er inkluderende med hensyn til ulike typer informasjon og ulike kunnskapskilder som er tilgjengelig i kollektivet. I dansk høyere utdanning og forskning finner Lauring og Selmer (2013) at mangfoldskarakteristika som stammer fra internasjonalisering, i denne studien kulturelt og språklig mangfold, er positivt korrelert med åpenhet for mangfold, mens mangfoldskarakteristika som stammer fra demografiske tegn som kjønn og alder, har negativ eller ingen korrelasjon til åpenhet for mangfold. Forskere finner spesielt signifikant korrelasjon mellom kulturelt mangfold og åpenhet for synlig mangfold og informasjonsmangfold. Forskere konkluderer med at ulike typer mangfold i en organisasjon, UH-sektoren i denne studien, kan ha ulike effekter på gruppeprosesser når det gjelder oppgaveløsning, gruppedynamikk og gruppeproduktivitet. Dette er fordi noen typer av mangfold i større grad stimulerer positive holdninger til mangfold enn andre typer gjør. Forskeres funn har direkte implikasjoner til ledelse i UH-sektoren når det gjelder etablering og ledelse av heterogene grupper. Mer konkret viser forskningsresultatene at ledelsen i universitets- og høgskolesektoren så vel som i instituttsektoren bør legge til rette for «create task-relevant compositions of staff diversity».

I en annen studie finner Lauring og Selmer (2011) at kulturelt mangfold i motsetning til kjønns mangfold er positivt korrelert med gjennomføring og tilfredshet med gruppens innsats i høyere utdanning og forskning. Dette er fordi kulturelt mangfold i større grad tilføyer nyttige forskjeller i perspektiver og evner til en arbeidssetting. Denne studien tilbakeviser at internasjonalisering skal kunne ha en negativ virkning på koherens og samarbeid i flerkulturelle akademiske avdelinger, som har fremkommet i noen tidligere kvalitative studier. Lauring og Selmer (2011) mener at disse bekymringene er lagt for mye vekt på, og at kjønns mangfold også kan innebære barrierer for suksess og tilfredshet i akademiske organisasjoner. Disse funnene mener forskere kan hjelpe HR-avdelinger i UH-sektoren til både å sette fokus på mangfoldsarbeid og å vurdere hvor mye som skal investeres i ulike typer mangfold for å oppnå ulike mål.

## Språkets betydning for arbeidsmiljø

Flere studier har tatt opp språkets betydning for inkludering og arbeidsmiljø for ansatte i høyere utdanning og forskning. Ifølge Andersson (2014) er språk en viktig inngangsbillett til et visst kulturelt fellesskap som i kontekst av høyere utdanning og forskning har en spesiell betydning. Anderssons studie blant utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i svensk høyere utdanning og forskning tydeliggjør språkets betydning for utenlandsfødte akademikers hverdag. Selv om utenlandsfødte akademikere behersker svensk, beskrives språket ofte som en faktor som skaper ekstra utfordringer i hverdagen. Dette fremkommer for det første i interaksjon med studenter som kan opptre diskriminerende eller stigmatiserende overfor en utenlandsfødt lærer som ikke snakker deres morsmål, eller som snakker svensk med aksent, og som gir anledning til å gjøre koblinger mellom språkbeherskelse og kompetanse. For det andre merkes det i forbindelse med skriftlig arbeid og tekstkorrektur, som tar lengre tid for dem som har svensk som andrespråk. Og for det tredje ser man det i de daglige arbeidssituasjonene med ledelse og kollegaer, der akademikere som snakker morsmål, har bedre utgangspunkt for å kunne yte motstand i tilfelle de blir satt i ufordelaktige eller ubekvemme situasjoner. Konklusjonen er at utenlandsfødte akademikere som ikke bruker sitt eget morsmål i arbeidssituasjonen i miljøer der majoriteten snakker sitt morsmål, settes i en stilling der de må bruke ekstra energi på å bevise sin kompetanse og intellektuelle kapasitet samt gjøre motstand i vanskelige arbeidssituasjoner.

Mählck og Thaver (2010) viser at språk i tilfellet svensk høyere utdanning og forskning bidrar til å skape inkluderings- og ekskluderingskulturer på fakulteter. Dette kommer til uttrykk via epostutvekslingskultur, hvilket språk fagmiljøer velger som hovedspråk for gruppemøter, samt via uformelle avgjørelser som blir tatt i lunsj- og kaffepauser. På den ene siden er svensk det språket majoriteten behersker. På den andre siden har svensk akademia internasjonalsiseringsambisjoner, og med det utenlandsfødte UF-ansatte som ikke nødvendigvis behersker svensk. Engelsk benyttes derfor i noen grad. Mählck og Thaver (2010) kobler gode språkferdigheter i svensk til muligheten for utenlandsfødte akademikere til å bli inkludert i «de indre maktsirkler» på fakultetene.

En studie har vurdert om bedre «involvering» av vitenskapelig ansatte og bruk av felles språk i en flerkulturell UH-sektor fører til mer åpenhet for mangfold og bedrer produktiviteten. Med «involvering» mener Selmer et al. (2013) medarbeideres engasjement i oppgaveorienterte gruppeprosesser som kommunikasjon og samarbeid, samt selvopplevd grad av involvering i arbeidsprosesser på universiteter. Deres kvantitative studie, utført ved tre universiteter i Danmark, viser at bruk av felles språk er positivt korrelert med ansattes åpenhet for mangfold på «overflatenivå», dvs. språklig og visuelt mangfold. Bruk av felles språk gjør det lettere for ansatte å akseptere lett merkbare forskjeller som aksent, hudfarge, osv. Samtidig viser studien at bruk av felles språk ikke i seg selv er nok for å fremme positive holdninger til «dypt-nivå»-mangfold, som informasjons- og verdimangfold. Med andre ord viser studien at bruk av felles språk, selv om det vil bedre kommunikasjonen, ikke vil ha en direkte effekt på arbeidsprosesser når forskjeller mellom ansatte er dypt rotfestet. På denne måten bekrefter studien en hypotese om at «dype» og «overflatiske» typer av mangfold bør ses på separat og behandles på ulike måter. Likevel anbefaler forskere at akademisk ledelse legger til rette for bruk av felles språk og involvering som til en viss grad kan bedre holdninger til mangfold på arbeidsplassen. Regelmessige møter og seminarer som forutsetter kommunikasjon mellom og engasjement fra ansatte, kan være et tiltak for å bedre et sosialt klima på arbeidsplassen. Organisering av undervisnings- og forskningsaktiviteter i grupper med ansatte med ulike bakgrunn, samt premiering av gode resultater av gruppeaktiviteter, vil også fremme felles språk, mener forskerne.

Selv om det legges til rette for kommunikasjon på engelsk i hverdagen, kommer noen utenlandske akademikere i en mer uheldig stilling enn andre. For eksempel plasseres akademikere fra engelsktalende land høyere i «innvandrerhierarkiet» fordi de ofte blir oppmuntret å bruke sitt morsmål i hverdagen. Selv om det legges opp til kommunikasjon på engelsk, vil utenlandsfødte akademikere fra ikke-engelsktalende land uansett snakke et fremmed språk. Saxonberg og Sawyer (2006) mener det er viktig å innse at språk gir grupper av utenlandsfødte akademikere et forskjellsskapende redskap i arbeidshverdagen.

### Inkludering på arbeidsplassen

Flere forskere tar opp utfordringer knyttet til opplevelser av å bli inkludert som ansatte i høyere utdanning og forskning. Andersson (2014) fremhever at det å være en utenlandsfødt UF-ansatt i høyere utdanning og forskning kan by på en stor emosjonell påkjenning – et fenomen som blir omtalt som «emosjonelt arbeid» eller «rasifiseringens emosjonelle dimensjoner» (Gunaratnam og Lewis, 2001). Poenget er at selvopplevd forskjellsbehandling som for eksempel kan knyttes til en synlig annerledeshet, fører til at det skapes følelser av sinne, frykt og skam hos personen som utsettes for forskjellsbehandlingen. Disse følelsene må den ansatte med en annen etnisk bakgrunn ofte forholde seg til i sin arbeidshverdag – i tillegg til sine vanlige arbeidsoppgaver. Dette kan oppleves som en ekstra belastning. Begrepet «emosjonelt arbeid» synliggjør dette følelsesmessige arbeidet som personer med minoritetsbakgrunn, også etnisk minoritetsbakgrunn, må håndtere i sitt profesjonelle liv. Dette kommer til uttrykk ved at den ansatte må jobbe hardere enn andre, ved bestandig å måtte bevise sin kompetanse og intellektualitet, ved å bli utsatt for andres «mistenksomhet», ved å måtte håndtere «ekstreme følelser av usikkerhet» og utrygghet i møte med kollegaer og studenter (Andersson, 2014).

De los Reyes (2010) drøfter et annet aspekt som vanskeliggjør inkludering av utenlandsfødte ansatte i høyere utdanning og forskning: stillhet og usynlighet. Stillhet handler ikke om at et tema om etnisitet er tabubelagt, eller at det finnes en åpen uvilje som gjør at man unngår temaet. Stillhet er noe som skaper et tomt rom omkring menneskers erfaringer med undertrykkelse, hverdagsrasisme og diskriminering. Ved å lukke øynene og velge å overse disse erfaringene opprettholdes en fordeling mellom normalitet og avvikelse og posisjonering i hierarkier basert på kjønn, etnisitet, klasse, osv. De los Reyes (2010) reflekterer spesielt over stillhet om usynlighet. Hennes studie viser at utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i svensk høyere utdanning og forskning har opplevd hverdagsdiskriminering på den måten at de har følt seg usynlige og ignorerte. Dette gjelder spesielt i forbindelse med anerkjennelse av deres akademiske kompetanse, som de følte ofte ble oppfattet av andre som mindre vitenskapelig enn kompetansen til deres svenske kollegaer. Kompetansen ble oversett ved etablering av prosjektgrupper, tildeling av forskningsmidler, tildeling av oppdrag om veiledning av stipendiater eller opponentoppdrag, eller i utvelgelse av representanter til eksamenskomiteer. På denne måten kobles usynlighet til en praksis som ekskluderer og marginaliserer utenlandsfødte ansatte i høyere utdanning og forskning. Både stillhet og usynlighet mener de los Reyes (2010) benyttes for å opprettholde og legitimere grenser mellom tilhørighet og utenforskap, mellom «vi» og «de», mellom normen og avvik som konstrueres gjennom de minoritetsdimensjoner som etnisitet utgjør.

### Mangfold som politisk diskurs

Mangfold i høyere utdanning og forskning omtales som et nytt ambisiøst politisk prosjekt som kjønns-



likestilling har vært i mange år (Sandell, 2014b). På universiteter og høyskoler produseres det policydokumenter for å fremme mangfold og likestilling. Sandell (2014a) setter det på spissen ved å appellere til å se nærmere på hva disse policydokumenter egentlig betyr, hva slags mangfoldsproblem disse dokumentene angriper, hvem dette problemet gjelder, og hvem som er ment å løse det. Flere forskere har adressert utfordringer rundt mangfold som politisk diskurs i antologien *Att bryta innanförskapet* redigert av Sandell (2014a).

Svenske forskere påpeker at fokus på ulike typer diskrimineringsgrunnlag eller ulike minoritetsgrupper kan være feil (de los Reyes, 2010; Schömer, 2014; Schmidt, 2014). De los Reyes (2010) mener at det ut fra et interseksjonelt perspektiv er nødvendig å skifte fokus fra enkelte minoritetsgrupper til normer, rutiner og vurderinger som gjør at enkelte mennesker eller grupper behandles ulikt. Fokuset på grupper benyttes i policydokumenter som et maktinstrument som gir premisser for å skille mellom gruppene snarere enn å ta skillene for gitt. Dette skaper normative forestillinger om avvik grunnet kjønn, seksualitet, etnisitet og nedsatt funksjonsevne for de grupper ansatte som ikke passer inn under «normen». Dette instrumentet gir grunn til å sentrere noen minoritetsgrupper fremfor andre, som for eksempel ofte i tilfelle med kjønn, i politisk agenda, institusjonelle plattformer og diskurser. Som resultatet settes søkelyset på hvordan ulike minoritetsgrupper forholder seg til hverandre fremfor hvordan disse ulikhetene i høyere utdanning og forskning skapes, legitimeres og produseres.

Schömer (2014) kritiserer likestillings- og mangfoldsarbeidet i høyere utdanning og forskning for å ha fokus på å utelukke diskriminering, noe forskeren mener er en passiv tilnærming som tar utgangspunkt i lovgivning. Dette fokuset tar lyset fra mulige aktive og forebyggende tiltak som har i seg potensialet til å gjøre en forandring i retning av et mer inkluderende miljø. Schömer (2014) mener at det ikke er mulig å forandre gjeldende diskrimineringsstrukturer innenfor de eksisterende lovrammene, nemlig fordi lovverket bygger på likebehandlingsprinsippet. Dette prinsippet tar ikke hensyn til ulike likestillingsstrukturer mennesker lever under, og gir mer privilegier til i utgangspunktet privilegerte grupper. Espersson (2014) understøtter denne konklusjonen ved å gjøre en kobling mellom likebehandlingsarbeid og meritokrati. Ifølge meritokratiets idealer skal kjønn og etnisitet ikke spille noen rolle i rekruttering og karriereutvikling i høyere utdanning og forskning. Alle skal behandles likt uansett bakgrunn og utseende. Samtidig viser forskning at det er faktiske forskjeller i muligheter for å gjøre karriere mellom kvinner og menn og mellom utenlandsfødte akademikere og majoriteten. UH-sektoren ser ut til å være mer opptatt av å fremstå som legitim når det gjelder behandling av ulike minoritetsgrupper. De formelle aspektene ved dette arbeidet ser ut til være mest viktig, mens proaktive tiltak forekommer i mindre grad. I tilfeller med faktiske mangfoldstiltak er det gjerne slik at disse omhandler kjønnslikestilling (Espersson, 2014).

Flerkulturalitet og etnisitet blir ofte inkorporert i betegnelsen «mangfold». I policydokumenter, også for universiteter, kan mangfold fremheves som en egenskap ved organisasjonen. At universiteter fremstår som mangfoldige, kan fremstilles som om det betyr noe godt, mener Andersson (2014). I sin studie har hun bedt svenske akademikere med synlige innvandrer tegn om å dele sine erfaringer med mangfoldspolicy i høyere utdanning og forskning. På den ene siden anerkjenner informantene at mangfoldsdiskursen åpner opp for flere muligheter for innvandrere til å finne innpass i høyere utdanning og forskning. På den andre siden har diskursen en sideeffekt som ofte blir oversett: Den skaper et skille mellom «vi» og «de». Dette er fordi «mangfoldsrepresentantenes» tilstedeværelse som ansatte i høyere utdanning og forskning kobles til bakgrunn snarere enn til kompetanse, som om utenlandsfødte vitenskapelig ansatte er rekruttert grunnet sin minoritetsbakgrunn heller enn sine kvalifikasjoner og

vitenskapelige meritter. Gjennom analyse av policydokumenter for mangfold ved Universitetet i Lund har Schmidt (2014) kommet til en lignende konklusjon. Forskeren påpeker at man i mangfoldsarbeidet har skiftet fokus *fra rettferdighet til spørsmål om universitetets image og fra representasjon til internasjonalisering*.

## Litteraturstudien oppsummert

Litteraturoversikten viser at nordisk forskning om etnisk mangfold blant ansatte i høyere utdanning og forskning er av begrenset omfang. Det påpekes også av flere studier som inngår i oversikten (Kerstin, 2014; Lauring & Selmer, 2013; Hoffman, 2007). Som mye av forskningen på mangfold og mangfoldsledelse for øvrig, kommer de fleste studiene om etnisk mangfold i akademia fra USA. Mamiseishvili og Roser (2010) understreker at UF-ansatte med innvandringsbakgrunn i akademia er en gruppe som spesielt er blitt «ignorert» i forskning om høyere utdanning.

Det at «etnisk mangfold blant ansatte i akademia» i Skandinavia er et forholdsvis nytt forskningsfelt som kun i de siste ti årene har begynt å bevege på seg, kan ha følgende forklaringer:

- økt andel innvandrere i samfunnet gjenspeiles i akademia
- økt satsing på internasjonalisering og forskermobilitet
- økt politisk fokus på integrering og inkludering
- økt andel av utlendinger i akademia
- mangfoldsledelse som et lite utviklet forskningsfelt i Skandinavia
- kommende eldrebølge og behov for fornyelse av førstekompetanse i akademia – «generasjonsskifte»
- økt internasjonal akademisk mobilitet og utvikling av et internasjonalt arbeidsmarked for akademikere

Nærmere halvparten av studiene som inngår i litteraturoversikten, er utført i Sverige. Politisk satsing på etnisk mangfold har noe lengre historie i Sverige enn i de andre nordiske landene. I 2000 ble en NOU med mangfold i akademia som tema utgitt (Flodgren et al., 2000). Samme år kom Høgskoleverkets antologi med gode eksempler fra likestillings- og mangfoldsarbeid på universiteter og høyskoler (Knutas, 2000). En betydelig del av antologien er dedikert akademias arbeid med sosialt og etnisk mangfold der ulike universiteter og høyskoler presenterer sine tiltak og praktisk arbeid med å fremme etnisk mangfold, også blant ansatte. Til tross for politisk fokus og det praktiske arbeidet på feltet etnisk mangfold har ikke forskningen holdt helt tritt med dette nye fokus- og praksisområdet. Flere studier innenfor temaområdet har kommet ut i de siste fem årene.

Det er viktig å merke seg at flere av studiene som inngår i oversikten, bygger på et beskjedent empirisk grunnlag. Noen studier forholder seg kun til annen litteratur på feltet gjennom policy- og dokumentanalyse, mens andre bygger resonnementet på et fåtall intervjuer med utenlandsfødte vitenskapelig ansatte. Det viser at forskningsarbeidet frem til nå har vært av eksplorerende karakter. Vi kan også anta at dette forskningsfeltet ikke har vært nok finansiert til å muliggjøre mer komplekse studier.

Studiene som inngår i oversikten over nordisk forskning om etnisk mangfold blant ansatte i akademia, har nokså ulike fokusområder og tar opp forskjellige problemstillinger. I all hovedsak viser imidlertid



forskningen:

- behov for nyansering av konseptet «etnisk mangfold» i diskursen om utenlandsfødte akademikere i Norden
- skjevhet i hvor etnisk mangfoldig ulike fagområder i høyere utdanning og forskning er. Samfunnsvitenskapelige disipliner har lavest andel utenlandsfødte ansatte.
- utvikling av nye typer av akademisk mobilitet som kompliserer dagens forståelse av etnisk mangfold i academia. Disse er særlig koblet til internasjonal migrasjon.
- at det er mer krevende for utenlandsfødte akademikere å få tilsetting i UH-sektoren i de nordiske landene
- mulige institusjonelle mekanismer som slår negativt ut for denne gruppen. I kontekst av svensk academia skyldes det tendensen til intern rekruttering, stor betydning av «et riktig nettverk», behov for kjennskap til uskrevne regler i enkelte universiteter og høyskoler, behov for kjennskap til mekanismer bak akademisk karriere i Sverige, tilhørighet til en eller annen teoretisk tradisjon samt rekrutteringsprosedyrer som er lette å manipulere.
- at det kan være utfordrende å både være kvinne og innvandrer i nordisk academia. Fargeblindheten i samspill med en kjønnsblindhet nødvendiggjør et interseksjonelt perspektiv på manglende mangfold i academia som tydeliggjør hvordan kjønn og etnisitet samspiller i seleksjonsprosesser.
- at ulike typer mangfold i academia har ulik effekt når det gjelder holdninger til mangfold på arbeidsplassen. Kulturelt og språklig mangfold er positivt korrelert med åpenhet til mangfold, mens mangfoldskarakteristika som stammer fra demografiske tegn som kjønn og alder, er negativt eller har ingen korrelasjon til åpenhet til mangfold. Med andre ord, for å fremme positive holdninger til etnisk mangfold, bør man få til etnisk mangfold på fakulteter, institutter og arbeidsgrupper.
- at språk er en viktig inngangsbillett til et akademisk fellesskap og kan brukes til å skaffe inkluderings- og ekskluderingskulturer på fakulteter.
- at bruk av felles språk er positivt korrelert med ansattes åpenhet til mangfold på «overflatenivå», dvs. språklig og visuelt mangfold, og bidrar derfor til å bedre holdninger til etnisk mangfold på arbeidsplassen.
- behov for å revurdere politisk diskurs om mangfold i academia ved å se nærmere på hva disse policydokumentene om mangfold, likestilling og likebehandling egentlig betyr, hva slags mangfoldsproblem disse dokumentene angriper og hvorfor, hvem dette problemet gjelder, og hvem som er ment å løse det.

#### 4. Planer og ønsker om å arbeide med forskning – er det forskjeller mellom mastere med og uten innvandringsbakgrunn?

Rekrutteringsfasen, overgangen fra å være student, kandidat og til å bli engasjert i en forskerstilling, er bare et av flere trinn i en mer omfattende sosial seleksjonsprosess. I et livsløpsperspektiv er det en rekke ulike forhold som har betydning for forming av personlige karrieremål og aspirasjoner. Sosial bakgrunn og foreldres utdanning og yrke har stor betydning, men også påvirkning fra venner, situasjonen på arbeidsmarkedet og andre samfunns- og livsbetingelser. Aspirasjoner formes i et komplekst samspill mellom ulike betingelser som også i forskningssammenheng kan variere mye mellom ulike typer institusjoner, fagsegment og ditto karrierebetingelser. Aspirasjoner om forskerkarriere vil ikke nødvendigvis medføre at de kulturelle og materielle betingelsene er til stede for å lykkes. Å anvende egenrapporterte aspirasjoner som ledd i å forklare rekrutteringsmønstre og mangfold i academia er også komplisert fordi aspirasjoner formes i møte med de forventninger kandidater blir møtt med i et studie- og, eventuelt, rekrutteringsløp. Ikke minst er slike forventninger relevante i faglige kontekster der bånd mellom vitenskapelig ansatte og potensielle forskerrekutter blant studentene utvikles i studieløpet, og der uformelle invitasjoner, informasjon og annen støtte kan ha stor betydning. Ikke minst er dette viktig i Norge der lokal og intern rekruttering generelt er utbredt, og i teknologiske og naturvitenskapelige fag spesielt der gruppesamarbeid og hierarkiske arbeidsformer med bruk av assistenter er en mer utbredt arbeidsform.

I dette kapitlet har vi derfor en annen innfallsvinkel enn i andre deler av denne rapporten. Mens andre deler av rapporten ser på *erfaringer* i academia blant personer med innvandringsbakgrunn, skal vi her undersøke *planer* blant nyutdannede mastere. En annen forskjell er at vi benytter spørreskjema data og kvantitative metoder og ikke intervjudata.

Planer og ønsker om å arbeide med forskning blant nyutdannede mastere er undersøkt i to av NIFUs kandidatundersøkelser. Den første undersøkelsen ble foretatt senhøsten 2013 (Wiers-Jenssen, Støren og Arnesen, 2014). Den andre undersøkelsen pågår i skrivende stund, og resultatene fra denne vil ikke foreligge før i juni 2016. De nevnte kandidatundersøkelsene gjennomføres et halvt år etter eksamen. Spørreskjemaet sendes ut i november til personer som fullførte en utdanning i vårsemesteret ca. et halvt år før. Datainnsamlingen foregår i perioden november–mars.

Wiers-Jenssen mfl. (2014)<sup>5</sup> undersøkte blant annet om det var noen forskjeller mellom menn og kvinner i karrierepreferanser med hensyn til forskning. Det ble i svært liten grad funnet kjønnsforskjeller. I den nevnte rapporten ble det imidlertid *ikke* undersøkt om det var forskjeller avhengig av *innvandringsbakgrunn*. Det har vi undersøkt nå i forbindelse med det aktuelle prosjektet *Mangfold i academia*. I fremstillingen nedenfor legger vi derfor hovedvekten på å undersøke forskjeller i karrierepreferanser med hensyn til forskning mellom kandidater med og uten innvandringsbakgrunn.

---

<sup>5</sup> I rapporten til Wiers-Jenssen mfl. (2014) er et eget kapittel viet karrierepreferanser – ønsker og planer om å arbeide med forskning. Det var bare kandidater med mastergrad (samt en liten gruppe med høyere grad / embetseksamen, som cand.psychol.) som inngikk i undersøkelsen. Nedenfor omtales alle som mastere.

## Definisjon av innvandringsbakgrunn

Før vi går inn på forskjeller i planer om å arbeide med forskning etter innvandringsbakgrunn, bør det presiseres hvordan personer med innvandringsbakgrunn er definert i analysene nedenfor. Masterne som deltok i undersøkelsen, ble bedt om å fylle ut prekodete alternativer for eget og foreldres fødeland, der ulike land i samme verdensdel er gruppert. *Innvandrere* er født i utlandet, og begge deres foreldre er født i utlandet. *Norskfødt med innvandrerforeldre* er født i Norge, men begge deres foreldre er født i utlandet. Til sammen utgjør disse gruppene personer *med innvandringsbakgrunn*. Dette tilsvarer Statistisk sentralbyrås definisjoner.

Vi har inndelt kandidater med innvandringsbakgrunn i en gruppe med *vestlig* bakgrunn og en med *ikke-vestlig* bakgrunn (Tabell 2). I de senere årene har SSB inndelt innvandrere fra europeiske land etter om landet er EU/EØS-medlem eller ikke. Det gjør også vi. Vi legger alle EU/EØS-land i en kategori vi kaller «vestlige», det betyr at vi her regner østeuropeiske land som er blitt EU-medlemmer etter EU-utvidelsen i 2002 (eller senere), som vestlige. Nærmere bestemt omfatter *vestlig bakgrunn* personer med bakgrunn fra Nord-Amerika, Vest-Europa og alle EU-land. Vi regner i tillegg Oseania (Australia og New Zealand) inn her. *Ikke-vestlig bakgrunn* omfatter personer med bakgrunn i de resterende østeuropeiske landene, Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. I enkelte analyser har vi også delt denne gruppen opp etter region (verdensdel).

**Tabell 2. Masterkandidater våren 2013 etter innvandringsbakgrunn**

	Prosent	Absolutte tall
<b>Uten innvandringsbakgrunn</b>	88,8	2840
<b>Vestlig innvandringsbakgrunn</b>		
Norskfødt med innvandrerforeldre	0,5	15
Innvandrer	3,1	98
<b>Ikke-vestlig innvandringsbakgrunn</b>		
Norskfødt med innvandrerforeldre	0,9	30
Innvandrer	6,8	217
<b>I alt</b>	100	3200 <sup>6</sup>

Det er svært få personer i kategorien «norskfødt med innvandrerforeldre» (tidligere kalt «andregenerasjonsinnvandrere»). Mange er interessert i denne gruppen fordi det er en særlig høy andel av dem som begynner i høyere utdanning. Studietilbøyeligheten er større blant norskfødte med innvandrerforeldre enn blant ungdom uten innvandringsbakgrunn, det viser både nye tall fra SSB (SSB, 2015) og også tidligere studier (Støren, 2009; 2010). Likevel utgjør denne gruppen i 2014 bare rundt tre prosent av studentmassen (SSB, 2015), mens innvandrerne utgjør ni prosent av studentmassen. Av masterne

<sup>6</sup> Vi har her holdt utenom personer (i alt 54) som ikke har svart på (alle) spørsmålene om fødeland.

som deltok i kandidatundersøkelsen, var de tilsvarende andelene noe lavere (Tabell 2), og det er såpass få i gruppen «norskfødt med innvandrereforeldre» at det gir liten mening å analysere denne gruppen for seg. Nedenfor slås derfor «norskfødt med innvandrereforeldre» sammen med innvandrere (født i utlandet), til henholdsvis kategoriene «vestlig innvandringsbakgrunn» og «ikke-vestlig innvandringsbakgrunn».

## Plan om å bli forsker?

Et av spørsmålene i kandidatundersøkelsen var: «Hvor sannsynlig tror du det er at du kommer til å arbeide som forsker / stipendiat / forskningsassistent i løpet av de neste fem årene?». <sup>7</sup>

Et annet spørsmål i undersøkelsen omhandlet videreutdanning. Det avdekket hvor mange som var i gang med en ph.d.-utdanning på undersøkelsestidspunktet. Svarene viste blant annet at de fleste av de nyutdannede som svarte at de arbeidet som forsker, gjorde det uten å være i en formell opplæringsstilling. Her defineres de som arbeider med forskning (ca. et halvt år etter eksamen) som a) har svart «Jeg arbeider allerede som forsker / stipendiat / forskningsassistent», eller b) er i gang med en ph.d.-utdanning og har svart at det er veldig sannsynlig at de vil arbeide som forsker i løpet av de neste fem årene. Disse utgjorde samlet 5,5 prosent av kandidatene.

Ytterligere nær 12 prosent svarte at de regnet det som veldig sannsynlig at de ville komme til å arbeide med forskning i løpet av de neste fem årene. Når vi legger disse gruppene sammen, får vi at vel *17 prosent av kandidatene enten arbeider som forsker nå eller regner det som veldig sannsynlig at de vil arbeide med forskning i løpet av de neste fem årene*. I Tabell 3 ser vi i hvilken grad denne gjennomsnittsandelen varierer mellom fagfelt og etter innvandringsbakgrunn.

Fagfeltet med høyest andel som har interesse for å arbeide med forskning, er helse- og sosialfag. Andelen av kandidatene i dette fagfeltet som regner med å arbeide innenfor forskning, er særlig høy blant kandidatene med ikke-vestlig bakgrunn. Nyutdannede *leger* er ikke med i kandidatundersøkelsene fordi de avtjener turnustjeneste i den aktuelle perioden. Kandidatene i dette fagfeltet som inngår i undersøkelsen, er utdannet i helsevitenskap, medisinske fag som nevrovitenskap og molekylærmedisin, pleie- og omsorgsfag, apotekfag, terapeutiske fag, tannhelsefag etc.

Helse- og sosialfag er imidlertid ikke det eneste fagfeltet der personer med innvandringsbakgrunn oftere enn personer uten innvandringsbakgrunn regner det som veldig sannsynlig at de vil arbeide med forskning. For enkelte av fagfeltene er tallgrunnlaget for lavt til at vi kan inndele kandidatene etter innvandringsbakgrunn. Der det er mulig, ser vi imidlertid gjennomgående at andelen som regner det som sannsynlig at de vil arbeide med forskning, er høyest blant kandidater med innvandringsbakgrunn. Det gjelder særlig dem med ikke-vestlig bakgrunn, men også kandidater med vestlig bakgrunn regner oftere enn de uten innvandringsbakgrunn med at de vil arbeide med forskning. Særlig er andelen høy i naturvitenskapelige og tekniske fag.

---

<sup>7</sup> Svaralternativene var: Jeg arbeider allerede som forsker / stipendiat/ forskningsassistent; Veldig sannsynlig; Verken/eller (vet ikke); Lite sannsynlig, og Totalt usannsynlig.

**Tabell 3. Prosentandel som regner det som veldig sannsynlig at de vil arbeide med forskning i løpet av fem år, eller som allerede gjør det<sup>8</sup>**

	Uten innvandringsbakgrunn	Vestlig innvandringsbakgrunn	Ikke-vestlig Innvandringsbakgrunn	% (alle)	N (alle)
Humanistiske og estetiske fag	18,0	29,6	33,3	19,7	417
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	11,6			12,1	365
Samfunnsfag	17,9		34,4	19,1	502
Juridiske fag	3,8			4,0	226
Økonomiske og administrative fag	3,4		17,9	4,7	423
Naturvitenskapelige og tekniske fag	18,7	33,3	39,4	21,9	757
Helse- og sosialfag	27,5	27,3	37,8	28,5	379
Primærnæringsfag	9,5			25,8	31
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	8,3			7,4	27
Idrettsfag	23,3			22,2	63
<b>I alt</b>	<b>15,3</b>	<b>25,7</b>	<b>35,0</b>	<b>17,2</b>	<b>3190</b>

Vi har også utført multivariate analyser for å undersøke om forskjellen mellom mastere med og uten innvandringsbakgrunn i planer om å arbeide med forskning er signifikant forskjellig når vi tar hensyn til karakterer og en rekke andre forhold. Resultatene presenteres i tabellene i Vedlegg 3 -tabell 1 og Vedlegg 3 - tabell 2. Resultatene viser at det er ingen kjønnsforskjeller, derimot store forskjeller etter innvandringsbakgrunn. Mastere med ikke-vestlig bakgrunn har betydelig høyere sannsynlighet for å ha planer om å arbeide med forskning, «alt annet likt», enn mastere uten innvandringsbakgrunn.

I Vedlegg 3 -tabell 1 vises resultater der alle personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er slått sammen til en gruppe. Disse resultatene er også senere illustrert i Figur 5. Vi har også, i tilleggsanalyser (Vedlegg 3 - tabell 2), undersøkt om det er forskjeller mellom ulike grupper med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn avhengig av opprinnelsesregion (verdensdel). Vi finner da at den økte tilbøyeligheten til å ha planer om å arbeide med forskning gjelder både dem med asiatisk bakgrunn og dem med afrikansk bakgrunn.<sup>9</sup> Det er også en positiv effekt av å ha østeuropeisk bakgrunn, men denne effekten er ikke

<sup>8</sup> Tomme celler betyr at tallgrunnlaget for den aktuelle undergruppen er for lavt (under 20) til at det kan rapporteres.

<sup>9</sup> I analysen i Vedlegg 3 - tabell 2 er de med bakgrunn fra Sør- og Mellom-Amerika slått sammen med dem med afrikansk bakgrunn, siden tallgrunnlaget for personer med bakgrunn i Sør- og Mellom-Amerika var svært lavt, og effekten for denne gruppen ikke var statistisk signifikant. Den positive koeffisienten vi ser for den samlede gruppen i Vedlegg 3 - tabell 2, gjelder personer med afrikansk bakgrunn.

statistisk signifikant.

## Høyeste utdanningsmål – hvor mange planlegger å ta en ph.d.?

Kandidatundersøkelsen inneholder også spørsmål om hva som er kandidatenes høyeste utdanningsmål. Nedenfor vises resultater for hvor mange som har som målsetting å ta en ph.d.

**Tabell 4. Prosentandel som planlegger å ta en ph.d.<sup>10</sup>**

	Uten innvandringsbakgrunn	Vestlig innvandringsbakgrunn	Ikke-vestlig innvandringsbakgrunn	% (alle)	N (alle)
Humanistiske og estetiske fag	27,2	37,5	37,5	28,4	394
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	19,1			20,2	341
Samfunnsfag	25,9		50,0	27,7	484
Juridiske fag	10,6			10,5	210
Økonomiske og administrative fag	7,0		33,3	9,1	408
Naturvitenskapelige og tekniske fag	19,1	33,3	51,0	23,9	731
Helse- og sosialfag	31,5	23,8	37,5	31,5	355
Primærnæringsfag	5,9			30,8	26
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	13,6			12,5	24
Idrettsfag	24,1			23,0	61
I alt	20,3	32,7	44,4	22,6	3034

Det er flere som planlegger å ta en ph.d. (se Tabell 4) enn som regner det som sannsynlig at de vil arbeide med forskning i løpet av de nærmeste fem årene. Grunnen er trolig at langt fra alle ønsker å bruke sin ph.d. til å fortsette som forsker, men ønsker annen type arbeid.<sup>11</sup>

Tabell 4 viser for øvrig det samme mønsteret av forskjeller mellom fagfeltene og etter innvandringsbakgrunn som vi så i Tabell 3. Det er flere av masterne med innvandringsbakgrunn, spesielt de med

<sup>10</sup> Tomme celler betyr at tallgrunnlaget for den aktuelle undergruppen er for lavt (under 20) til at tall kan rapporteres.

<sup>11</sup> Ikke alle doktorander arbeider med forskning. En undersøkelse i 2007 av doktorander uteksaminert i 2002 og 2005 viste at 54 prosent arbeidet i universitets- og høyskolesektoren og ytterligere 15 prosent jobbet på et forskningsinstitutt (Kyvik og Olsen, 2007). De resterende arbeidet altså i andre sektorer.

ikke-vestlig innvandringsbakgrunn, enn av masterne uten innvandringsbakgrunn som planlegger å ta en ph.d. Spesielt stor er denne forskjellen innenfor naturvitenskapelige og tekniske fag.<sup>12</sup>

Vi har også utført tilsvarende regresjonsanalyser for planer om ph.d. som vi gjorde for planer om å arbeide som forsker. Resultatene vises i Vedlegg 3 - tabell 3 og Vedlegg 3 - tabell 4. De viser det samme mønsteret. Mastere med ikke-vestlig bakgrunn har betydelig høyere sannsynlighet for å ha planer om å ta en ph.d., «alt annet likt». Også for planer om å ta en ph.d. har vi gjort tilleggsanalyser for å undersøke om det er forskjeller mellom kandidater med ikke-vestlig bakgrunn avhengig av opprinnelsesregion (verdensdel), se Vedlegg 3 - tabell 4. Vi finner da at det er økt sannsynlighet for å ha planer om å ta en ph.d. blant alle grupper med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn, men at det særlig gjelder dem med afrikansk bakgrunn.

I Figur 5 har vi illustrert beregnede forskjeller etter innvandringsbakgrunn. Vi har da tatt utgangspunkt i analysene der alle med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er slått sammen (Vedlegg 3 - tabell 1 og Vedlegg 3 - tabell 3), og figuren viser til beregninger som er basert på disse tabellene.

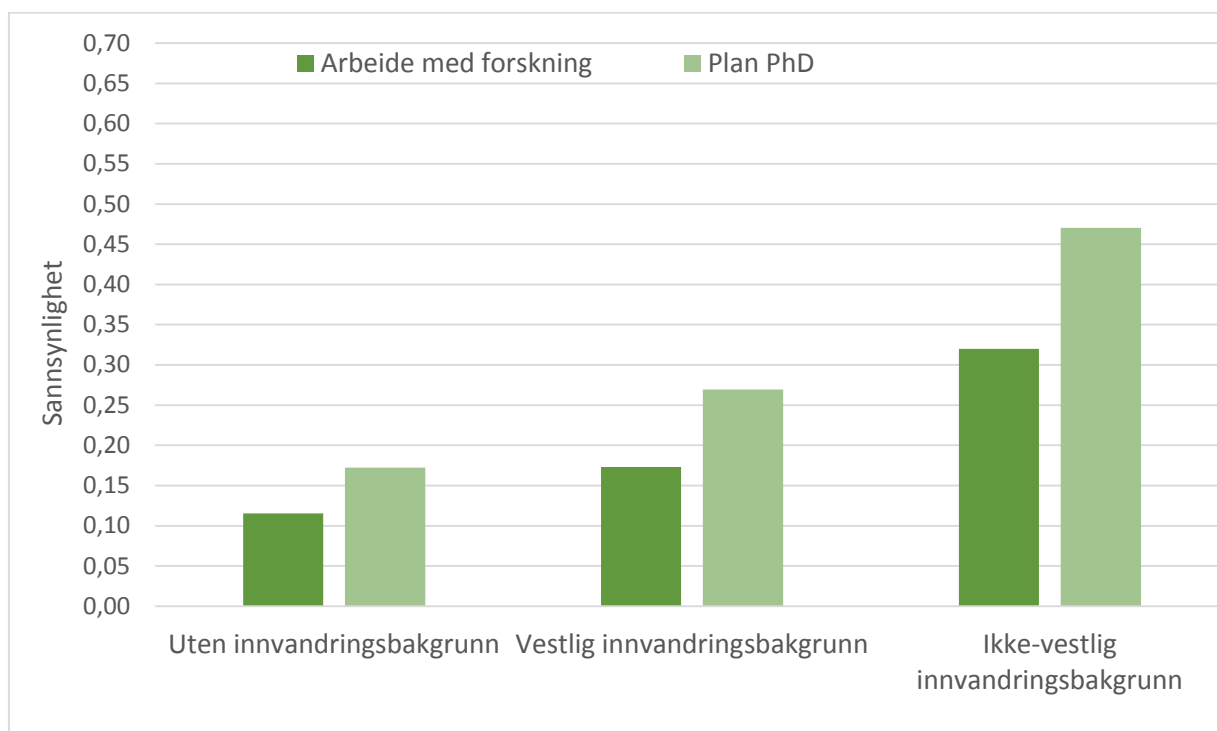
Vi har beregnet sannsynligheten for å arbeide med forskning (slik masterne selv vurderer det) i løpet av de fem neste årene – for gjennomsnittspersoner uten innvandringsbakgrunn, med vestlig innvandringsbakgrunn og med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn. Medregnet i «arbeide med forskning» er både de som arbeider med forskning på undersøkelsestidspunktet, og som regner det som veldig sannsynlig at de gjør det i løpet av de neste fem årene. I Figur 5 har vi også gjort tilsvarende beregninger for kandidatens planer om å ta en ph.d. Vi ser at mastere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har betydelig høyere sannsynlighet for å ha forskningsambisjoner enn mastere uten innvandringsbakgrunn, når vi gir alle kandidatene like verdier på variablene karakterer, alder etc.

Gjennomsnittsperson(e) som beregningene i Figur 5 refererer til, er teoretiske gjennomsnittspersoner som er tilordnet gjennomsnittsverdier på kjennetegn som alder, karakterer, kjønn og fagfelt, det eneste som skiller dem er innvandringsbakgrunn.<sup>13</sup> Beregningene viser til personer som har svart på alle de aktuelle spørsmålene som inngår i regresjonsanalysene (karakterer, kjønn, alder etc.).

---

<sup>12</sup> Underlagsmaterialet tyder også på at blant mastere i primærnæringsfag er det særlig stor forskningsinteresse blant dem med innvandringsbakgrunn, men her er tallmaterialet spinkelt, og tall rapporteres derfor ikke.

<sup>13</sup> Siden de med ikke-vestlig bakgrunn i snitt har lavere karakterer enn gjennomsnittet av masterne, og karakterene til kandidater uten innvandringsbakgrunn eller med vestlig innvandringsbakgrunn ligger noe over gjennomsnittet, betyr det faktisk at alle er tilordnet gjennomsnittskarakterer, at de med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er tilordnet karakterer som er noe høyere enn gjennomsnittet for denne gruppen, og at de øvrige er tilordnet karakterer som er litt lavere enn gjennomsnittet i deres gruppe. Tilleggsanalyser viser for øvrig at om vi deler opp gruppene etter karakterer (A+B eller C og lavere), finner vi de samme tendensene, i begge gruppene, til at mastere med ikke-vestlig bakgrunn har klart sterkest forskningsambisjoner.



**Figur 5. Beregnet sannsynlighet for å arbeide med forskning/ha planer om en ph.d., etter innvandringsbakgrunn**

## Oppsummering og diskusjon

Mastere med innvandringsbakgrunn har i betydelig større grad ønsker om å arbeide med forskning og planer om å ta en ph.d. enn mastere uten innvandringsbakgrunn. Forskjellen i forskningsambisjoner gjelder innenfor hvert sjikt av karakterer. Det betyr at mastere med innvandringsbakgrunn med svake karakterer i større grad har slike ambisjoner enn blant dem uten innvandringsbakgrunn, men det betyr også at mastere med innvandringsbakgrunn med *gode* karakterer i langt større grad har slike ambisjoner enn mastere med tilsvarende karakterer uten innvandringsbakgrunn.

Et naturlig spørsmål er hvorfor denne gruppen synes å ha sterkere forskningsambisjoner enn andre, og hvorfor det særlig gjelder personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn, og spesielt personer med asiatisk og afrikansk bakgrunn. Grunnene er trolig sammensatte, og de kan variere mellom personer med asiatisk og afrikansk bakgrunn. Det er velkjent at personer med asiatisk innvandringsbakgrunn har sterke utdanningsambisjoner (Støren, 2010; 2011). Mange av dem har også en spesielt høy overgangsrate til høyere utdanning (Støren, 2010).

Som nevnt foran er det en stor studietilbøyelighet særlig blant norskfødte med innvandringsbakgrunn. Det er en langt lavere andel av innvandrere (født utenfor Norge) – som riktignok likevel tallmessig utgjør en større gruppe – som er i høyere utdanning (SSB, 2015). Likevel er det, blant unge innvandrere som har fullført videregående, mer vanlig med en direkte overgang til høyere utdanning enn det er i befolkningen for øvrig (Støren, 2010; 2011). Blant disse peker en del asiatiske grupper seg ut (Støren, 2010). Blant dem som har *muligheten* til det ved at de har fullført videregående, er altså studieambisjonene sterke (Støren, 2011). Det er sannsynlig at disse ambisjonen også uttrykker seg i et ønske ta en ph.d. En ytterligere grunn kan være at innvandrere som er kommet så langt i utdanningssystemet,



representerer en selektert gruppe.

Når det gjelder mastere med afrikansk bakgrunn, kan tidligere studier tyde på at de i enda større grad representerer en selektert gruppe enn andre innvandrergupper. Gjennomføringen av videregående opplæring er lavere blant dem enn blant elever med asiatisk bakgrunn (Støren, 2010). Kandidatundersøkelsen inneholder ikke informasjon om bakgrunnen for at personer har innvandret, og dermed heller ikke informasjon om hvorvidt noen av kandidatene kom til Norge nettopp for å studere. Bakgrunns-materialet i kandidatundersøkelsen omhandler imidlertid informasjon om hvor kandidatene bodde da de var 17 år. Denne informasjonen viser at det var en særlig høy andel av mastere med afrikansk bakgrunn som *ikke* bodde i Norge da de var 17 år.<sup>14</sup> Det at mange har innvandret etter fylte 17 år, innebærer trolig at flertallet av masterne med afrikansk bakgrunn ikke har tatt videregående opplæring i Norge. Dette kan også bety at spesielt blant masterne med afrikansk bakgrunn er mange kommet til Norge nettopp med formål å studere. Dette kan i så fall bidra til å forklare deres særlig høye ambisjoner om å ta en ph.d.

Arbeidsmarkedsproblemer, reelle eller forventede, kan også spille en rolle. Det er velkjent fra mange studier på 2000-tallet at akademikere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn møter større problemer på arbeidsmarkedet enn personer uten innvandringsbakgrunn (Brekke og Mastekaasa, 2008; Støren, 2002; 2004; 2005; 2008; 2010; Villund, 2008; 2010; Wiborg, 2006), og dette har også vist seg i de siste kandidatundersøkelsene fra NIFU (Arnesen, Støren og Wiers-Jenssen, 2012; Wiers-Jenssen mfl., 2014). Det er antakelig velkjent blant studenter med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn at det er sannsynlig at de vil møte større problemer på arbeidsmarkedet enn deres medstudenter uten innvandringsbakgrunn. Et ønske om å ta en ph.d. kan derfor for noen også være en måte å forsøke å øke sin konkurransedyktighet på arbeidsmarkedet på.

Våre resultater gjelder personer som er nyutdannede og i liten grad har erfaringer med å arbeide innenfor academia utover å være studenter. Vi vet ikke om deres ambisjoner vil bli virkeliggjort. Det en kan si med stor grad av sikkerhet, er at det ligger et stort potensial for nye forskerrekrutter blant mastere med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn.

---

<sup>14</sup> Av dem med afrikansk bakgrunn bodde 77 prosent utenfor Norge da de var 17 år, mens tilsvarende andeler blant dem med asiatisk bakgrunn og østeuropeisk bakgrunn (utenom EU) var henholdsvis 49 og 54 prosent. På den annen side var det også veldig mange av dem med vestlig bakgrunn, nemlig 75 prosent, som bodde utenfor Norge da de var 17 år.

## 5. Statistikk over arbeidsmarkedsdeltakelsen til doktorgradsutdannede i Norge

### Innledning

Dette kapitlet gir en oversikt over sannsynligheten for å ha en akademisk stilling blant arbeidstakere med doktorgradsutdanning. Som vist i forrige kapittel er det mange studenter med innvandringsbakgrunn som har aspirasjoner om en karriere i akademien. Dette kapitlet gir et bilde av hvorvidt innvandringsbakgrunn har betydning for sannsynligheten for å oppnå relevant stilling i akademien. Analysene i dette kapitlet har i hovedsak et deskriptivt formål, og kan ikke gi svar på hvorvidt det observerte mønsteret er et resultat av seleksjonsprosesser på tilbudssiden eller arbeidsgiversiden. Det er imidlertid rimelig å anta at personer som har tatt en forskerutdanning ønsker en karriere i akademien og forskjellene skyldes forhold på arbeidsgiversiden. I teorien burde akademien være meritokratiets front, hvor prestasjoner bestemmer hvilke muligheter man får, og at kjønn og etnisitet ikke har direkte påvirkning på mulighetene for å få jobb ved universitet og høyskoler. Som diskutert tidligere i denne rapporten er det prosesser under utdanningen, og tidlig i forskerkarrieren som kan påvirke både hvorvidt personer danner aspirasjoner for videre forskningskarriere og om de blir inkludert i fagfellesskap. Disse prosessene er nødvendigvis ikke kjønnsnøytrale eller "fargeblinde". Dette kapitlet presenterer deskriptiv statistikk over sannsynligheten for å inneha en relevant stilling i akademien, fordelt på vestlig og ikke-vestlig innvandringsbakgrunn, fagfelt og kjønn. Analysene som er inkludert i denne rapporten er hentet fra en forskningsartikkel utarbeidet av stipendiat Tanja Askvik ved Senter for profesjonsstudier (Askvik, 2016). Analysene gir et stillbilde av situasjonen i 2008 da dette er nyeste tilgjengelige årgang i studien til Askvik (2008). Det er grunn til å anta at situasjonen for personer med innvandringsbakgrunn i norsk akademien har endret seg noe siden da, for eksempel hvis institusjonene har styrket mangfoldsarbeidet. Likevel er det grunn til å tro at hovedtrekkene er de samme i dag. Ser vi for eksempel til forskningen på arbeidsmarkedstilpasningen til personer med høyere utdanning og innvandringsbakgrunn viser resultatene at det også i senere år er høyere risiko for overkvalifisering blant disse (Vilund, 2014). Den største forskjellen på situasjonen i 2008 og situasjonen i dag er at flere etterkommere har avlagt en høyere gradsutdanning. Å gjøre separate analyser for etterkommerne er derfor en oppgave for forskningen fremover.

### Data

Datamaterialet består av informasjon om stillingstype fra A/A-registeret (arbeidsgiver og arbeidstakerregisteret) for årene 2003 til 2008, og informasjon om gradsutdanning og fagfelt fra Norsk utdanningsdatabase (NUDB) og informasjon om kjønn, innvandringsbakgrunn og botid fra folkeregisteret. Registerne inneholder opplysninger om den norske populasjonen født etter 1955 og personer født før 1955 som har avlagt en høyere gradsutdanning.

### Utvalget

Analysene som presenteres i dette kapitlet inkluderer personer med fullført utdanning på nivå 8 i norsk utdanningsstandard, som tilsvarer forskerutdanning. Det vil si at analysene kun omfatter personer ansatt i og utenfor akademien med en doktorgradsutdanning. Personer som er ansatt i akademien, men som ikke har en doktorgradsutdanning registrert i Norge, er ikke med i analysen.

I utgangpunktet er analysen gjort for året 2008, men for personer som ikke har sysselsettingsopplysninger i 2008 er det supplert med data fra tidligere årgang. Analysen inkluderer alle som har fullført en doktorgradsutdanning til og med 2007. Utvalget består av 15 897 individer, og av disse er det 898 som har bakgrunn fra land i Asia, Afrika og Sør-/Mellom-Amerika. Det er 3130 personer som har bakgrunn fra Europa, USA eller Australia.

## Operasjonalisering av variablene

### *Avhengige variabler*

De avhengige variablene i analysen er a) hvorvidt man har en relevant stilling i akademia eller ikke og b) hvilken type stilling man har i akademia. Definisjonen av stillingskategoriene er basert på informasjon om stillingstittel fra standard for yrkesklassifisering (Styrk-98) og hovedavtalen i staten. Relevante akademiske stillinger inkluderer enhver forskerstilling og stillinger ved universitets- og høyskoler knyttet til forskning og undervisning og lederstillinger i privat og offentlig sektor. I analysen som viser andel i relevant stilling for akademia er det trukket et skille mellom samtlige akademiske stillinger på den ene siden og alle andre stillinger på den andre siden. Den andre analysen undersøker hvilken type stilling personer i akademia har. På denne variabelen er det skilt mellom: i) forskerstillinger, ii) undervisningsstillinger (herunder amanuensis, førsteamanuensis, dosent og lektorstillinger), iii) professortillinger, iv) stipendiat og assistentstillinger, inkludert teknikere, v) post-doc. stillinger og vi) lederstillinger.

### *Uavhengige variabler*

Analysene er kontrollert for tre uavhengige variabler, nemlig region, kjønn og fagfelt. Variabelen for region skiller mellom personer med og uten innvandringsbakgrunn og hvilken region personer med innvandringsbakgrunn kommer fra. Personer med innvandringsbakgrunn er definert som personer som er født i utlandet av foreldre som også er født i utlandet og personer som er født i Norge med to utenlandsfødte foreldre. Fordi det er et lavt antall etterkommere av innvandrere som har gjennomført doktorgradsutdanning på daværende tidspunkt, er det ikke gjort egne analyser for denne gruppen. Etterkommere og innvandrere er derfor kategorisert sammen etter regionstilhørighet (se også forrige kapittel). Regioninndelingen skiller mellom i) Norge, ii) Europa og andre vestlige land og iii) Asia, Afrika og Sør-/Mellom-Amerika.. Variabelen for fagfelt er delt inn på bakgrunn av 2. siffer i NUS2000 standarden. Den originale standarden skiller mellom ni fagfelt, men på grunn av et lavt antall med utdanning innenfor primæringsfag, samferdselsfag og uoppgitte fag er disse kategorisert sammen. Variabelen skiller dermed mellom syv ulike grupper: 1) humanistiske og estetiske fag, ii) lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk, iii) samfunnsfag og juridiske fag, iv) økonomiske og administrative fag, v) naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, vi) helse-, sosial- og idrettsfag og vii) primærnærings-, samferdselsfag og uoppgitt fagfelt, kalt «annet». Variabelen for kjønn skiller mellom menn og kvinner.

## Deskriptiv statistikk om bakgrunnsinformasjon

Det er ukjent for oss hva som er innvandringsårsaken til personene i utvalget, men vi vet når de første gang innvandret til Norge. I tabellen under viser vi fordelingen på botid. Å gjennomføre en doktorgradsutdanning tar normert tre til fire år. Det er henholdsvis tre og fire prosent av utvalget fra vestlige og ikke-

vestlige land som har botid 5 år eller kortere. Botid er målt i 2008, og opplysningen er hentet fra registrene over første dato for innvandring. Det er 15 prosent av de med vestlig bakgrunn og 20 prosent av de med ikke-vestlig bakgrunn som har bodd i Norge fra seks til ti år. Flertallet av kandidatene har det vi kan kalle lang botid, over ti år i Norge på undersøkelsestidspunktet. Det er 52 prosent av de med vestlig bakgrunn og 60 prosent av de med ikke-vestlig bakgrunn som har bodd i Norge i minst ti år. Det mangler bosettingsinformasjon for i underkant av en tredjedel av de med vestlig bakgrunn og for 15 prosent av de med ikke-vestlig bakgrunn.

**Tabell 5. Lengde på botid fordelt etter region. Tall i prosent.**

Botid	0-5 år	6-10 år	> 10 år	Ukjent	Total
<b>Europa og Vesten</b>	3	15	52	30	100
<b>Asia, Afrika og Sør-/Mellom-Amerika</b>	4	20	60	15	100

Tabell 6 viser at kjønnsfordelingen blant personer med doktorgrad er tilnærmet lik på tvers av regioner. Det er lavest antall kvinner med doktorgrad fra Norge, med 29 prosent, deretter følger personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn hvor 30 prosent er kvinner. Blant personer med vestlig innvandringsbakgrunn er 36 prosent kvinner.

**Tabell 6. Kjønn fordelt etter region. Tall i prosent.**

Kjønnsfordeling	Mann	Kvinne
<b>Norge</b>	71	29
<b>Europa og Vesten</b>	64	36
<b>Asia, Afrika og Sør-/Mellom-Amerika</b>	70	30

Tabell 7 viser fordelingen på fagfelt etter innvandringsbakgrunn. Det er tilnærmet lik fordeling, med noen unntak. Det er en høyere andel personer med europeisk og vestlig innvandringsbakgrunn som har en doktorgrad i humanistiske og estetiske fag, sammenlignet med personer fra Norge eller ikke-vestlige land, hvor andelen er henholdsvis åtte og syv prosent. Dernest viser tabellen at andelen med doktorgrad i samfunnsfag eller juridiske fag er fem prosent blant dem med ikke-vestlig bakgrunn, mens den er henholdsvis syv og ti prosent blant dem med vestlig innvandringsbakgrunn og uten innvandringsbakgrunn. Det er en forholdsvis liten andel som har doktorgrad i økonomiske og administrative fag i alle landgrupper, men andelen er høyest blant dem med innvandringsbakgrunn fra ikke-vestlige land. Det samme gjelder innenfor naturvitenskapelige fag og tekniske fag.

**Tabell 7. Fagfelt fordelt etter region. Tall i prosent. Forskjellene er statistisk signifikante.**

Fagfelt	Norge	Europa og vesten	Asia, Afrika, Sør-/Mellom-Amerika
Humanistiske og estetiske fag	8	12	7
Lærerutdanninger og pedagogikk	1	2	2
Samfunnsfag og juridiske fag	10	7	5
Økonomiske og administrative fag	2	3	4
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	44	43	48
Helse-, sosial- og idrettsfag	24	24	25
Primærnærings-, Samferdselsfag og uoppgitt fagfelt	11	10	9

Tabell 8 viser aldersgjennomsnittet og antall år for potensiell ansiennitet, målt som tid siden uteksaminering i de tre regionene.

**Tabell 8. Alder og ansiennitet fordelt etter region.**

	Alder		Tid siden uteksaminering	
	GJ. Snitt	sd.	GJ. Snitt	sd.
Norge	49,4	10,7	12,8	9,2
Europa og Vesten	48,9	9,9	15,1	9,7
Asia, Afrika og Sør-/Mellom-Amerika	46,4	9,4	11,9	9,7

Gjennomsnittstallene viser at nordmenn er noe eldre enn personer med innvandringsbakgrunn fra vestlige land, men de er tre år eldre enn personer med innvandringsbakgrunn fra ikke-vestlige land. Dette gjenspeiler antakelig at Norge har hatt kortere innvandringshistorie fra ikke-vestlige områder, og denne populasjonen er litt yngre enn populasjonen for øvrig. Spredningen i alderssammensetningen, målt ved standardavviket, er størst blant de norske doktorgradskandidatene og minst blant de med bakgrunn fra ikke-vestlige land.

Fordelingen på tid siden uteksaminering viser at antall år med potensiell ansiennitet er høyest blant de med bakgrunn fra vestlige land. Det er i gjennomsnitt 15,1 år siden de gikk ut av universitet og høyskoler med en doktorgrad, mens det for personer med henholdsvis norsk og ikke-vestlig bakgrunn er 12,8 og 11,9 år siden. Personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land er dermed både yngst og har kortest ansiennitet, mens personer med bakgrunn fra vestlige land har lengst ansiennitet, men er ikke de eldste.

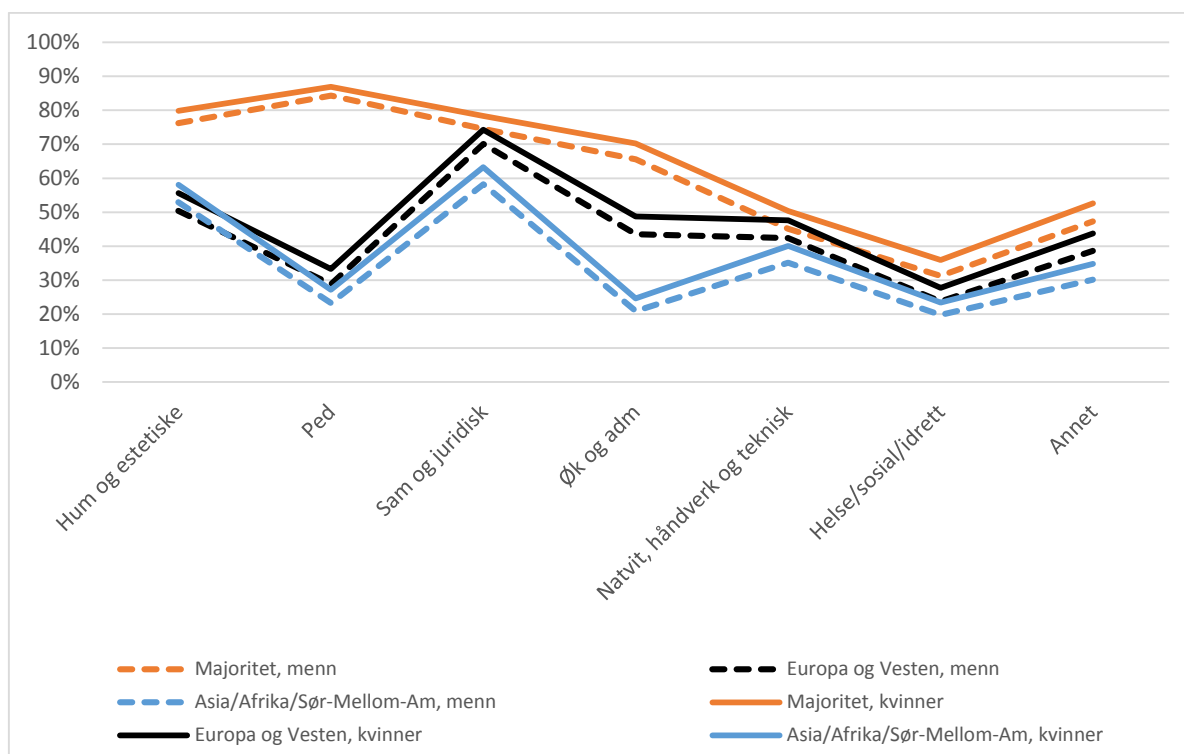
## Metode

Det er brukt binær logistisk og multinomisk logistisk regresjon for å analysere sannsynligheten for at personer har henholdsvis en relevant stilling i akademia og hvilken stillingskategori de tilhører. Logistisk regresjonsanalyse er en teknikk som ofte brukes når den avhengige variabelen har to eller flere utfall som ikke kan rangordnes. Den binære logistiske regresjonsanalysen undersøker muligheten for å ha en akademisk stilling, kontra muligheten for ikke å ha det. Analysen viser hvordan de predikerte sannsynlighetene for ett utfall, som i dette tilfellet er å ha en stilling i akademia, varierer med kjennetegn på gruppenivå, kontrollert for de andre uavhengige variablene i analysen. Den multinomiske logistiske regresjonsanalysen er en utvidelse av teknikken for logistisk regresjonsanalyse til analyser av variabler med tre eller flere utfall. Fordi logistiske regresjonstabeller er vanskelig å lese og tolke, er de predikerte sannsynlighetene for de ulike gruppene presentert i figurer. For noen grupper blir antallet svært lavt når analysene brytes ned på kjønn, region og fagtype. Når antallet er lavere enn 20 rapporteres det ikke statistikk for gruppen.

## Relevant eller ikke?

Den første analysen viser hvorvidt personer med doktorgrad innehar stillinger innen akademia eller ikke, og om dette varierer med region, kjønn og fagfelt. Relevant stilling er målt mellom 2003 og 2007, og i de følgende analysene er siste tilgjengelige stillingsinformasjon benyttet. Forskjellene ved å bruke første er små, noe som henger sammen med at dette kun er et tidsspenn på 5 år. Personene har fullført på ulike tidspunkt fra 1970 til 2007. I tillegg er alle som har fullført før 1970 inkludert som fullført det året. Fordi vi har informasjon om stillingstittel mellom 2003 og 2007, er det ikke mulig og spesifikt å måle avansement i starten av karriere for brorparten av utvalget. Det er 52 prosent av alle med doktorgradsutdanning jobber ved universitet og høyskoler i stillinger knyttet til forskning og undervisning eller i tilsvarende stillinger ved forskningsinstitutt og i annen virksomhet knyttet til forskning. De øvrige 48 prosentene jobber da i stillinger utenfor akademia.

Den første analysen presentert i figur 1 tar for seg sannsynligheten for å få en relevant stilling i akademia etter endt grad på doktorgradsnivå eller tilsvarende etter region, kjønn og fagfelt.



**Figur 6 Sannsynligheten for å oppnå relevant stilling i academia delt på fagfelt for tre regioner, menn og kvinner. N = 15 897**

Figuren viser at det er betydelige forskjeller mellom de ulike regionene i sannsynligheten for å inneha en relevant stilling, og at fagfelt har stor betydning for hvorvidt man oppnår relevant stilling i academia. Den tydeligste trenden er at majoritetsbefolkningen har høyest sannsynlighet for å oppnå relevant stilling i academia, og det gjelder uavhengig av fagfelt, dernest følger innvandrere fra Europa og vesten, og lavest sannsynlighet har innvandrere fra Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika.

Forskjellene mellom majoritet og personer med innvandrerbakgrunn er størst i pedagogiske fagfelt. De vestlige innvandrerne har lignende tendenser som majoritetsbefolkningen i samfunnsvitenskap og juridiske fag, samt i naturvitenskap, håndverk og tekniske fag. De vestlige innvandrerne har lignende tendenser som de ikke-vestlige i humanistiske og estetiske fag, pedagogiske fag og helse-, sosial- og idrettsfag. I samfunnsvitenskapelige og juridiske fag, naturvitenskapelige, håndverk og tekniske fag samt i helse-, sosial- og idrettsfag er forskjellene mindre mellom regionene.

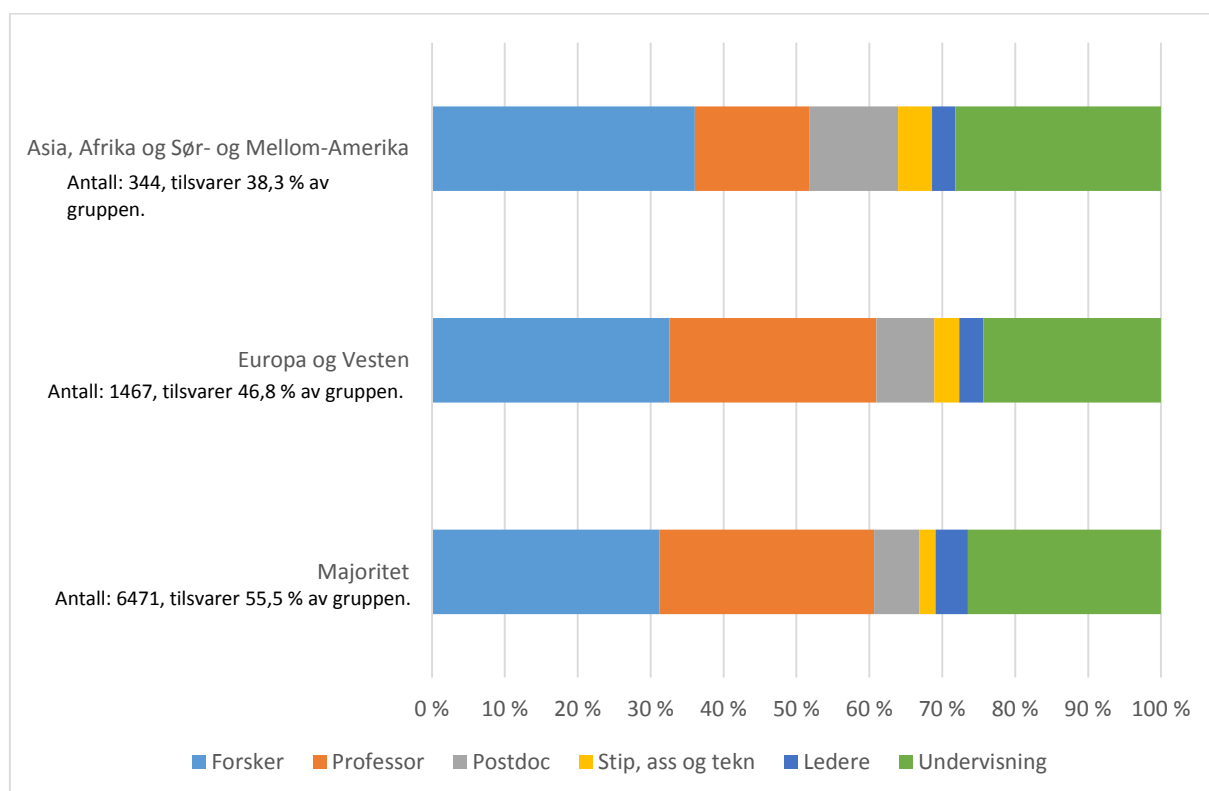
Om vi sammenligner innenfor regionene, følger kvinner og menn de samme trendene, men kvinner har en jevnt over en marginalt høyere sannsynlighet enn menn for å oppnå relevant stilling i academia. Det er viktig å se disse kjønnsforskjellene i lys av hvilke type akademisk stilling personene innehar (se figur 3, samt tidligere forskning).

Grunnen til at det er store avvik i den generelle sannsynligheten for å inneha en relevant stilling i academia mellom fagfeltene, uavhengig av hvorvidt man har innvandringsbakgrunn eller ikke er at det innenfor enkelte fagfelt, som økonomi og administrasjon og helsefag, finnes det flere relevante stillinger utenfor academia, som er attraktive for personer med doktorgrad og som kanskje også gir en høyere inntekt. Det er innenfor de typiske profesjonsfagene, tekniske fag og helsefag at andelen som jobber innenfor academia er særlig lav. Det kan ha sammenheng med at både ingeniører, medisinerne,

odontologer og andre helsefag har et profesjonsarbeidsmarked utenfor akademia hvor deres kompetanse er etterspurt. For eksempel vil mange med doktorgrad i medisin være ansatt på sykehus i overlegestillinger og lignende. Disse er ikke medregnet som relevante stillinger i akademia, til tross for at universitetssykehus kan være grensetilfeller. Innenfor humaniora og samfunnsvitenskap vil mulighetene for å finne en stilling utenfor akademia være mindre.

### Hvilke akademiske stillinger har personer med innvandringsbakgrunn?

Som vi har sett, er det forskjeller knyttet til sannsynligheten for å oppnå relevant stilling i akademia, fordelt etter region, kjønn og fagfelt. Imidlertid rommer kategorien «relevant stilling» mange forskjellige typer stillinger innenfor akademia, og den spenner også over stillingskategorier på forskjellig nivå. De neste figurene viser forskjeller knyttet til region, kjønn og fagfelt for ulike stillingstyper.



**Figur 7. Sannsynlighet for å oppnå relevant type stilling delt inn etter region. N = 8282**

De lyseblå feltene i figuren viser sannsynligheten for å inneha en forskerstilling fordelt etter innvandringskategori. Forskerstillinger inkluderer både forsker II og forsker I. Forskjellene mellom majoriteten og personer med vestlig og ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er små, men personer med majoritetsbakgrunn har noe mindre sannsynlighet for å inneha forskerstillinger relativt til andre stillinger i akademia, mens Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika har høyest sannsynlighet for å ha en forskerstilling, relativt til andre stillinger i akademia.

De oransje feltene viser sannsynligheten for å inneha en professorstilling, gitt at man har en stilling i akademia. Det er i denne kategorien vi finner de mest markerte forskjellene. Personer med majoritetsbakgrunn har størst sannsynlighet for å inneha professorstillinger, dernest Europeiske og vestlige innvandrere, og minst sannsynlighet har Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika.



De grå feltene viser fordelingen på post-doc. stillinger, og her er mønsteret snudd. Personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har høyest sannsynlighet for å ha en post-doc. relativt til andre akademiske stillinger, deretter følger personer med vestlig innvandringsbakgrunn og til sist majoriteten.

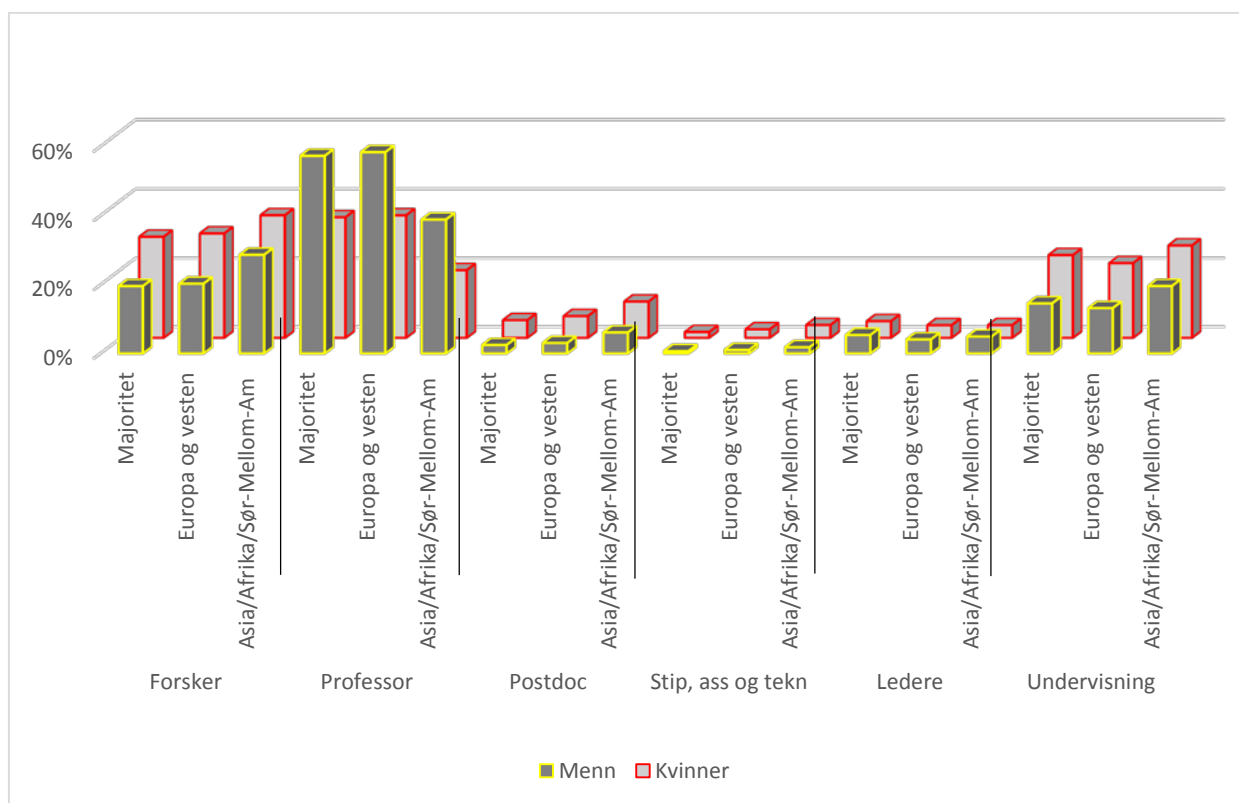
De gule feltene viser sannsynligheten for å ha en stipendiatstilling og andre tekniske stillinger og assistentstillinger. Denne kategorien er naturlig nok lavest, ettersom personer med doktorgrad generelt sett er overkvalifisert for å ta assistentstillinger. At vi fremdeles registrerer stipendiater etter avlagt doktorgrad skyldes at personer disputerer før stipendiatperioden deres er omme. De fortsetter i noen måneder i stipendiatstillingen, men da med avlagt doktorgrad. Vi legger ikke særlig vekt på denne kategorien i våre anbefalinger for videre forskning.

De mørkeblå feltene dekker personer med lederstillinger, som forskningsleder, instituttleder og dekan, for å nevne noen titler innenfor denne kategorien. Igjen viser figuren at majoriteten har høyest sannsynlighet for å ha en lederstilling, fulgt av personer med vestlig innvandringsbakgrunn.

De grønne feltene dekker undervisningsstillinger på universitet og høyskoler, herunder dosent og førsteamanuensis. Dette er den tredje største stillingskategorien innenfor academia, slik kategorien er definert. Personer med majoritetsbakgrunn og ikke-vestlig innvandringsbakgrunn har omtrent lik sannsynlighet for å inneha en undervisningsstilling, relativt til de andre stillingstypene, mens den er lavest for de med vestlig bakgrunn.

#### Type akademisk stilling fordelt på region og kjønn

Figur 8 viser fordelingene på stillingstype fordelt på region og kjønn. Det første man legger merke til er at kjønnsforskjellene er like på tvers av gruppen med majoritetsbakgrunn, vestlig og ikke-vestlig innvandringsbakgrunn. I alle grupper er det slik at kvinner har høyere sannsynlighet for å inneha en stilling innenfor academia, med unntak av professorat.



**Figur 8. Sannsynlighet for å oppnå relevant type stilling delt inn etter region og kjønn. N = 8282**

Som vist i figur 2, er forskjellene knyttet til forskerstilling relativt små. Kjønnforskjellene er mer markante, og kvinner er overrepresentert, fra alle regioner. Høyest sannsynlighet for å inneha en forskerstilling observerer vi for kvinner med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn, hvor 36 prosent har forskerstilling. Sannsynligheten for å inneha en forskerstilling er 30 prosent blant kvinner med majoritetsbakgrunn, kvinner med vestlig innvandrerbakgrunn og menn med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

Dernest ser vi at det er store forskjeller i sannsynligheten for å inneha en professorstilling, og at denne sannsynligheten er høyest for menn, uavhengig av hvorvidt man har majoritets- eller innvandringsbakgrunn. Blant menn med majoritetsbakgrunn og vestlig bakgrunn er sannsynligheten for å ha en professorstilling, gitt at man har en stilling i academia, henholdsvis 57 og 58 prosent. For menn med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn er sannsynligheten 39 prosent. Det er på nivå med sannsynligheten for kvinner med vestlig innvandringsbakgrunn og majoritetsbakgrunn.

I tredje søyle finner vi fordelingen på post-doc. stillinger. Andelen med post-doc. stilling er svært liten, og varierer fra to til elleve prosent. Her er fordelingen etter kjønn snudd, slik at kvinner har marginalt høyere sannsynlighet enn menn for å ta en post-doc. Sannsynligheten er høyest for menn med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn, mens personer med vestlig innvandringsbakgrunn har minst sannsynlighet for å ha post-doc. stilling. Det er viktig å minne om at tallene refererer til relative fordelinger. Til tross for at det er en lavere andel menn som tar post-doc. enn kvinner og en høyere andel med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn enn annen bakgrunn, er det i antall klart flest menn med post-doc (309 menn mot 253 kvinner) og klart flest med majoritetsbakgrunn (403 med majoritetsbakgrunn mot 42 med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn og 117 med vestlig innvandringsbakgrunn).

Forskningsdirektører er en svært liten gruppe, men her er det både kjønns- og regionsforskjeller. Menn med majoritetsbakgrunn har høyere sannsynlighet for å inneha disse stillingene.

Stipendiatstillinger, assistent og teknikerstillinger er som tidligere nevnt en svært liten gruppe. Personer med doktorgrad er som regel overkvalifisert for teknikerstillinger. At noen fremdeles har stipendiatstilling skyldes i hovedsak at noen disputerer før stipendiatperioden er over, eller i sjeldne tilfeller tar en ny doktorgrad i et annet fagfelt.

### Oppsummering og spørsmål for videre forskning

Analysene viser at personer med innvandringsbakgrunn har lavere sannsynlighet for å ha en stilling i academia, sammenlignet med personer med majoritetsbakgrunn. Analysene viser også at tendensen er lik innenfor alle fagfelt, men forskjellene varierer noe. Det er minst forskjeller innenfor tekniske fag, helsefag og samfunnsfag og juridiske fag. Forskjellene er større i humanistiske og estetiske fag, pedagogiske fag og økonomiske og administrative fag. Videre forskning bør se nærmere på hvordan disse forskjellene mellom fagretninger kan forklares. Mulige forklaringer kan være om faget primært krever teknisk/medisinsk kunnskap eller språk-/kulturkunnskap, om faget har lang erfaring med å rekruttere internasjonalt, har mange internasjonale studenter og ulike institusjonelle praksiser.

Analysene viste at kjønnsforskjellene er like på tvers av regionstilhørighet, og at kjønnsforskjellene jevnt over var større enn forskjellene etter innvandringsbakgrunn. Videre forskning bør likevel gjøre interseksjonelle analyser på betydningen av kjønn og innvandringsbakgrunn, for å undersøke om barrierene for en stilling i academia er de samme for kvinner med minoritets- og majoritetsbakgrunn.

Analysene viste sannsynligheten for å være i en akademisk stilling i et tverrsnitt. Personer med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn og majoritetsbakgrunn hadde omtrent like lang gjennomsnittlig ansienitet, likevel er personer med innvandringsbakgrunn underrepresentert i professorat, og overrepresentert i forskerstillinger og i lavere undervisningsstillinger ved universitet og høyskoler. Videre forskning bør se nærmere på karriereforløpet til personer med innvandringsbakgrunn, og da spesielt undersøke hvor lenge man er på ulike nivå av stillingshierarkiet før man får opprykk. Det er også behov for kunnskap om frafallsrater ved overgang til de ulike nivåene, da barrierene kan oppstå på forskjellige karrierestadier for menn og kvinner med innvandringsbakgrunn.

## 6. Utenlandsfødte vitenskapelig ansatte i Norge – utfordringer i karriereløpet og HR-respons

Forsker: *«I de fora du deltar – du deltar jo i mange forskjellige fora – diskuteres det hvorfor etnisk mangfold er viktig?»*

Representant fra ledelse: *«Vi har vel ikke direkte diskutert det, fordi jeg tror ikke man anser det som noe man skal ha mulighet til å mene at ikke er viktig. Det er en selvfølge, det er et premiss. Det ligger liksom i likestillings- og likhetstankegangen.»*

Forsker: *«At alle er velkomne uansett bakgrunn ...?»*

Representant fra ledelse: *«Ja.»*

Hensikten med denne rapporten er å gi ny kunnskap om utfordringer og muligheter personer med innvandringsbakgrunn møter med hensyn til karriereutvikling i academia. I dette kapitlet går vi i dybden av problemstillingen ved å presentere opplevelser og erfaringer som utenlandsfødte UF-ansatte har hatt i sine karriereløp i norsk UH- og instituttsektor. Vi skisserer også hvordan UH- og instituttsektorene har respondert på økt etnisk mangfold blant ansatte, og hva mangfoldsarbeidet i sektorene innebærer. Hva skal til for at utenlandsfødte akademikere skal kunne etablere seg som en vitenskapelig ansatt i norsk høyere utdanning og forskning? Hvilke barrierer har utenlandsfødte UF-ansatte møtt underveis til dagens vitenskapelige stilling? Hva oppleves som hindringer på arbeidsplassen til videre karriereutvikling i norsk academia? Hvordan har ledelsen i utdannings- og forskningssektoren jobbet med å ta imot utenlandsfødte akademikere? Disse spørsmålene står sentralt i analysene vi presenterer i dette kapitlet.

Kapitlet er skrevet på grunnlag av en casestudie i tre norske institusjoner innenfor høyere utdanning og forskning: et klassisk universitet, en høyskole og et forskningsinstitutt. Datagrunnlaget består av kvalitative intervjuer med om lag 20 utenlandsfødte akademikere og nærmere 10 representanter for HR og ledelse. Nærmere beskrivelse av informantene er gitt i metodekapitlet. I de tilfellene der vi utelukkende snakker om internasjonalt rekrutterte akademikere, presiserer vi det. Det samme gjelder skillet mellom UH-sektoren og instituttsektoren. Først og fremst ønsker vi i dette kapitlet å gi stemme til utenlandsfødte akademikere og presentere virkeligheten slik den ser ut fra deres ståsted. Vi benytter oss derfor av en god del sitater.

Kapitlet er tredelt. For det første tar vi for oss barrierer utenlandsfødte akademikere har opplevd med å få etablert seg i norsk høyere utdanning og forskning. I dette inngår erfaringer fra rekrutteringsprosesser, refleksjoner rundt opplevd diskriminering samt forutsetninger for karriereutvikling i academia. For det andre tar vi opp viktigheten av arbeidsmiljø og inkludering for utenlandsfødte akademikers karriereløp i academia. Hvorfor inkludering og mangel på det samme oppleves som en flaskehals i karriereutviklingen er et viktig diskusjonspunkt her. Til slutt ser vi nærmere på mangfoldsarbeid ved caseinstitusjonene. Vi drøfter blant annet opplevelsen av å være en mangfoldsrepresentant blant innvandrede akademikere, og hvordan mangfold blir fremstilt i mangfoldsstrategier og mangfoldsdiskursen i UH-sektoren. Vi diskuterer også betydningen av institusjonenes mangfoldserklæringer<sup>15</sup>, mangfoldsplaner og ledelse for driften av flerkulturelle høyskoler og universiteter.

---

<sup>15</sup> En mangfoldserklæring beskriver en organisasjon sin vilje til å speile mangfoldet i samfunnet for øvrig og oppfordrer kandidater med innvandringsbakgrunn eller redusert funksjonsevne til å søke utlyste stillinger.

## Opplevelse av barrierer for etablering i norsk høyere utdanning og forskning blant utenlandsfødte akademikere

I dette avsnittet ser vi nærmere på barrierer utenlandsfødte akademikere har møtt i Norge på vei til dagens stillinger i høyere utdanning og forskning. En av våre informantene har oppsummert analysens essens i et utsagn:

*«[...] jeg tror hvis man arbeider hardt, kan man utmerke seg. Med en gang du er inne, kan du bevise at du er kompetent. Mens hvis du er ute og vil komme inn, er det ikke så lett, du må være litt spesiell, ha spesiell kompetanse eller ...» (UF-ansatt 5)*

Flere av informantene mente at innvandrede akademikere for å få innpass i academia må jobbe hardere enn de norskfødte kandidatene må, og kunne bevise at kompetansen deres er mer relevant sammenlignet med de norskfødte kandidatene. I det følgende presenterer vi informantenes refleksjoner rundt det å etablere seg som en akademisk ansatt i norsk høyere utdanning og forskning, erfaringer fra rekrutteringsprosesser samt syn på videre karriereutvikling innen UH- og instituttsektorer i Norge.

### Mer krevende for innvandrere å etablere seg i norsk høyere utdanning og forskning

Mange informanter er av den oppfatning at det generelt er krevende å få et fast hold i norsk høyere utdanning og forskning, uansett etnisk bakgrunn. Hvor tilgjengelig norsk academia er, varierer også i ulike fagmiljøer. Noen miljøer, særlig humaniora, preges av lite mobilitet med mange ansatte som sitter i 20–25 år. På ledermøter ved en av caseinstitusjonene snakkes det positivt om å få flere innvandrere inn, men mulighetene er få grunnet lite rotasjon, få utlysninger og lite internasjonal profilering. Ofte lyses det ut vikariat. Midlertidige kontrakter benyttes da grunnet usikkerhet om studentantall og resultater av anbudskonkurranser for videreutdanning. Av denne årsaken er konkurransen for stillinger hardere i disse miljøene.

For innvandrere kan det være enda mer krevende enn for nordmenn å etablere seg i norsk høyere utdanning og forskning. Ut fra informantenes egen erfaring, observasjoner fra rekrutteringsprosesser der de stilte opp som ansattrepresentanter, og kjennskap til rekrutteringshistorier blant bekjente, mener informantene at dette skyldes manglende eller ikke tilfredsstillende norskkunnskaper og manglende kultur- og kontekstforståelse, som særlig kreves i undervisningsstillinger. Men mest av alt skyldes det «norskheten» som generelt kjennetegner UH-sektoren i Norge.

*«[UH-sektoren] er et lukket samfunn ... når man skal inn, det er nok vanskelig, og til og med for norske utenfra, å komme inn i den sirkelen, så det blir enda mer vanskelig eller av og til umulig for andre å komme seg inn her. Vi mener at å ha mangfoldige folk her på huset ... det vil komme til å gi en rik utdanning med så mye forskjellig erfaring som [det] kan hentes fra. Men også i praksis så er det ikke plass til det på en måte. Og jeg synes ... det handler ikke bare om oss, det handler kanskje om hele høgskolesektoren som er for norsk. Jeg har kontakt med andre høgskoler og fakulteter ... det finnes ikke stor plass for mange [innvandrere] synes jeg. Ikke bare på grunn av kunstige linjer, men fordi høyskolens struktur er veldig norsk. Den er veldig språklig organisert. [...] Du må nesten være norsk for å komme hit. Så det er minimalt krav, og det minimale kravet er høyt for mange. [...] Så det betyr at du har på en måte ... du setter et krav som er umulig for andre å komme inn.» (UF-ansatt 2)*

«Norskheten» kan i mindre grad oppleves som en barriere i instituttsektoren dersom et forskningsinstitutt er internasjonalt orientert, slik det er tilfelle i et av våre case.

En annen årsak til at det er mer krevende for innvandrere å etablere seg i norsk academia, er at innvandrere kan besitte kompetanse som ikke er etterspurt i Norge, eller har en kompetanseprofil som ikke er spisset nok for å gi innpass. Norskfødte kandidater kan vurderes mindre strengt med hensyn til kompetanseprofil. «Norskheten» kan da kompensere for eventuelle kompetansemangler. En informant utdyper det slik:

*«[...] Utlendinger må ha en kompetanseprofil som passer veldig godt inn, mens nordmenn kan ha litt bredere profil. [...] Jeg var også med på rekrutteringsprosesser og så at ... For hvis de finner en norsk, blir de veldig glade og ser ikke på mange ting, de vil bare ha den norske, fordi han er norsk, kan norsk og kanskje er mer stabil. Hvis de skal rekruttere en norsk, så ser de bare en doktorgrad i [fag] – nok. Men hvis de skal rekruttere en utenlandsk, så ser de doktorgrad i [fag], ok – hva slags spesialitet? Passer det med våre forskningsprogram, våre utdanningsprogram? Så det er litt forskjellig. Vanligvis tenker vi da på om vedkommende passer inn i forskningsgruppen, og hvis han er utenlandsk, så blir det ofte "Nei, han passer ikke", mens for nordmannen så er det ok selv om han ikke passer, han gjør forskning som er relativt til [helt annet fag].» (UF-ansatt 5)*

Om søkeren er innvandrere, er risikoen større for at kompetansen blir oversett eller vurdert som irrelevant. Informanter som nå selv deltar i rekrutteringsprosesser ved caseinstitusjoner, sier at det kan skyldes dårlige CV-er eller søknader. Det kan også ifølge informanten skyldes det at kompetansen blir oversett grunnet innvandringsbakgrunn. Derfor er det viktig i rekrutteringsprosesser å kunne forholde seg til et mangfold av tilnærminger til CV- og søknadsskriving og ha kompetanse for å kunne vurdere søknader fra utenlandsfødte akademikere. En historie som viser dette, er denne:

*«Men de fant ingen. De trengte noen med statistikkmulighet. Og de lyste ut stillingen to ganger, og de fikk ingen inn, i hvert fall sa sekretæren at det kom ingenting relevant inn. Inntil jeg sa at jeg kunne se en gang på den bunken, det må jo være noen som har søkt. Så jeg tok bunken og fant ut at det var en fullt kvalifisert dame [fra Asia] som det ikke en gang kom inn forslag om at hun skulle bli kalt inn til et intervju. [Lederen] var så overrasket over det – "men de sa jo at det var ingen aktuelle!? Jeg hadde ikke sjekket". Og da har du det forankret, ikke sant, altså det har kommet søknader med folk med kvalifikasjoner, ledelsen hos henne visste ikke en gang om det. Så det er nye typer av det å ikke komme inn. Har du et feil navn, et utenlandsklydende navn, så er det veldig vanskelig å komme inn.» (UF-ansatt 1)*

Flere informanter har fått innpass i norsk academia via ansettelse i administrative stillinger. Selv med kompetanse på doktorgradsnivå, er kun administrative stillinger innenfor rekkevidde for enkelte innvandrede akademikere. Dette avstedkom refleksjoner over mobilitet mellom og overganger fra administrative til faglige stillinger i høyere utdanning og forskning blant informantene. Noen informanter mente at administrativt ansatte må kunne ha karrieremuligheter og muligheter for opprykk til faglige stillinger. For å få det til er det imidlertid behov for tilrettelegging som muliggjør at administrativt ansatte for eksempel kan fullføre doktorgraden sin eller får avsatt tid til publisering som gjør det enklere å søke førsteamanuensisstillinger. Manglende tilrettelegging eller insentiver for å følge en akademisk karriere for administrativt ansatte akademikere oppfattes derfor som en hindring for realisering av karriereambisjoner for ansatte i academia.

En utfordring til er manglende nettverk og referanser – noen må kunne bekrefte at denne innvandre- ren er «all right». Betydning av nettverket for å få innpass i instituttsektoren kan være enda større enn i UH-sektoren. Der foregår rekrutteringen etter regler i næringslivet som i større grad er opptatt av ressurser og riktig kompetanse. Ledelsen i vårt case i instituttsektoren nevnte at rekruttering kan skje gjennom nettverk. Flere informanter fra dette caset rapporterte også at nettverk har hatt noe å si i forbindelse med ansettelsesprosessen, selv om de søkte på reelle stillingsutlysninger ved forsknings- instituttet. Det kom også frem at de da de søkte, kun søkte den aktuelle stillingen i dette forskningsin- stituttet, og at de ikke søkte seg til andre organisasjoner i Norge.

Når det gjelder internasjonalt ansatte, og gjerne tiltrekking av særlig anerkjente forskere, kan lønn være til hinder for ansettelser:

*«[...] det er lønnen. Det å ikke kunne tilby en lønn som man ville hatt i USA, når man er verdens ekspert. Lønnen er ikke så høy her for professor. Og så er det ... i USA har man ikke så høy skatt, man kan bo litt billigere enn man ville ha gjort i Norge. Så alt i alt er det ikke lett å få personer hit. Og så var det en annen fra USA som ikke var helt ekspert, men veldig, veldig god, og han sa til meg i intervjuet da "er du klar over at du tilbyr meg en jobb til en tredjedel av det jeg tjener?"» (Ledelse 1)*

## Diskriminering

De fleste informantene har aldri opplevd at landbakgrunn, etnisitet eller religion var oppe som et eget tema i løpet av ansettelsesprosessene. Intervjuene fokuserte primært på profesjonelle egenskaper. Selv om de fleste informantene har hatt erfaring med flere rekrutteringsprosesser ved ulike høgskoler, universiteter og forskningsinstitutter landet rundt, har kun én av informantene opplevd diskriminering ved rekruttering ved caseinstituttet. Informanten selv tilskriver det fiendtlige holdninger mot innvandrere blant ledelsen i et konkret fagmiljø. Informanten forteller at hun/han ikke ble innkalt til et intervju selv om hun/han i flere rekrutteringsprosesser ved det samme fakultetet av fagkomiteen ble «innstilt som nummer 1». Det gjaldt også andre kandidater med innvandringsbakgrunn i tilsvarende rekrutte- ringsprosesser. Informanten forteller det slik:

*«Mot slutten [av stipendiatperioden] ville jeg gjerne komme inn i akademia, men fikk ikke innpass. Og vi var seks innvandrere ... Vi hadde alle høy utdanning pluss en master fra Norge – ingen av oss kom seg inn på en høyskole eller et universitet. Ingen ... Det opplevde jeg også – etter doktorgraden, så var det 24 søkere, jeg var 13 ganger av fag- komiteen innstilt som nummer 1, men kom aldri til intervju på [caseinstitusjon]. [...] Og jeg trodde det var personlig inntil jeg snakket med mine kolleger. Vi kjenner hverandre, vi ser hverandre på søkerlister – ingen av dem kom til intervju. [...] Så flere av mine kolleger jobber nå på [et annet fakultet] fordi [ledelsen her] har et helt annet syn. Og jeg tror det er veldig viktig hvem som sitter som leder, hvilket syn du har på mangfold – i henhold til å være handicappet, være homofil, eller være sterkt religiøs, eller jeg som er [...] og innvandrere. Jeg har opplevd det stedet [fakultetet der informanten er ansatt nå] som et fristed, men det har ingenting med min utdanning å gjøre.» (UF-ansatt 1)*

En annen informant har opplevd et ubehagelig intervju ved en regional høgskole som ikke er et case i dette prosjektet. I dette tilfellet startet intervjuet med et spørsmål: «Er du kjent med den norske kul- turen?» Den akademiske stillingen gjaldt undervisning i programmeringsspråk og var ikke kontekst- eller kulturavhengig.

Vi utelukker ikke at implisitte eller eksplisitte fordommer blant ledere i UH-sektoren forstyrrer rekrutteringsprosesser og kan være til hinder for at innvandrere kan komme inn i norsk akademia. Vår generelle oppfatning er likevel at disse ikke har vært utslagsgivende i rekrutteringsprosessene i de casene vi har studert, og for de informantene vi har snakket med. En informant som har søkt på flere ulike stillinger, har gitt en kritisk refleksjon over hvorfor hun/han ikke lyktes. Ifølge informanten er årsaken sammensatt: irrelevant kompetanse, stor konkurranse med bedre kvalifiserte konkurrenter og overkvalifisering i forhold til jobb-beskrivelsene. Om hun/han i noen tilfeller ble diskriminert på grunn av innvandringsbakgrunn eller utenlandskklingende navn, spilte det en liten rolle, mente informanten som ikke oppfatter seg diskriminert i ansettelsesprosesser.

Informantene har lagt større vekt på den institusjonelle diskrimineringen som foregår ved ansettelse. De har i diskusjoner utfordret den aksepterte fremstillingen av det norske likhetsidealet, med vekt på åpenhet, medvirkning og flat struktur. Ingen syntes at det var noe ugjenkjennelig, underlig eller problematisk i dette idealbildet. Det de i stedet reagerte på, var forholdet mellom ideal og virkelighet. Snarere enn å være preget av åpenhet, medvirkning og flat struktur beskrev informantene en kultur preget av tildekte, men virkningsfulle maktrelasjoner og fordommer mot praksiser og kulturer i andre land.

Dette ga seg uttrykk dels i omtaler av landene informantene kom fra, som informantene fant støtende, og dels i en forbauselse over at skjulte maktkamper og intern rekruttering finnes i et land som Norge. I tillegg ble resultatet, etter hva informantene fortalte, at de utenlandske forskerne måtte arbeide to-tre ganger så hardt som de norske for å oppnå den samme anerkjennelsen. De norske er «gode», de utenlandske er «heldige» som får lov til å jobbe på et universitet i Norge.

*«Dette, som jeg har erfart, er at hvis det er nordmenn, kvinner eller menn, er de gode, men du er heldig. Dette er hva jeg hører for tiden, og det gjør meg så frustrert – “du er så heldig som har spesialiseringen din” [...] Hvis det var en nordmann, ville de si: “Hun/han er så smart og flink.” Jeg er heldig. Det er sånn det er. I min ... Jeg har ikke opplevd for eksempel diskriminering fordi jeg er utlending. Men når det gjelder stillinger, så har jeg opplevd det. Men, jeg vet, og dette har jeg opplevd, at situasjonen og forholdene er annerledes for de norske. De [ledelsen] gjør en ekstra innsats for å opprette en stilling, legge til rette for dem, men de gjør ikke den samme innsatsen for en utlending med tilsvarende grad. Det kan være ... jeg vet ikke ... Jeg har også opplevd at familie ..., datteren til en professor som fikk en bedre plassering med noe om nordmenn snakker veldig mye om i sør – du vet “slikt skjer i Hellas og Italia og Tyrkia” – men dette skjer i Norge. Så ting som dette, det skjer faktisk. Det er bare litt mer ... pakket ... polert og presentert.*

*Så jeg opplever at nå – fordi nå er det en ny situasjon med immigrantene, det er en ny æra i Europa, så det er mange ting ... Men så er det disse nordmennene som sier: “Vi jobber så hardt, vi er så gode, vi ønsker folk fra andre land som kan gjøre de tingene vi ikke vil gjøre.” Og de sier dette til meg, som jeg synes er direkte diskriminerende. Det opplever jeg mer og mer nå.» (UF-ansatt 8)*

Om intern rekruttering ble det sagt at de opplevde denne ganske sterkt og med forbauselse ettersom den norske åpenheten og likhetsidealet ble dyrket i så stor grad:

*«Jeg tror det er sant at mange stillinger blir utlyst med en spesiell person i tankene. Før stillingen er lyst ut, har de allerede personen. Dette skjer mye, jeg tror over halvparten*



*av gangene. Og den personen er for det meste norsk, kanskje noen som ble utdannet på samme avdeling eller noe. Det faktisk et uttrykk for det: det mangler bare skonommeret. På en måte er det jo en slags korrupsjon, hvis du vil trekke det så langt, men jeg vet virkelig ikke hvordan man kan bekjempe det.» (UF-ansatt 10)*

Samtidig ble det understreket at intern rekruttering også rammer norske søkere som ikke selv kommer fra fagmiljøet. I tillegg reflekterte en av informantene over det at vedkommende nå, etter å ha vært ansatt ved caseinstitusjonen i mange år, selv helst så at det var «egne» kandidater som kom seg videre til de faste stillingene. Med kandidater utenfra vet man ikke hva man får:

*«Jeg er redd for det, for jeg har blitt mer og mer en del av systemet selv, for det er som du sa, men nå har jeg folk som har vært ph.d.-studenter der, og postdok der, og de er så gode, og jeg ønsker at de skal bli, så hvis jeg kan gjøre noe for å lage noen stillinger for dem, så kanskje vil jeg gjøre det. For, nå vet jeg hvordan alle andre tenker, for du har denne personen som du virkelig er fornøyd med, men det er ikke noen stillinger. Men hvis det var en stilling, kanskje jeg ville skrive utlysningsteksten så i det minste personen ... Jeg vet ikke, før var jeg sint for disse tingene, men nå ...» (UF-ansatt 10)*

Våre eksplorerende intervjuer avdekker både opplevd subjektivitet og forekommende strukturell diskriminering som gjør det mer krevende for innvandrede akademikere å etablere seg i norsk UH-sektor. «En må være heldig for å få det til», sies det.

Når man er inne, er det lettere, men ikke lett ...

De fleste intervjuede utenlandsfødte UF-ansatte mente at det ikke finnes spesielle barrierer for innvandrere med hensyn til karriereutvikling, når man er inne i systemet, dvs. er fast ansatt i høyere utdanning eller forskning. Man skal «være flink», jobbe hardt, publisere og følge den akademiske karrierelogikkens spilleregler.

Det krever likevel en viss egeninnsats og ønske for å jobbe seg forbi generelle integreringsutfordringer, slik det fremkommer av følgende utsagn:

*«[...] selv innvandrere, hvordan han eller hun er integrert og ønsker å integrere seg. Det er forståelig at noen kan få problemer med språk, men er man motivert og oppegående eller sitter og tenker at "Nei, jeg kan ikke språket og nordmenn liker ikke meg og alt er håpløst" ... Så det spørres hvordan innvandreren selv tenker. Samtidig er det også spørsmål om hvordan den etniske majoriteten tenker. "Ok, en innvandrere som ikke kan språk ...". Det kan være forskjellige hinder, både praktiske og personlige, "vil ikke snakke med henne ..." Men der det er behov for en veldig fin norsk skriftlig, der kan vi ikke ansette eller utvikle en ansatt som ikke kan norsk.» (Ledelse 6)*

Det å ha kjennskap til systemet og mekanismer bak for eksempel overgang fra vikariat til fast stilling er også påpekt som nødvendig for karriereløpet i akademien. Noen informanter har erfart at «systemet» i mindre grad vil «pleie» eller veilede utenlandsfødte akademikere. De står i større grad alene i konkurransen om stillinger. En informant forteller:

*«Men, folk som de skal beholde, folk som får veiledning, de er i hovedsak nordmenn. Jeg har ikke opplevd at folk som får veiledning, har vært ikke-norske, enten det har vært mann eller kvinne. Og så, med å bruke den regelen, i det minste vet jeg i alle fall om to, som fikk stillingene sine uten at de var utlyst. Og jeg innså at jeg var ... Jeg følte at jeg*

*var ... min produksjon var mye høyere og jeg fikk inn mye mer midler, men jeg fikk ingen form for informasjon eller ingen form for støtte fra systemet. Det kan ha vært min feil, som ikke kjente systemet, men hvordan kunne jeg kjenne til reglene?» (UF-ansatt 9)*

Heller ikke alle UF-ansatte med innvandringsbakgrunn kjenner veien til professorater i norsk akademia. Dette peker på et behov for både informasjon og karriereveiledning:

*«Jeg tenker at det er det samme som for alle, men bare å gjøre det kjent at det er mulig å bli professor her. Det er mange fra utlandet som ikke tenker at de kan bli professor tidlig, for det er så mange flere ... eller de starter som assistant professor og så blir de associate professor og så blir de professor. Jeg har venner [i utlandet] som tok doktorgrad sammen med meg som fortsatt er assistant professor. Og de har publisert i de beste tidsskriftene. Så det er en stor forskjell [i de ulike landene] på den veien til professor.» (Ledelse 1)*

Flere informanter fremhevet det å være kvinne som en større barriere for karriereutvikling i akademia enn det å være utlending. Mangfoldsrådgiveren ved en av caseinstitusjonene trakk frem utfordringer knyttet til kjønn og mangfold ved å referere til episoder hvor kvinner (stipendiater og fast ansatte) har opplevd å bli satt grenser for med henvisning til kjønn og kultur/religion. Dette dreide seg om innvandrede kvinnelige stipendiater som ble utsatt for utestenging eller sanksjoner fra personer med tilknytning til det samme innvandremiljøet som dem selv. Det dreide seg også om utenlandsfødte mannlige ansatte som uttrykte motvilje mot eller som hadde problemer med å akseptere kvinnelige overordnede. Kjønn ble imidlertid ikke tematisert på denne måten av de innvandrede ansatte som vi intervjuet. Dette kan naturligvis skyldes informantenes kulturelle og klassemessige bakgrunn, samt botid i Norge og status på arbeidsplassen (fast ansatte, noen av dem i professorater). Ikke desto mindre ble det understreket at det var mer utfordrende å være kvinne enn å være utlending i norsk akademia. Blant de kvinnelige informantene ble det å være kvinne oppfattet som belastende i seg selv uten at deres utenlandske bakgrunn ble sett på som stein til byrden. Akademia ble generelt oppfattet som homososialt, og som den ene informanten sa:

*«Menn liker menn! Det er akkurat som Harald Eia sier ... [jf. kronikken "Menn som elsker menn" NRK Ytring 01.11.2015, om at menn er mer opptatt av hva andre menn mener enn hva kvinner mener] På min avdeling var de fleste kollegaene mine den gangen – det har endret seg mye nå – men de syntes ikke det var noe problem at de var bare menn. De måtte virkelig presses av regelverk og reguleringer og at alle klaget hvorfor er det ingen kvinner i deres – og så, endelig, følte de ... Ikke fordi de ville, men fordi de måtte.» (UF-ansatt 10)*

Karriereløpet til en forsker i instituttsektoren vil fortone seg noe annerledes enn innenfor akademia. Den faglige karriereveien i instituttsektoren går stort sett fra forsker til seniorforsker, fra forsker 3 til 2 til 1. Videre kan ansatte i caset fra instituttsektoren velge å utvikle sin kompetanse i retning prosjektledelse eller forretningsutvikling, samt linjeledelse. Ingen av våre informanter i instituttsektoren har opplevd negative utfordringer eller barrierer for karriereutvikling på grunnlag av sin utenlandske bakgrunn. Fra ledelsens side påpekes det at det er ingen utlendinger for eksempel i konsernledelsen, og de mener selv at de der har en jobb å gjøre. Samtidig ble den flate organisasjonsstrukturen fremhevet som et slags hinder for en i alle fall «synlig» karriereutvikling i instituttsektoren. Med en mer hierarkisk struktur vil man sannsynligvis ta et lite steg på karrierestigen i alle fall en gang i året. Man har et mer definert mål å jobbe mot. I den flate strukturen i caseinstitusjonen i instituttsektoren finner disse små karrierehoppene sted med lange mellomrom. Da må man motiveres av andre faktorer.

*«[...] det er annerledes enn i [annet vesteuropeisk land eller i industrien] – der er karrierestigen mye mer detaljert. Om to år vil jeg ha min sjefs jobb. Om nye to år har jeg min neste sjef sin jobb osv. Og det er en forskjell. Her kommer jeg neppe til å ha min sjef sin jobb før om 20 år. Men det spiller egentlig ingen rolle. Det vil i tilfelle bare være en ny stillingstittel som ikke har noen spesiell verdi, i alle fall ikke for meg ...» (UF-ansatt 3)*

Flere har også påpekt at både arbeidsmiljø og ledelse er viktige for karriereutvikling i academia. Hvilke barrierer som møter utenlandsfødte vitenskapelig ansatte når det gjelder arbeidsmiljø og ledelse, tas opp nedenfor.

## Arbeidsmiljø og inkludering

Arbeidsmiljøets betydning og organisasjonenes evne til å inkludere ansatte med ulik bakgrunn og legge til rette for bruk av deres kompetanse og deres utvikling, kan ikke undervurderes. I våre eksplorerende intervjuer fikk vi denne hypotesen bekreftet. I dette avsnittet fremkommer ulike inkluderingsaspekter de utenlandsfødte informantene mener er betydningsfulle for sitt karriereløp i norsk academia.

### Etnisk mangfold og excellenceambisjoner – hvordan henger det sammen?

De fleste informantene er tilfeldig i Norge. Det vil si at ingen av dem har bevisst valgt Norge for en akademisk karriere. På spørsmål om det er attraktivt å være UF-ansatt i Norge, får vi inntrykk av at det ikke nødvendigvis er sånn. Både utenlandsfødte instituttledere og vitenskapelig ansatte forteller at det kan være vanskelig å beholde gode medarbeidere av utenlandsk opprinnelse.

De UF-ansatte blant informantene la opp til en overraskende tolkning av caseinstitusjonens satsning på både mangfold og excellence ved at de slo fast at excellence og arbeid/familie-balanse ikke lar seg kombinere i den virkelige verden, og at satsningen på utenlandske stipendiater og rekrutteringen av internasjonale størrelser mest handler om å få rekruttert forskere uten noen interesser for eller bånd til et liv utenfor jobben. For de ansatte så dilemmaet altså ut til å være om caseinstitusjon skal være en vanlig arbeidsplass eller noe annet/mer:

*«Jeg synes at et akademisk liv her er litt enklere her enn mange av de andre stedene der ute. Som er bra på en måte, når det gjelder det å kunne ha et annet liv, men det er dårlig på den måten at det ikke presser meg til å prestere akademisk så godt som jeg hadde kunnet. Så det har denne balansen. Jeg tenker at hvis du virkelig er ... hvis du vil være en sånn akademiker som publiserer en enorm mengde papere, og hvis du virkelig er ledende innen ditt felt, da er nok ikke Norge den beste plassen å vurdere.»*  
(UF-ansatt 7)

En utfordring for å beholde gode UF-ansatte med innvandringsbakgrunn i UH-sektoren gjelder tildeling av tid til forskning. Flere informanter i førstamanuensisstillinger har under 30 prosent av sin arbeidstid avsatt til FOU-arbeid. Når de samtidig må utvikle nye kurs eller forberede undervisning i kurs de ikke har undervist før, blir FOU-tiden spist opp, og mye av jobben utføres på fritiden for å oppnå resultater. Om man kan skaffe seg mer gunstige forhold og bedre tid til forskning andre steder, blir det aktuelt med jobb-bytte og en arbeidsplass i academia i utlandet. Det med lønn har også kommet opp flere ganger. Både næringsliv og academia i utlandet er alternativ som lønner fremragende akademikere bedre.

Flere ansatte har opplevd stagnering i sin profesjonelle utvikling under sitt ansettelsesforhold i norsk

UH-sektor. De får ikke til å igangsette og realisere sine ideer. De treffer mye motstand mot nytenkning både blant kollegaer og instituttledelse. Dette gjelder ofte utvikling av nye kurs eller studieprogrammer, samt mulighet til å undervise i de fagene man er best i.

*«Ja, jeg føler at jeg utvikler meg, men på bekostning av at man må jobbe ekstra hardt. Man ønsker seg også å få relevante fag å undervise. Det er ikke sånn, man får ikke det man vil. Nei.*

*Av og til er det fordi alt er drevet av behov, f.eks. at vi underviser i fag selv om det ikke er i din bakgrunn. Og det mangler litt fleksibilitet til å endre på kurs. F.eks. jeg tok min doktorgrad innen [fag], med spesialisering i [fagområde], så jeg kan mye om det, der har jeg faglig full oppvekst. Det er mange universiteter rundt i verden som underviser i det. Jeg prøvde å få til å introdusere det som et kurs på bachelor og et på masternivå, men det var motvilje. De liker ikke å endre på planen og introdusere nytt fag. De tenker at et nytt fag blir et ekstra valgfag som trenger ressurser, sånne ting tenker de ...» (UF-ansatt 5)*

Instituttledelsen angir at denne tendensen stammer fra en «råtten» organisasjonskultur som gir lite rom for utvikling og nytenkning:

*«Ja. Det er vanskelig og et stort problem å beholde flinke medarbeidere. Og det er en stor utfordring for [caseinstitusjonen] ... Gammeldags kultur skal vekk, og ny tenkning og fremtidsrettet kultur skal inn. [Nå er det m]inst mulig ansvar, mest mulig ... eller størst mulige frihet med minst ansvar, minst engasjement, liten åpenhet, misunnelse, sjalusi, misbruk av systemet, ikke levere, kjøpe det man ikke trenger osv. Det er litt sånn ... Og det skal oppfordres og motiveres for åpning og åpen kultur og respekt og nytenkning. Jeg forstår at det er vanskelig for en utadrettet og høykvalifisert person å tenke sin framtid på [caseinstitusjonen].» (Ledelse 6).*

Noen av informanter har snakket direkte om at de ikke orker mer å gå mot systemet og en etablert kultur. Andre har sagt at det er grunnet deres drivkraft og deres engasjement i få realisert det de mener er viktig, de har kommet et skritt videre:

*«For meg, jeg er heldig og kjenner systemet, og jeg har jobbet som leder, og jeg har ganske mye bein i nesa – hadde jeg ikke hatt det, så hadde det ikke fungert. Ja, for meg har det vært en del hindringer. Bare at når jeg har fått hindringer, så har jeg funnet veier, enten via fagforening, via dekanen, via andre kanaler til å bremse eller oppløse hindringer. Men jeg har gått [...] gjennom systemet.» (UF-ansatt 1)*

Når det gjelder internasjonalt rekrutterte, har flere beholdt stillingene sine ved utenlandske universiteter. Om de ikke trives eller får oppfylt sine karrieremål, reiser de bare tilbake. En internasjonalt rekruttert informant beskriver det slik:

*«Jeg har fortsatt min jobb i [opphavslandet], så trives jeg ikke her, så bare adjø. Ja, det er veldig bra å ikke være i en avhengig stilling og å kjøre sitt eget løp.» (UF-ansatt 4)*

En annen utfordring knyttet til å beholde utenlandsfødte vitenskapelig ansatte gjelder sosial inkludering. Dette tas opp i neste avsnitt.

## Manglende inkludering på arbeidsplassen

Flere opplever sosial inkludering på arbeidsplassen som en flaskehals i karriereutviklingen. Dette skyldes flere kulturaspekter: norsk kultur, organisasjonskultur og kommunikasjonskultur. Samtidig gjøres det lite for å sørge for god gruppedynamikk og inkluderende tenkning på en flerkulturell arbeidsplass.

Flere av våre informanter har opplevd nedsnakk og til og med utfrysing av ansatte med innvandringsbakgrunn. Det er noen fraser eller uttrykk som setter personer «på plass». En slags maktdemonstrasjon som viser hvem som er «sjef» i huset. Denne type nedsnakk kan oppleves som nedvurderende, at personer ikke er god nok i sine kvalifikasjoner kun fordi han eller hun er innvandrer. Informanter har gitt noen eksempler på nedsnakk de har opplevd fra kollegaer eller nærmeste ledere:

- «Du er stusselig, men du skjønner nok ikke hva det betyr.»
- «Du må lære noe før du kan tjene noe.»
- «Er du kjent med den norske kulturen?» (spørsmål ved rekruttering)
- «Du er i en høyskole, du er i Norge her, du kan ikke gå rundt å si at du ikke tåler ...»
- «Du som ikke vet så mye, du må forstå ... det er noe du må lære her.»

Når det gjelder utstøting, går det på at man ikke får anledning til å bli hørt i kollegiale møter. Alt man mener eller foreslår, blir ignorert av gruppen. Dette gjør at man opplever sine innspill og initiativer som verdiløse; man føler seg uforstått og isolert. Gruppen setter den enkelte «på plass» slik at det gir mer mening å «holde kjeft» enn å bidra i felleskapet. I slike situasjoner er gjerne veien ut eneste mulighet til å få løst eller bedret situasjonen.

En informant hadde på et tidspunkt tematisert det vedkommende tolket som mobbing – en situasjon da en, etter hans/hennes mening god mellomleder, ble mobbet ut av stillingen, fordi en liten gruppe medarbeidere ikke var tilfreds med stilen:

*«Vi hadde en sjef som ble mobbet ut, faktisk. H\*n hadde [innvandrer]bakgrunn. H\*n var kjempedyktig, men det var noen i gruppen som ikke likte h\*. Og de mobbet h\* som [leder]. H\* var på vikariat. Klok og smart og visjonær og frampå. Men de her [...] ville ikke tillate h\* noe, de bare tålte h\* ikke. De protesterte og provoserte h\* [...] når h\* skulle si noe, så viste de ingen respekt. Og så hadde de snakket skit bak h\*s rygg. Da det var tida for å forlenge det, gikk de til HR og snakket skit om h\*, så h\* ikke fikk forlenget, så h\* er nå arbeidsløs.» (UF-ansatt 4)*

Andre informanter omtalte ikke arbeidsplassen sin som direkte ekskluderende, snarere som mindre inkluderende enn ønskelig. Dette handlet især om det de opplevde som særnorsk og som preget samtalene rundt lunsjbordet: helgen på hytta og opptattheten av å gå i skog og mark, i kombinasjon med en velutviklet glede over egen dialekt. Her var det tydelig at de opplevde at de norske ikke tenkte over at andre kanskje ikke er like interessert i temaene.

Flere har påpekt at det er mer krevende å få til sosiale relasjoner med norske kollegaer:

*«Skandinavia har ... lavere emosjonsnivå enn andre steder i Europa. Kommer man spesielt fra sør eller kanskje øst, da forventer man at det ikke er spesielt vanskelig å komme i kontakt. Mens det er litt krasj når man kommer til Skandinavia, det tar mye lengre tid å bli kjent, å bli venn og begynne å snakke. Men det er en utfordring for alle. Men jeg*

*tror at hvis man får en liten opplæring i norsk kultur før eller når man kommer hit, da kunne det være en hjelp. Når folk blir bevisste at det tar litt lengre tid i Norge, vær tålmodig. Det går greit, kanskje ikke med en gang ... Jeg har gode norske venner, men jeg vet at dette tar litt mer tid enn andre steder i Europa.» (Ledelse 6)*

Flere påpeker at intern kommunikasjon og gruppedynamikk ved institusjonen ikke alltid er velfungerende:

*«[...] vi samarbeider med hverandre og sånn ... Du vet, hei og hei, arbeider taust, og vil ikke ha noe med dem å gjøre ... og det er ikke bra, egentlig.» (UF-ansatt 4)*

Ett aspekt av dette som også kan være krevende å venne seg til for forskere med innvandringsbakgrunn, er opplevelsen av manglende åpenhet til nytenkning, manglende støtte til nye initiativer og manglende kultur for forskning i etablerte, høyere utdanningsinstitusjoner:

*«Ja, det er fortsatt dette med ... forskning som føles i noen sammenhenger ikke helt stuerent å snakke om, og forskningsresultater eller det at man har fått antatt artikler eller viktige paper, det er fortsatt litt ... i noen lommer, vil jeg si ... det er fortsatt lommer eller grupper der forskning ikke er spesielt interessant.» (Ledelse 1)*

### Inkludering og religiøsitet

Flere informanter med en annen religiøs bakgrunn enn majoritetens påpeker at det kan være mer krevende å finne innpass på arbeidsplassen. Dette skyldes ikke mangel på fysisk tilrettelegging, som stillerom eller mat. Religion kan skape uro eller usikkerhet på en arbeidsplass hvor majoriteten ikke gir eksplisitt uttrykk for religiøsitet, og derfor hindre sosial inkludering på arbeidsplassen. Informantene mener at med en gang religion kommer opp, skaffer det mer avstand med kollegaer. Opplevelsen av å fremstå som religiøst avvikende gjør at noen velger å skjule sin religiøsitet:

*«Innvandrere, de har utfordringer. Det er ikke en ressurs, det er en utfordring. Eller si det penere for problemer. Så det er der man begynner ... Og den er veldig sensitiv å gjøre noe med. Vi har tilnærmet ingen utenlandske lærere ... Og vi er et stort institutt. Jeg er ikke synlig innvandrere, jeg er bare en innvandrere når jeg åpner munnen. Og da er jeg europeisk og egentlig ganske grei. Når det kommer fram at jeg er [har en annen religion], så er saken en annen. Da kommer det igjen. [...] Og de aller fleste av ... vi er ... av det jeg vet, så er vi ca. 15 [som er av denne religionen] her på huset, det er bare tre som står fram, fordi resten vil ikke ha det bråket. Og det er et problem. Fordi de er innvandrere, de er ikke nordmenn. De er innvandrere med en annen religiøs bakgrunn.» (UF-ansatt 1)*

*«Jeg er [har en annen religion]. Når det er noen dager som feires, da vanligvis blir man borte fra jobb noen dager for å feire, men jeg vil ikke si fra, for jeg snakker aldri om religion .... Av og til er det noen fridager, dager for feiring, men jeg vil ikke markere meg ... Jeg går ikke på disse dagene. Jeg går på jobb, men de fleste de tar fri noe. Men jeg vil ikke si at jeg skal ha fri for å feire muslimske dager.» (UF-ansatt 5).*

Tilrettelegging på arbeidsplassen når det gjelder religion, har vært viktig for norske flerkulturelle organisasjoner. Integrering på arbeidsplassen assosieres ofte med tilrettelegging for bønnerom, alternative mattilbud, alkoholpolicy og lignende. Informantene mener imidlertid at slike tiltak kan virke mot sin

hensikt og skape skiller mellom ansatte – mellom «vi» og «dem» – fremfor å føre til bedre integrering og sosial inkludering.

Alt i alt virker sosial inkludering krevende for noen av utenlandsfødte vitenskapelig ansatte på institutter med lite etnisk mangfold. I mer flerkulturelle arbeidsmiljøer snakkes det om bedre kollegiale relasjoner. Dette gjelder for eksempel vårt case fra instituttsektoren, som av de ansatte oppleves som en internasjonal arbeidsplass.

### Språk har betydning for inkludering

Det var unison enighet om at det å lære norsk var nøkkelen til å bli inkludert på arbeidsplassen i UH-sektoren. Man forstår ikke hva kollegene snakker om, og man får ikke innblikk i maktrelasjonene på arbeidsplassen (gjennom sladder og korridorssnakk) og kan ikke aktivt ta del i instituttpolitikken ved f.eks. å sitte i styrer og utvalg. I instituttsektoren kan det å lære norsk også være viktig for kommunikasjon med kundene, som er et «must». I tillegg forstår man ikke de formelle spillreglene knyttet til stillinger, opprykk, regler rundt midlertidig og fast ansettelse osv.:

*«Og så, siden du ikke kan språket, så er du heller ikke særlig innforstått med systemet, med regler og reguleringer, og du ... Du går glipp av mye inni her, for, som jeg sa, jeg innså at de reglene som jeg ble klar over nå, etter å ha vært mange år i Norge, de fant jeg ut for noen få måneder siden, at det er denne regelen ved [caseinstitusjonen] at hvis du har vært tilknyttet [institusjonen] i fire år, har du krav på fast stilling. Og jeg visste ikke ... Har jeg noen gang visst det? Noe à la det. Og så, fordi de har alltid forsøkt å gi folk stillinger sånn imellom, så det ikke blir en tiårsperiode som gir dem rett på en fast stilling. Sånn at de ikke lager problemer for dem. Derfor er det at du stadig får disse midlertidige stillingene, og at de bryter dem av og du har en periode uten jobb, og så får et engasjement og så et annet engasjement ... » (UF-ansatt 9)*

Viktigheten av norskkunnskaper ble altså anerkjent, men samtidig ble det gitt uttrykk for misnøye med hvordan behovet for å lære norsk ble imøtekommet. Norsk er noe man må gå på kurs for å lære, men kurset, norskopplæringen, legges oppå jobben for øvrig; det er ikke noe som man får gjøre i arbeidstiden når man er nyankommet.

*«Jeg har hatt norskundervisning i fritiden min på kvelden, og dersom du ikke har familie, så er kanskje det OK. Men når jeg alltid kommer hjem etter leggetid for barna så ... det er hovedsakelig derfor jeg sluttet ...» (UF-ansatt 3)*

Det er heller ikke noen selvfølge at ansatte med manglende eller ikke tilstrekkelige norskkunnskaper får tilbud om norskkurs. I de tilfellene der instituttledelsen legger til rette for deltakelse i norskopplæring som er både betalt av arbeidsgiveren og kan gjennomføres i ordinær arbeidstid, er denne undervisningen ikke nødvendigvis tilpasset behovene eller nivået. I tilfeller med norskopplæring og spesielt videreutvikling av norskkunnskaper bør det gjerne tilrettelegges etter vedkommendes forutsetninger og behov, for at tilbudet skal en virkning:

*«[Min leder] sa at jeg kanskje måtte ta norskkurs, for de har norskkurs her. Jeg føler at det kanskje ikke er noe for meg, for nå har jeg tatt så mange norskkurs i mitt liv. Så det norskkurset de tilbyr på [caseinstitusjonen], har jeg tatt kanskje tre ganger ... Jeg er ikke motivert. Det er åtte timer i uka, så det tar mye energi. [Forsker: Hva kan du tenke deg kan hjelpe deg med å utvikle språket?] Jeg tror det eneste er å bruke det mer og mer,*

*snakke mer norsk. Og å lese mer bøker, noe jeg ikke gjør. Kurs, for det har jeg tatt så mange ganger. Jeg må lese og jobbe selv. Men jeg tenkte at jeg får gå på det og ta eksamen, slik at jeg får diploma. Så neste gang noen klager kan lederen si at han har norsk Bergens-testen eller tilsvarende fra [caseinstitusjonen].» (UF-ansatt 5)*

Språkstøtte for innvandrere avgrenser seg ikke til norskopplæring. Det kan være behov for språkvask eller korrektur av skriftlige arbeider. Disse tilbudene finnes vanligvis ikke, og det er noe ansatte selv må «kjempe» for, som i følgende eksempel:

*«Jeg har diskutert med dekanatet ... at faglige ansatte som skal publisere, de trenger språkvask. Språkvask gis kun når det er engelsk. Og jeg sa "Jeg vil gjerne også ha når jeg skriver noe på norsk". Det var først diskusjon, og så fikk jeg det. Og så var jeg så frekk at jeg sa at jeg mente at det også skulle gjelde for de som har dysleksi, for de har samme problem. Så du kan ikke ta utgangspunkt i morsmål / ikke morsmål, men i om du eventuelt har et handicap. Mitt er at jeg kom til Norge når jeg var [over 20] år, og derfor ikke har syntaksen på plass. Mens andre er født med dysleksi. Og det har vi fått til.» (UF-ansatt 1)*

I forbindelse med språkdiskursen ble praksisen med å snakke engelsk i academia grundig diskutert. På den ene siden var alle på det rene med at de norske kollegene, selv om alle var klar over universitetets internasjonaliserings- og excellenceambisjoner, ikke orket å snakke engelsk hele tiden. Og det ble fremhevet at man ikke måtte forvente at de norske skulle slutte å snakke norsk i sitt eget land. Samtidig oppfattet de sine norske kolleger som litt slappe og hensynsløse ved at de ganske ofte lot være å snakke engelsk selv om en i nærheten åpenbart ikke forstod norsk, og det ble fremhevet at de norskes iherdige dialektbruk kunne skape problemer selv for de forskerne som hadde lært seg norsk.

Flere, både UF-ansatte og representanter fra ledelse, mener at deres institusjon til tross for internasjonaliseringsambisjoner i liten grad er rustet for internasjonalisering. De fleste jobbutlysninger er kun på norsk. Det er lite intern kommunikasjon på engelsk. Intranett på engelsk har vært fraværende og tenkes nå kun implementert som et pilotprosjekt, og da som en kopi av intranett på norsk, noe som medfører dobbeltarbeid. Flere mener at intranett bør være kun på engelsk, som er et internasjonalt språk. «Norskheten» ved norsk academia kan være en utfordring for inkludering av UF-ansatte med innvandringsbakgrunn på arbeidsplassen. En informant har fortalt at en utenlandsk kollega måtte slutte raskt fordi han ikke følte seg sosialt inkludert – «satt som en stol på møter». Kort sagt – kultur for kommunikasjon på engelsk er manglende, og der er hovedutfordring for utenlandske ansatte. En professor beskriver utfordringen slik:

*«Og så at jeg ikke snakket norsk. Det var ikke et problem for å få jobben, og faktisk da jeg søkte på [caseinstitusjon] – jeg klarte meg gjennom et helt intervju på norsk, selv om min norsk ikke var spesielt bra, men jeg fikk jobben likevel. Men jeg trodde at det ville vært mye mye mer engelsk på arbeidsplassen. Jeg var forberedt på at det administrative skulle være på norsk, men jeg var ikke forberedt på at alt det faglige også skulle skje på norsk. At alle de faglige rapportene skulle skrives på norsk, at man skulle forventes å skrive faglige artikler på norsk. Jeg gikk på pedagogikk-kurs, og alle de artiklene var på norsk og til og med på nynorsk noen av dem. Og det var så rart for meg å tenke at her er jeg i en norsk academia hvor alt foregår på norsk, mens jeg tenkte at academia er så internasjonal at alt skulle foregå på engelsk. Det var et stort ... det var veldig annerledes enn hva jeg hadde trodd.» (UF-ansatt 6)*



Også studenter forventer undervisning og pensum på norsk. Det er også utfordring for innvandrere som ikke mestrer norsk flytende. Det kan være vanskelig å innføre lesestoff på engelsk, selv om det er nyere og av høyere kvalitet.

Noen ledere ser denne utfordringen og prøver å innføre kommunikasjonskultur på engelsk i miljøer med flere engelsktalende ansatte. Slike forsøk kan treffe motstand blant norske kollegaer:

*«Det som har vært interessant, er at i det siste har jeg startet å sende e-postene mine til medarbeiderne på engelsk, fordi det var så mange som ikke forsto den norske. Og da fikk jeg tilbakemeldinger om at "vi vil at du skal sende e-postene på norsk". Men det var nesten et politisk spørsmål – at folk ønsket at en [caseinstitusjon] som er betalt av den norske staten, da skulle en leder uttale seg til de ansatte på norsk.» (Ledelse 1)*

Tilretteleggingsbehovet til engelsktalende ansatte begrenser seg ikke til daglig kommunikasjon på engelsk, men også innføring av verktøy på engelsk i form av ulike skjemaer, både personalskjemaer, skjemaer for arbeidsprosesser og lignende. Både engelsktalende ansatte og deres ledere bruker en god del av arbeidstiden på å fylle ut diverse skjemaer som finnes på norsk:

*«Og så alle disse skjemaene – skjema for å ansette en gjesteforeleser, skjema for ansettelse av studentassistent – alt dette burde være på engelsk ... disse skjemaene for vurdering av undervisningen ... Det er så mange ting som jeg må sitte og oversette til engelsk for at mine ansatte skal kunne bruke dem. Det er jo håpløst. Bare å gjøre det på engelsk!» (Ledelse 1)*

Om man skal holde tale eller lede et møte på engelsk, kan man som leder med innvandringsbakgrunn fremstå som mindreverdige. Det at vedkommende ikke kan norsk, følges av andre spekulasjoner – hvorfor han da ble ansatt, og tvil om faglige kvalifikasjoner.

*«Så det er en utfordring for en leder, for eksempel ... I kontekst med personalmøte med 180 ansatte, kan jeg ikke bare stå og snakke engelsk. Da blir det litt sånn rart. Forstår du hva jeg mener? Hvis jeg gjorde det, så blir det veldig mye baksnakk. Hvorfor, h\*n kan kanskje ikke norsk, og da blir det et spørsmål om legitimitet. Altså, det kan være ... Vi har ikke etablert sånn engelsk språk, og jeg mener med engelsk språk at det handler om internasjonalt språk, det er ikke noe engelsk som språk, men det er internasjonalt språk, sånn er det bare.» (UF-ansatt 2)*

Dette tilretteleggingsbehovet gjelder også dekning av ulike opplæringsbehov nyansatte har. Det gjelder for eksempel innføring i bruk av ulike kommunikasjonsverktøy, som Fronter, eller gjennomføring av et obligatorisk toårig program i pedagogikk. Disse tilbudene finnes foreløpig kun på norsk.

### Tilretteleggingsbehov etter ansettelse kartlegges i liten grad

På direkte spørsmål om UF-ansatte med innvandringsbakgrunn har hatt eller har gitt uttrykk for noen type tilretteleggingsbehov (for eksempel for religion, reiser til hjemlandet, et introduksjonstilbud, osv.), får vi ikke et tydelig svar. Det betyr ikke at behovene er fraværende. Tvert imot, eksplorerende intervjuer påviser et omfattende behov for tilrettelegging for at etablering og inkludering på arbeidsplassen skal gå smidig, og for at de rekrutterte personene skal forbli i jobben. Dette gjelder for det første språket, men også andre aspekter.

Innledende samtaler mellom leder og de nye ansatte med innvandringsbakgrunn er viktig. Det er viktig

for ledere å kunne stille de riktige spørsmålene for å gjøre den første tiden for den nye ansatte enklere. I en av våre caseinstitusjoner, ser selv ledere som prøver å sette lys på tilretteleggingsbehovene, ut til å mangle kompetanse for å kunne fange behov ansatte med innvandringsbakgrunn kan ha. Her er et eksempel som viser at initiativet og uttrykk for tilretteleggingsbehov ser ut til å forventes å komme fra nyansatte selv:

*«Det har de [nye UF/ansatte med innvandringsbakgrunn] ikke uttrykt noe særlig. Jeg tilbyr meg alltid at jeg har tid til en samtale om hva de trenger, og det er ofte at jeg trenger en whiteboard eller jeg trenger en heve-senke-pult eller ... og så er det noen som har bedt om kurs, selvfølgelig. Så det har ikke vært noe særlig ... Jeg håper at de ikke føler det, og jeg tror at jeg har vært veldig tydelig på at hvis det er noe i det hele tatt, så kan de komme til meg, og min dør er alltid åpen ... og jeg håper at det ikke er noen ting som de ikke kan snakke med meg om ...» (Ledelse 1)*

Mer utbredt tankegang er at alle har samme vilkår – alle er likestilt. Denne tankegangen gjør det nærmest umulig å kartlegge eventuelle tilretteleggingsbehov hos ansatte med innvandringsbakgrunn:

*«Nei, ikke som jeg kjenner til. Hos oss får alle samme vilkår, samme rettigheter og respekt uansett innvandrerbakgrunn, kjønn osv. Det er alltid åpen dialog, ikke bare i medarbeidersamtaler, men på en helt vanlig dag kan de si sine behov. Men jeg kjenner ikke noe spesielt tilretteleggingsbehov. Ikke per i dag.» (Ledelse 6)*

Det som er klart for HR-informantene, er at internasjonalt ansatte og UF-ansatte med innvandringsbakgrunn kan ha ulike behov for introduksjonstilbud og eventuell tilrettelegging. Det oppfattes som enklere for HR både å kartlegge behov og å tilby tilretteleggingsbistand til internasjonalt ansatte.

Innvandrere mangler ofte kunnskap om både skrevne og uskrevne regler både i norsk arbeidskultur og på arbeidsplassen. Dette gjelder også i akademia og dreier seg om sykemelding og permisjonsrutiner, kommunikasjonskultur, bruk av ulike skjemaer og søknadsprosedyrer, bruk av fleksitid om man skal til lege, og sensorregler. Flere informanter har påpekt at selv om en rekke personaldokumenter er tilgjengelig på intranettet og det finnes HR-rådgivere på institutter, er det krevende å få tak på denne informasjonen. Ansvar for informasjonsinnhenting er overlatt ansatte. Dette forutsetter at ansatte vet hva de skal lete etter, og at de har en referanseramme som gjør det mulig for dem å formulere spørsmål. Dette forutsetter også at det er lagt til rette for at informasjonen lett kan fremskaffes.

Vi har samlet flere eksempler som viser at utenlandsfødte UF-ansatte føler seg utnyttet av systemet fordi de ikke hadde kunnskap om det gjeldende regelverket. I et tilfelle kostet manglende kunnskap om sykemeldingsrutiner vedkommende en ferdigstilling av ph.d.-avhandling og disputas. Informanten var sykemeldt i litt over fem måneder og kom tilbake til jobb. Om vedkommende hadde vært sykemeldt i noen dager til – totalt seks måneder, kunne hun/han fått forlenget stipendiatperioden. Vedkommende tok dette med forlengelse opp med instituttet flere ganger i løpet av sykemeldingsperioden og ble lovet at dette skulle ordne seg. I praksis gjorde det ikke det.

I et annet tilfelle hadde informanten ikke blitt informert om muligheten til å bruke velferdsordninger som delvis sykemelding eller velferdstid for legebesøk. Vedkommende endte dermed opp med å streve for få endene til å møtes både på jobb og hjemme:

*«Og i stedet for å gå til min leder og si at jeg må ha velferdspermisjon for å ta meg av mitt barn midt på dagen og sånn ... I stedet for å gjøre det, så planla jeg dagen slik at jeg kunne løpe klokka 11 og bringe i barnehagen osv. og ha møtene til andre tider og*

sånn. Men jeg har aldri formalisert det, så jeg hadde samme resultatmål både på meg selv og fra mine ledere sitt synspunkt som noen som ikke hadde disse utfordringene. Men jeg forsto ikke helt at man her i Norge kunne be om velferdspermisjon ... og det tok meg lang, lang tid å forstå ... og jeg tror at jeg fortsatt ikke er helt der ... at jeg klarer å tillate meg å benytte meg av de godene vi har i Norge. [...]Og det er ikke mange av mine kolleger som har sagt at de ikke vil ha meg her, "du jobber for mye". Det passet dem bra at jeg jobbet for mye, da kunne de gjøre de tingene de ville, de reiste mye. Det var en liten enhet og om jeg hadde tatt fri, så ville det vært en liten krise.» (UF-ansatt-6)

I tillegg til informasjonsbehov om regelverket er det et behov for innsikt i uskrevne regler. Noe som er naturlig for nordmenn, kan være mindre åpenbart eller unaturlig for utlendinger, og motsatt.

*«Ja, selvfølgelig. Jeg tror de aller fleste jeg kjenner, har mer problemer med de uskrevne regler – altså hva man skal og ikke skal, og hvordan man skal, og hvem man får lov å si noe [til], og hvordan ting fungerer i et samfunn. Det opplever jeg. Jeg er nygift med en nordmann som jeg kan diskutere ting med og som sier ting til meg, og jeg er blitt mer bevisst på disse prosessene. Men det jeg opplever hvorfor noen ganger har vært tøffere enn andre, er at ...» (UF-ansatt 1)*

### Informantenes anbefalinger

Hva skal til for at utenlandsfødte UF-ansatte opplever arbeidsmiljø som mer inkluderende og støttende med tanke på karriereutvikling? Våre informanter tillot seg å formulere noen grep som enkelt kan føre til utvikling av mer inkluderende arbeidsplasser i akademien.

For det første har UF-ansatte med innvandringsbakgrunn et stort informasjonsbehov ved ansettelse. For å tilfredstille dette kan informantene tenke seg at det lages et hefte for innvandrede akademikere som kort presenterer de ulike skrevne og uskrevne regler og hjelper dem å navigere i et så byråkratisk system som høgskolen eller universitetet er. Det er viktig å vite når man kan henvende seg til i administrasjonen, og til hvem og hvordan. De trenger også å vite hva de skal gjøre når noe skjer, som ved sykemelding eller dødsfall i familie.

Flere informanter har oppgitt at de har hatt nytte av å ha en fadder på arbeidsplassen. Men ikke alle fikk tilbud om det. Noen opplever god kollegastøtte i hverdagen, mens andre opplever kollegaer som fraværende. Det å ha en fadder som kan forklare både skrevne og uskrevne regler, være en støttefigur og på en måte «kulturtolk» og brobygger, kan være verdifullt for bedre inkludering.

*«Jeg hadde en fadder i begynnelsen. Det var nyttig. Han kunne vise meg f.eks. hvordan du kan bruke Fronter. Jeg hadde noen spørsmål om fag, eksamener, praktiske spørsmål. Stort sett gikk det bra. Noen ting tenker man ikke på, f.eks. utstyr på auditoriet, det måtte jeg lære meg selv. Jeg tror det var 3 måneder. Jeg var flink og spurte, jeg spør andre hele tida hvis jeg lurer på noe. Man lærer, men det er detaljer hele tida. Det er regler. Man lærer når man kommer i situasjonen.» (UF-ansatt 5).*

Karriereutviklingstiltak for UF-ansatte er foreløpig fraværende, men ser ut til å være etterspurt:

*[Er karriereutviklingstilbud viktig?] «Ja. Veldig. System for utvikling av ansatte. Ikke bare*

*karriere, men også personlig og faglig. Det er også spørsmål som nyansatt: Hva er perspektivet om 5 år? Blir jeg professor, pro-dekan, forblir jeg samme ingeniør? Hva er veien videre. Det er sikkert noen som synes det er helt greit at "jeg skal jo jobbe de neste 40 år samme sted og stilling". Men det er ikke alltid sånn.» (Ledelse 6).*

Flere informanter har sett dette behovet og i sine miljøer tatt initiativ å utvikle lokale mentortilbud som kan institusjonaliseres:

*«Så finnes det overalt veldig gode medarbeidere, men som kom hit, har en master og that's it, og så skal vi plutselig har førstekompetanse. Så jeg har utviklet ... et kvalifiseringsprosjekt for alle som vil. Uansett om det er dosent, førstekompetanse ... for meg er det også likegyldig om du er ansatt administrativt eller faglig, hvis du vil, så er du velkommen. Og hvor hjelp gis i henhold til hva den enkelte vil. For jeg tror at den enkelte må bli sett. Du vil noe, så skal vi se og finne ut hvordan vi skal få de midlene og få deg videre. Det var så vellykket ... Så vi produserer førstekompetanse, og jeg lærer dem hvordan man skriver en artikkel, hvordan man gjør for å bli akseptert, alle de tingene du må passe på at du har for å få opprykk slik at du får opprykk.*

*At jeg er en personlig veileder for deg hvis du vil videre. Og det er alt fra at vi setter oss ned og ser hva du har, at jeg vet hva kommisjonen krever, jeg ser hvordan vi kan få til at du får alle de tingene som man skal ha. På en måte være en speider ved at når folk har sine søknader, så ser jeg på dem med nye øyne og ser at kanskje litt mer sånn og sånn, eller kanskje litt mer ryddig her, eller utdype her ... hva som helst, til søknaden er ferdig. Være litt sånn moralsk støtte. Nå har jeg funnet personen som kan være en prøve-kommisjon, professorer ...» (UF-ansatt 1)*

Flere har påpekt at det er behov for jobbe med å skaffe et mer inkluderende sosialt miljø, arbeidsmiljø der fellesskapet og medarbeiderskap er viktig. Og det er noen enkelte grep som skal til. Noen uformelle sosialiseringstiltak som gjør det enklere å bli bedre kjent med kollegaer:

*«Og de sosiale aktivitetene der vi lærer å kjenne hverandre er utrolig viktig. Dette har jeg savnet. Men vi fikk faktisk - det var en kollega som inviterte til sin egen hytte – på de døgnene har vi fått så mye bedre arbeidsmiljø enn om man hadde jobbet i disse kontorene hver dag hele året.» (UF-ansatt 4)*

*«Vi må fokusere ikke bare på faglig innhold eller faglig kompetanse, men også sosial kompetanse når vi ansetter folk. [Caseinstitusjonen] må tenke mer hvordan man kan motivere ansatte – program, kompetanseutvikling, studietur – for alle ansatte eller tilbud til hver eneste ansatt. Jeg vet det finnes noe, men alt er passivt, det ligger på [caseinstitusjonens nettsted] liksom, gå på [...].no, her er lenken, les det, ferdig med dem. Det er ingen program, det er informasjon – man må ha program, man må ha aktivt arbeid med kultur, medarbeidere, kurs, opplæring, trivsel, juleaktiviteter – jeg vet ikke – quiz, konkurranse, fellesskap, konkurranse fakultet mot fakultet ... Målet er at ansatte blir ... eller får mindre ego, men blir mer åpne og får mer respekt, mer medarbeiderskap, altså bli vanlige mennesker ... Man kan jo få litt sosiale sammenkomster, reiser sammen et sted hvor folk gjør noe i fellesskap og blir kjent med hverandre. Så enkelt, enkle grep. Man trenger ikke knuse eller presse, men litt sånn integrere sammen, norske og ikke-norske. Tur et sted, lage mat sammen, fest sammen – veldig enkelt. (Ledelse 6)*

At arbeidsplasser i UH-sektoren skal oppleves som mer inkluderende, er i stor grad lederes ansvar.

Noen refleksjoner om mangfoldsledelse tar vi opp i det neste avsnittet.

## Mangfoldsarbeid og mangfoldsledelse

Betydningen av god ledelse på flerkulturelle arbeidsplasser ble fremhevet av flere informanter. Det er både for å sikre objektive rekrutteringsprosesser, men enda mer viktig for å skape inkluderende arbeidsmiljøer og muligheter for videre utvikling. I dette avsnittet drøfter vi spørsmål som utpekte seg som viktige i de eksplorerende intervjuene ved caseinstitusjoner i UH-sektoren. Disse omhandler hvordan det er for ansatte å være og ses på som en «mangfoldsrepresentant», betydningen av mangfoldsplaner og mangfoldserklæringer, samt viktigheten av støttende ledelse.

### Å være en mangfoldsrepresentant – oppfatninger hos innvandrede akademikere og ledelse

Det å snakke om etnisk mangfold i academia kan være sensitivt både for innvandrede UF-ansatte og for ledelse. Det kom tydelig frem at det finnes diskrepans mellom oppfatninger om etnisk mangfold i academia hos utenlandsfødte akademikere og hos ledelsen i UH-sektoren. Hvordan utenlandsfødte akademikere identifiserer seg som ansatte, og hva slags tilnærming til arbeid med etnisk mangfold universiteter og høyskolen velger, bør gjerne ha en sammenheng. I dette avsnittet presenterer vi et identifisert dilemma rundt det å være og forholde seg til en mangfoldsrepresentant i høyere utdanning og forskning.

I intervjuene med de utenlandsfødte UF-ansatte fant vi at mange av dem ikke betrakter seg som «innvandrere» og velger å se bort fra eller skjule sin innvandringsbakgrunn. De vegrer seg mot å bli omtalt som «innvandrere». Det er ikke bare fordi flere av dem har vært i Norge så lenge at det oppleves som meningsløst å fortsatt bli omtalt som «innvandrere» – de kan norsk og føler seg godt integrert; de ønsker ikke å bli stigmatisert og påklistret en merkelapp i en jobbkontekst. Den offentlige diskursen om innvandring i Norge er preget av assosiasjoner mellom «innvandrere» og «ressurssvak», «offer» og utenforskap. Det er tydelig at et ordet «innvandrere» oppleves som negativt ladet, noe som betyr at du er «fremmed» eller «annerledes». Følgende utsagn illustrerer dette synet:

*«[...] for meg er innvandrere en person som blir sett av de andre som innvandrere. Hudfarge gjør mye. Og som selv betrakter seg som innvandrere. Ikke det som SSB sier ... når du går inn i en klasse og spør "hvem er innvandrere?", så sier de ikke Kong Olav, de sier hijab-dama. Ja. Begge to er innvandrere på samme måte.» (UF-ansatt 1)*

Det virket nesten maktpåliggende for informantene å få formidlet at det er deres akademiske meritter og erfaringer, ikke etnisitet og landbakgrunn, som bør og skal være avgjørende for om de får jobb og karriere i UH- og instituttsektorene. Flere informanter unngikk å snakke om sin etniske bakgrunn, men de oppfatter seg likevel som mangfoldsrepresentanter – noe som betyr at de har en annerledes, men verdifull erfaring. Innvandringsbakgrunn i seg selv spiller ingen rolle, det er profesjonelle kvalifikasjoner som gjelder:

*«Du vil ha mangfoldet fordi du ønsker å lære fra ... Du ... fordi du har vært der, ikke fordi du er fra Tyrkia eller jeg er fra [land]. Vi ønsker å se hva er det personen vet, hva har personen erfart som vedkommende kan bringe til torgs ... [...] Jeg vil ha med mennesker å gjøre og det er veldig fint å ha vært fra forskjellige steder over hele verden og ha erfart forskjellige ting og arbeidet med ulike økonomier, har møtt andre mennesker, ideer og så videre. Men ikke fordi du er norsk og jeg er [nasjonalitet], sette merkelapper.» (UF-ansatt 8)*

Noen av informantene la vekt på forskjellen mellom det å være innvandrere, som dem selv, og norskfødte med innvandrereforeldre. Det ble fremhevet at sammenlignet med innvandrere kan etterkommere av innvandrere i mye mindre grad være mangfoldsrepresentanter, ettersom de mangler oppvekst eller annen type erfaring fra et annet land enn Norge. Etterkommere ble oppfattet som lite forskjellige fra majoriteten:

*«De har vært her siden barndommen, de har fått statsborgerskap og er født og oppvokst i norsk barnehage og skole, så de er norske. De har kanskje en annerledes farge på huden, men de er mentalt ombygd her. Så her kan du ikke si mangfoldig, vær så snill, fordi det er ... det blir bare tull. Fordi mangfold handler om å være annerledes. Det vil være å hente inn forskjellig erfaring. Men har du den samme erfaringen, samme hode, men kanskje fargen er annerledes, og det er ikke mangfold lenger.» (UF-ansatt 2)*

En appell fra informantene er derfor å gå vekk fra fokuset på etnisitet og heller fokusere på kompetanse. Dette kan ses i sammenheng med mangfoldsarbeidet for øvrig i UH-sektoren. Her har man i flere år arbeidet for å fremme kjønnslikestilling og har nylig skiftet fokus til mangfold. Dette kan knyttes til den internasjonale, politiske og policyrelaterte vendingen som også førte til opprettelsen av Likestillings- og diskrimineringsombudet i 2006. Med denne vendingen startet en nedtoning av vektleggingen av kjønnslikestilling til fordel for en større oppmerksomhet på samspillet mellom flere diskrimineringsgrunnlag, etnisitet inkludert. Mangfolds- og likestillingsplaner har nå tatt til seg dette. Det er dette fokuset på mangfold og fremstillingen av det, som oppfattes fremmed hos utenlandsfødte UF-ansatte vi intervjuet.

Dette ble bekreftet også av en mangfoldsrådgiver ved en av caseinstitusjonene som trakk frem utfordringene i det å utvikle en språkbruk som står i forhold til de innvandrede UF-ansatte sin opplevelse av hverdagen. Rådgiverens erfaring var også at de innvandrede ansatte, i likhet med alle andre, ønsket å bli omtalt og behandlet som enkeltindivider, verdsatt for sin kompetanse og sine prestasjoner, ikke for landbakgrunn eller etnisitet. Samtidig er både tiltak og handlingsplan basert på ulike grupper og «deres» behov.

### Liten virkning av mangfoldserklæringen

Vi har eksplisitt spurt informanter hvordan de oppfatter noe av rekrutteringsverktøyene som høgskoler og universiteter benytter seg av for å legge til rette for mangfold i organisasjonene. Det gjelder konkret både utlysningstekstene som oppfordrer innvandrere til å søke, samt et elektronisk søknadsskjema med oppfordring for søkere om å krysse av dersom de har innvandringsbakgrunn. En mangfoldserklæring kan formuleres for eksempel slik: «X ønsker at våre medarbeidere i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte søkere med innvandringsbakgrunn eller redusert funksjonsevne til å søke stillingen.» Spørsmålet gjaldt ikke rekrutteringen ved caseinstitusjonene spesielt, men dreide seg om mer generell bruk av slike verktøy i rekruttering.

Ingen av informantene mente disse verktøyene har noen virkning. Noen har betegnet dem som «verdiløse». Noen informanter er innforstått med at verktøyene er lovpålagte og har lite tro på at de har noen praktisk betydning i ansettelsesprosesser. Noen krysser av for at de har innvandringsbakgrunn fordi det uansett fremkommer i navn, andre overser dette. Noen krysser ikke av fordi de av erfaring har opplevd at «innvandringsbakgrunn gir ingen fordel». Her er noen illustrasjoner:

*«Overhodet ikke. Nei, det er lovpålagt, de må skrive det, de får ikke lov å unnlate det. Men det har ingenting med utvelgelsesprosessen å gjøre, eller hva man mener. Jeg personlig tror ikke på ... dersom man har fått en tilbakemelding fra en overordnet institusjon om at det er for lite mangfold, så vil man passe på at det er i alle fall én av dem med på intervju.» (UF-ansatt 1)*

*«Jeg trodde det var en fordel, men jeg fant ut at det er ingen fordel å være utlending. Du blir behandlet på samme måte. Tvert imot, det er en ulempe å være utlending hvis du ikke kan bra norsk. Jeg tror det er ingen som tenker på det [den formuleringen i teksten] .... Jeg tror ikke de tar det seriøst. [...] Det som spiller noen rolle, er rapporten fra sakkyndig komité. De tar ikke i det hele tatt hensyn til det i intervju ...» (UF-ansatt 5)*

Samtidig oppfattes denne symbolikken med åpenhet for mangfold som svært viktig for HR-arbeidet. En av caseinstitusjonene har nylig gjennomført en intern evaluering av sin rekrutteringspraksis og rekrutteringsrutinene med tanke på rekruttering av mangfold. Som en del av denne evalueringen ble det samlet inn råd ang. bl.a. mangfoldserklæringen, bildebruk i rekrutteringen, osv.:

*«Det er at det står at vi er en organisasjon som har mange folk som kjerneverdi og at vi ønsker å tiltrekke oss mennesker uavhengig av kjønn, etnisitet osv [...] Der har også LDO – basert på at LDO også har gått gjennom både planen og rekrutteringsrutinene, så de har jo fått mye tips både om bildebruk, mangfoldserklæring, formuleringer og mange konkrete råd underveis.» (Ledelse 5)*

Som resultat av dette ble det lagt ut et forslag å bedre mangfoldserklæringen for at den «i større grad inviterer mangfoldet til å søke».

### Mangfoldsplanen har foreløpig liten betydning

Begge caseinstitusjoner i UH-sektoren har utarbeidet mangfoldsplaner.<sup>16</sup> Hvorfor var planutvikling viktig? En mangfoldsrådgiver argumenterte for utvikling av mangfoldsplanen ved å si at «departementet hadde et slags krav om at statlige virksomheter har en likestillingsplan». Så dette tiltaket opplevdes som viktig, men pålagt ovenfra. Begge caseinstitusjonene har tillatt seg å gjøre et skritt fremover og utvikle en mangfoldsplan, ikke en likestillingsplan. En mangfoldsplan omtaler flere diskrimineringsgrunnlag enn en tradisjonell likestillingsplan som hovedsakelig tar for seg kjønnslikestilling.

Mangfoldsplanene er lett tilgjengelig og har i det siste blitt introdusert i ulike lederfora og utvalg. Likevel oppfattes mangfoldsplaner som lite kjent på huset og av liten betydning for hverdagen for mellomledere (institutt/studieledere) og innvandrede UF-ansatte. En forklaring på det på en av caseinstitusjonene er at andre arbeidsoppgaver enn mangfoldsarbeid er mer viktige i hverdagen:

*«Jeg har en veldig travel hverdag, så det er vanskelig å prioritere det [mangfoldsarbeid]. Dessverre er det ikke så mye tid til det i hverdagen. [caseintitusjonen] må anstrenge seg på mange flere områder før man satser på noen slike større eller fjerne ting. Det er lang vei for [caseintitusjonen] å gå til sin strategi generelt. Først må man rydde i hverdagen. Overbelastning av ansatte, ingen tilgang til lokaler, folk jobber fra 8 om morgenen til*

---

<sup>16</sup> Et samlet begrep som betegner en type strategisk dokument som beskriver mangfoldsarbeid ved caseinstitusjonene. De faktiske titlene på institusjonenes mangfoldsplaner er annerledes.

*20 om kvelden. Da er det andre ting som må prioriteres. [...] det er sånn Maslow-pyramide. De mest grunnleggende behov før man kan snakke mer avansert. Så [caseintusjonen] generelt må kanskje først fokusere på grunnleggende behov, men ikke glemme hvor man skal. Men det er for tidlig å snakke om toppen, hvis ikke fundamentet finnes.» (Ledelse 6, case 1)*

Det er en tydelig utfordring å få mangfoldsstrategien til å henge sammen med eller bli fullt ut forankret i institusjonenes øvrige ambisjoner (faglig, forskningsmessig, internasjonalt). På den ene siden legges det vekt på internasjonalisering og f.eks. utstrakt bruk av engelsk som arbeidsspråk for å tiltrekke seg og beholde dyktige og fremragende forskere i de fagområdene hvor man ønsker at universitetet skal satse og gjøre seg gjeldende internasjonalt. På den andre siden uttrykker både de innvandrede ansatte og mangfoldsrådgiverne et behov for og savn av en reell campus, en møteplass for de ansatte hvor det kan oppstå tilhørighet på tvers av kulturelle forskjeller og ulike landbakgrunner og følelse av fellesskap ut over det faglige og jobben.

I caset fra instituttsektoren er virkeligheten noe annerledes. De forholder seg ikke til føringer om mangfoldsarbeid som statlige virksomheter er forpliktet til. Dette instituttet gjorde i utgangspunktet aldri noe spesielt for å tiltrekke seg utenlandsk kompetanse. Instituttet har heller ikke en mangfoldsplan eller proaktive tiltak for å rekruttere og inkludere innvandre som bor i Norge.

*«Vi har nok noen gode holdninger og verdier når det gjelder kultur ..., men vi har jo ikke så god dokumentasjon på f.eks. hvordan vi vil øke andelen innvandrere. Vi har jo ingen skriftlige planer for det. Vi har en plan for internasjonal rekruttering. Den er en plan for hvordan vi skal få tak i de folkene vi trenger, internasjonalt. Vi har jo ingen planer for hvordan vi skal øke det etniske mangfoldet i seg selv.» (Ledelse 2)*

Det ble imidlertid påpekt at man kanskje kan ta dette arbeidet enda videre, ved f.eks. i større grad å fokusere på det kulturelle mangfoldet på arbeidsplassen. Informantene ga uttrykk for en følelse av at de fleste utlendinger kommer fra land som representerer kulturer som er ganske like den norske. Det er den enkelte forskningsleder som rekrutterer, og det finnes ingen formelle strategier eller regler som en rekrutteringsprosess skal gjøres etter. Som oftest blir det «magefølelsen» til den enkelte leder som avgjør. Og mennesker har sannsynligvis en tendens til å velge det som er likt en selv. Her mener ledelsen vi snakket med at det er et forbedringspotensial for dette forskningsinstituttet. Videre ble det også pekt på at man i instituttet kanskje ikke har vært så god på å rekruttere fra det mangfoldet som faktisk finnes i Norge, og at man trenger både regler og prosedyrer for og bevisstgjøring rundt rekrutteringsprosesser blant ledere i instituttet.

Ved caseinstitusjoner i UH-sektoren har flere innvandrede UF-ansatte påpekt at mangfoldsplanen vil ha liten betydning så lenge ledelsen ikke er mangfoldig eller i større grad er blitt åpen for mangfold:

*«En strategi er en fin tanke. Det er viktig hva som iverksettes. Men hvor mange tror du har lest mangfoldsstrategien? Tror du noen kjenner til den? Det tror jeg ikke. Så hvis du spør meg om hva som gir effekt for å fremme mangfold og bevisst tenkning, at vi faktisk trenger mangfold for å løse problemene, så er det å få inn ledere som har den tankegangen. Fordi du må ha noen med myndighet til å inkludere noen. Du må ha en viss posisjon. Det hjelper ikke at du ansetter hundre innvandrere, da blir det ikke mer innvandrere i academia.» (UF-ansatt 1)*

Betydningen av lederrollen for å utvikle gode flerkulturelle arbeidsplasser er diskutert nærmere i det



neste avsnittet.

## Behov for støttende mangfoldsledelse

Et viktig trekk ved likestillings- og mangfoldsarbeidet ved caseinstitusjonene i UH-sektoren er ledelsesforankringen. Uten denne ville strategiene og tiltakene knyttet til mangfold hatt liten betydning og liten gjennomslagskraft. Likestilling og mangfold blir trukket frem som kjerneverdier ved begge caseinstitusjonene og tematisert i mange ulike sammenhenger. Hvorvidt mangfoldsarbeidet er like godt forankret i andre ledelsesledd enn toppledelsen, er derimot et åpent spørsmål. Behovet for å innføre en kultur for mangfoldsledelse kom opp i flere intervjuer.

For det første gjelder det etablering av en organisasjonskultur som dyrker respekt for individer og forskjellighet:

*«Det er en del av kulturen og kulturbygging. Respekt for ikke bare mangfold, men for mennesket. Alle har forskjellige nivåer av kultur og forskjellige forståelser. Så det må jo være noen opplegg i [caseinstitusjonen] som oppfordrer til kommunikasjon, åpenhet, respekt til alle uansett, respekt for annet liv. Men jeg vet ikke om det er mulig, for som man sier, det er vanskelig å lære gammel hund nye triks. Så hvis folk er oppvokst og har jobbet hele sitt liv med en innstilling, så er det vanskelig å snu det, og det oppleves ikke at det er noen "issue".» (Ledelse 6)*

Det andre handler om lederes evne til å se sine medarbeidere og sørge for at alle blir inkludert:

*«Man er innvandrer, man har en leder som ikke vil, så har man det tøft. Det er små ting, men det er hele tiden. Når man ikke blir inkludert, det er glemt å sende informasjon eller ... ja.» (UF-ansatt 1).*

Flere har gitt uttrykk for at det er svært krevende å fungere i et arbeidsmiljø med fraværende eller svak ledelse. Uklar lederrolle og utydelig ledelse kan være utfordrende og skape en større frustrasjon hos ansatte med innvandringsbakgrunn som kanskje er kjent med og vant til andre typer lederkulturer, mer tydelig eller mer autoritære. Det kan føre til at ansatte er usikre på hva som inngår i deres oppgaveportefølje, og hva arbeidsgiver skal legge til rette for at oppgavene kan utføres som forventet:

*«Det er jo selve personen som skal bry seg om og utføre sine arbeidsoppgaver korrekt. At man rekrutterer riktige ledere og har en tydelig arbeidsbeskrivelse av deres oppgaver og plikter. At lederen ser hvor mye man egentlig kan delegere, slik at man slipper å ha alt. Da må man delegere i mandat og dokumentasjon, det skal være beslutning på det. Hele [caseinstitusjonen] som arbeidsgiver skal ha tilsvarende like dokumentasjoner slik at alle har samme utgangspunkt, og det skal være lett å finne det. Når jeg som nyansatt får beskjed om at jeg skal være emneansvarlig, så skal jeg kunne lett gå og finne mitt dokument som sier hva det innebærer. Vi har noen her som bare har vært forskere og aldri pedagoger, de har det vanskelig. Transparens og tydelighet må finnes og regelmessig oppdatering av den informasjon som er tilgjengelig for oss.» (UF-ansatt 4)*

Flere har påpekt at UH-sektoren for å skape et inkluderende arbeidsmiljø bør rekruttere ledere med mangfoldskompetanse. Det kan være ledere med innvandringsbakgrunn eller ledere som har bodd i et annet land i en periode slik at det har fått med seg hva det innebærer å være innvandrer. Det kan også være ledere som har en annen type mangfoldskompetanse.

*«Jeg kan tenke meg at høyskolen hadde trengt flere innvandrere som ledere, fordi desto "diverse" tankegangen er, desto bedre løsninger får du. Spesielt hvis du kan innstille deg på en likeverdig tankegang, at du ikke ser negativt på kollegaen din, men at du er åpen. Det tror jeg på. Og jeg tror også at idet man får mangfold inn i de ledende posisjoner, så vil flere innvandrere komme inn, fordi det er akseptert. Fordi den settingen har blitt endret. Altså settingen av ren norsk har blitt skiftet til at det spiller ingen rolle hvor du kommer fra, så lenge du kan, ikke sant? Altså hvor man får en annen setting.» (UF-ansatt 1)*

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi presentert resultater fra en casestudie i tre organisasjoner i norsk høyere utdanning og forskning. Hovedfokuset har vært på å identifisere utfordringer utenlandsfødte akademikere møter med hensyn til karriereutvikling i norsk høyere utdanning og forskning.

Selve utvalget av informanter og vårt arbeid med rekruttering av disse til casestudien gir grunnlag for å trekke noen konklusjoner. Det er interessant at de fleste informanter fra UH-sektoren har norsk utdanning med seg, ofte både på master- og ph.d.-nivå. I utvalget har vi relativt få informanter med bakgrunn fra Asia, Afrika eller Sør-Amerika, noe som bekrefter bildet av norsk academia som «hvitt». Generelt sett har våre informanter blant utenlandsfødte UF-ansatte felles trekk med en eller flere av følgende elementer: «flinke» og hardarbeidede, med utdanning fra Norge eller håndplukket fra utlandet, med lange publikasjonslister, villige til å ta jobber som nordmenn ikke vil ha eller ikke har spisskompetanse for. Informantene tilhører i all hovedsak en gruppe innvandrere med vertikalt akademisk mobilitetsmønster.

Informantene har ulike opplevelser og erfaringer med det å arbeide som UF-ansatte og forsøke å få seg en karriere i norsk academia. Mens noen av dem opplever motgang som i noen tilfeller kan tolkes som utslag av diskriminering, har andre opplevd suksess samtidig som de er kritiske til institusjonenes håndtering av innvandrede ansattes vilkår og utviklingsmuligheter. Intervjuene berører barrierer og muligheter knyttet til både formelle sider ved det å gjøre karriere i norsk academia og uformelle sider som arbeidsplasskultur, språklige problemer og opplevelse av fordommer både blant ansatte med majoritetsbakgrunn og i deres omgivelser i og utenfor academia. Informantene kommer selv med innspill til mulige tiltak.

Informantene bekrefter at det kan være mer krevende for innvandrere å etablere seg fast og gjøre karriere i norsk høyere utdanning og forskning. Dette skyldes manglende eller ikke tilfredsstillende norskkunnskaper, manglende nettverk og referanser samt manglende kultur- og kontekstforståelse, som kreves særlig i undervisningsstillinger og generelt i academia som informantene oppfatter som «for norsk». Det kommer også av ubevisst forutinntatthet ved rekrutteringer, eller manglende evne og vilje til å vurdere søknader fra utenlandsfødte akademikere, som kan være skrevet i en annerledes stil og inneholde en kompetanseprofil som i mindre grad er gjenkjennelig og dermed vanskeligere å vurdere etter fasit. Informantene har også fremhevet opplevd strukturell diskriminering i rekrutteringer til academia. Det kom til uttrykk gjennom opplevelser av intern rekruttering, kulturell kloning og lukkede ansettelsesprosesser.

Selv om kjønn, klasse og landbakgrunn trolig samvirker på forskjellige måter for ulike grupper og individers opplevelser av og erfaringer med muligheter og barrierer i academia, ble dette snaut nok tematisert av informantene – selv på direkte spørsmål. I den grad kjønnsstatistikken vakte gjenkjennelse

og engasjement var det blant informantene som fremholdt at det er «hardere å være kvinne enn å være utlending» i norsk akademia.

I satsingen på mangfold i UH-sektoren gjøres det mye for å legge til rette for mangfold blant de ansatte. Både HR og ledelse jobber bevisst for å sikre gode rekrutteringsprosesser som slipper ettertraktet kompetanse inn, uansett bakgrunn. Samtidig kan casestudien dokumentere at rekrutteringen oppleves som god, men at inkludering på arbeidsplassen blir en belastning for nye utenlandsfødte ansatte. Flere informanter har påpekt at det ikke nødvendigvis er attraktivt å jobbe i norsk akademia. Dette begrunnes med lavere lønn sammenlignet med andre bransjer og lite tid til forskning i UH-sektoren. Opplevd stagnering i profesjonell utvikling som følge av begrensede muligheter for idérealisering ble også fremhevet som en barriere. Flere informanter har erfart å bli forskjellsbehandlet og nedsnakket på arbeidsplassen; flere mente at de måtte jobbe mer enn de norske for å bli anerkjent i sine miljøer. Intern kommunikasjon og gruppedynamikken i organisasjonen oppleves ikke alltid som velfungerende. Informantene fra UH-sektoren forteller også om manglende åpenhet for nytenkning og manglende støtte til nye initiativer i kombinasjon med svak kultur for forskning. Informantene mente også det kan være krevende å være religiøs i norsk akademia. Alt dette fører til krevende emosjonelt arbeid hos innvandrede akademikere og innebærer en ekstra belastning i hverdagen. Samtidig opplever informantene at det gjøres lite i deres miljøer for å skape inkluderende arbeidsplasser.

Studien viser at tilretteleggingsbehov blant utenlandsfødte ansatte ikke kartlegges, og at det åpenbart er mangel på verktøy som kan hjelpe HR-medarbeidere og ledere med personalansvar med å identifisere behovene. HR-informantene er åpne på det at det er der de sliter. De har ikke god kjennskap til særskilte behov innvandrede UF-ansatte kan ha. For internasjonalt ansatte er det noe enklere, fordi noen av behovene er åpenbare, og det er enklere å snakke om disse – det går ofte på informasjon om å finne innpass i det norske samfunnet. Men for UF-ansatte med innvandringsbakgrunn med noe botid i Norge, er behovene mindre synlige og derfor mer krevende å ta tak i. Informantene ønsker ikke å fremstå som «kravstore» og mangler ofte kjennskap til hva de har rett på eller kan be om. Det er tydelig at denne type kompetanse i mangfoldsledelse bør styrkes. Når det gjelder tilrettelegging, har flere drøftet betydning av språk og god informasjon om skrevne og uskrevne regler. Å kunne mestre norsk betraktes som en nøkkel til inkludering. Samtidig avdekker det også spenningsfeltet mellom mangfoldsambisjoner (hvor det er viktig å kunne norsk) og excellence/konkurransedyktighet (hvor engelsk er arbeidsspråket).

Informantene opplever manglende inkludering på arbeidsplassen som en flaskehals for karriereutviklingen i akademia, og i forbindelse med dette påpekes behov for støttende mangfoldsledelse. Det er klart at toppledelsen må kunne gi riktige signaler, men mange mener at det nytter lite om ikke ledere med personalansvar begynner å praktisere mangfoldsledelse i sine miljøer. I dette legger informantene utvikling av lederes evne til å se sine medarbeidere og sørge for at alle blir inkludert samt innføring av en ny organisasjonskultur som gjennom ledere dyrker respekt for individer og forskjellighet. Informantene har også trukket frem viktigheten av tydelig ledelse på flerkulturelle arbeidsplasser. Flere har påpekt at UH-sektoren for å skape et inkluderende arbeidsmiljø bør rekruttere ledere med mangfoldskompetanse.

Til slutt ble betydningen av mangfoldspolicy og et overordnede mangfoldsarbeid drøftet. Casestudiene peker i retning av at det er behov for å få avklart og sondert mellom mangfoldsambisjoner i høyere utdanning og forskning og andre ambisjoner som står høyt på forskningssektorens agenda – herunder spørsmålet om språk, forholdet mellom mangfold, ikke-diskriminering og inkludering. Våre caseinstitusjoner i UH-sektoren har begge valgt å benytte et «utvidet likestillingsbegrep» i mangfoldsarbeidet.

Dette kan være problematisk med tanke på de særskilte barrierene for karriereløpet utenlandsfødte akademikere kan utsettes for. Vendingen mot mangfold i likestillingsarbeidet innebærer ikke bare mer kompleksitet, men er også utfordrende i og med at den også er knyttet til en vending i retning av mer fokus på individuell karriere.

Mens universitetene tidligere har gått gjennom en utvikling fra å være eliteinstitusjoner for overklassen, embetsstanden og særskilte begavelser fra distriktene til å bli moderne masseuniversiteter med stor oppmerksomhet mot universitetenes samfunnsansvar og deres ansvar som endringsagent, er oppmerksomheten i løpet av de siste årene i stadig større grad rettet mot UH-institusjonenes omdømme som mer eller mindre fremragende, og mot enkeltindivider og deres karrieremuligheter og -betingelser. Mangfoldsrådgiveren ved en av caseinstitusjonene knyttet mangfoldsarbeidet til denne utviklingen og tematiserte dette som en utfordring for utviklingen av både mangfoldsstrategien og mangfoldsarbeidet ved universitetet: Hvordan utvikle strategier i et stadig mer individualisert landskap? Dette ser vi som et paradoks og som et både teoretisk og policyrelatert problem: Hvordan skal det utvikles mangfoldstiltak og policy på vegne av individer som kun til en viss grad ønsker å fremstå som mangfoldsrepresentanter, samtidig som det er behov for å tilpasse virksomheten slik at den kan fungere optimalt som flerkulturell arbeidsplass? Dette kommer vi tilbake til i det neste kapitlet.

## 7. Refleksjoner og diskusjoner rundt funnene i utredningen

Analysene av det kvantitative datamaterialet og case-studiene har munnet ut i en rekke funn som på den ene siden kaster lys over barrierer for innvandreres karriereløp og økende mangfold i akademia. Dette er funn som dels bekrefter innsikter fra litteraturstudien og dels utfordrer disse. På den andre siden gir funnene oss en pekepinn om hva vi trenger å vite mer om. Dette handler ikke bare om hva det må forskes videre på, men også hva det er viktig å gi plass til refleksjon og diskusjon rundt innen vi går over til anbefalinger når det gjelder videre forskning og tiltak.

I det følgende vil vi gå nærmere inn på noen av funnene med dette for øye.

### Akademisk mobilitet

Vi har i litteraturstudien sett at karriereløp og mobilitet for innvandrere i akademia er en tematikk som i seg selv behøver en begrepslig diskusjon og avklaring. Verken norsk eller nordisk forskning på innvandreres karriereløp i akademia handler om etterkommere eller andregenerasjonsinnvandrere i UF-stillinger, men om *ulike former for mobilitet i akademia for personer som selv har innvandret*.

Som vi så i litteraturstudien, argumenterer David Hoffman (2009) for nødvendigheten av å få knyttet studier av akademisk mobilitet tettere til internasjonal migrasjon. Hans forslag til en slik tettere kopling innebærer en differensiering mellom tre nye former for akademisk mobilitet – «lateral», «vertikal» og «generasjonsmessig» mobilitet (Hoffman 2007; 2009) som det ble gjort rede for i litteraturoversikten.

Informantene i våre case-studier fra universitets- og høyskolesektoren har i all hovedsak fulgt et vertikalt mobilitetsmønster ved at mange av dem er kommet til Norge underveis i utdanningsforløpet og *før* de har fått doktorgraden som muliggjør et akademisk karriereløp. Et fåtall av informantene fra universitets- og høyskolesektoren har hatt et lateralt mobilitetsmønster, mens dette i større grad er tilfelle for informantene fra instituttsektoren. Ingen av informantene har hatt et generasjonsmessig mobilitetsmønster i Norge.

Vi mener som Hoffman (2007) at det er avgjørende å anerkjenne både gamle og nye typer av akademisk mobilitet for å kunne utvikle en treffsikker og effektiv policy for mangfold i akademia. En forståelse av akademisk mobilitet som enten kun fokuserer på generasjonsmessig mobilitet, det vil i realiteten si sosial mobilitet i en nasjonal kontekst, eller bare knytter mobilitet til internasjonaliseringsambisjoner, det vil si lateral mobilitet, vil i liten grad kunne fange opp utfordringene som mange av informantene i casestudiene forteller om. For informantene er deres egen akademiske mobilitet vevd sammen med migrasjonserfaringer som ikke lett lar seg kategorisere som enten et spørsmål om sosial mobilitet eller om prestisje gjennom det å være internasjonalt rekruttert. Spørsmålet er hvordan akademisk mobilitet og etnisk mangfold henger sammen i akademia – dels institusjonsmessig, dels strategisk og dels individuelt, dvs. for dem som i strategier, tiltaksforslag og studier pekes ut til å være «mangfoldsrepresentanter».

### Mangfold og mangfoldsrepresentanter

I casestudiene fremgår det at de fleste av informantene har erfaring med og opplevelser av å føle seg behandlet annerledes enn de ansatte med majoritetsbakgrunn - «de norske», som var den gjennomgående betegnelsen blant informantene. For eksempel ble det fortalt om opplevelser av å måtte ar-

beide hardere enn de norske for å oppnå den samme faglige anerkjennelsen. I tillegg hadde informan-  
tene opplevd at de utenfor universitetet ble møtt med forbauselse når de sa at de jobbet på universi-  
tetet eller som forsker. Dette tolket de som uttrykk for at innvandrere ikke assosieres med eller for-  
ventes å være kvalifiserte nok for stillinger i akademien. Flere av informantene vegret seg mot å bli  
omtalt som «innvandrere»; ikke bare fordi flere av dem har vært i Norge så lenge at det oppleves som  
meningsløst å fortsatt bli omtalt som «innvandrer», men like mye på grunn av den offentlige diskursen  
om innvandrere som har utviklet seg i Norge. I stedet ønsket informantene å bli omtalt og behandlet  
som individer, verdsatt for sin kompetanse og sine prestasjoner, ikke som representanter for en gruppe  
mennesker med en bestemt landbakgrunn; en bakgrunn mange av dem mente ikke burde tilskrives  
betydning ettersom de ikke var ansatt i kraft av sin landbakgrunn, men i kraft av sine akademiske me-  
ritter. Samtidig er både tiltak og mangfoldsplaner i mange tilfeller nettopp basert på ulike grupper og  
«deres behov» for ulike former for tilrettelegging eller oppfølging.

Dette fremstår som et dilemma. Innvandrerne vi har intervjuet, ønsker *anerkjennelse for sine akade-  
miske prestasjoner, ikke oppmerksomhet rundt sin innvandringsbakgrunn*. Samtidig betraktes de som  
representanter for mangfoldet, eller «mangfoldsrepresentanter», i kraft av å være «ikke-norske» –  
altså ikke tilhørende majoriteten, fordi arbeidsgiveren, ledelsen, fagforeningen og HR-avdelingen på  
arbeidsplassen har bruk for å identifisere dem for å kunne tilrettelegge og følge opp ulike grupper og  
utvikle et velfungerende, mangfoldig arbeidsmiljø hvor det ikke diskrimineres mot grupper eller indi-  
vider som ikke passerer som tilhørende majoriteten.

Vi har også vært inne på dette dilemmaet i litteraturstudien, hvor en svensk studie (Andersson 2014)  
viser hvordan mangfoldsdiskursen på den ene siden kan oppleves som en anledning for innvandrere  
til å få innpass i høyere utdanning og forskning. På den andre siden kan mangfoldsdiskursen samtidig  
ha en problematisk sideeffekt ved å skape et skille mellom «vi» og «de» hvor «mangfoldsrepresentan-  
tenes» tilstedeværelse som ansatte i høyere utdanning og forskning kobles til (land)bakgrunn snarere  
enn til kompetanse. «De» blir som gjester i «vårt» akademien; de skal behandles godt, men ingen har  
tenkt over at de faktisk er kommet for å bli.

I litteraturstudien så vi videre at de los Reyes (2010) mener at det ut fra et *interseksjonelt* perspektiv  
er nødvendig å skifte fokus fra enkelte minoritetsgrupper til normer, rutiner og vurderinger som gjør  
at enkelte mennesker eller grupper behandles ulikt. Ved å ha oppmerksomheten rettet mot ulike grup-  
per risikerer man å utvikle policyer og tiltak for mangfold som snevert tar utgangspunkt i hvordan ulike  
minoritetsgrupper forholder seg til majoriteten eller hverandre fremfor hvordan ulikheter skapes, le-  
gitimeres og produseres i høyere utdanning og forskning. Spørsmålet blir da hvordan man best legger  
til rette for mangfold i akademien uten at fokuset på spesifikke grupper og «deres» interesser og behov  
går på bekostning av en oppmerksomhet på ulikhetsskapende systemer og organisasjoner.

### Mangfold og/eller rett til like muligheter?

I sammenheng med dette kan man også spørre om det snarere enn mangfold er *rett til like muligheter*  
de ansatte i casestudiene etterlyser. Informantenes vektlegging av kompetanse fremfor landbakgrunn  
og fortellinger om opplevd intern rekruttering, forskjellsbehandling, kulturelle barrierer og manglende  
inkludering kan tyde på at de har behov for strategier og tiltak mot forskjellsbehandling basert på for-  
modninger om «gruppetilhørighet», etnisitet og landbakgrunn og for tilbud om like muligheter uansett  
bakgrunn, snarere enn strategier og tiltak som fremhever og dyrker mangfoldet i den grad dette asso-  
sieres nettopp med landbakgrunn eller etnisitet.

I vår casestudie har vi sett at institusjonenes mangfoldsplaner tar utgangspunkt i antidiskrimineringslovgivning. Samtidig har vi i litteraturstudien sett en slik tilnærming bli kritisert i en studie av Schömer (2014) som fremstiller det å ha fokus på å utelukke diskriminering som en *passiv* tilnærming som tar utgangspunkt i lovgivning. Et fokus på anti-diskriminering alene risikerer å vanskeliggjøre tiltak som er ment å fremme like muligheter og aksept for forskjeller. Anti-diskriminering forfekter at alle skal behandles likt uansett bakgrunn og utseende. Men likebehandling er ikke det samme som mulighet for å utøve retten for like muligheter (Espersson, 2014). Kvinner og menn og utenlandsfødte akademikere og akademikere fra majoriteten har imidlertid ulike betingelser og forutsetninger for sine karriereløp i academia som ikke forsvinner, men snarere forsterkes idet alle behandles likt.

I sin studie om etnisk mangfold på et norsk sykehus, drøfter Rogstad og Solbrække (2012) det samme mangfoldsdilemmaet. Forskere viser til definisjonen av mangfold gitt i Integreringsmeldingen (NOU 2011: 14). Ifølge denne definisjonen kan mangfold forstås om enten retten til likhet eller lik rett til forskjell. Rogstad og Solbrække (2012) påpeker at for mange flerkulturelle organisasjoner er det en utfordring å både ivareta ansattes rett til like muligheter og samtidig anerkjenne forskjell. I deres casestudie på et norsk sykehus konkluder forskerne med at organisasjonen har kommet langt med å la ansatte utøve retten til å være forskjellige, mens utøvelse av retten til likhet i mindre grad er ivarettatt. For utenlandsfødte ansatte betyr det strev for å bli sett som en likeverdig profesjonsutøver og dårligere muligheter for karriereutvikling i organisasjonen. Den samme tendensen finner vi i vår studie i UH-sektoren.

Synliggjøring av forskjeller og dyrking av retten til likhet kan i mange tilfeller være vel så viktig for å sikre karriererealisering for kvinner og menn som ikke har majoritetsbakgrunn. Mens dette er en opplagt oppgave for institusjonenes ledelse og HR-avdelinger, er det imidlertid langt mindre opplagt hvordan man skal få for eksempel de utenlandsfødte akademikerne med på å bli aktivt inkludert på bakgrunn av deres landbakgrunn snarere enn deres faglige meritter, som de selv vektlegger mest. Dette er et reelt dilemma for institusjonenes mangfoldsarbeid.

## Mangfoldsplaner og mangfoldsledelse

I våre caseinstitusjoner i UH-sektoren har vi sett at det legges stor vekt på arbeid med utvikling av mangfolds- eller likestillingsplaner som tar høyde bl.a. for etnisk mangfold. Mangfolds- eller likestillingsplaner fungerer som et bevis på at institusjonene følger statlige retningslinjer om mangfoldsarbeid og utelukker diskriminering. Mangfolds- eller likestillingsplaner er også et bevis på at mangfoldsarbeidet er høyt forankret i universitetets og høgskolens ledelser. I hvilken grad mangfolds- eller likestillingsplaner fungerer som viktige strategiske dokumenter, på hvilken måte de er omforent med øvrige strategier og ikke minst hvordan disse er brukt av UH-ledere med personalansvar, er mer usikkert.

I en litteraturoversikt over studier som tar for seg mangfoldsledelse, bekrefter Drange (2014) viktigheten og betydningen av strategiske dokumenter for mangfoldsarbeid. Samtidig påpeker forskeren at det er nødvendig å jobbe aktivt for tilslutning til mangfoldsledelse blant ledere og medarbeidere for å kunne få mangfoldsledelse i praksis.

Vår casestudie påpeker at dette arbeidet per dagens dato er lite utbredt. Et viktig innspill fra våre informanter handler nettopp om behov for støttende mangfoldsledelse på fakulteter, institutter og i arbeids-/forskningsgrupper. Det etterspørres utvikling av en organisasjonskultur med respekt for mennesker og forskjellighet, det etterspørres satsing på et mer inkluderende arbeidsmiljø. Fraværende og

utydelig ledelse påpekes også som en utfordring på flerkulturelle arbeidsplasser som universiteter og høyskoler er.

Nordiske studier påpeker flere utfordringer for utenlandsfødte akademikere som kan og bør løses via mangfoldsledelse. Det gjelder blant annet hverdagsdiskriminering gjennom stillhet og usynlighet (de los Reyes 2007); stor emosjonell belastning som følge av behov for å bestandig å bevise kompetanse og intellektualitet og «ekstreme følelser» av usikkerhet og utrygghet i møte med kollegaer og studenter (Andersson, 2014); ekskludering fra «inner circles of power» på fakulteter (Mählck og Thaver, 2010) og manglende åpenhet for mangfold i gruppeprosesser (Lauring og Selmer, 2013). Alt i alt handler dette om behov for bevisst ledelsesarbeid som fremmer mangfold og større satsing på inkluderingsarbeid i UH-sektoren. Viktigheten av dette drøfter vi i neste avsnitt.

### Fra satsing på rekruttering til satsing på inkludering

Casestudien vår påviser at UH-institusjonens satsing på etnisk mangfold i stor grad er avgrenset til rekruttering. Rekruttering er et viktig fokusområde. Både litteraturoversikten, den kvantitative undersøkelsen og casestudien påpeker skjevheter i rekruttering av etnisk mangfold til ulike fagmiljøer. Vi finner også at utenlandsfødte akademikere rekrutteres som oftest i tilfeller der det er begrenset med norske søkere og norsk kompetanse. Vi har også dokumentert erfaringer våre informanter har med pågående institusjonell diskriminering i rekrutteringsprosesser – et fenomen diskutert bl.a. i en nordisk studie av Saxonberg og Sawyer (2006).

Samtidig ser vi at utelukkende satsing på rekruttering ikke er nok for å tiltrekke og beholde gode utenlandsfødte akademikere. Det er heller ikke nok for å få til utnytting og utvikling av potensialet og ressursen utenlandsfødte akademikere ofte representerer. Vår studie avdekker behov for mer omfattende mangfoldsarbeid i UH-sektoren.

Forskning viser at et godt mangfoldsarbeid går langt utover rekrutteringspraksis. Basert på gjennomgang av artikler publisert i *Journal of Diversity in Higher Education* har journalens redaktør utpekt ti hovedområder for mangfoldsarbeid i UH-sektoren (Worthington, 2012). Disse er:

- Rekruttere og beholde kompetanse
- Fokus på arbeidsmiljø/arbeidsklima
- Oppmerksomhet på undervisningsplan og undervisningsvirksomheten
- Oppmerksomhet på forsknings- og utviklingsaktivitetene ved institusjonen
- Relasjoner mellom forskergrupper
- UF-ansattes/studentenes/ledelsens utvikling og suksess
- Ikke-diskriminering
- Institusjonelt omdømme
- Eksterne relasjoner
- Strategisk planlegging og ansvarliggjøring

Utvikling på flere av disse områdene forutsetter at utenlandsfødte akademikere i større grad inkluderes i både arbeidsprosesser, gruppeprosesser og ledelsesprosesser. Vår casestudie påpeker at det er inkludering, snarere enn utelukkende rekruttering, som er flaskehalsen i dagens mangfoldsarbeid i UH-sektoren. Informantene har opplevd nedsnakking og utstøting på arbeidsplassen, utfordringer knyttet til oppbygging av sosiale relasjoner med norske kollegaer, dårlig gruppedynamikk, manglende aksept



for nytenkning og initiativer og manglende tilrettelegging for god kommunikasjon på arbeidsplassen. Både satsing på inkludering og flere fokusområder enn rekruttering kan være et riktig spor for fremtidens mangfoldsarbeid i UH-sektoren.

### Uforenelige ambisjoner?

Et annet dilemma som påpekes av informantene i casestudiene, er knyttet til språk, men peker langt utover dette. De fleste av informantene behersker norsk og ga uttrykk for at det å kunne norsk var selve inngangsbilletten eller nøkkelen til en karriere i norsk akademia. Dette handler ikke bare om at ansatte som snakker samme språk, kommuniserer bedre i triviell forstand (ved at man ikke trenger å bruke mye tid på å forsøke å oversette dagligdagse spørsmål og svar eller unngå misforståelser); det handler like mye om kultur og makt, slik Mählck og Thaver (2010) viser at språk bidrar til å skape inkluderings- og ekskluderingskulturer på fakulteter innen svensk høyere utdanning og forskning. Dette kommer til uttrykk via den lokale kommunikasjonskulturen, hvilket språk fagmiljøer velger som hovedspråk for gruppemøter, samt via uformelle avgjørelser som blir tatt i lunsj- og kaffepauser. Svensk er det språket majoriteten behersker. Mählck og Thaver (2010) kobler gode språkferdigheter i svensk til muligheten for utenlandsfødte akademikere til å bli inkludert i «de indre maktsirkler» på fakultetene.

Språkbarrierer kan i flere tilfeller få utenlandsfødte akademikere til å la være å engasjere seg eller å unngå å bli valgt inn i utvalg eller styreverv som kunne gitt dem selv mer innflytelse og innsikt i ulike prosesser og relasjoner ved institusjonen de er ansatt ved. Flere av informantene i universitets- og høgskolecasene fortalte om ulike opplevelser av at beslutninger som også var av betydning for deres arbeidshverdag, ble tatt i sammenhenger (som kunne omfatte alt fra utvalgsmøter til korridorsamtaler) hvor de følte seg usikre språklig. I denne forstand kan språkbarrierer og ekskluderende kommunikasjonskulturer på arbeidsplass- og institusjonsnivå forsterke allerede eksisterende tendenser til dyrking av interne kandidater til faste og/eller ledende stillinger og det Saxonberg og Sawyer (2006) kaller «kulturell kloning».

Dette står i kontrast til akademias og forskningsinstitusjonenes excellence- og internasjonaliseringsambisjoner, hvor det å benytte engelsk som arbeidsspråk betraktes som en viktig ingrediens i realiseringen av disse ambisjonene. I excellence- og internasjonaliseringsdiskursen fremstilles engelsk som et naturlig arbeidsspråk ettersom brottdelen av den internasjonale, vitenskapelig anerkjente publiseringen og internasjonale forskningsprosjekter gjennomføres på engelsk. I tillegg foregår stadig mer av undervisningen ved utdanningsinstitusjonene på engelsk.

Hvorvidt dette er en uheldig eller en god utvikling for de akademiske arbeidsplassene, er ikke i seg selv et tema i denne rapporten. Imidlertid er diskusjonen rundt arbeidsspråk viktig i forbindelse med mangfold i akademia fordi den tydeliggjør noen dilemmaer som ikke uten videre lar seg løse. Dette angår ikke bare om og hvordan de utenlandsfødte vitenskapelig ansatte kan få lært seg norsk slik at de så hurtig som mulig blir integrert i organisasjonen og i kulturen de er kommet inn i. Snarere handler det om sondering mellom og klargjøring av institusjonenes ulike og muligens uforenelige ambisjoner.

På den ene siden er ambisjoner om å hevde seg faglig internasjonalt uttalt ved alle tre caseinstitusjonene som inngår i dette prosjektet. Det samme gjelder for de fleste andre institusjonene innen høyere utdanning og forskning i Norge. Internasjonal publisering, utvikling og utveksling av faglige ressurser i form av tiltakende akademisk mobilitet for både studenter og ansatte og satsning på internasjonale

forskningsprosjekter gjør dermed engelsk til et stadig mer fremtredende arbeidsspråk i norsk akademia.

Også informantene ved caseinstitusjonene kommenterer behovet for å forankre engelsk som arbeidsspråk. Dette gjør de ikke med henvisning til egen situasjon (at det ville være lettere for dem som utlendinger i Norge om omgivelsene snakket engelsk, og at de selv fikk snakke engelsk i stedet for norsk), men med henvisning til faglige ambisjoner, internasjonalt omdømme og faglig utvikling. De finner imidlertid at engelsk kun i mindre grad praktiseres konsekvent som arbeidsspråk ved deres institusjoner og tolker dette som tegn på at institusjonenes ambisjonsnivå når det gjelder forskning og internasjonali-sering er moderate eller lave.

Samtidig ser informantene dette i sammenheng med at de høyere utdannings- og forskningsinstitusjo-nene i Norge ikke eksisterer adskilt fra samfunnet for øvrig, og at de samme reguleringer og velferds-godene som kommer andre arbeidstakere i Norge til gode, også skal gjelde for ansatte i akademia. Så mens vi på den ene siden har et akademia med excellence- og internasjonalsiseringsambisjoner, skal det samme akademia også være en arbeidsplass i et arbeidsliv preget av regulering og velferdsgoder hvor inkludering og medvirkning er en viktig ingrediens. Dette er med på å gjøre norsk akademia til en noe mer familievennlig arbeidsplass enn hva det kanskje er i andre land hvor en akademisk karriere i mindre grad lar seg forene med omsorgsansvar. At man snakker norsk på en arbeidsplass i Norge, kan ses som en del av denne tanken om at ansatte i akademia utfolder seg som arbeidstakere i Norge for øvrig. Samtidig er norsk akademia med i den samme utviklingen som resten av det norske arbeidslivet i retning av en mer mangfoldig sammensetning både kulturelt, etnisk og språklig. Dette kompliserer diskusjonen om arbeidsspråk, ambisjoner, mangfold og inklusjon i høyere utdanning og forskning.

Diskusjonen om arbeidsspråk og mangfold dreier seg altså ikke bare om kommunikasjon, men også om de høyere utdannings- og forskningsinstitusjonenes ambisjoner, mål og samfunnsoppdrag. Å velge mellom å integrere ambisjonene, finne en riktig balansegang eller å skille skarp mellom de ulike ambi-sjonene kan bli en utfordring for akademia i tiden som kommer.

## 8. Anbefalinger til tiltak

Kif-komiteen skal støtte opp om, og gi anbefalinger om, tiltak som kan bidra til integrering av arbeidet med kjønnsbalanse og mangfold ved universiteter, høyskoler og forskningsinstitutter og dermed medvirke til økt mangfold blant personale og i forskningen. Komiteen skal også bidra til en generell bevisstgjøring omkring problemstillinger knyttet til mangfold og inkludering i forskningssystemet. I dette kapittelet skal vi komme med innspill til policyforslag og tiltak. Disse er basert både på:

- a) vår egen forskning på og kunnskap om norsk høyere utdanning og forskning,
- b) litteraturstudien som er gjennomført i dette prosjektet hvor både norsk, nordisk og internasjonale erfaringer er fremhentet og beskrevet,
- c) intervjuene med både de faglig tilsatte, mangfoldsrådgiverne og representanter fra ledelsen ved de tre caseinstitusjonene.

Intervjudataene har gitt grunnlag for å komme med innspill til tiltak og policyutvikling basert på informantenes erfaringer med, og refleksjoner rundt rekruttering, inkludering, utfordringer og barrierer, samt spesifikke tiltak eller mangel på samme ved sine egne institusjoner.

### Et fokusskifte fra rekruttering til inkludering

Først og fremst vil vi anbefale at man overveier et fokusskifte i mangfoldsdiskursen og mangfoldsarbeidet i akademia.

Både HR og ledelse jobber bevisst for å legge til rette for gode rekrutteringspraksiser som skal sikre at de best kvalifiserte søkerne kommer i betraktning, uansett bakgrunn. Casestudien viser at det ikke nødvendigvis er rekrutteringsprosessen, men den videre inkluderingen i organisasjonen og på arbeidsplassen som blir utfordrende. Flere av informantene har følt seg overarbeidet fordi de ikke hadde forstått skrevne og uskrevne regler, flere har opplevd nedsnakking og utstøting, flere har opplevd at det er vanskelig å realisere egne ambisjoner på arbeidsplassen grunnet motstand mot nytenkning, og så videre. Dette rammer ikke bare de ansatte som er innvandrere, men alle på arbeidsplassen. Vi vil derfor anbefale at man, i tillegg til å holde innsatsen oppe når det gjelder å legge til rette for gode rekrutteringspraksiser, iverksetter en systematisk satsning på å skape *inkluderende arbeidsplasser for alle ansatte i høyere utdanning og forskning*. En slik satsning vil på sikt også kunne endre holdninger til utenlandsfødte søkere og ansatte samt rekrutteringspraksiser og selve tenkningen rundt mangfold på arbeidsplassen.

### Mangfoldsledelse

Det fremheves ofte at mangfold er et ledelsesansvar og mange av informantene i casestudien etterlyser tydelig lederskap som kan legge til rette for mangfold og et inkluderende arbeidsmiljø på arbeidsplassen. Men hva vil det si at mangfold er «et ledelsesansvar»? Mangfold er blitt noe som etter hvert gjerne fremheves av toppledelsen innen høyere utdanning og forskning. Skal mangfold bli en realitet i akademia, må dette også innarbeides i arbeidsoppgavene til *mellomlederne* ved institusjonene. Uten mellomledernes involvering og innsats har toppledernes erklæringer òg mindre verdi. Mellomlederne bør både ansvarliggjøres og få opplæring i det å lede og legge til rette for mangfold og inkludering på arbeidsplassen.

## Et kritisk blikk på symbolikk og erklæringer

I universitets- og høyskolesektoren satses det på å gjennomføre rekrutteringsprosesser etter rådene fra LDO. Det gjelder bl.a. bildebruk, språkbruk og bruk av mangfoldserklæringer i stillingsannonser. Samtidig viser casestudien at innvandrere i faglige stillinger i liten grad kjenner seg igjen i symbolikken og velger å overse den. Man må da spørre seg om denne type tiltak er treffsikre nok. Hva skal til for at symbolikken skal virke etter hensikten? Er det et riktig satsingsområde, er det riktige verktøy?

## Har innvandrere i akademia tilretteleggingsbehov og blir disse oversett?

Flere av informantene i casestudien peker på problemer i arbeidshverdagen som tyder på at inkludering og integrering av ansatte med ulike bakgrunn, ulike forventninger og ambisjoner og ulike språklige forutsetninger er en utfordring i høyere utdanning og forskning; en utfordring som arbeidsgiversiden i sektoren kanskje undervurderer nettopp i et ønske om å fremstå som fokusert på kompetanse og faglige kvalifikasjoner fremfor forskjeller og mulige problemer knyttet til ansattes språk, kultur, fremtøning og væremåte.

Tilretteleggingsbehov blant innvandrere i faglige stillinger kartlegges i liten grad. HR ved institusjonene vi har vært i kontakt med, er åpne på det at det er der de sliter. De har ikke god kjennskap til hvilke særskilte behov utenlandsfødte vitenskapelig ansatte kan ha. For internasjonalt ansatte er det noe enklere, fordi noen av behovene er åpenbare, og det er enklere å snakke om disse – det går ofte på informasjon om å finne innpass i det norske samfunnet. Men for UF-ansatte som er innvandrere med relativt lang botid i Norge, er det mindre synlig. Den ansatte vil kanskje heller ikke være kravstor eller vet kanskje ikke selv hva slags tilrettelegging de kan be om og eventuelt få. Samtidig viser casestudien at de fleste har hatt behov for tilrettelegging for språkstøtte på norsk, informasjon om skrevne og uskrevne regler og kommunikasjon på engelsk. Det mangler lederkompetanse for å kartlegge disse og eventuelle andre behov, og det mangler verktøykasse som ledere med personalansvar kan benytte seg av, når de ønsker velkommen til nye UF-ansatte med innvandringsbakgrunn.

## Mentorprogrammer

For å motvirke at utenlandsfødte vitenskapelig ansatte skal havne i utkanten av det faglige og sosiale fellesskapet ved en institusjon eller i et fagmiljø, anbefaler vi at det opprettes mentorprogrammer for innvandrere i akademia, hvor norskfødte ansatte eller innvandrere med lang tilsetningserfaring i norsk høyere utdanning og forskning inngår som mentorer og rådgivere over en gitt periode. Slike mentorprogrammer bør gjerne ha fokus på bedre inkludering og karrierefremmende veiledning.

## Bevisstgjøring og motivasjon

Kunnskapsdepartementet må kunne kreve at de enkelte institusjonene skal kunne tydeliggjøre for seg selv, departementet og omverdenen hvorfor etnisk mangfold er viktig, og komme opp med treffsikre tiltak for hvordan de selv kan legge til rette for mangfold.

## Akademisk mobilitet

På bakgrunn av litteraturstudien, casestudiene og de etterfølgende refleksjonene mener vi at det er behov for en gjennomtenkning av kategoriseringen og diskursen knyttet til akademisk mobilitet. Globalisering og kunnskapsmigrasjon har gjort akademisk mobilitet til noe mer enn internasjonalisering og/eller sosial mobilitet på nasjonalt nivå, og krever nytenkning når det gjelder mangfoldsarbeidet i

høyere utdanning og forskning.

## 9. Kunnskapsbehov og anbefalinger til videre forskning

Som vi har vært inne på er etnisk mangfold blant ansatte i akademia et forholdvis understudert felt både i Norge og Norden. Kunnskapsbehovet og mulighetsrommet er derfor stort når det gjelder videre forskning.

Her kommer vi med forslag og anbefalinger til problemstillinger og videre forskning som bygger på:

- a) vår egen forskning på og kunnskap om norsk høyere utdanning og forskning,
- b) litteraturstudien som er gjennomført i dette prosjektet hvor både norsk, nordisk og internasjonale erfaringer er fremhentet og beskrevet,
- c) analysene av forskningsambisjoner blant mastere og arbeidsmarkedsdeltakelsen til doktorgradsutdannede i Norge
- d) intervjuene med både de faglig tilsatte, mangfoldsrådgiverne og representanter fra ledelsen ved de tre caseinstitusjonene.

En generell anbefaling er at det bør foretas mer og mer systematisk og kontinuerlig datainnsamling som kan danne grunnlag for studier av mangfold og karriereløp for innvandrere i høyere utdanning og forskning. Litteraturstudien avdekker at mange publikasjoner fra forskningsfeltet bygger på et svært beskjedent empirisk grunnlag, noe som kan tyde på en viss grad av underfinansiering når det gjelder forskning med dette temaet. I Norge er det tilgang til mange registre og arbeidsmarkedsdata, men det er viktig at det finnes en kontinuitet i datainnsamlingen slik at man ikke er nødt til å analysere data fra flere år tilbake. Institusjonene i både universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren mangler dessuten intern statistikk over egne UF-ansattes bakgrunn – noe som vanskeliggjør gjennomføringen av kvantitative studier på feltet.

Overordnet sett er det viktig at den videre forskningen på feltet tar høyde for betydningen av ulike nasjonale og politiske kontekster for høyere utdanning og forskning slik at kunnskapen skal kunne brukes hensiktsmessig som grunnlag for videre policyutvikling og bedre ledelse i og av universitets- og høyskolesektoren og instituttsektoren.

Som litteraturstudien viser er det i liten grad blitt gjennomført studier av mangfold og karriereløp i norsk og nordisk akademia som faktisk legger de utenlandsfødte ansattes perspektiv til grunn. Behovet for slike studier understrekes av det vi har funnet i casestudien. Hvilken betydning tillegger innvandrere i faglige stillinger *selv* sin bakgrunn? Dette perspektivet bør tydeliggjøres for å kunne forstå mekanismene bak karriereveier, utfordringer, behov og muligheter denne gruppen akademikere har og ser for seg selv. Akademikere fra ulike deler av verden kan ha ulike utgangspunkt både når det gjelder rekruttering, men også inkluderingsbehov i nordisk akademia. Akademikere på kortere opphold kan ha ulike forutsetninger enn akademikere med mer langsiktige planer. Akademikere som forlater Norge, kan også bringe inn viktige refleksjoner i arbeidet med å forstå utfordringer og muligheter for mangfold i akademia. Flere studier fra dette *aktørperspektivet*, dets ulike dimensjoner tatt i betraktning, og *transnasjonale* kvalitative studier av høytutdannede individers opplevelser og mestring av migranttilværelsen vil berike kunnskapen på feltet. En felles nordisk studie på feltet ville trolig bringe både ny kunnskap og nye perspektiver til dette.

Både litteraturstudien og casestudien tyder videre på at det er et behov for økt fokus på og kunnskap om god ledelse av etnisk mangfold i akademia.

Litteraturstudien viser også at det er behov for en systematisk gjennomgang av *internasjonal* forskning på feltet.

Fra nordisk forskning vet vi at en større andel av innvandrere enn andelen blant lokalbefolkningen har høyere utdanning. Vi vet også at innvandrere med høy utdanning ofte er overkvalifisert for de jobbene de gjør. Hva hindrer høyt utdannede innvandrere i å oppnå toppstillinger i akademia?

Det er behov for forskning på likheter og forskjeller, og årsaker til disse, mellom ulike fagområder når det gjelder karriereløp både for kvinner og akademikere med innvandringsbakgrunn.

Det er behov for interseksjonelle analyser av samspillet mellom kjønn og innvandringsbakgrunn, for å avdekke om barrierene for en stilling i akademia er de samme for kvinner med minoritets- og majoritetsbakgrunn.

Det er behov for kunnskap om innvandrere og personer med innvandringsbakgrunn som søker, men ikke blir ansatt i norsk høyere utdanning og forskning. Hvilke barrierer støter de på i tilsettingsprosessen? Forskning på mulige institusjonelle mekanismer, som for eksempel intern rekruttering, betydning av å være med i «riktige» nettverk og uskrevne regler, vil kunne bidra til en forståelse av hva som slår negativt ut for i dette tilfellet innvandrere i akademia. Videre forskning bør også se nærmere på karriereforløpet til personer med innvandringsbakgrunn, og da spesielt undersøke hvor lenge man er på ulike nivå av stillingshierarkiet før man får opprykk. Det er i tillegg behov for kunnskap om frafallsrater ved overgang til de ulike nivåene, da barrierene kan oppstå på forskjellige karrierestadier for menn og kvinner med innvandringsbakgrunn.

Fra analysen av forskningsambisjoner blant mastere vet vi at mastere med innvandringsbakgrunn i betydelig større grad har ønsker om å arbeide med forskning og planer om å ta en ph.d. enn mastere uten innvandringsbakgrunn. Det er behov for longitudinelle studier av hvorvidt og hvordan etterkommere av innvandrere i Norge oppnår faste stillinger i norsk høyere utdanning og forskning. Det er behov for å se på karriereløp i akademia i lys av følgestudier av etterkommere av innvandrere og deres sosiale mobilitetsmønstre.

Det er behov for mer kunnskap om fagforeningenes rolle i opprettholdelse eller nedbryting av barrierer for innvandrere i akademia og tilrettelegging for inkludering og mangfold på akademiske arbeidsplasser.

## Referanser

Andersson, M. (2014). «Närvaro som märks. Rasifiering och tillhörighetsarbete i den svenska akademien». I: Sandel, K. (ed), Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien. Göteborg: Makadam förlag.

Arnesen, C.Å., Støren L.A. & Wiers-Jensen, J. (2012). Arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med utdanningen blant ulike grupper nyutdannede. Rapport 39. Oslo: NIFU.

- Askvik, Tanja (2016). Akademiske karriereløp blant etniske minoriteter i Norge. HiOA: upublisert manuskript.
- Bain, O. & W. Cummings (2000). Academe's glass ceiling: Societal, professional-organizational and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative Education Review*, 44(4): 493–514.
- Bourdieu, P. (1988). *Homo Academicus*. Stanford University Press.
- Brekke, I. & Mastekaasa, A. (2008). Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage? *Work, employment and society*, 22(3): 507–526.
- Børing, P. & Gunnes, H. (2012). Internasjonal rekruttering til norsk forskning. NIFU-rapport 4-2012: <http://www.nifu.no/publications/1026723/> [10.12.15].
- de los Reyes, P. (2010). «En ojämlig jämställdhet? Intersektionella perspektiv på jämställdhet inom universitetsvärlden». I de los Reyes, P. (ed), *Vad händer med jämställdheten?: Nedslag i jämställdhetens synfält*, Uppsala Universitet: <http://www.gender.uu.se/ViewPage.action?siteNodeid=16664&languageId=3&contentId=-1&tarContentId=110861> [10.12.15].
- Drange, I. (2009). Sysselsatt eller tilsidesatt? Heltidstilpasning blant høyt utdannede minoritetskvinner. I Birkelund, G.E. & Mastekaasa, A. (red.). *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Drange, I. (2014). Mangfoldsledelse: En kunnskapsoversikt. AFI-Rapport 3/2014.
- Egeland, C. (2001). «Men det har ikke noget med kønnet at gøre». *Køn, kønsbarrierer og academia – konstruktioner af et ugyldigt problem*. Afhandling for Ph.D.-graden, Institut for litteratur, kultur og medier, Det humanistisk fakultet, Syddansk Universitet.
- Egeland, C. & Bergene, A.C. (2012). Tidsbruk, arbeidstid og tidskonflikter i den norske universitets- og høgskolesektoren. AFI-rapport 1/2012.
- Egeland C. & Tømte, T. (2014). Historie – et guttefag? AFI-rapport 1/2015.
- Espersson, M. (2014). «Isärkoppling som strategi. Om spänningen mellan meritokrati och likabehandlingsarbete vid ett svenskt lärosäte». I: Sandel, K. (ed), *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam förlag.
- Flodgren, B., Persson, A. & Eriksson, L. (2000). *Mångfald i högskolan. Reflektioner och förslag om social och etnisk mångfald i högskolan*. SOU 2000:47. Utbildningsdepartementet: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/statens-offentliga-utredningar/2000/05/sou-200047/> [10.12.15].
- Fosland, T.M. (2012). Highly skilled migration in the urban Arctic: a Norwegian case study on skilled migrant labor market integration. *Polar Record*, 48(246): 254-258
- Fuato, H., Finkelstein M. & Rostan, M. (eds.) (2014). *The Internationalization of the Academy: Changes, Realities and Prospects*. Dordrecht: Springer.

- Furst, E.L. (1988). *Kvinner i Akademia – inntrengere i en mannskultur? Om ansettelsesprosessen ved universitet og distriktshøgskoler*. Oslo: NAVFs sekretariat for kvinneforskning.
- Gibbons, M. et al. 1994. *The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. London: Sage.
- Gunaratnam, Y. & Lewis, G. (2001). «Racialising Emotional Labour and Emotionalising Racialised Labour: Anger, Fear, and Shame in Social Welfare». *Journal of Social Work Practice*, 15(2): 131–148.
- Göransson, A. & Lidegran, I. (2005). «En gränslös akademi? Vägar till den akademiska toppen med utländsk bakgrund i bagaget». I: *Makten och mångfalden. Eliter och etnicitet i Sverige*. Ds 2005:012. Rapport från Integrationspolitiska maktutredningens forskningsprogram: <http://www.regeringen.se/rattsdokument/departementsserien-och-promemorior/2005/04/ds-200512/> [10.12.15].
- Harding, S. (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca & London: Cornell University Press.
- Hoffman, D. (2007). *The career potential of migrant scholars in Finnish higher education: Emerging perspectives and dynamics*. Doctoral Dissertation. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research. No. 318. Jyväskylä University Press.
- Hoffman, D. (2009). «Changing Academic Mobility Patterns and International Migration: What Will Academic Mobility Mean in the 21st Century?». *Journal of Studies in International Education*, 13(3): 347–364.
- Hörnqvist, T. & Elinder, J. (2015). *Nytt land, Nytt arbetsliv : en studie om invandrade akademikers anpassning till svenskt arbetsliv*. Kandidatuppsats: Uppsala universitet/Sociologiska institutionen: <http://uu.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A817017&dswid=274> [17.01.16].
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*, 2nd edn. New York: Basic Books.
- Knutas, E. (2000). *Goda exempel: Hur universitet och högskolor kan arbeta med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald*. Högskoleverkets rapportserie 2000:9 R, Stockholm: <https://www.uka.se/download/18.1ff6bf9c146adf4b49685a/1404212570860/0009R+Goda+exempel+hur+universitet+och+h%C3%B6gskolor+kan+arbeta+med+j%C3%A4mst%C3%A4lldhet,+studentinflytande+samt+social+och+etnisk+m%C3%A5ngfald.pdf> [10.12.15].
- Kyvik, S. & Olsen, T.B. (2007). *Doktorgradsutdanning og karrieremuligheter. En undersøkelse blant to årskull doktorgradskandidater*. Rapport 35/2007. Oslo: NIFU.
- Lauring, J. & Selmer, J. (2013). «Does Staff Diversity Imply Openness to Diversity?». *International Journal of Educational Management*, 27(6), 631–646.
- Lauring, J. & Selmer, J. (2011). «Is University Internationalization Bad for Performance? Examining Two Different Types of Diversity». *International Journal of Educational Research*, 49(4-5): 161–171.



- Lee, A.J. (2005). Unconscious Bias Theory in Employment Discrimination Litigation. *Harvard Law Review* 40, 481–486.
- Mahler, S.J. & Pessar, P.R. (2006). Gender Matters: Ethnographers bring Gender from the Periphery towards the Core of Migration Studies. *International Migration Review*, 40(1): 27–63.
- Mamiseishvili, K. & Rosser, V. (2010). «International and citizen faculty in the United States: an examination of their productivity at research universities». *Research in Higher Education*, 51(1): 88–107.
- Midtbøen, A. H. (2014). Segregering og diskriminering. I: Reisel, L. og M. Teigen (red) (2014). *Kjønnsdeling og etniske skiller på arbeidsmarkedet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Midtbøen, A.H. og J. Rogstad (2014). Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. ISF-rapport 2012: 1. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Mählck, P. (2012). «Differentiering och excellens i det nya forskningslandskapet: Om kön, tystnad och performativa vithetshandlingar». *Tidskrift för Genusvetenskap*, (1-2): 25–48.
- Mählck, P (2013). «Academic women with migrant background in the global knowledge economy: Bodies, hierarchies and resistance». *Women's Studies International Forum* 36: 65–74.
- Mählck, P. (2015). The Racial Grammar of Swedish Higher Education and Research Policy: The Limits and Conditions of Researching Race in a Colour-Blind Context. I: Andreassen, R. & Vitus, K. (eds), *Affectivity and Race Formations. A Nordic Case study*. Farnham: Ashgate.
- Mählck, P. & Fellesson, M. (2014). «Kunskapspolitikens blinda fläck – rasifieringens grammatik i akademien». I: Sandell, K. (ed), *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam förlag.
- Mählck, P. & Thaver, B. (2010). «Dialogue on gender and race equality: Conversations between Sweden and South Africa». *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29(1): 23– 37.
- Nowotny, H. et al. (2001). *Re-thinking science : knowledge and the public in an age of uncertainty*. Polity Press, Cambridge.
- Olsen, T.B. (2013). Utlendinger med norsk doktorgrad – hvor blir de av? En undersøkelse basert på registerdata. NIFU-rapport 17-2013: <http://www.nifu.no/publications/1022127-2/> [10.12.15].
- Olsen, T.B. & Sarpebakken, B. (2011). Utlendinger i norsk forskning: En undersøkelse basert på registerdata. NIFU-rapport 30-2011: <http://www.nifu.no/publications/863388/> [10.12.15].
- Probst, C. & Goastellec, G. 2013. Internationalisation and the Academic Labour Market. I Kehm, B.M. & Teichler, U., *The Academic profession in Europe: New Tasks and New Challenges*. Dordrecht: Springer.
- Riemsdijk, M. van & Cook, M. (2013). *International Talent Recruitment to Norway FAFO report 44*. Oslo: FAFO.

- Rogstad, J. & Solbrække, K.N. (2012). «Velmenende likegyldighet? Idealer og realiteter i et mangfoldig norsk sykehus [Benign indifference? Ideals and realities at an ethnic diverse hospital]». *Sosio-logisk tidsskrift* 20(4), 315–338.
- Sandel, K. (2014a). *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam förlag.
- Sandel, K. (2014b). «Minoritiserade grupper mellan policy och villkorad närvaro». I: Sandel, K. (ed), *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam förlag.
- Saxonberg, S. & Sawyer, L. (2006). Uteslutningsmekanismer och etnisk reproduktion inom Akademien. I: Sawyer, L. & Kamali, M.[ed], *Utbildningens dilemma: Demokratiska ideal och andrafierande praxis*. Stockholm: Fritze: <http://www.regeringen.se/contentassets/38b1c68cac07410db29c65910627d9e6/utbildningens-dilemma---demokratiska-ideal-och-andrafierande-praxis-sou-200640> [10.12.15].
- Schmitt, I. (2014). «Om begreppens klubbighet och problem: en intersektionell analys av jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldspolicy på Lunds universitet». I: Sandel, K. (ed), *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam förlag.
- Schömer, E. (2014). «Rättsliga aspekter på möten mellan jämlikhet, jämställdhet och mångfald». I: Sandel, K. (ed), *Att bryta innanförskapet: Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*. Göteborg: Makadam förlag.
- Selmer, J., Luring, J. & Jonasson, C. (2013). «Academic Staff Involvement and Openness to Diversity in International Educational Organisations: Is There a Moderating Effect of Shared Language?» *Higher Education Quarterly*, 67(2): 135–156.
- Statisk sentralbyrå (2015). Statistikkbanken. Studenter ved universiteter og høyskoler: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=StudentInnv3&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=utdanning&KortNavnWeb=utuvh&StatVariant=&checked=true> [15.12.15].
- Støren, L.A. (2002). *De første årene av karrieren. Forskjeller og likheter mellom minoritet og majoritet med høyere utdanning*. Rapport 7/2002. Oslo: NIFU.
- Støren, L.A. (2004). Unemployment Experiences during Early Career of Immigrant and Non-immigrant Graduates. *Journal of Education and Work*, 17(1): 71–93.
- Støren, L.A. (2005). Arbeidsledighet blant innvandrere med høyere utdanning. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 22(1): 51–64.
- Støren, L.A. (2008). Strategier og fagforskjeller i tilpasningen til arbeidsmarkedet blant nyutdannede vestlige og ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning. *Søkelys på arbeidslivet*, 25(1): 99–117.
- Støren, L.A. (2009). *Choice of Study and Persistence in Higher Education by Immigrant Background, Gender and Social Background*. Rapport 43/2009. Oslo: NIFU STEP.

- Støren, L.A. (2010). Unge innvandrere i utdanning og overgang til arbeid. Rapport 45/2010. Oslo: NIFU.
- Støren, L.A. (2011). Pursuing educational ambitions? HE enrolment and the choice of study programs among immigrant and non-immigrant youth in Norway. *Irish Educational Studies*, 30(2): 159–177.
- Vabø, A., Gunnes, H. , Tømte, C.E., Bergene, A.C., Egeland, C. (2012). [Kvinner og menns karriereløp i norsk forskning: En tilstandsrapport](#). Oslo: Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning.
- Villund, O. (2008). Riktig yrke etter utdanning? En registerbasert undersøkelse om kompetanse og arbeidsoppgaver hos ansatte med innvandrerbakgrunn. Rapport 2008/37. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Villund, O. (2010). Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009. Rapport 2010/28. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Villund, O. (2010). Overkvalifisering blant innvandrere 2007 - 2012. Rapport 2014/28. Oslo–Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk Tidsskrift*, 14(3): 276–297.
- Wiers-Jensen, J., Støren, L.A. & Arnesen, C.Å. (2014). Kandidatundersøkelsen 2013. Mastergradsuttannedes arbeidsmarkedssituasjon og vurdering av utdanningen et halvt år etter fullført utdanning. Rapport 17/2014. Oslo: NIFU.
- Worthington, R.L. (2012). Advancing Scholarship for the Diversity Imperative in Higher Education: an Editorial. *Journal of Diversity in Higher Education*, 5(1):1–17

## Vedlegg 1. Intervjuguide for samtaler med utenlandsfødte vitenskapelig ansatte

### Bakgrunnsinfo – kort presentasjon av deltakere i 2 runder

1. Utdanningsbakgrunn, fagfelt og nåværende stilling (samt hvor lenge i denne), type stilling (fast/midlertidig/hel – eller delstilling) og tidligere ansettelsesforhold ved nåværende eller andre universiteter, høyskoler eller forskningsinstitutter.
2. Landbakgrunn, hvor lenge har bodd i Norge, arbeidsspråk? (Utgår hvis alle snakker norsk), har dere utdanning fra Norge?

### Om ansettelsesprosessen

Hvordan var rekrutterings-/ansettelsesprosessen rundt informantenes ansettelser? (Ble dere oppfordret til å søke eller var det på eget initiativ, var det mange søkere til stillingen, tok ansettelsesprosessen lang tid, ble dere intervjuet, ble dere innstilt som nummer 1, osv?)

Hvordan har dere tolket teksten i stillingsannonsen?:

HIOA: «Høgskolen/universitet ønsker at våre medarbeidere i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn eller rederesert funksjonsevne til å søke stillingen.»

UiB: «Det er difor eit personalpolitisk mål å få ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og rekruttere personar med innvandrarbakgrunn. Personar med innvandrarbakgrunn og nedsett funksjonsevne vert oppmoda om å søkje stillinga.»

Sintef: Bruker ikke en sånn tekst.

Krysset dere av for at dere har innvandrerbakgrunn i det elektroniske søknadsskjemaet? Hvorfor ja eller nei? (Sintef har ikke et sånt spm i søknadsskjemaet. Kan spørre om informantene savnet en slik formulering fordi den er vanlig i søknadsprosesser i statlige virksomheter)

Kom landbakgrunn, etnisitet eller religion opp som et eget tema i løpet av ansettelsesprosessen? I så tilfelle hvordan og hvorfor? Hvordan har dere oppfattet og håndtert disse spm?

Fikk dere kommentarer ang. nivå på deres norskkunnskaper i rekrutteringsprosessen? Hva gikk disse på? Hvordan opplevde dere disse kommentarene?

Har dere opplevd at deres innvandrerbakgrunn var utslagsgivende for fremgangen i rekrutteringsprosessen, på denne arbeidsplassen eller i andre søknadsprosesser i academia dere var involvert i? På hvilken måte (Eks. opplevd diskriminering, blir ikke innkalt til intervju, innkalt til intervju bare for ordens skyld (statlige virksomheter må tilkalle minst en kvalifisert kandidat med innvandrer bakgrunn til et intervju); arbeidsplassen ønsket å ansette en med innvandrerbakgrunn – styrke, osv.)?

I deres nåværende ansettelsesforhold: har dere opplevd at deres bakgrunn (etnisitet, kjønn, alder) er blitt tematisert og tillagt vekt i enten positiv eller negativ forstand – av ledelse, kolleger, studenter?

## Om ditt første år etter ansettelse

Hva slags introduksjonstilbud fikk dere på arbeidsplassen da dere begynte i jobb? Har dere savnet noe i det?

Følte dere at dere har hatt noe behov for tilrettelegging (språkstøtte/korrektur/språkkurs; tilrettelegging pga religion, reiser til hjemlandet, et bedre introduksjonstilbud for å forstå arbeidsplassen/rutiner/arbeidskultur)? Har dere kommunisert det videre til ledelsen? Hvorfor ikke? Hva var responsen?

Har dere opplevd noen utfordringer i første tiden etter ansettelse? Hva gikk de på? Tror dere disse skyldes din innvandrerbakgrunn? (Eks. forstå rutiner, arbeidskultur, i kommunikasjon med ledelse og kollegaer, arbeidspress, osv.)

Hva opplevdes som merkelig i første tiden? Hva savnet dere?

## Om karriereløp i akademia

Har det vært/er det utfordrende som få en fast stilling som UF-ansatte i norsk akademia?

Synes dere det er mer utfordrende for personer med innvandrerbakgrunn å etablere seg i norsk akademia? På hvilken måte?

Opplever dere barrierer for deres karriereutvikling på nåværende arbeidsplassen? Hva er barrierene (språk, manglende sosial inkludering, dårlig kommunikasjon med ledelse, manglende tilrettelegging for karriereutvikling på arbeidsplassen, opplevd diskriminering)? Gjelder disse barrierene alle ansatte eller spesielt ansatte med innvandrerbakgrunn?

Er det mer krevende for kvinner med innvandrerbakgrunn å kjøre karriereløp i akademia/på deres arbeidsplass? Hva skyldes det?

Tror dere det blir enklere å bygge akademisk karriere i Norge eller dere vil vurdere å reise til andre land?

Er det attraktivt for dere å være akademiker eller dere vurderer arbeidsmuligheter i andre sektorer, både i Norge og utlandet? Hvorfor?

Kjenner dere til planer eller tiltak for karriereutvikling på deres arbeidsplass? Er det behov for slike planer? Hva etter deres mening skal til for at slike planer bidrar til karriereutvikling av personer med innvandrerbakgrunn?

## Om etnisk mangfold på arbeidsplassen

Hvordan er sammensetningen av de vitenskapelig ansatte ved ditt institutt med hensyn til etnisitet, kjønn og alder? Er instituttet preget av mangfold – hvordan vil dere beskrive dette (hva innebærer mangfold?)?

Hvis ikke: hva er de største barrierene for å fremme mangfold?

Er det merkbar forskjell mellom fakulteter, institutter og/eller fagmiljøer ved institusjonen når det gjelder etnisk mangfold/ evt. andel ansatte med innvandrerbakgrunn? Hva skyldes disse forskjellene?

## Om ledelse

Har ledelsen ved fakultetet eller instituttet gjort noe spesielt for å fremme det etniske mangfoldet ved institusjonen eller er dette underordnet faglige prioriteringer og satsningsområder?

Hvordan er arbeidsmiljøet ved instituttet? Inkluderende, sosialt, konkurransepreget, fragmentert, ekskluderende? Føler dere dere sosial inkluderte?

Har dere vært involvert i konflikt? Hva handlet den om? Hvordan ble den løst?

Hva slags tiltak er det behov til for å sikre bedre rekruttering, inkludering og karriereutvikling for UF-ansatte med innvandrerbakgrunn?

## Vedlegg 2. Oversikt over informanter blant utenlandsfødte vitenskapelig ansatte ved tre caseinstitusjoner.

Bakgrunnsinformasjon til informanter, case 1 i universitets- og høgskolesektoren (ekskl. mangfoldsrådgiver)

Bakgrunns- info	A	B	C	D	E	F
<b>Alder</b>	Ca 50	40-50	50	50	50	40-50
<b>Kjønn</b>	Kvinne	Mann	Kvinne	Kvinne	Kvinne	Kvinne
<b>Region</b>	Europa	Europa	Europa	Asia	Asia	Europa
<b>År i Norge</b>	15+	5-10 år	15+	15+	30+	20+
<b>Arbeids-språk</b>	Norsk og engelsk	Engelsk	Norsk og engelsk	Norsk og engelsk	Norsk og engelsk	Norsk
<b>Utdanning fra Norge?</b>	Nei	Nei	Ph.D.	Ph.D.	Fra og med VGS	BA, MA, Ph.D.
<b>Hvordan re-kruttert</b>	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning
<b>Stilling</b>	Professor	Førsteamanuensis	Førsteamanuensis	Professor	Professor	Førsteamanuensis
<b>Type stilling</b>	Fast	Fast	Fast	Fast	Fast	Fast
<b>Fagfelt</b>	Matematikk	Egentlig psykologi, deretter informatikk	Tannlege	Klinisk	Dataingeniør	Landskap, geologi

Bakgrunnsinformasjon til informanter, case 2 i universitets- og høgskolesektoren (ekskl. mangfoldsrådgiver)

Bakgrunnsinfo	A	B	C	D	E	F	G
<b>Alder</b>	40-50	50-60	30-40	25-35	25-35	30-40	45-55
<b>Kjønn</b>	Kvinne	Kvinne	Mann	Mann	Kvinne	Kvinne	Kvinne
<b>Region</b>	Europa	Europa	Asia	Afrika	Europa	Europa	Europa
<b>År i Norge</b>	10+	10+	10+	10	10+	3	Kom nylig til Norge.
<b>Arbeidsspråk</b>	Norsk	Norsk	Norsk	Norsk	Norsk	Engelsk, noe norsk	Norsk
<b>Utdanning fra Norge?</b>	Nei	BA, MA, Ph.D.	BMA og Ph.D.	MA og Ph.D.	MA og Ph.D.	Nei	Nei
<b>Hvordan rekruttert</b>	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Håndplukket, kallet	Håndplukket, kallet
<b>Stilling</b>	Professor	Førsteamanuensis	Studieleder	Førsteamanuensis	Høgskolelektor	Førsteamanuensis	Førsteamanuensis
<b>Type stilling</b>	Fast	Fast	Fast	Fast	Fast	Fast	Fast
<b>Fagfelt</b>	IT	Medisin og helse	Spesialpedagogikk	IT	Lingvistikk	Medisin	Medisin



Bakgrunnsinformasjon til informanter, case 3 i instituttsektoren (minus to norske representanter for ledelsen og HR)

Bakgrunns- info	A	B	C	D	E	F	G	H
<b>Alder</b>	Ca. 40	55-60	Ca. 30	35-40	35-40	40-45	26	35
<b>Kjønn</b>	Kvinne	Kvinne	Mann	Mann	Mann	Mann	Mann	Kvinne
<b>Region</b>	Sør-Amerika	Europa	Afrika	Europa	Europa	Sør-Amerika	Asia	Europa
<b>År i Norge</b>	5	30	3	5	3	5	3	20
<b>Arbeids-språk</b>	Engelsk	Norsk	Engelsk	Engelsk og noe norsk	Engelsk	Engelsk	Norsk	Norsk
<b>Utdanning fra Norge?</b>	Nei	Ph.D.	Ph.D.	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja, hele utdanningen fra Norge
<b>Hvordan rekruttert</b>	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning	Utlysning
<b>Stilling</b>	Forsker	Seniorforsker	Post doc	Forsker	Seniorforsker	Seniorforsker	Forsker	Forskningsleder
<b>Type stilling</b>	Fast	fast	Midlertidig	fast	fast	fast	Fast	Fast
<b>Fagfelt</b>	Teknologi	Teknologi	Teknologi	Naturvitenskap/matematikk	Naturvitenskap/teknologi	Naturvitenskap/teknologi	Naturvitenskap/teknologi	Naturvitenskap/teknologi/kjemi

## Vedlegg 3. Tabeller til kandidatundersøkelsen

Vedlegg 3 -tabell 1 Sannsynligheten for å arbeide som forsker eller å komme til å arbeide som forsker i løpet av de neste fem årene. Resultater av binomisk logistisk regresjon\*

	Regresjonskoeffisient (B)	Std. feil
Vestlig innvandringsbakgrunn	<b>0,470</b>	0,246
Ikke-vestlig innvandringsbakgrunn	<b>1,281</b>	0,165
Humanistiske og estetiske fag	-0,183	0,169
Lærerutdanning og pedagogikk	<b>-0,590</b>	0,204
Samfunnsfag	-0,142	0,155
Juridiske fag	<b>-1,649</b>	0,360
Økonomisk-administrative fag	<b>-1,887</b>	0,257
Helse- og sosialfag	<b>0,586</b>	0,166
Primærnæringsfag	0,501	0,439
Idrettsfag	0,186	0,336
Kvinne (=1)	0,016	0,113
Alder i 2013	-0,007	0,006
Karakterer (1–5, dvs. A, er best)	<b>1,092</b>	0,080
Konstant	<b>-5,589</b>	0,387
Pseudoforklart varians (Nagelkerke R Square)	0,202	
Tallet på observasjoner	3113	

\* Referansegruppe i regresjonen er mannlige kandidater i naturvitenskapelige og tekniske fag og samferdsels- og sikkerhetsfag. Koeffisienter i fet skrift er signifikante på nivå  $p < 0,05$ . Koeffisienter i fet skrift og kursiv er signifikante på nivå  $p < 0,1$ .

Vedlegg 3 - tabell 2 Sannsynligheten for å arbeide som forsker eller å komme til å arbeide som forsker i løpet av de neste fem årene, etter opprinnelsesregion. Resultater av binomisk logistisk regresjon\*

	Regresjonskoeffisient (B)	Std. feil
Vestlig innvandringsbakgrunn	<b>0,473</b>	0,246
Østeuropeisk innvandringsbakgrunn	0,544	0,367
Asiatisk innvandringsbakgrunn	<b>1,350</b>	0,217
Innvandringsbakgrunn fra Afrika eller Sør- og Mellom-Amerika	<b>1,737</b>	0,305
Humanistiske og estetiske fag	-0,182	0,170
Lærerutdanning og pedagogikk	<b>-0,601</b>	0,205
Samfunnsfag	-0,148	0,156
Juridiske fag	<b>-1,649</b>	0,360
Økonomisk-administrative fag	<b>-1,868</b>	0,257
Helse- og sosialfag	<b>0,563</b>	0,167
Primærnæringsfag	0,467	0,441
Idrettsfag	0,181	0,336
Kvinne (=1)	0,041	0,113
Alder i 2013	-0,008	0,006
Karakterer (1–5, dvs. A, er best)	<b>1,096</b>	0,081
Konstant	<b>-5,588</b>	0,389
Pseudoforklart varians (Nagelkerke R Square)	0,205	
Tallet på observasjoner	3113	

Vedlegg 3 - tabell 3 Sannsynligheten for å ha planer om å ta en PhD. Resultater av binomisk logistisk regresjon\*

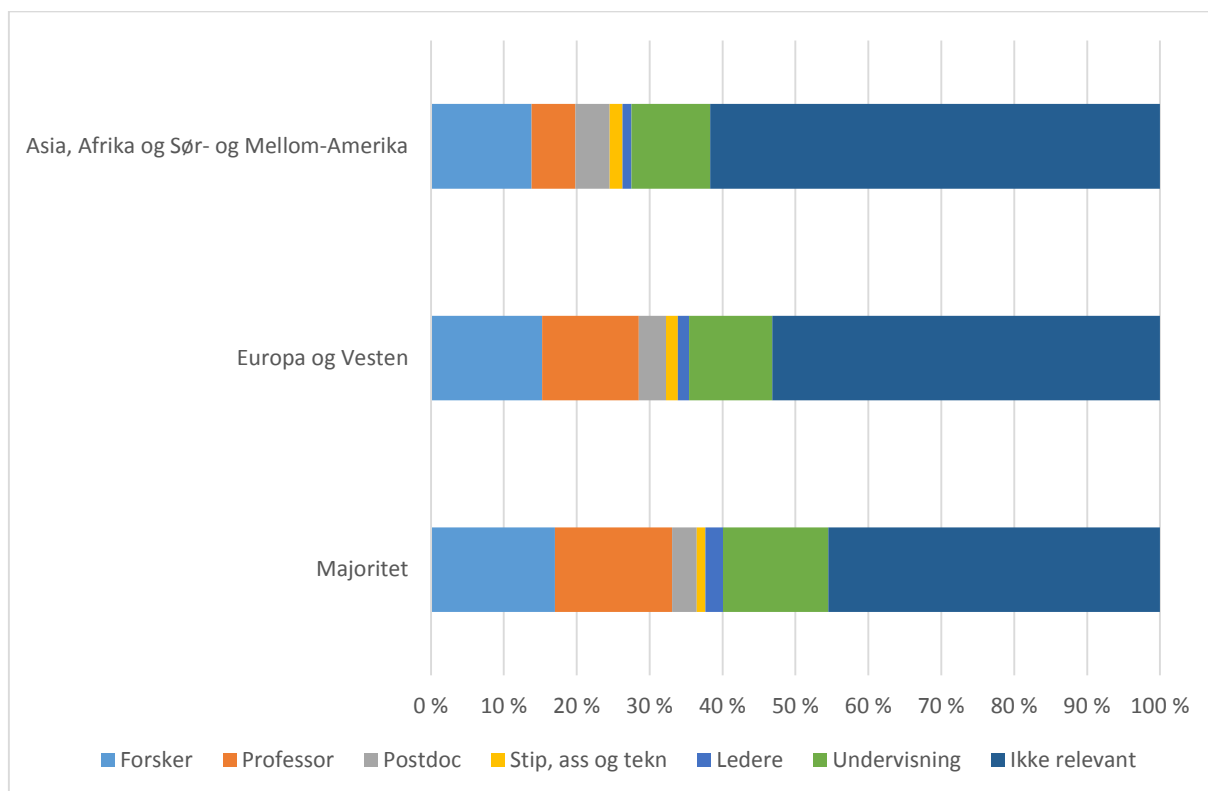
	Regresjonskoeffisient (B)	Std. feil
Vestlig innvandringsbakgrunn	<b>0,571</b>	0,234
Ikke-vestlig innvandringsbakgrunn	<b>1,450</b>	0,159
Humanistiske og estetiske fag	<b>0,310</b>	0,158
Lærerutdanning og pedagogikk	<b>0,082</b>	0,181
Samfunnsfag	<b>0,318</b>	0,145
Juridiske fag	<b>-0,638</b>	0,253
Økonomisk-administrative fag	<b>-1,222</b>	0,203
Helse- og sosialfag	<b>0,752</b>	0,164
Primærnæringsfag	0,586	0,459
Idrettsfag	0,160	0,334
Kvinne (=1)	-0,154	0,103
Alder i 2013	<b>-0,011</b>	0,006
Karakterer (1–5, dvs. A, er best)	<b>0,992</b>	0,074
Konstant	<b>-4,907</b>	0,353
Pseudoforklart varians (Nagelkerke R Square)	0,183	
Tallet på observasjoner	2961	

\* Referansegruppe i regresjonen er mannlige kandidater i naturvitenskapelige og tekniske fag og samferdsels- og sikkerhetsfag. Koeffisienter i fet skrift er signifikante på nivå  $p < 0,05$ . Koeffisienter i fet skrift og kursiv er signifikante på nivå  $p < 0,1$ .

**Vedlegg 3 - tabell 4 Sannsynligheten for å ha planer om å ta en PhD, etter opprinnelsesregion. Resultater av binomisk logistisk regresjon\***

	<b>Regresjonskoeffisient (B)</b>	<b>Std. feil</b>
Vestlig innvandringsbakgrunn	<b>0,574</b>	0,234
Østeuropeisk innvandringsbakgrunn	<b>0,600</b>	0,341
Asiatisk innvandringsbakgrunn	<b>1,410</b>	0,210
Afrikansk innvandringsbakgrunn	<b>2,512</b>	0,360
Innvandringsbakgrunn fra Sør- og Mellom-Amerika	<b>1,587</b>	0,736
Humanistiske og estetiske fag	<b>0,313</b>	0,159
Lærerutdanning og pedagogikk	0,074	0,182
Samfunnsfag	<b>0,306</b>	0,146
Juridiske fag	<b>-0,655</b>	0,253
Økonomisk-administrative fag	<b>-1,211</b>	0,203
Helse- og sosialfag	<b>0,732</b>	0,166
Primærnæringsfag	0,544	0,464
Idrettsfag	0,153	0,334
Kvinne (=1)	-0,123	0,104
Alder i 2013	<b>-0,013</b>	0,006
Karakterer (1–5, dvs. A, er best)	<b>0,995</b>	0,074
Konstant	<b>-4,884</b>	0,355
Pseudoforklart varians (Nagelkerke R Square)	<b>0,574</b>	0,234
Tallet på observasjoner	2961	

## Vedlegg 4. Statistikkdelen



Vedlegg 4 - figur 1 inkludert også visning av ikke-relevante stillingstyper. År 2008.

## Frekvenser

Vedlegg 4 - tabell 1 Fagfelt og region. År 2008.

Fagfelt	Norge	Europa og Vesten	Asia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika	Total
Humanistiske og estetiske	987	361	63	1 411
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	110	66	20	196
Samfunnsfag og juridiske fag	1 201	217	46	1 464
Økonomiske og administrative fag	274	103	38	415
Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag	5 169	1 344	427	6 940
Helse-, sosial- og idrettsfag	2 867	741	227	3 835
Primærnærings-, Samferdselsfag og Uoppgitt fagfelt	1 262	302	77	1 641
<b>Total</b>	<b>11 870</b>	<b>3 134</b>	<b>898</b>	<b>15 902</b>

Vedlegg 4 - tabell 2 Stilling og region. År 2008.

	Norge	Europa og Vesten	Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika	Totalt
<b>Forsker</b>	2 019	478	124	2 621
<b>Professor</b>	1 906	416	54	2 376
<b>Post-doc.</b>	403	117	42	562
<b>Stipendiater, assistenter og teknikere</b>	142	50	16	208
<b>Ledere</b>	287	48	11	346
<b>Undervisning</b>	1 714	358	97	2 169
<b>Totalt</b>	6 471	1 467	344	8 282

Vedlegg 4 - tabell 3 Stilling, kjønn \* region. År 2008.

	Norge		Europa og Vesten		Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika		Totalt
	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	
<b>Forsker</b>	1 282	737	289	189	86	38	2 621
<b>Professor</b>	1 573	333	303	113	44	10	2 376
<b>Post-doc.</b>	219	184	65	52	25	17	562
<b>Stipendiater, assistenter og teknikere</b>	66	76	28	22	11	5	208
<b>Ledere</b>	222	65	29	19	6	5	346
<b>Undervisning</b>	1 054	660	205	153	66	31	2 169
<b>Totalt</b>	4 416	2 055	919	548	238	106	8 282

## Vedlegg 5: De tre case-institusjonene<sup>17</sup>

### SINTEF

SINTEF er Skandinavias største uavhengige forskningsorganisasjon, og er et bredt, flerfaglig forskningsinstitutt med internasjonal spisskompetanse innen teknologi, naturvitenskap, medisin og samfunnsvitenskap.

SINTEF utfører oppdragsforskning som FoU-partner for næringsliv og forvaltning, og er blant de fire største oppdragsforskningsinstituttene i Europa.

SINTEFs satsingsområder er følgende:

- Fornybar energi, klima- og miljøteknologi
- Olje og gass
- Havromsteknologi
- Helse og velferd
- Muliggjørende teknologier

Videre har SINTEF 2.100 ansatte fra omkring 70 land. 53 prosent av forskerne har doktorgrad. I 2014 hadde SINTEF en omsetning på ca. 3 milliarder kroner. Mer enn 90 prosent av inntektene hentes i åpen konkurranse. Basisbevilgninger fra Norges forskningsråd utgjør omkring syv prosent av inntektene.

SINTEF har også en relativt stor internasjonal virksomhet, og de har kunder i alle verdensdeler. I 2014 kom 17 prosent av omsetningen fra oppdrag i 63 land utenfor Norge. De er også en tilstedeværende aktør i EUs forskningsprogrammer og ca. 50 prosent av den internasjonale omsetning kommer fra disse programmene. Internasjonalt har SINTEF tilstedeværelse gjennom kontor i Brussel, deleid selskap i Chile og et laboratorium i Danmark.

SINTEF er organisert som et konsern med åtte forskningsinstitutter. I tillegg kommer SINTEF Holding, som omfatter eierskap i oppstartbedrifter og andre virksomheter utenom kjernevirksomheten.

SINTEF er lokalisert i Trondheim (ca. 1.500 ansatte) og i Oslo (ca. 420). Øvrige ansatte i Norge er fordelt på kontorer og datterselskaper i Bergen, Tromsø, Ålesund, Raufoss, Mo i Rana, og Porsgrunn. SINTEF har også en forskningsstasjon på Svalbard. SINTEFs hovedkontor ligger i Trondheim.

Den daglige virksomhet ledes av konsernsjef og visekonsernsjef sammen med konserndirektørene for konsernområdene, de administrerende direktørene for aksjeselskapene og stabsdirektører.

I SINTEFs hovedstrategi står det følgende om FOLK:

«I sin personalpolitikk er SINTEF opptatt av åpenhet, raushet, samhold og mot. Dette er egenskaper som forventes både av ledere og øvrige ansatte. Videre ønsker de å rekruttere ansatte med den kompetansen de trenger akkurat nå, uavhengig av kjønn eller nasjonalitet.

I 2012 fikk SINTEF *Mangfoldprisen*. Den gang begrunnet juryen valget med at SINTEF har klart å skape et internasjonalt miljø med høyt kompetente ansatte fra forskjellige kulturer som er representert på de fleste nivå i bedriften. I sin takketale sa HR-direktør ved SINTEF følgende: *For å lykkes internasjonalt har det stor verdi å ha folk med språk- og kulturkompetanse fra hele verden. Dette er med på å forsterke*

---

<sup>17</sup> All informasjon om institusjonen er funnet på deres egne nettsteder og publiserte handlingsplaner, strategier.



*nettverk i andre land, og det gir oss tilgang til et bedre kunnskapsgrunnlag som vi kan dra nytte av.»*

## **Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA)**

HiOA er den største statlige høgskolen i Norge, med omlag 17 500 studenter og 1900 tilsatte, og studier både i Pilestredet (Oslo), på Kjeller (Akershus) og i Sandvika (Akershus).

Hoveddelen av studietilbudene ved HiOA er profesjonsutdanninger hvor teoriundervisning og praksisstudier er knyttet nært sammen. Denne kombinasjonen av teori og praksis er et kjennetegn ved profesjonsutdanningene. I tillegg spiller forskning en stadig viktigere rolle i flere utdanninger. De fleste studiene inneholder praksisperioder der du som student får prøve ut din framtidige yrkesrolle. På den måten kommer du også tett på arbeidslivet allerede før du avslutter utdanningen.

Høgskolen i Oslo og Akershus legger vekt på å forene et høyt faglig nivå med nærhet til yrkesfeltet. Undervisningen skal være basert på det fremste innen forskning, utviklingsarbeid og erfaringskunnskap. HiOA samarbeider nært med næringslivet og offentlig sektor når det gjelder faglig utvikling, praksisstudier, prosjektarbeid og karrieremuligheter.

Forskning og utviklingsarbeid (FoU) er en nødvendig og viktig del av virksomheten ved høgskolen. FoU skal bidra til å utvikle en vital og god utdanningsinstitusjon. Utdanningene er tett knyttet sammen med forskningen ved høgskolen. Målet er å gi deg en oppdatert og aktuell utdanning og samtidig kunne tilby samfunnet en viktig ressurs.

HiOA samhandler i stadig sterkere grad med samfunnet og arbeidslivet. Oppdragsvirksomhet innen utdanning er allerede en etablert virksomhet. Nå er også oppdragsvirksomhet innen forskning et satsingsområde ved HiOA. Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) består av de to oppdragsforskningsinstituttene Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring (NOVA) etter en sammenslåing i januar 2014. Målet er et sterkt samfunnsfaglig oppdragsforskningsmiljø med nær faglig tilknytning til viktige profesjonsutdanninger.

HiOA er også vertsinstitusjon for Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring, NAFO.

En strategi for universitetsatsing for den sammenslåtte høgskolen ble vedtatt i september 2010. I strategien heter det at høgskolen skal ha en sterk regional forankring, nasjonale ambisjoner og en *internasjonal orientering*.

Det nye universitetet skal etablere seg som et moderne profesjons- og arbeidslivsuniversitet med en tydelig profilering overfor storbyregionen. Det innebærer en tydelig samhandling med et flerkulturelt og internasjonalt samfunn. Både profesjonsfeltene og profesjonsutøverne utfordres i en tid hvor mennesker og ideer endres raskt. Det nye profesjonsuniversitetet skal kjennetegnes ved at alle studenter og tilsatte utvikler handlingskompetanse som er anvendelig i et flerkulturelt og internasjonalt arbeidsliv.

HiOA har en Handlingsplan for mangfold (2014-2016). I denne står det blant annet:

«Mangfold er en av HiOAs kjerneverdier og Strategi 2020 slår fast at «HiOA skal være en nyskapende og lærende organisasjon med et positivt arbeidsmiljø preget av mangfold». Videre omtales både likeverd og toleranse for mangfold, men også «inkluderende arbeidsmiljø», det å «høste fordelene av forskjellighet», «effektiv ressursutnyttelse» og «vi-følelsen».

Det er en prinsipiell forskjell mellom toleranse for mangfold og inkludering av mangfold. Det siste står for en aktiv tilnærming med et større utviklingspotensial. Dersom handlingsplanen på best mulig måte

skal bidra til HiOAs strategi og måloppnåelse knyttet til utnyttning av menneskelige og økonomiske ressurser, vil proaktive tiltak mot et mer inkluderende arbeidsmiljø være avgjørende. Samtidig er det viktig å understreke at handlingsplanen vil være den fusjonerte høgskolens første, forslagene vil derfor i hovedsak være oppstartstiltak som har til hensikt å skape et godt grunnlag for et systematisk mangfoldsarbeid fremover.»

## Universitetet i Bergen (UiB)

UiB er med sine 14 800 studenter og vel 3 600 ansatte et Norges nest største universitet. Sentrale deler av campus ligger i Bergen. UiB er både et utdannings- og forskningsinstitusjon som dekker de fleste fagområder, organisert i seks fakulteter og rundt 40 institutter og faglige sentre.

Snaut 200 studieprogrammer innen humanistiske og estetiske fag, lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk, samfunnsfag, juridiske fag og psykologi, naturvitenskapelige og tekniske fag, medisin, odontologi og helsefag.

Universitetet i Bergen er et breddeuniversitet. Samtidig satser UiB langsiktig både på miljøer som ivaretar faglig bredde og på internasjonalt profilerte fagmiljøer med spisskompetanse inn mot tematiske problemstillinger. UiBs tre hovedsatsningsområder innen forskning er: Marin forskning

- Globale samfunnsutfordringer
- Klima og energiomstilling

Arbeidet for likestilling er forankret i UiBs strategi (2012 -2015) som understreker at universitetet vil arbeide aktivt for å forebygge diskriminering og gjøre institusjonen til en arbeids- og studieplass som er inkluderende og bygger på mangfold og likeverd.

*Handlingsplan for likestilling* ved UiB bygger i likhet med universitetets strategi på et utvidet likestillingsbegrep. I mandatet for UiBs likestillingskomite heter det:

«Komiteens formål er å fremme reell likestilling ved Universitetet i Bergen uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion og livssyn, politisk syn, organisasjonstilknytning, seksuell orientering, funksjonsevne, alder og andre forhold.»

Handlingsplanen for likestilling ved UiB understreker at «Dersom likestilling er målet, vil det være nødvendig å arbeide mot diskriminering i betydningen uttallig eller ulovlig forskjellsbehandling. I noen tilfeller tillates imidlertid positiv særbehandling eller positiv diskriminering, dersom det antas å fremme lovens formål om likestilling.»

Videre i handlingsplanen heter det at «Begrepet multipl diskriminering brukes for å illustrere at flere diskrimineringsgrunnlag kan opptre samtidig. For eksempel kan en person oppleve seg diskriminert både på grunn av kjønn, alder og etnisitet. Interseksjonalitet og veikryss er analytiske begreper som brukes for å beskrive skjæringspunkter hvor ulike diskrimineringsgrunnlag møtes og virker sammen. Temaet diskriminering på flere grunnlag er viet oppmerksomhet både i EU-retten og i diskrimineringsombudsloven, der det vektlegges at arbeidsplassene bør forbedre sin evne til å møte slike tilfeller.

Vern mot diskriminering på grunnlag av de egenskaper som er nevnt i Likestillingskomiteens mandat, er nedfelt i arbeidsmiljøloven, likestillingsloven, diskrimineringsloven, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven og universitets- og høgskoleloven. Disse lovene pålegger også universitetet en særskilt aktivitets- og rapporteringsplikt når det gjelder kjønn, etnisitet og funksjonsevne. Likestillingskomiteen har et ansvar for å se til at lovene overholdes i alle deler av universitetets virksomhet, og har i tillegg fått i oppgave å utarbeide en handlingsplan for likestilling i tråd med sitt mandat.»

Hva angår diskriminering og likestillingssituasjonen står det endelig i UiBs handlingsplan at: «For flere diskrimineringsgrunnlag finnes det lite kunnskap om hvor utbredt diskriminering er. Dette skyldes blant annet at en rekke forhold ikke kan registreres på individnivå uten at det kommer i konflikt med personvernet. Det er ikke krav om at universitetet skal rapportere om likestillingssituasjonen for andre kriterier enn kjønn. For å kunne motvirke diskriminering og foreslå likestillingsfremmende tiltak knyttet til andre diskrimineringsgrunnlag er det viktig at universitetet utvikler kompetanse og kontinuerlig oppdaterer kunnskap i organisasjonen om disse områdene.»

Arbeidsforskningsinstituttet er et  
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konfliktbehandling og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjoner kan lastes ned fra AFIs hjemmeside  
eller bestilles direkte fra instituttet.

**Arbeidsforskningsinstituttet**  
Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Telefon 23 36 92 00  
[www.afi.no](http://www.afi.no)